



ZMS BW

Zentrum für Militärgeschichte und
Sozialwissenschaften der Bundeswehr

Truppenbild mit General (w)?

Eine Untersuchung zur Chancengerechtigkeit
in den Karrierewegen von Soldatinnen und Soldaten
anhand berufsbiografischer Interviews

Gerhard Kümmel

Forschungsbericht 125

Mai 2020

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

Impressum

Herausgeber: Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr

Verantwortlich für den Inhalt ist der Autor

Anschrift: Zeppelinstraße 127/128, 14471 Potsdam

Tel.: 0331 9714-567

E-Mail: GerhardKuemmel@bundeswehr.org

www.zmsbw.de

© ZMSBw 2020

Projektnummer: 7115-01

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	2
2	Die personalpolitische Relevanz von Frauen für die Bundeswehr	5
3	Anlage der Untersuchung	9
3.1	Forschungshypothesen	9
3.1.1	Genderspezifische Unterschiede in militärischen Karrieren	9
3.1.2	Strukturelle Gründe für genderspezifische Karriereunterschiede	11
3.1.3	Berufsbiografische Triebkräfte	17
3.2	Methodisches Vorgehen	19
4	Die Untersuchungsergebnisse	21
4.1	Die Kategorien	21
4.1.1	Der Weg in die Bundeswehr	21
4.1.2	Ausbildung	24
4.1.3	Beurteilungen	28
4.1.4	Personalführung	30
4.1.5	Berufsoffizier	32
4.1.6	Chancengerechtigkeit	38
4.2	Die Forschungshypothesen im Lichte der empirischen Befunde	40
4.2.1	Genderspezifische Unterschiede in militärischen Karrieren	40
4.2.2	Strukturelle Gründe für genderspezifische Karriereunterschiede	41
4.2.3	Berufsbiografische Triebkräfte	42
5	Resümee: Truppenbild mit General (w)?	46
	Literaturverzeichnis	49
	Primärliteratur	49
	Sekundärliteratur	52

1 Einleitung

Das Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr (ZMSBw) und zuvor das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr (SOWI) haben den Prozess der Öffnung der Bundeswehr für Frauen seit der Jahrtausendwende sozialwissenschaftlich begleitet und die Ergebnisse in verschiedenen Forschungsberichten dokumentiert (Kümmel/Klein/Lohmann 2000; Kümmel/Biehl 2001; Kümmel/Werkner 2003; Kümmel 2008; vgl. auch den Überblick in Kümmel 2016). Der zuletzt vorgelegte Forschungsbericht *Truppenbild ohne Dame?* (Kümmel 2014) untersuchte den Stand, die Probleme und die Perspektiven der Ordnung der Geschlechter in den deutschen Streitkräften auf der Basis einer im Jahr 2011 durchgeführten quantitativen Befragung von über 4.800 Soldatinnen und Soldaten, wobei als theoretische Grundlage erneut das Token-Konzept von Rosabeth Moss Kanter (Kanter 1977a, 1977b, 1981, 1987) diente. Im Gesamtergebnis wurde in dieser Studie im Vergleich zur Vorgängeruntersuchung eine „Eintrübung des Integrationsklimas“ (Kümmel 2014: 7) festgestellt, sodass Handlungsbedarf diagnostiziert wurde.

Das Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) hat sich diesen Forschungsergebnissen gestellt und signalisiert, dass ihm das Thema der Integration von Frauen in die Bundeswehr wie auch das umfassendere Themenfeld der Diversität und des Diversitätsmanagements wichtig ist (vgl. zu Letzterem Genkova/Ringeisen 2016). Die gelungene Integration von Frauen und die Attraktivität des Arbeitsplatzes in den Streitkräften sind und bleiben gerade auch nach der Aussetzung der Wehrpflicht, einer sich weiter verschärfenden demografischen Entwicklung und den damit wachsenden Herausforderungen für die Personalgewinnung und die Personalbindung in der Bundeswehr unverzichtbare Merkmale eines wettbewerbsfähigen Arbeitgebers (vgl. auch Müller 2014). So heißt es in dem aktuellen *Weißbuch der Bundesregierung zur Sicherheitspolitik und zur Zukunft der Bundeswehr*, dass „sich die Bundeswehr fortlaufend als ein wettbewerbsfähiger, flexibler und moderner Arbeitgeber positionieren“ muss (BMVg 2016: 118).

Zunächst wurden die Forschungsergebnisse aus *Truppenbild ohne Dame?* im Juli 2014 auf dem Symposium „Soldatinnen in der Bundeswehr – Integrationsklima und Perspektiven“ an der Führungsakademie der Bundeswehr präsentiert, an dem rund 250 Personen teilnahmen. Diese setzten sich zusammen aus Soldatinnen und Soldaten sowie Führungskräften der Bundeswehr und befreundeter Streitkräfte, aus Vertreterinnen und Vertretern der Privatwirtschaft (Telekom AG, Porsche AG) und der Sozialwissenschaften aus dem In- und Ausland. In mehreren Arbeitsgruppen wurden unter anderem Themenbereiche

wie „Sexuelle Belästigung“, „Vereinbarkeit von Familie und Dienst“ und die „Attraktivität des Arbeitgebers Bundeswehr“ problematisiert und diskutiert (vgl. hierzu die Beiträge in Kümmel 2017). Die Bedeutung der Thematik wurde durch die Anwesenheit des damaligen Generalinspektors General Volker Wieker, des damaligen Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages Hellmut Königshaus, und vor allem durch das persönliche Grußwort der damaligen Bundesministerin der Verteidigung Dr. Ursula von der Leyen unterstrichen.

Letztere hat sich explizit zum Ziel gesetzt, die Integration von Frauen in die Bundeswehr zu befördern und Frauen den Weg in militärische Spitzenfunktionen zu ebnen. So bietet das Zentrum Innere Führung in Koblenz mittlerweile für jeweils bis zu 12 Frauen einen neuen fünftägigen Impulslehrgang zum Thema „Handlungstraining für starke Frauen“ bzw. „Handlungstraining für weibliche Führungskräfte“ an. Vor allem aber wurde im Bundesministerium der Verteidigung im April 2015 das Stabselement Chancengerechtigkeit gebildet, das Mitte 2016 personell noch weiter gewachsen ist und seitdem auch das Thema Vielfalt inkludiert. Die Hauptaufgabe des Stabselements ist die Förderung und Herstellung von Chancengerechtigkeit in den Berufswegen von Männern und Frauen. Auf der Basis eines umfassenden Lagebildes sollen hier eine Ursachenanalyse vorgenommen und Maßnahmen und Initiativen zur Realisierung von Chancengerechtigkeit entwickelt werden.

Chancengerechtigkeit wiederum ist ein thematisches Feld, das bereits in den Untersuchungen des ZMSBw immer wieder eine zentrale Rolle gespielt hat. So fällt in Diskussionen über das *Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr* im Allgemeinen sehr rasch der Begriff der Quote, die oftmals im Sinne einer positiven Diskriminierung von Frauen interpretiert wird. Danach wird das berufliche Fortkommen von Soldatinnen als Resultat ihrer Bevorzugung gelesen. Umgekehrt äußern Soldatinnen häufig die Überzeugung, dass sie 150 Prozent Leistung erbringen müssen, um anerkannt zu werden. Gerechtigkeitsüberlegungen spielen folglich auf beiden Seiten, bei beiden Geschlechtern eine wichtige Rolle.

Vor diesem Hintergrund bot sich als Fortführung des Gesamtprojekts zur Integration von Frauen in die Bundeswehr ein Teilprojekt an, das unter besonderer Berücksichtigung des Aspekts der Chancengerechtigkeit der Frage nachgeht, ob sich die Karrierewege von männlichen und weiblichen Soldaten unterscheiden, d.h. ob es genderspezifische Unterschiede in militärischen Karrieren gibt. Diese Frage wurde mithilfe einer qualitativen Methode der Sozialforschung, dem berufsbiografischen Interview, untersucht. Der vorliegende Bericht stellt die Ergebnisse dieses Teilprojektes vor und ergänzt die quantitative

Untersuchung im Rahmen des Teilprojektes, die eine Re-Analyse eines bereits existierenden Datensatzes zu Sanitätsstaboffizieren beiderlei Geschlechts vornahm (vgl. Richter 2020).

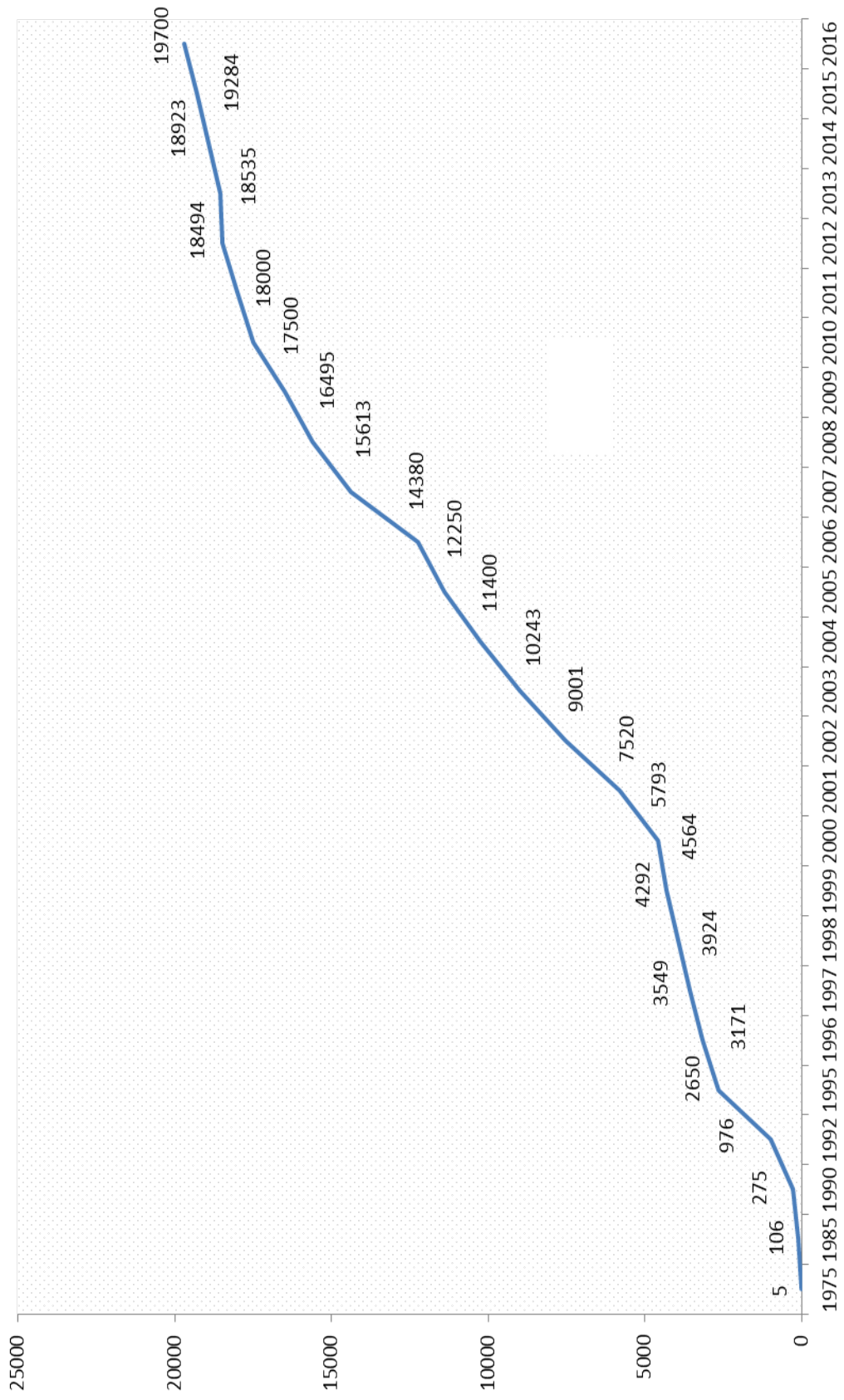
Im Folgenden wird zunächst die personalpolitische Bedeutung der Frauen für die Bundeswehr kurz skizziert. Im Anschluss werden forschungsleitende Hypothesen über genderspezifische Unterschiede in militärischen Karrieren, deren mögliche Erklärungen und die Faktoren, die Karrierewege in der Bundeswehr antreiben, herausgearbeitet, bevor die empirischen Befunde aus der Inhaltsanalyse der Interviewtexte vorgestellt werden. Im letzten Schritt werden diese auf die Forschungshypothesen hin reflektiert. Eine Zusammenfassung mit Ausblick beschließt den Forschungsbericht.

Dieser Bericht wurde dem BMVg im März 2017 zur internen Auswertung vorgelegt. Im November 2019 wurde er zur Veröffentlichung freigegeben.

2 Die personalpolitische Relevanz von Frauen für die Bundeswehr

Während die Beschäftigung von Frauen in den zivilen Bereichen der deutschen Streitkräfte bereits kurz nach Gründung der Bundeswehr eingesetzt hat, sind Frauen als Soldatinnen erst seit Oktober 1975 in der Bundeswehr tätig. Zu Beginn stand ausschließlich der Sanitätsdienst und in der Folge – weil organisatorisch mit selbigem verbunden – die Militärmusik den Frauen offen. Entsprechend niedrig waren bis in die späten 1990er-Jahre hinein sowohl die absoluten Zahlen der Frauen als auch ihr Anteil an den Zeit- und Berufssoldaten. Dieser bewegte sich über eine lange Zeit hinweg zwischen 1,5 und 2,0 Prozent. Erst die vollständige Öffnung der Bundeswehr für Frauen im Nachgang zu dem Urteil des Europäischen Gerichtshofes im Fall Tanja Kreil am 10. Januar 2000 (EuGH 2000) hat schließlich zu einer sprunghaften Erhöhung der Zahl weiblicher Soldaten geführt (vgl. Abbildung 1).

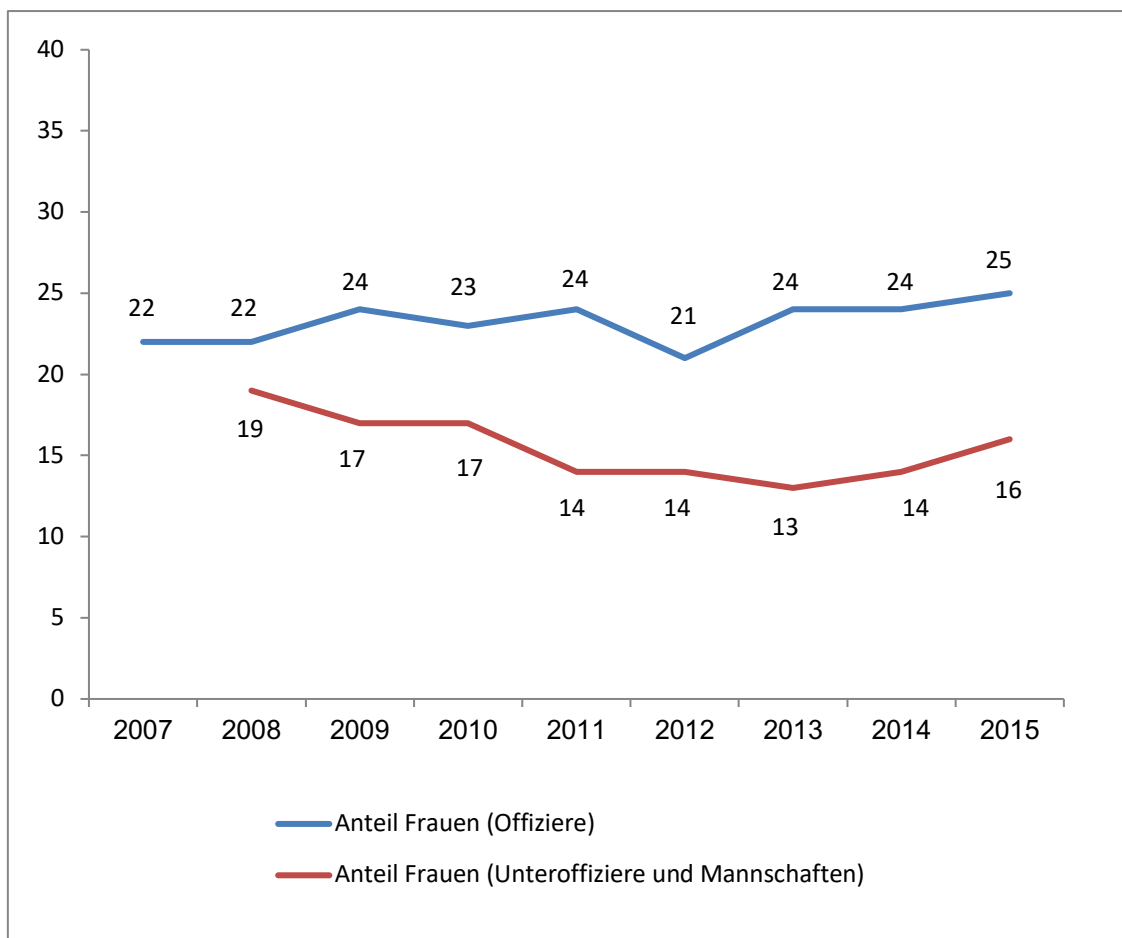
Abbildung 1: Frauen in der Bundeswehr 1975–2016



Quellen: Kirmmel 2008: 12 (für die Jahre 1975 – 2006); Jahresberichte des Weirbeauftragten des Deutschen Bundestages und Bundesministerium der Verteidigung (für die Jahre 2006 – 2016).

Entsprechend stellen Frauen seit Jahren ein wichtiges Rekrutierungspotenzial für die Bundeswehr dar. So weist ihr Anteil an den Bewerbungen über alle Teilstreitkräfte und Organisationsbereiche hinweg im Zeitraum von 2007 bis 2015 eine leicht steigende Tendenz auf und liegt bei etwa 25 Prozent, während er für die Dienstgradgruppe der Unteroffiziere und Mannschaften nach einem leichten Rückgang seit dem Jahr 2008 nun wieder bei etwa 16 Prozent liegt (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Anteil der Frauen am Bewerberaufkommen 2007–2015 (in Prozent)



Quellen: Personalamt der Bundeswehr 2008: 7; 2009: 7 f.; 2010: 8 f.; 2011: 9 f.; Bundesregierung 2016a: 3; 2016c: 25 f.

Mittlerweile verrichten auch aufgrund der Personalgewinnungsmaßnahmen und -initiativen der Bundeswehr (vgl. dazu auch Bundesregierung 2016b) mehr als 19.700 Soldatinnen ihren Dienst in den deutschen Streitkräften, was einem Anteil von mehr als 11 Prozent der Zeit- und Berufssoldaten entspricht (Stand: 31.8.2016; Rühle 2016). Die meisten von ihnen, über 39 Prozent, sind im Sanitätsdienst tätig. Es folgen mit deutlichem Abstand die Streitkräftebasis mit knapp 19 Prozent und das Heer mit etwas über 17 Prozent. Weitere annähernd 11 Prozent der Frauen finden sich in der Luftwaffe, während gut 8 Prozent der Frauen in der Marine anzutreffen sind. Schließlich sind mehr als 6 Prozent

der Frauen im Bundesministerium der Verteidigung oder in anderen Bereichen beschäftigt. Hinsichtlich der Statusgruppe bilden die Freiwillig Wehrdienstleistenden die kleinste Gruppe. Lediglich gut 6 Prozent der Frauen sind als Freiwillig Wehrdienstleistende tätig. Demgegenüber sind rund vier von fünf Frauen Zeitsoldatin, und etwa jede neunte Frau ist Berufssoldatin. Hinsichtlich der Dienstgradgruppe bekleiden mehr als die Hälfte der Frauen einen Unteroffiziersdienstgrad: 37 Prozent der Frauen sind Unteroffiziere mit Portepée und weitere 18 Prozent Unteroffiziere ohne Portepée. Knapp ein Viertel der Frauen sind Offiziere. Einen Mannschaftsdienstgrad tragen 20 Prozent der Frauen (berechnet nach den Angaben auf der Webseite der Bundeswehr für das Jahr 2016).

Die personalpolitische Bedeutung der Frauen für die Bundeswehr hat folglich im Zeitverlauf unübersehbar zugenommen, wobei die veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen in der Nachfolge des Kreil-Urteils eine entscheidende Rolle spielen. Man sieht in Soldatinnen auch eine die Effektivität und die Effizienz der Bundeswehr stärkende Personengruppe. Im *Vierten Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz* heißt es dazu: „Frauen in Uniform sind zu einem wesentlichen und unverzichtbaren Faktor zur Gewährleistung der Einsatzbereitschaft der Bundeswehr geworden“ (Bundesregierung 2016b: 11).

