



Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr

Truppenbild mit Dame

Eine sozialwissenschaftliche Begleituntersuchung
zur Integration von Frauen in die Bundeswehr

Gerhard Kümmel

Forschungsbericht 82

März 2008

Impressum

Herausgeber: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr
Verantwortlich für den Inhalt: Dr. Gerhard Kümmel
Anschrift: PF 1142, 15331 Strausberg
Tel.: 03341 58 1837; Fax: 03341 58 1802
E-Mail: GerhardKuettel@bundeswehr.org
Internet: www.sowi.bundeswehr.de

© Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr
ISSN 0342-2569

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers. Belege erbeten.
Druck: Wehrbereichsverwaltung Ost, März 2008

Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr

Truppenbild mit Dame

Eine sozialwissenschaftliche Begleituntersuchung
zur Integration von Frauen in die Bundeswehr

Gerhard Kümmel

Forschungsbericht 82

Strausberg, März 2008

Inhaltsverzeichnis

0	Kurzfassung	5
1	Einleitung	7
2	Die Integration von Frauen in die Bundeswehr seit 2000	11
3	Die sozialwissenschaftliche Begleituntersuchung des Jahres 2005	19
3.1	Unmittelbare Vorgeschichte und Fragestellung	19
3.2	Theoretischer Ausgangspunkt: Das Tokenism-Konzept	25
3.2.1	Token und Tokenism: Was bedeutet das?	25
3.2.2	Kritische Würdigung des Tokenism-Konzepts	29
3.3	Anlage der Studie und Beschreibung des Samples	30
4	Die Untersuchungsergebnisse	39
4.1	Allgemeine politische Orientierungen und Vorstellungen	39
4.2	Berufsverständnis und soldatisches Selbstverständnis	43
4.3	Allgemeine und berufliche Zufriedenheit	57
4.4	Wahrgenommene Schwierigkeiten im Beruf	66
4.5	Bewertung des Integrationsprozesses durch Soldatinnen und Soldaten	83
4.6	Determinanten der Verbleibsabsicht der Soldatinnen	99
5	Resümee: Wie weiter mit der Integration?	103
6	Literaturverzeichnis	111
7	Anhang	119
7.1	Fragebogen	119
7.2	Stichprobenfehler	153

0 Kurzfassung

Die Integration von Frauen in die Bundeswehr hat in der Nachfolge des Urteils des Europäischen Gerichtshofes vom Januar 2000 im Fall Tanja Kreil versus Bundesrepublik Deutschland und der dadurch initiierten vollständigen Öffnung der Streitkräfte für das andere, das vermeintlich schwache Geschlecht enorme Fortschritte gemacht und zu einer Vervielfachung der Zahl weiblicher Soldaten geführt. Der vorliegende Forschungsbericht untersucht den Stand, die Probleme und die Perspektiven der Ordnung der Geschlechter in den deutschen Streitkräften auf der Basis einer quantitativen Fragebogen-Untersuchung bei über 5 300 Soldaten und Soldatinnen. Als theoretische Grundlage diente dabei das Token-Konzept¹ von Rosabeth Moss Kanter.

Im Ergebnis zeigen sich Einstellungen, Meinungen, Entwicklungen und Interaktionsmuster bei den männlichen und weiblichen Soldaten, die auf der Linie der Kanterischen Theorie liegen und entsprechend als Phänomene der Tokenisierung (siehe Kapitel 3.2.1) einzuordnen sind. Das bedeutet, dass der Integrationsprozess von Frauen in der Bundeswehr nicht als abgeschlossen bezeichnet werden kann. Er verläuft auch nicht problemfrei. So lassen sich beispielsweise bei einem Teil der männlichen Soldaten Polarisierungsbestrebungen beobachten. Bei den weiblichen Soldaten wiederum treten typische Reaktions- und Verhaltensmuster eines Tokens zutage, die sich dahingehend zusammenfassen lassen, dass die Soldatinnen eine Integrationsstrategie der Assimilation bevorzugen, die in einer Anpassung und Übernahme der männlich geprägten Organisationskultur im Militär besteht.

Damit diese Tokenisierungsprozesse nicht in negativer Weise auf das Funktionieren der Organisation und auf die militärische Effektivität der Bundeswehr durchschlagen, wird vor allem die dauerhafte Institutionalisierung eines intensiven Gender- und Integrationstrainings empfohlen.

¹ Token (Zeichen) meint, dass die Angehörigen einer Minderheitengruppe in den Augen der dominanten Gruppe nicht als Individuen, sondern als Platzhalter, als Symbol für eine Kategorie (hier: Frauen) wahrgenommen werden. Einzelheiten dieses Ansatzes werden auf den Seiten 25ff. dieses Berichtes ausführlicher erörtert („Theoretischer Ausgangspunkt“).

1 Einleitung

„Reformierst du noch oder transformierst du schon?“ Diese mittlerweile auf deutschen Kasernenhöfen, in Bundeswehrstandorten, in den militärischen Führungs- und politischen Leitungsstäben und auf den Fluren, Gängen und Büros des Bundesministeriums für Verteidigung zum geflügelten Wort avancierte Frage illustriert einen bereits seit längerem währenden und tief (und tiefer) greifenden Prozess der Um- und Neugestaltung der deutschen Streitkräfte. Dieser Wandel ist ebenso sehr eine Reaktion auf die nachhaltigen weltpolitischen Veränderungen Ende der 1980er und zu Beginn der 1990er Jahre wie eine Anpassung an neue Technologien und eine Antwort auf gesamtgesellschaftliche Veränderungsprozesse in der Bundesrepublik Deutschland. Er stellt damit eine große Herausforderung sowohl für die Bundeswehr insgesamt als auch für jeden ihrer Angehörigen dar.

Eine nicht unwichtige Facette dieses Transformationsprozesses ist die Einbeziehung von Frauen in die Streitkräfte. Seit sich die Bundesrepublik Deutschland im Nachgang zu dem Urteil des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) vom Januar 2000 dazu entschieden hat, ohne Ausnahme sämtliche Verwendungsbereiche für Frauen zu öffnen, hat die Integration von Frauen in die Bundeswehr eine neue Qualität erreicht. Denn beginnend mit dem Januar 2001, als die ersten Frauen ihren Dienst in den neu geöffneten Funktionsbereichen antraten, hat sich der Frauenanteil in der Bundeswehr beträchtlich erhöht und liegt derzeit etwa im Durchschnitt der Mitgliedsstaaten der NATO. Mit einer Zahl von rund 13 600 weiblichen Soldaten (Stand: November 2006) stellen Frauen gegenwärtig einen Anteil von etwa sieben Prozent aller Zeit- und Berufssoldaten der Bundeswehr, und eine weitere Erhöhung ist absehbar. Eine solche Veränderung stellt eine enorme Herausforderung für die Organisation und ihre Angehörigen dar, in struktureller, kultureller und/oder mentaler Hinsicht, und ist zudem ein vortreffliches und interessantes Feld sozialwissenschaftlicher Analyse. Nach allem, was man aus der organisationssoziologischen Forschung weiß, ist dieser Wandel von einer Organisation wie von ihren Angehörigen allerdings nicht so ohne Weiteres von heute auf morgen zu bewerkstelligen.

Auf der Homepage der Bundeswehr wird ein durchweg positives Bild von der Integration von Frauen in die Streitkräfte vermittelt: „Die Erfahrungen aus der Truppe belegen eine problemlose Aufnahme und Akzeptanz der Frauen.“ Zudem äußert sich die Bun-

deswehr in ihrem Internet-Auftritt voll des Lobes über die Fähigkeiten und Leistungen der weiblichen Soldaten, heißt es doch resümierend: „Die mit dem militärischen Dienst verbundenen Anforderungen erfüllen sie im Allgemeinen hoch motiviert, zielstrebig und zuverlässig. Im täglichen Dienstbetrieb haben sich Soldatinnen bewährt, insbesondere während der Einsätze in Kambodscha, Somalia, Osttimor sowie gegenwärtig in Bosnien-Herzegowina, Kosovo und Afghanistan. (...) Der größte Teil der Frauen ist sehr gut qualifiziert und hat realistische Vorstellungen von dem soldatischen Beruf. Sie zeichnen sich aus durch hohe Motivation, großen Ehrgeiz und ausgeprägte Leistungsbereitschaft. Frauen legen großen Wert darauf, wie ihre männlichen Kameraden behandelt zu werden.“ Zugleich versichern die Streitkräfte, dass sie „dem Prozess der Integration weiterhin hohe Aufmerksamkeit“ werden angedeihen lassen, um „noch vorhandene Unsicherheiten im Umgang mit den Geschlechtern abzubauen und partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz zu stärken“. (Bundesministerium der Verteidigung 2004, 2005, 2007)

Ein unverzichtbares Element bei der Lagefeststellung und -beurteilung im Zusammenhang mit dem Prozess der vollständigen Öffnung der Bundeswehr für Frauen sind die sozialwissenschaftlichen Begleituntersuchungen, die das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr (SWInstBw) in Strausberg seit mehreren Jahren durchführt. Über diese Studien (etwa: Kümmel/Klein/Lohmann 2000; Kümmel/Biehl 2001; Kümmel/Werkner 2003) fließt die sozialwissenschaftliche Expertise des SWInstBw in die Ausgestaltung des Öffnungsprozesses ein. Sie sollen Hinweise auf mögliche Probleme der Integration aufspüren, einen möglicherweise vorhandenen Nachsteuerungsbedarf identifizieren und Empfehlungen formulieren, wie auf diesen Nachsteuerungsbedarf in der Realität konkret und angemessen reagiert werden kann.

Die vorliegende Studie ist Bestandteil dieser Begleituntersuchungen und widmet sich unter der Perspektive von vier bis fünf Jahren praktizierter und gelebter vollständiger Integration den genannten Themenstellungen. Dazu wird im Anschluss an diese Einleitung in der gebotenen Kürze zunächst skizziert, was in den Jahren seit Verkündung des Urteils des Europäischen Gerichtshofes geschehen ist. Das darauf folgende Kapitel beginnt mit der Erläuterung der unmittelbaren Vorgeschichte und der Entfaltung der Fragestellung. Anschließend werden die methodisch-technische Anlage dieser Studie, ihre theoretische Fundierung und ihre organisatorische Durchführung ebenso beschrieben wie das Sample. Die Ergebnisse, die aus der Untersuchung gewonnen werden konnten, werden in Kapitel 4 präsentiert. Dabei wird in Unterkapiteln auf die allgemeinen

politischen Orientierungen und Vorstellungen der Befragten eingegangen, auf ihr Verständnis von sich selbst wie von ihrem Beruf und auf ihre allgemeine und berufliche Zufriedenheit. Dabei werden auch die Schwierigkeiten, mit denen sich die Soldaten und Soldatinnen konfrontiert sehen, in den Blick genommen. Gleiches gilt für die Frage, wie die beiden Geschlechter ihren Umgang miteinander in der Bundeswehr empfinden und beurteilen, wie sich Männer und Frauen sehen und wie sich aus ihrer Sicht das Problem der sexuellen Belästigung darstellt. Das Kapitel schließt mit den Bewertungen des Integrationsprozesses in der Perspektive der Befragten. Im letzten, dem fünften Kapitel, erfolgt eine Auseinandersetzung mit der Frage, wie es mit dem Integrationsprozess zurzeit steht und wie er weitergehen kann.

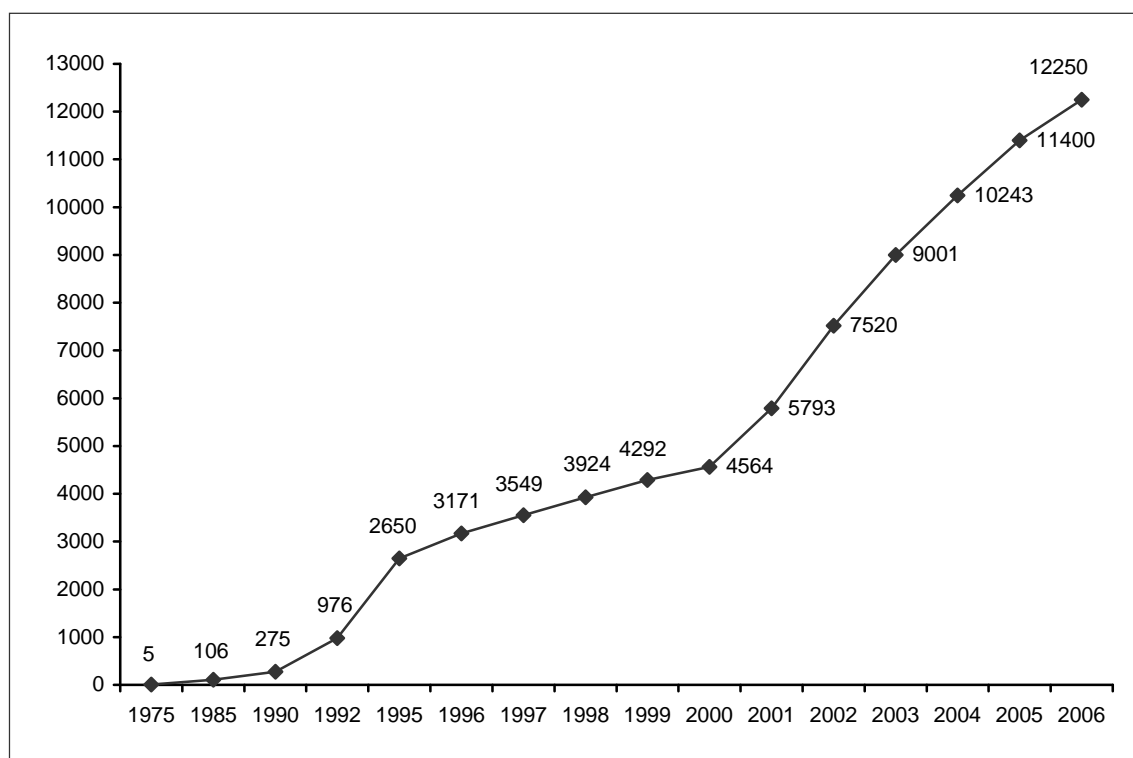
2 Die Integration von Frauen in die Bundeswehr seit 2000

Um das EuGH-Urteil umzusetzen und die notwendigen Voraussetzungen für einen unbeschränkten Zugang von Frauen zum Militär zu schaffen, setzte das Verteidigungsministerium eine intra-ministerielle Steuergruppe *Frauen in den Streitkräften* ein, die sich unter anderem mit Fragen einer vorbereitenden Ausbildung für Vorgesetzte und Ausbilder, des Zugangs zu den Truppengattungen, Dienst- und Verwendungsbereichen, der Änderung des Soldatengesetzes respektive der Soldatenlaufbahnverordnung und der Bekleidung sowie eventuell notwendiger infrastruktureller Änderungen und Anpassungen auseinandersetzte. Vorbereitung, Umsetzung und Durchführung der politischen Entscheidung, den Dienst in den Streitkräften generell für Frauen zu öffnen, wurden so terminiert, dass ab Januar 2001 die ersten Soldatinnen außerhalb des Sanitäts- und Militärmusikdienstes ihren Dienst bei der Bundeswehr antreten konnten. Gleichzeitig verständigte man sich auf das Prinzip der Freiwilligkeit (keine Wehrpflicht für Frauen) und auf gleiche Eignungs- und Zulassungsbedingungen für männliche wie für weibliche Bewerber, d. h. die Erfüllung arbeitsplatzspezifischer Anforderungskriterien gilt ungeachtet des Geschlechts als Entscheidungsgrundlage für die Zulassung des Bewerbers oder der Bewerberin zu den einzelnen Verwendungen. Ab dem Sommer 2000 erfolgten die ersten Bewerbungsgespräche und Eignungstests, und Ende Oktober bzw. Anfang Dezember 2000 stimmten Bundestag und Bundesrat mit der erforderlichen Zweidrittel-Mehrheit einer Änderung des Grundgesetz-Artikels 12a zu. Danach *dürfen* Frauen nunmehr Dienst an der Waffe leisten, können dazu aber nicht verpflichtet werden.

Seit Januar 2001 stehen Frauen in der Bundesrepublik Deutschland somit sämtliche Verwendungsbereiche in der Bundeswehr in der Praxis offen. Frauen können nun also im Gegensatz zu früher, als sie lediglich auf die Bereiche Sanitäts- und Militärmusikdienst verwiesen waren, auch Kampfpilotinnen, Kampfschwimmerinnen oder auch Panzerfahrerinnen werden. Entsprechend wurde das Urteil des Europäischen Gerichtshofes nach landläufiger Einschätzung als das Schleifen einer der letzten Männerbastionen begriffen. Gleichzeitig setzte sich Deutschland, das bis dato sowohl innerhalb der NATO wie auch weltweit eher als Nachzügler bezeichnet werden musste, wenn es um Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen in den Streitkräften ging (Schneider 2001:

351, 354), mit dieser Entscheidung sozusagen an die Spitze der internationalen Entwicklung. Es gehörte fortan zur Avantgarde derjenigen Länder, in denen Frauen ein vollständiger und unbehinderter Zugang zu den Streitkräften möglich ist und deren Beispiel immer mehr Länder folgen. Als Folge davon hat die Zahl der Soldatinnen in der Bundeswehr seit 2001 sprunghaft zugenommen (siehe Abbildung 2-1) und liegt Mitte 2006 bei rund 12 250, was etwa 6,5 Prozent der Zeit- und Berufssoldaten entspricht.

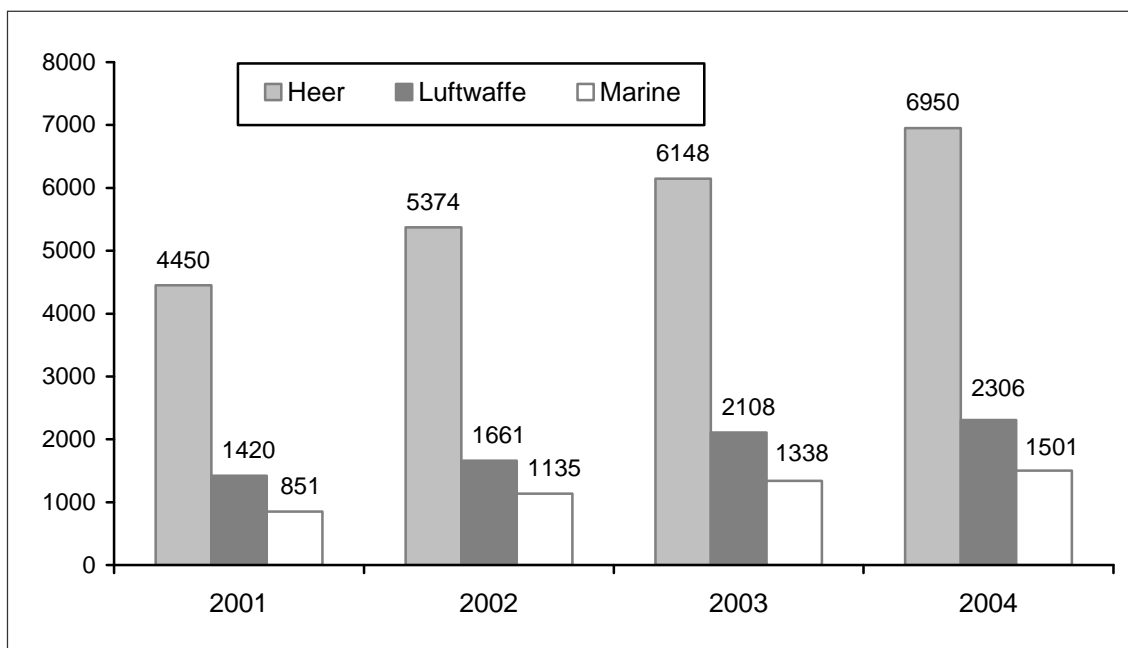
Abbildung 2-1: Soldatinnen in der Bundeswehr 1975–2006



Quelle: Bundesministerium der Verteidigung.

Das Gros der Soldatinnen entfällt dabei im Vergleich der Teilstreitkräfte untereinander auf das Heer, in dem über die Jahre hinweg jeweils rund 60 Prozent aller Soldatinnen tätig sind. Darauf folgt, mit großem Abstand die Luftwaffe, und den niedrigsten Frauenanteil weist die Marine aus (siehe Abbildung 2-2).

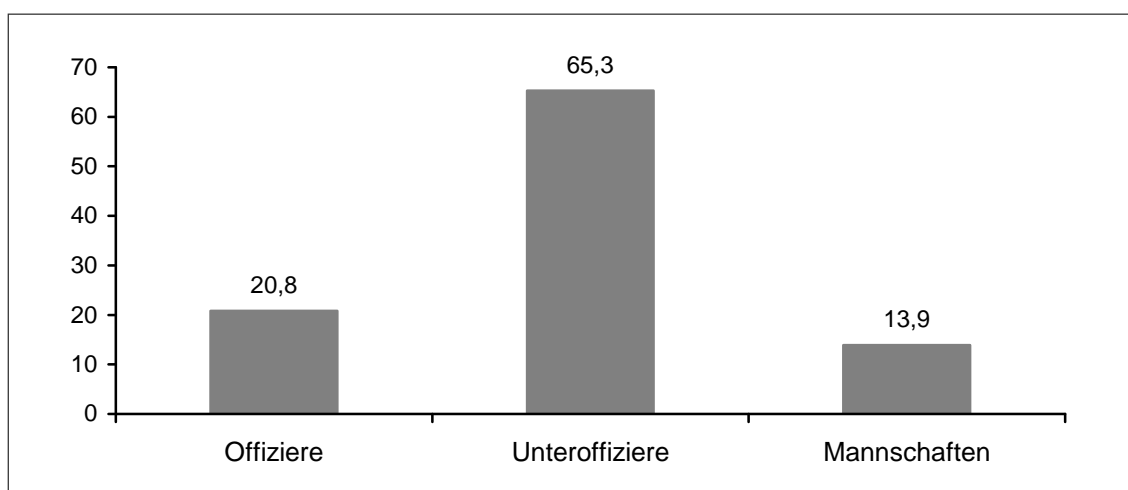
Abbildung 2-2: Anzahl weiblicher Soldaten nach Teilstreitkräften 2001–2004



Quelle: Bundesministerium der Verteidigung.

Bezogen auf die Dienstgradgruppen sind die Frauen ganz überwiegend in der Gruppe der Unteroffiziere mit und ohne Portepee anzutreffen. Hier sind nahezu zwei Drittel aller weiblichen Soldaten zu finden, während knapp 14 Prozent einen Mannschaftsdienstgrad tragen und rund ein Fünftel der Frauen einen Offiziersrang bekleidet (siehe Abbildung 2-3).

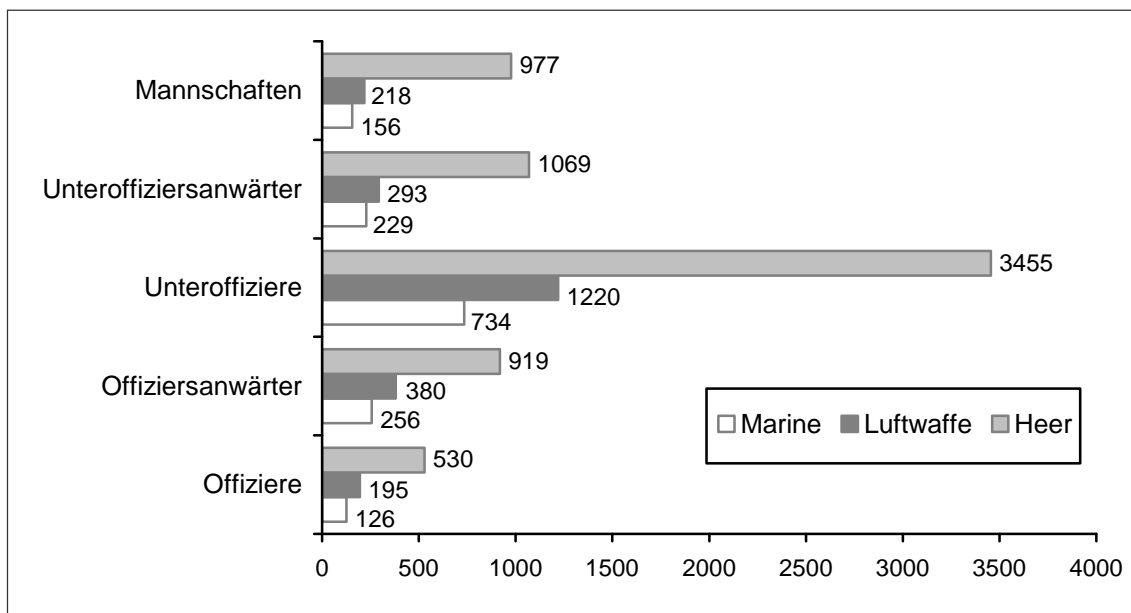
Abbildung 2-3: Soldatinnen 2005 nach Dienstgradgruppen (in Prozent)



Quelle: Bundesministerium der Verteidigung.

Führt man die beiden vorangegangenen Datenauswertungen zusammen – wobei noch eine weitere Differenzierung vorgenommen werden kann, weil für die Dienstgradgruppen der Offiziere und der Unteroffiziere jeweils noch die Anwärterinnen angegeben werden können –, dann kann man, wie hier beispielsweise für das Jahr 2004 ausgewiesen, feststellen, dass die typische Soldatin der Bundeswehr in einem Unteroffiziersdienstgrad in der Teilstreitkraft Heer tätig ist (siehe Abbildung 2-4).

Abbildung 2-4: Anzahl weiblicher Soldaten nach Dienstgradgruppen und Teilstreitkräften 2004



Quelle: Bundesministerium der Verteidigung.

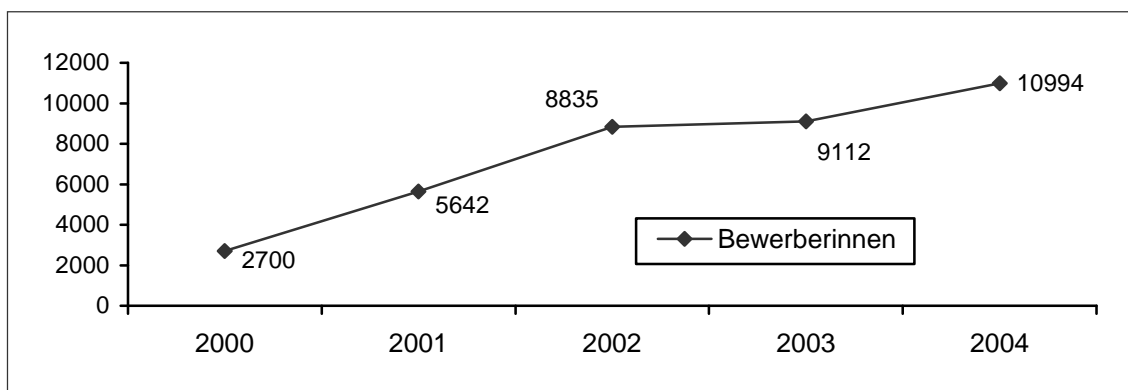
Unabhängig davon ist die Bereitschaft von Frauen, zur Bundeswehr zu gehen, im Vergleich zu den Männern jedoch nicht überwältigend groß. Nach dem EuGH-Urteil im Jahr 2000 lag sie mit 20 Prozent gegenüber beinahe 60 Prozent bei den Männern relativ niedrig (Noelle-Neumann/Köcher 2002: 977) und unterschied sich interessanterweise kaum von der Bereitschaft des Fünftels der 18- bis 24-jährigen Frauen, sich als Freiwillige bei der Bundeswehr zu melden, wie es das Institut für angewandte Sozialwissenschaft schon im Jahre 1982 ermittelt hatte (Kraake 1992: 106). Neueren Daten einer SOWI-Jugendumfrage aus dem Jahr 2004 zufolge, ist der Anteil der jungen 14- bis 23-jährigen Frauen, die sich eine freiwillige Verpflichtung als Soldatin sicher (5 Prozent) bzw. unter Umständen (12 Prozent) vorstellen können, nunmehr etwas geringer und liegt bei 17 Prozent. Die Bundeswehr verfügt demnach in der relevanten Zielgruppe der jungen Frauen über ein Rekrutierungspotenzial von maximal 15 bis 20 Prozent,

während es bei den jungen Männern nahezu ein Drittel ist. Hier können sich 14 Prozent sicher und weitere 16 Prozent unter Umständen vorstellen, sich freiwillig bei der Bundeswehr zu verpflichten. (Bulmahn 2004: 53)

Das heißt aber wiederum nicht, dass Frauen als Zielgruppe bei der Nachwuchswerbung zu vernachlässigen wären. Ganz im Gegenteil, denn angesichts der demografischen Entwicklung in Deutschland wird sich die Zielgruppe der jungen Männer in den kommenden Jahren deutlich verkleinern. Nach Berechnungen von Thomas Bulmahn (2004: 75–78) auf der Basis von Daten des Statistischen Bundesamtes zur 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung wird sich die Gruppe der 16- bis 25-jährigen Männer von etwa 5,0 Mio. im Jahr 2005 recht kontinuierlich auf 4,0 Mio. im Jahr 2025 verkleinern. Dabei wird ein markantes Ost-West-Gefälle erwartet, denn in den neuen Bundesländern wird sich diese Entwicklung wegen des deutlichen Geburtenrückgangs seit Anfang der 1990er Jahre noch drastischer bemerkbar machen. Weil aber diese Regionen angesichts ihrer im Vergleich zu den alten Bundesländern noch größeren sozioökonomischen Schwierigkeiten überdurchschnittlich viele Bewerber sowohl bei Männern wie bei den Frauen stellen, wird die Bundeswehr also quasi in doppelter Hinsicht unter der erwartbaren demografischen Entwicklung leiden.

Umso wichtiger ist folglich das Erschließen von neuen nachwuchspolitischen Zielgruppen. Die Gruppe der jungen Frauen ist in diesem Kontext für die Bewerberlage in der Bundeswehr seit der vollständigen Öffnung der Bundeswehr für Frauen zusehends wichtiger geworden, wie aus den Daten zur Entwicklung der Bewerberzahlen bei Frauen zu erkennen ist (Abbildung 2-5). Ohne die jungen Frauen wäre die Lücke zwischen den personalpolitischen Planvorgaben einerseits und den Ist-Zahlen andererseits in der Tat weitaus gravierender ausgefallen. Die Frauen schließen diese Lücke zu einem großen Teil und tragen damit ganz wesentlich zur Abmilderung, zur Abfederung der Nachwuchs- und Rekrutierungsprobleme der Streitkräfte bei.

Abbildung 2-5: Bewerberinnenaufkommen



Quelle: Jahresberichte des Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages 2001–2005.

Aber nicht nur das Erschließen neuer Bewerbergruppen, sondern auch die Beobachtung und Pflege der vorhandenen Gruppen ist personal- und nachwuchspolitisch von immenser Bedeutung, können doch die bereits vorhandenen Rekrutierungspotenziale intensiver ausgeschöpft werden, wenn diese noch zielgerichteter angesprochen werden. Dies ist neben imagepolitischen Gesichtspunkten und funktionalen Erwägungen im Hinblick auf militärische Bereitschaft und Effektivität ein weiterer wichtiger Grund dafür, dass sich die Bundeswehr den Frauen als ein aufmerksamer, sicherer und attraktiver Arbeitgeber präsentiert. Entsprechend betreibt die Bundeswehr als Organisation nicht nur die technisch-administrative Seite des Integrationsprozesses, sondern bemüht sich auch nachhaltig um die soziale Seite der Integration. So hat sie bereits im Herbst 2000 ein Gender- oder Integrationstraining als Multiplikatoren-Ausbildung am Zentrum Innere Führung in Koblenz eingerichtet, um die männlichen Soldaten in Vorgesetzten- und Ausbildungsfunktionen auf weibliche Soldaten vorzubereiten.

Zeitlich und inhaltlich ist dieses Integrationstraining nach etwa zweieinhalb Jahren im Rahmen von Gender-Mainstreaming-Konzepten (vgl. hierzu etwa die Beiträge in Meuser/Neusüß 2004) ausgedehnt und in Zusammenarbeit mit der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung als mehrtägiges Seminar *Partnerschaftlich handeln* (vgl. Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung 2001) an den Truppschulen und Ausbildungseinrichtungen der Streitkräfte durchgeführt worden. Diese Seminare fanden in dem Zeitraum von März bis November 2003 statt (vgl. zu deren Evaluierung nun auch Hahn/Helfferich 2007).

In diesem Kontext ist auch die gut drei Jahre währende Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes aus dem Jahr 2001 für die Bundeswehr in der Form des Soldaten-

gleichstellungsdurchsetzungsgesetzes (SGleiG) zu nennen. Dieses Gesetz, das SGleiG, wurde in seiner Entwurfsfassung Ende Oktober 2004 in den Bundestag eingebracht und diskutiert; seit Jahresbeginn 2005 wurde es in die Praxis umgesetzt, wobei hinzuzufügen ist, dass es im Spannungs- und Verteidigungsfall ausgesetzt wird. Das SGleiG orientiert sich an Projekten aus der Privatwirtschaft, dem zivilen Sektor, dem bereits genannten Gender-Mainstreaming-Ansatz, wie auch an Modellen einer familienorientierten Personalpolitik im Sinne des Work-Life-Balance-Konzepts. Im Zentrum stehen dabei image-, personal- und rekrutierungspolitische Überlegungen. So soll die Attraktivität der Bundeswehr als Arbeitgeber für potenzielle Interessenten, bei denen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Berufswahl eine gewisse Bedeutung hat, ebenso erhöht werden wie für die jungen Frauen, denen sich die Bundeswehr als ein Arbeitgeber darstellt, der sich um das Wohl weiblicher Soldaten kümmert. Gleichzeitig nähern sich die Streitkräfte damit allgemein-gesellschaftlichen Entwicklungen an (Apelt/Dittmer/Mangold 2005: 123f.).

Das Gesetz schafft die nötigen rechtlichen Grundlagen für die Erleichterung und Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie ermöglichen es Soldatinnen wie Soldaten, unter bestimmten Bedingungen und sofern es der Dienstposten erlaubt – ausgenommen sind beispielsweise Disziplinarvorgesetzte, Soldat/inn/en in Auslandseinsätzen oder beim Kommando Spezialkräfte (KSK) –, für maximal 12 Jahre einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen. So müssen die Antragsteller/innen vier Dienstjahre absolviert haben und ein Kind unter 18 Jahren oder einen Angehörigen haben, der laut ärztlichem Gutachten pflegebedürftig ist. Aufgrund des Fehlens einer Rechtsverordnung des BMVg zum militärischen Dienst in Teilzeit sowie einer ergänzenden Richtlinie für die Personalbearbeitung konnte über Anträge auf Teilzeitbeschäftigung geraume Zeit nicht entschieden werden, so dass diese zunächst ausgesetzt wurden. Erste Abhilfe schaffte eine vorläufige Richtlinie mit ersten Durchführungshinweisen vom Mai 2005. Die Teilzeitbeschäftigungsverordnung selbst trat dann erst am 19. November 2005 in Kraft.

Ferner zielt das SGleiG, wie sein Name schon sagt, auf die Gleichstellung von Soldaten und Soldatinnen in der Bundeswehr und auf die Beseitigung aktueller und die Unterbindung potenzieller Diskriminierung in den Streitkräften aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit. Um diese Ziele zu erreichen, sieht das Gesetz eine ganze Reihe verschiedener Instrumente und gezielter Fördermaßnahmen für weibliche Soldaten vor. Dazu gehört den Buchstaben des Gesetzes zufolge als ein ganz wesentlicher Bestandteil die Wahl von hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten auf Divisionsebene, die die bisher exist-

tierenden 14 Ansprechstellen für die spezifischen Probleme weiblicher Soldaten ablösen und deren Aufgabe es ist, bestehende wie zukünftige Diskriminierungen von weiblichen wie auch von männlichen Soldaten zu beseitigen. Sie wirken bei sämtlichen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen und Entscheidungsprozessen ihrer Dienststellen mit, bei denen es um Gleichstellung der beiden Geschlechter in der Bundeswehr, Work-Life-Balance und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz geht, und verfügen über ein unmittelbares Vortragsrecht, ein umfassendes Einspruchsrecht und ein grundsätzliches Rederecht bei Personalversammlungen. Wahlberechtigt wie auch wählbar sind jedoch ausschließlich Soldatinnen. Die Wahl von insgesamt 40 Gleichstellungsbeauftragten plus Stellvertreterinnen ist zwischenzeitlich flächendeckend durchgeführt worden.

Überdies gelten Frauen in der Truppe derzeit als unterrepräsentiert. Avisiert wird deswegen eine deutliche Erhöhung des Anteils von Soldatinnen. Perspektivisch soll ein Anteil von 50 Prozent weiblicher Soldaten im Sanitätsdienst der Bundeswehr und 15 Prozent im Truppendienst erreicht werden, was gegenüber dem derzeitigen Stand von rund 23 Prozent im Sanitätsdienst und von sechs bis sieben Prozent im Truppendienst jeweils mehr als eine Verdopplung der Zahl weiblicher Soldaten impliziert (vgl. auch Seliger 2005: 13). Dies soll dadurch realisiert werden, dass im Falle einer Dienstpostenbesetzung weibliche Bewerber bei vorliegender gleicher Eignung, Leistung und Befähigung einem männlichen Mitbewerber vorzuziehen sind. Ein Gleichstellungsplan, der alle vier Jahre zu erstellen ist, wacht über den Fortgang und die Umsetzung dieser Maßgabe.

Demnach ist von durchaus ambitionierten mittelfristigen Aufwuchszielen zu sprechen. Weil sich dies wiederum jedoch mit einer allgemeinen Personalreduzierung im Rahmen des Transformationsprozesses der Bundeswehr trifft, werden aus der Truppe bereits Stimmen laut, die bezweifeln, ob diese ‚Quote‘ in der Praxis tatsächlich mit dem Prinzip Bevorzugung von Soldatinnen im Falle gleicher Eignung, Leistung und Befähigung erreicht werden kann. Dem Bericht des Wehrbeauftragten (2005: 30) ist zu entnehmen, dass männliche Soldaten „befürchteten, dass geringer qualifizierte Frauen allein auf Grund ihres Geschlechts bevorzugt würden“. Und auch „bei gleicher Qualifikation [sahen sie] in der ‚Quotenregelung‘ eine Benachteiligung männlicher Soldaten“. Antizipiert wird demnach eine mehr oder minder generelle Bevorzugung der Soldatinnen, so dass u. a. der Deutsche Bundeswehrverband bereits eine konkrete Nachbesserung des Gesetzes angemahnt hat.

3 Die sozialwissenschaftliche Begleituntersuchung des Jahres 2005

3.1 Unmittelbare Vorgeschichte und Fragestellung

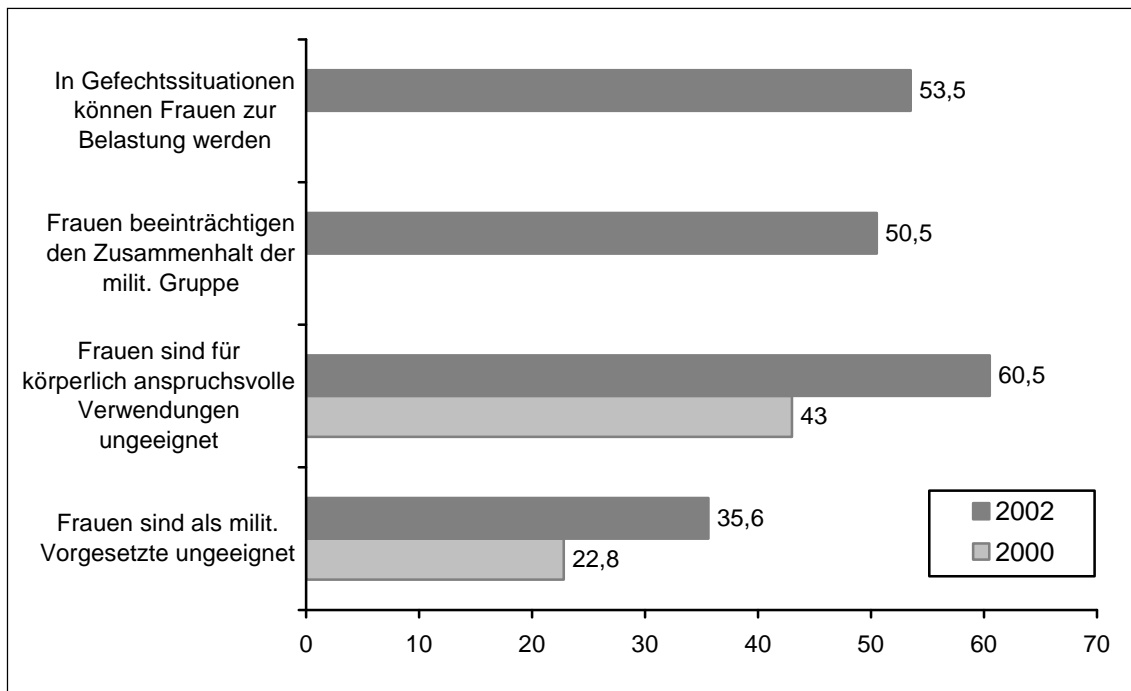
Der Tenor der bis dato vorliegenden Begleituntersuchungen des SWInstBw zur Integration von Frauen in die Bundeswehr war, dass die vollständige, unbeschränkte Öffnung für Frauen eine tiefe Zäsur für eine Männer-Organisation wie die Bundeswehr darstellt, welche die Bundeswehr insgesamt und jeden einzelnen ihrer Soldaten vor beträchtliche Anpassungsprobleme und enorme Herausforderungen stellen würde (vgl. auch Seifert 1996; Steinkamm 2001; Ahrens/Apelt/Bender 2004). Erwartet wurde dabei, dass der Integrationsprozess wegen einer eher wohlwollenden Grundhaltung der männlichen Soldaten und der ‚Sonderrolle‘, welche die betreffenden Soldatinnen der ersten Stunde spielen würden, in einer Anfangsphase vergleichsweise weniger problematisch sein würde als in mittel- oder langfristiger Perspektive. Die eigentlichen Probleme, so die Annahme, würden sich erst im Verlauf eines Normalisierungsprozesses einstellen.

Um diese grundlegenden Erwartungen und Annahmen zu prüfen, wurden im Nachgang zu der Studie des Soldatinnen-Jahrgangs 2001 einige Fragen zum Thema der Integration von Frauen in die Streitkräfte in die Streitkräfteumfragen des SWInstBw der Jahre 2002 und 2003 eingestellt. Und in der Tat konnten Anzeichen für eine Entwicklung in der Art und Weise, wie sie prognostiziert worden war, festgestellt werden. So wurden etwa in der Streitkräfteumfrage 2002 einige Items aus der Untersuchung von Kümmel/Biehl (2001) platziert, die eine größere Skepsis bei männlichen Soldaten erkennen ließen. Danach nahmen bei den Items „Frauen sind für körperlich anspruchsvolle Verwendungen ungeeignet“ und „Frauen sind als militärische Vorgesetzte ungeeignet“ die zustimmenden Äußerungen um etwa 17 bzw. um etwa 13 Prozentpunkte zu (Abbildung 3-1).