Angesichts der erwarteten Folgewirkungen des demografischen Wandels ist zudem davon auszugehen, dass diese personalpolitische Relevanz der Frauen für die deutschen Streitkräfte noch weiter zunehmen wird. So formuliert die Bundesregierung in dem bereits erwähnten *Vierten Erfahrungsbericht zum Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz*:

„Frauen stellen nicht nur aufgrund der rechtlichen Vorgaben des SGleiG eine wichtige Zielgruppe für die Personalgewinnung der Bundeswehr dar. Insbesondere die demografische Entwicklung in Deutschland macht es auch für die Bundeswehr als Arbeitgeber zwingend erforderlich, das Potenzial der Frauen auch in Zukunft nicht ungenutzt zu lassen.“ (Bundesregierung 2016c: 24)

Das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (BAPersBw) sieht das ganz ähnlich und schreibt in seinen *Personalinformationen 2014/2015*:

„In Deutschland wird der Wettbewerb um gutes Personal, insbesondere um hochqualifizierte Fachkräfte, zunehmend stärker. Diese Entwicklung wird durch die sich abzeichnenden demographischen Trends sowie die steigende Komplexität der Arbeitswelt noch weiter intensiviert. Vor diesem Hintergrund hat die Bundeswehr in den vergangenen Jahren zahlreiche Anstrengungen unternommen, um auch für die wichtige Zielgruppe der Frauen spürbar attraktiver zu werden.“ (BAPersBw 2015: 8)

Diese im Vorangegangenen skizzierte personalpolitische Bedeutung der Frauen für die Bundeswehr konstituiert die Relevanz der vorliegenden Untersuchung.

3 Anlage der Untersuchung

Im Folgenden werden zunächst aus der vorhandenen Literatur die drei forschungsleitenden Hypothesen für die Untersuchung entwickelt, die um die Existenz von genderspezifischen Karriereunterschieden, um deren Erklärung und um die treibenden Faktoren in Berufsbiografien kreisen. Im Anschluss wird das methodische Vorgehen skizziert, das auf dem Instrument des berufsbiografischen Interviews aus der qualitativen Sozialforschung basiert.

3.1 Forschungshypothesen

3.1.1 Genderspezifische Unterschiede in militärischen Karrieren

Immer wieder zeigen wissenschaftliche Studien aus der Arbeitsmarktforschung, dass das Geschlecht auf dem Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle spielt und die Position von Frauen in den meisten Ländern dieser Welt im Vergleich zu Männern dort eine schwächere ist. Dies gilt sowohl für ihre Stellung in einzelnen Berufsfeldern und Wirtschaftsbereichen (horizontale Segregation) als auch mit Blick auf ihren Rang in der beruflichen Hierarchie (vertikale Segregation) (Busch 2013; vgl. auch Krell 2005; Krell/Rastetter/Reichel 2012). Die Bundesrepublik Deutschland stellt dabei keine Ausnahme dar. Dieser Gender Gap, d.h. die geschlechtsspezifische Benachteiligung von Frauen auf dem globalen Arbeitsmarkt im Allgemeinen wie auf dem deutschen Arbeitsmarkt im Besonderen, ist vor allem in der soziologischen, aber auch in der wirtschaftswissenschaftlichen Forschung hinlänglich dokumentiert (vgl. etwa die Beiträge in Burstein 1994; ferner England/Folbre 2005; Gartner/Hinz 2009; Busch 2013; Trenkmann 2015) und liegt in der Logik des Tokenism-Ansatzes von Rosabeth Moss Kanter (1977a).

In der Bundesrepublik Deutschland verdienen Frauen in der Privatwirtschaft beispielsweise durchschnittlich gut ein Fünftel weniger als Männer. Selbst bei gleicher formaler Qualifikation ist ein Entgeltunterschied von 7 Prozent zu verzeichnen. Dem versucht die Bundesregierung seit Anfang 2017 durch das – allerdings selbst koalitionsintern nicht unumstrittene – Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen mit dem Ziel der Herstellung von mehr Lohngerechtigkeit entgegenzuwirken (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2017).

Besonders ausgeprägt ist die arbeitsmarktpolitische Geschlechterungleichheit jedoch, wenn es um Leitungs- und Führungspositionen und damit um die Verantwortung für das Personal und das Budget in Unternehmen geht (vgl. so auch schon Wolf/Fligstein 1979a,

1979b; siehe auch Ortlieb/Sieben 2012; Erfurt Sandhu 2014; Wippermann 2014). Das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen vom Mai 2015 soll hier Abhilfe schaffen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2016). Dennoch werden diese Positionen in Deutschland nach wie vor zumeist von Männern bekleidet (Holst 2006, 2009; Kleinert et al. 2007; Achatz et al. 2010; Holst/Busch-Heizmann/Wieber 2015). So beträgt der Anteil von Frauen in Managementpositionen in Deutschland etwa 23 Prozent (Stand: Juni 2016), wobei die Anteile von Frauen im Management kleinerer Unternehmen bis 12 Beschäftigte und wenig umsatzstarker Unternehmen bis 5 Mio. Euro größer sind als in Unternehmen mit mehr Beschäftigten und höheren Umsätzen (Statista GmbH 2016).

Die Institutionen des öffentlichen Sektors hingegen sind den Buchstaben des Grundgesetzes verpflichtet und müssen etwaige Diskriminierungen in ihren Reihen abbauen und beseitigen. Im Bereich der Bezahlung ist dies gelungen. So gibt es im öffentlichen Sektor – und somit in der Bundeswehr – keine unterschiedliche Besoldung qua Geschlecht. In Bezug auf die Repräsentation von Frauen in Vorgesetzten- und Führungspositionen kann der öffentliche Dienst zwar weitaus bessere Daten als die Privatwirtschaft vorweisen. So belief sich der Anteil von Frauen in der Gruppe der Beamten des höheren Dienstes im Jahr 2013 auf 43 Prozent (Holst/Busch-Heizmann/Wieber 2015: 20). Dennoch scheint eine Gender-Neutralität im öffentlichen Sektor bislang noch nicht umfassend verwirklicht zu sein, vor allem wenn es um Spitzenpositionen geht.

In Bezug auf die Bundeswehr sprechen gewichtige Indizien für einen genderspezifisch unterschiedlichen Karriereverlauf. Zum einen existiert eine horizontale Segregation innerhalb der Bundeswehr in dem Sinne, dass bestimmte Bereiche, wie etwa der Sanitätsdienst, für Frauen besonders attraktiv sind, während andere Bereiche wie beispielsweise die Kampfverwendungen von Frauen weniger stark nachgefragt werden. Somit spricht einiges dafür, dass sich bei den geschlechterbezogenen Unterschieden in den militärischen Karrieren die Situation im Sanitätsdienst durchaus anders als im Truppendienst darstellt. Zum anderen lässt sich eine vertikale Segregation feststellen. So beklagte der damalige Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages Dr. Hans-Peter Bartels in seinem Bericht für das Jahr 2015 explizit, dass der Anteil der Frauen in der Gruppe der Berufssoldaten lediglich gut 4 Prozent beträgt, und schrieb: „In Führungspositionen der Bundeswehr sind Frauen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert“ (Wehrbeauftragter 2016: 62). In seinem Jahresbericht 2016 sprach er sogar davon, dass Frauen in Führungspositionen „[n]ahezu unsichtbar“ seien (Wehrbeauftragter 2017: 33). Im Falle der militärischen Elite, d.h. der Spitzengruppe der Generale, war der Frauenanteil sogar noch geringer: Unter den gut 200 Generalen der Bundeswehr befanden sich lediglich zwei Frauen. Ihr Anteil in dieser Gruppe lag mithin noch unter einem Prozent (vgl. Pointner 2017).

Vor diesem Hintergrund wird als *erste Forschungshypothese* formuliert:

H1: In den berufsbiografischen Interviews treten genderspezifische Unterschiede in den Karriereverläufen der Soldatinnen und Soldaten zutage, die von den Interviewten auch unter Gerechtigkeitsaspekten thematisiert werden.

3.1.2 Strukturelle Gründe für genderspezifische Karriereunterschiede

Bei der Untersuchung der genderspezifischen Unterschiede in militärischen Karrieren und bei der Besetzung von Führungspositionen ist zu berücksichtigen, dass sich die Zahl der Soldatinnen in der Bundeswehr und ihr Anteil zwar wie bereits beschrieben ab dem Jahr 2001 deutlich erhöht haben, jedoch nach wie vor ein gravierendes Ungleichgewicht im Verhältnis der Teilstreitkräfte besteht. So sind zwar die meisten der 19.737 Frauen, nämlich 11.691, zum Stichtag 31. August 2016 im Truppendienst tätig,¹ doch beträgt ihr Anteil am Gesamtumfang des Truppendienstes lediglich gut 7 Prozent. Demgegenüber ist der Anteil von Frauen in dem am längsten geöffneten Bereich der Bundeswehr, dem Sanitätsdienst, deutlich höher und liegt mit einer Zahl von 8.046 Soldatinnen bei gut 43 Prozent (Rühle 2016).

Dieser Umstand hat Auswirkungen auf die Karrieren von Frauen in der Bundeswehr. Während Frauen im Sanitätsdienst eine Offiziersausbildung ab dem Jahr 1989 möglich war, gilt dies für Frauen im Truppendienst erst seit dem Jahr 2001, sodass die ersten der damals in die Bundeswehr eingetretenen Soldatinnen im Truppendienst erst seit Kurzem in Führungsverwendungen und als Kompaniechefin oder Kompaniefeldwebel zu finden sind. So erfolgten im Truppendienst die ersten Beförderungen von Frauen zum Major im Jahr 2014. Die erste Ernennung einer Frau zum General wird im Truppendienst nicht vor dem Jahr 2027/28 erwartet.

Man könnte deshalb vermuten, dass die genderspezifischen Unterschiede in den Karrierewegen im Laufe der Zeit geringer werden oder sogar ganz verschwinden. Ein diese Unterschiede reduzierender bzw. nivellierender zeitlicher Effekt müsste sich demnach im Sanitätsdienst nachweisen lassen. Dort sind Frauen auf den Karrierepfaden im Vergleich zum Truppendienst in der Tat deutlich weiter vorangekommen. Dennoch, also trotz der weiter zurückliegenden Öffnung im Sanitätsdienst, beträgt der Anteil von Frauen in den Besoldungsgruppen A16 und höher lediglich 7 Prozent (Stand: 2016; Rühle 2016). In den

¹ Zu ergänzen sind hier noch die Zahlen für die im zivilen Bereich beschäftigten Frauen: Zum 31. August 2016 beschäftigten die Streitkräfte gut 23.000 Beamte, von denen gut 6.800 weiblich sind. Dies entspricht einem Anteil von 29,7 Prozent. Angestellt tätig waren annähernd 58.000 Personen, darunter gut 22.800 Frauen. Ihr Anteil beträgt somit 39,4 Prozent (Rühle 2016).

Generalsrang wurden insgesamt lediglich drei Frauen befördert. Im Jahr 2016 repräsentieren die beiden den Generalsrang bekleidenden Soldatinnen in der 20 Personen zählenden Gruppe der Generale im Sanitätsdienst einen Anteil von 10 Prozent, was zwar annähernd dem querschnittlichen Frauenanteil in der Bundeswehr entspricht, jedoch in keins-ter Weise mit dem Frauenanteil im Sanitätsdienst korrespondiert (Rühle 2016).

Der Bundesregierung ist dieses Karrieregefälle zwischen Männern und Frauen, das im Sanitätsdienst der Bundeswehr besteht, bewusst. Sie schreibt dazu in ihrem *Vierten Erfahrungsbbericht zum Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz*:

„Insbesondere fällt auf, dass Soldatinnen noch nicht im angemessenen und verhältnismäßigen Umfang in höher besoldete Verwendungen aufgestiegen sind. Ein wesentlicher Grund dafür ist, dass Frauen erst am 1. Januar 2001 Zugang zu allen Laufbahnen in der Bundeswehr erhielten und laufbahnrechtliche Vorgaben einzuhalten sind. Dieser Umstand kann aber nicht erklären, warum Soldatinnen in höheren Verwendungen im Bereich des Sanitätsdienstes – so z.B. in Leitungsfunktionen in den Bundeswehrkrankenhäusern – immer noch deutlich unterrepräsentiert sind, denn die ersten Sanitätsoffizieranwärterinnen wurden bereits 1989 in die Bundeswehr eingestellt.“ (Bundesregierung 2016c: 7)

Neben dem Zeitfaktor muss es folglich noch weitere Gründe für das beschriebene Phänomen geben. Diese werden zumeist in Strukturen vermutet. Der damalige Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages Dr. Hans-Peter Bartels führte auf der Basis der in seiner Behörde eingegangenen Eingaben und seiner Truppenbesuche neben Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Dienst vor allem eine mögliche Benachteiligung von Frauen bei Beförderungen an. Diese sei verantwortlich dafür, dass Frauen deutlich seltener als Männer den Antrag auf Übernahme als Berufssoldat stellen (Wehrbeauftragter 2016: 62).

Die ehemalige Bundesministerin der Verteidigung Dr. Ursula von der Leyen argumentierte ähnlich und benannte in ihrem Impulsstatement anlässlich des Jahrestreffens der ‚Initiative Chefsache‘ am 27. Juni 2016 in Berlin die Existenz von „gläsernen Decken“ und das Wirken von „unbewussten Vorbehalten“ in der Bundeswehr als Gründe zur Erklärung dieser Situation. Auch sie bezog sich in ihren Äußerungen vor allem auf die Beurteilungen im Kontext der Anträge auf Übernahme als Berufssoldat/in:

„Mir war aufgefallen, dass mir immer nur junge Männer, oder mittelalte Männer, muss ich in dem Falle sagen, vorgeschlagen wurden zur Beförderung in die höchsten Generalsränge und die Führungspositionen. Und ich habe die Organisation gefragt, wie das sein kann, dass sie mir keine mittelalten Frauen dann auch präsentieren. Und es wurde dann gesagt: ‚Ja, die sind noch nicht so weit.‘; ‚Die Frauen wollen noch nicht.‘; ‚Das ist wegen der Kinder.‘; ‚Die Vereinbarkeit.‘ Sie kennen alle diese Argumente. Meine Aufgabe war, die richtigen Fragen in die Organisation zu stellen, um die Daten, Zahlen

und Fakten zu haben, dass ich auf einer sicheren Grundlage argumentieren kann. Ich habe lange darüber nachgedacht, und dann habe ich gebeten, dass man mir sowohl in der Sanität als auch in der allgemeinen Truppe – man muss wissen: In der Sanität sind seit 30 Jahren Frauen dabei – die Jahrgänge verfolgt, also die Kohorten verfolgt: Wer ist im Jahr X zur Truppe gekommen, Männer und Frauen, und wie entwickelt sich das Verhältnis von Männern und Frauen im Laufe der Jahre dieser Kohorte. Und siehe da, man findet die großen gläsernen oder die dicken gläsernen Decken dann auch sehr schnell, nämlich, dass wir festgestellt haben, dass an bestimmten Positionen, wo es nicht nur objektive Tests, sondern vor allem subjektive Beurteilungen durch die Vorgesetzten, wie die Prognose der jeweiligen Person ist, gibt, eine deutliche Diskrepanz sich auftut in der Frage, wie jungen Männern die Prognose, in die höheren Positionen zu kommen, gestellt wurde und dagegen jungen Frauen. Hat ganz viel zu tun mit Unconscious Bias, denn die Vorstellung, sie könnte Generalin oder Admiral sein, ist für eine Organisation, die sowas nicht kennt, nicht gegeben, und deshalb wurden automatisch die jungen Frauen: ‚Gut, nett, aber nicht spitze‘. Und die jungen Männer: ‚Hervorragend. Das könnte ein General, das könnte ein Admiral der Zukunft sein. Dem geben wir die oberste Note.‘“ (Bundesministerin 2016: 4:50 – 6:49)

Offizielle Daten scheinen dies zu bestätigen. Demnach wurde im Jahr 2014 über die gesamte Bundeswehr hinweg gut jeder zweite Antrag eines Mannes auf Übernahme als Berufsoffizier positiv beschieden, während die Übernahmequote bei den Frauen mit vier Bewilligungen bei zehn gestellten Anträgen merklich niedriger lag (Tabelle 1).²

Tabelle 1: Auswahl Berufsoffiziere 2014 (Heer, Luftwaffe, Marine, Sanitätsdienst)

	Gesamt	Männer		Frauen	
	absolut	absolut	in Prozent	Absolut	in Prozent
Bewerbungspotenzial	4036	3015	74,7	1021	25,3
Anträge	643	508	79	135	21
Übernahmen	310	257	82,9	53	17,1
	in Prozent	in Prozent		in Prozent	
Bewerberquote	15,9	16,9		13,2	
Übernahmequote	48,2	50,6		40	
Potenzialausschöpfung	7,7	8,6		5,3	

Quelle: Bundesregierung 2016c: 59.

² Für die amerikanischen Streitkräfte berichten Bensahel et al. (2015: 13 f.) noch deutlichere Ungleichgewichte.

Bei näherer Betrachtung erweist sich dies als ein Phänomen, das in besonderem Maße den Sanitätsdienst betrifft. So war im Jahr 2014, bei allerdings niedrigen Fallzahlen, im Heer die Übernahmequote bei Soldatinnen (53 Prozent) sogar höher als die bei Soldaten (50 Prozent). In der Luftwaffe bestand mit 40 Prozent zu 44 Prozent ein kleines Ungleichgewicht zulasten der Frauen. Besonders ausgeprägt hingegen war das Gefälle bei den Übernahmequoten in der Marine (53 Prozent bei den Männern zu 35 Prozent bei den Frauen) und – vor allem – im Sanitätsdienst, wo einer Übernahmequote von annähernd 65 Prozent bei den Männern eine Quote von lediglich knapp 39 Prozent bei den Frauen gegenüberstand (vgl. für den Sanitätsdienst Tabelle 2).

Tabelle 2: Auswahl Berufsoffiziere 2014 (Sanitätsdienst)

	Gesamt	Männer		Frauen	
	absolut	absolut	in Prozent	Absolut	in Prozent
Bewerbungspotenzial	1239	577	47	662	53
Anträge	130	63	49	67	52
Übernahmen	66	41	62	26	39
	in Prozent	in Prozent		in Prozent	
Bewerberquote	11	11		10	
Übernahmequote	51	65		39	
Potenzialausschöpfung	5	7		4	

Anmerkung: Rundungsbedingt ergibt die Summe der Prozentwerte nicht immer 100 Prozent.
Quelle: Bundesregierung 2016c: 59.

Der bereits erwähnte *Vierte Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz* formuliert hierzu,

„dass sich die Anzahl der Antragstellerinnen [für die Übernahme als Berufssoldatin; G.K.] im Berichtszeitraum [2011–2014; G.K.] über alle Laufbahnen hinweg kontinuierlich erhöht hat. Bei den Soldaten blieben die Antragszahlen im Wesentlichen unverändert. Die Übernahmequoten [für die antragstellenden Frauen; G.K.] liegen im Schnitt deutlich über dem Anteil der Soldatinnen in der Bundeswehr und belegen das grundsätzlich hohe Potenzial der Soldatinnen. Dennoch fällt bei genauer Betrachtung auf, dass Frauen in den Auswahlkonferenzen *grundsätzlich* [Hervorhebung G.K.] weniger erfolgreich abschneiden als Männer“ (Bundesregierung 2016c: 30).

Vor diesem Hintergrund ist es intuitiv naheliegend, militärische Organisationen und strukturelle Aufstiegsbarrieren für Frauen (gläserne Decken) als kompatibel zueinander anzusehen. Dies illustriert auch eine Zahl aus dem Vergleich der beiden letzten großen Untersuchungen zum Integrationsklima in der Bundeswehr, wonach der Anteil der männ-

lichen Soldaten, die der Ansicht sind, dass Frauen für militärische Vorgesetztenfunktionen nicht geeignet sind, von 15 Prozent im Jahr 2005 auf über 22 Prozent im Jahr 2011 gestiegen ist (Kümmel 2014: 26).

Die organisationssoziologische Forschung stützt in Teilen diese Annahme und stellt – entgegen dem Eindruck von „equality“ – fest: „gender inequality is still persistent in organizational practices“ (Benschop/Doorewaard 1998: 787). Entsprechend wird hier von dem „gender subtext of organizations“ gesprochen (ebd.). Das von der Bundesministerin der Verteidigung erwähnte sozialwissenschaftliche Theorem der ‚gläsernen Decken‘ (glass ceilings) ist in Verbindung mit dem sozialpsychologischen Topos des ‚unconscious bias‘ hiermit kompatibel. Danach verhindern gläserne Decken die berufliche Karriere von Frauen; sie versperren ihnen den Berufsweg nach oben. In der Definition sind mit „glass ceiling [...] all die subtilen, nicht oder kaum wahrnehmbaren Mechanismen gemeint, die verhindern, dass Frauen Einzug in die Chefetagen halten. Glass ceiling bezeichnet also die für Frauen kaum durchdringbare Decke zwischen dem mittleren und oberen Management“ (Funken 2005: 1). Der mittlerweile klassischen Abhandlung von David A. Cotter et al. (2001: 657 ff.) zufolge ist die gläserne Decke dabei anhand von vier Kriterien zu beschreiben:

- „A glass ceiling inequality represents a gender or racial difference that is not explained by other job-relevant characteristics of the employee. [...]
- A glass ceiling inequality represents a gender or racial difference that is greater at higher levels of an outcome than at lower levels of an outcome. [...]
- A glass ceiling inequality represents a gender or racial inequality in the chances of advancement into higher levels, not merely the proportions of each gender or race currently at those higher levels. [...]
- A glass ceiling inequality represents a gender or racial inequality that increases over the course of a career.“

Zur Erklärung der Existenz von gläsernen Decken in der Frage der beruflichen Karriere von Männern und Frauen wird in der Literatur auf ein sehr stark männlich geprägtes Organisationsklima verwiesen, das den Mann zur Norm erhebt und die Frau als Abweichung von selbiger versteht. So versteht Daniela Rastetter (1998; vgl. auch Jüngling/Rastetter 2009) das Management von Unternehmen in großen Teilen als einen „Männerbund“, der sich durch Vergemeinschaftung und Abschließung/Abgrenzung nach außen, gegenüber Frauen, auszeichnet. In diesen Männerbünden „vollzieht sich eine homosoziale Reproduktion der Führung, d.h. die Reproduktion von immer Gleichem“ (Rastetter 1998: 174).

Diese Homogenitätstheorien bewirken im Allgemeinen eine Förderung der Mitarbeiter und damit eine Besetzung der Führungspositionen anhand der Unterscheidung von

Norm und Nicht-Norm. Das Verhalten des Männerbundes gegenüber weiblichen Mitarbeiterinnen ist durch Stereotype und durch oftmals subkutan wirkende Vorbehalte und Stereotypen (unconscious biases) geprägt. Hierzu zählt etwa die Annahme, dass Frauen höhere Fluktuationsraten und gleichzeitig eine geringere Durchschnittsleistung als Männer aufweisen. Sie entsprechen in dieser Sicht nicht dem „Führungsprototyp“, da „Führungsprototypen meist männliche Attribute und Rollenvorstellungen enthalten“ (Hernandez Bark/van Dick 2015: 214). Die weibliche Geschlechterrolle und Führung fallen somit auseinander (ebd.; vgl. auch Johnson et al. 2008; Koenig et al. 2011). Dadurch wird die Besetzung von Führungspositionen mit Frauen erheblich erschwert (vgl. auch Stefens/Viladot 2015). „Nicht selten ist die Unternehmenshierarchie gleichzeitig eine Hierarchie der Geschlechter. Männer beurteilen, Männer und Frauen werden beurteilt. Männer beurteilen Männer anders als Männer Frauen beurteilen“ (Fried/Wetzel/Baitsch 2001: 129). Männer fördern demnach in der Regel Männer; Frauen bleibt wegen ihrer geringer ausgeprägten „Aufstiegseffizienz“ (Henn 2012) der Zugang zu Netzwerken, die für das berufliche Fortkommen entscheidend sind, verschlossen.

„Die gläserne Decke wird durch Rekrutierungsstrategien für höhere Managementpositionen konstruiert, die im Wesentlichen auf der Nutzung von Netzwerken oder der Empfehlung von Beschäftigten beruhen. Befinden sich Frauen auf Karrierepfaden [...] sehen sie sich bald mit informellen Netzwerken der Männer mit spezifischen Ritualen und Regeln konfrontiert [...], von denen sie ausgeschlossen bleiben.“ (Welp/Thege 2011: 40)

Die darunterliegende „Organisationslogik“ ist maskulin und folgt somit einer „Genderlogik, die zu unterschiedlichen Beurteilungen, Chancen und Bewertungen von Frauen und Männern mit für sie unterschiedlichen Folgen führt“ (Welp/Thege 2011: 42; vgl. auch Haffner/Könekamp/Krais 2006; Krell/Ortlieb/Sieben 2011; Rastetter 2016).

Somit kann als *zweite Forschungshypothese* formuliert werden:

H2: In den berufsbiografischen Interviews führen die Soldatinnen und Soldaten strukturell-organisationelle Gründe und Erklärungen für die Existenz von genderspezifischen Unterschieden in militärischen Karrieren an.

Als davon abgeleitete Forschungshypothese kann formuliert werden:

H2_1: Die Erwähnung von strukturell-organisationellen Gründen und Erklärungen für die Existenz von genderspezifischen Unterschieden in militärischen Karrieren ist vor allem in den Erzählungen über die Beantragung der Übernahme als Berufsoffizier zu erwarten.

3.1.3 Berufsbiografische Triebkräfte

Den Blick hauptsächlich auf die Organisation zu konzentrieren, könnte sich jedoch als verkürzt erweisen. Wechselt man die Perspektive und begibt sich von der Organisation zum Individuum, zum männlichen oder weiblichen Angehörigen der Organisation, kommen weitere Gesichtspunkte hinzu. So ergab die eingangs erwähnte quantitative Untersuchung im Rahmen des Teilprojekts den Befund, dass die Bereitschaft, einen Antrag auf Übernahme als Berufsoffizier zu stellen, bei männlichen Sanitätsstabsoffizieren stärker ausgeprägt ist als bei weiblichen Sanitätsstabsoffizieren (Richter 2020). Dies könnte darauf hindeuten, dass sich der Ambitioniertheitsgrad der Soldatinnen mit Blick auf ihr berufliches Fortkommen von dem der männlichen Soldaten unterscheidet. Bascha Mika (2012) bezeichnete dies vor wenigen Jahren schon in ihrem Buchtitel als die „Feigheit der Frauen“, sprach nicht unpolemisch von einer „Vermausung“ der Frauen (Mika 2012: 14) und schrieb: „Wie Frauen sich in der Berufswelt verhalten, [...] ist eine wichtige Frage. Auch in diesem Bereich zeigt sich neben den männerdominierten Strukturen viel typisch weibliches Rollenverhalten, viel Feigheit und Kleinmut“ (Mika 2012: 25). Diese begriffliche Überzeichnung illustriert instruktiv, dass zu den Karriereemöglichkeiten, die einem Individuum offenstehen, dessen Karrierewille passen muss.

Ergebnisse sozialwissenschaftlicher Forschung stützen diese These. So untersuchte der *2014 US Gender Parity Survey* bei etwas mehr als 1000 Beschäftigten in der amerikanischen Privatwirtschaft genderspezifisch unterschiedliche Karrierewege. Er konnte dabei in der „midcareer“-Phase bei den weiblichen Befragten anders als bei den männlichen Befragten einen deutlichen Rückgang sowohl in der Karriereorientierung („aspirations“) wie auch in dem Vertrauen auf die eigene Karrierefähigkeit („confidence“) feststellen (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Karrierestreben und Vertrauen in die eigene Karrierefähigkeit im US Gender Parity Survey 2014

	Frauen		Männer	
	New Employees	Experienced Employees	New Employees	Experienced Employees
Have aspirations to reach top management.	43	16	34	34
Have the confidence to reach top management.	27	13	28	25

Anmerkung: Angaben „agree“ und „strongly agree“ in Prozent.
Quelle: Coffman/Neuenfeldt 2014: 3.

Die genderspezifisch unterschiedliche Ausprägung bei den Sanitätsstabsoffizieren führt Richter (2020) auf eine geringere Personalbindung weiblicher Sanitätsstabsoffiziere zurück, was wiederum die weitergehende Frage nach beruflicher Identität aufwirft. Diese ist nicht im Singular, sondern im Plural zu denken. Ausgehend von dem bekannten Institution-Occupation-(I/O)-Modell aus der Feder von Charles Moskos (1977, 1988) hat Nina Leonhard (2007) in einer qualitativen Untersuchung auf der Basis von Interviews eine Typologie von vier unterschiedlichen Formen des soldatischen Selbstverständnisses entwickelt, die sich aus der jeweiligen konkreten Ausprägung in den Dimensionen Tätigkeit, Status, Tugenden und Auftrag ergeben. Sie differenziert zwischen den folgenden Typen (Leonhard 2007: 99 ff.):

- „Soldatsein als Alternative zum Zivilberuf“: Bei diesem Typus steht die konkrete Tätigkeit im Mittelpunkt. Es geht um diese Tätigkeit an sich, und es ist zweitrangig, ob diese Tätigkeit in einem zivilen oder in einem militärischen Kontext ausgeübt wird.
- „Soldatsein als Karriere“: Bei diesem Typus wird großer Wert auf den beruflichen und sozialen Aufstieg gelegt, zu dessen Erreichung das Soldatsein lediglich ein Mittel zum Zweck unter mehreren ist.
- „Soldatsein als Lebenswelt“: Für diesen Typus ist das Soldatsein kein Job, sondern eine Berufung und ein Dienst für den Staat bzw. die Gesellschaft unter Betonung spezifisch militärischer Werte.
- „Soldatsein als Mission“: Das Ausschlaggebende für diesen Typus ist der militärische Auftrag, der militärische Einsatz und die eigene, persönliche Identifikation mit den Zielen des Einsatzes bzw. des Auftrags.

Diese Typen benennen jeweils einen das soldatische Selbstverständnis bestimmenden Aspekt, der möglicherweise als Erklärung für den jeweils konkreten Verlauf einer Berufsbiografie in den Streitkräften herangezogen werden kann.

Vor diesem Hintergrund wird als *dritte Forschungshypothese* formuliert:

H3: Im Vergleich der individuellen, subjektiven Erzählungen der Soldatinnen und Soldaten können berufsbiografische Triebkräfte identifiziert werden, die sich an die verschiedenen Ausprägungen und Typen soldatischen Selbstverständnisses nach Leonhard rückbinden lassen.

3.2 Methodisches Vorgehen

Für die Untersuchung wurde ein qualitativer Ansatz gewählt. Mithilfe von berufsbiografischen Einzelinterviews sollen die individuell-subjektiven Erfahrungen und Einstellungen von Soldatinnen und Soldaten erfasst und analysiert werden, wobei davon auszugehen war, dass sich aus der vergleichenden Gesamtanalyse der Interviews heraus gleichzeitig Hinweise auf kollektive Orientierungs- und Deutungsmuster ergeben. Ein solches Verfahren ist geeignet, um

- das Themenfeld explorativ zu erkunden,
- die Beweggründe zu identifizieren, die die Soldatinnen und Soldaten bei ihrem beruflichen Fortkommen motivieren, und
- mögliche Gruppenunterschiede, insbesondere zwischen den Geschlechtern, herauszuarbeiten.

Zur Durchführung dieses Vorhabens übermittelte das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr an das ZMSBw die Kontaktdaten von insgesamt rund 150 zufällig ausgewählten männlichen und weiblichen Offizieren aus dem Sanitätsdienst und aus dem Truppendienst. Angesichts der Bedeutung des Merkmals ‚Berufsoffizier‘ für militärische Karrieren in der Bundeswehr wurde dies für die Auswahl des infrage kommenden Personenkreises entscheidend. Dabei wurden jedoch nicht nur Soldatinnen und Soldaten in den relevanten Personenkreis aufgenommen, die bereits einmal einen Antrag auf Übernahme als Berufsoffizier gestellt haben, sondern auch diejenigen, die in ihren Werdegängen auf diese Wegmarke zusteuerten. In Anbetracht des oben geschilderten Umstands, dass die Karrierewege im Sanitätsdienst der Bundeswehr schon weitaus länger betreten werden können als im Truppendienst, lag ein Schwerpunkt des Teilprojekts auf männlichen und weiblichen Offizieren des Sanitätsdienstes. Aus dem so generierten Pool von 150 Personen sollten insgesamt 50 Soldatinnen und Soldaten für eine freiwillige Teilnahme an dem Projekt gewonnen werden, um mit ihnen Face-to-Face-Interviews oder Telefoninterviews (vgl. Buchwald 2006; Schulz/Ruddat 2012) durchzuführen.

Die ersten berufsbiografischen Interviews fanden im Mai 2016 statt, die letzten wurden Ende Oktober 2016 durchgeführt. Von den realisierten 50 Einzelinterviews wurden 40 mit Soldatinnen und Soldaten des Sanitätsdienstes und 10 mit Soldatinnen und Soldaten des Truppendienstes geführt. Unter den 50 Interviewpartnern befanden sich 26 Männer und 24 Frauen. Das kürzeste Interview dauerte 23 Minuten, das längste etwas über 2 Stunden. Die durchschnittliche Interviewdauer betrug 48 Minuten. Die Interviews fanden zu meist während des Dienstes, aber auch nach Dienstschluss, abends oder am Wochenende

statt. Die Interviewten kamen aus Standorten aus dem gesamten Bundesgebiet. Ihre Angaben wurden aus Gründen des Datenschutzes weitestgehend anonymisiert, sodass beispielsweise weder die Namen und Dienstgrade der Personen noch ihre Standorte und Einheiten oder die Namen der in den Schilderungen der Interviewten erwähnten Personen genannt werden. Ihren Dienst in der Bundeswehr traten die Interviewpartner zwischen 1993 und 2008 an.

Zu Beginn des Interviews wurden die Gesprächspartner gebeten, ihren Werdegang in der Bundeswehr zu schildern, sodass die verschiedenen dienstlichen Stationen die Grundstruktur der Interviews bilden. Je nach Gesprächsverlauf folgten vertiefende Fragen. Am Ende des Interviews erhielten die Gesprächspartner die Möglichkeit, über das bereits Besprochene hinaus weitere Punkte einzubringen, die ihnen wichtig waren. Schließlich wurden sie darauf hingewiesen, dass weitere Informationen auch nach den Interviews per E-Mail zugeschickt werden können. Die Aufzeichnungen der Interviews wurden schließlich einer qualitativen Inhaltsanalyse unterzogen, d.h. aus dem Interviewmaterial wurden zunächst die dominierenden Themenfelder (Kategorien) identifiziert, die dann im Hinblick auf die Forschungshypothesen ausgewertet wurden (Mayring 2015; vgl. auch Bohnsack/Marotzki/Meuser 2003; Flick/Kardoff/Steinke 2005; Przyborski/Wohlrab-Sahr 2010).

4 Die Untersuchungsergebnisse

Die nachfolgende Darstellung der Untersuchungsergebnisse orientiert sich an den im Rahmen der qualitativen Inhaltsanalyse der Interviewaufzeichnungen identifizierten thematischen Feldern bzw. Kategorien. So werden zunächst die Ergebnisse zu den einzelnen Kategorien präsentiert. Anschließend erfolgt die Auswertung der empirischen Ergebnisse mit Blick auf die im Vorfeld entwickelten Forschungshypothesen.

4.1 Die Kategorien

Bei der Inhaltsanalyse des Interviewmaterials konnten insgesamt sechs thematische Felder bzw. Kategorien identifiziert werden:

- Der Weg in die Bundeswehr
- Ausbildung
- Beurteilungen
- Personalführung
- Berufsoffizier
- Chancengerechtigkeit

4.1.1 Der Weg in die Bundeswehr

Zu Beginn der Interviews wurden die Gesprächspartner gebeten, ihren Weg in die Bundeswehr zu beschreiben. Die jeweiligen Hintergründe erwiesen sich dabei als sehr verschieden. Bisweilen regierte hierbei schlicht und ergreifend der Zufall:

„Also ehrlich gesagt: Wie die Jungfrau zum Kind“ (Interview 23, w, 00:21 ff.) [...] „ich hatte da einen sehr, sehr netten [...] Wehrdienstberater [...], der sich dann Zeit genommen hat und mit dem ich tatsächlich auch noch viele Jahre im Kontakt dann war. Der hat mich so ein bisschen begleitet, und der hat mir dann halt 1000 Infobroschüren und, und Dinge mitgegeben, die ich mir durchlesen sollte.“ (Interview 23, w, 02:02 ff.; ähnlich Interview 9, m)³

³ Die Quellen der Interviewaussagen sind stets in der folgenden Form angegeben: Interview 2, w, 00:21 ff. Lies: Interview Nr., Geschlecht, Beginn der zitierten Stelle in der Aufzeichnung.

In einigen Fällen spielte der familiäre Hintergrund, sprich der Militärdienst von Familienangehörigen, meist des Vaters, eine wichtige Rolle. Instruktiv hierfür ist das folgende Beispiel:

„Also ich bin, ja, quasi mit Armee groß geworden, weil mein Vater war damals schon bei der NVA und danach dann bei der Bundeswehr, sodass ich quasi Armee schon von klein auf kenne. Also auch von Wandertagen, von den Ferien, wenn man mit muss in die Kaserne, weil keine andere Unterbringungsmöglichkeit war. Also ich kenn' das quasi schon; also ich bin praktisch so aufgewachsen mit Uniform, mit Armee, erst mit NVA, dann mit Bundeswehr.“ (Interview 2, w, 00:21 ff.; vgl. auch Interview 13, w; Interview 21, w)

In anderen Fällen weckte ein ökonomisches Moment, nämlich die Aussicht auf ein kostenloses Studium, das Interesse für die Bundeswehr. So stellte die Besoldung während des Medizinstudiums für einen Interviewpartner „eines der am höchsten bezahlten Stipendien, die es so gibt“ dar (Interview 32, m, 03:39 ff.). Doch auch für andere Interviewpartner bot die Bundeswehr damit eine durchaus verlockende Alternative, zumal es ja nicht nur um ein kostenfreies, sondern sogar um ein bezahltes Studium geht, was den jungen Menschen ein gutes Auskommen und eine gewisse finanzielle Unabhängigkeit sichert: „Wie alt war ich da, 20? Hatte 1000 € im Monat und war in [...] mit tollen Leuten“ (Interview 23, w, 15:31 ff.; vgl. auch Interview 12, m). Das dieser Position unterliegende Moment des sozioökonomischen Aufstiegs entspricht somit dem Typus Soldatsein als Karriere in der Typologie Leonhards. Im Falle einiger Interviewpartner aus dem Sanitätsdienst kann indes auch eine Zuordnung zu dem Typus Soldatsein als Alternative zum Zivilberuf vorgenommen werden: Hier standen das Studium der Medizin und die anschließende Tätigkeit als Arzt im Mittelpunkt. Für andere hingegen war die Bundeswehr eher wegen begrenzter ziviler Alternativen ein interessanter Arbeitgeber (Interview 14, m), oder sie konkurrierte mit der Polizei und dem Bundesgrenzschutz als möglichen alternativen Arbeitgebern (Interview 6, w; Interview 7, w). Einige verstanden ihre Bewerbung eher als eine Art Testballon:

„Da dachte ich so: Mensch, probierst es halt einfach mal! Hab' mich dann beworben, wurde dann eben auch eingeladen zu den Bewerbungstrainings und dachte so: Verlieren kannst du ja nichts. Es bringt dich ja auch weiter [...] Es war jetzt nicht so, dass es mein äußerster Wunsch war, dorthin zu gehen. Ich dachte mir: Wenn es klappt, ist gut, und wenn nicht, dann nicht.“ (Interview 6, w, 00:56 ff.; vgl. auch Interview 23, w)

Hinzu traten militärbezogene Aspekte, die für viele Interviewpartner eine Rolle spielten und den Ausschlag zugunsten der Bundeswehr gaben. Teilweise waren die angeführten militärbezogenen Aspekte eher allgemein-unspezifischer Natur und Ausdruck einer nicht

näher bestimmten, beinahe diffusen Berufung zur Bundeswehr und einer allgemeinen Übereinstimmung zwischen dem eigenen Ich und *der* Bundeswehr:

„Also Bundeswehr, das war schon für mich immer sehr, sehr wichtig. Da hatte ich mich schon für entschieden als Arbeitgeber [...] Das war schon so ein Ziel von mir, dass ich gesagt habe, da möchte ich gerne bleiben. Das [...] ist so mein Arbeitgeber, da passe ich hin.“ (Interview 2, w, 12:48 ff.)