Zudem wurden einige neue Items für die Streitkräfteumfrage 2002 formuliert, die ein immer wiederkehrender Bestandteil der Debatte über die Einbeziehung von Frauen in das Militär sind. Die Ergebnisse für diese Items zeigen, dass bei jeweils mehr als der Hälfte der männlichen Soldaten profunde Zweifel hinsichtlich der ‚Tauglichkeit‘ der Frauen für die Bundeswehr existieren. Das gilt für die vermutete negative Wirkung von Frauen auf den Gruppenzusammenhalt der kleinen Kampfgemeinschaft, wie für den

angenommenen Belastungseffekt in Gefechtssituationen durch die Anwesenheit von Frauen (siehe Abbildung 3-1).

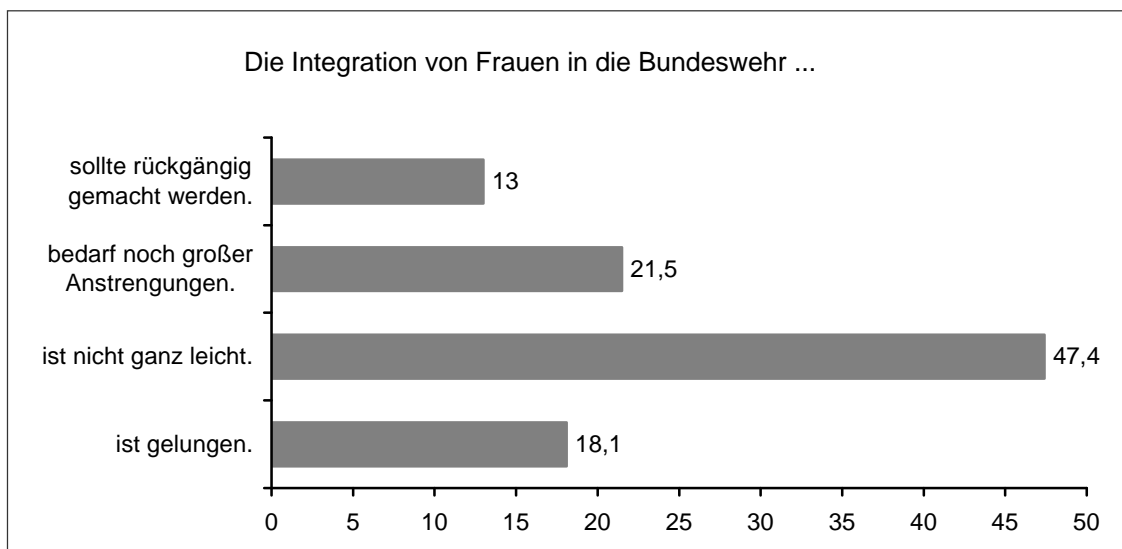
Abbildung 3-1: Einschätzungen männlicher Soldaten zu Frauen in der Bundeswehr, 2000–2002 (Zustimmung in Prozent)



Quellen: Kümmel/Biehl 2001: 32f. für das Jahr 2000; SOWI-Streitkräfteumfrage 2002 für das Jahr 2002.

Auch die Streitkräfteumfrage 2003 enthielt Fragen zum Integrationsprozess von Frauen in die Bundeswehr. Die Antworten, die auf sie gegeben wurden, wiesen in eine ähnliche Richtung. So äußerten sich die männlichen Soldaten in einer Gesamtbeurteilung der Öffnung der Bundeswehr gegenüber Frauen eher zurückhaltend. Nicht einmal 20 Prozent hielten den Integrationsprozess für gelungen, während 13 Prozent die Integration am liebsten wieder zurückschrauben wollten. Fast die Hälfte der Befragten (47 Prozent) sah ihn als nicht ganz leicht an, und gut 21 Prozent hielten schließlich noch weitere große Anstrengungen für nötig. (Abbildung 3-2)

Abbildung 3-2: Einschätzungen männlicher Soldaten zur Integration von Frauen in die Bundeswehr, 2003 (Zustimmung in Prozent)

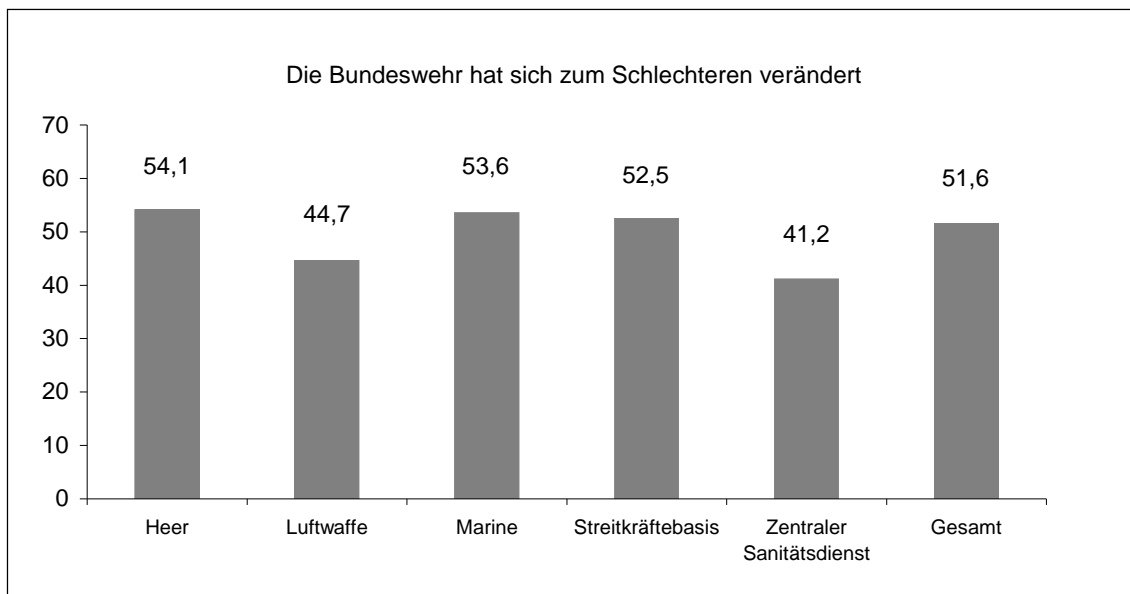


Quelle: SOWI-Streitkräfteumfrage 2003.

Dabei räumten nahezu 70 Prozent der befragten männlichen Soldaten ein, dass sich die Bundeswehr durch die Integration von Frauen sehr (20 Prozent) oder eher (48 Prozent) verändert habe, während dies ein knappes Drittel der Soldaten bestritt. Doch wurden die Soldaten nicht allein nach der Veränderung an sich, sondern auch nach der Qualität bzw. der Richtung der Veränderung befragt. Hierbei fielen die Interviewpartner in zwei nahezu gleich große Gruppen. Von den 1 008 Soldaten, die sich zu dieser Frage äußerten, nahmen etwas mehr als die Hälfte (50,4 Prozent) eine Veränderung zum Schlechteren wahr, und eine nur geringfügig kleinere Gruppe (49,3 Prozent) sah demgegenüber eine positive Veränderung der Bundeswehr durch die Integration weiblicher Soldaten.

Betrachtet man die Gruppen derjenigen etwas genauer, in deren Einschätzung sich die Bundeswehr zum Negativen hin verändert hat, so wurden bei den Kriterien Status, Dienstgradgruppe und Teilstreitkraft- bzw. Organisationsbereichszugehörigkeit aufschlussreiche Binnendifferenzierungen ersichtlich. Zwar mahnen die überwiegend niedrigen absoluten Fallzahlen zur Vorsicht bei der Interpretation, doch lassen sich durchaus einige allgemeine Trendaussagen erkennen. In Bezug auf das Kriterium der Zugehörigkeit zu einer der Teilstreitkräfte bzw. einem der Organisationsbereiche sahen männliche Soldaten insbesondere des Heeres (N=216) und der Marine (N=75), aber auch der Streitkräftebasis (N=104), häufiger eine negative Veränderung als die Soldaten der Luftwaffe (N=80) und des Zentralen Sanitätsdienstes (N=7) (siehe Abbildung 3-3).

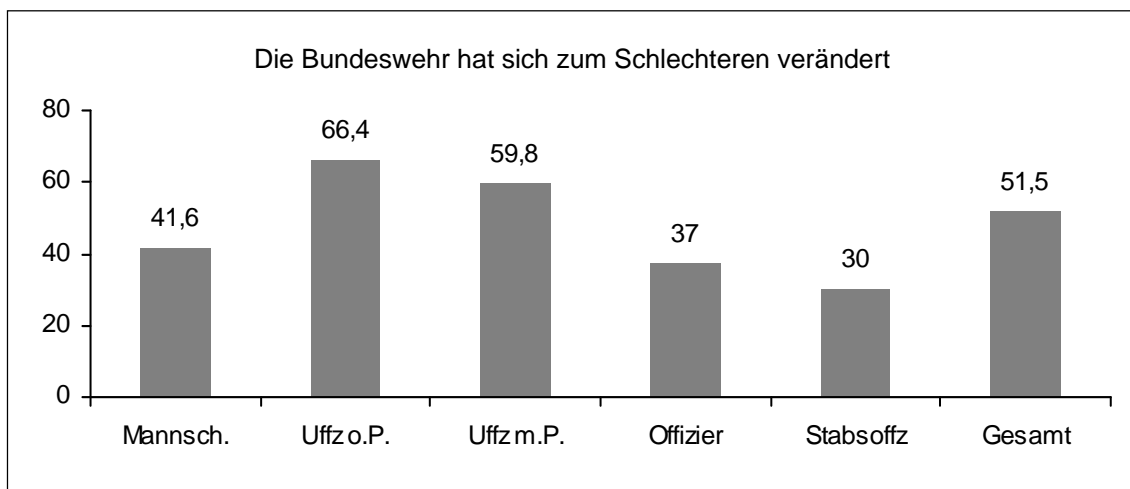
Abbildung 3-3: Negativeinschätzung männlicher Soldaten nach Teilstreitkraftzugehörigkeit/Organisationsbereich, 2003 (Zustimmung in Prozent)



Quelle: SOWI-Streitkräfteumfrage 2003.

Aufgeschlüsselt nach Dienstgradgruppen stach die Gruppe der Unteroffiziere als diejenige mit überdurchschnittlich hoher Negativeinschätzung heraus. Wie aus Abbildung 3-4 zu entnehmen ist, lagen die Werte für die Unteroffiziere mit Portepee (N=140) und insbesondere die Werte für die Unteroffiziere ohne Portepee (N=146) weit über denjenigen der Staboffiziere (N=3) und der Offiziere (N=37), aber auch über denjenigen der Mannschaften (N=152). Dieser Befund ist insofern sehr ernst zu nehmen, als er auf einer funktionalen Ebene der Organisation Streitkräfte auf so etwas wie einen „Praxischock“ hindeuten könnte, da vor allem eben die Unteroffiziere und Feldwebel seit vollständiger Öffnung der Bundeswehr für Frauen am häufigsten und direktesten mit den weiblichen Soldaten zu tun haben.

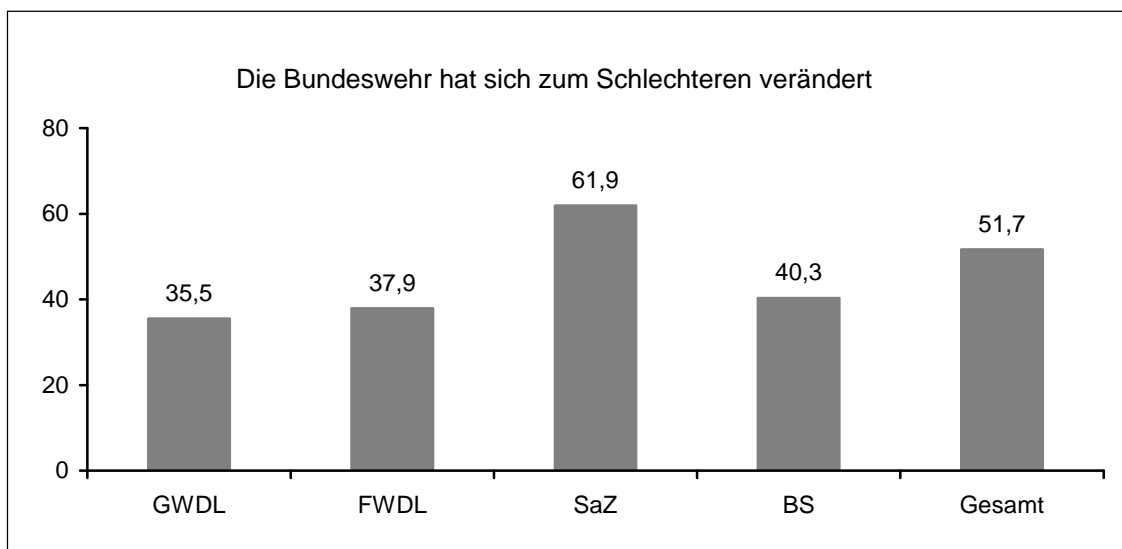
Abbildung 3-4: Negativeinschätzung männlicher Soldaten nach Dienstgradgruppe, 2003 (Zustimmung in Prozent)



Quelle: SOWI-Streitkräfteumfrage 2003.

Dieser Befund wird ergänzt durch den Umstand, dass Negativeinschätzungen männlicher Soldaten markant häufiger in der Statusgruppe der Soldaten auf Zeit anzutreffen waren, während sie sowohl bei Grundwehrdienstleistenden und Freiwillig zusätzlich Wehrdienstleistenden (FWDL), aber auch bei Berufssoldaten unterdurchschnittlich ausgeprägt waren (Abbildung 3-5). Dies entspricht den Ergebnissen der Befragung männlicher Soldaten aus dem Jahr 2000 und ist mit dem Faktor Statusunsicherheit zu erklären. Danach werden weibliche Soldaten als unnötige Konkurrenten um knappe und begehrte Arbeitsplätze wie auch um Aufstiegs- und Karrierechancen in den Streitkräften wahrgenommen. Und dies gilt insbesondere für die Soldaten auf Zeit, ist jedoch deutlich weniger oder sogar gar nicht bei den drei anderen Statusgruppen der Fall, die bei diesem Thema entsprechend eine größere Gelassenheit an den Tag legen können.

**Abbildung 3-5: Negativeinschätzung männlicher Soldaten nach Status, 2003
(Zustimmung in Prozent)**



Quelle: SOWI-Streitkräfteumfrage 2003.

Damit lag eine ganze Reihe von Indizien vor, die darauf hindeuteten, dass in den Jahren seit vollständiger Öffnung der Bundeswehr ab dem Jahr 2001 die Vorbehalte männlicher Soldaten gegen Frauen in der Bundeswehr offenbar nicht in dem Umfang abgenommen hatten, wie man sich das vielleicht gewünscht hatte. Ganz im Gegenteil zeichnete sich doch eher eine Verschlechterung des Integrationsklimas bei männlichen Soldaten ab, und es stellte sich die Frage, ob es sich dabei um einen kurzfristigen Effekt, ein vorübergehendes Phänomen oder um einen längerfristigen Trend handelte, dem aktiv entgegengewirkt werden müsste. Zudem lag es nahe zu untersuchen,

- wie Frauen seit 2001 die Bundeswehr und ihr zumeist männliches berufliches Umfeld erlebt haben,
- welche persönlichen Erfahrungen sie gemacht haben,
- wie sie den Integrationsprozess beurteilen und
- wo sie Strukturen und Entwicklungen sehen, die als problematisch für diesen Integrationsprozess anzusehen sind.

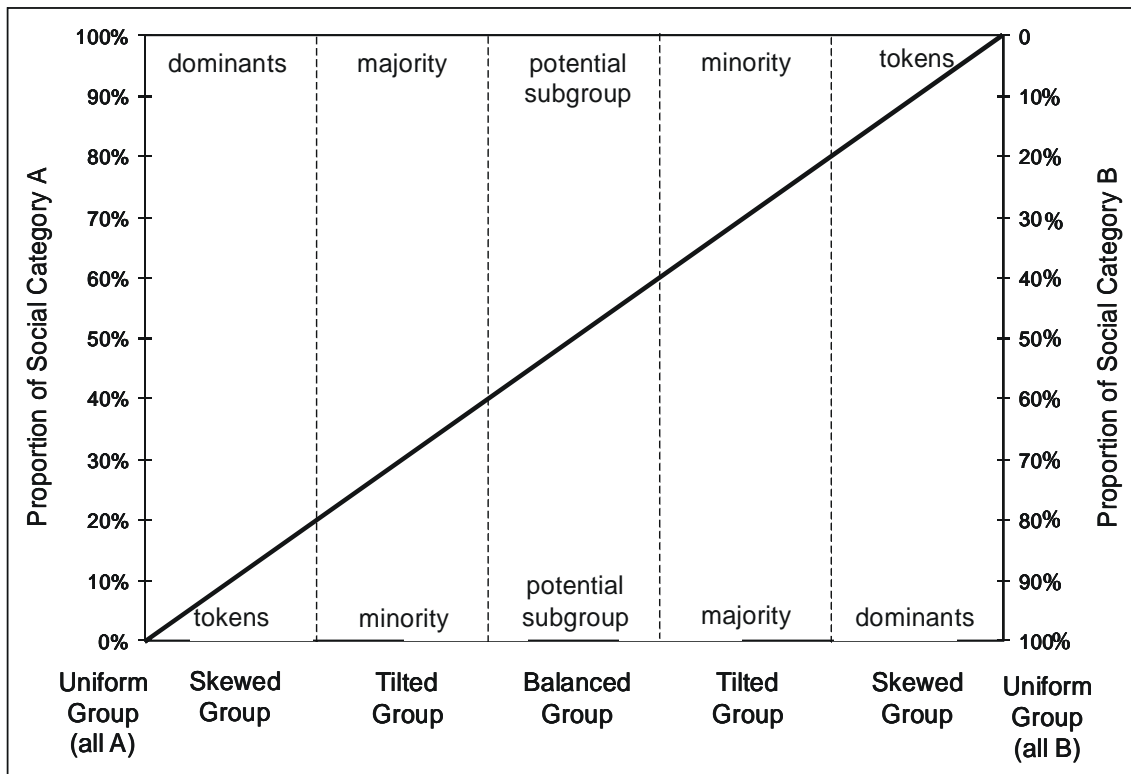
3.2 Theoretischer Ausgangspunkt: Das Tokenism-Konzept

3.2.1 Token und Tokenism: Was bedeutet das?

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

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

Abbildung 3-6: Typen von Gruppen nach Kanter



Quelle: Kanter 1987: 297.

Kanter unterscheidet vier Typen von Gruppen (siehe Abbildung 3-6):

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

nommen, sie bilden Koalitionen und haben einen größeren Einfluss auf die Gruppen- bzw. Organisationskultur. Nach Kanter gelten Gruppen und Organisationen bis zu einem Verhältnis von 65 zu 35 Prozent als „tilted“.

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

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

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

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

werden also lediglich begrenzte und beschränkte Rollen zugewiesen. Assimilation/ Assimilierung meint dann, dass das Token, in unserem Fall die weiblichen Soldaten, diese Rollenzu- und -festschreibung akzeptiert und sich entsprechend verhält, also letztlich nicht als Individuum agiert, sondern als Vertreter der sozialen Kategorie Frau.

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

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

Angesichts eines Anteils der weiblichen Soldaten an den Zeit- und Berufssoldaten in der Bundeswehr von rund 6–7 Prozent – was der Konstellation der Kanterschen Analyse in dem von ihr untersuchten multinationalen Unternehmen entspricht –, ist Kanter zufolge von einer schiefen und verzerrten Gruppe, einer „skewed group“ zu sprechen, in der mithin zu erwarten ist, dass hier die angesprochenen Phänomene des „Tokenism“ relativ scharf und konturiert zutage treten können.

3.2.2 Kritische Würdigung des Tokenism-Konzepts

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

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

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

sischen Männerberufen (Riegraf 1996: 49) herangezogen, besonders auch mit Blick auf mögliche Maßnahmen. Dies legitimiert seine Verwendung für die vorliegende Studie.

3.3 Anlage der Studie und Beschreibung des Samples

Im Rahmen der vom Bundesministerium der Verteidigung beauftragten sozialwissenschaftlichen Begleitung des Öffnungsprozesses hat das SWInstBw Stand, Schwierigkeiten, Probleme und Perspektiven der Integration von Frauen in die Streitkräfte untersucht. Im Mittelpunkt stand die Leitfrage, wie es derzeit um die Integration von Frauen in die Bundeswehr bestellt ist und welche Faktoren ihr zuträglich bzw. abträglich sind.

Gewählt wurde eine quantitative Untersuchung auf der Basis eines standardisierten Fragebogens, der im Wesentlichen in der zweiten Hälfte des Jahres 2004 entwickelt wurde und der im Anhang abgedruckt ist. Dieser Fragebogen enthält neben den allgemeinen und den militärischen soziodemografischen Angaben Items und Fragebatterien zu verschiedenen thematischen Feldern, die einerseits aus der Sichtung der internationalen Literatur zu unserer Thematik und andererseits aus dem bereits vorhandenen empirischen Datenmaterial hervorgegangen und als relevant eingestuft worden sind. Dazu gehören Auffassungen über den Beruf und das Selbstverständnis des Soldaten, die Aufgaben des Militärs im Allgemeinen und der Bundeswehr im Besonderen, zur Ordnung der Geschlechter (Geschlechterstereotype, Geschlechtsrollenvorstellungen), zum Thema Sexualität und sexuelle Belästigung in den Streitkräften, sowie zur wechselseitigen Einschätzung der Zusammenarbeit von männlichen und weiblichen Soldaten und ihrer Arbeitsleistungen. Überdies werden die Soldaten und Soldatinnen zu ihrer allgemeinen wie beruflichen Zufriedenheit ebenso wie zur Vereinbarkeitsproblematik von Familie, Partnerschaft und Beruf befragt. Weitere Elemente des Fragebogens betreffen Meinungsbilder zu verschiedenen Aspekten des Öffnungsprozesses wie etwa wahrgenommene Schwierigkeiten und Probleme der Integration oder das Soldatengleichstellungsdurchsetzungsgesetz.

Nach Abstimmung mit den Bedarfsträgern im Bundesministerium der Verteidigung wurde der Fragebogen überarbeitet und in Teilen aktualisiert, ergänzt und erweitert. Anschließend wurde das Befragungsinstrument einem Pretest mit männlichen und weiblichen Soldaten unterzogen und daraufhin nochmals modifiziert und verfeinert. Der endgültige Fragebogen ging als postalische Befragung im März 2005 mit einem freige-

stempelten Rückumschlag an männliche und weibliche Soldaten in den Versand. Die Feldphase erstreckte sich dann bis Juni 2005.

Für die Untersuchung wurden drei Gruppen herangezogen: Die erste Gruppe umfasst die 1 750 Soldatinnen des ersten Jahrgangs nach vollständiger Öffnung der Bundeswehr für Frauen (Jahrgang 2001), die zum Zeitpunkt der Befragung noch ihren Dienst in der Bundeswehr verrichteten und noch nicht wieder ausgeschieden waren. In der zweiten Gruppe, einer Zufallsstichprobe, finden sich 2 000 weibliche Soldaten, deren Diensteintritt nicht das Jahr 2001 ist, die also bereits früher (und dann nur im Sanitäts- oder Militärmusikdienst) oder später (und dann über die gesamte Bundeswehr hinweg) in die Streitkräfte eingetreten sind. Die letzte Gruppe schließlich besteht aus 2 000 männlichen Soldaten und ist ebenfalls eine Zufallsstichprobe.

Verschickt wurden insgesamt also 5 750 Fragebögen. Davon erreichten jedoch nicht alle ihren Bestimmungsort bzw. ihre Zielperson, denn 379 kamen als unzustellbar zurück. Entsprechend fanden (maximal) 5 371 Fragebögen tatsächlich ihren Empfänger respektive ihre Empfängerin. Von diesen wurden insgesamt 1 838 retourniert, was einer zufrieden stellenden Rücklaufquote von einem guten Drittel (34 Prozent) entspricht. Nach entsprechenden Plausibilitätsprüfungen der Fragebögen mussten 24 Fragebögen aus den Stichproben wieder entfernt werden, so dass die Datenanalysen und -auswertungen mit insgesamt 1 814 Fällen vorgenommen werden konnten. Davon entfallen 571 oder 31 Prozent des Gesamtsamples auf die Gruppe „Frauen 2001“. In der Gruppe „Andere Frauen“ befinden sich 625 Fälle (= 34 Prozent), und die Gruppe „Männer“ besteht aus 603 Fällen (= 33 Prozent). In 15 Fällen (= 1 Prozent) wurden hierzu keine Angaben gemacht, so dass hier keine Zuordnung zu einer Untergruppe möglich war. Die statistische Auswertung des Datensatzes erfolgte im Wesentlichen mittels des Statistikprogramms Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) in der Version 12.0. In der Regel wurde in der Analyse der Vergleich zwischen den Geschlechtern vorgenommen und die Differenzierung der beiden Frauen-Gruppen nur bei vorliegender Relevanz berücksichtigt. Zur Fehlermarge der Untersuchungsergebnisse sei auf die entsprechende Tabelle im Anhang verwiesen.

In allgemeiner soziodemografischer Hinsicht sind die einzelnen Gruppen durch interessante Gemeinsamkeiten, aber auch und vor allem Unterschiede gekennzeichnet (siehe die Synopse in Tabelle 3-1). Der Tenor ist dabei der, dass die Unterschiede zwischen den Männern und Frauen insgesamt recht markant sind, dass sich aber auch die beiden Gruppen von Frauen in Teilen recht deutlich voneinander absetzen. Mitunter ist die

Gruppe „Andere Frauen“ durchaus der Gruppe der Männer ähnlicher als der Gruppe „Frauen 2001“. Dies gilt beispielsweise mit Blick auf die Bildung der Befragten. Sämtliche Befragten haben einen Schulabschluss, doch im Geschlechtervergleich fällt auf, dass die Männer mit 13 Prozent häufiger als die Frauen (8 Prozent) lediglich einen Hauptschulabschluss aufweisen. Frauen treten daher in der Regel mit einer höheren formalen Bildung in die Bundeswehr ein als die Männer. Doch auch die beiden Frauen-Gruppen weisen noch einmal interne Differenzierungen auf. Denn während die „Frauen 2001“ häufiger mit einem Realschulabschluss (62 verglichen mit 50 Prozent) in die Bundeswehr kommen, haben die „Anderen Frauen“ deutlich häufiger (10 verglichen mit 1 Prozent) einen Fachhochschulabschluss bzw. das Abitur.

Ein ähnliches Muster offenbart sich in Bezug auf die Religionszugehörigkeit. Wiederum sind Geschlechterunterschiede vorhanden, und zwar in der Weise, dass sich Frauen häufiger als Männer keiner Konfession zugehörig fühlen. Doch dieser Effekt ist vor allem auf die Gruppe „Frauen 2001“ zurückzuführen, weil nahezu jede zweite von ihnen konfessionslos ist. Dies lässt sich insbesondere auch im Hinblick auf die Sozialisationsregion deuten. Die Frauen insgesamt kommen nämlich häufiger als die Männer aus den Neuen Bundesländern und sind dort aufgewachsen. Besonders gilt dies wiederum für die „Frauen 2001“, während die „Anderen Frauen“ hier so etwas wie eine Zwischenposition zwischen den beiden anderen Gruppen einnehmen.

Tabelle 3-1: Allgemeine soziodemografische Angaben (in Prozent)

	Frauen 2001	Andere Frauen	Frauen gesamt	Männer	Sample gesamt
Alter					
Bis 29 Jahre	95	84	89	48	75
Ab 30 Jahre	5	16	11	52	25
Aufgewachsen					
Alte Bundesländer	54	60	57	70	61
Neue Bundesländer	46	40	43	30	39
Wohnort					
Land (bis 10 000 Einw.)	45	37	41	42	41
Kleinstadt (bis 100 000 Einw.)	30	38	34	36	35
Großstadt (über 100 000 Einw.)	25	25	25	22	24

	Frauen 2001	Andere Frauen	Frauen gesamt	Männer	Sample gesamt
Familienstand					
Ledig, ohne feste Beziehung	23	27	25	16	22
Ledig, mit fester Beziehung	36	37	37	26	33
Partnerschaft/Lebensgemeinschaft	20	19	19	10	16
Verheiratet	17	14	16	44	25
Geschieden/getrennt lebend	4	3	4	4	4
Verwitwet	0	0	0	0	0
Kinder					
Ja	14	13	13	47	25
Nein	86	87	87	53	75
Status vor Bundeswehr					
Auszubildende/r	20	15	17	17	17
Schüler(in)/Student(in)	30	36	33	31	32
Voll berufstätig	35	36	36	46	39
Teilzeit berufstätig	6	5	6	2	4
Arbeitslos	9	8	8	4	7
Hausfrau/-mann	0	1	0	0	0
Religionszugehörigkeit					
Keine	46	38	42	37	40
Evangelisch	34	35	34	31	33
Katholisch	19	26	23	31	25
Muslimisch	0	0	0	0	0
Andere	1	1	1	1	1
Schulabschluss					
Keiner	0	0	0	0	0
Hauptschule	7	9	8	13	10
Realschule	62	50	56	50	54
(Fach-)Hochschulreife	31	31	31	26	29
(Fach-)Hochschulabschluss	1	10	6	10	7

Ein Bild von erwähnenswerten Binnendifferenzierungen zwischen den beiden Frauen-Gruppen bei gleichzeitig signifikanten Unterschieden zwischen Männern und Frauen stellt sich in der Frage des Alters ein. Hier verteilen sich die männlichen Soldaten nahezu gleichmäßig auf die beiden Altersgruppen. Etwas mehr als die Hälfte der Soldaten sind der Altersgruppe ab 30 Jahren zuzurechnen, etwas weniger als die Hälfte derjenigen bis 29 Jahren. Demgegenüber sind insgesamt neun von zehn Frauen jünger als

30 Jahre, so dass ein erhebliches Altersgefälle zwischen den Geschlechtern besteht. Bei den Soldatinnen fallen mit Blick auf das Jahr des Eintritts in die Streitkräfte die „Frauen 2001“ (95 Prozent) deutlich häufiger als die „Anderen Frauen“ (84 Prozent) in die Altersgruppe unter 30 Jahre. Entsprechend sind mit 16 Prozent drei Mal mehr „Andere Frauen“ als „Frauen 2001“ 30 Jahre und älter.

Keine Unterschiede zwischen den beiden Frauen-Gruppen sind hingegen mit Blick auf Familienstand und Elternschaft festzustellen. In beiden Gruppen ist eine relative Mehrheit ledig, lebt aber in einer festen Beziehung. Dies gilt für mehr als jede dritte Frau. Jeweils nahezu ein Viertel wiederum ist ledig ohne Partnerschaft, und jeweils etwa ein Fünftel lebt in einer Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft. Demgegenüber sind mehr als vier von zehn Männern verheiratet, und ein Viertel der Männer ist ledig, hat aber eine feste Beziehung. Als ledig bezeichnen sich 16 Prozent, und 10 Prozent leben in einer Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft. Was die Elternschaft anbelangt, so haben 13 Prozent der Frauen mindestens ein Kind, während es bei den Männern fast die Hälfte ist.

Kaum erwähnenswerte Unterschiede zwischen den Geschlechtern, doch auffällige Differenzierungen im Vergleich der beiden Frauen-Gruppen treten hinsichtlich des Wohnortes auf. Etwa 40 Prozent der Männer und der Frauen leben auf dem Land in Orten bis 10 000 Einwohnern; jeweils ein gutes Drittel der männlichen und weiblichen Soldaten bevorzugt eine Kleinstadt bis 100 000 Einwohnern, und jeweils etwa ein Viertel zieht es in eine Großstadt mit mehr als 100 000 Einwohnern. Letzteres gilt auch im Vergleich der beiden Frauen-Gruppen. Diese unterscheiden sich indes markant, wenn es um dörfliche und kleinstädtische Wohngegenden geht. So leben „Andere Frauen“ etwas häufiger als die „Frauen 2001“ in einer Kleinstadt (38 verglichen mit 30 Prozent), während fast jede zweite der „Frauen 2001“, doch nur etwas mehr als jede dritte der „Anderen Frauen“ das Leben auf dem Land präferiert.

Recht geringe Unterschiede, sowohl zwischen den beiden Frauen-Gruppen als auch im Geschlechtervergleich, zeigen sich in den Angaben zum Status vor Eintritt in die Bundeswehr. Die bestehenden Unterschiede liegen darin, dass die Männer häufiger als die Frauen zuvor voll berufstätig waren, während die Frauen zu acht Prozent, die Männer aber nur zu vier Prozent zuvor arbeitslos waren. Diese Unterschiede werden allerdings dadurch etwas relativiert, dass die Frauen zu sechs Prozent verglichen mit zwei Prozent bei den Männern zuvor in Teilzeit arbeiteten. Darüber hinaus sind noch zwei Differenzierungen zwischen den beiden Frauen-Gruppen zu erwähnen. Befanden sich nämlich

die Frauen der Gruppe „Frauen 2001“ häufiger als „Andere Frauen“ vor ihrem Eintritt in die Bundeswehr in Ausbildung, so waren umgekehrt letztere öfter als erstere zuvor Schülerin oder Studentin.

Was nun die militärischen soziodemografischen Angaben anbelangt, so zeigt sich überwiegend ein ähnliches Muster (vgl. Tabelle 3-2).

Tabelle 3-2: Militärische soziodemografische Angaben (in Prozent)

	Frauen 2001	Andere Frauen	Frauen gesamt	Männer	Sample gesamt
Laufbahngruppe					
Mannschaften	8	13	11	8	10
Unteroffizier o.P.	51	37	43	18	35
Unteroffizier m.P.	28	29	28	44	34
Offizier	14	18	16	22	18
Stabsoffizier	1	4	2	8	4
Status					
FWDL	0	0	0	1	0
Zeitsoldat	100	93	96	55	82
Berufssoldat	0	7	4	45	17
Teilstreitkraft/ Organisationsbereich					
Heer	39	31	35	37	35
Luftwaffe	15	10	12	25	16
Marine	10	11	10	8	10
Streitkräftebasis	15	10	12	22	18
Zentraler Sanitätsdienst	21	38	30	6	22
BMVg/Anderes	1	0	1	1	1
Tätigkeitskategorie					
Kampf	2	2	2	10	4
Kampfunterstützung	9	7	8	13	9
Nachschub/Versorgung	21	17	19	13	17
Wartung/Instandsetzung	4	5	4	18	9
Stabsverwendung	35	23	29	27	28
Führung/ Führungsunterstützung	12	10	11	18	13
Medizinische Versorgung	18	37	28	3	19

Hinsichtlich des Status beispielsweise ist zu sagen, dass die Frauen nahezu ausschließlich in die Kategorie der Zeitsoldaten fallen. In der Gruppe „Frauen 2001“ sind es sogar alle, während in der Gruppe „Andere Frauen“ mehr als 90 Prozent zu dieser Kategorie zählen. Bei den Männern hingegen findet sich hier eine deutlich größere Spreizung, da auch Freiwillig zusätzlich Wehrdienstleistende (FWDL) in dieser Gruppe, wenn auch nur am Rande, auftauchen. Darüber hinaus ist hier nur etwas mehr als jeder zweite ein Zeitsoldat, und mehr als 40 Prozent der Männer sind Berufssoldaten. In Bezug auf die Laufbahngruppe unterscheiden sich die Männer von den beiden Frauen-Gruppen dadurch, dass die Männer häufiger als Frauen in den Gruppen der Unteroffiziere mit Portepée, der Offiziere und der Staboffiziere zu finden sind, während die Frauen stärker als die Männer als Unteroffiziere ohne Portepée in der Bundeswehr beschäftigt sind. Vor allem die „Frauen 2001“ sind dabei für diesen Befund verantwortlich, sind doch etwas mehr als die Hälfte von ihnen in diese Laufbahngruppe einzuordnen. Bei den „Anderen Frauen“ hingegen sind dies lediglich etwas mehr als ein Drittel. Dafür sind unter den „Anderen Frauen“ mehr Soldatinnen als bei den „Frauen 2001“ im Mannschaftsdienstgrad als Offiziere und als Staboffiziere anzutreffen.

Wenig überraschend ist sodann der Befund, dass Frauen deutlich häufiger als Männer dem Zentralen Sanitätsdienst zuzurechnen sind. Fast jede dritte Frau, doch nur sechs Prozent der Männer sind diesem Bereich zuzuordnen. Dabei sind es insbesondere die „Anderen Frauen“, die für dieses Bild verantwortlich zeichnen, denn mit annähernd 40 Prozent im Vergleich zu 21 Prozent fallen annähernd doppelt so viele „Andere Frauen“ als „Frauen 2001“ in dieses Tätigkeitsfeld. Dagegen sind letztere mit 39 Prozent verglichen zu 31 Prozent stärker im Heer anzutreffen. Gleiches gilt mit jeweils 15 zu 10 Prozent für die Luftwaffe und die Streitkräftebasis. Im Vergleich der Geschlechter unterscheiden sich die Männer von den Frauen schließlich noch dadurch, dass mit einem Verhältnis von 25 zu 12 Prozent mehr als doppelt so viele Männer als Frauen der Luftwaffe zuzurechnen sind. Dieses Verhältnis gilt näherungsweise auch für die Streitkräftebasis. Keine bzw. geringe Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind für die Teilstreitkräfte Heer und Marine, sowie den Organisationsbereich des BMVg selbst zu notieren.

Neben diesen harten militärisch-soziodemografischen Angaben wurde noch eine ‚weiche‘, weil subjektiv bestimmbare Angabe abgefragt. Hierbei handelt es sich um die subjektive Zuschreibung der eigenen Person zu einem Tätigkeitsbereich, wobei die Befragten gebeten wurden, sich anhand ihrer überwiegenden Tätigkeit, d. h. ihrer

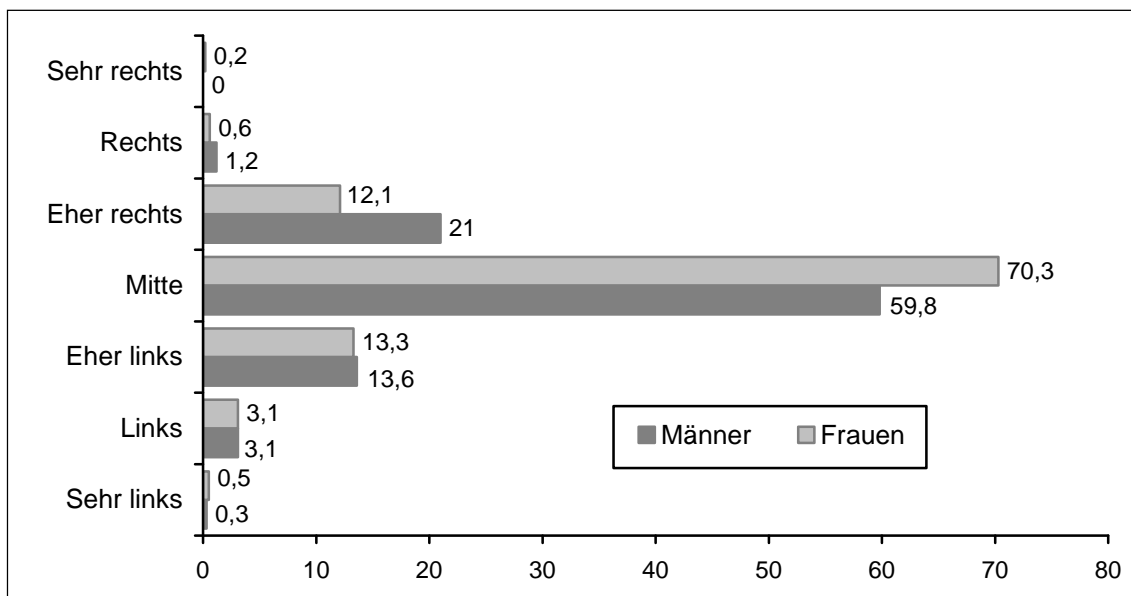
Schwerpunkttätigkeit, einzuordnen. Nur wenig differieren „Andere Frauen“ und „Frauen 2001“ in Bezug auf die Tätigkeitskategorien Kampf (jeweils um 2 Prozent), Kampfunterstützung (jeweils um 8 Prozent), Wartung/Instandsetzung (jeweils um 5 Prozent) und Führung/Führungsunterstützung (jeweils um 11 Prozent). Mit 37 Prozent verglichen zu 18 Prozent ordnen sich indes doppelt so viele „Andere Frauen“ als „Frauen 2001“ der medizinischen Versorgung zu. Dagegen rechnen sich 35 Prozent der „Frauen 2001“, aber nur rund 23 Prozent der „Anderen Frauen“ der Tätigkeitskategorie Stabsverwendung zu. Geringer fallen die Unterschiede für die Kategorie Nachschub und Versorgung aus, der sich 21 Prozent der „Frauen 2001“ und 17 Prozent der „Anderen Frauen“ zuordnen. Kaum ausgeprägte Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind lediglich für die Tätigkeitskategorie Stabsverwendung zu konstatieren, wo die Werte jeweils um 28 Prozent liegen. Ebenfalls bei 28 Prozent liegt der Wert für die Frauen, die sich damit der medizinischen Versorgung erwartungsgemäß weitaus häufiger als die Männer (19 Prozent) zurechnen. Öfter als Männer (13 Prozent) finden sich Frauen (19 Prozent) sodann noch in der Tätigkeitskategorie Nachschub und Versorgung. Hingegen ordnen sich jeweils mehr Männer als Frauen in die Tätigkeitskategorien Kampf (10 versus 2 Prozent), Kampfunterstützung (13 versus 8 Prozent), Wartung/Instandsetzung (18 versus 4 Prozent) und Führung/Führungsunterstützung (18 versus 11 Prozent) ein.

4 Die Untersuchungsergebnisse

4.1 Allgemeine politische Orientierungen und Vorstellungen

Eine erste Annäherung an den Untersuchungsgegenstand erfolgte über die Erfassung allgemeiner politischer Orientierungen und Vorstellungen. Dazu wurden mehrere Itembatterien in den Fragebogen eingestellt. Zunächst wurden die Befragten gebeten, ihre politische Orientierung anhand einer üblichen Rechts-Links-Skala anzugeben. Den Daten zufolge ordnen sich dabei die Männer – wie auch in entsprechenden Untersuchungen in der Zivilbevölkerung – stärker dem rechten politischen Spektrum zu, während sich die Frauen eher in der politischen Mitte verorten (Abbildung 4-1).