Oder: *„[Bei mir war das so,] dass ich eigentlich seit meinem siebten Lebensjahr eigentlich nur Soldat werden wollte.“ (Interview 3, m, 10:01 ff.; ähnlich Interview 5, m)*

Zum Teil wurden aber auch sehr spezifische militärische Faktoren als Erklärung für die Entscheidung zugunsten der Bundeswehr angeführt. Bei einigen Interviewpartnern war dies der Wunsch, mit Menschen, im Team zu arbeiten und Menschen zu führen (etwa Interview 34, m, 00:43 ff.). Bei anderen stand das, wofür die Bundeswehr eingesetzt wird, im Fokus:

„Ich bin zur Bundeswehr gekommen, weil ich aus einer ressourcenarmen Familie stamme und mich umgeschaut habe, wie ich mein Studium finanzieren kann [...] Und ich habe mich dann aber überwiegend für die Bundeswehr nicht aus den finanziellen Gründen entschieden, sondern aufgrund der möglichen Auslandseinsätze. Damals, das waren überwiegend entwicklungshilfeorientierte Auslandseinsätze, damals noch Kambodscha, Somalia und so.“ (Interview 13, w, 00:18)

Klingt dies zunächst sehr stark nach dem oben skizzierten Leonhardschen Typus des Soldatseins als Mission, so fehlt in dem genannten Fall das für diese Zuordnung notwendige Moment einer individualistischen Grundhaltung. Stattdessen steht hier eine kollektivistische Ausrichtung im Vordergrund, die die Tätigkeit in den Streitkräften im Sinne einer Berufung und im Sinne eines Dienens begreift, sodass eher eine Zuordnung zu dem Typus Soldatsein als Lebenswelt vorgenommen werden muss. Gleiches gilt für diejenigen, für die das Ethos des Berufes des Soldaten und, mehr noch, des Berufes des Offiziers entscheidend ist: „Für mich ist es so: Wenn man den Beruf des Offiziers wählt, sollte man mit Leib und Seele mit dem ganzen Herzen dahinterstehen“ (Interview 3, m, 12:42 ff.). In einigen Interviews wurde dies in einen größeren, ideellen Rahmen gestellt und die Institution Bundeswehr bzw. Militär mit einer Idee von Patriotismus und Demokratie in Verbindung gebracht:

„Die Grundmotivation ist eigentlich ein vielleicht etwas altes Argument, aber es ist durchaus die Dankbarkeit gegenüber einer Demokratie oder einem Staat, die es einem ermöglicht, dass man im Frieden groß wird.“ (Interview 36, m, 01:34 ff.)

Oder: *„In einer möglicherweise patriotischen Argumentation: [Mir war wichtig,] etwas für Deutschland tun zu können.“ (Interview 34, m, 00:43 ff.)*

Bei einer Reihe von Interviewpartnern aus dem Sanitätsdienst war schließlich eine solche Berufung ebenfalls der ausschlaggebende Faktor für eine Bewerbung bei der Bundeswehr, doch war es hier eine doppelte, nämlich die Berufung zum Arzt und die Berufung zum Soldaten:

„Man hat ja als Kind so seine Träume, nicht. Der eine will Lokomotivführer werden, der andere Feuerwehrmann, und das klingt jetzt vielleicht ein bisschen naiv, aber so als Dreikäsehoch wollte ich tatsächlich so etwas wie eine Kreuzung aus Weltraumpolizist und Wissenschaftler werden. Daraus wurde dann später Bundeswehr und Medizin.“ (Interview 20, m, 01:40 ff.)

Oder: *„Ich wollte schon immer Arzt werden. Das war, also das erzählt mir meine Familie auch, dass das seit dem Kindergarten mein Plan war. Ich fand aber nur Arzt zu langweilig. Ich wollte mehr machen und fand oder finde auch immer noch die Kombination spannend, dass man halt nicht nur das rein Medizinische hat, sondern auch mehr den Offizierberuf einschlagen kann.“ (Interview 11, w, 01:23 ff.)*

Damit erweisen sich die Wege zur Bundeswehr und die dahinterstehenden Motive als sehr unterschiedlich, ohne dass hier aus der Forschung bislang nicht bekannte Aspekte aufgetreten sind. Geschlechterunterschiede konnten hierbei nicht festgestellt werden. Allerdings ließen sich Unterschiede zwischen dem Truppendienst und dem Sanitätsdienst identifizieren: So bestand bei den Befragten aus dem Sanitätsdienst unabhängig von ihrem Geschlecht ein stark ausgeprägter zweiter beruflicher Orientierungsanker, die Tätigkeit als Ärztin oder Arzt, der sich in dieser Intensität und in dieser Breite bei den Interviewpartnern aus dem Truppendienst nicht nachweisen ließ.

4.1.2 Ausbildung

Ein weiteres thematisches Feld in den Interviews war der Bereich der Ausbildung: Die Interviewten verglichen oftmals ihre eigenen Erfahrungen mit dem zu ihrer Zeit jeweils aktuellen Ausbildungssystem mit den Vorgänger- oder Nachfolgersystemen. So ist der Wandel des Ausbildungssystems im Sanitätsdienst, aber auch im Truppendienst durch die Reduzierung der ‚grünen‘ Anteile in der Ausbildung gekennzeichnet, die in den Interviews immer wieder auf zum Teil heftige Kritik stößt. Der vormals längere ‚grüne‘ Ausbildungsabschnitt findet sowohl im Truppendienst wie auch im Sanitätsdienst uneingeschränkt Zustimmung. So formuliert eine Interviewpartnerin beispielsweise: „Ich fand die Phase richtig gut; man hat die Bundeswehr richtig kennengelernt“ (Interview 38, w, 02:39 ff.). Ein anderer Interviewpartner führt dazu aus:

„Also ein Sanitätsoffizier, der [heute] aus dem Studium kommt, der ist Arzt, ja, aber kein Offizier [...] Wenn er aus der Klinik rauskommt, ist er immer noch ein Arzt, sogar ein besserer als vorher, aber immer noch kein Offizier [...]. Wenn ich dann in die

Truppe komme, [...] dann wird man da in erster Linie nicht als Arzt gesehen, sondern in erster Linie als Offizier oder Stabsoffizier, und da muss ich mich entsprechend auf dem Parkett bewegen können. Das können die wenigsten, weil sie es nicht gelernt haben und weil es ihnen auch nicht vorgelebt wird.“ (Interview 44, m, 30:47 ff.; vgl. auch Interview 45, w)

In dem früheren Ausbildungssystem sei es durch die frühe und zeitlich umfangreichere Anlage der ‚grünen‘ Anteile für die Offizieranwärterinnen und Offizieranwärter des Sanitätsdienstes möglich gewesen, Truppenerfahrungen bereits vor dem Studium zu erwerben und dabei noch recht folgenlos Fehler zu machen und sich ‚eine blutige Nase‘ ohne größere Konsequenzen zu holen, wie das in den Interviews mehrfach genannt wurde (vgl. etwa Interview 14, m; Interview 15, m; Interview 16, w). Demgegenüber seien die aktuellen ‚grünen‘ Anteile von zwei Mal zwei Wochen während des Studiums unzureichend:

„Ja das ist viel zu wenig. Also, um da die Bindung tatsächlich oder ein Bewusstsein herzustellen, dass man auch Offizier ist und nicht nur Arzt, sondern tatsächlich Offizier und dann eben auch mit Soldaten zu tun hat und auch Führer ist, Menschenführer, das ist man ja per se schon per Dienstgrad, das ist viel zu wenig, viel, viel zu wenig, viel zu wenig Ausbildung, was da im Studium geboten wird [...]. Mit den PUMA-Modulen nach dem Studium will man das vielleicht ein bisschen begradigen, aber dass das die Lösung ist, weiß ich nicht.“ (Interview 33, m, 06:30 ff.)

Oder: *„Wenn die jetzt [...] ins Studium gehen, da kennen die die Bundeswehr nicht. [...] Aber so richtig, worauf es drauf ankommt, die grüne Ausbildung fehlt, finde ich. Auch das Verständnis als Offizier fehlt total, weil die gehen jetzt zwei Mal zwei Wochen, glaube ich, in den Semesterferien in die Offiziersausbildung. Ich hatte zwei Monate. Klar, ist das im Vergleich zum Truppen-Offz auch noch ein Witz, aber es war zumindest etwas. Und die jetzigen, die kommen nach dem Studium kurz noch an die San-Ak [...] und dann direkt ins Bundeswehrkrankenhaus und denken, sie kennen die Bundeswehr. Das ist es aber nicht.“ (Interview 21, w, 37:56 ff.)*

Funktionaler und besser wäre deswegen die Rückkehr zu einer gemischten Grundausbildung, wie es in der Vergangenheit in einer dem Studium vorgeschalteten Phase geschah (Interview 21, w).

Darüber hinaus werden in den Interviews oftmals auch die Konstruktion und die Komposition der postuniversitären modularen Ausbildung (PumA) kritisiert, da dort „so viel Quatsch dabei“ (Interview 29, m, 16:12) sei. Ein Kritikpunkt bezieht sich dabei auf den in der PumA enthaltenen Englisch-Lehrgang, da das dort erworbene Standardisierte Leistungsprofil (SLP) nur drei Jahre gültig ist, gleichzeitig aber die auf die PumA folgenden Ausbildungsabschnitte diese Gültigkeitsphase überschreiten, sodass der Englisch-Lehrgang praktisch nutzlos ist (vgl. etwa Interview 17, w; Interview 22, w). Zu überdenken

sei auch die Einsatzvorbereitende Ausbildung für Krisenverhütung und Krisenbewältigung (EAKK), da bis zu einem etwaigen Auslandseinsatz noch geraume Ausbildungszeiten zu absolvieren sind (Interview 29, m). Demgegenüber bereite die PumA auf das Kommando nicht gut genug vor, da man in der PumA beispielsweise keine Kenntnisse im Anfertigen und Erstellen von Gutachten etwa zu Berufsunfähigkeit (Interview 27, m) und in der Menschenführung, der Kommunikation mit Untergebenen und in konzeptionellem Denken erwerbe (Interview 39, m). Auch der Zeitpunkt der PumA wird als verbesserungswürdig empfunden. So sei es ungünstig, die PumA direkt vor dem ersten klinischen Abschnitt im Krankenhaus zu platzieren, da man ja für das Krankenhaus „nicht remilitarisiert“ werden müsse: Besser sei es, die PumA vor die Truppenarzt-Phase zu legen (Interview 32, m, 14:42 ff.).

Des Weiteren stieß der Ausbildungsabschnitt Truppenarzt bei den Interviewten nicht auf einhellige Zustimmung. So bemängeln beispielsweise einige Interviewpartner aus hochspezialisierten Fachrichtungen wie etwa der Chirurgie, dass die Tätigkeit als Truppenarzt letzten Endes sogar kontraproduktiv sei, weil man in dieser Zeit seine fachlichen Kompetenzen durch deren Nicht-Trainieren ein Stück weit verliere und sich fachlich nicht weiterbilden könne (Interview 10, m). Insofern gilt die Truppenarzt-Phase manchen als verlorene Zeit, zumal es dann in dem zweiten klinischen Abschnitt einige Monate dauere, bis man die verlorenen Kompetenzen wieder zurückerlangt habe:

„Man vergisst ja so viel in der Zeit, wenn man nicht mehr in dem Fach ist, was ich gesehen habe, als ich hierher zurückgekommen bin [...]. Man fängt bei Null an, hat man das Gefühl, also das ganze [...] Wissen, was man vorher hatte [...], das ist, als ob es nie da gewesen wäre. Also, ich hatte wirklich das Gefühl, ich fange wieder von vorne an.“ (Interview 17, w, 10:34 ff)

In einem Fall wurde eine Verlagerung, ein Outsourcing des Truppenarztes in zivile Bereiche vorgeschlagen:

„Also ich würde tatsächlich bestimmte Leute aus dieser Truppenarzt-Zeit rausnehmen, weil ich auch diese truppenärztliche Versorgung selbst immer so als eine Art hausärztliche Versorgung eigentlich als nicht wirklich, als nicht wirklich sinnvoll rational bis ins Letzte durchdacht erlebe [...]. So sehe ich kein Problem darin, bis auf gutachterliche Fragestellungen, [...] diese hausärztliche Versorgung [...] in zivile Bereiche zu geben. Ich glaube, da werden viel zu viele Stellen gebunden, und da werden Ausbildungsabschnitte auch künstlich verlängert.“ (Interview 12, m, 19:07 ff.)

Andererseits wird als Vorteil dieses Abschnittes eingeschätzt, dass er etwa Raum für das Abfassen einer Dissertation bietet, mehr Zeit für die Familienplanung gewährt und in mancher Hinsicht mehr Freizeit und Lebensqualität mit sich bringt (vgl. etwa Interview

11, w). Andere wiederum sehen diese Chance und verlängern diese Phase sogar, „weil das die schönste Zeit meines Lebens war“ (Interview 21, w, 12:40 ff.):

„Und dann ging’s zum Truppenarzt in [...], dann war ich fast sechs Jahre lang in der Truppe, wobei ich zwischendurch ein Jahr Elternzeit hatte [...]. Aber da mir die Allgemeinmedizin schon immer sehr viel Spaß gemacht hat und dies ein sehr familienfreundlicher Posten war, hab’ ich gedacht: Hängst’e noch ein bisschen dran.“ (Interview 17, w, 09:25 ff.)

Oder: *„Super, also ich hätte im Vorfeld nicht gedacht, dass ich da so viel Spaß dran haben würde. Das war wie für viele Kameraden so ein bisschen die lästige Zeit. O.k., Truppenarzt, muss man machen. So bin ich reingegangen, aber schon nach zwei, drei Wochen hatte ich eine völlig veränderte Wahrnehmung, was letztlich sehr zügig bei mir zu der Absicht geführt hat, dann auch in die Allgemeinmedizin zu wechseln [...].“ (Interview 21, w, 07:11 ff.)*

Zudem wurde noch an einer weiteren Stelle Kritik an der Ausbildung geübt. Hierbei ging es um die Ausbildung zum Rettungsmediziner, die zumindest aus der Sicht mancher Fachrichtungen im Hinblick auf die Tätigkeit eines Rettungsmediziners in kritischen Situationen unzureichend sei:

„Was die fachliche Ausbildung angeht, die Rettungsmedizin, so was die darf da, muss ich sagen, Gott, bin ich froh, dass ich das nicht machen musste. [...] Man ist nur auf dem Papier Rettungsmediziner und hat, ehrlich gesagt, keine Ahnung davon [...].“ (Interview 25, w, 14:32 ff.)

Schließlich kamen aus dem Kreis der Interviewten noch einige sehr knapp gehaltene Vorschläge zur Verbesserung des Ausbildungssystems, etwa die Integration von internationalen Abschnitten in die Ausbildung (Interview 12, m) und die Zentralisierung der Ausbildungsabschnitte (Interview 5, m).

Geschlechterunterschiede ließen sich in der Auswertung der Kategorie Ausbildung kaum feststellen. Allerdings stammten die positiven Äußerungen über die Truppenarzt-Phase fast nur von Frauen. Meist zeigte sich bei den Unterkategorien im thematischen Feld der Ausbildung ein eher heterogenes Meinungsbild. Eine sehr breite fall- und damit auch geschlechterübergreifende Übereinstimmung bestand jedoch in der Kritik an den verringerten ‚grünen‘ Anteilen der Ausbildung. Hier ließen sich auch zwischen Sanitätsdienst und Truppendienst keine Unterschiede feststellen.

4.1.3 Beurteilungen

Einen relativ breiten Raum nahm in den Interviews das thematische Feld der Beurteilungen (vgl. hierzu Fried/Wetzel/Baitsch 2001) ein, was verständlich ist, da diese eine entscheidende Rolle im beruflichen Fortkommen spielen. Die Einschätzungen reichten dabei von Zufriedenheit mit den eigenen Beurteilungen bis hin zu relativem Unverständnis für das Beurteilungssystem als solchem und die Zwänge, die daraus resultieren. Diesbezüglich äußerte eine Interviewpartnerin:

„Ich halte dieses Beurteilungssystem für ein bisschen sinnfrei [...], einfach weil das so, das ist ja eine Farce [...]. Es gibt sicherlich Abteilungen, wo alle schlecht sind, und trotzdem muss jemand gut beurteilt werden, und es gibt andere Abteilungen, wo viele gut sind, die dann aber schlechter beurteilt werden müssen, weil man einfach nur einen gewissen Anteil der Leute gut beurteilen kann. Das halte ich für sinnfrei.“ (Interview 25, w, 18:27 ff.)

Oder: *„Das Beurteilungssystem, das wir haben, ist krank, um es mal auf Deutsch zu sagen. Das krankt einfach daran, dass feste Regularien aufgegeben werden, wie gut darf eine Gruppe von Menschen sein und wie hoch darf diese Benotung sein. Und das von Menschen, die vorgeben, das einhalten zu wollen, und die Leute, die sie beurteilen gar nicht kennen und nicht gesehen haben [...]. Auf der anderen Seite ist es sehr krank von Vorgesetzten zu sagen: Ich habe hier nur die Oberknaller, die sind alle, alle, alle super gut. Das geht auch nicht.“ (Interview 44, m, 21:29)*

In der Kritik wurde mehrfach nicht nur auf das Beurteilungssystem als solches eingegangen, sondern auch auf die qua Amt entstehenden Gestaltungsspielräume des Beurteilenden und somit auf die Subjektivität von Beurteilungen verwiesen. So formulierte eine Interviewpartnerin:

„Beurteilungen sind je nach Beurteilendem subjektiv. Man kann jemanden da haben, der mit Frauen nicht gut klar kommt, der wird wahrscheinlich Frauen weniger gut beurteilen als Männer. Genauso gut kann es aber auch anders herum der Fall sein. Also ich würde das jetzt weniger daran festmachen, ob das am Beurteilungssystem liegt, sondern eher an dem, der beurteilt und wie der mit dem Beurteilten klarkommt.“ (Interview 4, w, 33:39 ff.)

Die Subjektivität von Beurteilungen zeige sich auch darin, dass unterschiedliche Beurteilende unterschiedliche Bewertungsstandards ansetzten und somit die Vergleichbarkeit der Beurteilungen durchaus problematisch sei:

„Die Vergleichbarkeit ist einfach nicht gegeben. Das ist für mich immer so ein bisschen so wie, ich hab' mal eine schöne Karikatur gesehen, wo einem das Beurteilungssystem näher gebracht wurde, das versucht, ein Kamel, ein Zebra und einen Affen daran zu messen, wer am schnellsten auf dem Baum ist. Und das funktioniert nicht.“

Das ist ein Versuch, etwas objektiver zu gestalten, was nicht hinhaut.“ (Interview 31, m, 15:42 ff.)

Dem könne durch die Einführung einer in großen Unternehmen bereits praktizierten 360-Grad-Beurteilung begegnet werden, bei der die Beurteilung nicht nur die Sicht von oben beinhaltet, sondern die zu beurteilende Person auch von der Seite, also von Kolleginnen und Kollegen auf der gleichen Ebene, und von unten, also von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus darunterliegenden Ebenen, (Interview 4, w) betrachtet wird und dies in die Gesamtbeurteilung einfließt. Bemängelt wurde in diesem Zusammenhang, dass die Beurteilenden in ihrer Ausbildung als Vorgesetzte auf die Aufgabe der Beurteilung oftmals nicht hinreichend vorbereitet werden, sodass hier noch ein durchaus erheblicher Bedarf an Ausbildung für Beurteilende gesehen wurde:

„Und ich denke 'mal, wo man auch ansetzen könnte [...] einfach die Ausbildung in Sachen Beurteilungssystem verbessern [...]. Das kommt viel zu kurz in der Ausbildung, und das ist ein wesentlicher Bestandteil. [...] Ich mein', ich kann mit meiner Beurteilung die Karriere von jemandem kaputt [machen] oder auch starten lassen und dessen muss man sich auch bewusst sein, also was wirklich dahintersteht und was man damit auslösen kann und bewirken kann auch.“ (Interview 4, w, 35:20 ff.)