Abbildung 4-1: Politische Selbsteinstufung im Geschlechtervergleich (in Prozent)



So sind es in der vorliegenden Studie insgesamt über 22 Prozent der Männer verglichen mit lediglich knapp 13 Prozent der Frauen, die sich dem rechten politischen Spektrum zurechnen. Der politischen Mitte zugehörig fühlen sich dagegen mehr als 70 Prozent der Frauen im Vergleich zu fast 60 Prozent der Männer. Somit fällt jeweils eine starke Mehrheit in diese Kategorie. Demgegenüber gibt ein nahezu identischer Anteil von jeweils etwa 17 Prozent der männlichen und weiblichen Soldaten an, die eigene politische Heimat im politischen Spektrum links von der Mitte zu sehen. Diese Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Verteilung der politischen Orientierungen

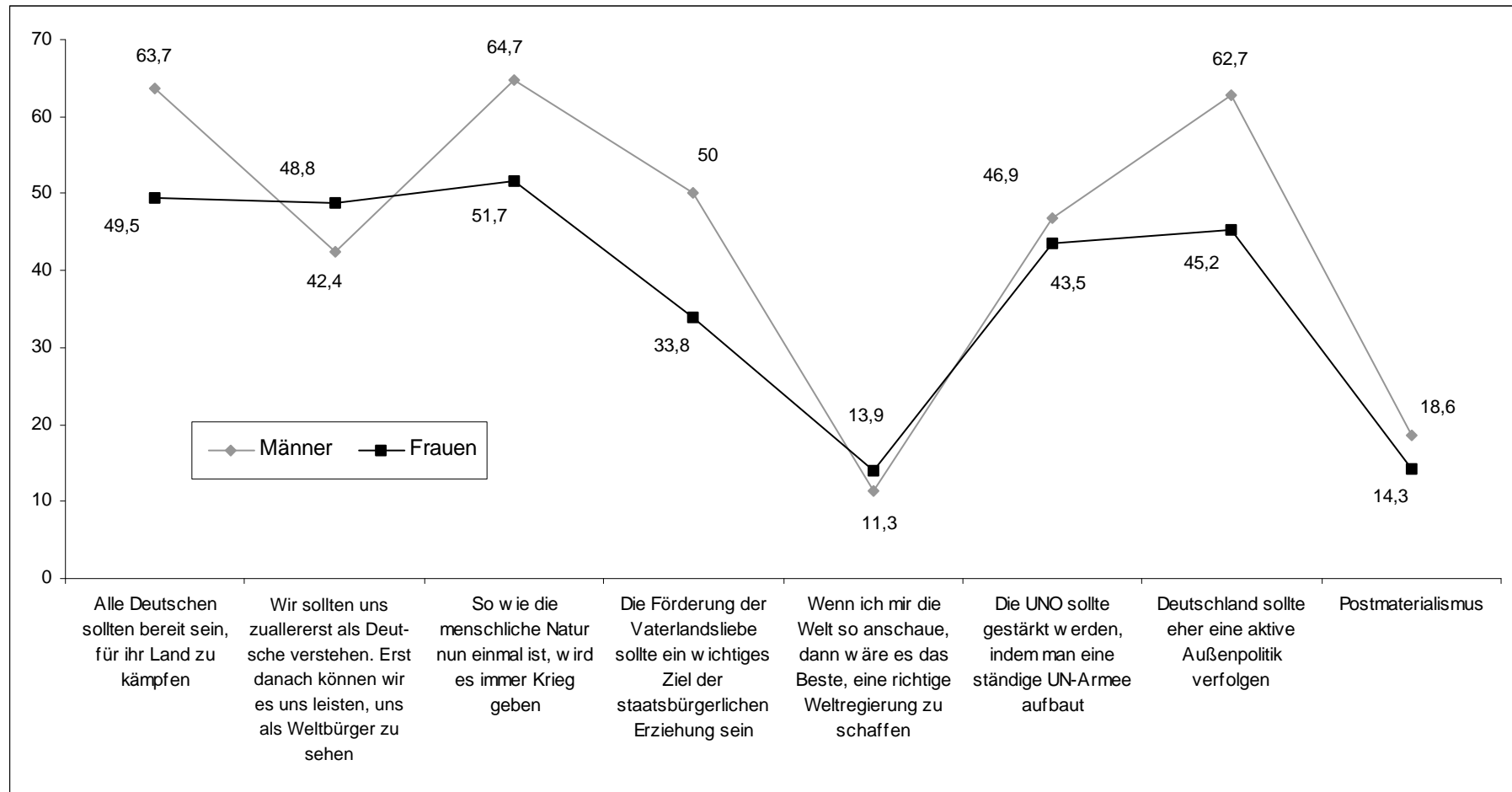
sind, so das Ergebnis des durchgeführten Chi-Quadrat-Tests, statistisch höchst signifikant ($p \leq 0.001$). Demgegenüber bestehen in der politischen Selbsteinstufung im Vergleich der beiden Frauen-Gruppen keine statistisch signifikanten Unterschiede.

In Bezug auf Wert- und Politikvorstellungen (siehe Abbildung 4-2) offenbaren sich, wie wir sehen werden, bei nahezu allen Items, die zu diesem Bereich herangezogen wurden, statistisch signifikante Unterschiede im Antwortverhalten der männlichen und weiblichen Soldaten, die im Wesentlichen auf der Linie gängiger Erwartungen liegen. Danach sind die Männer zunächst von ihrem Menschenbild her weitaus skeptischer und pessimistischer als die Frauen. Fast zwei Drittel der Soldaten, aber nur gut jede zweite Soldatin stimmen dem Item zu, dass, so wie die menschliche Natur nun einmal ist, es immer Kriege geben wird. Die Anwendung von Gewalt ist demnach für die männlichen Soldaten weitaus selbstverständlicher ein Teil der menschlichen Natur als für die weiblichen Soldaten.

Die Männer sind ferner generell nationalistischer und patriotischer; sie fühlen sich weitaus stärker als die Frauen an die Nation, an Deutschland gebunden. So wollen wiederum annähernd zwei Drittel von ihnen, indes nur knapp jede zweite Frau alle Deutschen in die Pflicht nehmen, im Fall der Fälle für ihr Land zu kämpfen. Entsprechend halten sie auch weit häufiger als Frauen die Vermittlung von Vaterlandsliebe in der Erziehung/Ausbildung für wichtig. Jeder zweite Mann, doch nur jede dritte Frau empfindet dies so.

Umgekehrt tendieren die Frauen, wenn auch auf niedrigem Niveau, häufiger als die Männer zu einer sozusagen kosmopolitischen Perspektive, was ebenfalls gängigen Alltagsannahmen entspricht. So sprechen sich die Soldatinnen beispielsweise eher als die männlichen Soldaten für eine Weltregierung aus. Allerdings wird dies dadurch etwas relativiert, dass sie sich zuvörderst als Deutsche und dann erst als Weltbürgerin sehen. Etwa jede zweite stimmt diesem Item zu im Vergleich zu rund 40 Prozent der Männer.

Abbildung 4-2: Wert- und Politikvorstellungen (Zustimmung in Prozent)



Zudem sprechen sich mit rund 47 Prozent die Männer etwas deutlicher für die Etablierung ständiger Streitkräfte der Vereinten Nationen aus als die Frauen mit knapp 44 Prozent. Sie neigen überdies etwas eher als die Frauen den sogenannten postmaterialistischen Werten im Sinne Ronald Ingleharts zu. Schließlich sprechen sich die männlichen Soldaten häufiger für eine aktive Außenpolitik aus. So sind es beinahe 63 Prozent der Männer, die der Ansicht sind, dass Deutschland eher eine aktive Außenpolitik betreiben sollte, während sich mehr als die Hälfte der Soldatinnen eher eine passive Außenpolitik mit Konzentration auf die Binnenprobleme der Bundesrepublik wünschen, was ebenfalls gängigen Erwartungen entspricht.

Um zu prüfen, ob bei diesen Meinungsbildern statistisch signifikante Unterschiede bestehen, wurden wiederum Chi-Quadrat-Tests durchgeführt. Die Ergebnisse sind in Tabelle 4-1 zusammengetragen worden, die gleichzeitig die Mittelwerte für die beiden Gruppen angibt.

Tabelle 4-1: Wert- und Politikvorstellungen²

Item-Nr.	Item	Gruppe	Mittelwert	Statistische Signifikanz (p)
1	Alle Deutschen sollten bereit sein, für ihr Land zu kämpfen.	Männer	2,14	0.000
		Frauen	2,45	
2	Wir sollten uns zuallererst als Deutsche verstehen. Erst danach können wir es uns leisten, uns als Weltbürger zu sehen.	Männer	2,69	0.001
		Frauen	2,54	
3	So wie die menschliche Natur nun einmal ist, wird es immer Krieg geben.	Männer	2,27	0.000
		Frauen	2,53	
4	Die Förderung der Vaterlandsliebe sollte ein wichtiges Ziel der staatsbürgerlichen Erziehung sein.	Männer	2,50	0.000
		Frauen	2,87	
5	Wenn ich mir die Welt so anschau, dann wäre es das Beste, eine richtige Weltregierung zu schaffen.	Männer	3,94	0.000
		Frauen	3,73	
6	Die UNO sollte gestärkt werden, indem man eine ständige UNO-Armee aufbaut.	Männer	2,73	n.s.
		Frauen	2,67	

2 Bei den Items 1 bis 6 dieser Tabelle lag jeweils eine fünfstufige Skala vor. Der Wert 1 steht dabei für „Stimme voll und ganz zu“; der Wert 5 wurde der Antwortvorgabe „Stimme überhaupt nicht zu“ zugewiesen. Bei dem Item 7 (Außenpolitik) liegt eine Zweistufigkeit vor. Der Wert 1 wurde der Präferenz für aktive, der Wert 2 der Präferenz für passive Außenpolitik zugeordnet. Hinter dem Item 8 (Postmaterialismus) steht die Frage 1 des Fragebogens. Diese wurde recodiert, indem drei Gruppen errechnet wurden: Der Wert 1 steht für die Gruppe der eindeutigen Postmaterialisten, d. h. für diejenigen, die in Frage 1 die Items b) und d) auf Platz 1 und Platz 2 gesetzt haben; der Wert 3 steht für die Gruppe der eindeutigen Materialisten, mithin für diejenigen, die den Items a) und c) der Frage 1 des Fragebogens die Plätze 1 und 2 zugewiesen haben. Der Wert 2 bildet einen Mischtyp ab.

Item-Nr.	Item	Gruppe	Mittelwert	Statistische Signifikanz (p)
7	Aktive Außenpolitik	Männer	1,37	0.000
		Frauen	1,55	
8	Postmaterialismus	Männer	1,9156	n.s.
		Frauen	1,9591	

Den Daten zufolge liegt bei nahezu sämtlichen Items ein Unterschied im Antwortverhalten von männlichen und weiblichen Soldaten vor, der statistisch höchst signifikant ist. Lediglich bei zwei Items – Stärkung der UNO durch Aufstellung eigener UN-Streitkräfte und Materialismus/Postmaterialismus – konnte keine statistische Signifikanz festgestellt werden.

Im Vergleich der beiden Frauen-Gruppen sind lediglich zwei statistisch signifikante Unterschiede erwähnenswert. So fühlen sich die „Frauen 2001“ statistisch signifikant eher als die „Anderen Frauen“ zunächst als Deutsche und dann als Weltbürger ($p=0.032$). Stimmen bei ersteren fast 53 Prozent dem entsprechenden Item zu, so sind es bei letzteren lediglich knapp 45 Prozent. Umgekehrt plädieren 48,8 Prozent der „Anderen Frauen“ im Vergleich zu 41,3 Prozent der „Frauen 2001“ für eine aktive Außenpolitik der Bundesrepublik Deutschland. Der Chi-Quadrat-Test ermittelt in dieser Frage nach dem außenpolitischen Verhaltensmuster Deutschlands einen statistisch sehr signifikanten Unterschied ($p=0.009$), der mit dem im Durchschnitt höheren Alter, der größeren Erfahrung, aber auch der längeren militärischen Sozialisation der „Anderen Frauen“ erklärt werden könnte.

Diese Befunde geben erste Hinweise darauf, dass sich die männlichen und weiblichen Soldaten auch hinsichtlich ihres Berufsverständnisses und ihres soldatischen Selbstverständnisses unterscheiden könnten.

4.2 Berufsverständnis und soldatisches Selbstverständnis

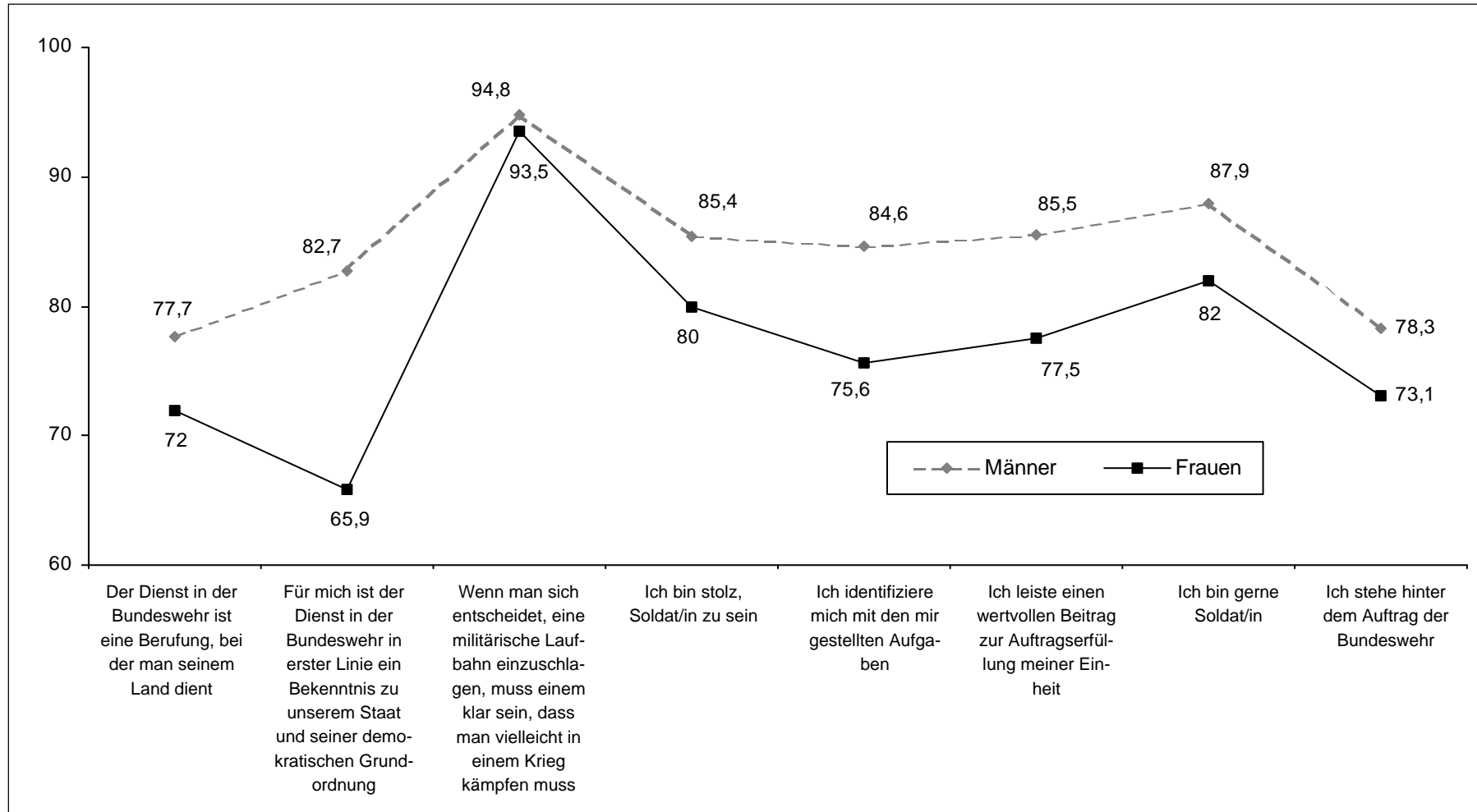
In diesem Punkt wurden die Soldatinnen und Soldaten beispielsweise danach befragt, ob sie gerne Soldat/in sind, ob sie als Soldat/in Stolz empfinden, ob sie den Auftrag der Bundeswehr teilen, ob sie sich mit ihrer Tätigkeit identifizieren und sich als wichtig für ihre Einheit empfinden. Ferner wurde versucht, ihre Auffassung vom Soldatenberuf herauszuarbeiten, indem die Meinungen zu klassischen Assoziationen wie Soldat-Sein

als Dem-Land-Dienen und als Bekenntnis zum Staat wie auch zum Aspekt des Kämpfens erhoben wurden.

Abgesehen von einem Item liegen über sämtliche Items hinweg die zustimmenden Äußerungen zwischen 72 und 95 Prozent, wobei allerdings die Zustimmungswerte für die weiblichen Soldaten, abgesehen von zwei Items, in aller Regel zwischen fünf und zehn Prozent unterhalb der der männlichen Soldaten liegen (Abbildung 4-3).

So ist etwa die Realität der neuen Einsätze der Bundeswehr bei weit über 90 Prozent der Befragten angekommen. Dass der Beruf Soldat, anders bzw. stärker als früher, Kämpfen und damit in letzter Konsequenz ggf. auch Töten und Verletzt- bzw. Getötet-Werden bedeutet, wird von beiden Geschlechtern nahezu deckungsgleich erkannt. Auch die Identifikation mit dem Auftrag der Bundeswehr ist bei männlichen und weiblichen Soldaten in ähnlicher Weise gegeben, wo sich 73 Prozent der Frauen und 78 Prozent der Männer entsprechend artikulieren. Zudem empfinden die männlichen Soldaten ihren Dienst in der Bundeswehr mit knapp 78 Prozent verglichen mit 72 Prozent häufiger als weibliche Soldaten als eine patriotische Berufung. Sie sind auch häufiger stolz darauf, Soldat zu sein (gut 85 verglichen mit 80 Prozent), ebenso wie sie mit 88 Prozent im Vergleich zu 82 Prozent häufiger angeben, gerne Soldat zu sein. Des Weiteren empfinden sich fast 90 Prozent der männlichen, aber nur gut 75 Prozent der weiblichen Soldaten als wertvoll für ihre Einheit. Ähnliches gilt für die Identifikation mit den übertragenen Aufgaben. Und mit 83 im Vergleich zu 66 Prozent sehen weit mehr Männer als Frauen ihren Dienst in der Bundeswehr als ein Bekenntnis zum Staat, zu Deutschland an.

Abbildung 4-3: Das Berufs- und Selbstverständnis (Zustimmung in Prozent)



Zur Ermittlung der statistischen Signifikanz der Unterschiede im Antwortverhalten der männlichen und weiblichen Soldaten wurde wiederum auf das Verfahren des Chi-Quadrat-Tests zurückgegriffen, dessen Befunde – wiederum unter Einbeziehung der Mittelwerte – in Tabelle 4-2 abgebildet sind.

Tabelle 4-2: Berufsverständnis und soldatisches Selbstverständnis³

Item-Nr.	Item	Gruppe	Mittelwert	Statistische Signifikanz (p)
1	Der Dienst in der Bundeswehr ist eine Berufung, bei der man seinem Land dient.	Männer	1,79	0.026
		Frauen	1,88	
2	Für mich ist der Dienst in der Bundeswehr in erster Linie ein Bekenntnis zu unserem Staat und seiner demokratischen Grundordnung.	Männer	1,77	0.000
		Frauen	2,18	
3	Wenn man sich entscheidet, eine militärische Laufbahn einzuschlagen, muss einem klar sein, dass man vielleicht in einem Krieg kämpfen muss.	Männer	1,25	n.s.
		Frauen	1,30	
4	Ich bin stolz, Soldat/in zu sein.	Männer	1,64	0.024
		Frauen	1,74	
5	Ich identifiziere mich mit den mir gestellten Aufgaben.	Männer	1,67	0.000
		Frauen	1,91	
6	Ich leiste einen wertvollen Beitrag zur Auftrags-erfüllung meiner Einheit.	Männer	1,68	0.000
		Frauen	1,90	
7	Ich bin gerne Soldat/in.	Männer	1,53	0.012
		Frauen	1,65	
8	Ich stehe hinter dem Auftrag der Bundeswehr.	Männer	1,88	n.s.
		Frauen	1,05	

Bei zwei Items dieser Itematterie konnten keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen Männern und Frauen nachgewiesen werden. Beide Geschlechter denken ähnlich hinsichtlich des Kämpfer-Aspekts des Soldat-Seins und stehen in gleicher Weise hinter dem Auftrag der Bundeswehr. Demgegenüber unterscheiden sich männliche und weibliche Soldaten mit statistischer Signifikanz auf einfachem Niveau ($p \leq 0.05$) bei drei Items (Nr. 1, 4, 7). Bei den verbleibenden Items (Nr. 2, 5, 6) schließlich sind die Unterschiede im Antwortverhalten statistisch höchst signifikant.

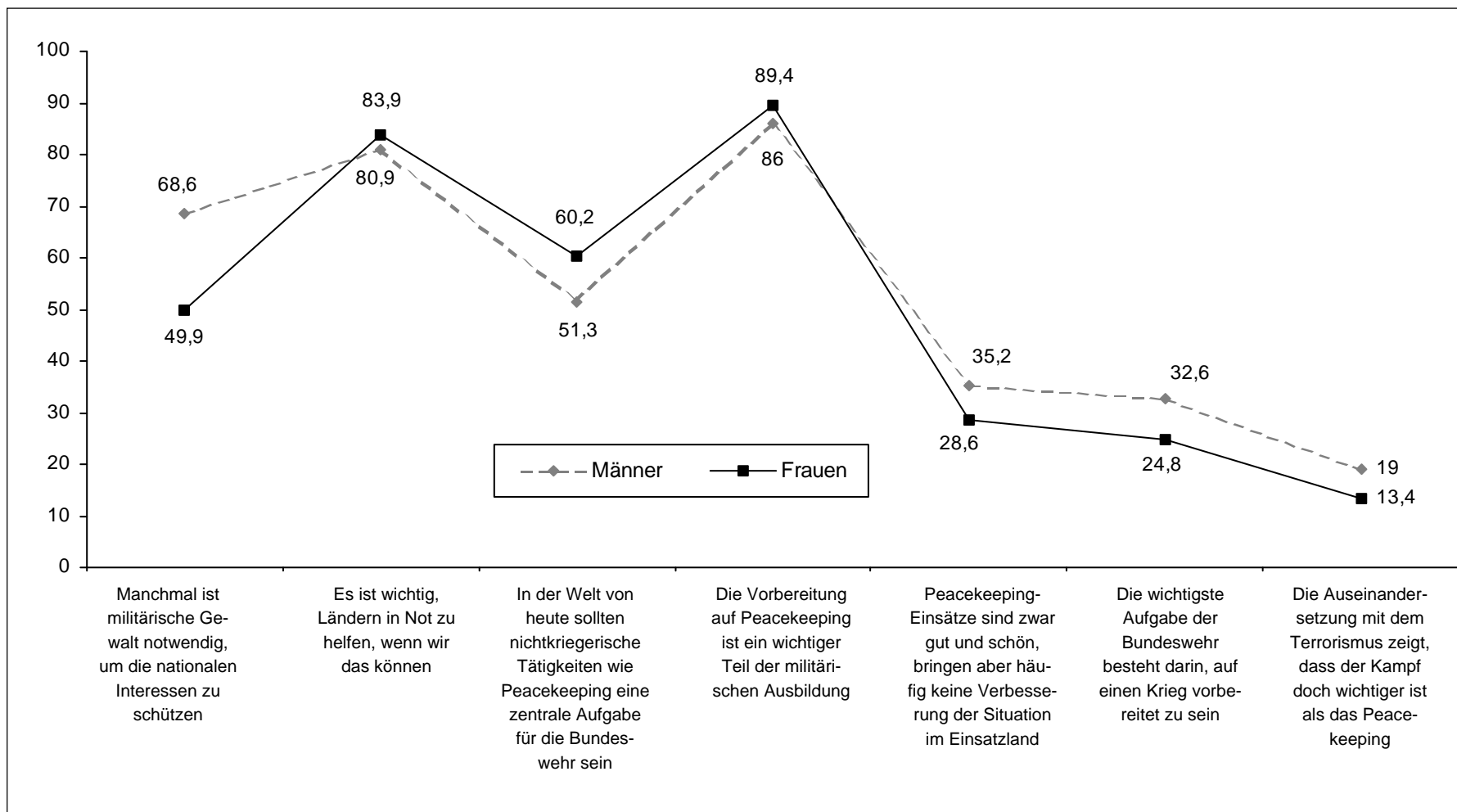
³ Bei den Items dieser Tabelle lag jeweils eine fünfstufige Skala vor. Der Wert 1 steht dabei für „Stimme voll und ganz zu“; der Wert 5 wurde der Antwortvorgabe „Stimme überhaupt nicht zu“ zugewiesen.

Das Berufs- und Selbstverständnis der männlichen Soldaten ist konservativer und patriotischer als das der weiblichen Soldaten, sie identifizieren sich stärker als diese mit ihrer Tätigkeit und mit ihren Aufgaben, und sie empfinden sich deutlicher als jene als wichtig für die Organisation. Anders gewendet: Frauen stehen ihrer Tätigkeit, der Organisation und ihren militärischen Aufgaben etwas nüchterner gegenüber und schätzen ihren eigenen Beitrag etwas bescheidener als die Männer ein.

Statistisch signifikante Unterschiede zwischen den beiden Frauen-Gruppen treten lediglich bei zwei Items zutage. Bei dem Item zur Identifikation mit den übertragenen Aufgaben zeigt sich eine statistisch signifikant ($p=0.033$) stärkere Intensität bei den „Frauen 2001“. Hier geben 78 Prozent ein zustimmendes Votum ab, während es bei den „Anderen Frauen“ knapp 5 Prozent weniger sind (73,4 Prozent). Dieses Resultat lässt sich vermutlich damit erklären, dass letztere bereits mehr Zeit in der Bundeswehr verbracht haben als erstere und dadurch einen nüchterneren Blick entwickelt haben. Hinsichtlich der Einschätzung des eigenen Wertes für die Einheit und die Organisation ist das Ergebnis ähnlich, nehmen sich doch mit knapp 80 Prozent im Vergleich zu annähernd 76 Prozent bei den „Anderen Frauen“ die „Frauen 2001“ öfter als wertvoll für ihre eigene Einheit wahr. Der Chi-Quadrat-Test weist einen statistisch sehr signifikanten Unterschied zwischen den beiden Frauen-Gruppen aus ($p=0.003$).

Die Rede von den militärischen Aufgaben in den vorangegangenen Absätzen ist jedoch recht allgemein und unspezifisch, firmieren doch ganz unterschiedliche militärische Funktionen unter dieser Rubrik, so dass eine Differenzierung in konkrete, spezifische Rollen und Funktionen der Streitkräfte im Allgemeinen und der Bundeswehr im Besonderen angeraten ist. Dadurch ergibt sich ein detaillierteres Bild, wie Abbildung 4-4 illustriert, das die Zustimmung der Befragten zu verschiedenen Items abbildet, die militärische Funktionen zwischen Schützen, Helfen, Retten, Peacekeeping, Gewalt und Kampf umfassen.

Abbildung 4-4: Streitkräfte zwischen Schützen, Helfen, Retten, Peacekeeping, Gewalt und Kampf (Zustimmung in Prozent)



Den Befragungsdaten zufolge weichen die Auffassungen der weiblichen Soldaten in Bezug auf die Aufgaben der Streitkräfte zuweilen deutlich von denen der männlichen Soldaten ab. So sind etwa ein Drittel der Männer, doch lediglich ein Viertel der Frauen der Ansicht, dass die wichtigste Aufgabe der Streitkräfte darin besteht, auf einen Krieg vorbereitet zu sein, und während gut zwei Drittel der Soldaten der Aussage zustimmen, dass der Einsatz militärischer Gewalt zum Schutz nationaler Interessen bisweilen nötig ist, tut dies lediglich jede zweite Soldatin. Umgekehrt halten 60 Prozent der Frauen, indes nur 51 Prozent der Männer Peacekeeping für eine zentrale Aufgabe des Militärs. Auch glaubt fast ein Fünftel der Männer, aber nur gut 13 Prozent der Frauen, dass die Auseinandersetzung mit dem Terrorismus zeigt, dass der Kampf doch wichtiger ist als Peacekeeping. Zudem beurteilen die Männer die Ergebnisse von Peacekeeping-Einsätzen kritischer als die Frauen. Sehen gut 35 Prozent der Soldaten im Peacekeeping ein Instrument, das sich oftmals als nutzlos erweist, so sind es bei den Soldatinnen lediglich knapp 29 Prozent. In beiden Gruppen erachten jedoch jeweils rund neun von zehn Befragten Peacekeeping und die Vorbereitung darauf für einen wichtigen Bestandteil ihrer militärischen Ausbildung und Tätigkeit. Statistisch signifikante Unterschiede im Vergleich des Antwortverhaltens der männlichen und weiblichen Soldaten liegen – wiederum unter gleichzeitiger Angabe der Mittelwerte – bei den meisten der hier verwendeten Items vor, wie der Chi-Quadrat-Test belegt (Tabelle 4-3).

Tabelle 4-3: Aufgaben der Streitkräfte⁴

Item-Nr.	Item	Gruppe	Mittelwert	Statistische Signifikanz (p)
1	Manchmal ist militärische Gewalt notwendig, um die nationalen Interessen zu schützen.	Männer	2,01	0.000
		Frauen	2,41	
2	Es ist wichtig, Ländern in Not zu helfen, wenn wir das können.	Männer	1,73	0.000
		Frauen	1,59	
3	In der Welt von heute sollten nicht-kriegerische Tätigkeiten wie Peacekeeping eine zentrale Aufgabe für die Bundeswehr sein.	Männer	2,56	0.000
		Frauen	2,31	
4	Die Vorbereitung auf friedenserhaltende Missionen (Peacekeeping) ist ein wichtiger Teil der militärischen Ausbildung.	Männer	1,64	n.s.
		Frauen	1,59	

⁴ Bei den Items dieser Tabelle lag jeweils eine fünfstufige Skala vor. Der Wert 1 steht dabei für „Stimme voll und ganz zu“; der Wert 5 wurde der Antwortvorgabe „Stimme überhaupt nicht zu“ zugewiesen.

Item-Nr.	Item	Gruppe	Mittelwert	Statistische Signifikanz (p)
5	Peacekeeping-Einsätze sind zwar gut und schön, bringen aber häufig keine Verbesserung der Situation im Einsatzland.	Männer	2,92	0.031
		Frauen	3,02	
6	Die wichtigste Aufgabe der Bundeswehr besteht darin, auf einen Krieg vorbereitet zu sein.	Männer	2,96	n.s.
		Frauen	3,08	
7	Die Auseinandersetzung mit dem Terrorismus zeigt, dass der Kampf doch wichtiger ist als das Peacekeeping.	Männer	3,31	0.013
		Frauen	3,45	

Lediglich bei den Items 4 zu Peacekeeping als wichtigem Bestandteil der militärischen Ausbildung und 6 zur Bedeutung der Aufgabe, auf einen Krieg vorbereitet zu sein, weist der Chi-Quadrat-Test keinerlei statistische Signifikanz aus. Statistisch signifikant auf einfachem Niveau sind hingegen die Meinungsunterschiede der Geschlechter einmal bei dem Item 5 zur Nutzlosigkeit des Peacekeeping ($p=0.031$) und zum zweiten bei dem Item 7 zur relativen Gewichtung von Kampf und Peacekeeping als Aufgaben der Streitkräfte vor dem Hintergrund der Auseinandersetzung mit dem Terrorismus. Bei den verbleibenden drei Items (Nr. 1, 2, 3) sind die Unterschiede im Antwortverhalten der Geschlechter jeweils statistisch höchst signifikant ($p \leq 0.001$).

Bei den männlichen Soldaten sind demnach der Einsatz von Gewaltmitteln, beispielsweise zum Schutz nationaler Interessen, und der Kampf bzw. die Vorbereitung darauf offenkundig präsenter als bei den weiblichen Soldaten, wobei die empirischen Ergebnisse insgesamt jedoch eher den Eindruck eines vergleichsweise ‚zivilen‘ Militärs in Deutschland hinterlassen. Gleichzeitig findet das Peacekeeping bei Männern deutlich weniger Akzeptanz als bei den Soldatinnen. Die Männer geben sich somit ‚kriegerischer‘, die Frauen ‚pazifistischer‘ und reservierter gegenüber dem Einsatz militärischer Gewaltmittel. Allerdings akzeptieren die Männer etwa den Einsatz in Peacekeeping-Operationen und die Vorbereitung darauf als einen Bestandteil des Soldatenberufs und damit als einen wichtigen Baustein in einer militärischen Karriere, was auch für ihren militärischen Professionalismus spricht.

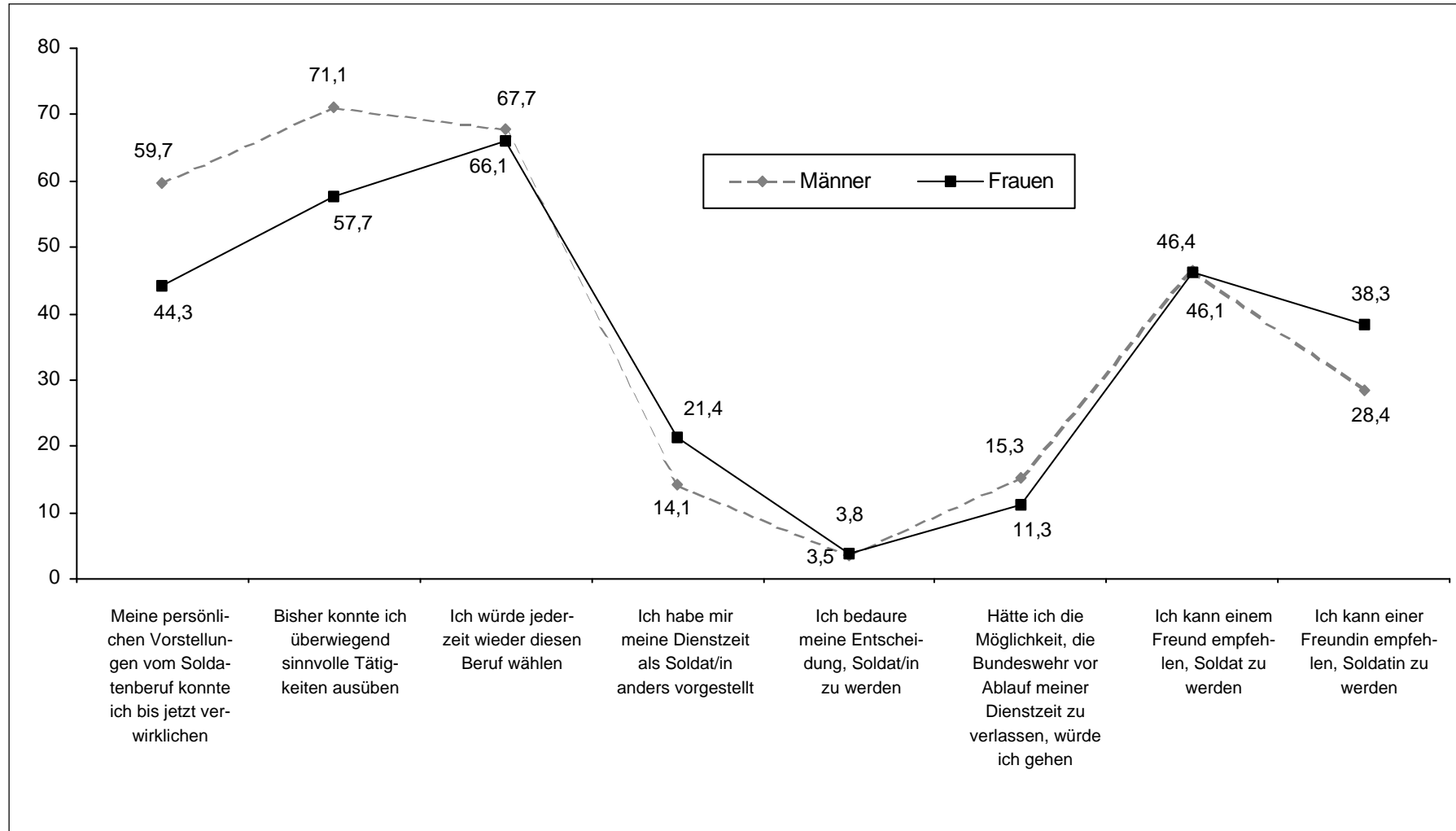
Statistische Signifikanz auf einfachem Niveau ergibt der Chi-Quadrat-Test im Vergleich der beiden Frauen-Gruppen lediglich bei zwei Items. Während bei der Frage, inwiefern militärische Gewalt bisweilen zum Schutz nationaler Interessen notwendig ist (Item 1), ein Wert von $p=0.040$ ermittelt wird, wird bei dem Item 6 ein Wert von $p=0.044$ ange-

geben. Diese Unterschiede gestalten sich so, dass die „Anderen Frauen“ eher zur Zustimmung hinsichtlich der Notwendigkeit, auf Krieg vorbereitet zu sein, und hinsichtlich der Notwendigkeit des Einsatzes militärischer Mittel zur Durchsetzung nationaler Interessen tendieren als die „Frauen 2001“.

Auch die Reflexionen über den Soldatenberuf (siehe Abbildung 4-5) weichen im Geschlechtervergleich sehr deutlich voneinander ab. Bei den meisten der verwendeten Items zu dieser Frage konnten dabei statistisch signifikante Unterschiede im Vergleich des Antwortverhaltens der beiden Geschlechter festgestellt werden, nicht aber solche im Vergleich des Meinungsbildes bei den beiden Frauen-Gruppen. Die „Frauen 2001“ evaluieren ihren Beruf also in kaum anderer Weise als die „Anderen Frauen“.

Männliche und weibliche Soldaten unterscheiden sich etwa darin, dass die Soldaten ihren Beruf positiver beurteilen als die Frauen, während sich letztere kritischer geben. So geben etwa 60 Prozent der Männer, doch nur gut 40 Prozent der Frauen an, dass sie ihre persönlichen Vorstellungen im Soldatenberuf verwirklichen konnten. Mehr als 70 Prozent der Soldaten sind ferner der Ansicht, dass ihr Dienst bislang eher sinnvoll war. Bei den Soldatinnen teilen diese Einschätzung lediglich knapp 58 Prozent. Umgekehrt räumen mehr als jede fünfte Frau, doch nur jeder siebte Mann ein, sich die Dienstzeit anders vorgestellt zu haben.

Abbildung 4-5: Reflexion über den Soldatenberuf (Zustimmung in Prozent)



Gleichzeitig würden jedoch in beiden Gruppen jeweils zwei Drittel der Befragten wieder Soldat werden, und fast jede(r) zweite Befragte würde einem Freund empfehlen können, als Soldat zur Bundeswehr zu gehen. Andererseits gestehen die Soldaten etwas häufiger als die Soldatinnen explizit ein, die Entscheidung Soldat zu werden, zu bedauern.⁵ Desgleichen geben mit 15 Prozent verglichen zu 11 Prozent die männlichen Soldaten eher als Frauen an, dass sie, so sie es könnten, umgehend bzw. früher gehen, also die Bundeswehr verlassen würden. Schließlich können die Männer weitaus seltener als die Frauen einer Freundin empfehlen, als Soldatin zur Bundeswehr zu gehen. Sehen sich hierzu immerhin mehr als 38 Prozent der Soldatinnen in der Lage, so sind es bei den Soldaten lediglich gut 28 Prozent. Auch hier wurde wieder ein Chi-Quadrat-Test durchgeführt, um die statistische Signifikanz der Meinungsunterschiede zu bestimmen (Tabelle 4-4).

Tabelle 4-4: Reflexionen über den Soldatenberuf⁶

Item-Nr.	Item	Gruppe	Mittelwert	Statistische Signifikanz (p)
1	Meine persönlichen Vorstellungen vom Soldatenberuf konnte ich bis jetzt verwirklichen.	Männer	2,26	0.000
		Frauen	2,62	
2	Bisher konnte ich überwiegend sinnvolle Tätigkeiten ausüben.	Männer	2,11	0.000
		Frauen	2,37	
3	Ich würde jederzeit wieder diesen Beruf wählen.	Männer	2,06	n.s.
		Frauen	2,06	
4	Ich habe mir meine Dienstzeit als Soldat/in anders vorgestellt.	Männer	3,57	0.000
		Frauen	3,36	
5	Ich bedaure meine Entscheidung, Soldat/in zu werden.	Männer	4,58	0.006
		Frauen	4,47	
6	Hätte ich die Möglichkeit, die Bundeswehr vor Ablauf meiner Dienstzeit zu verlassen, würde ich gehen.	Männer	3,96	0.018
		Frauen	4,09	
7	Ich kann einem Freund empfehlen, Soldat zu werden.	Männer	2,60	n.s.
		Frauen	2,54	
8	Ich kann einer Freundin empfehlen, Soldatin zu werden.	Männer	3,15	0.000
		Frauen	2,75	

5 Durch die starke Nennung der „Teils-teils“-Antwortkategorie bei diesem Item durch die Soldatinnen verschiebt sich dieses Bild jedoch dahingehend, dass es sich bei Betrachtung der Mittelwerte gerade umgekehrt verhält und es die Soldatinnen sind, die ihre Entscheidung, zur Bundeswehr gegangen zu sein, eher als die Männer bedauern.

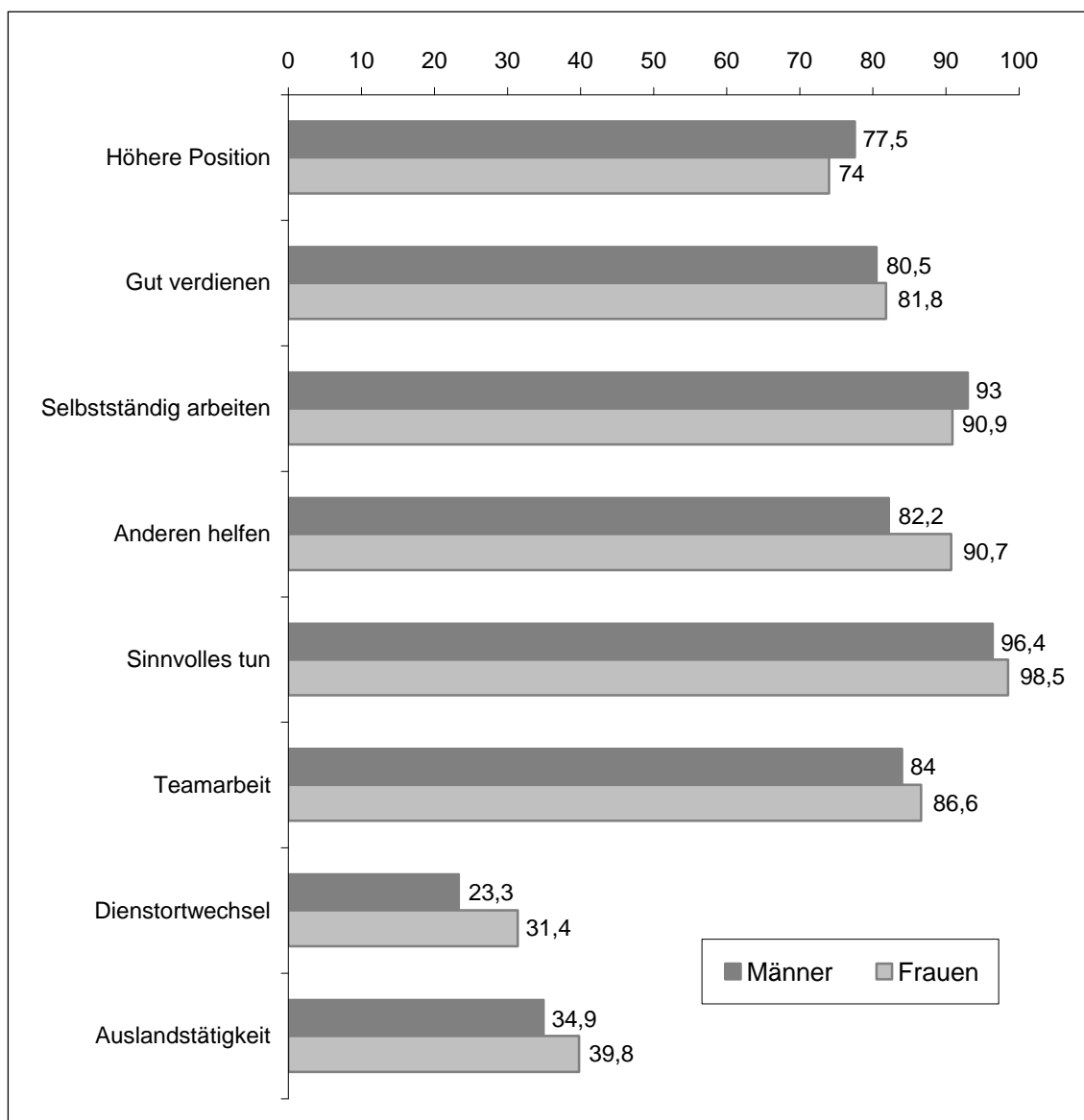
6 Bei den Items dieser Tabelle lag jeweils eine fünfstufige Skala vor. Der Wert 1 steht dabei für „Stimme voll und ganz zu“; der Wert 5 wurde der Antwortvorgabe „Stimme überhaupt nicht zu“ zugewiesen.