Umgekehrt seien diejenigen Beurteilenden im Vorteil, die auf der Klaviatur des Beurteilungssystems zu spielen wissen: „Dann gibt es immer Mittel und Wege, um jemanden nach oben zu schießen“ (Interview 4, w, 23:54 ff.). Kritik und Verständnis zugleich wurde an dem Beurteilungssystem schließlich dahingehend geübt, dass die Beurteilungen aufgrund der Vorgaben oftmals nicht leistungsgerecht seien und auch nicht leistungsgerecht sein könnten, sodass den Beurteilungen letztlich ein Moment des Ungerechten anhafte, worüber sich beide Seiten, die Beurteilten wie die Beurteilenden im Klaren seien:

„Man muss ja, soweit ich das mitbekommen habe, bei dem Beurteilungssystem gibt es ja Abstufungen, man muss ja quasi eine Spitzengruppe haben und dann eine mittlere Gruppe und eine schwächere Gruppe. Und das Beurteilungssystem zwingt den Beurteilenden so ein bisschen, den Soldaten in eine Schublade zu stecken. Ich glaube, das ist das Problem dabei [...]. Wenn ein Soldat sagt, er möchte kein Berufssoldat werden, wird er meistens schlechter beurteilt als der Soldat, der Berufssoldat werden möchte, wobei das ja an der fachlichen Fähigkeit oder an der Fähigkeit der Person an sich nichts ändert.“ (Interview 5, m, 20:32 ff.)

Oder: *„Was ich persönlich total affig finde, ist diese Reihung, dass jeder Chef Schlechte und Gute benennen muss. Wenn ich einen totalen Grottenhaufen habe, muss ich keinen gut benennen, und wenn ich ein richtig gutes Team habe, muss ich keinen schlecht machen, weil der Schlechteste in einem guten Team ist immer noch besser als der Beste in einem schlechten Team. Aus meiner Sicht berücksichtigt dieses System*

nicht, wenn ich so einen Gurkenhaufen habe. Dann muss ich 10 Prozent besonders gut beurteilen. Und wenn ich ein richtig gutes Team habe, muss ich jemandem ans Knie treten, obwohl der vielleicht um Längen besser ist als, als der Beste von irgend so einem schlechten Team.“ (Interview 9, m, 29:42 ff.)

Bei denjenigen, die bereits Berufssoldaten sind und deswegen schlechter beurteilt werden, damit ein Kamerad oder eine Kameradin, der oder die noch Berufssoldat/in werden möchte, besser beurteilt werden kann, entsteht dann mitunter der Eindruck mangelnder Wertschätzung der geleisteten Arbeit durch den Dienstherrn. Die Allgemeinmediziner berichteten, dass sie alle durchgängig die weniger guten Noten erhielten und die guten und sehr guten Noten den Fachärzten vorbehalten seien (Interview 11, w).

Ein weiterer Vorschlag zur Verbesserung des Beurteilungssystems war neben der bereits erwähnten 360-Grad-Beurteilung die Idee, den Takt der Beurteilungen zu vergrößern, um die Belastung der Beurteilenden zu reduzieren. Ein Patentrezept für ein optimales Beurteilungssystem schließlich gab niemand vor zu besitzen.

Die Perspektive der Interviewpartner beiderlei Geschlechts auf Thema Beurteilungen war zunächst eine individualisierte, d.h. sie bezog sich auf die jeweilige Person selbst. Recht schnell wurde dann jedoch Kritik an dem Beurteilungssystem an sich geäußert. Ein systematischer genderspezifischer Bias in den Beurteilungen, sowohl in die Richtung einer übergebührlich guten Benotung und Beurteilung von Frauen als auch umgekehrt in die Richtung einer vergleichsweise schlechteren Benotung und Beurteilung von Frauen, wurde von den Interviewten dabei allerdings kaum berichtet, jedoch ist an dieser Stelle der Einfluss sozialer Erwünschtheit durchaus nicht auszuschließen. Nur sehr vereinzelt führten männliche Befragte eine diesbezügliche positive Diskriminierung von Frauen an, wobei jeweils Bezug auf eine konkrete Soldatin genommen wurde (etwa Interview 44, m). Allerdings wurde häufig allgemein auf den in der Person des Beurteilenden liegenden subjektiven Faktor verwiesen, der sich bei den zu beurteilenden Soldatinnen und Soldaten gleichermaßen positiv wie negativ auswirken kann. Hierauf wird in Kapitel 4.2 noch zurückzukommen sein. Unterschiede zwischen Truppendienst und Sanitätsdienst traten in diesem thematischen Feld nicht auf.

4.1.4 Personalführung

In vielen Interviews äußerten sich die Gesprächspartner positiv und zufrieden über die Personalführung und lobten das individuelle Engagement des jeweiligen Personalführers bei der Lösung von teilweise kurzfristig auftretenden Problemen bei den Soldatinnen und Soldaten, beispielsweise in Bezug auf Verwendungsort und Versetzungswunsch infolge einer Veränderung der familiären Situation. Gleichzeitig schien in den Interviews eine

teils massive Kritik an der Personalführung durch. So gab es Schilderungen über Nachlässigkeiten in der Arbeit der Personalführer, wonach Zusagen nicht eingehalten, falsche Versprechungen gemacht und Informationen von einem scheidenden Personalführer nicht an den Nachfolger übermittelt werden, und Klagen über schwere Erreichbarkeit und häufige Personalwechsel. Dabei kann vermutlich nicht von einer allgemein gültigen Situationsbeschreibung bei den personalführenden Stellen gesprochen werden, zumal es sich um retrospektive Eindrücke handelt, die die zwischenzeitlich eingetretenen Veränderungen in der Personalführung nicht mehr berücksichtigen. Allerdings sind diese Äußerungen als Hinweis darauf zu lesen, dass die Tätigkeit von Personalführern individuell verschieden ist und man einmal an engagierte Personalführer und dann wieder an weniger engagierte Personalführer geraten kann. Bemängelt wurde beispielsweise die mangelnde Transparenz bei den Einplanungsgesprächen:

„Information kommt nie zu einem. Man muss sie sich suchen. Nach dem Studium, da ist man dann fertig, da [...] gab's ein großes Hauen und Stechen um die Plätze, wer darf was, wo, wie machen. Das ist so. Der Dienstherr hat einen Bedarf, der muss erfüllt werden. Das war auch o.k., aber die Transparenz ist absolut nicht gegeben, d.h. für uns als Betroffene war nicht klar, welche Möglichkeiten hat das Personalamt wirklich. Das haben die auch ganz, ganz konsequent nicht kommuniziert, sicherlich um Verhandlungsspielraum zu haben, aber es gab keine Transparenz.“ (Interview 9, m, 20:02 ff.)

Gleichzeitig wurde aber aufseiten der Personalgeführten durchaus Verständnis für die Nöte der Personalführung geäußert:

„Also ich habe selber mir auch überlegt, was würde ich denn machen, wenn ich Personalführer wäre, also sprich einfach mal die Seiten wechseln. Und ich muss Ihnen ganz ehrlich sagen, das wäre auch ein Job, den ich nicht unbedingt gerne machen wollen würde, weil es natürlich irgendwo die Quadratur des Kreises ist, es jedem recht zu machen, einschließlich dem Dienstherrn selbst [...].“ (Interview 31, m, 19:38 ff.)

Optimierungspotenziale wurden darin gesehen, die Personalführung noch individueller zu gestalten und die Möglichkeit zu schaffen, sich über starre Laufbahn- und Ausbildungsmuster hinwegsetzen zu können (Interview 10, m). Dabei wurde mancherorts vorgeschlagen, eher auf das vorhandene Personal zu schauen und „tatsächlich die Leute zu fördern, die wir haben und auch entsprechend zu pflegen“ (Interview 31, 32:39 ff.), und nicht übergebüchlich auf Seiteneinsteiger zu setzen, da diese nicht recht qualifiziert und zu wenig soldatisch seien (vgl. etwa Interview 30, w). So müsse sich die Personalführung mehr und aktiver als bisher der Bestandspflege widmen und dabei stärker auf die Personalgeführten zugehen:

„Ein Problem ist aber, dass zu wenig proaktiv auf die Soldaten zugegangen wird [...]. Personal ist schon eine Ressource, die in meinen Augen noch viel zu wenig geschätzt

wird [...]. Man sollte mal drüber nachdenken, wie leicht es geht, jemanden gehen zu lassen, im Vergleich dazu, wie schwer es ist, neues Personal zu gewinnen.“ (Interview 31, m, 19:50 ff.)

Oder: „Ich bin in einer Mangel-ATN, bin aber nicht zum Personalgespräch aufgefordert worden. Dafür ist aber meine Entlassungsurkunde schon eingetroffen. Sie sind überhaupt der erste, der mich fragt, ob ich bleiben möchte [...]. In Richtung Bestandspflege passiert also nicht viel [...].“ (Interview 31, m, 17:28 ff.)

Ein Interviewpartner brachte schließlich neben dem Vorschlag einer teilweisen Dezentralisierung der Personalführung den Gedanken ins Spiel, die gesamte Personalführung zu deren Professionalisierung und personellen Verstärkung outzusourcen (Interview 31, m).

Eine genderspezifisch unterschiedliche Sichtweise auf die Personalführung ließ sich in den Interviews lediglich insofern feststellen, als die männlichen Interviewpartner ihre Kritik an der Personalführung vehementer vortrugen als Soldatinnen, die insgesamt eher zurückhaltende Kritik übten. Eine systematische genderspezifische Positiv- oder Negativdiskriminierung seitens der Personalführung wurde von den Befragten nicht berichtet. Zwischen Truppendienst und Sanitätsdienst bestanden keine Unterschiede im Antwortverhalten.

4.1.5 Berufsoffizier

In den militärischen Karrieren der Interviewpartner erwies sich die Frage, ob sein oder ihr Aufenthalt in der Bundeswehr ein vorübergehender ist oder zu einem dauerhaften wird, als einer der Dreh- und Angelpunkte militärischer Berufswege. Die Soldatinnen und Soldaten beschäftigten sich in der Regel jeweils sehr intensiv mit der Frage, ob sie den Antrag auf Übernahme als Berufssoldat bzw. Berufssoldatin stellen sollen oder nicht.

Ausnahmen von dieser Regel bestanden in zweierlei Hinsicht. Zum einen stellte sich die Frage nach der Beantragung auf eine Übernahme als Berufsoffizier nicht für diejenigen Interviewpartner, die die Altersgrenze für die Antragstellung bereits überschritten hatten. Gleiches galt für diejenigen, denen die Personalführung schon recht frühzeitig mitgeteilt hatte, dass für den Zeitpunkt ihres voraussichtlichen Dienstzeitendes als Soldat bzw. Soldatin auf Zeit in der spezifischen Verwendung bzw. medizinischen Fachausrichtung vonseiten der Bundeswehr kein Bedarf gesehen wird.

„Ende 202[...] ist das geplante Dienstzeitende, und dann ist es vorbei [...]. Die Alternative wäre, Berufssoldat zu machen. Doch im letzten Jahr war das Personalamt da auf Informationsreise mit der Perspektive, ob sie zu dem Zeitpunkt Bedarf haben an [...] -Fachärzten, und da war der Soll und der Plan voll [...]. Insofern steht es auch für mich nicht zur Debatte.“ (Interview 16, w, 11:19 ff.)

Zum anderen gibt es die Gruppe derjenigen, für die Soldatsein und Berufsoffizier sozusagen identisch sind, sodass in diesen Fällen bereits seit Langem feststeht, dass ein entsprechender Antrag eingereicht wird:

„Grundsätzlich habe ich mit der Truppenarzt-Zeit für mich persönlich festgestellt, dass ich mir nicht vorstellen kann, woanders irgendwann meinen Dienst zu verrichten bzw. noch einmal ins Zivile zu gehen. [...] ich, ich sehe mich, ich bin Soldat, ich sehe mich auch langfristig als Soldat, und warum sollte ich mit dem Stellen eines BS-Antrages warten, warum sollte ich, bin ja auch vorgeschlagen worden, damit noch viele Jahre warten, wenn ich jetzt schon sagen kann: O.k., ich versuche es jetzt schon.“ (Interview 22, w, 11:32 ff.)

In den meisten anderen Fällen erwies sich die Beantwortung der Frage der Antragstellung indes als schwierig. Sie stellte sich als eine Abwägungsfrage dar, bei der sehr viele verschiedene Aspekte berücksichtigt werden müssen. Aus diesem Grund befanden sich die meisten Interviewpartner hier in einem Zwiespalt. So weiß man um die bundeswehrinternen Defizite:

„Da muss man ganz ehrlich sagen: Jein! Weil es gibt ganz viele Punkte, wo ich sage, das würde dafür sprechen. Auf der anderen Seite gibt es dann auch wieder Sachen, die man am System nicht ändern kann, wie etwa Meldewege, Dienstwege. Das System ist für mich sehr, sehr träge.“ (Interview 39, m, 16:33 ff.)

Hier stellen die Bürokratie der Bundeswehr und das Eingebundensein in relativ starre Strukturen, die noch dazu mit einem hohen Maß an Heteronomie verbunden sind, gewichtige Argumente gegen die Antragstellung dar. Die gewünschte Freiheit und Autonomie werden dann eher in zivilen Bereichen gesucht.

„Ich habe keinen Antrag zu Berufssoldat gestellt und habe da auch kein Interesse dran [...]. Grundsätzlich fehlt es mir hier doch an einem gehörigen Maß an Selbstbestimmung, was die eigene Karriere angeht, sowie hinsichtlich weiterer Verwendungen, Beförderungen etc. [...] Ich finde die Strukturen sehr unflexibel und sehr, sehr starr [...]. Mein schlimmster Albtraum wäre, als Oberstleutnant irgendwo in einem Führungsunterstützungskommando der Bundeswehr zu sitzen, in irgendeinem Dezernat [...].“ (Interview 7, m, 15:30 ff.)

Oder: *„Also bei mir ist es weder das Finanzielle noch sonst irgendwas. Für mich ist es einfach das Eigenbestimmte und dann, dass man eben selbstverantwortlich arbeiten kann [...]. [Zudem gibt es] keine Perspektiven, sich weiterzuentwickeln, deswegen mache ich eine Praxis auf dem Land auf.“ (Interview 16, m, 12:38 ff.)*

Oder: *„In mir entfacht der Wunsch, dass ich irgendwann einmal tatsächlich mein eigener Chef bin und dass mir niemand mehr sagt, wann ich was zu tun habe [...].“ (Interview 23, w, 43:25 ff.)*

Auch die Realität der zahlreichen Auslandseinsätze und die Aussicht, dass sich auf absehbare Zeit daran nur wenig oder sogar kaum etwas ändern wird, spielt bei einigen Interviewpartnern eine Rolle. So wisse „man ja gerade nicht, wie sich die Außen- und Sicherheitspolitik verändert“ (Interview 39, m, 16:43 ff.). Ein anderer Interviewpartner nennt ebenfalls

„[d]ie Auslandseinsätze und die persönlich schlecht zu beeinflussende Marschrichtung, die die Institution Bundeswehr nimmt. Man ist, man kann selbst schlecht reagieren [...]. Wo das System an sich sich hinbewegt, das kann man nicht beeinflussen, und man kann auch nicht einfach sagen, das ist nicht meine Marschrichtung, ich geh jetzt woanders hin.“ (Interview 9, m, 05:34 ff.)

Sehr häufig wurden, zuweilen in Verbindung mit den Auslandseinsätzen, die zahlreichen Versetzungen, die der Soldatenberuf mit sich bringt, als gewichtiges Gegenargument gegen die Antragstellung angeführt: „Also, ich geh wirklich gern zur Arbeit, und, ja, das einzige, was mich an dem Beruf stört, ist halt das, diese, diese ständigen Versetzungen [...]“ (Interview 6, w, 18:22 ff.). Während Versetzungen und damit das Kennenlernen von neuen Orten und Personen von einigen Interviewpartnern durchaus als attraktiv wahrgenommen wird, vor allem in den ersten Jahren der Tätigkeit als Soldatin oder Soldat, ändert sich dies oftmals im Laufe der Zeit. Dies gilt insbesondere für die Lebensphase, in der sich das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Dienst durch den Wunsch nach Kindern, durch Schwangerschaft und Geburt verstärkt bemerkbar macht. In dieser Phase wird der Auslandseinsatz häufig kritischer als früher betrachtet.

„Das eine Problem ist, dass ich mir nicht vorstellen kann, wie das familiär funktioniert. Ich hab’ jetzt drei Kinder. Ob mein Mann das so packt [...]?“ (Interview 18, w, 24:43 ff.)

Oder: *„Und das ist nun mal so, mit Anfang 30 ist man halt normalerweise auch schon in der Familienplanung. Da hat man seinen festen Ort, wo man halt auch bleiben möchte und wo auch oftmals der Partner einfach sagt, nee, das kannst du vergessen, dann, dann such dir halt einen neuen oder eine neue, weil ich mach das halt nicht mehr mit, weil viele, die wollen halt einfach mal zur Ruhe kommen, weil wenn es auch um die Kinderplanung geht [...].“ (Interview 6, w, 18:42 ff.)*

Während in diesem Fall die Entscheidung hinsichtlich der Antragstellung auf Übernahme als Berufsoffizier noch anstand, war sie in einem anderen bereits nach einem Sinneswandel gefallen, allerdings zulasten der Bundeswehr:

„[Bei mir steht nun fest,] dass ich kein Berufssoldat werden möchte. Das hat sich bei mir eigentlich im Studium so gewandelt. Vor dem Studium, so die ersten anderthalb Jahre der Offizierausbildung, war ich voll davon überzeugt, Berufssoldat zu werden. [...] Und langfristig gesehen, so mit Familie, Partnerin und, und Freunden, denke ich, wird die Bundeswehr mir keine wirkliche Standortsicherheit geben können.“ (Interview 5, m, 10:42 ff.)

In einem weiteren Fall verhält es sich gerade umgekehrt. Nachdem sich die berufliche und die private Konstellation günstig verändert hatten und der weitere Verlauf für die nächsten Jahre wesentlich planbarer als zuvor geworden war, gewann die Perspektive Berufsoffizier an Bedeutung und führte zur Einreichung eines entsprechenden Antrags:

„Am Anfang war ich deutlich dagegen. Meine Vorgesetzten haben das auch immer nicht verstanden [...]. Mein Chef hat mich auch immer gefragt, warum ich das nicht machen will. Ich, dann habe ich halt immer gesagt: Ich kann mir ein solches Leben nicht vorstellen. Ich habe in der Kaserne gewohnt; ich hatte, gefühlt, kein Privatleben, ich hatte eine Fernbeziehung, mein Mann war auf Lehrgängen, wir haben uns zwei Tage, wenn überhaupt, gesehen [...]. Das war einfach nicht so, wie ich mir mein Leben vorgestellt habe. [...] Da muss doch mehr sein. Ich meine, ich bin jetzt genau in dem Alter, wo die Frauen und Männer zusammenziehen, heiraten und Kinder kriegen. Und ich habe alles immer vier Jahre später gemacht. [...] Der Wandel kam dann, als dann wirklich der Umzug war nach [...] und wir beide zusammengewohnt und auch gelebt haben und dann wirklich zusammen zur Arbeit gefahren sind. Man wusste, man sieht sich am Abend wieder. Und die Arbeit hat sich natürlich auch verändert, also es war dann nicht mehr Truppe, sondern es war dann in dem Sinne Amt, Behörde.“ (Interview 1, w, 30:33 ff.)