Statistisch bedeutungslos sind die Meinungsunterschiede im Antwortverhalten der beiden Geschlechter bei den Items Nr. 3 und 7. Bei den übrigen Items haben wir es indes mit statistisch bedeutsamen Unterschieden zu tun. Statistisch signifikant eher als die Soldatinnen würden die männlichen Soldaten ihren Dienst vorzeitig quittieren, wenn sie das könnten. Umgekehrt bedauern die Frauen eher als ihre männlichen Kameraden ihre Entscheidung, zur Bundeswehr gegangen zu sein. Dieser Unterschied ist statistisch sehr signifikant. Bei den verbleibenden vier Items sind die Abweichungen jeweils statistisch höchst signifikant. So geben Soldatinnen deutlich stärker als die männlichen Soldaten an, dass sie ihre persönlichen Vorstellungen in der Bundeswehr bislang nicht realisieren konnten. Gleichzeitig äußern sie sich sehr viel kritischer zu der Frage, ob sie in ihrem Dienst bislang überwiegend sinnvolle Tätigkeiten ausgeübt haben, und bekunden auffällig häufiger ihren Unmut darüber, dass sie sich ihren Dienst bei der Bundeswehr anders vorgestellt haben. Dennoch können sie eher als die Männer einer Freundin den Soldatenberuf empfehlen.

Darüber hinaus enthielt der Fragebogen eine Itematterie, in der die Befragten angeben konnten, was ihnen im Beruf und für ihre berufliche Zukunft wichtig ist (siehe Abbildung 4-6).

Nahezu alle möchten in ihrem Beruf selbstständig arbeiten und etwas Sinnvolles tun. Jeweils etwa drei Viertel der Befragten messen zudem den Karrierechancen einen hohen Stellenwert zu. Ihnen ist es also wichtig, im Beruf eine höhere Position erreichen zu können. Für beide Geschlechter spielen mit Werten von jeweils über 80 Prozent im Berufsleben auch in hohem Maße Teamarbeit und die Möglichkeit, gut verdienen und etwas leisten zu können, eine große Rolle. Demgegenüber ist bei Frauen mit fast 91 Prozent im Vergleich zu gut 82 Prozent der Wunsch, anderen in ihrem Beruf zu helfen, stärker ausgeprägt als bei den Männern. Für die weiblichen Soldaten sind Dienstortwechsel und Auslandstätigkeit zudem in höherem Maße wichtig als für die männlichen Soldaten. So sind es 40 Prozent der Frauen, doch nur knapp 35 Prozent der Männer, für die die Möglichkeit zu einer Tätigkeit im Ausland einen großen Stellenwert hat. Desgleichen ist der Wechsel des Dienstortes für gut 31 Prozent der Frauen, doch nur für gut 23 Prozent der Männer wichtig.

Abbildung 4-6: Reflexionen über den Beruf (Zustimmung in Prozent)



Erneut wurde anhand des Chi-Quadrat-Tests die statistische Relevanz dieser Meinungsunterschiede bestimmt (siehe Tabelle 4-5). Den Ergebnissen zufolge liegt eine solche für die beiden Items Karriere und selbstständiges Arbeiten nicht vor. Anders sieht es hingegen für sämtliche übrigen Items aus. So sind für Frauen ein guter Verdienst und Teamarbeit statistisch sehr signifikant wichtiger als für Männer, wobei ersteres auch damit zu erklären ist, dass die Mehrzahl der Frauen entweder am Beginn oder im ersten Drittel ihrer militärischen Laufbahn steht oder in der militärischen Hierarchie noch nicht so weit aufgestiegen ist wie der durchschnittliche männliche Soldat. Höchst signifikante statistische Unterschiede lassen sich schließlich bei der Bedeutung der beruflichen Möglichkeiten zu einem Dienstortwechsel, einer Tätigkeit im Ausland, im Wunsch an-

deren zu helfen und eine sinnvolle berufliche Tätigkeit auszuüben, feststellen. Für die weiblichen Soldaten ist dies jeweils in höherem Maße wichtiger als für die männlichen Soldaten, wobei die geringere Bedeutung von Dienstortwechseln und Auslandsverwendung sicherlich auch damit zusammenhängt, dass die militärische Laufbahn für den Durchschnitt der männlichen Soldaten bereits weiter vorangeschritten ist und man somit beides schon, zum großen Teil mehrfach, erlebt hat.

Erwähnenswert ist sodann noch der statistisch signifikante Unterschied ($p=0.024$) zwischen den beiden Frauen-Gruppen bei dem Item „Anderen helfen“. Dieser altruistische Wunsch ist bei den „Anderen Frauen“ stärker ausgeprägt als bei den „Frauen 2001“. Schließlich messen die „Anderen Frauen“ noch der Teamarbeit statistisch sehr signifikant ($p=0.007$) öfter eine höhere Bedeutung zu als die „Frauen 2001“.

Tabelle 4-5: Reflexionen über den Beruf⁷

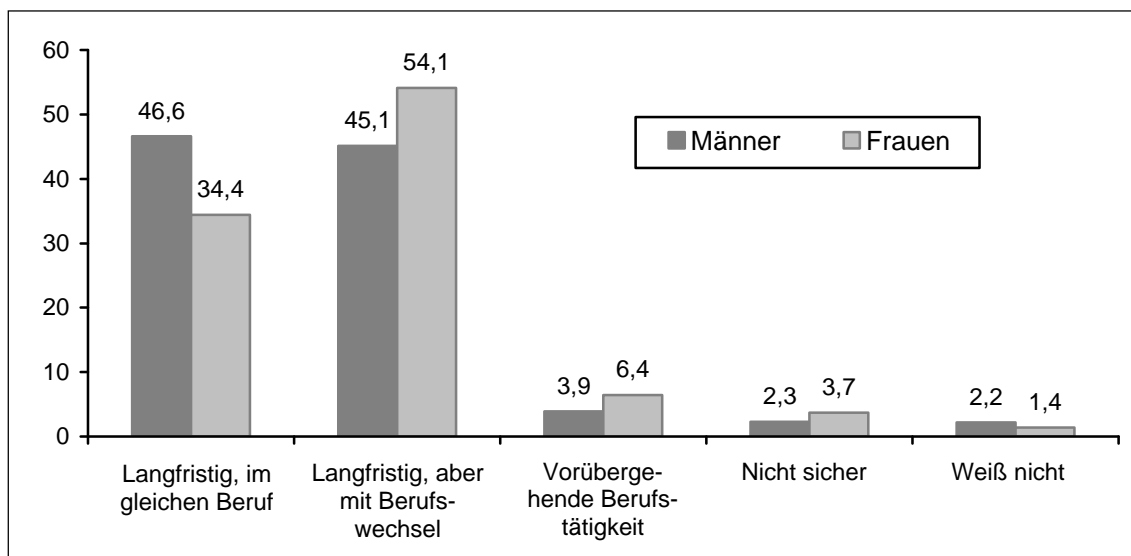
Item-Nr.	Item	Gruppe	Mittelwert	Statistische Signifikanz (p)
1	Karriere	Männer	1,90	n.s.
		Frauen	1,92	
2	Guter Verdienst	Männer	1,86	0.004
		Frauen	1,76	
3	Selbstständiges Arbeiten	Männer	1,48	n.s.
		Frauen	1,52	
4	Anderen helfen	Männer	1,79	0.000
		Frauen	1,51	
5	Etwas Sinnvolles tun	Männer	1,31	0.000
		Frauen	1,22	
6	Teamarbeit	Männer	1,70	0.006
		Frauen	1,60	
7	Dienstortwechsel	Männer	3,34	0.000
		Frauen	2,84	
8	Auslandstätigkeit	Männer	3,06	0.001
		Frauen	2,84	

⁷ Bei den Items dieser Tabelle lag jeweils eine fünfstufige Skala vor. Der Wert 1 steht dabei für „Wichtig“; der Wert 5 wurde der Antwortvorgabe „Unwichtig“ zugewiesen.

Mit Blick darauf, was die Befragten für ihr weiteres Berufsleben anstreben, ist hervorzuheben, dass sich beide Geschlechter jeweils eine langfristige Berufstätigkeit wünschen. Während sich aber zwei nahezu identisch große Gruppen von Männern ihre berufliche Zukunft so vorstellen, dass sie langfristig entweder im gleichen Beruf tätig sein wollen oder langfristig beschäftigt sein möchten, dabei aber einen Berufswechsel einkalkulieren, sind es mit 54 verglichen zu 34 Prozent deutlich mehr Frauen, die letzteres avisieren bzw. solches erwarten (Abbildung 4-7).

Gleichzeitig möchten gut 45 Prozent der Frauen über ihre derzeitige Verpflichtungszeit hinaus bei der Bundeswehr bleiben, wenn sich die Möglichkeit dazu ergeben sollte. Ein weiteres knappes Fünftel der Frauen ist sich diesbezüglich noch nicht ganz sicher, und ein gutes Drittel der Frauen weiß bereits zum Zeitpunkt der Befragung, dass sie ihren Vertrag bei der Bundeswehr nicht verlängern möchten. Das wirft die Frage auf, wie zufrieden die Soldaten und Soldatinnen mit ihrem Beruf sind und mit welchen Schwierigkeiten sie sich konfrontiert sehen.

Abbildung 4-7: Berufliche Zukunft (in Prozent)



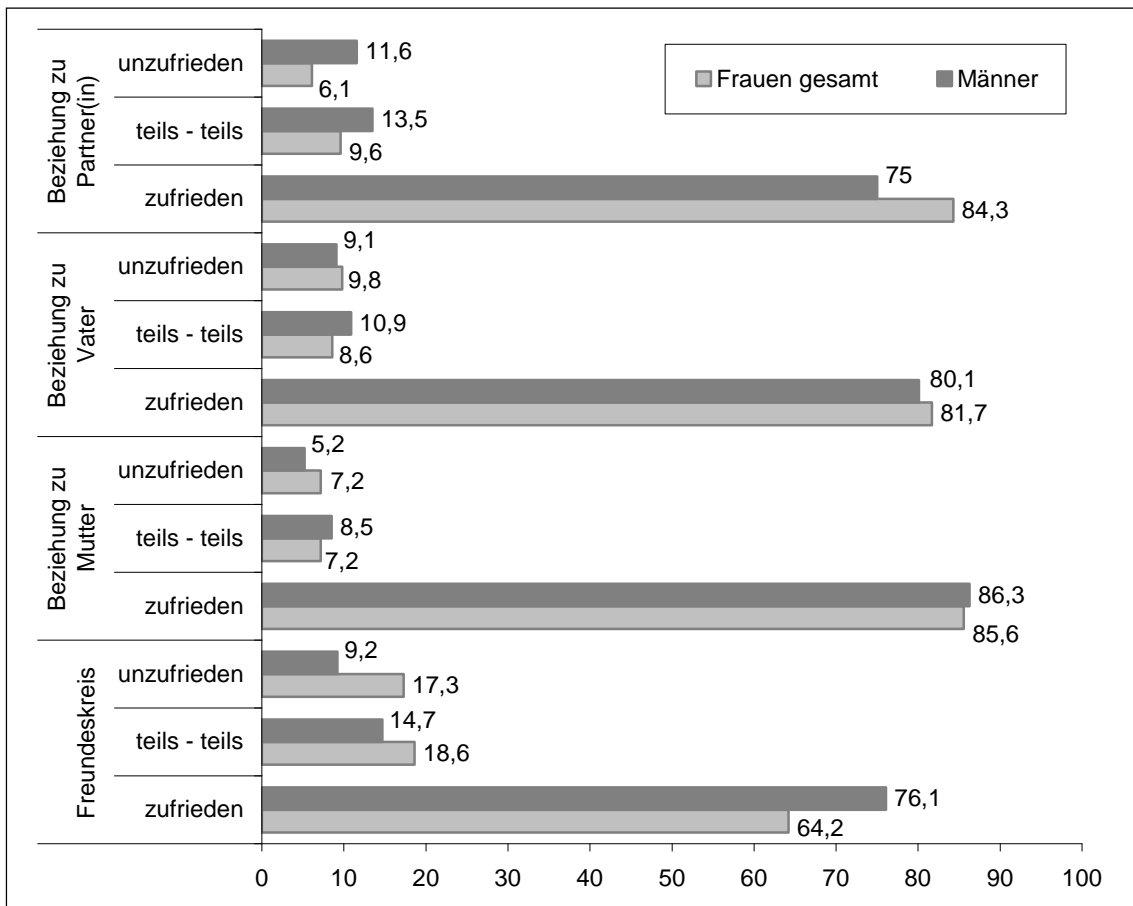
4.3 Allgemeine und berufliche Zufriedenheit

Mit dieser Frage wurde das Lebensgefühl der Befragten nicht nur im Hinblick auf ihre berufliche, sondern auch im Hinblick auf ihre allgemeine Situation erkundet. Dabei wurden bei der allgemeinen Zufriedenheit die Bereiche soziales Umfeld, Lebenssituation und Handlungsmöglichkeiten untersucht. Mit Blick auf das soziale Umfeld, mit dem die

Befragten beiderlei Geschlechts im Allgemeinen sehr zufrieden sind, sind zwischen den Geschlechtern nur vergleichsweise geringe Unterschiede festzustellen (Abbildung 4-8).

Den Prozentzahlen zufolge weichen männliche und weibliche Soldaten in ihren Bewertungen ihrer Beziehungen zu den Eltern kaum voneinander ab. Jeweils mindestens vier Fünftel der Soldaten und Soldatinnen äußern sich zufrieden zu ihrem Verhältnis zu den Eltern, wobei die Mutter-Kind-Beziehung noch etwas stärker positiv beurteilt wird als die Vater-Kind-Beziehung. Stärkere Unterschiede treten dann zum einen hinsichtlich der Beziehung zu dem jeweiligen Partner hervor, wo der Anteil der Frauen, die damit zufrieden sind, den Anteil der Männer mit über 84 Prozent verglichen zu 75 Prozent immerhin um etwa 10 Prozentpunkte übersteigt. Zum anderen ergeben sich Differenzen in der Zufriedenheit mit dem Freundeskreis. Hier sind die Männer mit 76 Prozent im Vergleich zu 64 Prozent bei den Frauen fast 12 Prozentpunkte zufriedener. Es bleibt indes unbestimmt, worauf dieses Meinungsbild zurückzuführen ist. Mögliche Erklärungen wären, dass Frauen unter Umständen mehr von ihrem Freundeskreis als Männer erwarten oder dass sie höhere Ansprüche in Bezug etwa auf praktische und emotionale Unterstützung an ihren Freundeskreis haben. Bei diesen beiden zuletzt genannten Items liegen statistisch signifikante Unterschiede vor. Bezüglich der Zufriedenheit mit dem Freundeskreis errechnet der Chi-Quadrat-Test eine statistisch höchst signifikante Differenz mit einem Wert von $p=0.000$. Statistisch signifikant auf einfachem Niveau sind die Unterschiede in den Antworten zur Zufriedenheit mit der Beziehung zum/zur Partner/in. Im Vergleich der beiden Frauen-Gruppen konnte demgegenüber keine statistische Signifikanz nachgewiesen werden.

Abbildung 4-8: Zufriedenheit mit dem sozialen Umfeld⁸ (in Prozent)



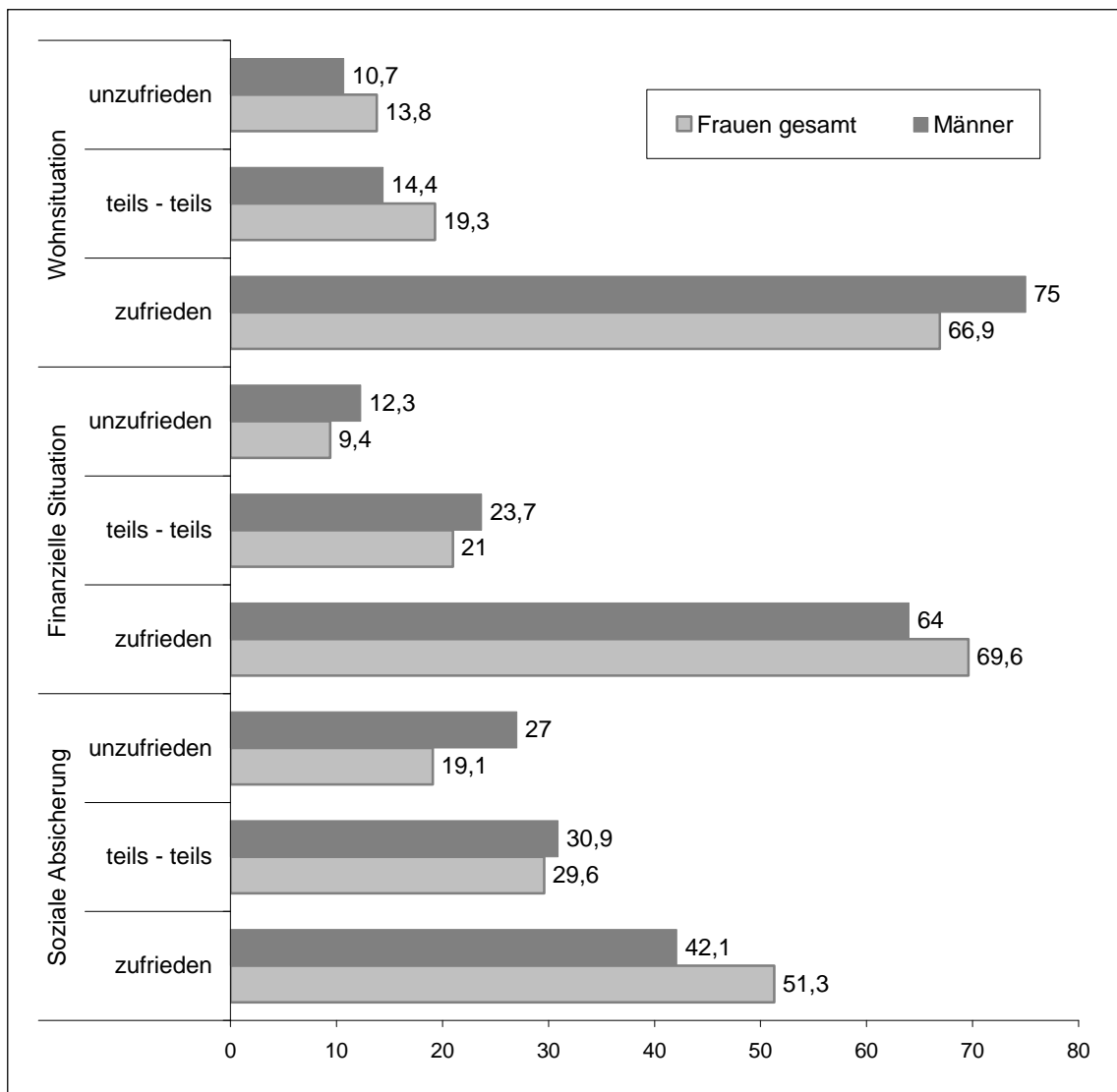
Größere Unterschiede im Vergleich der Geschlechter zeigen sich hingegen in der Zufriedenheit mit der Lebenssituation (Abbildung 4-9). Zwar gilt auch hier für beide Geschlechter die Feststellung einer überwiegenden Zufriedenheit. Doch bewegt sich die Zufriedenheit nicht mehr auf einem solch hohen Niveau wie bei der Bewertung des sozialen Umfeldes. Überdies sind die Schwankungsbreiten zwischen den einzelnen Items in diesem Bereich ausgeprägter. Während sich die Zufriedenheit mit der Wohnsituation wie auch mit der finanziellen Situation auf einem Niveau zwischen 64 und 75 Prozent bewegt, sind Soldatinnen und Soldaten weitaus weniger zufrieden mit ihrer sozialen Absicherung, wo die Zufriedenheit nur noch zwischen 42 und 51 Prozent liegt. Die männlichen Soldaten sind dabei zu drei Vierteln mit ihrer Wohnsituation zufrieden, während es bei den Frauen nur 67 Prozent sind. Demgegenüber sind die weiblichen Soldaten mit ihrer finanziellen Situation mit annähernd 70 verglichen zu 64 Prozent

⁸ Die Skala im Fragebogen war ursprünglich fünfstufig (zufrieden, eher zufrieden, teils-teils, eher unzufrieden, unzufrieden). Für diese Grafik wurden jeweils die beiden Zufriedenheits- und Unzufriedenheits-Antworten zusammengefasst.

etwas zufriedener. Bei der sozialen Absicherung wiederum äußern sich nur gut 40 Prozent der Männer zufrieden, während es bei den Frauen mehr als die Hälfte sind.

Dabei belegt der Chi-Quadrat-Test, dass hinsichtlich der Zufriedenheit mit der Wohnsituation die Unterschiede im Antwortverhalten der männlichen und weiblichen Soldaten statistisch signifikant ($p=0.012$) und bei den beiden Items Zufriedenheit mit der sozialen Absicherung einerseits und der finanziellen Situation andererseits sogar statistisch höchst signifikant sind (jeweils $p=0.000$).

Abbildung 4-9: Zufriedenheit mit der allgemeinen Lebenssituation (in Prozent)

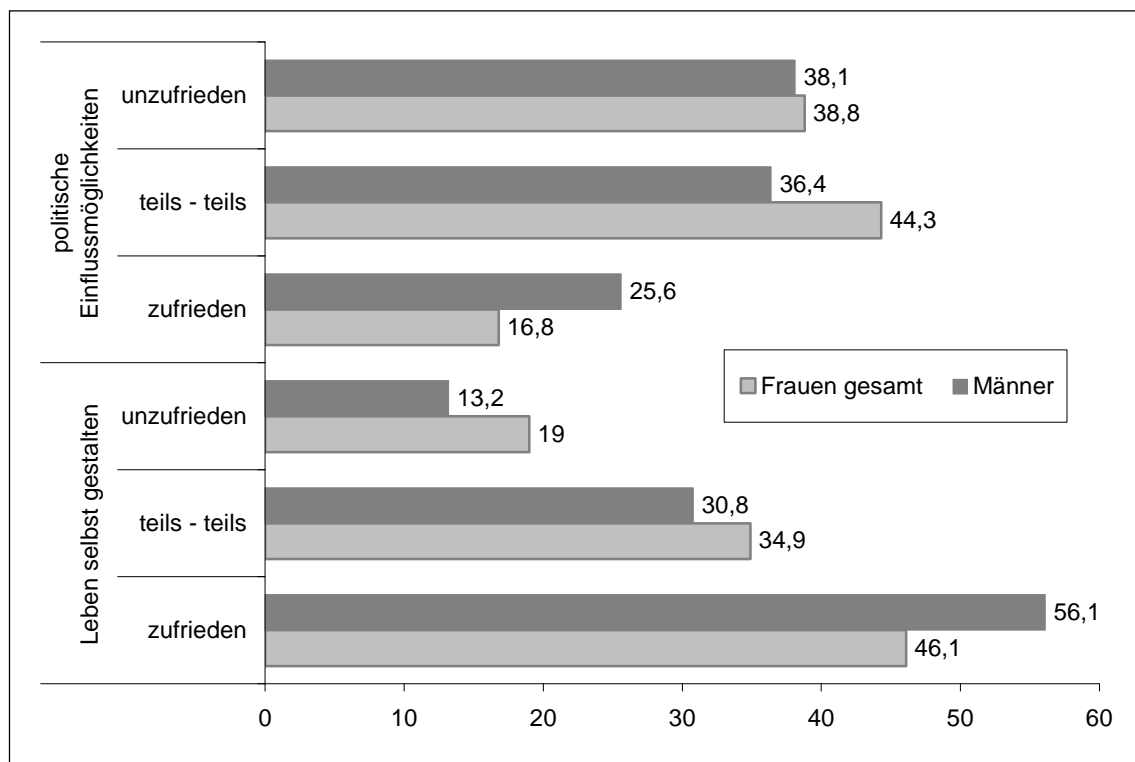


In der Frage der Zufriedenheit mit den eigenen Handlungsmöglichkeiten ist das Zufriedenheitsniveau im Allgemeinen noch einmal niedriger als bei der allgemeinen Lebenssituation (Abbildung 4-10). Sind bei den Männern noch 56 Prozent, verglichen mit

46 Prozent bei den Frauen, mit den Möglichkeiten, ihr Leben selbst zu gestalten, zufrieden, so ist dies in Bezug auf die politischen Einflussmöglichkeiten nur noch bei einem Viertel der männlichen Soldaten und bei etwa 14 Prozent der weiblichen Soldaten der Fall. Betrachtet man die Mittelwerte, dann weisen die Frauen in der Frage der politischen Einflussmöglichkeiten einen Wert von 3,30 verglichen mit 3,17 bei den Männern aus; bei den Möglichkeiten zur Gestaltung des eigenen Lebens wird für die weiblichen Soldaten ein Mittelwert von 2,62 ausgewiesen, während er bei den männlichen Soldaten auf 2,45 berechnet wird. Deutlich mehr Frauen als Männer erfahren sich demnach in ihren Entfaltungs- und Gestaltungsmöglichkeiten begrenzt. Sie fühlen sich offenbar weitaus häufiger als Männer Beschränkungen unterworfen.

Dabei besitzen die Unterschiede im Antwortverhalten statistische Signifikanz. Bei der Zufriedenheit mit den Möglichkeiten zur Gestaltung des eigenen Lebens ist der Unterschied statistisch höchst signifikant ($p=0.001$); hinsichtlich der Möglichkeiten der individuellen politischen Einflussnahme ($p=0.018$) liegt dem Chi-Quadrat-Test zufolge ein einfaches Signifikanzniveau vor.

Abbildung 4-10: Zufriedenheit mit den Handlungsmöglichkeiten (in Prozent)



Hinsichtlich der beruflichen Zufriedenheit wurden in der verwendeten Itembatterie verschiedene Gesichtspunkte abgedeckt. Wie zufrieden die Soldaten und Soldatinnen mit einzelnen Aspekten ihres beruflichen Lebens jeweils sind, lässt sich der Abbildung 4-11 entnehmen.

Danach äußern sich Männer und Frauen in den meisten Bereichen ähnlich zufrieden. So gibt es kaum oder nur geringe Unterschiede in den Beurteilungen etwa der Entfernung zum Wohnort, der Verkehrsanbindung, der Arbeitszeiten, der Arbeitsbedingungen, der eigenen Tätigkeit, den Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten oder des Dienstklimas. Auch bezüglich des jeweiligen Vorgesetzten, der Berücksichtigung der familiären Belange durch die Bundeswehr und der Berücksichtigung der familiären Belange durch den jeweiligen Vorgesetzten unterscheiden sich männliche und weibliche Soldaten nur geringfügig. Am meisten zufrieden sind die Befragten mit den Arbeitszeiten. Jeweils etwa 80 Prozent sehen sie positiv. Darauf folgen die Tätigkeit, das Dienstklima und die Berücksichtigung der familiären Belange durch den Vorgesetzten, womit jeweils zwischen 65 und 75 Prozent der Befragten zufrieden sind. Annähernd 60 Prozent der befragten Soldaten und Soldatinnen beurteilen die Entfernung zum Wohnort und ihren Vorgesetzten positiv.

Weniger als die Hälfte der Männer und Frauen, hier mit Werten zwischen 42 und 48 Prozent, ist hingegen mit den Arbeitsbedingungen, der Verkehrsanbindung, der Berücksichtigung der familiären Belange durch die Bundeswehr und den Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten einverstanden. Diese Daten deuten über die Geschlechtergrenzen hinweg auf ein beträchtliches Unmutspotenzial hin, das Folgen für die Bundeswehr haben könnte. Wenn sich die Mehrzahl der Soldaten und Soldatinnen in zentralen Fragen wie den Arbeitsbedingungen, den Aufstiegschancen und der Beachtung familiärer Belange durch den Dienstherrn nicht entscheiden kann, ob sie mit den aufgeführten Berufsaspekten zufrieden oder unzufrieden ist (Teils-teils-Antworten) bzw. sich sogar offen unzufrieden äußert, ist das für die Organisation ein Warnsignal, das man nicht überhören sollte.

Ferner sind mehr als drei Viertel der Männer mit ihrer Tätigkeit zufrieden, wohingegen es lediglich gut zwei Drittel bei den Frauen sind. Soldatinnen sind folglich mit ihrer Tätigkeit unzufriedener als die Männer. Der gleiche Befund mit annähernd gleichen Zahlenwerten ergibt sich mit Blick auf den Kameradenkreis. Sind es 62 Prozent der Frauen, die mit ihren männlichen Kameraden zufrieden sind, so sind es 74 Prozent der Männer. Die weiblichen Soldaten sind demnach unzufriedener mit den männlichen Ka-

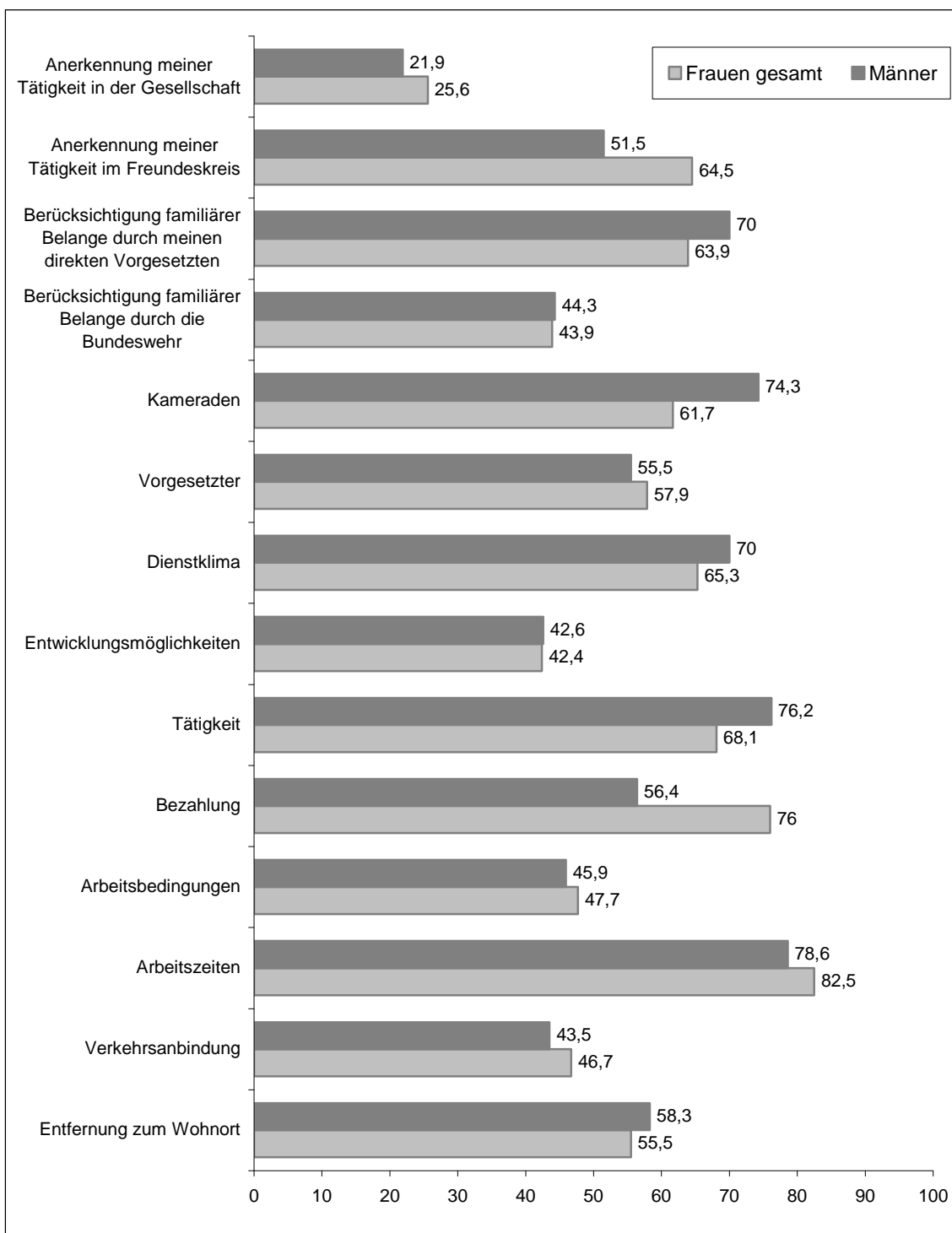
meraden als die Männer. Hinsichtlich der Items Bezahlung, Anerkennung im Freundeskreis und Anerkennung in der Gesellschaft verhält es sich umgekehrt. Hier sind es die männlichen Soldaten, die in unterschiedlichem Maße jeweils unzufriedener sind oder sich für die Teils-teils-Antwortmöglichkeit entscheiden als die Soldatinnen. So ist bei den Männern zwar eine Mehrheit von 56 Prozent mit ihrer Bezahlung zufrieden, doch sind dies bei den Frauen 75 Prozent. Des Weiteren sind lediglich etwas mehr als jeder zweite männliche, aber beinahe zwei von drei weiblichen Soldaten mit der Anerkennung, die sie für ihre Tätigkeit in ihrem Freundeskreis erfahren, zufrieden. Schließlich sind ein gutes Fünftel der Männer sowie ein Viertel der Frauen mit dem Respekt, den man ihrer Tätigkeit seitens der Gesellschaft zollt, zufrieden. Trotz dieser Nuancierungen spricht die Gesamtbotschaft eine deutliche Sprache. Eine jeweils überwältigende Mehrheit von Soldaten und Soldatinnen empfinden offenbar die deutsche Gesellschaft als indifferent gegenüber der Tätigkeit der Angehörigen der Bundeswehr bzw. vermisst eine in ihren Augen adäquate Wertschätzung ihrer Tätigkeit.⁹

9 Zum Vergleich die Daten aus der Befragung ausscheidender Soldatinnen und Soldaten (BAS 2006), die jedoch nicht zwischen Soldaten und Soldatinnen differenzieren. Teilweise liegen die Zufriedenheitswerte ähnlich; teilweise sind sie aber auch höher.

Höher: Zufriedenheit mit Vorgesetzten: 67 Prozent
Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen: 53 Prozent

Ähnlich: Zufriedenheit mit Kameradinnen und Kameraden: 72 Prozent
Zufriedenheit mit Tätigkeit: 75 Prozent

Abbildung 4-11: Berufliche Zufriedenheit (in Prozent)



Bei einigen dieser Items zur beruflichen Zufriedenheit konnte der Chi-Quadrat-Test statistisch signifikante Unterschiede im Antwortverhalten der männlichen und weiblichen Soldaten feststellen (Tabelle 4-6).

Tabelle 4-6: Berufliche Zufriedenheit¹⁰

Item-Nr.	Item	Gruppe	Mittelwert	Statistische Signifikanz (p)
1	Arbeitszeit	Männer	1,83	n.s.
		Frauen	1,75	
2	Bezahlung	Männer	2,45	0.000
		Frauen	1,91	
3	Tätigkeit	Männer	1,98	0.002
		Frauen	2,14	
4	Dienstklima	Männer	2,15	n.s.
		Frauen	2,23	
5	Berücksichtigung familiärer Belange durch meinen direkten Vorgesetzten	Männer	2,11	0.042
		Frauen	2,21	
6	Männliche Kameraden	Männer	1,98	0.000
		Frauen	2,20	
7	Vorgesetzter	Männer	2,40	n.s.
		Frauen	2,34	
8	Entfernung zum Wohnort	Männer	2,49	n.s.
		Frauen	2,46	
9	Arbeitsbedingungen	Männer	2,69	n.s.
		Frauen	2,64	
10	Verkehrsanbindung	Männer	2,88	0.015
		Frauen	2,71	
11	Berücksichtigung familiärer Belange durch die Bundeswehr	Männer	2,78	n.s.
		Frauen	2,71	
12	Entwicklungsmöglichkeiten	Männer	2,82	n.s.
		Frauen	2,81	
13	Anerkennung meiner Tätigkeit in der Gesellschaft	Männer	3,24	0.000
		Frauen	3,00	
14	Anerkennung meiner Tätigkeit im Freundeskreis	Männer	2,48	0.000
		Frauen	2,15	

Keine statistisch relevanten Unterschiede ergibt die Prüfung bei den Items Nr. 1, 4, 5, 7, 8, 9, 11 und 12. Statistische Signifikanz auf einfachem Niveau hingegen zeigt sich hinsichtlich der Items Verkehrsanbindung und Berücksichtigung der familiären Belange durch den direkten Vorgesetzten. Bezogen auf die Verkehrsanbindung sind es die männlichen Soldaten, die weniger zufrieden sind als die weiblichen Soldaten, während

¹⁰ Die Antwortskala ist fünfstufig und vergibt den Wert 1 für „zufrieden“, 2 für „eher zufrieden“, 3 für „teils-teils“, 4 für „eher unzufrieden“ und 5 für „unzufrieden“.

es mit Blick auf die Berücksichtigung familiärer Belange durch den direkten Vorgesetzten die Frauen sind, die niedrigere Zufriedenheitswerte aufweisen. Statistisch sehr signifikant weniger als ihre männlichen Kameraden sind die Soldatinnen sodann mit ihrer Tätigkeit zufrieden. Bei den restlichen Items dieses Themenfeldes sind die Unterschiede im Antwortverhalten der Geschlechter schließlich jeweils statistisch höchst signifikant. So sind die Soldaten sehr viel unzufriedener mit der Anerkennung ihrer Arbeit durch die Gesellschaft wie auch durch ihren Freundeskreis als die Soldatinnen. Gleiches gilt für die Zufriedenheit mit ihrer Bezahlung. Umgekehrt sind die Soldatinnen weitaus weniger zufrieden mit ihrem Kameradenkreis als die Männer.

Zu erwähnen sind sodann noch drei statistisch auffällige Differenzen im Vergleich der beiden Frauen-Gruppen. Diese betreffen einmal die Zufriedenheit mit den Kameraden einerseits und mit dem unmittelbaren Vorgesetzten andererseits und zum anderen die Entfernung zum Wohnort. So äußern sich 59 Prozent der „Frauen 2001“ in positiver Weise zur Entfernung zum Wohnort, während dies bei den „Anderen Frauen“ lediglich knapp 53 Prozent sind. Hier weist der Chi-Quadrat-Test eine statistische Signifikanz auf einfachem Niveau aus ($p=0.034$). Ähnliches gilt für die Zufriedenheit mit dem unmittelbaren Vorgesetzten, allerdings unter umgekehrten Vorzeichen: Hier äußern sich die „Anderen Frauen“ zufriedener als die „Frauen 2001“, wobei dieser Unterschied im Antwortverhalten beinahe statistische Signifikanz auf mittlerem Niveau erreicht ($p=0.015$). Hinsichtlich des Meinungsbildes zu den männlichen Kameraden sind die „Frauen 2001“ kritischer als die „Anderen Frauen“. So sind lediglich knapp 58 Prozent der „Frauen 2001“ verglichen mit rund 66 Prozent der „Anderen Frauen“ mit ihren männlichen Kameraden zufrieden. Dieser Unterschied ist mit einem Wert von $p=0.009$ statistisch sehr signifikant.

4.4 Wahrgenommene Schwierigkeiten im Beruf

Die Probanden wurden darüber hinaus gebeten, ob und inwiefern sich für sie bei ihrer Tätigkeit als Soldat(in) Schwierigkeiten ergeben haben. Hierbei handelt es sich um eine ‚harte‘ Frage, da man prinzipiell davon ausgehen kann, dass niemand gerne angibt, Schwierigkeiten (gehabt) zu haben. Entsprechend bewegen sich die zustimmenden Antworten maximal bei einem Drittel der Befragten, was aber gleichwohl als Indikator für tatsächliche Schwierigkeiten gewertet werden kann. Das, was als schwierig empfunden

den wird bzw. wurde, unterscheidet sich dabei im Vergleich der männlichen und weiblichen Soldaten erheblich (Tabelle 4-7).

Im Allgemeinen bekunden die Soldatinnen Schwierigkeiten deutlich häufiger als die männlichen Soldaten. So gibt es vier Items, bei denen jeweils 30 Prozent und mehr der Frauen von Problemen berichten. Dies gilt für Sanitäranlagen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Partnerschaft und Teilzeitarbeitsmöglichkeiten. Bei den Männern wird ebenfalls am häufigsten das Ungemach genannt, welches die Sanitäranlagen bereiten, gefolgt von Problemen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Schwierigkeiten in der Partnerschaft. Diese drei Items gehören bei den Männern jedoch bereits zu der Gruppe von Items, bei denen zwischen 20 und 30 Prozent der Befragten von Problemen berichten. In die gleiche Kategorie fallen in der Gruppe der weiblichen Soldaten ebenfalls drei Items: Die Bekleidungssituation und die Schwierigkeiten, die aus dem unfairen Verhalten männlicher Kameraden einerseits und männlicher Vorgesetzter andererseits resultieren.

Tabelle 4-7: Ranking der wahrgenommenen Schwierigkeiten nach Geschlecht (Zustimmung in Prozent)

Männer	Frauen
Sanitäranlagen (26,8)	Sanitäranlagen (32,7)
Partnerschaft (24,2)	Vereinbarkeit Familie – Beruf (32,0)
Vereinbarkeit Familie – Beruf (23,0)	Teilzeit (31,4)
unfares Verhalten männl. Vorg. (18,9)	Partnerschaft (30,4)
Unterkünfte (15,3)	Bekleidung (21,7)
Ausrüstung (14,6)	unfares Verhalten männl. Kam. (21,1)
Bekleidung (13,1)	unfares Verhalten männl. Vorg. (20,8)
unfares Verhalten weibl. Vorg. (11,8)	sexistische Witze (19,7)
unfares Verhalten weibl. Kam. (11,3)	Schwangerschaft/Mutterschutz (18,4)
unfares Verhalten männl. Kam. (10,7)	Unterkünfte (16,3)
Menstruation (9,4)	unfares Verhalten weibl. Kam. (16,0)
Schwangerschaft/Mutterschutz (9,1)	Schikanen (15,2)
Schikanen (8,0)	körperliche (14,1)
Teilzeit (7,9)	Ausrüstung (13,1)
psychische (7,5)	psychische (11,9)
körperliche (5,8)	unfares Verhalten weibl. Vorg. (10,0)
PFT (4,7)	Menstruation (8,1)
Umgangston (4,5)	Umgangston (7,1)
Umgang mit Waffen (3,2)	technische Leistungstests (5,7)

Männer	Frauen
sexuelle Übergriffe im Einsatz (3,1)	sexuelle Übergriffe am Standort (5,4)
sexistische Witze (2,6)	PFT (5,1)
sexuelle Übergriffe am Standort (2,1)	allgemein-militärische Leistungstests (3,2)
allgemein-militärische Leistungstests (1,4)	Umgang mit Waffen (3,1)
technische Leistungstests (1,3)	sexuelle Übergriffe im Einsatz (2,2)

Zwischen 10 und 20 Prozent der Frauen bekunden Schwierigkeiten sodann bei insgesamt neun Items: Hier sind es zunächst sexistische Witze und Schwangerschafts-/Mutterschutzregelungen, gefolgt von Unterkünften, dem unfairen Verhalten weiblicher Kameraden, Schikanen und den körperlichen Leistungsanforderungen bis hin zu Ausrüstung, den psychischen Leistungsanforderungen und dem unfairen Verhalten von weiblichen Vorgesetzten. In der gleichen Kategorie nennen die männlichen Soldaten sieben Items: das unfaire Verhalten von männlichen Vorgesetzten, Unterkünfte, Ausrüstung und Bekleidung sowie das unfaire Verhalten weiblicher Vorgesetzter, weiblicher Kameraden und männlicher Kameraden.

Bei doppelt so vielen Items, nämlich bei 14, geben jeweils weniger als 10 Prozent der Männer an, Schwierigkeiten (gehabt) zu haben. Hierbei handelt es sich um Probleme, welche sich aus der Menstruation weiblicher Soldaten für die Befragten ergeben haben, gefolgt von Schwierigkeiten mit Blick auf Schwangerschaft und Mutterschutz sowie Schikanen, Teilzeitarbeitsmöglichkeiten, psychische und körperliche Leistungsanforderungen und der Physical Fitness Test. Anschließend werden der Umgangston, der Umgang mit Waffen, sexuelle Übergriffe im Einsatz, sexistische Witze und sexuelle Übergriffe am Standort genannt. Allgemein-militärische Leistungstest und technische Leistungstests bereiten den männlichen Soldaten offenbar die geringsten Schwierigkeiten und werden entsprechend am wenigsten häufig angeführt. Die Soldatinnen führen in dieser Kategorie insgesamt nur acht Items an. Diese beginnen bei Menstruation und Umgangston, gefolgt von technischen Leistungstests, sexuellen Übergriffen am Standort und dem Physical Fitness Test, und enden bei allgemein-militärischen Leistungstests, dem Umgang mit Waffen und sexuellen Übergriffen im Einsatz.

Wie der Chi-Quadrat-Test belegt, sind dabei die Geschlechterunterschiede bei den einzelnen Items – mit Ausnahme von sechs Items¹¹ – statistisch signifikant (Tabelle 4-8).

¹¹ Diese sind: Vereinbarkeit Familie – Beruf, Unterkünfte, unfaires Verhalten männlicher Vorgesetzter, Menstruation, sexuelle Übergriffe im Einsatz und unfaires Verhalten weiblicher Vorgesetzter.

Statistische Signifikanz auf einfachem Niveau besteht zunächst bei drei Items, den Sanitäranlagen, der Partnerschaft und bezüglich unfairen Verhaltens weiblicher Vorgesetzter, wobei es bei all diesen Items die weiblichen Soldaten sind, die in höherem Maße bereit sind, in diesen Punkten Schwierigkeiten zuzugestehen oder sie als problematisch zu empfinden, als die Männer.

Tabelle 4-8: Wahrgenommene Schwierigkeiten¹²

Item-Nr.	Item	Gruppe	Mittelwert	Statistische Signifikanz (p)
1	Sanitäranlagen	Männer	3,2640	0.041
		Frauen	3,1259	
2	Vereinbarkeit Familie – Beruf	Männer	3,3357	n.s.
		Frauen	3,1813	
3	Teilzeit	Männer	4,3220	0.000
		Frauen	3,4951	
4	Partnerschaft	Männer	3,3861	0.033
		Frauen	3,2273	
5	Bekleidung	Männer	3,8255	0.001
		Frauen	3,5691	
6	unfairen Verhalten männlicher Kameraden	Männer	3,9348	0.000
		Frauen	3,5483	
7	unfairen Verhalten männlicher Vorgesetzter	Männer	3,5537	n.s.
		Frauen	3,5830	
8	sexistische Witze	Männer	4,6734	0.000
		Frauen	3,6768	
9	Schwangerschaft/Mutterschutz	Männer	4,5091	0.007
		Frauen	4,0107	
10	Unterkünfte	Männer	3,7739	n.s.
		Frauen	3,8004	
11	unfairen Verhalten weiblicher Kameraden	Männer	4,1519	0.000
		Frauen	3,7209	
12	Schikanen	Männer	4,1882	0.000
		Frauen	3,8788	
13	körperliche	Männer	4,2122	0.000
		Frauen	3,6667	

¹² Die Antwortskala ist fünfstufig und vergibt den Wert 1 für „ja“, 2 für „eher ja“, 3 für „teils-teils“, 4 für „eher nein“ und 5 für „nein“.

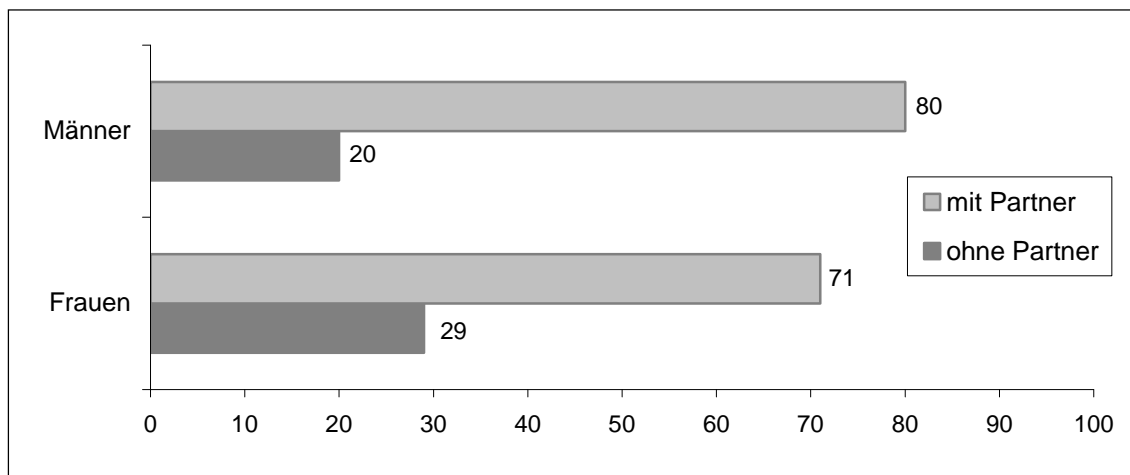
Item-Nr.	Item	Gruppe	Mittelwert	Statistische Signifikanz (p)
14	Ausrüstung	Männer	3,6174	0.000
		Frauen	3,7970	
15	psychische	Männer	4,2003	0.000
		Frauen	3,8528	
16	unfairen Verhalten weiblicher Vorgesetzter	Männer	4,1937	0.023
		Frauen	4,0518	
17	Menstruation	Männer	4,4235	n.s.
		Frauen	4,3527	
18	rauer Umgangston	Männer	4,3785	0.000
		Frauen	4,1054	
19	technische Leistungstests	Männer	4,5447	0.000
		Frauen	4,1595	
20	sexuelle Übergriffe am Standort	Männer	4,8318	0.000
		Frauen	4,6418	
21	PFT	Männer	4,4587	0.000
		Frauen	4,2604	
22	allgemein-militärische Leistungstests	Männer	4,5556	0.000
		Frauen	4,2459	
23	Umgang mit Waffen	Männer	4,5305	0.000
		Frauen	4,3941	
24	sexuelle Übergriffe im Einsatz	Männer	4,8188	n.s.
		Frauen	4,8170	

Eine statistische Signifikanz auf mittlerem Niveau wird bei einem Item, den Schwangerschafts- und Mutterschutzregelungen ausgewiesen, wo wiederum eher die Soldatinnen Schwierigkeiten erwarten als ihre männlichen Kameraden. Bei sämtlichen übrigen Items bestehen statistisch höchst signifikante Unterschiede im Antwortverhalten der Männer und der Frauen. Erneut sind es die weiblichen Soldaten, die bei all diesen Fragen eher bereit sind, Schwierigkeiten und Probleme zuzugeben, als die männlichen Soldaten. Einzige Ausnahme ist Item 14 bezüglich der Ausrüstung; hier sind die Männer eher geneigt, Probleme zuzugestehen als die Frauen. Insgesamt muss jedoch noch einmal betont werden, dass beide Geschlechter im Allgemeinen eher ungern über Schwierigkeiten und Probleme reden, die Männer allerdings noch etwas stärker als die Frauen.

Im Vergleich der beiden Frauen-Gruppen sind es lediglich zwei Items, bei denen eine statistisch signifikante Differenz vorliegt. In der Frage der technischen Leistungstests ($p=0.039$) wie auch bezüglich des unfairen Verhaltens männlicher Kameraden ($p=0.045$) sind es statistisch signifikant eher die „Frauen 2001“, die hier von Schwierigkeiten berichten, als die „Anderen Frauen“.

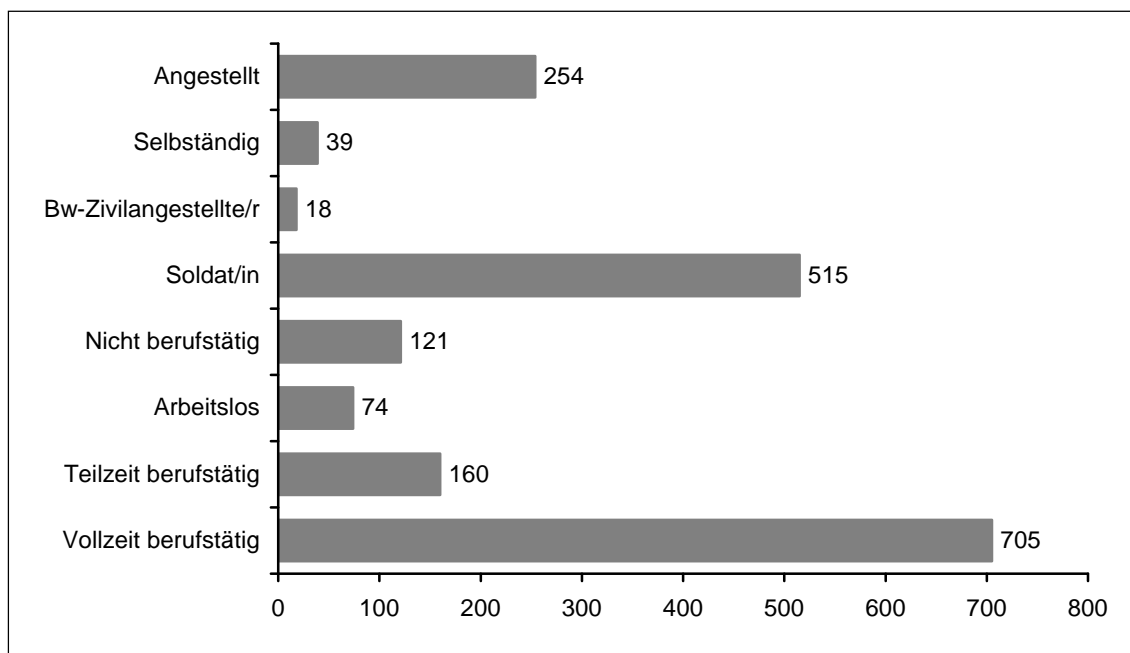
Auf zwei Schwierigkeits- oder Problemfelder, einmal hinsichtlich der Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Belangen und zum anderen zu der Problematik der sexuellen Belästigung, wurde in dem Fragebogen noch einmal gesondert eingegangen. Ein wichtiger Bereich, in dem beide Geschlechter angeben, mit Schwierigkeiten konfrontiert zu sein, betrifft diesen Angaben zufolge an prominenter Stelle die Vereinbarkeit von Familie, Partnerschaft und Beruf. Schließlich leben insgesamt acht von zehn Männern bzw. sieben von zehn Frauen in einer festen Partnerschaft (Abbildung 4-12), wobei dieser Unterschied mit der Differenz des Durchschnittsalters in der jeweiligen Gruppe, also dem durchschnittlich höheren Alter der Männer zusammenhängen dürfte.

Abbildung 4-12: Partnerschaft (in Prozent)



Jeweils drei Viertel der männlichen und weiblichen Soldaten beklagen jedoch, dass die Bundeswehr bei der Verwendungsplanung den jeweiligen Partner des Soldaten/der Soldatin und Partnerschaftsbelange zu wenig berücksichtigt. Ein Aspekt dabei ist, dass der Partner/die Partnerin des/der Soldaten/in selbst berufstätig ist (Abbildung 4-13).

Abbildung 4-13: Berufstätigkeit des Partners/der Partnerin

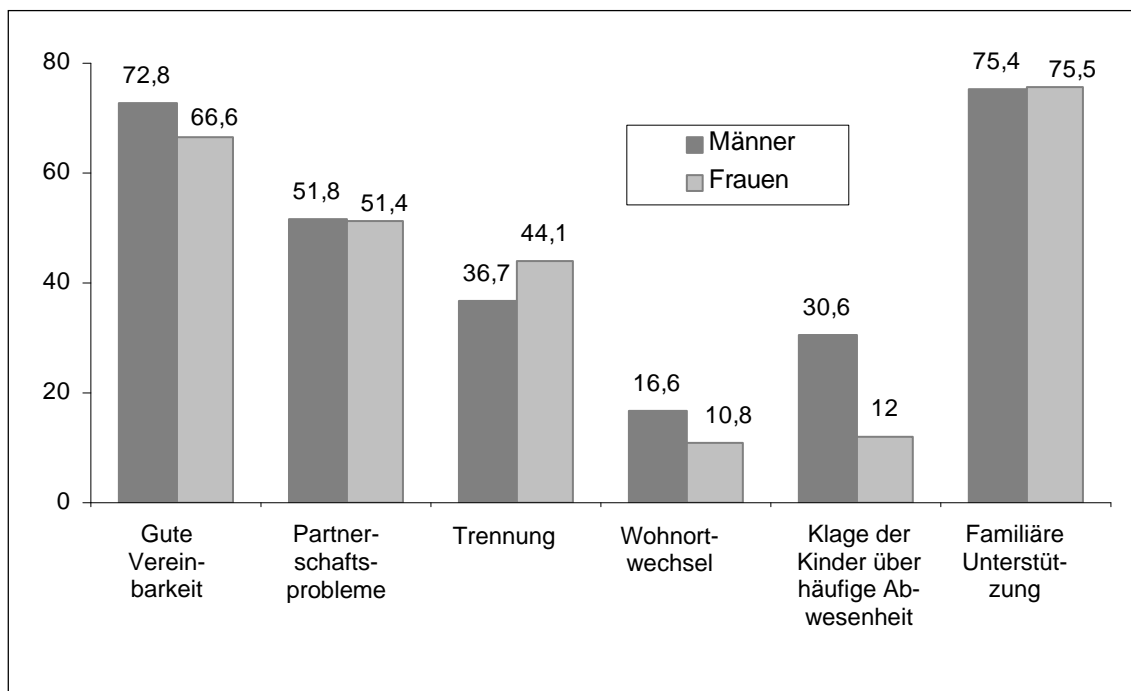


Des Weiteren haben insgesamt 434 Probanden, mithin also rund 24 Prozent der Gesamtstichprobe, mindestens ein Kind. Davon sind 156 Frauen und 278 Männer, was wiederum zum großen Teil auf das durchschnittlich höhere Lebensalter der Männer zurückzuführen sein dürfte. Abgesehen von einer bereits gefestigten Partnerschaft und einem tatsächlich errungenen Elternstatus ist das Ideal, eine eigene Familie mit Kindern zu haben, weit verbreitet. Darin unterscheiden sich die männlichen nicht von den weiblichen Soldaten, denn nicht weniger als 85 Prozent der Männer und 88 Prozent der Frauen hegen diesen Wunsch.

Dass Kinder die Vereinbarkeitsproblematik verschärfen, geht aus der nachstehenden Abbildung 4-14 hervor. Danach geben jeweils mehr als jeder zweite männliche und weibliche Soldat an, aufgrund des Dienstes schon einmal eine Partnerschaftskrise durchlaufen zu haben. Und über 36 Prozent der Männer und gut 44 Prozent der Frauen glauben, dass dienstliche Belange der Grund für eine Trennung von dem/der Partner/in gewesen sind ($p=0.008$). Klagen der Familie über die häufigen Wohnortwechsel werden wiederum von jedem sechsten Mann und von jeder neunten Frau geführt ($p=0.000$). Schließlich berichten ein knappes Drittel der Soldaten und 11 Prozent der Soldatinnen, dass sich die Kinder über die häufigen Abwesenheiten von zu Hause beklagen. Dieser Unterschied ist zwar, so das Ergebnis des Chi-Quadrat-Tests, statistisch höchst signifikant ($p=0.000$), doch schlägt hier auch die Tatsache, dass die männlichen Soldaten in

ungleich höherem Maße mit Auslandseinsätzen konfrontiert sind, zu Buche.¹³ Eine überwältigende Mehrheit vertritt indes in beiden Gruppen die Ansicht, dass sich in ihrem jeweiligen Fall Beruf und Privatleben gut miteinander verbinden lassen. Dies gilt für zwei Drittel der weiblichen und für fast drei Viertel der männlichen Soldaten.

Abbildung 4-14: Die Vereinbarkeitsproblematik (in Prozent)



Schwierigkeiten und Probleme können in den Streitkräften schließlich auch durch Liebesbeziehungen, Eifersucht und Sexualität entstehen. Insbesondere ist mit sexueller Belästigung dabei ein Problemfeld benannt, das auch von anderen, zivilen Bereichen des Arbeitslebens her bekannt ist (vgl. Bundesministerium für Frauen und Jugend 1993). Als sexuelle Belästigung gelten im Allgemeinen (a) sexistische Bemerkungen/Witze, (b) absichtliche Körperberührungen an Brust und/oder Gesäß, sowie (c) sexuelle Übergriffe im Sinne von versuchten oder vollzogenen sexuellen Nötigungen und Vergewaltigungen. Unklar ist jedoch, ob sexuelle Belästigung im Militär ein kleineres, ein in etwa ähnliches oder sogar ein größeres Problem als in der zivilen Gesellschaft darstellt.

13 Anteil von Auslandseinsätzen – Männer und Frauen (in Prozent)

	Kein Auslandseinsatz	Ein Auslandseinsatz	Zwei Auslandseinsätze	Mehr als zwei Auslandseinsätze
Frauen	80,5	13,4	3,8	2,3
Männer	58,3	20,7	10,0	11,1

So vermuten beispielsweise Wolfe et al. (1998: 51), „that military settings may be prone to increased sexual aggression toward women“. Die Wahrscheinlichkeit, sexuell belästigt zu werden, liegt neueren Studien zufolge in den US-Streitkräften deutlich – manchen Einschätzungen zufolge zwischen drei und vier Mal – höher als in der Zivilbevölkerung. In einer Befragung von mehr als 3 600 weiblichen US-Veteranen etwa berichteten 55 Prozent von Erfahrungen mit sexueller Belästigung, und nicht weniger als 23 Prozent gaben sexuelle Gewalterfahrungen während ihres Dienstes an (Skinner et al. 2000). Demgegenüber ergab eine Untersuchung des US-Verteidigungsministeriums aus dem Jahre 1995, dass ‚nur‘ 4 Prozent aller weiblichen Soldaten Opfer einer versuchten oder vollendeten Vergewaltigung und 61 Prozent aller Soldatinnen in der US-Armee Ziel verschiedener Formen von sexueller Belästigung gewesen waren (High 1997: 4). In einer früheren Studie des Pentagons aus dem Jahre 1988 hingegen, in der 20 000 Soldaten und Soldatinnen befragt wurden, gaben rund 70 Prozent der weiblichen und fast 37 Prozent der männlichen US-Soldaten an, Opfer von sexueller Belästigung geworden zu sein, was Firestone/Harris (1994: 34) zu der Aussage bewog, es existiere „a pervasive pattern of sexual harassment of women that spans rank and work site location“. In einer Studie zu 160 weiblichen US-Soldaten des Golfkrieges schließlich berichteten 13 Probandinnen von sexueller Gewalt; 52 sahen sich körperlicher und 105 verbaler sexueller Belästigung ausgesetzt (Wolfe et al. 1998).

Nicht unerwähnt bleiben darf in diesem Zusammenhang auch der sogenannte Tailhook-Skandal aus dem Jahr 1991, als nicht weniger als 80 Frauen sexuellen Übergriffen ihrer männlichen Kollegen ausgesetzt waren. Dieser Vorfall einer Vielzahl von schwerstem individuellem Fehlverhalten in Gestalt der massiven Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung der weiblichen Soldatinnen trug damals die Intensität und die Dimension der Problematik auf dramatische Weise in das Bewusstsein der amerikanischen Öffentlichkeit (Office of the Inspector General 1993; Firestone/Harris 1994: 40).

Vergleichbare Befunde liegen für die Streitkräfte anderer Länder vor. So ergab beispielsweise eine Umfrage unter Soldatinnen der belgischen Streitkräfte aus dem Jahr 1998, dass 35 Prozent der Frauen mit pornografischem Material konfrontiert wurden. Weitere 28 Prozent sprachen von offenen sexuellen Angeboten und 39 Prozent von unerwünschten Berührungen. Fünf Prozent fühlten sich sexuellen Erpressungen ausgesetzt, und drei Prozent gaben an, man habe sexuelle Gewalt gegen sie angewandt. (Manigart 1999: 116).

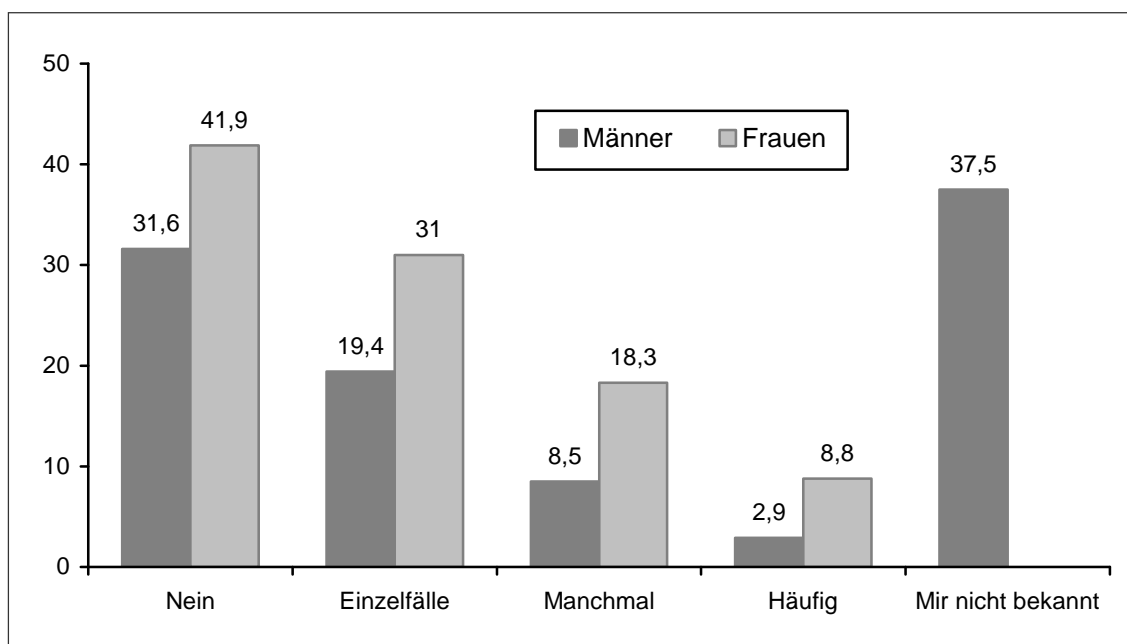
Mit der vorliegenden Studie wird dieser Problembereich nun erstmals in einer repräsentativen quantitativen Befragung für die Bundeswehr untersucht. Dabei wurden die männlichen Soldaten gefragt, ob sie Kenntnis von sexueller Belästigung bei Soldatinnen in ihrer eigenen Einheit haben, während die weiblichen Soldaten zu selbst erfahrener sexueller Belästigung befragt wurden. Diese unterschiedliche Sichtweise muss besonders hervorgehoben werden, da die Antworten der Soldatinnen wie auch die der Soldaten in den nachfolgenden Abbildungen einander gegenübergestellt werden. Zu erwarten war hierbei, dass die weiblichen Probanden sexuelle Belästigung weitaus stärker als die männlichen Probanden als Problem für sich selbst wahrnehmen würden.

Die weiblichen Soldaten geben tatsächlich häufiger an, dass sie sexuelle Belästigung selbst erlebt haben, als dass die männlichen Soldaten Kenntnis über sexuelle Belästigung von Soldatinnen in ihrer Einheit haben. Erwartungsgemäß nimmt hierbei über die drei hier unterschiedenen Formen von sexueller Belästigung hinweg die Häufigkeit der Nennungen mit zunehmender Intensität der Belästigung ab, d. h. leichtere Ausprägungen von sexueller Belästigung werden öfter genannt als schwerere.

Bei der sexuellen Belästigung von Soldatinnen in minder schwerer Qualität, d. h. in Bezug auf sexistische Bemerkungen (Abbildung 4-15), sagen 37,5 Prozent der Männer, dass sie darüber nichts wissen. Etwa 42 Prozent der befragten Soldatinnen und annähernd 32 Prozent der männlichen Soldaten schließen darüber hinaus die sexuelle Belästigung in ihrer Einheit in Form von sexistischen Bemerkungen und anzüglichen Witzen definitiv aus. Damit kann man sagen, dass Fälle, in denen Soldatinnen in ihrer Einheit sexistischen Bemerkungen ausgesetzt sind bzw. waren, von knapp 31 Prozent der Männer, doch von mehr als 58 Prozent der Frauen berichtet werden.

Am häufigsten wird dabei von beiden Geschlechtern von „Einzelfällen“ gesprochen. Diese Antwortvorgabe wählen 19,4 Prozent der Soldaten und 31 Prozent der Soldatinnen. „Manchmal“ sollen sexistische Bemerkungen nach Einschätzung von gut 18 Prozent der Frauen und 8,5 Prozent der Männer vorliegen. Für die Antwortvorgabe „häufig“ entscheiden sich fast neun Prozent der Frauen und rund drei Prozent der Männer.

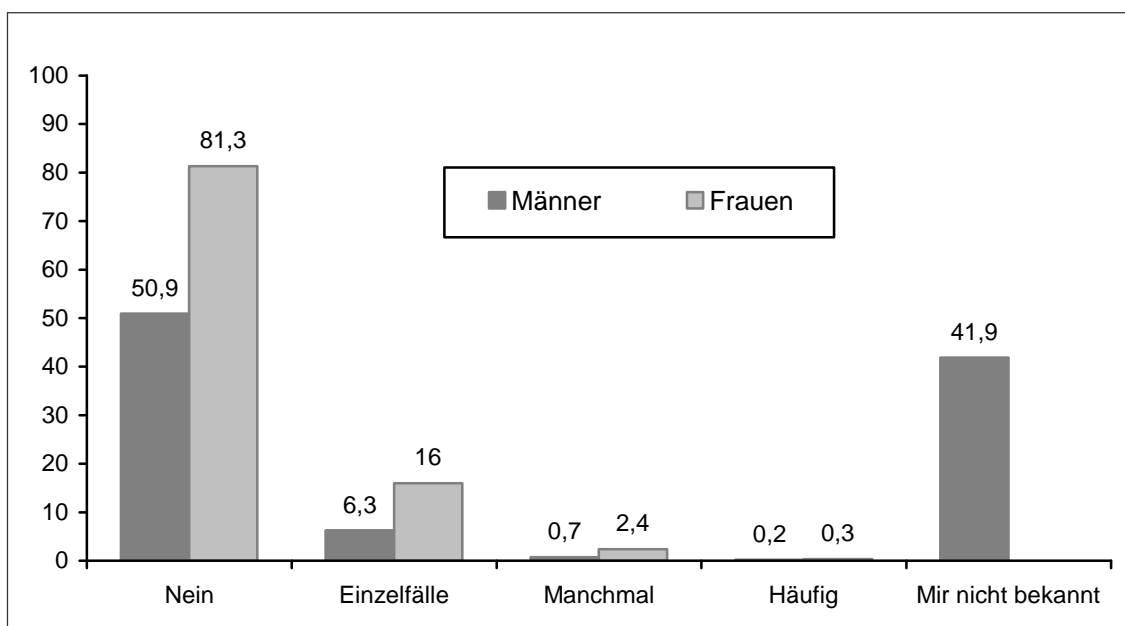
Abbildung 4-15: Sexistische Bemerkungen (in Prozent)



In Bezug auf Vorkommnisse mit unerwünschten körperlichen Berührungen von Soldatinnen in der eigenen Einheit (Abbildung 4-16) sagen 42 Prozent der Männer, dass sie darüber nichts wissen. Etwas mehr als die Hälfte der männlichen Soldaten (knapp 51 Prozent) glauben, dass diese Form von sexueller Belästigung in ihrer Einheit nicht vorkommt, so dass etwa acht Prozent der Männer zu Protokoll geben, dass unerwünschte körperliche Berührungen von Soldatinnen in ihrer Einheit vorkommen bzw. vorgekommen sind. 6,3 Prozent der Männer sprechen dabei von „Einzelfällen“, weitere 0,7 Prozent wählen die Antwortvorgabe „manchmal“ und 0,2 Prozent nehmen ein „häufiges“ Auftreten wahr.

Bei den weiblichen Soldaten sagen mehr als 80 Prozent, dass sie dieser Form der sexuellen Belästigung nicht ausgesetzt waren. Allerdings bekunden rund 19 Prozent, Zielscheibe von unerwünschten körperlichen Berührungen und Annäherungsversuchen geworden zu sein. Überwiegend sprechen sie von vereinzelt Vorkommnissen (16 Prozent). Zwei Prozent der Frauen verwenden die Charakterisierung „manchmal“, weitere 0,3 Prozent die Kennzeichnung „häufig“, wenn sie von am eigenen Leibe erlebten ungewollten körperlichen Berührungen etwa an Brust und/oder Po berichten.

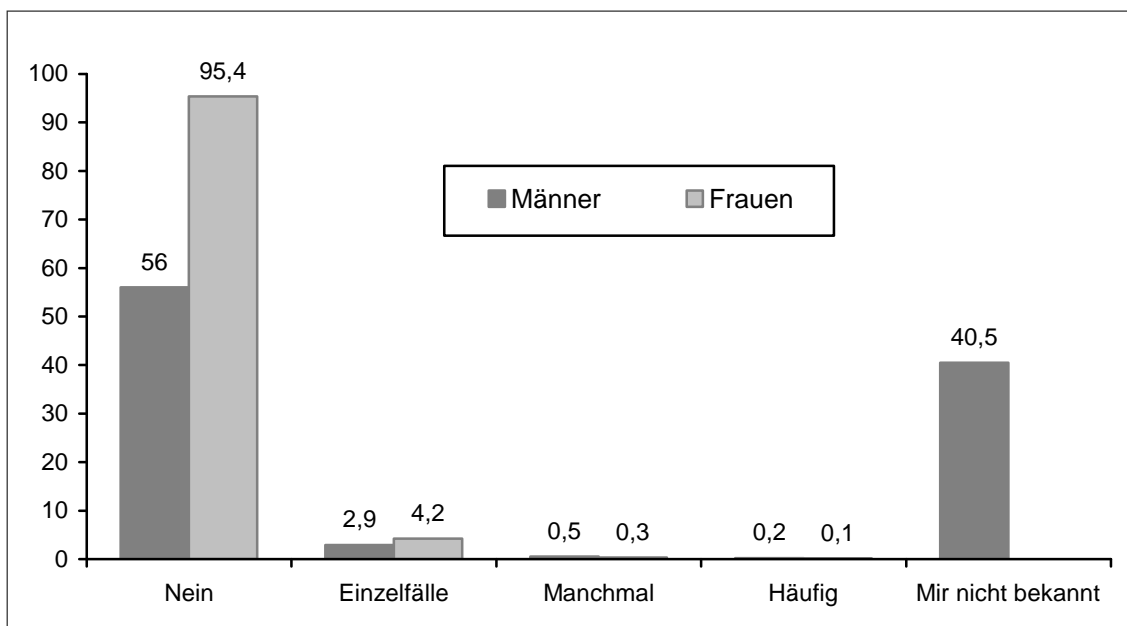
Abbildung 4-16: Unerwünschte körperliche Berührungen von Soldatinnen (in Prozent)



In der dritten und schwerwiegendsten Kategorie der versuchten oder vollzogenen sexuellen Übergriffe geben 40,5 Prozent der männlichen Soldaten an, keine Kenntnis darüber zu haben, ob Soldatinnen ihrer Einheit Zielscheibe und Opfer von solchen Übergriffen geworden sind (Abbildung 4-17). Nach Einschätzung von weit mehr als der Hälfte der Männer existieren Fälle von sexuellen Übergriffen in ihrer jeweiligen Einheit explizit nicht. Bei den weiblichen Soldaten verneinen dies mehr als 95 Prozent. Damit bestätigen 3,6 Prozent der männlichen Befragten und 4,6 Prozent der befragten Soldatinnen die Existenz von solch qualitativ schwerwiegenden Fällen, unter denen sich auch Vergewaltigungsvorfälle und sexuelle Nötigung befinden dürften. Dabei sprechen 2,9 Prozent der Männer, aber 4,2 Prozent der Frauen von „Einzelfällen“, und 0,5 Prozent der männlichen Befragten im Vergleich zu 0,3 Prozent der Soldatinnen entscheiden sich für die Antwortvorgabe „manchmal“. Von einem „häufig“ festzustellenden Ereignis gehen 0,2 Prozent der Männer und 0,1 Prozent der Frauen aus.

Die vorliegenden Daten lassen folglich insgesamt den Schluss zu, dass sexuelle Belästigung auch in den deutschen Streitkräften keineswegs eine zu vernachlässigende Erscheinung ist.

Abbildung 4-17: Sexuelle Übergriffe bei Soldatinnen (in Prozent)



In einem nächsten Schritt wurde herausgearbeitet, von wem bzw. von welchen Personengruppen aus der Sicht der Befragten die verschiedenen Formen von sexueller Belästigung der Soldatin(nen) in den jeweiligen Einheiten der befragten Soldaten und Soldatinnen ausgegangen ist. Dabei wurden sechs Tätergruppen anhand der Merkmale Geschlecht (männlich, weiblich) und Rangebene (Vorgesetzte, Kameraden, Untergebene) unterschieden. Des Weiteren wurde aufgrund der zumeist niedrigen Fallzahlen auf Prozentangaben verzichtet und stattdessen die absoluten Fallzahlen verwendet (Tabelle 4-9). Über alle drei Ausprägungen sexueller Belästigung hinweg gilt den Daten zufolge, dass die Zahl der männlichen Täter auf sämtlichen Rangebenen die der weiblichen Täter übersteigt.

Damit ist zugleich auch gesagt, dass die Soldatinnen eben nicht nur zur Zielscheibe sexueller Belästigung durch männliche Soldaten werden, sondern dass sie auch Opfer von sexueller Belästigung durch andere Soldatinnen werden. Dabei werden Frauen als Täterinnen nahezu ausschließlich in den beiden weniger gravierenden Ausprägungen der sexuellen Belästigung erwähnt. Als Quelle sexueller Übergriffe tauchen sie lediglich in einem Fall auf, wobei es sich um einen sexuellen Übergriff handelt, der von einem weiblichen Kameraden ausging.

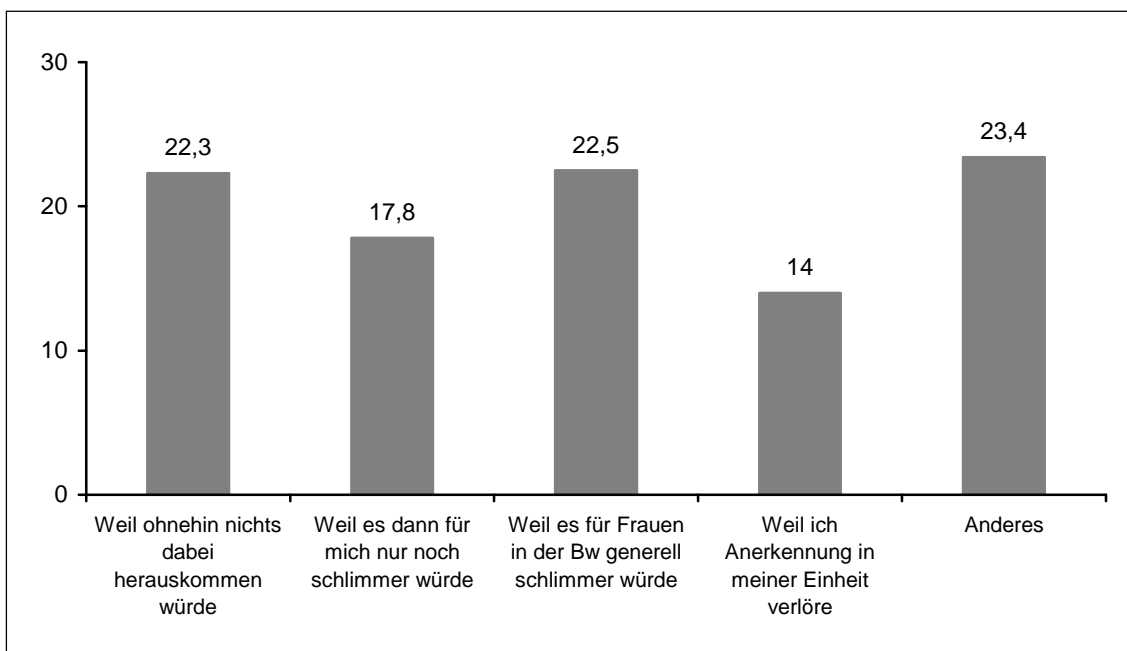
Tabelle 4-9: Sexuelle Belästigung – Die Täter

	Männliche Vorgesetzte	Weibliche Vorgesetzte	Männlicher Kamerad	Weibliche Kameradin	Männlicher Untergebener	Weibliche Untergebene
Sexistische Bemerkungen/anzügliche Witze						
Männer	80	11	122	33	54	17
Frauen	307	7	391	21	177	11
Unerwünschte körperliche Berührungen						
Männer	12	1	17	2	3	0
Frauen	78	3	89	4	18	1
Sexuelle Übergriffe						
Männer	2	0	3	0	4	0
Frauen	6	0	1	1	4	0
Männer N	94	12	142	35	61	17
Frauen N	391	10	481	26	199	12

Dieser Datenlage zufolge wird sexuelle Belästigung von Personen auf der gleichen Rangebene, d. h. von Kameradinnen und Kameraden verübt. Bezogen auf sexistische Bemerkungen folgen den männlichen Kameraden die männlichen Vorgesetzten und dann die männlichen Untergebenen. Bei den unerwünschten körperlichen Berührungen zeigt sich ein ähnliches Bild, allerdings mit weitaus niedrigeren absoluten Fallzahlen. Hinsichtlich der sexuellen Übergriffe, die sich auf einem nochmals niedrigeren Niveau der absoluten Fallzahlen bewegen, nennen die befragten Männer zuerst die männlichen Untergebenen, dann die männlichen Kameraden und schließlich die männlichen Vorgesetzten als Täter. Die befragten Soldatinnen hingegen sehen an erster Stelle die männlichen Vorgesetzten. Darauf folgen die männlichen Untergebenen, gefolgt schließlich von den männlichen Kameraden. Dies könnte, bei aller gebotenen Vorsicht, darauf hindeuten, dass bei sexuellen Übergriffen der Aspekt des Macht- und Hierarchiegefälles mitunter einen größeren Stellenwert hat als der sexuelle Akt an sich.

Darüber hinaus wurden die Soldatinnen gebeten, anzugeben, ob sie den Fall bzw. die Fälle von sexueller Belästigung gemeldet haben (Abbildung 4-18).

Abbildung 4-18: Warum haben Sie den Vorfall nicht gemeldet? (in Prozent)



Der weitaus größte Teil, nämlich rund drei Viertel (76 Prozent) der 584 Frauen, die auf diese Frage geantwortet haben, verneint dies, während das verbleibende Viertel (24 Prozent) diese Frage bejaht. Auf die Frage, warum eine Meldung der sexuellen Belästigung unterbleibt, antwortet weit über ein Fünftel der Soldatinnen, dass dabei ohnehin nichts herauskommen würde. Fast gleich viele Frauen befürchten, dass sich die Situation für Frauen in der Bundeswehr durch eine derartige Meldung insgesamt verschlechtern würde. Beinahe 18 Prozent erwarten in einem solchen Fall, dass es dann für sie selbst nur noch schlimmer würde. Weitere gut 23 Prozent nennen „andere Gründe“, die in einem freien Textfeld eingegeben werden konnten. In dem nachstehenden Kasten 4-1 sind typische Antworten auf diese Frage aufgelistet:

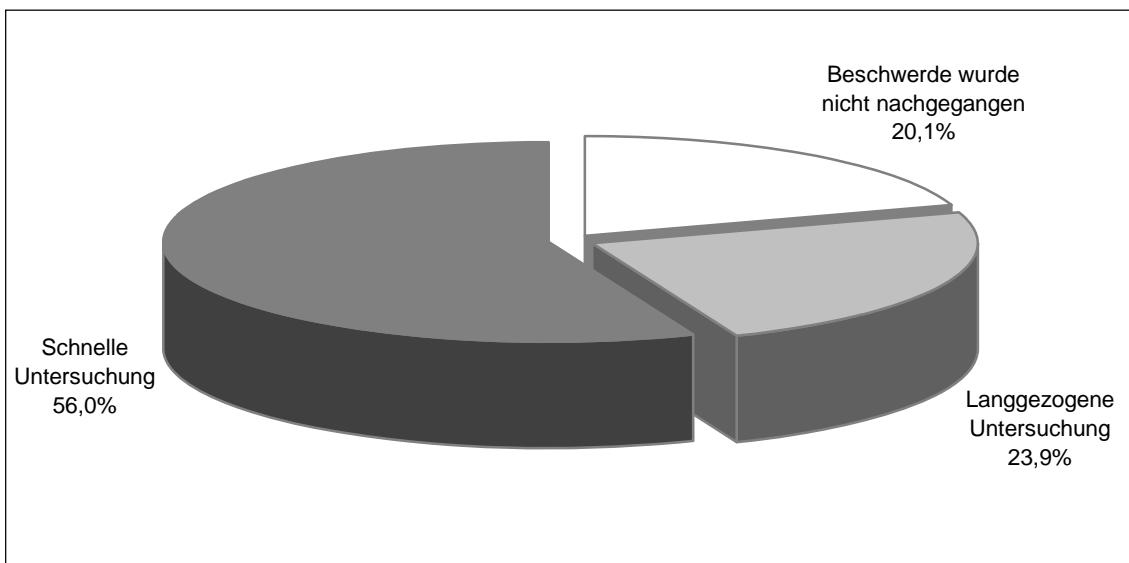
Kasten 4-1: Warum haben Sie den Vorfall nicht gemeldet?