Wie man an diesem Fallbeispiel sehen kann, vermag die Bundeswehr durchaus auf der Habenseite Punkte zu sammeln, wie z.B. „[g]anz klar: die Sicherheit des Arbeitsplatzes, die unentgeltliche truppenärztliche Versorgung [und] der Status [als Offizier; G.K.] in meiner Familie“ (Interview 36, m, 11:09 ff.). Diese haben in einem Fall dazu geführt, dass sich der Interviewpartner, nachdem ihn dessen Vorgesetzter für die Übernahme als Berufssoldat vorgeschlagen hatte, zugunsten der Bundeswehr positionierte, obwohl er auch eine zivile Praxis hätte übernehmen können, die ihm während der zivilen Weiterbildung offeriert wurde. Ausschlaggebend für ihn waren die Altersvorsorge, eine abwechslungsreiche Tätigkeit, die Vermeidung des finanziellen Risikos, das mit einer eigenen Praxis und der Selbstständigkeit verbunden ist, und schließlich der Umstand, dass man in der Bundeswehr medizinisch-ausrüstungstechnisch sehr gut ausgestattet ist und sich nicht dem Diktat und den Sparvorgaben der Krankenversicherungen unterwerfen muss, sondern eine patientenorientierte Medizin betreiben kann (Interview 32, m; vgl. auch Interview 21, w). Eine andere Interviewpartnerin äußerte dazu:

„Ich glaube, dass man bei der Bundeswehr die Möglichkeit hat, sich tatsächlich viel mit der Materie Mensch oder Soldat oder Patient zu befassen, und im Zivilen muss man sich immer mit Dingen wie Abrechnungen und Fragen wie ‚Lohnt sich das? Kann ich meinen Patienten so überhaupt behandeln?‘ befassen, und das sind Dinge, die habe ich noch nie getan und die will ich auch gar nicht tun. Also, ich schätze unheim-

lich diese Möglichkeit, zu sagen, ich lasse meinen Patienten die bestmögliche Versorgung zukommen, und ich habe nicht diesen Druck, irgendwo [als selbstständiger Arzt; G.K.] wirtschaftlich überleben zu müssen.“ (Interview 22, w, 11:58 ff.; vgl. auch Interview 11, w, 50:00 ff.)

In dem nachfolgenden Zitat einer weiteren Interviewpartnerin wird dieses Argument ebenfalls akzentuiert, gleichzeitig aber noch auf die Variabilität des Soldatenberufs und die Vielfalt möglicher Tätigkeiten innerhalb der Bundeswehr verwiesen, was durchaus als ein Asset zugunsten der Streitkräfte begriffen wird, da dies die Option auf berufliche Veränderung beinhaltet:

„Im Zivilen ist man sehr viel begrenzter; im Zivilen, entweder bleibt man in der Praxis hängen, oder man geht zu einer Versicherung, oder man geht zu einer Pharmafirma, und dann hängt man immer da drin. Und ich habe, denke ich mal, als Soldat die Möglichkeit, von S1 bis zu S3 bis zur NATO-Ebene international zu arbeiten oder zu sagen: ‚Nein, jetzt mach‘ ich nur noch Arzt im San-Bereich.‘ Es bietet mir sehr viel mehr, auch wenn es sehr viel mehr fordert als im Zivilen.“ (Interview 21, w, 18:21 ff.)

Allerdings erweisen sich die Bilanzen der Positiva und Negativa eines Verbleibs in der Bundeswehr bisweilen relativ ausgeglichen, sodass die Abwägungsprozesse mit einer knappen Entscheidung in die ein oder in die andere Richtung enden. In einem Fall beispielsweise war der Interviewpartner zum Zeitpunkt des Interviews bereits Berufssoldat, haderte aber in der Retrospektive ein wenig mit dieser Entscheidung: „Also, ich hab’s mir lange, lange überlegt. Kann auch nicht sagen, dass ich jetzt so wahnsinnig glücklich mit der Entscheidung bin [...].“ (Interview 24, m, 05:53 ff.)

Bei anderen hingegen locken die Vorteile des Zivilen, wobei in bestimmten Spezialverwendungen des Sanitätsdienstes sogar offene Abwerbungsversuche von Headhuntern zu beobachten sind, um die Stelleninhaber zu einem vorzeitigen Ausscheiden aus der Bundeswehr zu bewegen. Hierfür wird vor allem mit finanziellen Anreizen wie beispielsweise hohen Gehältern und der Übernahme der im Falle einer vorzeitigen Vertragskündigung der Bundeswehr zumindest in Teilen zurückzuerstattenden Ausbildungskosten geworben (vgl. Interview 10, m). Vor allem aber verspricht man sich im Zivilen mehr Freiheit und größere Entfaltungsmöglichkeiten:

„Na, was für das Zivile spricht, sag‘ ich mal, eine flexible Entfaltungsmöglichkeit. Also, ich kann mich entscheiden, ob ich als angestellter Arzt mit sicherlich wenig wirtschaftlicher Verantwortung in eine Gemeinschaftspraxis oder Praxisgemeinschaft gehe. [...] dann: Ich bin jetzt schon ausgebildeter Notarzt. Hab‘ dann den Facharzt Allgemeinmedizin dazu. Man könnte dann in der Notaufnahme als Oberarzt arbeiten,

d.h. ich kann egal, ob das auf Honorarbasis ist, ob das mit einem festen Arbeitsverhältnis ist, ich kann relativ frei entscheiden, wann, wo und wie ich meine Qualitäten einbringen möchte. Und vor allem die Standortsicherheit.“ (Interview 39, m, 17:47 ff.)

Ein Interviewpartner aus dem Truppendienst spielte in diesem Kontext mit dem Gedanken, seine bisherige militärische Tätigkeit außerhalb der Bundeswehr fortzusetzen, und dachte hierbei an eine Tätigkeit bei den Vereinten Nationen und bei privaten Sicherheits- und Militärunternehmen, dies indes zu besseren ökonomisch-finanziellen Bedingungen als in der Bundeswehr (Interview 7, m, 15:30 ff.).

Bisweilen führten die Interviewpartner die Entscheidung über den Antrag zum Berufsoffizier auf ein zumindest subjektiv empfundenes Versagen der militärischen Organisation im Umgang mit ihren Angehörigen zurück, etwa bei Personalführung und Fürsorge. Nicht erfüllte Erwartungen an den Dienst in der Bundeswehr und Enttäuschungen über den Umgang der Organisation mit dem Individuum spielen hier offenbar eine wichtige Rolle:

„Spontan würde ich, glaube ich, sagen, die Leute wollen eher raus. Zu viele negative Erfahrungen, zu oft das Gefühl gehabt, verarscht zu werden. Sachen werden versprochen, sogar schriftlich, und dann wird's doch nicht eingehalten. Sei es jetzt, dass medizinspezifisch was versprochen worden ist, so etwa: Der und der Ausbildungsvorgang wird stattfinden, und dann findet es dann doch nicht statt. Oder man sagt: Hier, du gehst jetzt ein oder zwei Jahre da hin, und dann kommst du definitiv auf die Stelle in [...], und dann kommt das doch nicht. Solche Sachen. Also, ich glaub', da sind ganz viele Enttäuschungen da.“ (Interview 11, w, 1:19:40 ff.)

In einem Fall ließ sich für den Gang in das Zivile ein Motiv erkennen, wonach die Entwicklung der Bundeswehr für den Interviewten Anlass zu großer Sorge gab, weil die Bundeswehr nicht mehr das sei, was sie früher einmal gewesen sei, und sie einen Weg eingeschlagen habe, der zum Verlust des genuin Militärischen führe:

„Ich habe keinen Antrag zu Berufssoldat gestellt und habe da auch kein Interesse dran. [...] Dann das Attraktivitätsprogramm, das sind einfach Dinge, die ich nicht nachvollziehen kann, wenn Kühlschränke, Flat Screens und Frauenquoten der Schwerpunkt sind, ist das eigentlich nichts, was ich gerne mittrage.“ (Interview 7, m, 16:30 ff.)

Die Entscheidung, den Antrag auf Übernahme als Berufsoffizier zu stellen, war somit zumeist keine leichte oder einfache Entscheidung. Vielmehr stellten die Interviewpartner die Positiva und die Negativa eines Verbleibs in bzw. eines Verlassens der Bundeswehr einander meist sehr sorgfältig gegenüber. Für die Bundeswehr sprachen dabei insbesondere Punkte wie materielle Sicherheit, kostenlose Heilfürsorge, die sehr gute technische Ausstattung im Sanitätsdienst, eine attraktive, interessante und abwechslungsreiche Tätigkeit oder die Möglichkeit einer patientenorientierten Medizin. Als Gegenargumente

fielen Stichworte wie Bürokratie, Heteronomie, Enttäuschungen über den Umgang der Organisation mit dem Individuum, unerfüllte Erwartungen, die Vereinbarkeitsproblematik oder eine befürchtete Entmilitarisierung der Bundeswehr. In Kapitel 4.2 wird hierauf noch einmal zurückzukommen sein. Im Vergleich der beiden Geschlechter fiel auf, dass die Vereinbarkeit von Familie und Dienst für die befragten Soldatinnen ein relevanteres Thema darstellte als für die männlichen Interviewpartner. Diese äußerten sich zwar durchaus zur Vereinbarkeitsproblematik, doch nahm dies bei den weiblichen Gesprächspartnern einen deutlich größeren Raum ein. Schließlich konnten Unterschiede zwischen den Soldatinnen und Soldaten des Truppendienstes und denjenigen des Sanitätsdienstes in dem Sinne herausgearbeitet werden, dass die Interviewpartner aus dem Sanitätsdienst deutlichere und im Regelfall zumindest finanziell-ökonomisch attraktivere zivilberufliche Alternativen haben als die Befragten aus dem Truppendienst.

4.1.6 Chancengerechtigkeit

Ein letztes thematisches Feld, das in den Interviews zutage trat, betraf die Chancengerechtigkeit in der Bundeswehr. In der Regel schrieben die Interviewpartner fall- und geschlechterübergreifend beiden Geschlechtern die gleichen Chancen auf eine militärische Karriere zu, d.h. auch die weiblichen Interviewpartner schätzten ganz überwiegend die Karrieremöglichkeiten für Frauen in den deutschen Streitkräften im Allgemeinen als gut ein. So äußerte sich eine Interviewpartnerin wie folgt:

„Also, ich glaube, im Vergleich zum Zivilen, geht es bei uns schon, also das ist meine subjektive Empfindung, gerechter zu, und es ist für Frauen auch nicht ganz so schwierig wie im Zivilen. Also, ich für meinen Teil kann jetzt nicht behaupten, dass ich irgendwann mal einen deutlichen Vor- oder einen deutlichen Nachteil deswegen erhalten habe, weil ich eine Frau bin.“ (Interview 4, w, 36:45 ff.; vgl. auch Interview 23, w; Interview 46, w)

Lediglich in einem Gespräch wurde von der Interviewpartnerin berichtet, „dass es in der Führungsriege, wie soll ich das ausdrücken, manche Leute gibt, die halt doch noch eher ein antiquiertes Denken haben und Männer bevorzugen“ (Interview 26, w, 28:20 ff.). Beide Geschlechter räumten in den Interviews allerdings recht häufig ein, dass bei Frauen je nach Blickwinkel entweder Verzögerungen oder Beeinträchtigungen in ihrer Karriere aufgrund von Schwangerschaft und Geburt eintreten, die dann die unterschiedliche Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen erklären:

„Ich glaube, das ist letzten Endes das Zünglein an der Waage, weshalb es dann doch mehr Männer oder im Verhältnis gesehen mehr Männer sind, die dann den Weg strammen Schrittes weiter marschieren, während die Frauen ein Stück weit auf der Strecke

bleiben, sodass dann letztendlich [...] Männer[] in Führungspositionen dann doch überproportional häufig vertreten sind.“ (Interview 22, w, 30:26 ff.)

Daran könnten – trotz der in diesem Bereich eingetretenen unübersehbaren und substanziellen Fortschritte – die ergriffenen Maßnahmen zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Dienst nur wenig ändern: „Es würden schon noch mehr Frauen Karriere machen, wenn sich das irgendwie organisieren ließe. Ich glaube, es lässt sich halt schlecht organisieren“ (Interview 42, w, 55:38 ff.).

Demgegenüber findet sich in den Interviews das Narrativ einer insgesamt positiven Diskriminierung von Frauen, die sich beispielsweise an ‚der Quote‘ zeige. So würden Frauen „vielleicht sogar eben um des Nicht-Benachteiligen-Wollens eher bevorzugt [...]“ (Interview 44, m, 38:47 ff.). Während der Hinweis auf die damit einhergehende negative Diskriminierung von Männern im weiteren Verlauf der Argumentation interessanterweise eher latent blieb, an anderer Stelle jedoch sehr wohl geäußert wurde (Interview 33, m), wurde die perzipierte Bevorzugung von Frauen explizit in den Referenzrahmen militärischer Einsatzbereitschaft gestellt. So warnte dieser Interviewpartner eindringlich davor, Soldatinnen einzig wegen ihres Frau-Seins in militärische Führungspositionen zu bugsieren, weil er negative Rückwirkungen auf die militärische Einsatzbereitschaft befürchtete:

„Ich halte aber auch nichts davon, eine Quote, eine Quotenregelung zu machen, denn worauf kommt es denn da in der Führungsposition vor allem in den Streitkräften an? Dort sollen Menschen eine gewisse Erfahrung mitbringen, eine gewisse Entscheidungsfreude mitbringen und über einen gewissen Background verfügen. Den kann ich nicht befehlen, den Background; ich kann auch Erfahrungen nicht befehlen; und ich kann auch Entscheidungsfreude nicht befehlen. D.h., die Leute, die Menschen müssen sich das erwerben. Wenn ich also durchgeschossen werde, sag’ ich mal [...], dann kann das gut sein, egal ob Männlein oder Weiblein, dass das ein Supertalent ist. Es kann aber auch nach hinten losgehen, und dann sitzt da jemand, der das nicht sollte.“ (Interview 44, m, 39:06 ff.; ähnlich Interview 33, m, 45:34 ff.)

Allerdings traf eine positive Diskriminierung von Frauen auch bei den meisten weiblichen Interviewpartnern keineswegs auf Zustimmung, sodass das Ideal der Chancengerechtigkeit von beiden Geschlechtern geteilt und eingefordert wurde. Instruktiv illustriert dies das folgende Zitat einer Soldatin:

„Ich für meinen Teil muss sagen, ich, ich persönlich möchte nicht bevorzugt werden. Ich möchte einfach an dem [...], was ich kann, leiste und tue, beurteilt werden und dementsprechend gefördert werden oder auch nicht gefördert werden. Ich möchte, dass ich einen Posten bekomme, weil ich ihn verdiene und nicht weil ich eine Frau bin und weil ich den Job einfach so mache, wie ich ihn mache.“ (Interview 37, w, 27:34 ff.)

Chancengerechtigkeit erweist sich damit als ein geschlechterübergreifend konsensfähiger Wert, der über Truppendienst und Sanitätsdienst hinweg von allen Interviewpartnern akzeptiert und aufgenommen wurde und überwiegend in abstrakt-geschlechtsgruppenbezogener Perspektive und weniger in konkret-einzelfallbezogener Perspektive behandelt wurde. Die große Mehrheit der männlichen wie weiblichen Interviewpartner nahm Chancengerechtigkeit dabei auf einer generalisiert-prinzipiellen Ebene als weitgehend gegeben an. Allerdings äußerten einzelne männliche Interviewpartner ein deutliches Unbehagen an der von ihnen perzipierten positiven Diskriminierung von Frauen, die aus ihrer Sicht nicht nur die Chancengerechtigkeit für männliche Soldaten reduziert, sondern auch der Funktionsfähigkeit der Streitkräfte abträglich ist.

Ein trotz vermuteter weitgehender Chancengerechtigkeit existierendes genderspezifisches Gefälle bei der Besetzung von Führungspositionen wurde von mehreren weiblichen, aber auch einigen männlichen Interviewpartnern vorrangig auf Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Dienst zurückgeführt. Systematisch-strukturelle Barrieren seitens der militärischen Organisation wurden als Erklärung für dieses Gefälle nicht genannt.

4.2 Die Forschungshypothesen im Lichte der empirischen Befunde

Im Folgenden werden die eingangs entwickelten Forschungshypothesen wieder aufgegriffen und unter dem Eindruck der empirischen Befunde reflektiert.

4.2.1 Genderspezifische Unterschiede in militärischen Karrieren

H1: In den berufsbiografischen Interviews treten genderspezifische Unterschiede in den Karriereverläufen der Soldatinnen und Soldaten zutage, die von den Interviewten auch unter Gerechtigkeitsaspekten thematisiert werden.

Die erste Forschungshypothese kann als bestätigt angesehen werden. So traten in den Interviews zwei genderspezifische Unterschiede in den Berufsbiografien zutage: Einmal nahm die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Erzählungen der Soldatinnen unabhängig von der Zugehörigkeit zum Sanitätsdienst oder zum Truppendienst wesentlich größeren Raum ein als bei den männlichen Soldaten. Der berufsbiografische Einfluss der Vereinbarkeitsthematik war bei ihnen weitaus stärker als bei den Männern. Des Weiteren zeigte sich bei allen Interviewpartnern ein Bewusstsein für die vertikale Segregation in der Bundeswehr qua Geschlecht. Die im Vergleich zu den Männern geringere Repräsentation der Gruppe der Frauen in den Führungsetagen der Bundeswehr wurde von den Interviewten deutlich gesehen. In diesem Kontext wurde auf die Bedeutung von Chancengerechtigkeit verwiesen. Diese wurde unisono als ein wichtiges Prinzip, als ein Leitwert für den Umgang der Organisation mit ihren Angehörigen benannt.

4.2.2 Strukturelle Gründe für genderspezifische Karriereunterschiede

H2: In den berufsbiographischen Interviews führen die Soldatinnen und Soldaten strukturell-organisationelle Gründe und Erklärungen für die Existenz von genderspezifischen Unterschieden in militärischen Karrieren an.

Die zweite Forschungshypothese kann nur als teilweise bestätigt angesehen werden. So führten die befragten Soldatinnen und Soldaten die Unterschiede hinsichtlich des Anteils von Männern und Frauen in Führungspositionen in der Regel nicht auf eine systematische Politik seitens der Organisation zurück. Nur eine Interviewpartnerin verwies auf ein „antiquiertes Denken in der Führungsriege“ zugunsten der männlichen Soldaten (Interview 26, w, 28:20 ff.). Ganz überwiegend machten die Interviewpartner unabhängig von ihrem Geschlecht für die geringere Repräsentanz von Frauen in den oberen Führungsetagen vielmehr Ausfallzeiten aufgrund von Schwangerschaft, Geburt und Kindererziehung verantwortlich, die trotz der vielleicht noch steigerungsfähigen Bemühungen der Bundeswehr zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dazu führten, dass Frauen in ihren militärischen Karrieren gegenüber den Männern zurückfallen. In der Perspektive der Interviewpartner erklärt somit der erste genderspezifische Unterschied in den Berufsbiografien – die nach Geschlecht differierende Relevanz der Vereinbarkeitsproblematik – die zweite Differenz in den Berufsbiografien, den mit jeder Stufe der Karriereleiter geringer werdenden Frauenanteil. Eine von Seiten der Organisation verfolgte systematische Benachteiligung der weiblichen Soldaten in ihren militärischen Karrieren wurde ganz überwiegend nicht wahrgenommen (vgl. auch die Diskussion bei Ochsenfeld 2012).

Vor diesem Hintergrund kann die Folgehypothese

H2_1: Die Erwähnung von strukturell-organisationellen Gründen und Erklärungen für die Existenz von genderspezifischen Unterschieden in militärischen Karrieren ist vor allem in den Erzählungen über die Beantragung der Übernahme als Berufsoffizier zu erwarten.

als nicht bestätigt angesehen werden. Der Blick auf die eigene Berufsbiografie und den eigenen Karriereverlauf scheint ein vorrangig individualistischer zu sein. Gleichzeitig nahmen die Interviewpartner weithin an, dass die Angehörigen der staatlichen und deshalb dem Grundgesetz verpflichteten Einrichtung Bundeswehr von der Organisation ungeachtet individueller Spezifika wie etwa Geschlecht weitgehend gleichbehandelt werden, ihnen die gleichen beruflichen Chancen und Möglichkeiten offenstehen und Chancengerechtigkeit folglich hinreichend realisiert sei. Auch konnten in den Erzählungen und Schilderungen der Interviewpartner beispielsweise in Bezug auf die von ihnen erhaltenen Beurteilungen und die ihnen durch die Personalführung zuteil gewordene Behandlung keinerlei Geschlechterunterschiede festgestellt werden. Zwar wurde bisweilen auf den

nicht immer realitätsgerechten Charakter der Beurteilungen und auf die Subjektivität des Beurteilenden verwiesen, doch waren davon dem Eindruck der Interviewten zufolge alle gleichermaßen betroffen.

Die Befürchtungen der meisten weiblichen Interviewpartner galten weniger einer etwaigen Benachteiligung der Frauen durch die Organisation als vielmehr ihrer möglichen Bevorzugung. Auch einige männliche Interviewpartner äußerten sich in dieser Weise. Dies erklärt die geschlechter- und teilstreitkraftübergreifende Betonung und das einhellige Plädoyer der Interviewten für Chancengerechtigkeit und deren adäquate Umsetzung.