Die Kameraden/Vorgesetzten etc. waren alkoholisiert.
Weil ich einen ‚derben‘ Witz nicht als sexuelle Belästigung empfinde.
Weil es mir nichts ausgemacht hat. Es war nicht so schlimm.
Man wird von Kameraden gemieden und aus dem Kameradenkreis ausgeschlossen.
Es gab keine Zeugen.
Wenn man solche Witze/Bemerkungen nicht ertragen kann, sollte man den Beruf wechseln.
Sexistische Witze und Bemerkungen finde ich noch nicht dramatisch, um sich gleich zu beschweren.

*Es war in der Grundausbildung, und der Täter war mein Stellv. Zugführer. Er war betrunken.
 Weil Frauen es teilweise geradezu herausfordern, angemacht zu werden.
 Weil mir niemand geglaubt hätte, weil es eine angesehene Person war.
 Weil es an der Tagesordnung ist und es nichts bringen würde. Es wäre extrem sinnlos! Männer
 sind eben so.
 Man will sich nicht so anstellen, um die Frauen nicht als Zicken darzustellen.
 Weil dieser Mann eine schwangere Frau hatte.
 Ich war neu in der Einheit; man hätte mir kaum Glauben geschenkt.
 Da mich in meiner Staffel ohnehin kaum jemand akzeptiert.
 Fand ich persönlich nicht so schlimm. War wohl ein Versehen.
 Weil man nicht so viel Aufsehen darum machen will.
 Weil ich das für mich allein regeln konnte.
 Ich kann mich gut selbst wehren, so dass solche Dinge nicht mehr vorkommen.
 Es ist nur einmal geschehen, und ich habe mit dem Kameraden gesprochen.
 Fehlendes Vertrauen in die Person, der ich es nach Maßgabe der Meldungskette hätte
 melden müssen.
 Bin nicht so empfindlich.
 Man würde es wahrscheinlich nicht glauben: Mein Chef sagte, wir sollten das doch untereinander
 regeln.*

Von denjenigen, die sich für eine Meldung des Vorfalls bzw. der Vorfälle entschieden haben, musste jede Fünfte die Erfahrung machen, dass ihrer Beschwerde nicht nachgegangen wurde (Abbildung 4-19).

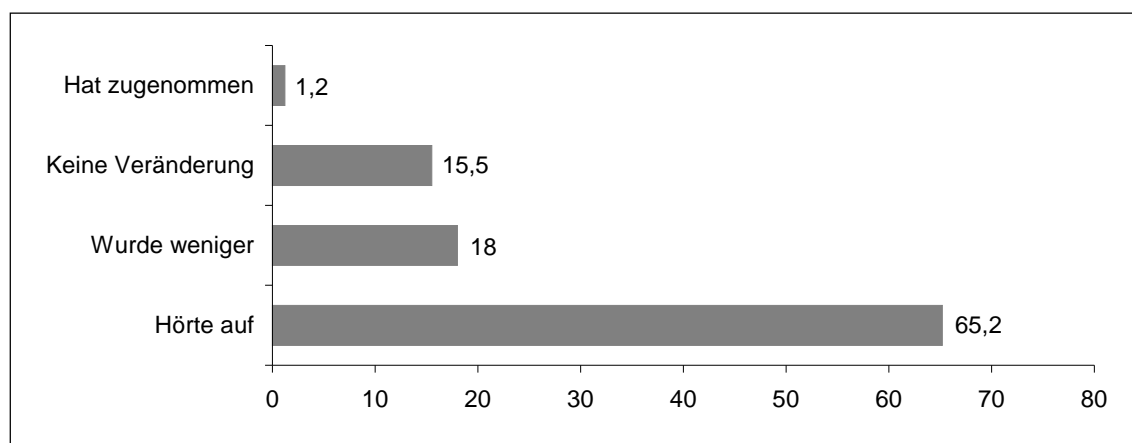
Abbildung 4-19: Was ist mit Ihrer Beschwerde passiert?



Ein weiteres knappes Viertel der Soldatinnen berichtet, dass zwar eine Untersuchung eingeleitet, diese jedoch eher dilatorisch behandelt worden sei. Nur in gut der Hälfte der Fälle (56 Prozent) gaben die Frauen an, dass eine Untersuchung eingeleitet und dann auch zügig zu einem Abschluss gebracht worden sei. Zumindest aus der Sicht vieler betroffener Frauen kann die Reaktion der Bundeswehr als nicht immer adäquat und optimierungsbedürftig angesehen werden. Es ist zu vermuten, dass sich viele betroffene Frauen in dieser Hinsicht von der Bundeswehr nicht ausreichend ernst genommen fühlen.

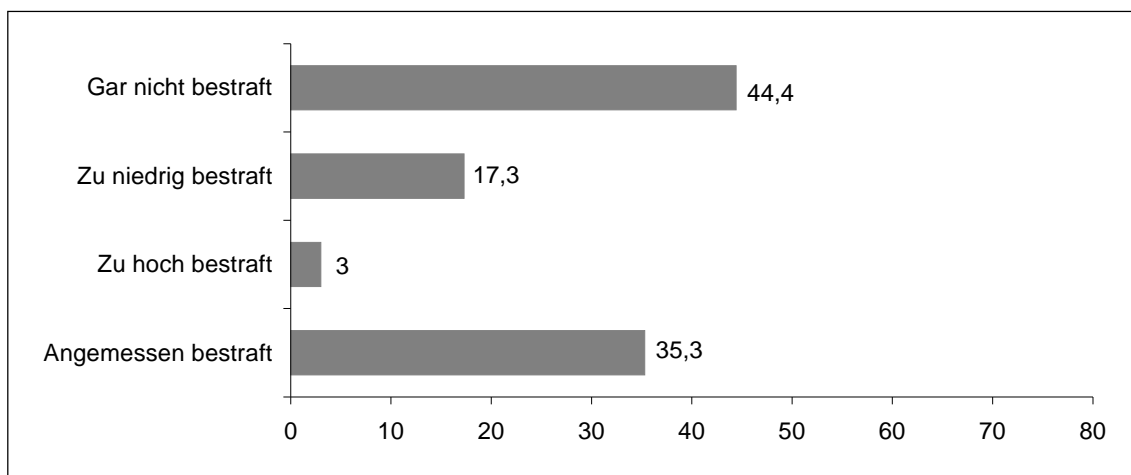
Immerhin hat nach Angaben von 18 Prozent der befragten Frauen die sexuelle Belästigung nach Einreichung der Beschwerde und der anschließenden Untersuchung nachgelassen, und nahezu zwei Drittel der Soldatinnen (65 Prozent) können sogar berichten, dass die sexuelle Belästigung ganz aufgehört habe. Diese Befunde können somit als Ermutigung gelesen werden, Fälle von sexueller Belästigung nicht zu verschweigen, sondern tatsächlich zu melden. Allerdings muss auch erwähnt werden, dass sich fast 17 Prozent der weiblichen Soldaten zu einer solchen Einschätzung nicht in der Lage sehen, denn mehr als 15 Prozent können keine Veränderung in Ausmaß und Intensität der sexuellen Belästigung feststellen, und weitere gut 1,2 Prozent konstatieren sogar eine Intensivierung der sexuellen Belästigung, erleben diese also sogar häufiger als zuvor. (Abbildung 4-20)

Abbildung 4-20: Was passierte mit der sexuellen Belästigung? (in Prozent)



Nachdenklich muss stimmen, dass lediglich gut ein Drittel (35,3 Prozent) der Soldatinnen im Ergebnis ihrer Beschwerde und der nachfolgenden Untersuchung die sexuell belästigende Person als in angemessener Weise bestraft sieht (Abbildung 4-21).

Abbildung 4-21: Was passierte mit der sexuell belästigenden Person?



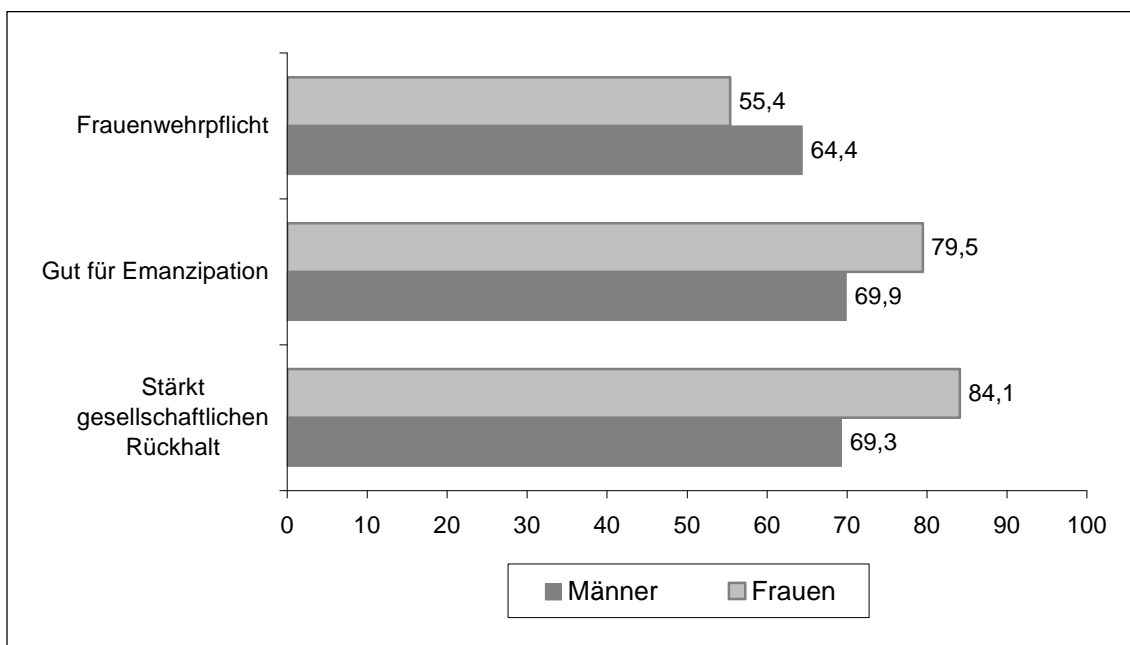
Verschwindend wenige Soldatinnen, nämlich gerade einmal drei Prozent, sprechen von einer zu hohen Bestrafung der belästigenden Person. Demgegenüber empfindet etwa jede sechste Soldatin die Strafe als zu niedrig. Die meisten Frauen, nämlich mehr als vier von zehn, können überhaupt keine Bestrafung der sexuell belästigenden Person vermelden.

4.5 Bewertung des Integrationsprozesses durch Soldatinnen und Soldaten

Aufgrund vorangegangener Untersuchungen war davon auszugehen, dass die Soldatinnen und Soldaten die Öffnung der Bundeswehr für Frauen wie auch die Folgen der Integration von Frauen in die Streitkräfte sehr wahrscheinlich recht unterschiedlich bewerten würden. Es stellte sich jedoch die Frage, wie groß diese Differenzen fünf Jahre nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofes sein würden, und ob sie nunmehr weniger stark ausgeprägt sind als zuvor oder sogar noch akzentuierter auftreten. Entsprechend wurde eine bereits in früheren Untersuchungen eingesetzte Itematterie in den Fragebogen aufgenommen, die für die vorliegende Untersuchung etwas modifiziert und ergänzt worden ist und verschiedene Facetten des Integrationsprozesses unterscheidet. Sie enthält Items zur Frage, wie weit sich die Bundeswehr für Frauen öffnen sollte, welche inner- und außerorganisatorischen Folgewirkungen dieser Integrationsprozess hat, und welches Frauenbild gepflegt wird. Zusätzlich beschäftigen sich einige neu aufgenommene Items mit der Frage nach den Auswirkungen des Öffnungsprozesses speziell auf die militärische Effektivität der Bundeswehr. In Abbildung 4-22 sind zunächst die Ant-

worten bezüglich der außerorganisatorischen Implikationen der Öffnung der Bundeswehr für Frauen wiedergegeben.

Abbildung 4-22: Außerorganisatorische Folgewirkungen (Zustimmung in Prozent)



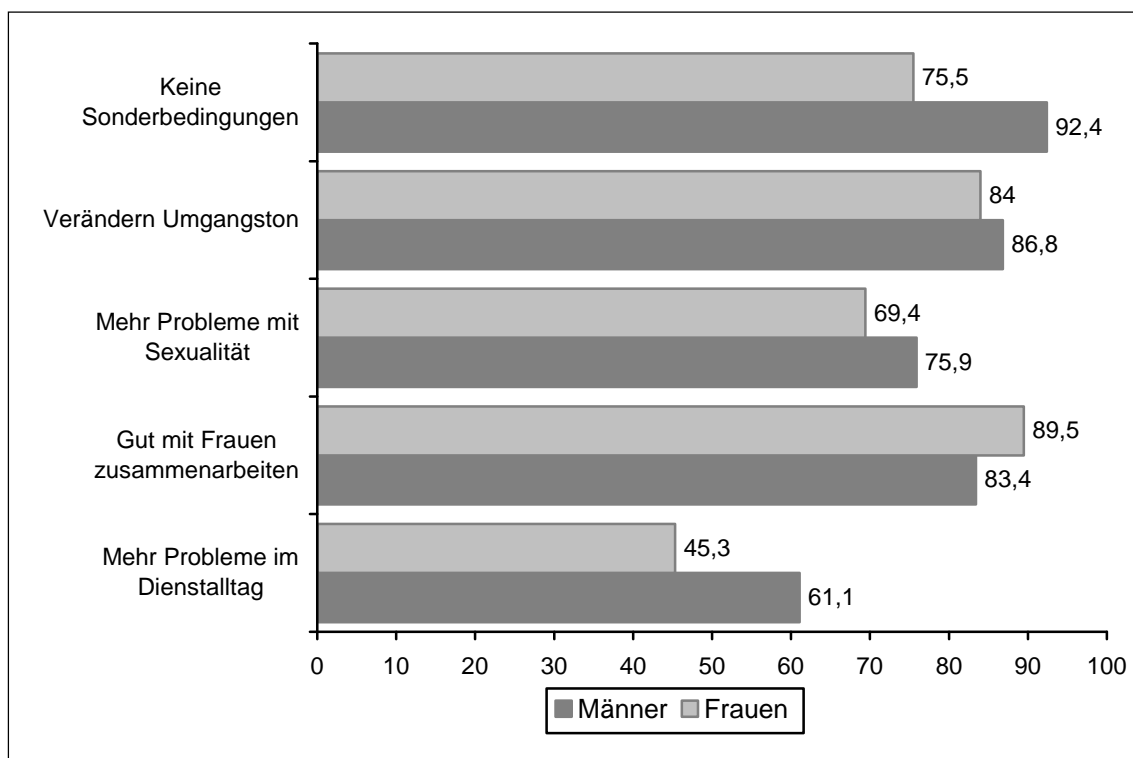
Diesen Daten zufolge sehen bei beiden Geschlechtern jeweils starke Mehrheiten einen positiven Effekt der Integration von Frauen in die Streitkräfte auf das zivil-militärische Verhältnis in Deutschland einerseits und auf die Frauenemanzipation insgesamt andererseits. Jeweils knapp 70 Prozent der männlichen Soldaten erwarten demnach neuen emanzipatorischen Schwung sowie eine Stärkung des gesellschaftlichen Rückhaltes für die Bundeswehr. Bei den weiblichen Soldaten geht die Zustimmung zu diesen beiden Items sogar noch deutlich über die der Männer hinaus. So glauben mehr als 84 Prozent der Frauen, dass der Rückhalt der Bundeswehr in der Gesellschaft infolge der Integration gestärkt wird, und etwa 80 Prozent der Soldatinnen nehmen eine positive Wirkung auf die Emanzipation der Frau in der deutschen Gesellschaft insgesamt wahr. Dieser Prozentsatz liegt bei den Männern um etwa 10 Prozentpunkte niedriger.

Auch für die in Politik und Gesellschaft immer wieder einmal diskutierte und letztlich dort auch zu entscheidende Frage nach der Einführung einer Wehrpflicht für Frauen gibt es bei den Soldaten wie auch den Soldatinnen eine mehrheitliche Zustimmung. In diesem Fall befürworten mehr Männer als Frauen die Einführung der Frauenwehrpflicht. Stimmen mehr als die Hälfte der Frauen diesem Item zu, so sind es bei den Männern fast zwei Drittel. Bei den Unterschieden zwischen den Geschlechtern liegt über alle

diese drei Items hinweg statistische Signifikanz auf höchstem Niveau vor, wobei sich die absoluten Werte im Vergleich zur Befragung männlicher Soldaten im Jahre 2000 und zur Erst-Befragung des Jahrganges 2001 der Frauen nur unwesentlich verändert haben. Hinsichtlich der beiden Frauen-Gruppen konnten jedoch keine statistisch signifikanten Unterschiede festgestellt werden.

Bei der Frage nach den innerorganisatorischen Folgewirkungen des Öffnungsprozesses (Abbildung 4-23) zeigen sich mit Ausnahme eines einzigen Items ebenfalls statistisch höchst signifikante Unterschiede (jeweils $p=0.000$) zwischen Männern und Frauen. Die beiden Geschlechter sind sich lediglich dahingehend einig, dass sich durch die Anwesenheit von Frauen in den Streitkräften der Umgangston im Militär positiv verändert. Dies stellen 84 bzw. fast 87 Prozent fest.

Abbildung 4-23: Innerorganisatorische Folgewirkungen (Zustimmung in Prozent)



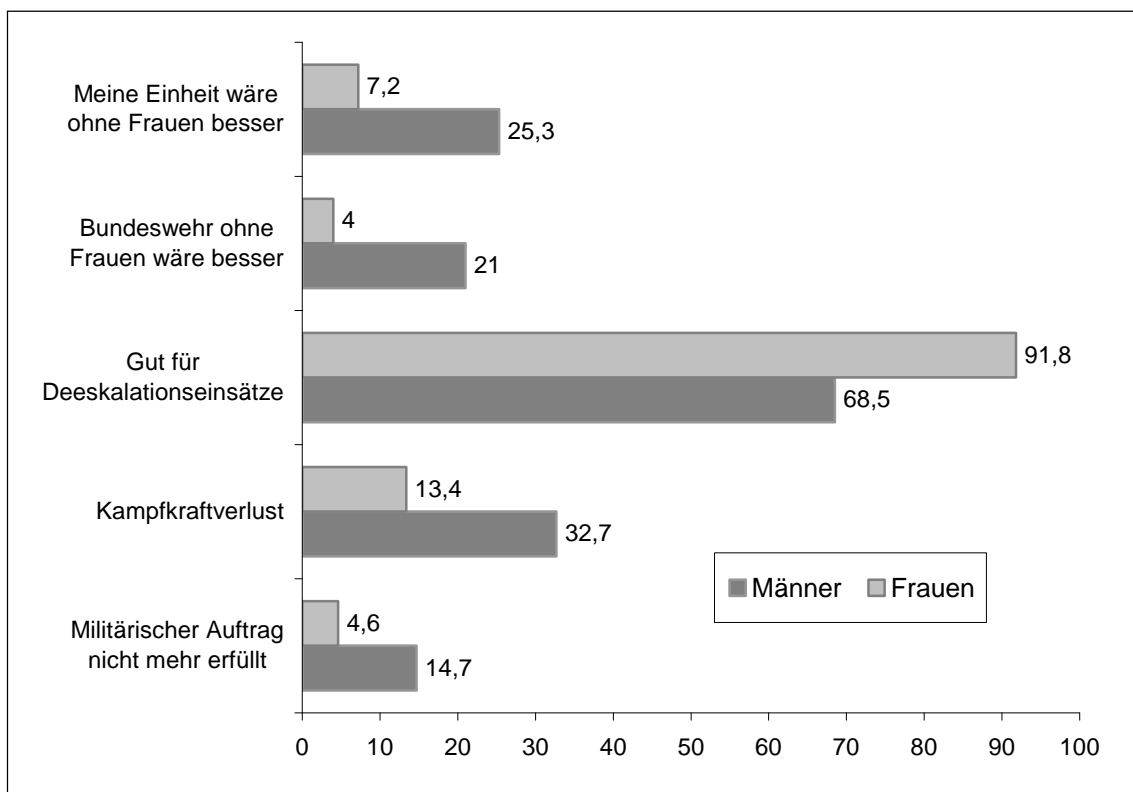
Soldatinnen und Soldaten erwarten einen Anstieg der Probleme im dienstlichen Alltag infolge der Integration; die Soldatinnen jedoch in deutlich geringerem Maße als die männlichen Soldaten (45 verglichen mit 61 Prozent). Ein ähnlicher Befund gilt für die Erwartung eines Anstiegs von Problemen, die mit Sexualität zu tun haben. In dieser

Weise äußern sich gut 69 Prozent der Soldatinnen, jedoch beinahe 76 Prozent der männlichen Soldaten.

Dass man mit Frauen gut zusammenarbeiten kann, glauben deutliche Mehrheiten sowohl der Männer wie auch der Frauen, die Männer mit 83 Prozent allerdings etwas weniger als die Frauen mit fast 90 Prozent. Große Majoritäten in beiden Geschlechtern plädieren auch für die Gleichbehandlung der Frauen und Männer in der Bundeswehr. Diesmal jedoch sind es die männlichen Soldaten, die diesem Prinzip der Integration mit über 92 Prozent im Vergleich zu gut 75 Prozent deutlich stärker zustimmen als die weiblichen Soldaten.

Die männlichen Soldaten scheinen sich insbesondere um die militärische Effektivität der Bundeswehr zu sorgen (Abbildung 4-24).

Abbildung 4-24: Militärische Effektivität (Zustimmung in Prozent)

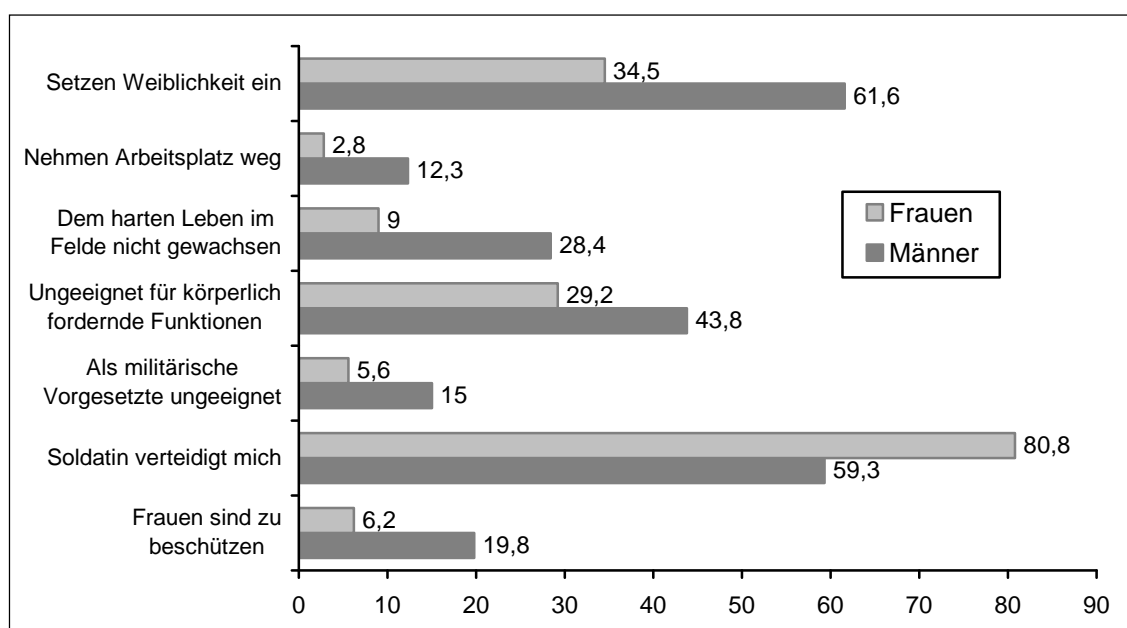


So gibt rund ein Drittel der Männer an, dass Frauen im Militär zu einem Verlust an Kampfkraft führen, ein Viertel von ihnen glaubt, dass ihre eigene Einheit ohne Frauen besser wäre, und etwa 20 Prozent sind der Überzeugung, dass die Bundeswehr ohne Frauen besser wäre. Rund 15 Prozent der männlichen Soldaten sind überdies der An-

sicht, dass die Bundeswehr infolge der Integration von Frauen ihren militärischen Auftrag nicht mehr erfüllen kann. Zwar gibt es auch Frauen, die sich zustimmend zu diesen Items äußern, doch liegt diese Zustimmung ungleich niedriger (zwischen 4 und 14 Prozent). Nahezu durchgängig gehen die Soldatinnen indes davon aus, dass Frauen ausgesprochen gut in Deeskalationsmissionen eingesetzt werden können, was vermutlich der ihnen gemeinhin zugeschriebenen höheren sozialen Kompetenz geschuldet ist. Dieser Überzeugung hängen annähernd 92 Prozent der Frauen, doch nur gut 68 Prozent der Männer an. Hinzuzufügen ist schließlich noch, dass das Antwortverhalten der Soldaten sich bei all diesen Items von dem der Soldatinnen in statistisch höchst signifikanter Weise unterscheidet. Unterschiede im Antwortverhalten der beiden Frauen-Gruppen konnten hingegen nicht beobachtet werden.

In Teilen korrespondiert dieses Bild mit den Befunden zur Frage nach dem persönlichen Frauen- und damit indirekt auch nach dem persönlichen Männerbild (Abbildung 4-25).

Abbildung 4-25: Persönliches Frauenbild (Zustimmung in Prozent)



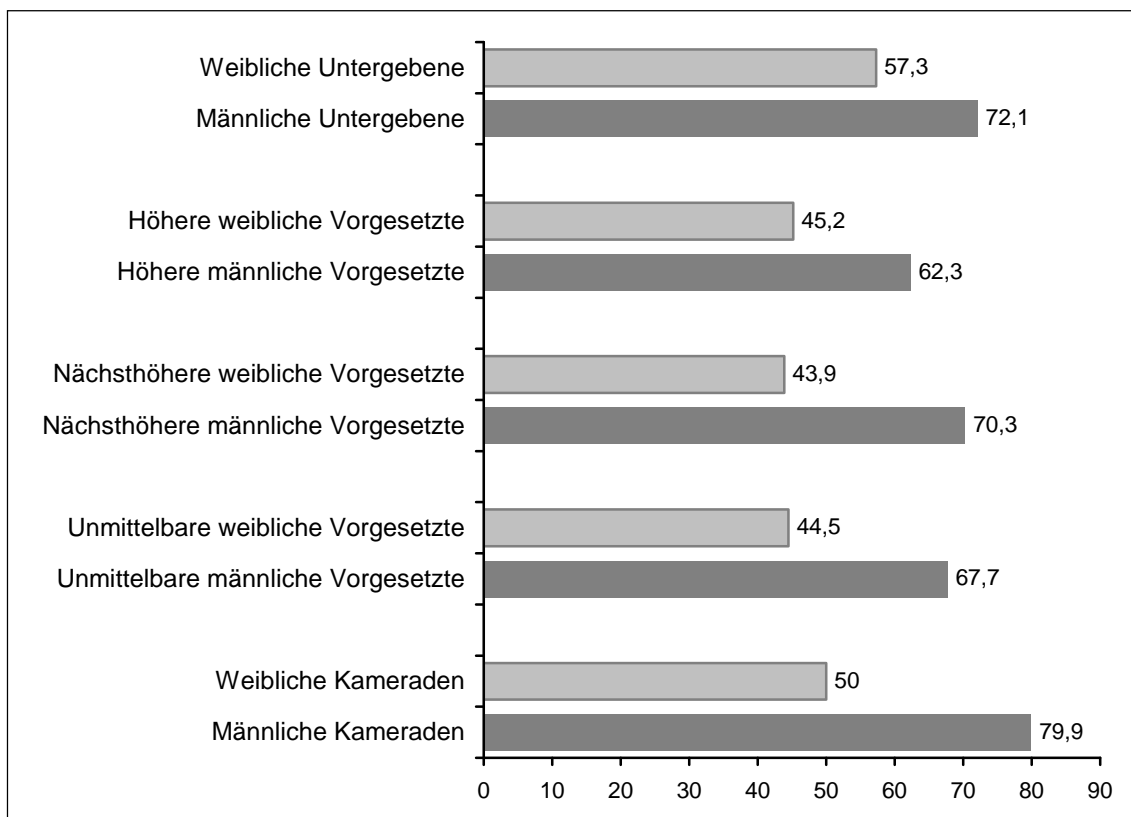
Wiederum sind die Unterschiede im Antwortverhalten der Männer und Frauen statistisch höchst signifikant, während sich die „Anderen Frauen“ kaum von den „Frauen 2001“ unterscheiden. So halten knapp 44 Prozent der männlichen, doch nur gut 29 Prozent der weiblichen Soldaten Frauen für körperlich fordernde Funktionen für nicht geeignet. Auch glauben mehr als 28 Prozent der Soldaten, doch nur neun Prozent der Soldatinnen, dass Frauen dem harten Leben im Felde nicht gewachsen sind.

Überdies sprechen mit 15 Prozent die Männer fast drei Mal häufiger als die weiblichen Soldaten, den Frauen die Eignung für die Ausübung von Vorgesetztenfunktionen ab. Mit über 12 Prozent glauben sogar vier Mal mehr Männer als Frauen, dass letztere den männlichen Soldaten den Arbeitsplatz wegnehmen. Des Weiteren hängen mit annähernd 20 Prozent ebenfalls wieder rund drei Mal mehr Soldaten als Soldatinnen der Überzeugung an, dass Frauen das zu beschützende Geschlecht und die Männer also das beschützende Geschlecht sind. Der Umkehrung dieses Bildes, also der Vorstellung, dass man von einer Soldatin mit der Waffe in der Hand verteidigt wird, können sich zwar 81 Prozent der Frauen, doch nur rund 60 Prozent der männlichen Soldaten anschließen. 62 Prozent der männlichen Soldaten erwarten schließlich auch, dass Frauen sozusagen mit unlauteren Mitteln den Wettbewerb um attraktive Stellen, Beförderungen und Aufstiegsmöglichkeiten austragen. Danach setzen Frauen in der Perspektive der männlichen Soldaten ihr Frau-Sein und ihre weiblichen Vorzüge gezielt ein, um sich berufliche Vorteile zu verschaffen. Immerhin etwa jede dritte Soldatin erwartet, dass Frauen in dieser Weise agieren.

Bemerkenswert ist ferner, dass das Vertrauen der Männer in die weiblichen Soldaten im Gegensatz zu ihrem Vertrauen in die männlichen Soldaten im Hinblick auf einen militärischen Einsatz insgesamt sehr viel geringer ausgeprägt ist, wobei allerdings interessante Nuancierungen zu beobachten sind (Abbildung 4-26).¹⁴

¹⁴ Das Item lautet: „Ich habe das für einen militärischen Einsatz nötige Vertrauen in ...“. Die Antwortskala ist fünfstufig („ja“, „eher ja“, „teils-teils“, „eher nein“ und „nein“). Hier zusammengefasst sind die Werte für „ja“ und „eher ja“.

Abbildung 4-26: Vertrauen der männlichen Soldaten in Soldatinnen und in Soldaten (in Prozent)



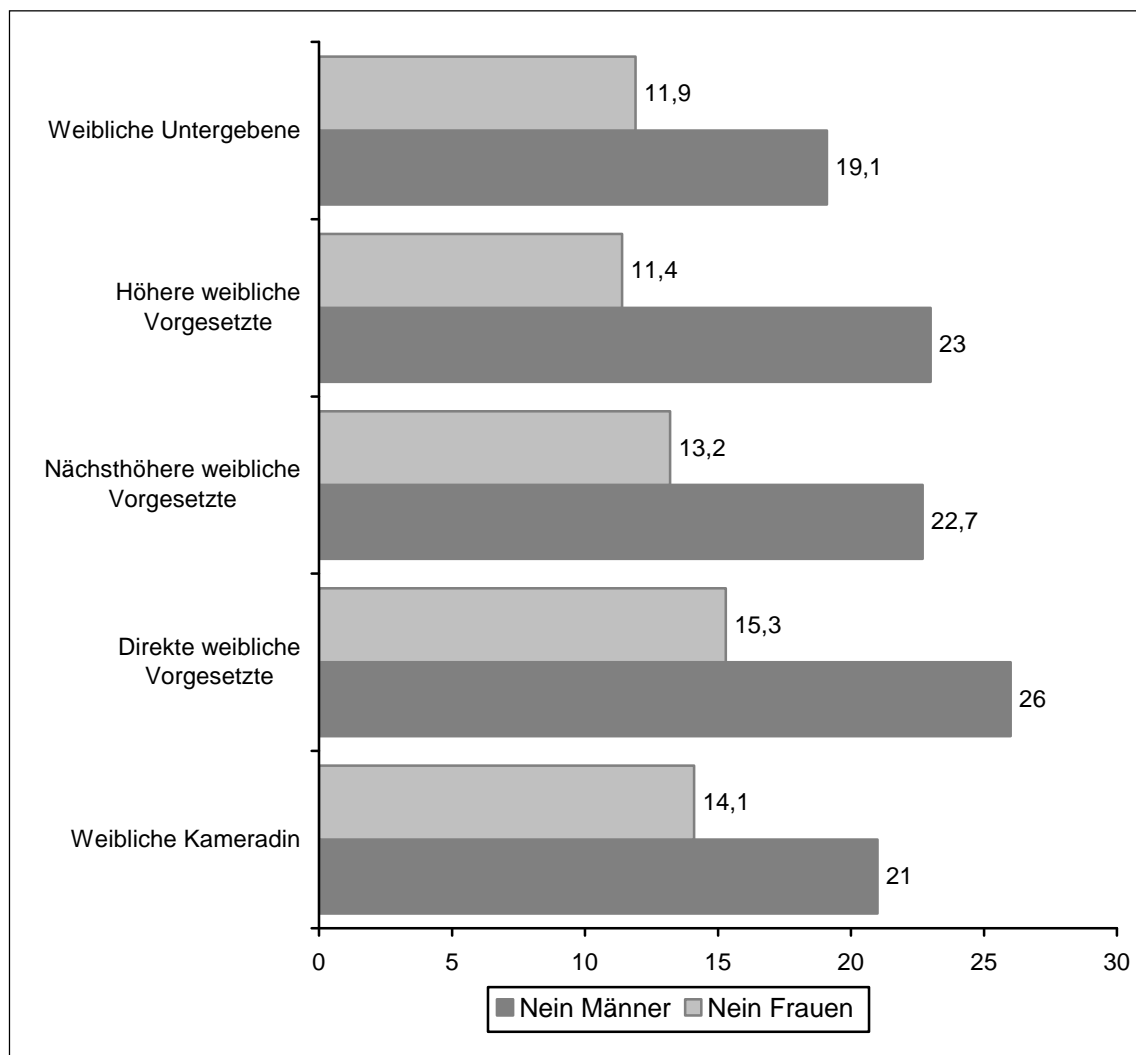
Am kleinsten ist den Daten zufolge die Vertrauensdifferenz zugunsten der männlichen Soldaten bei der Gruppe der Untergebenen. Hier beträgt der Unterschied lediglich rund 15 Prozent. Es folgen die Gruppe der höheren Vorgesetzten mit einer Vertrauensdifferenz von 17 Prozent, die Gruppe der unmittelbaren Vorgesetzten mit einer Vertrauensdifferenz von 23 Prozent und die Gruppe der nächsthöheren Vorgesetzten mit einer Vertrauensdifferenz von gut 26 Prozent. (vgl. Abb. 4-27)

Die größte Vertrauensdifferenz besteht mit etwa 30 Prozent bei der Gruppe der Kameradinnen und Kameraden.¹⁵ Selbst wenn man berücksichtigt, dass auch weibliche Soldaten bisweilen wenig Vertrauen in andere weibliche Soldaten haben, sind die Erkenntnis-

¹⁵ Zieht man zum Vergleich einmal die Daten der Befragung einsatzerfahrener Soldatinnen und Soldaten heran, also eine Befragung von nahezu ausschließlich männlichen Soldaten über nahezu ausschließlich männliche Soldaten, dann äußern 82 bis 85 Prozent der Befragten ihr Vertrauen in Kameraden und Kameradinnen sowie 61 bis 65 Prozent der Befragten ihr Vertrauen in Vorgesetzte (BES 2005). Bei aller Vorsicht hinsichtlich der Vergleichbarkeit der Daten hinsichtlich eines konkreten Einsatzes einerseits und eines virtuellen Einsatzes andererseits kann man einigermaßen gesichert eine Tendenz dergestalt ablesen, dass ein Einsatz das Vertrauen der (männlichen) Soldaten in die (männlichen) Kameraden stärkt, das Vertrauen der (männlichen) Soldaten in (männliche) Vorgesetzte aber etwas schwächt. Aussagen über weibliche Soldaten hingegen lassen sich anhand der Befragung einsatzerfahrener Soldatinnen und Soldaten nicht treffen.

se nur schwer nachzuvollziehen. Nimmt man nur die verneinenden Antworten auf die Vertrauensfragen, dann räumen zwischen 20 und 25 Prozent der Soldaten im Vergleich zu 11 bis 15 Prozent der Frauen ein, kein Vertrauen zu den weiblichen Soldaten zu haben. Dabei schneiden die unmittelbaren weiblichen Vorgesetzten mit 26 Prozent aus der Perspektive der Männer am schlechtesten ab, was darauf hindeutet, dass Frauen in Vorgesetzten-Funktionen noch etwas kritischer beäugt werden als die weiblichen Kameraden. (Abbildung 4-27) Diese Ergebnisse weisen insgesamt darauf hin, dass entsprechende ‚Vertrauensfragen‘ sehr ernst genommen und mit Blick auf mögliche Gegenmaßnahmen bei Folgeuntersuchungen weiter vertieft und verfolgt werden müssen.

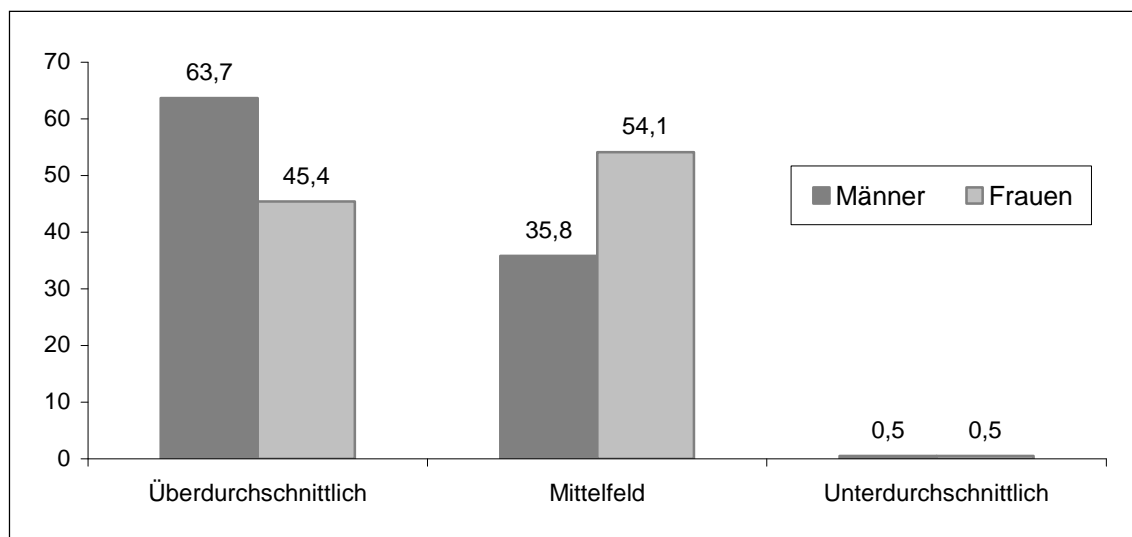
Abbildung 4-27: (Nicht-)Vertrauen in weibliche Soldaten im Geschlechtervergleich (in Prozent)



Bei diesem Meinungsbild dürfte auch die Einschätzung der Leistungsfähigkeit eine Rolle spielen. Diese Frage wurde auf drei Ebenen beleuchtet: Die Befragten wurden zunächst gebeten, ihre eigene Leistung im Vergleich zu derjenigen ihrer unmittelbaren Kameradinnen und Kameraden zu bewerten. Anschließend wurden die Probanden aufgefordert einmal einzuschätzen, wie wohl ihre eigene Leistung im Kameradenkreis beurteilt wird. Umgekehrt sollten sie aber auch die Leistung ihrer männlichen und ihrer weiblichen Kameraden einstufen. Die Unterschiede im Antwortverhalten der Soldatinnen und Soldaten sind groß und ausweislich des Chi-Quadrat-Tests jeweils statistisch höchst signifikant.

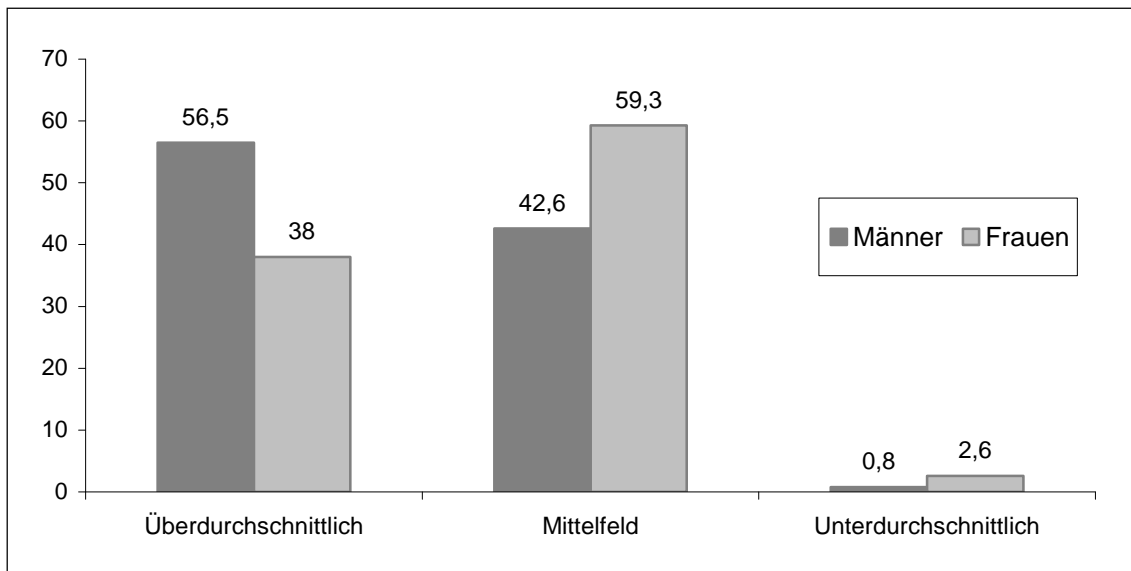
In der Frage der Bewertung der eigenen Leistung verortet sich bei beiden Geschlechtern praktisch niemand in der Kategorie der unterdurchschnittlichen Leistung (Abbildung 4-28). Hingegen treten die Männer wesentlich selbstbewusster als die Frauen auf; nahezu zwei Drittel aller männlichen Soldaten glauben nämlich von sich, eine überdurchschnittliche Leistung zu erbringen. Bei den Frauen sind dies nur 45 Prozent. Die Mehrzahl der Frauen, nämlich 54 Prozent, platzieren sich in der Frage ihrer Leistung im Mittelfeld, was wiederum nur ein gutes Drittel der Männer tut (35 Prozent).

Abbildung 4-28: Bewertung der eigenen Leistung (in Prozent)



Ein ähnliches Muster zeigt sich in Bezug auf die Fremdbewertung der eigenen Leistung (Abbildung 4-29).

Abbildung 4-29: Einschätzung der Bewertung der eigenen Leistung durch Kameradinnen und Kameraden (in Prozent)



Auch hier glaubt die größte Gruppe der Männer (56,5 Prozent), dass ihre Leistung im Kreis der Kameraden und Kameradinnen als überdurchschnittlich angesehen wird, während dies bei den Soldatinnen lediglich 38 Prozent tun. Umgekehrt erwarten über 59 Prozent der Frauen, aber nur knapp 43 Prozent der Männer, von ihren Kameraden und Kameradinnen im Leistungsmittelfeld verortet zu werden. Knapp drei Prozent der Frauen verglichen mit nur rund einem Prozent der Männer rechnen darüber hinaus mit einer Platzierung im unterdurchschnittlichen Leistungsfeld.

Entsprechend ist es wenig überraschend, wenn lediglich fünf Prozent der Männer die Leistung der Frauen als überdurchschnittlich empfinden, jedoch fast 28 Prozent der Männer die Soldatinnen im unterdurchschnittlichen Bereich ansiedeln. Umgekehrt bewerten über 15 Prozent der Frauen die Leistung der männlichen Soldaten als überdurchschnittlich und nur neun Prozent als unterdurchschnittlich. Die jeweils größten Gruppen entfallen bei beiden Geschlechtern auf diejenigen, die keine Leistungsunterschiede zwischen den Geschlechtern ausmachen können. (Abbildung 4-30)

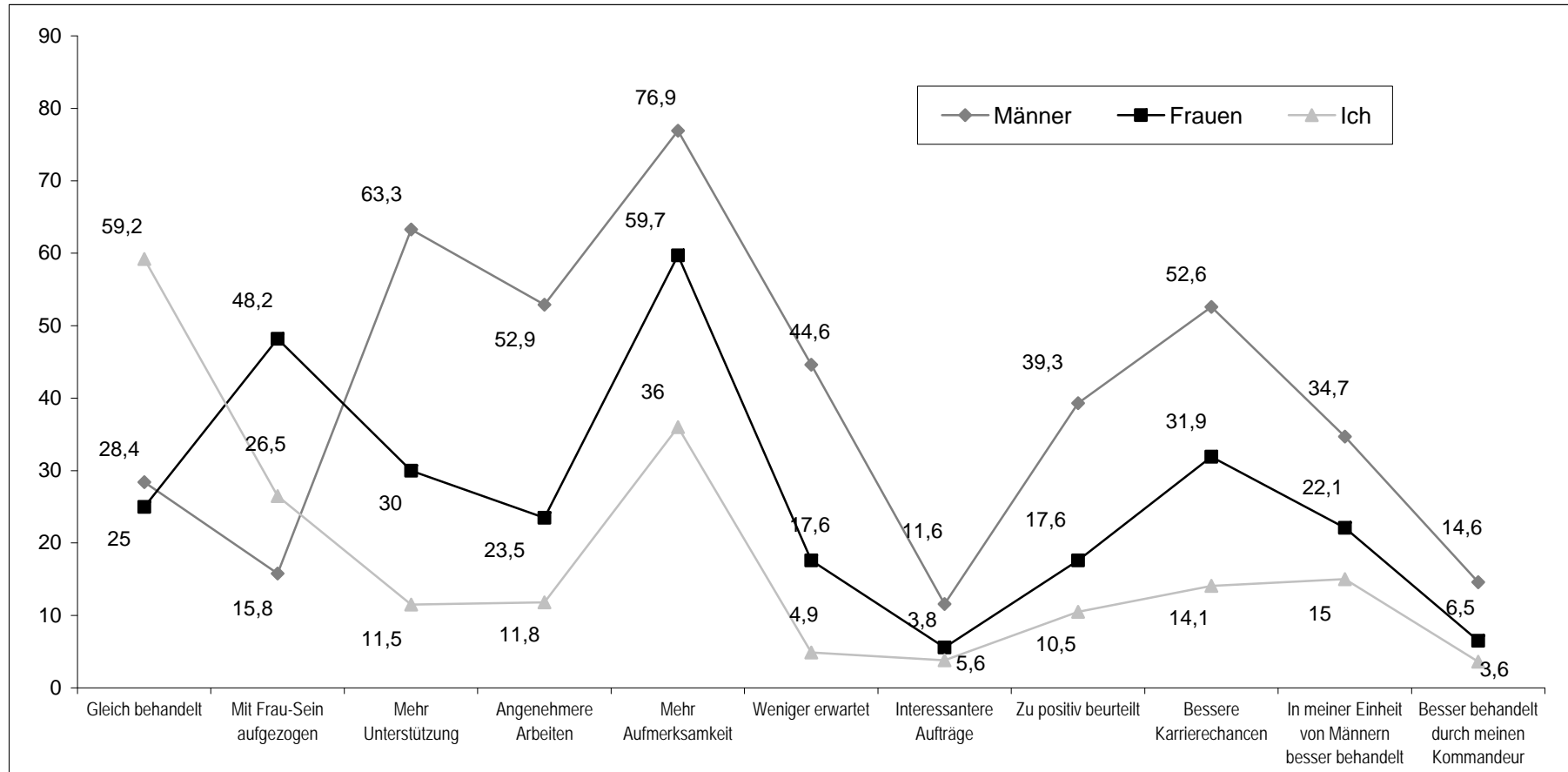
Abbildung 4-30: Bewertung der Leistung des anderen Geschlechts (in Prozent)



Die männlichen Soldaten sind demnach stärker von ihrer Leistungsfähigkeit überzeugt als die Frauen, die in dieser Hinsicht zurückhaltender auftreten. Zudem vertritt eine bedeutsame Gruppe von annähernd 28 Prozent der Männer explizit die Meinung, dass die Leistungen der Frauen schlechter seien als die der Männer, was die Integration von Frauen in die Bundeswehr mit dem Malus beeinträchtigt. Effizienz und Effektivität versieht.

Dies wird dadurch verschärft, dass die Männer in der Praxis, im Dienstalltag der Bundeswehr eine Un-Gleichbehandlung der Geschlechter unter dem Vorzeichen einer Bevorzugung der weiblichen Soldaten wahrnehmen (Abbildung 4-31).

Abbildung 4-31: Bewertung des Umgangs mit Frauen und Männern in der Bundeswehr (in Prozent)



Anmerkung: Wie in dieser Abbildung zu lesen ist, sei am ersten Item verdeutlicht: 59,2 Prozent der Frauen sagen: ICH werde gleich behandelt; 28,4 Prozent der MÄNNER sagen, dass Männer und Frauen in der Bundeswehr gleich behandelt werden; und 25 Prozent der FRAUEN sagen, dass Männer und Frauen in der Bundeswehr gleich behandelt werden.

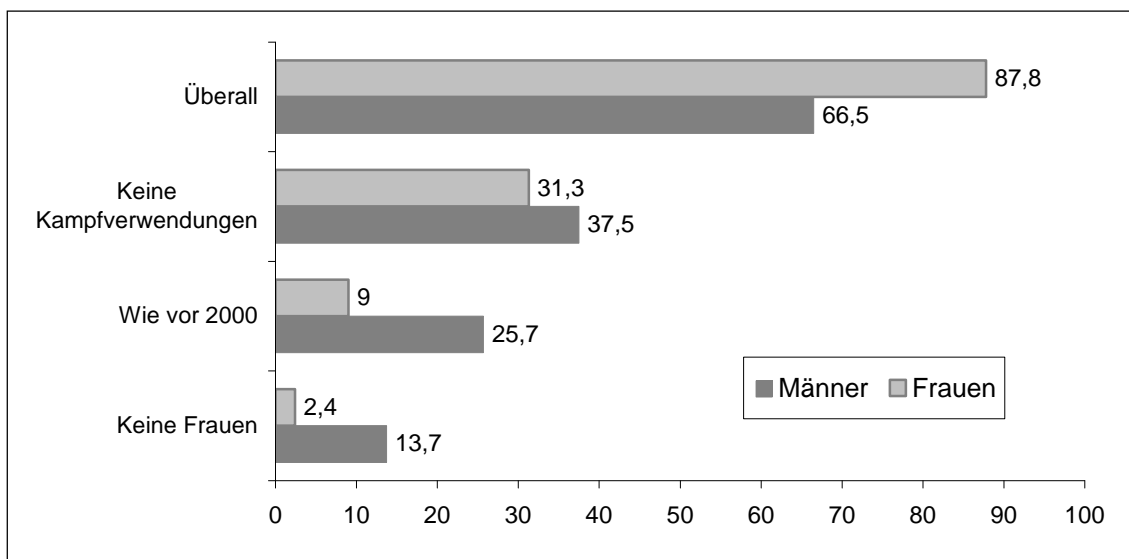
So sagen fast 77 Prozent der Männer, dass weiblichen Soldaten in der Bundeswehr mehr Aufmerksamkeit entgegengebracht wird als den Männern; über 63 Prozent beobachten eine größere Unterstützung für Frauen; fast 53 Prozent geben an, dass den weiblichen Soldaten die angenehmeren Arbeiten übertragen werden; ein ähnlich hoher Anteil sieht für Soldatinnen bessere Karrieremöglichkeiten als für Soldaten; fast 45 Prozent sind der Ansicht, dass von ihren weiblichen Kameraden weniger erwartet wird als von ihnen; und fast 40 Prozent glauben, dass Soldatinnen ungerechtfertigt gute Beurteilungen zuteil werden. Die weiblichen Soldaten teilen diese Einschätzungen für die Gruppe der Soldatinnen insgesamt jeweils weitaus weniger, und noch viel weniger teilen sie diese Einschätzungen mit Blick auf ihre eigene Situation, so dass wir es hier mit einem markanten Wahrnehmungsgefälle zwischen den Geschlechtern zu tun haben.

Vor dem Hintergrund dieser Zahlen kann deshalb erwartet werden, dass sich auch die Einstellungen zur Öffnung der Bundeswehr für Frauen insgesamt wie auch das Meinungsbild zum Integrationsprozess im engeren Sinne im Geschlechtervergleich sehr unterschiedlich darstellen. Hinsichtlich des Öffnungsgrades (Abbildung 4-32) sind zwei Punkte von besonderer Bedeutung: Zum einen fällt die recht hohe Konsistenz des Meinungsbildes bei den Männern im Vergleich zu der Befragung der männlichen Soldaten aus dem Jahre 2000 auf, zumindest was die Antworten auf die Optionen „Gar keine Frauen“ und „Wie vor 2000“ anbelangt.¹⁶ Hier sind mit 13,7 im Vergleich zu 14,8 Prozent einerseits und 25,7 im Vergleich zu 26,6 Prozent andererseits die Werte relativ gleich geblieben.

Auch in Bezug auf die Option „Öffnung mit Ausnahme der Kampfverwendungen“ weichen die 37,5 Prozent der vorliegenden Studie nicht so dramatisch von den 40 Prozent aus der Befragung des Jahres 2000 ab. Deutlich gewachsen ist hingegen der Anteil derjenigen männlichen Soldaten, die sich für eine vollständige Öffnung aussprechen, und zwar von 50,9 auf 66,5 Prozent. Damit sprechen sich einerseits zwar nunmehr zwei Drittel der männlichen Soldaten für eine Öffnung ohne Beschränkungen aus, während es im Frühjahr 2000 lediglich jeder zweite war. Mit Blick auf die Konsistenz bei den anderen Optionen wäre allerdings zu fragen, ob es sich hierbei tatsächlich um eine uneingeschränkte Befürwortung, sozusagen aus eigenem Antrieb, oder lediglich um die Einsicht in das Unabänderliche handelt.

¹⁶ Zu beachten ist hierbei, dass die Befragten nicht gebeten wurden, sich für eine der Optionen zu entscheiden, sondern sie wurden aufgefordert, zu jedem einzelnen Item Stellung zu nehmen. Deswegen können die summierten Zahlen nicht 100 Prozent ergeben.

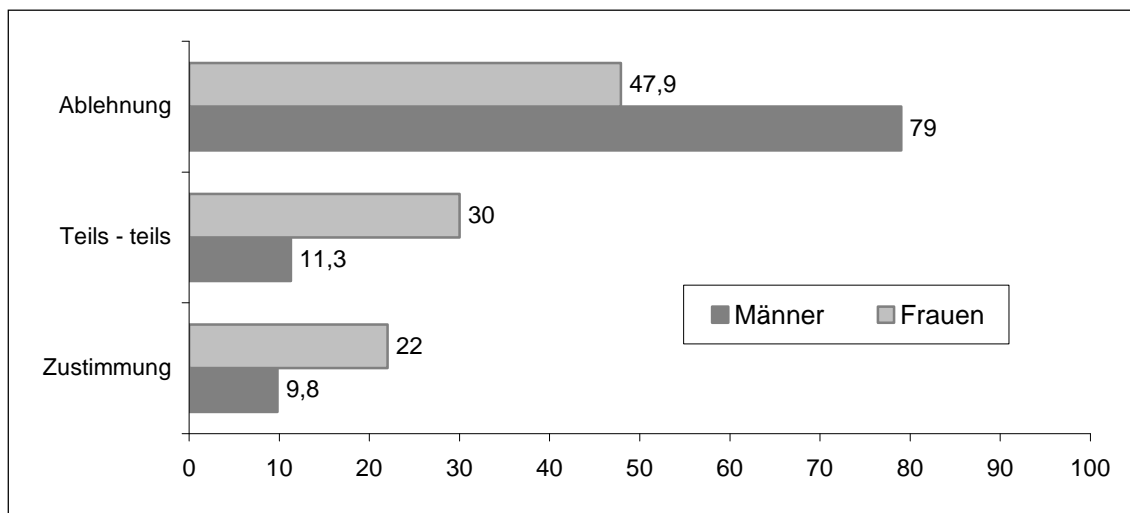
Abbildung 4-32: Öffnungsgrad (Zustimmung in Prozent)



Andererseits kann nicht davon gesprochen werden, dass die umfassende Öffnung der Bundeswehr für Frauen bei den weiblichen Soldaten auf einhellige Zustimmung stößt. Zwar sprechen sich annähernd 90 Prozent der Soldatinnen für die uneingeschränkte Integration aus, doch möchte beispielsweise etwa ein Drittel der Frauen Kampfverwendungen von der Öffnung ausnehmen. Knapp zehn Prozent der Befragten wünschen sich den Stand von vor 2000 wieder zurück, und immerhin gut zwei Prozent der Soldatinnen vertreten sogar die Ansicht, dass Frauen in Streitkräften letzten Endes gar nichts zu suchen hätten.

Des Weiteren wurden die Soldatinnen und Soldaten nach ihrer Beurteilung eines zentralen Bestandteils des Soldatengleichstellungsdurchsetzungsgesetzes als eine der bedeutendsten integrationspolitischen Maßnahmen des Bundesministeriums der Verteidigung gefragt. Konkret geht es um die avisierten Anteile von 15 Prozent Soldatinnen im Truppendienst, respektive 50 Prozent im Sanitätsdienst, die über eine bevorzugte Einstellung von weiblichen Bewerbern bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung erreicht werden sollen und die gemeinhin unter dem Begriff ‚Quote‘ diskutiert werden. (Abbildung 4-33)

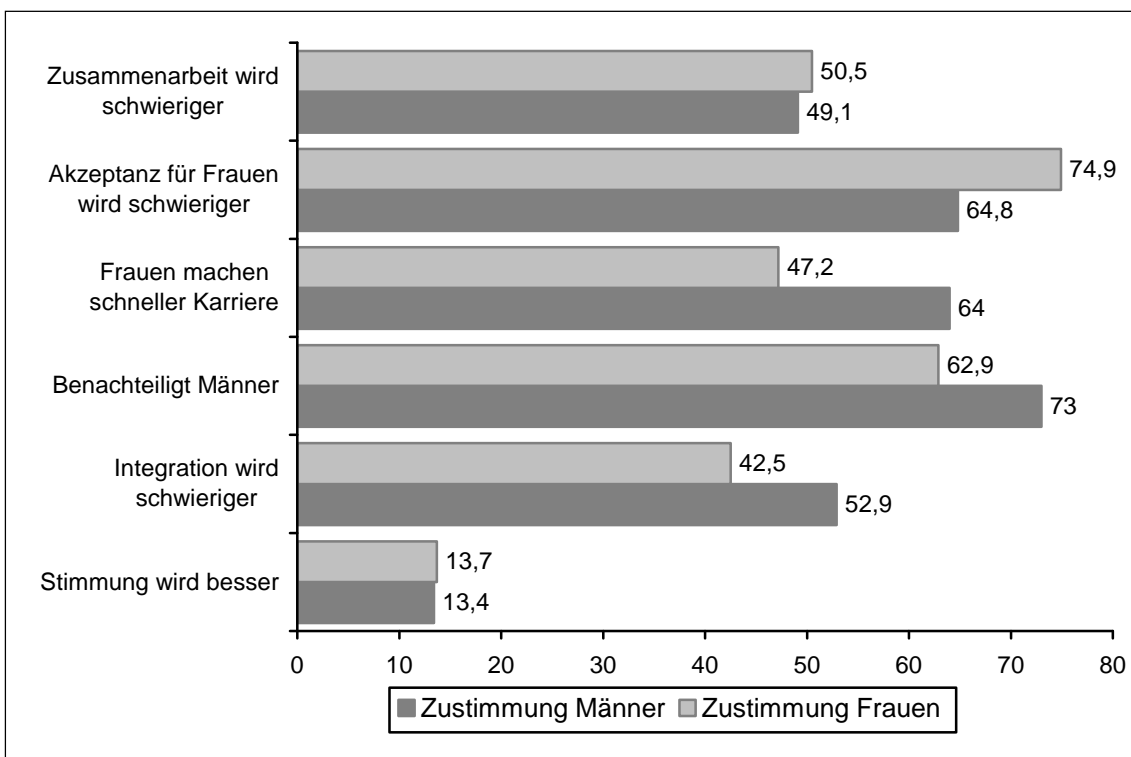
Abbildung 4-33: Die Erhöhung des Frauenanteils in der Bundeswehr (in Prozent)



In dieser Diskussion äußern sich lediglich rund 10 Prozent der Männer, aber 22 Prozent der Frauen in zustimmender Weise, während nahezu 80 Prozent der männlichen Soldaten, doch nur annähernd jede zweite Soldatin Ablehnung signalisieren. Die Ablehnung dieser Maßnahme durch die männlichen Soldaten ist überwältigend und überrascht nicht. Etwas anders sieht es da mit dem Antwortverhalten der Soldatinnen aus, ist doch die Zustimmung zu dieser frauenfördernden Maßnahme nicht so ausgeprägt wie man das vielleicht erwartet hätte. Auskunft über die Motive, die hinter diesem Meinungsbild stehen, gibt Abbildung 4-34.

Einen positiven Effekt dieser integrationspolitischen Maßnahme erwarten danach lediglich jeweils gut 13 Prozent der befragten Soldatinnen und Soldaten. Umgekehrt antizipiert jeweils rund die Hälfte der Befragten, dass die Zusammenarbeit mit dem jeweils anderen Geschlecht schwieriger wird. 75 Prozent der Frauen und etwa zwei Drittel der Männer befürchten zudem, dass es für die weiblichen Soldaten schwerer wird, die Akzeptanz ihrer männlichen Kameraden zu erhalten. Fast 53 Prozent der Soldatinnen sehen ihre Integration in die Bundeswehr nun als mit größeren Schwierigkeiten behaftet. Auch die Männer prognostizieren zu rund 43 Prozent einen Integrationsprozess, der schwieriger geworden ist. Die Soldaten wiederum befürchten zu annähernd zwei Dritteln, dass ihre weiblichen Kameraden einen Karrierebonus qua Geschlecht haben werden, also schneller Karriere machen als ihre männlichen Kameraden. Dass diese ‚Quote‘ die Männer generell benachteiligt, ist ‚Allgemeingut‘ bei fast 75 Prozent der männlichen Soldaten. Doch auch die Soldatinnen erwarten zu nicht weniger als 63 Prozent diskriminierende Effekte für ihre männlichen Kameraden.

Abbildung 4-34: Die Erhöhung des Frauenanteils und ihre Folgen (in Prozent)



Wie stark diese integrationspolitische Maßnahme die Gemüter bewegt, wird aus den Kommentaren zu dieser Frage ersichtlich (Kasten 4-2):

Kasten 4-2: Kommentare von Soldaten und Soldatinnen zur ‚Quote‘

Völliger Blödsinn.
Rückschritt in der Integration von Frauen.
Es wird noch mehr Schikanen für Frauen geben. Wir haben es schon schwer genug. Durch derartige Sonderbehandlungen wird es auf keinen Fall besser.
Jede Frau wird zur ‚Quotenfrau‘.
Habe selbst eine Quotenfrau. Ist zu nix zu gebrauchen, nimmt fähigen Leuten die Stelle weg.
Frauen werden von Anfang an schlechter beurteilt, um nicht dieser Regelung zu unterliegen.
Frauen müssen das Doppelte leisten, um von anderen Kameraden akzeptiert zu werden.
Frauen wissen ihre Reize einzusetzen. Sie werden bevorzugt.
Allein mir fehlt das Vertrauen in die Personalführung, die Vorgaben fair umzusetzen.
Frauen werden meist besser beurteilt als Männer (bei gleicher Leistung).
Frauen wird es oft zu leicht gemacht, Karriere zu machen.
Das Wort ‚Tittenbonus‘ (Entschuldigung) läuft Gefahr, gesellschaftsfähig und militärisch anerkannt zu werden.
Gleichberechtigung tritt in den Hintergrund; körperliche Leistungsfähigkeit wird nicht mehr beachtet.

Zu viele Frauen stören das Dienstverhältnis (Zickenalarm).
Die Kameradschaft wird erheblich leiden; sie leidet so schon genug.
Zusammenhalt der Truppe geht verloren!
Der Umgang untereinander wird sich verschlechtern; birgt ein hohes Konfliktpotenzial in sich.
Den ‚Neid‘ werden die weiblichen Soldaten früher oder später zu spüren bekommen.
Der Hass auf Frauen bei der Bundeswehr steigt noch mehr an.
Frechheit.

4.6 Determinanten der Verbleibsabsicht der Soldatinnen

Vor diesem Hintergrund stellt sich nun insgesamt die Frage, welche Faktoren, Bedingungen und Momente die Soldatinnen in der Bundeswehr halten und welche nicht. Um zu eruieren, welche Einflussfaktoren die Verbleibsabsicht begünstigen und welche Aspekte den Wunsch nach einem Verlassen, einem Ausscheiden aus der Organisation entstehen lassen, wurde die Verbleibsabsicht der Soldatinnen in einer linearen Regression zur abhängigen Variablen bestimmt und die folgenden unabhängigen Variablen hinzugezogen:

(a) Erklärende Variablen:

- **Arbeitslos:** Diese recodierte Variable verwendet die Angaben zum Status vor der Bundeswehr und unterscheidet arbeitslos versus nicht-arbeitslos.
- **Kompatibilität:** In dieser recodierten Variablen geben die Befragten an, ob sie für ihren Fall eine gute Vereinbarkeit familiärer und beruflicher Belange sehen oder nicht.
- **Dienstklima:** Diese Variable umfasst die Zufriedenheit mit dem vorherrschenden Dienstklima.
- **Tätigkeit:** Diese Variable bestimmt den Grad der Identifikation und Zufriedenheit mit der eigenen Tätigkeit.
- **Organisationscommitment:** Diese Variable bestimmt die Intensität der Bindung an die Organisation Militär über das Item „Ich stehe hinter dem Auftrag der Bundeswehr.“
- **Karriere:** Diese Variable enthält die Angaben zur subjektiven Zufriedenheit mit den individuellen Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten in der Bundeswehr.

- Geld: Hier werden die Probanden nach ihrer Zufriedenheit mit ihrer Entlohnung befragt.

(b) Kontrollvariablen:

- Stadt – Land: Hier wurden die Angaben zur Einwohnerzahl verwendet und in eine neue Variable überführt (Land $\leq 10\,000$ Einwohner; Kleinstadt = 10 001 bis 100 000 Einwohner; Großstadt = ab 100 001 Einwohner).
- Kampfnähe: Hierfür wurden die Angaben zur subjektiven Kategorisierung in Verwendungsbereiche nach schwerpunktmäßiger Tätigkeit herangezogen.
- Bildung: Diese Variable enthält die Angaben zum erreichten Schulabschluss.
- Partner: Neu definierte Variable anhand der Angaben zum Familienstand (fester Partner versus kein fester Partner).
- Politische Selbsteinschätzung: Diese Variable verwendet die Verortungen der Befragten auf einer üblichen siebenstufigen Links-Rechts-Skala.
- Ost – West: Diese Variable beinhaltet die Selbstzuschreibung zu den alten bzw. den neuen Bundesländern.

Die lineare Regression mit diesen Variablen erbrachte das folgende Ergebnis (Tabelle 4-10):

Tabelle 4-10: Regressionsanalyse

Variable	Standardisierte Koeffizienten Beta	Signifikanz
Kampfnähe		n.s.
Arbeitslos		n.s.
Kompatibilität		n.s.
Karriere		n.s.
Partner		n.s.
Ost – West		n.s.
Stadt – Land		n.s.
Politische Selbsteinstufung		n.s.
Tätigkeit	-.095	0.13
Bildung	-.074	0.03
Geld	.084	0.016
Dienstklima	-.150	0.000
Organisationscommitment	-.257	0.000
R2	.154	

Die in der Regression berücksichtigten Variablen erklären gemeinsam 15,4 Prozent der vorhandenen Varianz im Antwortverhalten zur Verbleibsabsicht der weiblichen Soldaten, was ein einigermaßen zufrieden stellendes Ergebnis darstellt. Der eigenständige Erklärungswert der betrachteten Variablen unterscheidet sich dabei beträchtlich, wobei die empfundene Kompatibilität von Familie und Beruf in der Regression interessanterweise keine nennenswerte Rolle spielt, was aber damit zusammenhängen dürfte, dass die Soldatinnen überwiegend noch kinderlos sind und die Soldaten zumeist in Familien mit klassisch strukturierter Rollenverteilung leben.¹⁷ Stattdessen geben die Zufriedenheit mit der eigenen Tätigkeit, mit der Bezahlung, vor allem aber das Dienstklima und die empfundene Bindung an die militärische Organisation, das organisationale Commitment, den Ausschlag. Damit eröffnen sich den Streitkräften die auch in der zivilen Wirtschaft immer wieder erkennbaren Stellschrauben, um die Verbleibsabsicht von weiblichen Soldaten zu erhöhen, was wiederum positive Folgewirkungen auf das Image der Bundeswehr für potenzielle Bewerberinnen hat. Zu nennen ist hier insbesondere die Pflege des Dienstklimas.

17 Die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird jedoch auch in der Bundeswehr zusehends virulenter, wird doch die Herstellung einer Work-Life-Balance zunehmend als ein Asset im ‚Kampf um die Köpfe‘ wahrgenommen. Entsprechend widmet das Bundesministerium der Verteidigung diesem Themenfeld nunmehr eine größere Aufmerksamkeit. Ein bedeutsamer Ausdruck dessen ist die vom Generalinspekteur der Bundeswehr, General Wolfgang Schneiderhan, im Mai 2007 erlassene „Teilkonzeption Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften“ (Generalinspekteur der Bundeswehr 2007).

5 Resümee: Wie weiter mit der Integration?

Wie ist es also insgesamt um das Integrationsklima bestellt? Welche Integrationsperspektiven ergeben sich? Und welche Maßnahmen sind geeignet, den Integrationsprozess zu fördern?

In einem Vergleich des Antwortverhaltens der männlichen Soldaten in der Befragung des Jahres 2000 und der aktuellen Befragung lässt sich für eine ganze Reihe von Items zunächst tendenziell eine Verbesserung des Meinungsbildes der Männer ablesen (Abbildung 5-1):

- Zwar hat sich der Anteil derjenigen, die Frauen entweder ganz aus den Streitkräften heraushaben oder sie auf den Status der Jahre vor 2000 beschränkt sehen wollen, nur marginal um jeweils rund ein Prozent reduziert, doch sprechen sich nun 2,5 Prozent weniger Soldaten dafür aus, Frauen den Zugang zu sämtlichen militärischen Verwendungsbereichen mit Ausnahme der Kampfverwendungen zu öffnen.
- Es sprechen sich nunmehr rund zwei Drittel der männlichen Soldaten verglichen mit etwa der Hälfte der Soldaten aus der 2000er-Befragung für eine vollständige Öffnung der Bundeswehr aus.
- Der Prozentsatz der Soldaten, die dem klassischen Stereotyp von der zu beschützenden Frau anhängen, hat sich um etwa 4,5 Prozentpunkte reduziert, während sich gleichzeitig nunmehr über 59 Prozent verglichen mit knapp 56 Prozent vorstellen können, von einer Soldatin mit der Waffe in der Hand verteidigt zu werden.
- Fast acht Prozent weniger Männer als zuvor sprechen Soldatinnen die Eignung für die Ausübung von Vorgesetztenfunktionen ab.
- Mehr als zehn Prozent weniger Männer vertreten nun die Ansicht, dass Frauen den Männern in den Streitkräften den Arbeitsplatz wegnehmen.
- Etwa vier Prozent weniger Männer als zuvor rechnen nun mit einer Zunahme von Problemen im dienstlichen Alltag infolge der Integration von Frauen in die Streitkräfte.
- Rund acht Prozent weniger männliche Soldaten als zuvor befürchten einen Zuwachs an Problemen im weiten Kontext von Sexualität.

- Der Anteil derjenigen, die glauben, dass eine Bundeswehr mit Soldatinnen ihren militärischen Auftrag nicht mehr erfüllen kann, hat sich halbiert.
- Nun glauben fast acht Prozent mehr männliche Soldaten als vorher, dass man mit Frauen in der eigenen Einheit gut zusammenarbeiten kann.

Dem müssen jedoch die folgenden Befunde relativierend gegenübergestellt werden:

- Die männlichen und weiblichen Soldaten weisen hinsichtlich ihrer Vorstellungen zur Natur des Menschen, zur Politik, zu Werten und Normen und zu ihren Auffassungen über den Beruf des Soldaten und die Aufgaben der Streitkräfte deutliche Unterschiede auf: Cum grano salis
 - haben männliche Soldaten ein skeptischeres Menschenbild, sind patriotischer und sprechen sich eher für eine aktive Außenpolitik und die Anwendung militärischer Mittel aus als die Frauen.
 - sind weibliche Soldaten zurückhaltender gegenüber militärischer Gewalt und ihrer Anwendung, stehen Peacekeeping-Operationen positiver gegenüber, haben ein nüchterneres, um nicht zu sagen kritischeres Verhältnis zur Bundeswehr und sind eher bereit, Schwierigkeiten zuzugeben als die Männer.
- Relativ unverändert ist der Anteil derjenigen Männer geblieben, die Frauen für körperlich anspruchsvolle Verwendungen und Verwendungsbereiche als nicht geeignet erachten.
- Die gerechtigkeitspolitische Sensibilität auf Seiten der männlichen Soldaten, vor allem auch bedingt durch das Soldatengleichstellungsdurchsetzungsgesetz, hat deutlich zugenommen, so dass nun mit über 92 Prozent – im Vergleich zu über 86 Prozent – sechs Prozent mehr Männer als früher dafür plädieren, dass Frauen nicht in den Genuss von Privilegien kommen sollten und dass die Gleichbehandlung der beiden Geschlechter in der Bundeswehr das Grundprinzip der Integration darstellen sollte.
- Anlass zu Nachdenklichkeit geben darüber hinaus auch die Einschätzungen der Leistungen der weiblichen Soldaten, wo rund 28 Prozent der männlichen Soldaten die Leistungen der Soldatinnen explizit als schlechter als die der männlichen Soldaten bewerten.
- Gleiches gilt für die Angaben der Männer auf die Frage nach dem Vertrauen in weibliche Soldaten und Kameradinnen. Hier sprechen zwischen 20 und 25 Prozent der männlichen Befragten den Soldatinnen nicht das Vertrauen aus, was natürlich im

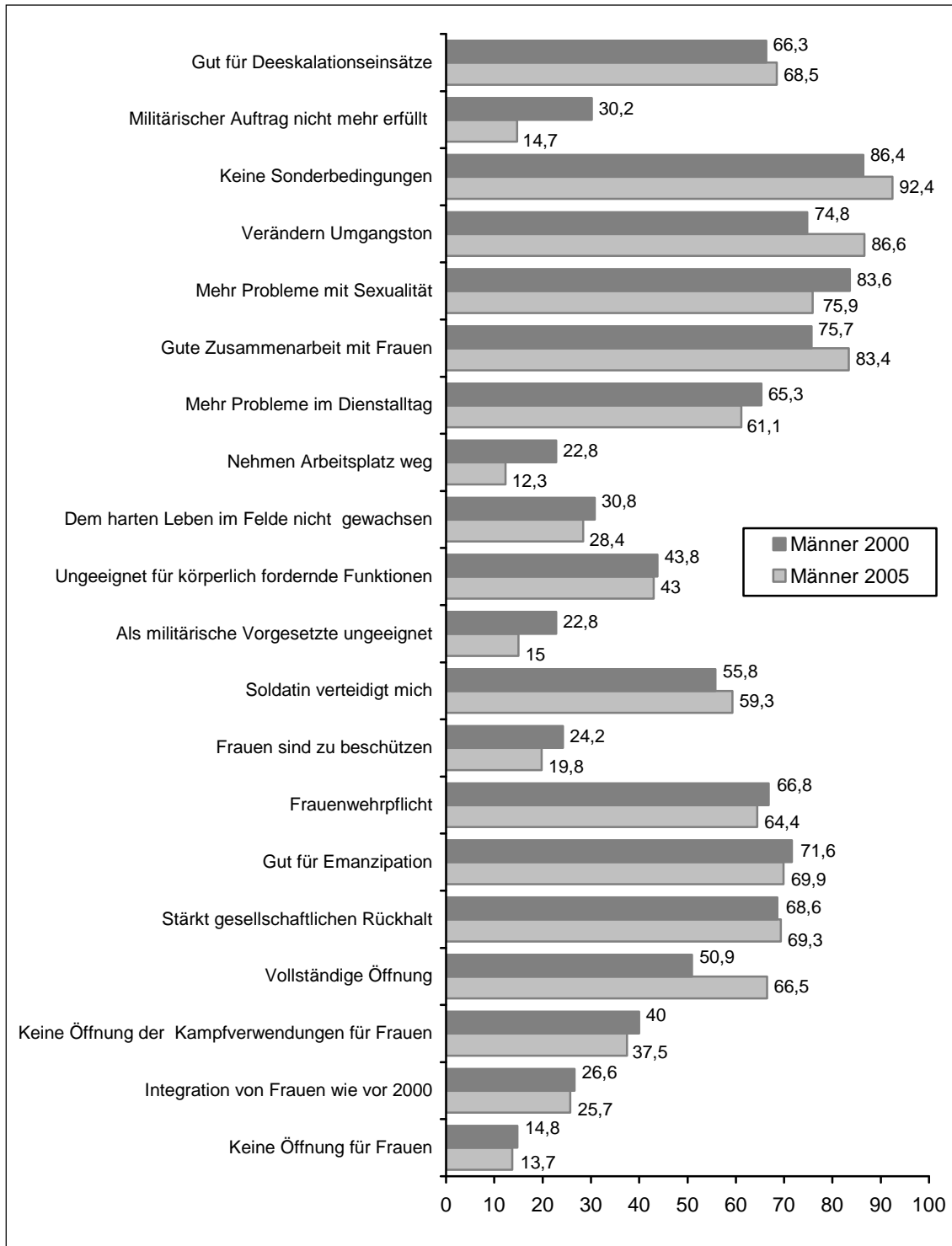
dienstlichen Alltag und vielleicht mehr noch im militärischen Einsatz negative Folgewirkungen zeitigen kann, sofern es nicht durch Kameraden und Vorgesetzte abgefedert wird.

Schließlich sind in diesem Kontext auch noch die Befunde zum Themenfeld der sexuellen Belästigung in der Bundeswehr zu nennen. Diese deuten darauf hin, dass es sich hierbei keineswegs um eine zu vernachlässigende Erscheinung in den deutschen Streitkräften handelt.

Es zeigt sich demnach bei den männlichen Soldaten ein Meinungsbild und ein Antwortverhalten, das weiterhin als nicht einheitlich und teilweise ambivalent einzustufen ist. Die Ergebnisse etwa zu Vertrauen und zu sexueller Belästigung weisen darauf hin, dass auch weiterhin intensiv an einer Verbesserung des Integrationsklimas gearbeitet werden sollte. In einigen Bereichen kann zwar durchaus von einer gewissen Normalisierung die Rede sein, die eher mit Stabilisierung als mit tatsächlicher Verbesserung zu übersetzen wäre. So stellt sich beispielsweise die Frage, ob an einigen markanten Punkten möglicherweise auch der Faktor soziale Erwünschtheit zu Buche schlägt und wie konsistent und dauerhaft das Meinungsbild der männlichen Soldaten ist. Entsprechend werden weitere Forschungen vonnöten sein. Gesichert ist allerdings ebenfalls, dass bei einem Teil der männlichen Soldaten die uneingeschränkte Öffnung der Bundeswehr für Frauen zu polarisierendem Verhalten im Sinne der Token-Theorie von Kanter geführt hat. Das führt zu dem paradoxen Ergebnis, dass die Integration von Frauen in die Bundeswehr sowohl leichter als auch schwieriger geworden ist.

Hinsichtlich der integrationspolitischen Orientierung der weiblichen Soldaten ist zunächst festzuhalten, dass die Integrationsbereitschaft und der Leistungswille der Soldatinnen weiterhin hoch sind. Sie entscheiden sich, ebenfalls auf der Linie der Token-Theorie Kanters liegend, in der Mehrzahl eher für eine Strategie der Anpassung an die dominante (männliche) Organisationskultur, übernehmen Sicht- und Verhaltensweisen der dominanten Gruppe und „entsolidarisieren sich von der eigenen Gruppe“ (Heintz et al. 1997: 44). Dieses zeigt sich möglicherweise auch daran, dass sie integrationspolitische Maßnahmen oder sexuelle Belästigung in ähnlicher Weise wie männliche Soldaten bewerten. Kanter (1977b: 980) spricht hier dann von „women-prejudiced-against-women“.

Abbildung 5-1: Meinungsbild männlicher Soldaten 2000 – 2005 (in Prozent)



Dabei ist zu berücksichtigen, dass dies ein wichtiger Teil der Diskussion über die Geschlechterordnung in Deutschland an sich ist. In ihr können zwar deutliche Veränderungen festgestellt werden, die Doris Janshen (2001: 74) in die Formulierung verpackt, „dass die Fesseln des Geschlechts sich gelockert haben“, doch kann von einem unge-

brochenen, geschweige denn konfliktfreien Trend keine Rede sein. So sind neben den traditionellen auch die neuen, sowie die in die ein wie die andere Richtung weniger entschiedenen unsicheren und pragmatischen Männer zu finden (Zulehner/Volz 1999; Connell 1999). Unübersehbar ist indes auch ein gewisser Polarisierungseffekt, der neben den Kräften des Neuen und der Veränderung auch das Beharrungsvermögen mobilisiert: „Neben einer entwickelten modernen Identitätsformation (mit all ihren Ambivalenzen) beobachten wir den Fortbestand vormoderner Orientierungen. Das Geschlechterverhältnis scheint wie keine andere Organisationsform sozialer Beziehungen resistent zu sein gegen eine allgegenwärtige Individualisierung.“ (Meuser 1998: 303)

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

Vor diesem Hintergrund gilt es, sich in Erinnerung zu rufen, dass die Bundeswehr innerhalb der Geschlechterordnung der Bundesrepublik Deutschland sowohl eine vergeschlechtlichte (engendered) wie auch eine vergeschlechtlichende (engendering) Organisation ist: Sie ist einerseits von dem Gender-Aspekt mitgeprägt, andererseits beeinflusst sie als eine zentrale Institution des Staates in Teilen auch die Geschlechterordnung in der deutschen Gesellschaft. Daran knüpfen sich einerseits für eine Gruppe feministischer Befürworterinnen der Integration von Frauen in das Militär bestimmte Hoffnungen, wird doch „gerade in der Verwirklichung des gleichberechtigten militärischen Status eine entscheidende Chance zum Wandel überkommener gesellschaftlicher Macht und Geschlechterverhältnisse“ gesehen (Zirngast 1997: 132). Diese Annahme einer Veränderung von Geschlechtsrollenorientierungen bei Männern und Frauen in der Bundeswehr wie auch in der Gesellschaft just durch den Eintritt von Frauen in die Streitkräfte bedarf ihrer weiteren sozialwissenschaftlichen Analyse.

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

- In der ‚besten aller Welten‘ könnte dies durch die Einrichtung einer eigens dafür zuständigen Institution, die in Anlehnung an das Beispiel des Defense Equal Opportunity Management Institutes (DEOMI) der Vereinigten Staaten von Amerika organisiert sein könnte, welche in Bezug auf das Integrationstraining vermutlich weltweit die größten Anstrengungen unternehmen und die meisten Ressourcen investieren dürften (vgl. DEOMI 2000a, 2000b, 2000c), geschehen. Das Motto des DEOMI, eben durch die Verbesserung der Chancengleichheit und der sozialen Beziehungen in den Streitkräften gerade zur Optimierung der militärischen Effektivität des Militärs beizutragen, könnte für die politische Leitung und die militärische Führung der Bundeswehr ein funktionales, organisationsrelevantes Argument sein, doch Überlegungen in diese Richtung anzustellen.
- Will oder kann man eine derart umfangreiche, intensive und kostenträchtige Maßnahme nicht ergreifen, wäre an eine abgespeckte, gleichwohl aber institutionalisierte und dauerhaft eingerichtete Variante des Gender- und Integrationstrainings zu denken. In diesem Falle müssten Integrationsprogramme auf allen Führungsebenen im Bereich der Aus- und Weiterbildung dauerhaft eingerichtet werden.

Die Bundeswehr kann sich demnach nicht mit dem bisher Erreichten – und das ist beileibe nicht wenig – zufrieden geben, denn in diesem Fall besteht die Gefahr, dass geschlechterpolitische Fragen irgendwann wie ein Bumerang zurückkommen und nicht

unerheblichen Schaden verursachen. Moderne Organisationen, Organisationen, die überleben, sind lernende Organisationen. Erneut ist es also auch in den hier behandelten Fragen das Petitum, die proaktiven Fähigkeiten in der Bundeswehr zu erhöhen. Gelingt ihr dies in der Frage des geschlechterpolitischen Managements, kann sie sich auf eine gesteigerte Funktionalität und Effektivität freuen.