Nun könnte man vermuten, dass die subjektiven Perzeptionen und die daraus folgenden sozialen Konstruktionen der Wirklichkeit möglicherweise verzerrt oder fehlerhaft sind. So verweist schließlich schon allein der Begriff der gläsernen Decke auf ein Nicht-Unmittelbar-Greifbares und auf das Amorphe, das Unsichtbare der damit umschriebenen Barrieren. Diese Möglichkeit kann an dieser Stelle nicht ausgeschlossen werden, weswegen ihr forschersich nachgegangen werden müsste. Dennoch muss die Frage aufgeworfen werden, warum Soldatinnen – wenn es eben nicht eine organisationelle Politik, sondern die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist, die eine militärische Karriere von Frauen verhindert, – sozusagen trotz Familie in Führungspositionen anzutreffen sind. Dies führt zu der dritten und letzten Forschungshypothese.

4.2.3 Berufsbiografische Triebkräfte

H3: Im Vergleich der individuellen, subjektiven Erzählungen der Soldatinnen und Soldaten können berufsbiografische Triebkräfte identifiziert werden, die sich an die verschiedenen Ausprägungen und Typen soldatischen Selbstverständnisses nach Leonhard rückbinden lassen.

Die dritte Forschungshypothese kann als bestätigt angesehen werden. So lässt sich Leonhards Typologie soldatischer Selbstverständnisse mit dem Antrag auf Übernahme als Berufsoffizier in Verbindung bringen. Dieser Antrag stellt wie eingangs erläutert eine entscheidende Wegmarke in militärischen Karrieren dar, sodass die Analyse auf diesen Punkt hin orientiert werden kann. Viele Kategorien aus Kapitel 4.1 und die in ihnen gewonnenen Eindrücke und gemachten Erfahrungen haben zumindest potenziell einen Einfluss auf die Entscheidung für oder gegen die Beantragung der Übernahme als Berufsoffizier. Dem vorgelagert schließlich ist der Eintritt eines konkreten Individuums mit einer spezifischen Persönlichkeit und Weltsicht in die Streitkräfte. Die Leonhardschen Typen können dies möglicherweise abbilden.

Nicht alle Interviewpartner positionierten sich eindeutig hinsichtlich des Antrages auf Übernahme als Berufsoffizier. Zudem war bei zwei Interviewpartnerinnen eine Antragstellung nicht möglich, weil entweder kein Platz zur Verfügung stand oder die Altersgrenze für die Beantragung bereits überschritten war. Tabelle 4 gibt einen Überblick über die verbleibende Verteilung:

Tabelle 4: Der Antrag auf Übernahme als Berufsoffizier

Antragstellung	Männlich	Weiblich
Keine eindeutige Positionierung	6	3
Nein, da Antragstellung nicht möglich		2
Nein, will ich nicht	4	4
Nein, will ich aber noch	2	–
Ja, aber noch kein Ergebnis	4	8
Ja, ich bin angenommen	10	6
Ja, ich bin abgelehnt		1
	26	24

Zur Vereinfachung werden drei Gruppen gebildet: (1) Diejenigen, die sich nicht eindeutig positionieren konnten oder keinen Antrag stellen können; (2) diejenigen, die nicht beabsichtigen, einen Antrag auf Übernahme als Berufsoffizier zu stellen; und (3) diejenigen, die bereits einen Antrag gestellt oder die feste Absicht geäußert haben, dies zu tun (Tabelle 5).

Tabelle 5: Der Antrag auf Übernahme als Berufsoffizier

Antragstellung	Männlich	Weiblich
Schwankend/nicht möglich	6	5
Nein, nicht beabsichtigt	4	4
Beabsichtigt oder bereits gestellt	16	15
	26	24

Gruppiert man diejenigen, die sich eindeutig positioniert haben, anhand der Leonhard-schen Typologie, ergibt sich das folgende Bild (Tabelle 6):

Tabelle 6: Typen

Antragstellung	Soldatsein als Alternative zum Zivilberuf		Soldatsein als ein Mittel zur Karriere unter vielen		Soldatsein als Lebenswelt		Soldatsein als Mission
	M	W	M	W	M	W	
Nein, nicht beabsichtigt	3	2	1	2			–
Ja, beabsichtigt oder bereits gestellt	6	5	4	7	6	3	–
N = 39	9	7	5	9	6	3	

Mit insgesamt 16 Zuordnungen ist der Typus *Soldatsein als Alternative zum Zivilberuf* am stärksten vertreten, gefolgt von 14 Zuordnungen zum Typus *Soldatsein als ein Mittel zur Karriere unter vielen*. Zu dem Typus *Soldatsein als Lebenswelt* sind 9 Personen zu zählen. Hingegen findet sich in der Stichprobe keine Zuordnung zu dem Typus *Soldatsein als Mission*.

Verfolgt man diese Typen nun durch die Kategorien hindurch, zeichnet sich bei aller Vorsicht eine Tendenz ab, wonach sich das in diesen Typen abbildende soldatische Selbst- oder Berufsverständnis als die entscheidende Variable, als Prädiktor, in der Frage der Beantragung der Übernahme als Berufsoffizier erweist, also andere Faktoren wie die Vereinbarkeitsproblematik überlagert oder neutralisiert. Dies gilt vor allem für den Bezug zu der Kategorie Berufsoffizier. Während bei den Typen *Soldatsein als Alternative zum Zivilberuf* und *Soldatsein als ein Mittel zur Karriere unter vielen* die Bilanzierung der Vor- und Nachteile eines Verbleibs in der Bundeswehr bzw. eines Wechsels in das Zivile in ihren Zuschreibungen und Bedeutungszuweisungen ausgewogener und weniger eindeutig erscheint, nehmen vor allem die Soldatinnen und Soldaten des Typus *Soldatsein als Lebenswelt* gewichtige Gegenargumente in Kauf, etwa die durchaus erheblichen Probleme hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die militärisch-lebensweltliche Bindung, die in der vorliegenden Stichprobe bei männlichen Soldaten häufiger als bei Soldatinnen anzutreffen ist, genießt hier teilweise sehr eindeutig den Vorrang und die Soldaten und Soldatinnen sind bereit, erhebliche Bürden in Bezug auf die Vereinbarkeitsproblematik auf sich zu nehmen. Korrespondierend dazu ist auf den individuellen bundeswehrbezogenen Ambitioniertheitsgrad hinzuweisen, der in der Stichprobe ebenfalls ein Gefälle zulasten der Soldatinnen aufweist.

In Bezug auf eine soldatisch-lebensweltliche Orientierung und den militärbezogenen Ambitioniertheitsgrad deuten die Befunde für diese Stichprobe somit eine genderspezifische Differenz an. Zwei Zitate aus den Interviews, beide von weiblichen Interviewpartnern, mögen dies illustrieren:

*„Ich glaube, dass es eine große Anzahl von Frauen gibt, die, wenn die Gelegenheit oder die Phase im Leben kommt, wo sie sich entscheiden müssen oder wo man dann sagt: ‚O.k., wollen wir Familie gründen, ja oder nein?‘ Und für die die Familiengründung dann der Anlass ist, so ein Stück weit **die Handbremse** [Hervorhebung G.K.] zu ziehen [...]. Ich glaube, das ist letzten Endes das Zünglein an der Waage, weshalb es dann doch mehr Männer oder im Verhältnis gesehen mehr Männer sind, die dann den Weg strammen Schrittes weiter marschieren, während die Frauen ein Stück weit auf der Strecke bleiben, sodass dann letztendlich [...] Männer[] in Führungspositionen dann doch überproportional häufig vertreten sind.“ (Interview 22, w, 30:26 ff.)*

Oder: „Dann, denke ich, muss man auch akzeptieren, dass es viele Frauen gibt, also, so, wie ich gestrickt bin, die eher Familienmensch sind **und es [die militärische Karriere; G.K.] einfach nicht wollen** [Hervorhebung G.K.].“ (Interview 26, w, 28:18 ff.)

Dies erinnert an die eingangs zitierte Bascha Mika (2012), mit der der Blick von der Organisation auf die Subjekte, die Individuen gerichtet worden ist. Hier schließt sich der Kreis. Danach ist der aus einer militärisch-lebensweltlichen Bindung entspringende Wille zu einer militärischen Karriere, der bundeswehrbezogene Ambitioniertheitsgrad, die bestimmende Triebkraft in den Berufsbiografien. Diese hier gefundene genderspezifische Differenz bestätigt somit das Ergebnis der quantitativen Teilstudie (Richter 2020; vgl. auch Richter 2016).

5 Resümee: Truppenbild mit General (w)?

Die vorliegende Untersuchung zur Frage von möglicherweise genderspezifisch unterschiedlichen Berufswegen und Karrieren von Soldatinnen und Soldaten anhand berufsbiografischer Interviews konnte zunächst zwei derartige Unterschiede herausarbeiten: Zum einen zeigte sich in den subjektiven Wahrnehmungen der Soldatinnen über die Teilstreitkräfte hinweg ein größerer berufsbiografischer Einfluss der Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Dienst, der teilweise auch von den Männern wahrgenommen wurde. Zum anderen bestand bei den Interviewten ebenso teilstreitkraftübergreifend ein Bewusstsein für die vertikale Segregation in der Bundeswehr, also die mit jeder Stufe der Karriereleiter zunehmende Unterrepräsentanz von Soldatinnen in Führungspositionen.

Anders als bisweilen in Politik und Öffentlichkeit vermutet und theoretisch in der sozialwissenschaftlichen Forschung beschrieben wurde dieses Gefälle bei der Besetzung von Führungspositionen in den Schilderungen der männlichen und weiblichen Interviewpartnern etwa in der Frage des Übernahmeantrages als Berufsoffizier oder in der Frage von Beurteilungen nur vereinzelt auf eine strukturell-systematische genderspezifische Ungleichbehandlung und Chancenungerechtigkeiten in den sozialen Praxen der Bundeswehr zurückgeführt. Stattdessen vollzog sich in den sozialen Konstruktionen der meisten Befragten eine Verknüpfung der beiden festgestellten genderspezifischen Unterschiede: Die größere berufsbiografische Relevanz der Vereinbarkeitsproblematik wurde als Erklärung für die genderspezifische Unterrepräsentanz von Soldatinnen in Führungspositionen angeführt.

Gerechtigkeitsüberlegungen und das Thema Bevorzugung respektive Benachteiligung spielten dennoch eine große Rolle in den berufsbiografischen Erzählungen, allerdings in vielleicht nicht ganz erwarteter Weise: So wurde lediglich von einer Interviewpartnerin, interessanterweise aus dem Sanitätsdienst, eine klare Benachteiligung von Soldatinnen thematisiert. Im Allgemeinen bestand jedoch – vielleicht nicht immer ganz frei von Aspekten der sozialen Erwünschtheit – bei den weiblichen und männlichen Soldaten der Eindruck von relativ weitgehender Gleichheit, Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit durch die Organisation. Befürchtungen und Sorgen wurden jedoch dahingehend geäußert, dass Frauen in der Bundeswehr in gewisser Weise bevorzugt werden. So wurde eine solche Bevorzugung von den befragten Soldatinnen selbst ganz überwiegend als Belastung des Integrationsklimas in der Bundeswehr perzipiert und nahezu unisono abgelehnt. Einzelne männliche Soldaten wiederum äußerten mit Blick auf konkrete Fälle in ihrem Umfeld deutliche Vorbehalte gegenüber der Besetzung von Führungspositionen

mit aus ihrer Sicht fachlich ungeeigneten weiblichen Soldaten, was der ‚Quote‘ zugeschrieben wurde. Dies korrespondiert mit den Befunden der beiden letzten Untersuchungen zum Integrationsklima in der Bundeswehr (vgl. Kümmel 2016).

Des Weiteren unterstreichen die Untersuchungsergebnisse die Notwendigkeit, den Blick von der Organisation auf das Individuum zu verschieben. Hier erwies sich zum einen ein Verständnis von soldatischer Berufsidentität im Sinne von *Soldatsein als Lebenswelt* als stärkster Prädiktor für die Verfolgung einer militärischen Karriere in der Bundeswehr trotz teilweise gewichtiger Gegenargumente, und zwar teilstreitkraftübergreifend und über beide Geschlechter hinweg. Zum anderen konnte eine genderspezifische Differenz bei den berufsbiografischen Triebkräften herausgearbeitet werden. Es handelt sich hierbei um den geschlechtsspezifisch unterschiedlich ausgeprägten individuellen Willen zu einer militärischen Karriere. Damit repliziert diese qualitative Untersuchung einen zentralen Befund aus der quantitativen Teilstudie von Gregor Richter (2020).

Am Ende dieser Untersuchung bleibt somit festzuhalten, dass eine strukturelle Diskriminierung von Frauen in der Bundeswehr in Bezug auf die militärische Karriere in den Interviews nicht hervorgetreten ist. Die Analyse der Interviewaufzeichnungen deutet allerdings darauf hin, dass das Anstreben bzw. Nicht-Anstreben einer Karriere in der Bundeswehr eine Funktion der Personalbindung und des Commitments zum Arbeitgeber Bundeswehr zu sein scheint.

Die Forschungsergebnisse sind in ihrer Reichweite aufgrund des qualitativen Vorgehens sicherlich begrenzt. So handelt es sich bei den berufsbiografischen Interviews um subjektive retrospektive und sinngebende Rationalisierungen der befragten Soldatinnen und Soldaten. Deren individuelle Angaben wurden zwar auf ihre interne Konsistenz, nicht aber durch Hinzuziehung anderer Informationsquellen auf ihren objektiven Wahrheitsgehalt hin kontrolliert und geprüft. Es liegen somit subjektive soziale Konstruktionen vor, die keinen Anspruch auf Repräsentativität erheben wollen.

Dies bedeutet allerdings auch, dass an dieser Stelle nicht völlig ausgeschlossen werden kann, dass gläserne Decken für das berufliche Fortkommen weiblicher Soldaten existieren. Entsprechend müsste in Anschlussuntersuchungen versucht werden, einerseits die hier gefundenen Befunde empirisch-quantitativ zu verifizieren bzw. zu falsifizieren und andererseits die Existenz von genderspezifischen Karrierebarrieren zu bestätigen oder zu widerlegen.

Das Bundesministerium der Verteidigung hat in den vergangenen Jahren vermehrt Anstrengungen unternommen, die Position der Soldatinnen zu stärken und ihre Integration zu fördern. So beteiligt sich das Bundesministerium der Verteidigung an der ‚Initiative

Chefsache', die letzten Endes die Implementierung von organisationalen Veränderungsprozessen von oben anstrebt (vgl. hierzu Haubl/Daser 2007; Haubl 2016). Des Weiteren wurden Programme zur Schulung und Sensibilisierung von Vorgesetzten und Führungskräften implementiert, Veränderungen im Bereich des Beurteilungswesens avisiert und die interne Kommunikation (vgl. dazu Nelke/Sievert/Tipon 2013) intensiviert. In diesem Kontext ist auch die Arbeit des Stabelementes Chancengerechtigkeit zu nennen sowie die Generierung von Rollenvorbildern (Coffman/Neuenfeldt 2014), die die Karriereorientierung der Soldatinnen fördern, beispielsweise im Pilotprojekt Mentoring (vgl. Wiedemann 2011) vom August 2016. Auch gibt es mittlerweile die ersten Frauen, die sich zur Teilnahme am Lehrgang Generalstabs-/Admiralstabsdienst National (LGAN) an der Führungsakademie der Bundeswehr qualifiziert haben.

Das Bundesministerium der Verteidigung strebt also danach, ein Truppenbild mit General (w) zu generieren, das nicht mehr exotisch wirkt. Dabei, das zeigen die Ergebnisse der Interviews, darf jedoch die Chancengerechtigkeit für Männer nicht aus dem Blick geraten.

Literaturverzeichnis

Primärliteratur

- Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (2014): Personalinformation Abteilung III 2013/2014. Köln: Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr.
- Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (2015): Personalinformation Abteilung III 2014/2015. Köln: Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr.
- Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (2016): Personalinformation Abteilung III 2015/2016. Köln: Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr.
- Bundesministerin der Verteidigung (2016): Chefsache: Impulsstatement der Bundesministerin der Verteidigung, Ursula von der Leyen. Jahrestreffen der ‚Initiative Chefsache‘, Berlin, 27.6.2016 <<https://www.youtube.com/watch?v=rDEjT-M-tWU>> (letzter Zugriff 5.1.2017).
- Bundesministerium der Verteidigung (1999): Frauen in der Bundeswehr. Zahlenspiegel (Dezember 1999) <<http://www.bundeswehr.de/bundeswehr/frauen/zahlenspiegel.html>> (letzter Zugriff 13.1.2000).
- Bundesministerium der Verteidigung (2004): Frauen in der Bundeswehr: Zahlen – Daten – Fakten <http://www.bundeswehr.de/forces/hintergrund/struk_hg_frauen_zahlen.php> (letzter Zugriff 3.9.2004).
- Bundesministerium der Verteidigung (2005): Frauen in der Bundeswehr: Zahlen – Daten – Fakten <<http://www.bundeswehr.de/C1256EF4002AED30/CurrentBaseLink/N264HLFG245MMISDE>> (letzter Zugriff 3.8.2005).
- Bundesministerium der Verteidigung (2007): Frauen in der Bundeswehr: Zahlen – Daten – Fakten <http://www.bundeswehr.de/portal/a/bwde/kcxml/04_Sj9SPykssy0xPLMnMz0vM0Y_QjzKLd4w3DHQHsYGYpp6m-pEQhiVMzNDNDyIGUufrkZ-bqh-UkqrvrR-gX5AbGIHu6KgIAA-xB4Y!/delta/base64xml/L3dJdyEvd0ZNQUFzQUM-vNEIVRS82X0FfMVFL> (letzter Zugriff 23.4.2007).
- Bundesministerium der Verteidigung (2012): Normalität: Frauen in der Bundeswehr <http://www.bundeswehr.de/portal/a/bwde/!ut/p/c4/FcwxDoAgDADAH9HdzVcoLqTYQhqhmgrfyfTW3H2zwUXwkY5NTscAKfpcpDhcHsbubsbTDkFNjl60rFcysLhl21iAaiC3EAcs_lQyeGK5a5xd9LVrg/> (letzter Zugriff 19.12.2012).
- Bundesministerium der Verteidigung (2016): Weißbuch zur Sicherheitspolitik und zur Zukunft der Bundeswehr. Berlin: BMVg.

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2016): Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen. Hintergrundmeldung, 8.3.2016. Berlin: BMFSFJ <<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/gesetz-fuer-die-gleichberechtigte-teilhabe-von-frauen-und-gesetz-fuer-die-gleichberechtigte-teilhabe-von-frauen-und-maennern-an-fuehrungspositionen/78562?view=DEFAULT>> (letzter Zugriff 15.1.2017).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017): Lohngerechtigkeit. Hintergrundmeldung, 11.1.2017. Berlin: BMFSFJ <<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/lohnungerechtigkeit/80398>> (letzter Zugriff 15.1.2017).
- Bundesregierung (2016a): Frauenkarrieren in der Bundeswehr. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Doris Wagner, Agnieszka Brugger, Dr. Tobias Lindner, weiterer Abgeordneter und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen. Deutscher Bundestag, 18. Wahlperiode, Drucksache 18/9263, 25.7.2016. Berlin: Deutscher Bundestag.
- Bundesregierung (2016b): Umfang von Werbemaßnahmen der Bundeswehr im Jahr 2015. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Ulla Jelpke, Jan van Aken, Christine Buchholz, weiterer Abgeordneter und der Fraktion Die Linke. Deutscher Bundestag, 18. Wahlperiode, Drucksache 18/8505, 19.5.2016. Berlin: Deutscher Bundestag.
- Bundesregierung (2016c): Vierter Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz. Berichtszeitraum 1. Januar 2011 bis 31. Dezember 2014. Deutscher Bundestag, 18. Wahlperiode, Drucksache 18/7410, 27.1.2016. Berlin: Deutscher Bundestag.
- Personalamt der Bundeswehr (2008): Personalinformation 2007/2008. Köln: Personalamt der Bundeswehr.
- Personalamt der Bundeswehr (2009): Personalinformation 2008/2009. Köln: Personalamt der Bundeswehr.
- Personalamt der Bundeswehr (2010): Personalinformation 2009/2010. Köln: Personalamt der Bundeswehr.
- Personalamt der Bundeswehr (2011): Personalinformation 2010/2011. Köln: Personalamt der Bundeswehr.
- Personalamt der Bundeswehr (2012): Personalinformation 2011/2012. Köln: Personalamt der Bundeswehr.
- Personalamt der Bundeswehr (2013): Personalinformation 2012/2013. Köln: Personalamt der Bundeswehr.
- Rühle, Joachim (2016): Perspektiven und Karrieren. Chancengerechtigkeit aus strategischer Sicht. Vortrag im Panel Chancengerechtigkeit des 47. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Wehrmedizin und Wehrpharmazie in Neu-Ulm.
- Statista GmbH (2016): Frauenanteil in Führungspositionen in Deutschland nach Unternehmensgröße und nach Anzahl der Mitarbeiter im Unternehmen im Jahr 2016, 30.6.2016 <<https://de.statista.com>> (letzter Zugriff 19.2.2017).

- Wehrbeauftragter des Deutschen Bundestages (2006): Unterrichtung durch den Wehrbeauftragten. Jahresbericht 2005 (47. Bericht). Deutscher Bundestag, 16. Wahlperiode, Drucksache 16/850, 14.3.2006. Berlin: Deutscher Bundestag.
- Wehrbeauftragter des Deutschen Bundestages (2007): Unterrichtung durch den Wehrbeauftragten. Jahresbericht 2006 (48. Bericht). Deutscher Bundestag, 16. Wahlperiode, Drucksache 16/4700, 20.3.2007. Berlin: Deutscher Bundestag.
- Wehrbeauftragter des Deutschen Bundestages (2008): Unterrichtung durch den Wehrbeauftragten. Jahresbericht 2007 (49. Bericht). Deutscher Bundestag, 16. Wahlperiode, Drucksache 16/8200, 4.3.2008. Berlin: Deutscher Bundestag.
- Wehrbeauftragter des Deutschen Bundestages (2009): Unterrichtung durch den Wehrbeauftragten. Jahresbericht 2008 (50. Bericht). Deutscher Bundestag, 16. Wahlperiode, Drucksache 16/12200, 26.3.2009. Berlin: Deutscher Bundestag.
- Wehrbeauftragter des Deutschen Bundestages (2010): Unterrichtung durch den Wehrbeauftragten. Jahresbericht 2009 (51. Bericht). Deutscher Bundestag, 17. Wahlperiode, Drucksache 17/900, 16.3.2010. Berlin: Deutscher Bundestag.
- Wehrbeauftragter des Deutschen Bundestages (2011): Unterrichtung durch den Wehrbeauftragten. Jahresbericht 2010 (52. Bericht). Deutscher Bundestag, 17. Wahlperiode, Drucksache 17/4400, 25.1.2011. Berlin: Deutscher Bundestag.
- Wehrbeauftragter des Deutschen Bundestages (2012): Unterrichtung durch den Wehrbeauftragten. Jahresbericht 2011 (53. Bericht). Deutscher Bundestag, 17. Wahlperiode, Drucksache 17/8400, 24.1.2012. Berlin: Deutscher Bundestag.
- Wehrbeauftragter des Deutschen Bundestages (2013): Unterrichtung durch den Wehrbeauftragten. Jahresbericht 2012 (54. Bericht). Deutscher Bundestag, 17. Wahlperiode, Drucksache 17/12050, 29.1.2013. Berlin: Deutscher Bundestag.
- Wehrbeauftragter des Deutschen Bundestages (2014): Unterrichtung durch den Wehrbeauftragten. Jahresbericht 2013 (55. Bericht). Deutscher Bundestag, 18. Wahlperiode, Drucksache 18/300, 28.1.2014. Berlin: Deutscher Bundestag.
- Wehrbeauftragter des Deutschen Bundestages (2015): Unterrichtung durch den Wehrbeauftragten. Jahresbericht 2014 (56. Bericht). Deutscher Bundestag, 18. Wahlperiode, Drucksache 18/3750, 27.1.2015. Berlin: Deutscher Bundestag.
- Wehrbeauftragter des Deutschen Bundestages (2016): Unterrichtung durch den Wehrbeauftragten. Jahresbericht 2015 (57. Bericht). Deutscher Bundestag, 18. Wahlperiode, Drucksache 18/7250, 26.1.2016. Berlin: Deutscher Bundestag.
- Wehrbeauftragter des Deutschen Bundestages (2017): Unterrichtung durch den Wehrbeauftragten. Jahresbericht 2016 (58. Bericht). Deutscher Bundestag, 18. Wahlperiode, Drucksache 18/10900, 24.1.2016. Berlin: Deutscher Bundestag.

Sekundärliteratur

- Achatz, Juliane/Projektgruppe GiB (2010): Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft. Berlin: edition sigma.
- Bensahel, Nora/Barno, David/Kidder, Katherine/Sayler, Kelley (2015): *Battlefields and Boardrooms. Women's Leadership in the Military and the Private Sector*. Washington, DC: Center for a New American Security.
- Benschop, Yvonne/Doorewaard, Hans (1998): Covered by Equality: The Gender Subtext of Organizations. In: *Organization Studies* 19: 5, 787–805.
- Bohnsack, Ralf/Marotzki, Winfried/Meuser, Michael (Hrsg.) (2003): *Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung. Ein Wörterbuch*. Opladen: Leske+Budrich.
- Buchwald, Christina (Hrsg.) (2006): *Das Telefoninterview – Instrument der Zukunft? Forschungsberichte aus dem ZSH 06–3*. Halle: Zentrum für Sozialforschung Halle e.V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.
- Burstein, Paul (Hrsg.) (1994): *Equal Employment Opportunity. Labor Market Discrimination and Public Policy*. New York, NY: De Gruyter.
- Busch, Anne (2013): *Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland: Ursachen, Reproduktion, Folgen*. Wiesbaden: Springer VS.
- Coffman, Julie/Neuenfeldt, Bill (2014): *Everyday Moments of Truth. Frontline Managers Are Key to Women's Career Aspirations*. Chicago, IL/New York, NY: Bain & Co.
- Cotter, David A./Hermsen, Joan M./Ovadia, Seth/Vanneman, Reeve (2001): The Glass Ceiling Effect. In: *Social Forces* 80: 2, 655–681.
- England, Paula/Folbre, Nancy (2005): Gender and Economic Sociology. In: Smelser, Neil J./Swedberg, Richard (Hrsg.): *The Handbook of Economic Sociology. Second Edition*. Princeton, NJ: Princeton University Press, 627–649.
- Erfurt Sandhu, Philine (2014): *Selektionspfade im Topmanagement. Homogenisierungsprozesse in Organisationen*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Europäischer Gerichtshof (EuGH) (2000): EU-Recht erlaubt Frauen Dienst mit der Waffe. Der Europäische Gerichtshof widerspricht in seinem Urteil zum Tätigkeitsfeld von Soldatinnen in der Bundeswehr den deutschen Bestimmungen. In: *Frankfurter Rundschau* 12.1.2000, 10.
- Flick, Uwe/Kardoff, Ernst von/Steinke, Ines (Hrsg.) (2005): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Fried, Andrea/Wetzel, Ralf/Baitsch, Christof (2001): Leistungsbeurteilung und Geschlechtsdiskriminierung. Kritisch-konstruktive Bemerkungen. In: *Arbeit* 10: 2, 122–134.
- Funken, Christiane (2005): *Glass Ceiling – Fakt oder Fiktion? Redebeitrag zur Prädikatsvergabe von Total E-Quality Deutschland e.V., Stuttgart, 2.6.2005*.
- Gartner, Hermann/Hinz, Thomas (2009): Geschlechtsspezifische Lohnungleichheit in Betrieben, Berufen und Jobzellen (1993–2006). In: *Berliner Journal für Soziologie* 19: 4, 557–575.

- Genkova, Petia/Ringeisen, Tobias (Hrsg.) (2016): Handbuch Diversity Kompetenz. Band 1: Perspektiven und Anwendungsfelder. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Haffner, Yvonne/Könekamp, Bärbel/Krais, Beate (2006): Arbeitswelt in Bewegung. Chancengleichheit in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen als Impuls für Unternehmen. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Haubl, Rolf (2016): Zur Sozio- und Psychodynamik von Veränderungsprozessen in Organisationen: Ein Erfahrungsbericht. In: Bohmann, Gerda/Brunner, Karl-Michael/Lueger, Manfred (Hrsg.): Strukturwandel der Soziologie? Baden-Baden: Nomos, 149–158.
- Haubl, Rolf/Daser, Bettina (Hrsg.) (2007): Macht und Psyche in Organisationen. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Henn, Monika (2012): Die Kunst des Aufstiegs. Was Frauen in Führungspositionen kennzeichnet. 2. aktualisierte Auflage. Frankfurt am Main/New York, NY: Campus Verlag.
- Hernandez Bark, Alina S./van Dick, Rolf (2015): Frauen und Führung: Erkenntnisse der Sozial- und Organisationspsychologie. In: Wischermann, Ulla/Kirschenbauer, Annette (Hrsg.): Geschlechterarrangements in Bewegung. Veränderte Arbeits- und Lebensweisen durch Informatisierung? Bielefeld: transcript Verlag, 211–229.
- Holst, Elke (2006): Women in Managerial Positions in Europe. Focus on Germany. In: Management Revue 17: 2, 122–142.
- Holst, Elke (2009): Führungskräftemonitor 2001–2006. Baden-Baden: Nomos.
- Holst, Elke/Busch-Heizmann, Anne/Wieber, Anna (2015): Führungskräfte-Monitor 2015: Update 2001–2013. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW).
- Johnson, Stefanie/Murphy, Susan/Zewdie, Selamawit/Reichard, Rebecca J. (2008): The Strong, Sensitive Type: Effects of Gender Stereotypes and Leadership Prototypes on the Evaluation of Male and Female Leaders. In: Organizational Behavior and Human Decision Processes 106: 1, 39–60.
- Jüngling, Christiane/Rastetter, Daniela (2009): Machtpolitik oder Männerbund? Widerstände in Organisationen gegenüber Frauen in Führungspositionen. In: Fröse, Marlies W./Szebel-Habig, Astrid (Hrsg.): Mixed Leadership: Mit Frauen in die Führung! Bern et al.: Haupt Verlag, 131–146.
- Kanter, Rosabeth Moss (1977a): Men and Women of the Corporation. New York, NY: Basic Books.
- Kanter, Rosabeth Moss (1977b): Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. In: American Journal of Sociology 82: 5, 965–990.
- Kanter, Rosabeth Moss (1981): Women and the Structure of Organizations: Explorations in Theory and Behavior. In: Grusky, Oscar/Miller, George A. (Hrsg.): The Sociology of Organizations. Basic Studies. 2. Auflage. New York, NY/London: Free Press, 395–424.

- Kanter, Rosabeth Moss (1987): Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. In: Deegan, Mary J./Hill, Michael (Hrsg.): Women and Symbolic Interaction. Boston, MA: Unwin Hyman, 277–301.
- Kleinert, Corinna/Kohaut, Susanne/Brader, Doris/Lewerenz, Julia (2007): Frauen an der Spitze. Arbeitsbedingungen und Lebenslagen weiblicher Führungskräfte. Frankfurt am Main: Campus.
- Koenig, Anne M./Eagly, Alice H./Mitchell, Abigail A./Ristikari, Tiina (2011): Are Leader Stereotypes Masculine? A Meta-Analysis of Three Research Paradigms. In: Psychological Bulletin 137: 4, 616–642.
- Krell, Gertraude (Hrsg.) (2005): Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies. Analysen aus Organisation, Personal, Marketing und Controlling. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler/GWV Fachverlage.
- Krell, Gertraude/Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (Hrsg.) (2011): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. 6. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Gabler Verlag/Springer Fachmedien.
- Krell, Gertraude/Rastetter, Daniela/Reichel, Karin (Hrsg.) (2012): Geschlecht macht Karriere in Organisationen. Analysen zur Chancengleichheit in Fach- und Führungspositionen. Berlin: edition sigma.
- Kümmel, Gerhard (2008): Truppenbild mit Dame. Eine sozialwissenschaftliche Begleituntersuchung zur Integration von Frauen in die Bundeswehr. Forschungsbericht 82. Strausberg: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr.
- Kümmel, Gerhard (2014): Truppenbild ohne Dame? Eine sozialwissenschaftliche Begleituntersuchung zum aktuellen Stand der Integration von Frauen in die Bundeswehr. Forschungsbericht 106. Potsdam: Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr.
- Kümmel, Gerhard (2016): Halb zog man sie, halb sank sie hin ... Die Bundeswehr und ihre Öffnung für Frauen. In: Dörfler-Dierken, Angelika/Kümmel, Gerhard (Hrsg.): Am Puls der Bundeswehr. Militärsoziologie in Deutschland zwischen Wissenschaft, Politik, Bundeswehr und Gesellschaft. Wiesbaden: Springer VS, 277–301.
- Kümmel, Gerhard (Hrsg.) (2017): Soldatinnen in der Bundeswehr – Integrationsklima und Perspektiven: Dokumentation des Symposiums an der Führungsakademie der Bundeswehr in Hamburg am 10. und 11. Juli 2014. Potsdam: Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr.
- Kümmel, Gerhard/Biehl, Heiko (2001): Warum nicht? Die ambivalente Sicht männlicher Soldaten auf die weitere Öffnung der Bundeswehr für Frauen. Forschungsbericht 71. Strausberg: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr.
- Kümmel, Gerhard/Klein, Paul/Lohmann, Klaus (2000): Zwischen Differenz und Gleichheit: Die Öffnung der Bundeswehr für Frauen. Forschungsbericht 69. Strausberg: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr.

- Kümmel, Gerhard/Werkner, Ines-Jacqueline (Hrsg.) (2003): Soldat, weiblich, Jahrgang 2001. Sozialwissenschaftliche Begleituntersuchungen zur Integration von Frauen in die Bundeswehr – Erste Befunde. Forschungsbericht 76. Strausberg: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr.
- Leonhard, Nina (2007): Berufliche Identität von Soldaten. Eine qualitative Untersuchung von jungen männlichen Soldaten der Bundeswehr aus den neuen und alten Bundesländern. SOWI-Gutachten 3/2007. Strausberg: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr.
- Mayring, Philipp (2015): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 12. vollständig überarbeitete und aktualisierte Auflage. Weinheim: Beltz.
- Mika, Bascha (2012): Die Feigheit der Frauen. Rollenfallen und Geiselmoralität. Eine Streitschrift wider den Selbstbetrug. München: Wilhelm Goldmann Verlag.
- Moskos, Charles C. (1977): From Institution to Occupation: Trends in Military Organization. In: *Armed Forces & Society* 4: 1, 41–50.
- Moskos, Charles C. (1988): Institutional and Occupational Trends in Armed Forces. In: Moskos, Charles C./Wood, Frank R. (Hrsg.): *The Military – More than just a Job?* London et al.: Pergamon-Brassey's, 15–26.
- Müller, Markus (2014): Arbeitgeber Bundeswehr: Die Attraktivität der Bundeswehr als Arbeitgeber im Lichte der öffentlichen Gut-Problematik und die Personalbeschaffung im militärischen Kontext. Berlin: epubli.
- Nelke, Astrid/Sievert, Holger/Tipon, Barbara (Hrsg.) (2013): Karrierewege als Thema der internen Kommunikation. Befragungen der Beschäftigten und Inhaltsanalyse der internen Medien im Auswärtigen Amt. Wiesbaden: Springer VS.
- Ochsenfeld, Fabian (2012): Gläserne Decke oder goldener Käfig: Scheitert der Aufstieg von Frauen in erste Managementpositionen an betrieblicher Diskriminierung oder an familiären Pflichten? In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 64: 3, 507–534.
- Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (Hrsg.) (2012): Geschenkt wird einer nichts – oder doch? Festschrift für Gertraude Krell. Programmatik – Personalpolitik – Gender – Diversity – Diskursive Anknüpfungen. München/Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Pointner, Nico (2017): Die Generalin. In: *Sächsische Zeitung Online*, 1.6.2017 <<https://www.saechsische.de/die-generalin-3695897.html>> (letzter Zugriff 23.10.2018).
- Przyborski, Aglaja/Wohlrab-Sahr, Monika (2010): Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. 3. korrigierte Auflage. München: Oldenbourg.
- Rastetter, Daniela (1998): Männerbund Management. Ist Gleichstellung von Frauen und Männern trotz wirksamer archaischer Gegenkräfte möglich? In: *Zeitschrift für Personalforschung* 12: 2, 167–186.
- Rastetter, Daniela (2016): Führung und Geschlecht aus mikropolitischen Perspektive. In: Wiechmann, Elke (Hrsg.): *Genderpolitik. Konzepte, Analysen und Befunde aus Wirtschaft und Politik*. Baden-Baden: Nomos, 49–78.

- Richter, Gregor (2016): *Wie attraktiv ist die Bundeswehr als Arbeitgeber? Ergebnisse der Personalbefragung 2016*. Forschungsbericht 113. Potsdam: Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr.
- Richter, Gregor (2020): *Genderspezifisches Personalmarketing? Ergebnisse und Analysen der Befragung von Sanitätsstaboffizieren im 14./15./16. Dienstjahr*. Forschungsbericht 124. Potsdam: Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr.
- Schulz, Marlen/Ruddat, Michael (2012): ‚Let’s Talk about Sex!‘ Über die Eignung von Telefoninterviews in der qualitativen Sozialforschung. In: *Forum Qualitative Sozialforschung* 13: 3, Artikel 2.
- Steffens, Melanie C./Viladot, Ma. Àngels (2015): *Gender at Work. A Social Psychological Perspective*. New York, NY et al.: Peter Lang.
- Trenkmann, Jeannette (2015): *Frauen in Führungspositionen der deutschen Privatwirtschaft. Eine institutionensoziologische Analyse organisationaler Gleichstellungspolitik*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Welp, Ingelore/Thege, Britta (2011): *Karriereagenda für Frauen. Wie Geschlecht und Kommunikation über den Karriereerfolg entscheiden*. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Wiedemann, Elke (2011): *Mentoring- und Coachingprogramme für Frauen in Führungsverantwortung. Eine Bestandsaufnahme im Freistaat Sachsen*. Hamburg: Diplomica Verlag.
- Wippermann, Carsten (2014): *Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken*. 6. Auflage. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Wolf, Wendy C./Fligstein, Neil D. (1979a): *Sex and Authority in the Workplace: The Causes of Sexual Inequality*. In: *American Sociological Review* 44: 2, 235–252.
- Wolf, Wendy C./Fligstein, Neil D. (1979b): *Sexual Stratification: Differences in Power in the Work Setting*. In: *Social Forces* 58: 1, 94–107.

Zum Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr:

Das Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr (ZMSBw) mit Sitz in Potsdam betreibt militärsoziologische, militärhistorische und sicherheitspolitische Forschung.

Zur Studie:

Die vorliegende Studie geht unter besonderer Berücksichtigung des Aspekts der Chancengerechtigkeit der Frage nach, ob sich die Karrierewege von männlichen und weiblichen Soldaten unterscheiden, d.h. ob es genderspezifische Unterschiede in militärischen Karrieren gibt. Diese Frage wurde mithilfe einer qualitativen Methode der Sozialforschung, dem berufsbiografischen Interview, untersucht. Der vorliegende Bericht ergänzt die quantitative Untersuchung aus dem Forschungsbericht 124.

Im Ergebnis zeigte sich zum einen in den subjektiven Wahrnehmungen der Soldatinnen über die Teilstreitkräfte hinweg ein größerer berufsbiografischer Einfluss des Aspekts der Vereinbarkeit von Familie und Dienst. Zum anderen bestand bei den Interviewten ebenso teilstreitkraftübergreifend ein Bewusstsein für die vertikale Segregation in der Bundeswehr, also die mit jeder Stufe der Karriereleiter zunehmende Unterrepräsentanz von Soldatinnen in Führungspositionen. In den sozialen Konstruktionen der meisten Befragten konnte eine Verknüpfung der beiden festgestellten genderspezifischen Unterschiede in der Form festgestellt werden, dass die größere berufsbiografische Relevanz der Vereinbarkeitsproblematik als Erklärung für die genderspezifische Unterrepräsentanz von Soldatinnen in Führungspositionen angeführt wurde.

Zum Autor:

Dr. Gerhard Kümmel ist Leiter des Projektbereichs „Wandel von Streitkräften“ im Forschungsbereich Militärsoziologie am Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr (ZMSBw), Potsdam. Er ist Lehrbeauftragter für Militärsoziologie im Master-Studiengang „War and Conflict Studies“ an der Universität Potsdam. Zu seinen Forschungsgebieten zählen Frauen in den Streitkräften und Veteranen der Bundeswehr.