6 Literaturverzeichnis

- Ahrens, Jens-Rainer/Apelt, Maja/Bender, Christiane (Hrsg.) (2005): Frauen im Militär. Empirische Befunde und Perspektiven zur Integration von Frauen in die Streitkräfte. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Apelt, Maja (2005): Geschlecht und Militär – Grundzüge der neueren Diskussion. In: Ahrens/Apelt/Bender (Hrsg.) 2005: 13–29.
- Apelt, Maja/Dittmer, Cordula/Mangold, Anne (2005): Die Bundeswehr auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter? In: Ahrens/Apelt/Bender (Hrsg.) 2005: 108–131.
- Appelt, Sibylle (2000): Klares Votum. Bürger für den Dienst von Frauen an der Waffe. In: Information für die Truppe (IFDT), 1–2, 30–31.
- Bald, Detlef/Nolte, Wilhelm (Hrsg.) (1998): Ansichten und Einsichten. Militär, Staat und Gesellschaft im Spiegel ausgewählter Jahresarbeiten von Absolventen der Führungsakademie der Bundeswehr. Bremen: Edition Temmen.
- Beck, Birgit (2004): Wehrmacht und sexuelle Gewalt. Sexualverbrechen vor deutschen Militärgerichten 1939–1945. Paderborn et al.: Ferdinand Schöningh.
- Befragung ausscheidender Soldatinnen und Soldaten (BAS) (2006). Interner Bericht der Gruppe Wehrpsychologie im Streitkräfteamt. Bonn: BMVg.
- Befragung einsatzerfahrender Soldatinnen und Soldaten (BES) (2005). Interner Bericht der Gruppe Wehrpsychologie im Streitkräfteamt. Bonn: BMVg.
- Behnke, Cornelia (1997): „Frauen sind wie andere Planeten“. Das Geschlechterverhältnis aus männlicher Sicht. Frankfurt am Main – New York: Campus.
- Blickhäuser, Angelika/Bargen, Henning von (2006): Mehr Qualität durch Gender-Kompetenz: Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Königstein im Taunus: Ulrike Helmer.
- Britton, Dana M. (2000): The Epistemology of the Gendered Organization. In: Gender & Society, 14, 418–434.
- Brod, Harry/Kaufman, Michael (Hrsg.) (1994): Theorizing Masculinities. Thousand Oaks – London – New Delhi: Sage.
- Brunotte, Ulrike (2004): Zwischen Eros und Krieg. Männerbund und Ritual in der Moderne. Berlin: Wagenbach Verlag.
- Bulmahn, Thomas (2004): Bevölkerungsbefragung zum sicherheits- und verteidigungspolitischen Meinungsbild in Deutschland. Ergebnisbericht 2004. Strausberg: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr.
- Bundesministerium der Verteidigung (1999): Frauen in der Bundeswehr. Zahlenspiegel (Dezember 1999); <http://www.bundeswehr.de/bundeswehr/frauen/zahlenspiegel.html>; besucht am 13. Januar 2000.

- Bundesministerium der Verteidigung (2004): Frauen in der Bundeswehr: Zahlen – Daten – Fakten; http://www.bundeswehr.de/forces/hintergrund/struk_hg_frauen_zahlen.php; besucht am 3. September 2004
- Bundesministerium der Verteidigung (2005): Frauen in der Bundeswehr: Zahlen – Daten – Fakten; <http://www.bundeswehr.de/C1256EF4002AED30/CurrentBaseLink/N264HLFG245MMISDE>; besucht am 3. August 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/L3dJdyEvd0ZNQUFzQUMvNEIVRS82X0FfMVFL; besucht am 23. April 2007.
- Bundesministerium für Frauen und Jugend (BMFJ) (Hrsg.) (1993): (K)ein Kavaliersdelikt? Sexuelle Belästigung im Arbeitsleben. Bonn: BMFJ.
- Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (Hrsg.) (2001): Partnerschaftlich handeln: Mitarbeiterorientierte Personalpolitik in der Ausbildung. Ein Bausteinmanual für TrainerInnen und AusbilderInnen. Köln: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung.
- Burke, Carol (2004): Camp All-American, Hanoi Jane, and the High-and-Tight. Gender, Folklore, and Changing Military Culture. Boston: Beacon Press.
- Busse, Anja (2004): Interfeminine Konflikte und Kommunikationsprobleme in Unternehmen. Untersuchungen zur so genannten *Stutenbissigkeit* und Ausarbeitung eines interfemininen Konfliktmanagements mit Hilfe der Rhetorik. Osnabrück: Der Andere Verlag.
- Cnossen, Christine (1999): Frauen in Kampftruppen: Ein Beispiel für „Tokenisierung“. In: Eifler/Seifert (Hrsg.) 1999: 232–247.
- Connell, Robert W. (1999): Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten. Opladen: Leske & Budrich.
- Cooke, Miriam/Wollacott, Angela (Hrsg.) (1993): Gendering War Talk. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Creveld, Martin van (2001): Frauen und Krieg. München: Gerling Akademie Verlag.
- Dandeker, Christopher/Segal, Mady Wechsler (1996): Gender Integration in Armed Forces: Recent Policy Developments in the United Kingdom. In: *Armed Forces & Society*, 22: 1, 29–47.
- Deegan, Mary J./Hill, Michael (Hrsg.) (1987): *Women and Symbolic Interaction*. Boston: Unwin Hyman.
- Defense Equal Opportunity Management Institute (DEOMI) (2000a): Information. Patrick AFG, Florida: DEOMI. Online: <http://www.patrick.af.mil/deomi/About%20DEOMI/deominfo.htm>; abgerufen: 30. August 2001.
- Defense Equal Opportunity Management Institute (DEOMI) (2000b): Equal Employment Opportunity Courses. Patrick AFG, Florida: DEOMI. Online: <http://www.patrick.af.mil/deomi/EOEEOCourse/CourseIndexOld.html>; abgerufen: 30. August 2001.

- Defense Equal Opportunity Management Institute (DEOMI) (2000c): Student Handbook August 2000. Patrick AFG, Florida: DEOMI. Online: <http://www.patrick.af.mil/deomi/About%20DEOMI/Student%20Handbook.html>; abgerufen: 30. August 2001.
- DeGroot, Gerard J./Peniston-Bird, Corinna (Hrsg.) (2000): *A Soldier and a Woman. Sexual Integration in the Military*. Harlow: Pearson Education.
- Döge, Peter/Meuser, Michael (Hrsg.) (2001): *Männlichkeit und soziale Ordnung. Neue Beiträge zur Geschlechterforschung*. Opladen: Leske & Budrich.
- Dudink, Stefan/Hagemann, Karen/Tosh, John (Hrsg.) (2004): *Masculinities in Politics and War. Gendering Modern History*. Manchester – New York: Manchester University Press.
- Dunivin, Karen O. (1994): *Military Culture: Change and Continuity*. In: *Armed Forces & Society*, 20: 4, 531–547.
- Eifler, Christine/Seifert, Ruth (Hrsg.) (1999): *Soziale Konstruktionen – Militär und Geschlechterverhältnis*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Elshtain, Jean Bethke (1987): *Women and War*. New York: Basic Books.
- Engelfried, Constance (1997): *Männlichkeiten. Die Öffnung des feministischen Blicks auf den Mann*. Weinheim – München: Juventa Verlag.
- Enloe, Cynthia (1983): *Does Khaki Become You? The Militarization of Women's Lives*. London: Pandora.
- Ernst, Stefanie (1999): *Geschlechterverhältnisse und Führungspositionen. Eine figurationssoziologische Analyse der Stereotypenkonstruktion*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Europäischer Gerichtshof (EuGH) (2000): *EU-Recht erlaubt Frauen Dienst mit der Waffe. Der Europäische Gerichtshof widerspricht in seinem Urteil zum Tätigkeitsfeld von Soldatinnen in der Bundeswehr den deutschen Bestimmungen*, Frankfurter Rundschau, 12. Januar 2000, 10.
- Fenner, Lorry M./DeYoung, Marie E. (2001): *Women in Combat: Civic Duty or Military Liability?* Washington, D.C.: Georgetown University Press.
- Firestone, Juanita M./Harris, Richard J. (1994): *Sexual Harrassment in the U.S. Military: Individualized and Environmental Contexts*. In: *Armed Forces & Society*, 21: 1, 25–43.
- Francke, Linda Bird (1997): *Ground Zero. The Gender Wars in the Military*. New York: Simon & Schuster.
- Generalinspekteur der Bundeswehr (General Wolfgang Schneiderhan) (2007): *Teilkonzeption Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften*. Berlin: BMVg.
- Gesterkamp, Thomas (2004): *Die Krise der Kerle. Männlicher Lebensstil und der Wandel der Arbeitsgesellschaft*. Münster: Lit Verlag.
- Gleichmann, Peter/Kühne, Thomas (Hrsg.) (2004): *Massenhaftes Töten. Kriege und Genozide im 20. Jahrhundert*. Essen: Klartext.

- Goldstein, Joshua S. (2001): *War and Gender. How Gender Shapes the War System and Vice Versa*. Cambridge et al.: Cambridge University Press.
- Greiner, Bernd (2004): *Das alltägliche Verbrechen – Sexuelle Gewalt im Vietnamkrieg*. In: Gleichmann/Kühne (Hrsg.) 2004: 224–243.
- Grusky, Oscar/Miller, George A. (Hrsg.) (1981): *The Sociology of Organizations. Basic Studies*. Zweite Auflage. New York – London: Free Press.
- Gutmann, Stephanie (2000): *The Kinder, Gentler Military. Can America's Gender-Neutral Fighting Force Still Win Wars?* New York et al.: Scribner.
- Hagemann, Karen (1998): *Venus und Mars. Reflexionen zu einer Geschlechtergeschichte von Militär und Krieg*. In: Hagemann/Pröve (Hrsg.) 1998: 13–48.
- Hagemann, Karen/Pröve, Ralf (Hrsg.) (1998): *Landsknechte, Soldatenfrauen und Nationalkrieger: Militär, Krieg und Geschlechterordnung im historischen Wandel*. Frankfurt am Main: Campus.
- Hahn, Michael/Helferrich, Cornelia (2007): *Gender-Fragen in männlich dominierten Organisationen. Erfahrungen mit der Fortbildung ‚Partnerschaftlich Handeln‘ bei der Bundeswehr*. Köln: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung.
- Hanisch, Ernst (2005): *Männlichkeiten. Eine andere Geschichte des 20. Jahrhunderts*. Wien – Köln – Weimar: Böhlau Verlag.
- Harrell, Margaret C./Miller, Laura L. (1997): *New Opportunities for Military Women. Effects upon Readiness, Cohesion and Morale*. Santa Monica, CA: RAND.
- Harries-Jenkins, Gwyn (2002): *Women in Extended Roles in the Military: Legal Issues*. In: Kümmel (Hrsg.) 2002: 745–769.
- Heintz, Bettina et al. (1997): *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*. Frankfurt am Main – New York: Campus.
- Herek, Gregory M./Jobe, Jared B./Carney, Ralph M. (1996): *Out in Force. Sexual Orientation and the Military*. Chicago – London: University of Chicago Press.
- Hicks, George (1994): *The Comfort Women: Japan's Brutal Regime of Enforced Prostitution in the Second World War*. New York.
- Higate, Paul H. (Hrsg.) (2003): *Military Masculinities. Identity and the State*. Westport, Conn. – London: Praeger.
- High, Gil (1997): *Combating Sexual Harassment*. In: *Soldiers*, 52: 2, 4–5.
- Hosek, Susan D. et al. (2001): *Minority and Gender Differences in Officer Career Progression*. Santa Monica, CA: RAND.
- Iskra, Darlene/Trainor, Stephen/Leithauser, Marcia/Segal, Mady W. (2002): *Women's Participation in Armed Forces Cross-Nationally: Expanding Segal's Model*. In: Kümmel (Hrsg.) 2002: 771–797.
- Janshen, Doris (Hrsg.) (2000): *Blickwechsel. Der neue Dialog zwischen Frauen- und Männerforschung*. Frankfurt am Main – New York: Campus Verlag.
- Janshen, Doris (2001): *Militärische Männerkultur in der Spannung zum Zivilen. Zur Konstitution der Geschlechterverhältnisse*. In: Döge/Meuser (Hrsg.) 2001: 73–84.

- Jones, David E. (1997): *Woman Warriors: A History*. London: Brassey's.
- Kanter, Rosabeth Moss (1977a): *Men and Women of the Corporation*. New York.
- Kanter, Rosabeth Moss (1977b): Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. In: *American Journal of Sociology*, 82: 5, 965–990.
- Kanter, Rosabeth Moss (1981): Women and the Structure of Organizations: Explorations in Theory and Behavior. In: Grusky/Miller (Hrsg.) 1981: 395–424.
- Kanter, Rosabeth Moss (1987): Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. In: Deegan/Hill (Hrsg.) 1987: 277–301.
- Katzenstein, Mary Feinsod/Reppy, Judith (Hrsg.) (1999). *Beyond Zero Tolerance. Discrimination in Military Culture*. Lanham et al.: Rowman & Littlefield.
- Kier, Elizabeth (1999): Rights and Fights: Sexual Orientation and Military Effectiveness. In: *International Security* 24: 1, 194–201.
- Kraake, Swantje (1992): *Frauen zur Bundeswehr. Analyse und Verlauf einer Diskussion*. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Krainz, Eva E. (2003): Die körperliche Leistungsfähigkeit weiblicher Soldaten. In: *Truppendienst*, 42: 5, 468–473.
- Kümmel, Gerhard (Hrsg.) (2001): *The Challenging Continuity of Change and the Military* (SOWI-Forum International 22). Strausberg: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr.
- Kümmel, Gerhard (Hrsg.) (2002): *Women in the Armed Forces of the World: Recent Trends and Explanations* (Current Sociology, 50: 5, Monograph 2). London et al.: Sage.
- Kümmel, Gerhard/Biehl, Heiko (2001): Warum nicht? Die ambivalente Sicht männlicher Soldaten auf die weitere Öffnung der Bundeswehr für Frauen (SOWI-Bericht 71). Strausberg: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr.
- Kümmel, Gerhard/Klein, Paul/Lohmann, Klaus (2000): *Zwischen Differenz und Gleichheit: Die Öffnung der Bundeswehr für Frauen* (SOWI-Bericht 69). Strausberg: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr.
- Kümmel, Gerhard/Werkner, Ines-Jacqueline (Hrsg.) (2003): *Soldat, weiblich, Jahrgang 2001. Sozialwissenschaftliche Begleituntersuchungen zur Integration von Frauen in die Bundeswehr – Erste Befunde* (SOWI-Bericht 76). Strausberg: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr.
- Kunze, Jan-Peter (2005): *Das Geschlechterverhältnis als Machtprozess. Die Machtbalance der Geschlechter in Westdeutschland seit 1945*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lorentzen, Lois Ann/Turpin, Jennifer (Hrsg.) (1998): *The Women and War Reader*. New York: New York University Press.
- Manigart, Philippe (1999): Managing Diversity: Women and Ethnic Minorities in the Belgium Armed Forces. In: Soeters/Meulen (Hrsg.) 1999: 105–125.

- Meuser, Michael (1998): *Geschlecht und Männlichkeit. Soziologische Theorie und kulturelle Deutungsmuster*. Opladen.
- Meuser, Michael/Neusüß, Claudia (2004): *Gender Mainstreaming. Konzepte, Handlungsfelder, Instrumente*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Miller, Laura L. (1998): *Feminism and the Exclusion of Army Women from Combat*. In: *Gender Issues*, 16: 3, 33–64.
- Mitchell, Brian (1998): *Women in the Military: Flirting with Disaster*. Washington, D.C.: Regnery Publishing Inc.
- Mitscherlich, Margarete (1985): *Die friedfertige Frau. Eine psychoanalytische Untersuchung zur Aggression der Geschlechter*. Frankfurt am Main: Fischer.
- Mitscherlich, Margarete (1990): *Die Zukunft ist weiblich*. München: Piper.
- Moon, Katharine H.S. (1997): *Sex Among Allies*. New York: Columbia University Press.
- Morgan, David H.J. (1994): *Theater of War. Combat, the Military, and Masculinities*. In: *Brod/Kaufman (Hrsg.) 1994: 165–181*.
- Müller, Dorit (2003): *Zwei deutsche Armeen – ein ‚schwaches‘ Geschlecht. Frauen in Bundeswehr und Nationaler Volksarmee*. Unveröffentlichte Diplomarbeit. Frankfurt an der Oder: Fakultät für Kulturwissenschaften an der Europa-Universität Viadrina.
- Noelle-Neumann, Elisabeth/Köcher, Renate (2002): *Allensbacher Jahrbuch der Demoskopie 1998–2002*. München: K.G. Saur.
- Oechsle, Mechthild/Geissler, Birgit (Hrsg.) (1998): *Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis*. Opladen: Leske & Budrich.
- Office of the Inspector General, Department of Defense (1993): *The Tailhook Report. The Official Inquiry into the Events of Tailhook '91*. New York: DoD.
- Pateman, Carole/Gross, Elizabeth (Hrsg.) (1987): *Feminist Challenges: Social and Political Theory*. Boston: Northeastern University Press.
- Pilcz, Stefanie (2000): *Frauen, Männer, Militär: Diskussionsfelder zum Verbot ‚Dienst mit der Waffe‘ für Frauen in der Bundeswehr*. Unveröffentlichte Magisterarbeit. München: Geschwister-Scholl-Institut für Politische Wissenschaft der Ludwig-Maximilians-Universität.
- Pohl, Rolf (2002): *Massenvergewaltigung: Zum Verhältnis von Krieg und männlicher Sexualität*. In: *Mittelweg* 36, 11: 2, 53–75.
- Pollock Sturdevant, Sandra/Stoltzfus, Brenda (1993): *Let the Good Times Roll. Prostitution and the U.S. Military in Asia*. New York.
- Rosen, Leora N. et al. (1996): *Cohesion and Readiness in Gender-Integrated Combat Service Support Units: The Impact of Acceptance of Women and Gender Ratio*. In: *Armed Forces & Society*, 22: 4, 537–553.
- Rosen, Leora N. et al. (1999): *Gender Composition and Group Cohesion in U.S. Army Units: A Comparison across Five Studies*. In: *Armed Forces & Society*, 25: 3, 365–386.

- Ruddick, Sara (1983). *Pacifying the Forces: Drafting Women in the Interests of Peace*. In: *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 8: 3, 471–489.
- Ruddick, Sara (1989): *Maternal Thinking: Towards a Politics of Peace*. London: Women's Press.
- Schiesser, Sylvia (2001): Die ‚Soldatin‘ in den Printmedien der Bundeswehr: Eine inhaltsanalytische Untersuchung. In: Kümmel (Hrsg.) 2001: 169–200.
- Schneider, Achim (2001): Politische und gesellschaftliche Aspekte einer generellen Öffnung der deutschen Streitkräfte für weibliche Soldaten. In: Steinkamm (Hrsg.) 2001: 340–391.
- Schwarz, Gerhard (2005): *Die ‚Heilige Ordnung‘ der Männer. Hierarchie, Gruppendynamik und die neue Rolle der Frauen*. Vierte erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Segal, Mady Wechsler (1995): *Women's Military Roles Cross-Nationally. Past, Present, and Future*. In: *Gender & Society*, 9: 6, 757–775.
- Seidler, Franz W. (1998): *Frauen zu den Waffen? Marketenderinnen, Helferinnen, Soldatinnen*. Zweite Auflage. Bonn: Bernard & Graefe.
- Seifert, Ruth (1999): *Militär und Geschlechterverhältnisse. Entwicklungslinien einer ambivalenten Debatte*. In: Eifler/Seifert (Hrsg.) 1999: 44–70.
- Seifert, Ruth (Hrsg.) (2004): *Gender, Identität und kriegerischer Konflikt. Das Beispiel des ehemaligen Jugoslawien*. Münster.
- Seifert, Ruth/Eifler, Christine/Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.) (2004): *Gender und Militär. Internationale Erfahrungen mit Männern und Frauen in Streitkräften*. Königstein: Ulrike Helmer Verlag.
- Seiffert, Anja (1998): *Bilder von Männern, Frauen und vom Soldatischen – Geschlechterrollenvorstellungen von angehenden Generalstabsoffizieren*. In: Bald/Nolte (Hrsg.) 1998: 87–98.
- Skinner, Katherine M. et al. (2000): *The Prevalence of Military Sexual Assault Among Female Veterans' Administration Outpatients*. In: *Journal of Interpersonal Violence*, 15: 3, 291–310.
- Skjelsbaek, Inger (2001): *Sexual Violence and War: Mapping Out a Complex Relationship*. In: *European Journal of International Relations*, 7: 2, 211–237.
- Snyder, R. Claire (2003): *The Citizen-Soldier Tradition and Gender Integration of the U.S. Military*. In: *Armed Forces & Society*, 29: 2, 185–204.
- Soeters, Joseph/Meulen, Jan van der (Hrsg.) (1999): *Managing Diversity in the Armed Forces. Experiences from Nine Countries*. Tilburg: Tilburg University Press.
- Steinkamm, Armin A. (Hrsg.) (2001): *Frauen im militärischen Waffendienst. Rechtliche, politische, soziologische und militärische Aspekte des Einsatzes von Frauen in Streitkräften unter besonderer Berücksichtigung der Deutschen Bundeswehr und des Österreichischen Bundesheeres*. Baden-Baden: Nomos.
- Stiehm, Judith H. (Hrsg.) (1996): *It's Our Military, Too! Women and the U.S. Military*. Philadelphia: Temple University Press.

- Stiglmayer, Alexandra (Hrsg.) 1993: Massenvergewaltigung. Krieg gegen die Frauen. Freiburg i.Br.
- Thomas, Patricia J./Thomas, Marie D. (1996): Integration of Women in the Military: Parallels to the Progress of Homosexuals? In: Herek/Jobe/Carney (Hrsg.) 1996: 65–85.
- Titunik, Regina F. (2000): The First Wave: Gender Integration and Military Culture. In: *Armed Forces & Society*, 26: 2, 229–257.
- Tölke, Angelika/Hank, Karsten (Hrsg.) (2005): Männer – Das ‚vernachlässigte‘ Geschlecht in der Familienforschung (Zeitschrift für Familienforschung, Sonderheft 4). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Tosh, John (2004): Hegemonic Masculinity and the History of Gender. In: Dudink/Hagemann/Tosh (Hrsg.) 2004: 41–58.
- Vickers, Jeanne (1993): *Women and War*. London: Zed Books.
- Vogel, Ulrike (Hrsg.) (2005): Was ist weiblich – was ist männlich? Aktuelles zur Geschlechterforschung in den Sozialwissenschaften. Bielefeld: Kleine Verlag.
- Weinstein, Laurie/White, Christie (Hrsg.) (1997): *Wives and Warriors*. Westport, CT: Bergin & Garvey.
- Wheelwright, Julie (1989): *Amazons and Military Maids: Women Who Dressed as Men in the Pursuit of Life, Liberty and the Pursuit of Happiness*. London: Pandora.
- Wilz, Sylvia Marlene (2002): *Organisation und Geschlecht. Strukturelle Bindungen und kontingente Kopplungen*. Opladen: Leske & Budrich.
- Winslow, Donna/Dunn, Jason (2002): Women in the Canadian Forces: Between Legal and Social Integration. In: Kümmel (Hrsg.) 2002: 641–667.
- Wolfe, Jessica et al. (1998): Sexual Harassment and Assault as Predictors of PTSD Symptomatology Among U.S. Female Persian Gulf War Military Personnel. In: *Journal of Interpersonal Violence*, 13: 1, 40–57.
- Yoshimi, Yoshiaki (2000): *Comfort Women. Sexual Slavery in the Japanese Military during World War II*. New York: Columbia University Press.
- Zellman, Gail L./Gates, Susan M. (2004): *Examining the Cost of Military Child Care*. Santa Monica, CA: RAND.
- Zipfel, Gaby (2001): ‚Blood, Sperm and Tears‘. Sexuelle Gewalt in Kriegen. In: *Mittelweg* 36, 10: 5, 3–20.
- Zirngast, Waltraud (1997): Frauen zum Militär – ein feministisches Dilemma? In: *Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft*, 26: 2, 129–139.
- Zulehner, Paul M./Volz, Rainer (1999): *Männer im Aufbruch. Wie Deutschlands Männer sich selbst und wie Frauen sie sehen. Ein Forschungsbericht. Dritte Auflage*. Ostfildern: Schwabenverlag.

7 Anhang

7.1 Fragebogen



SOZIALWISSENSCHAFTLICHES INSTITUT DER
BUNDESWEHR

Begleituntersuchung Integration von Frauen in die Bundeswehr

1. **Auch in der Politik kann man nicht alles auf einmal haben. Auf nachfolgender Liste finden Sie vier Ziele, die man in der Politik verfolgen kann. Wenn Sie zwischen diesen verschiedenen Zielen wählen müssten, welches Ziel erschiene Ihnen persönlich am wichtigsten? Welche Ziele kämen dann?** Bitte nummerieren Sie die Ziele in der Reihenfolge ihrer Wichtigkeit (1 = wichtigstes Ziel; 2 = zweitwichtigstes Ziel etc.).

	Rang- folge
a) Aufrechterhaltung von Ruhe und Ordnung in diesem Land.	
b) Mehr Einfluss der Bürgerinnen/Bürger auf die Entscheidungen der Regierung.	
c) Kampf gegen die steigenden Preise.	
d) Schutz des Rechts auf freie Meinungsäußerung.	

2. **Es wird viel von der größeren Verantwortung gesprochen, die dem vereinten Deutschland weltweit zugewachsen ist. Was meinen Sie, wie sollte sich Deutschland in der internationalen Politik am ehesten verhalten?**
Sollte Deutschland ...

a) eher eine aktive Politik verfolgen und bei der Bewältigung von Problemen, Krisen und Konflikten mithelfen <u>oder</u>	<input type="checkbox"/>
b) sich eher auf die Bewältigung der eigenen Probleme konzentrieren und sich aus Problemen, Krisen und Konflikten anderer möglichst heraushalten?	<input type="checkbox"/>

3. Im Folgenden finden Sie eine Reihe von Aussagen, die sich auf die internationale Politik, Streitkräfte und militärische Operationen beziehen. (Bitte kreuzen Sie an, wie stark Sie jeweils diesen Aussagen zustimmen bzw. nicht zustimmen.)

	<i>stimme voll und ganz zu</i>	<i>stim- me eher zu</i>	<i>teils- teils</i>	<i>stim- me eher nicht zu</i>	<i>stimme über- haupt nicht zu</i>
a) Der Dienst in der Bundeswehr ist eine Berufung, bei der man seinem Land dient.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Wenn man sich entscheidet, eine militärische Laufbahn einzuschlagen, muss einem klar sein, dass man vielleicht in einem Krieg kämpfen muss.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Manchmal ist militärische Gewalt notwendig, um die nationalen Interessen zu schützen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Es ist wichtig, Ländern in Not zu helfen, wenn wir das können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Alle Deutschen sollten bereit sein, für ihr Land zu kämpfen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Die Vorbereitung auf friedenserhaltende Missionen (Peacekeeping) ist ein wichtiger Teil der militärischen Ausbildung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Wir sollten uns zuallererst als Deutsche verstehen. Erst danach können wir es uns leisten, uns als Weltbürger zu sehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) In der Welt von heute sollten nicht-kriegerische Tätigkeiten wie Peacekeeping eine zentrale Aufgabe für die Bundeswehr sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Die wichtigste Aufgabe der Bundeswehr besteht darin, auf einen Krieg vorbereitet zu sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) So wie die menschliche Natur nun einmal ist, wird es immer Krieg geben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Peacekeeping-Einsätze sind zwar gut und schön, bringen aber häufig keine Verbesserung der Situation im Einsatzland.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Wenn ich mir die Welt so anschau, dann wäre es das Beste, eine richtige Weltregierung zu schaffen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) Die Förderung der Vaterlandsliebe sollte ein wichtiges Ziel der staatsbürgerlichen Erziehung sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	<i>stimme voll und ganz zu</i>	<i>stimme eher zu</i>	<i>teils-teils</i>	<i>stimme eher nicht zu</i>	<i>stimme überhaupt nicht zu</i>
n) Die UNO sollte gestärkt werden, indem man eine ständige UNO-Armee aufbaut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o) Die Auseinandersetzung mit dem Terrorismus zeigt, dass der Kampf doch wichtiger ist als das Peacekeeping.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Wie stehen Sie zu folgenden Aussagen zu Ihrer soldatischen Einstellung und zu Ihrer Dienstzeit?

	<i>trifft voll und ganz zu</i>	<i>trifft eher zu</i>	<i>teils-teils</i>	<i>trifft eher nicht zu</i>	<i>trifft überhaupt nicht zu</i>
a) Ich bin stolz, Soldat/in zu sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Ich identifiziere mich mit den mir gestellten Aufgaben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Ich leiste einen wertvollen Beitrag zur Auftrags Erfüllung meiner Einheit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Ich bin gerne Soldat/in.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Ich stehe hinter dem Auftrag der Bundeswehr.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Für mich ist der Dienst in der Bundeswehr in erster Linie ein Bekenntnis zu unserem Staat und seiner demokratischen Grundordnung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Meine persönlichen Vorstellungen vom Soldatenberuf konnte ich bis jetzt verwirklichen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Ich würde jederzeit wieder diesen Beruf wählen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Ich habe mir meine Dienstzeit als Soldat/in anders vorgestellt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Hätte ich die Möglichkeit, die Bundeswehr vor Ablauf meiner Dienstzeit zu verlassen, würde ich gehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Ich kann einem Freund empfehlen, Soldat zu werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Ich kann einer Freundin empfehlen, Soldatin zu werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	<i>trifft voll und ganz zu</i>	<i>trifft eher zu</i>	<i>teils-teils</i>	<i>trifft eher nicht zu</i>	<i>trifft überhaupt nicht zu</i>
m) Bisher konnte ich überwiegend sinnvolle Tätigkeiten ausüben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n) Ich bedaure meine Entscheidung, Soldat/in zu werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Wie zufrieden sind Sie jeweils mit ...

	<i>zufrieden</i>	<i>eher zufrieden</i>	<i>teils-teils</i>	<i>eher unzufrieden</i>	<i>unzufrieden</i>
a) Ihren Kameraden (Zusammenhalt, Hilfsbereitschaft, Sympathie)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Ihrer Tätigkeit (Sinn und Zweck, Inhalt und Art der Aufgaben)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Ihrer Bezahlung (einschließlich Zulagen, Zuschlägen)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Ihrem unmittelbaren Vorgesetzten (Fachkompetenz, Menschenführung)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Ihren Entwicklungsmöglichkeiten (Möglichkeiten der Fort-/Weiterbildung, Aufstiegsmöglichkeiten, Einflussnahme auf die Verwendung)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Ihren Arbeitsbedingungen (Zustand des Arbeitsplatzes, Organisation des Dienstbetriebes, Qualität von Arbeits- und Betriebsmitteln)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) dem Dienstklima insgesamt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) der öffentlichen Verkehrsanbindung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) der Entfernung vom Wohnort/von der Wohnung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) den Arbeitszeiten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) der Berücksichtigung Ihrer familiären Belange durch den Dienstherrn?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) der Berücksichtigung Ihrer familiären Belange durch Ihren direkten Vorgesetzten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) der Anerkennung für das, was Sie in der Bundeswehr tun, in Ihrem Familien- und Freundeskreis?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		zufrie- den	eher zufrie- den	teils- teils	eher unzu- frieden	unzu- frieden
n)	der Anerkennung für das, was Sie in der Bundeswehr tun, in der deutschen Gesellschaft insgesamt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o)	den Möglichkeiten, Ihr Leben selbst zu gestalten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
p)	Ihrer finanziellen Situation?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
q)	Ihren Möglichkeiten zur politischen Einflussnahme?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
r)	Ihrer sozialen Absicherung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
s)	Ihrer Wohnsituation?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
t)	der Beziehung zu Ihrem Freundeskreis?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
u)	der Beziehung zu Ihrer Mutter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
v)	der Beziehung zu Ihrem Vater?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
w)	der Beziehung zu Ihrem Partner/Ihrer Partnerin?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Inwieweit treffen gegenwärtig die folgenden Aussagen auf Sie persönlich zu?

	<i>Ich habe das für einen militärischen Einsatz nötige Vertrauen ...</i>	ja	eher ja	teils- teils	eher nein	nein	trifft nicht zu
a)	in meine <u>männlichen</u> Kameraden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b)	in meine <u>weiblichen</u> Kameraden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c)	in meinen <u>unmittelbaren weiblichen</u> Vorgesetzten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d)	in meinen <u>unmittelbaren männlichen</u> Vorgesetzten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e)	in meinen <u>nächsthöheren weiblichen</u> Vorgesetzten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f)	in meinen <u>nächsthöheren männlichen</u> Vorgesetzten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g)	in <u>höhere weibliche</u> Vorgesetzte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h)	in <u>höhere männliche</u> Vorgesetzte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i)	in meine persönliche Bewaffnung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j)	in die Bewaffnung meiner Einheit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k)	in meine persönliche Ausrüstung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l)	in das einsatzwichtige Gerät meiner Einheit/Teileinheit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<i>Ich habe das für einen militärischen Einsatz nötige Vertrauen ...</i>		<i>ja</i>	<i>eher ja</i>	<i>teils-teils</i>	<i>eher nein</i>	<i>nein</i>	<i>trifft nicht zu</i>
m)	in den Versorgungsweg.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n)	in meine <u>weiblichen</u> Untergebenen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o)	in meine <u>männlichen</u> Untergebenen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
p)	in die Instandsetzungsleistung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
q)	in die Qualität der sanitätsdienstlichen Versorgung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
r)	in die Ersatzteilversorgung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
s)	in das Bundesministerium der Verteidigung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
t)	in die Bundesregierung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Wie beurteilen Sie jeweils die folgenden Aussagen für sich selbst?

	<i>Stimme voll zu</i>	<i>stimme eher zu</i>	<i>teils-teils</i>	<i>stimme eher nicht zu</i>	<i>stimme gar nicht zu</i>
a) Ich bin ein Mensch, dem es Spaß macht, gute Leistungen zu bringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Ich bin bereit, mich in meinem Beruf mit allen Kräften einzusetzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Nur wenn ich im Beruf Erfolg habe, bin ich auch mit mir selbst zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Ich will mich im Beruf nur so viel anstrengen wie nötig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Ich glaube, dass besondere berufliche Leistungen letztendlich auch belohnt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Ich bin davon überzeugt, dass ich meine beruflichen Ziele in der Zukunft realisieren kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Ich mache mir über das, was nach meiner Verpflichtungszeit kommt, noch keine Gedanken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Ich schätze meine berufliche Zukunft insgesamt eher negativ ein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Meine jetzige Tätigkeit entspricht voll und ganz meinen Fähigkeiten und Begabungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Wie wichtig sind Ihnen jeweils, wenn Sie an Ihre berufliche Zukunft denken, die folgenden Punkte?

	<i>wichtig</i>	<i>eher wichtig</i>	<i>teils-teils</i>	<i>eher unwichtig</i>	<i>unwichtig</i>
a) In eine höhere Position aufsteigen zu können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Möglichst gut zu verdienen und mir etwas leisten zu können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Selbstständig arbeiten zu können und Freiräume zu haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Anderen zu helfen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Etwas Sinnvolles zu tun.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Im Team arbeiten zu können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Den Dienort wechseln zu können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Im Ausland tätig sein zu können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Was streben Sie für Ihre Zukunft an? (Bitte entscheiden Sie sich für eine Antwort.)

a) Eine langfristige Berufstätigkeit, möglichst immer im gleichen Beruf.	<input type="checkbox"/>
b) Eine langfristige Berufstätigkeit, bei der ich aber auch einen Berufswechsel einkalkuliere.	<input type="checkbox"/>
c) Nur eine vorübergehende Berufstätigkeit, dann möchte ich mich Zuhause meiner Familie widmen.	<input type="checkbox"/>
d) Ich bin mir überhaupt noch nicht sicher, was ich will.	<input type="checkbox"/>
e) Weiß nicht.	<input type="checkbox"/>

10. Beabsichtigen Sie, über Ihre derzeitige Verpflichtungszeit hinaus bei der Bundeswehr zu bleiben?

a) ja	<input type="checkbox"/>
b) nein	<input type="checkbox"/>
c) weiß nicht	<input type="checkbox"/>
d) bin Berufssoldat	<input type="checkbox"/>

11. In welchen Bereichen haben sich für Sie persönlich bislang während Ihres Dienstes in der Bundeswehr Schwierigkeiten ergeben? (Bitte äußern Sie sich zu jedem Bereich.)

	<i>ja</i>	<i>eher ja</i>	<i>teils-teils</i>	<i>eher nein</i>	<i>nein</i>	<i>trifft nicht zu</i>
a) körperliche Anforderungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) seelische/psychische Anforderungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Umgang mit Menstruationsbeschwerden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Physical Fitness Test	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Leistungstests im Rahmen der technischen Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Leistungstests im Rahmen der allgemein-militärischen Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Unterkünfte (Intimsphäre)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Sanitäranlagen (Hygiene)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Bekleidung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Ausrüstung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Umgang mit Waffen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Schwangerschafts-/Mutterschutzregelungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n) Vereinbarkeit Beruf - Familie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o) Partnerschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
p) unfaires Verhalten von männlichen Kameraden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
q) unfaires Verhalten von weiblichen Kameraden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
r) unfaires Verhalten von männlichen Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
s) unfaires Verhalten von weiblichen Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
t) anzügliche Bemerkungen, sexistische Witze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
u) sexuelle Übergriffe im Standort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
v) sexuelle Übergriffe im Auslandseinsatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
w) rauer Umgangston	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
x) Schikanen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. **An wie vielen Auslandseinsätzen haben Sie bisher teilgenommen? Bitte geben Sie die Anzahl an.** (Wenn Sie noch nicht an einem Auslandseinsatz teilgenommen haben, tragen Sie bitte eine Null ein.)

--

13. **Bitte nehmen Sie jeweils Stellung zu den folgenden Aussagen über Auslandseinsätze.**

	<i>stimme voll zu</i>	<i>stimme eher zu</i>	<i>teils- teils</i>	<i>stimme eher nicht zu</i>	<i>stimme gar nicht zu</i>
a) Längerfristige Auslandseinsätze gehören zum Beruf des Soldaten/der Soldatin, auch wenn das Privatleben in Mitleidenschaft gezogen wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Ich bin grundsätzlich zu Auslandseinsätzen bereit, solange mein Familienleben nicht allzu sehr darunter leidet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Männliche Soldaten mit Kindern im Vorschulalter sollten vom Auslandseinsatz ausgenommen werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Weibliche Soldaten mit Kindern im Vorschulalter sollten vom Auslandseinsatz ausgenommen werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Allein erziehende männliche und weibliche Soldaten mit Kleinkindern sollten vom Auslandseinsatz ausgenommen werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Allein erziehende männliche und weibliche Soldaten mit Kindern im Vorschulalter sollten vom Auslandseinsatz ausgenommen werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Allein erziehende männliche und weibliche Soldaten mit Kindern in der Grundschule sollten vom Auslandseinsatz ausgenommen werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. **Wie lange dürfte Ihrer Meinung nach bei einem Auslandseinsatz die Trennung von dem Partner/der Partnerin und der Familie höchstens sein?**

		Monate
--	--	--------

15. Wie stellen Sie sich die Vereinbarkeit von Mutter-/Vaterschaft und Dienst in den Streitkräften hauptsächlich vor? (Bitte entscheiden Sie sich für eine Antwort.)

a)	Ganztägige Arbeit und professionelle Kinderbetreuung durch Bundeswehr.	<input type="checkbox"/>
b)	Ganztägige Arbeit und professionelle Kinderbetreuung durch zivile Stellen.	<input type="checkbox"/>
c)	Ganztägige Arbeit und Betreuung durch Partner/-in.	<input type="checkbox"/>
d)	Ganztägige Arbeit und Betreuung durch Familie.	<input type="checkbox"/>
e)	Ganztägige Arbeit und Betreuung durch Freunde.	<input type="checkbox"/>
f)	Teilzeitarbeit und professionelle Kinderbetreuung durch Bundeswehr.	<input type="checkbox"/>
g)	Teilzeitarbeit und professionelle Kinderbetreuung durch zivile Stellen.	<input type="checkbox"/>
h)	Teilzeitarbeit und Betreuung durch Partner/-in.	<input type="checkbox"/>
i)	Teilzeitarbeit und Betreuung durch Familie.	<input type="checkbox"/>
j)	Teilzeitarbeit und Betreuung durch Freunde.	<input type="checkbox"/>
k)	Vorübergehendes Ausscheiden aus dem Beruf.	<input type="checkbox"/>
l)	Weiß nicht.	<input type="checkbox"/>

16. Wenn Sie über den Dienst und Ihre Familie/Ihr Privatleben nachdenken, wie beurteilen Sie jeweils die folgenden Aussagen?

	<i>trifft zu</i>	<i>trifft eher zu</i>	<i>teils-teils</i>	<i>trifft eher nicht zu</i>	<i>trifft nicht zu</i>	<i>kann ich nicht sagen</i>
a)	Mein derzeitiges Familienleben/Privatleben kann ich mit meinem Beruf gut vereinbaren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b)	Auf Grund des Dienstes hatte ich schon einmal eine Partnerschaftskrise.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c)	Auf Grund des Dienstes ist bei mir schon einmal eine Partnerschaft auseinander gegangen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d)	Meine Familie beklagt die häufigen Wohnortwechsel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e)	Meine Kinder beklagen sich, dass ich häufig nicht zuhause bin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f)	Meine Familie unterstützt mich, mit den besonderen Anforderungen des Dienstes als Soldat/in fertig zu werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. Wie ist jeweils Ihre Meinung zu den folgenden Behauptungen über die Berufstätigkeit von Frauen?

	<i>stimme voll zu</i>	<i>stimme eher zu</i>	<i>teils- teils</i>	<i>stimme eher nicht zu</i>	<i>stimme gar nicht zu</i>	<i>kann ich nicht sagen</i>
a) Eine berufstätige Mutter kann ein genauso herzliches und vertrauensvolles Verhältnis zu ihren Kindern finden, wie eine Mutter, die nicht berufstätig ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Ein Kind, das noch nicht zur Schule geht, wird wahrscheinlich darunter leiden, wenn seine Mutter berufstätig ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Alles in allem: Das Familienleben leidet darunter, wenn die Frau voll berufstätig ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Einen Beruf zu haben, ist ja ganz schön, aber das, was die meisten Frauen wirklich wollen, sind ein Heim und Kinder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Hausfrau zu sein, ist genauso erfüllend, wie in einem Beruf gegen Bezahlung zu arbeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Einen Beruf zu haben, ist das beste Mittel für eine Frau, um unabhängig zu sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Die meisten Frauen müssen heutzutage arbeiten, um ihre Familie zu unterstützen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Der Mann und die Frau sollten beide zum Haushaltseinkommen beitragen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Die Aufgabe des Mannes ist es, Geld zu verdienen, die der Frau, sich um Haushalt und Familie zu kümmern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Es ist nicht gut, wenn der Mann zu Hause bleibt und sich um die Kinder kümmert und die Frau außer Haus berufstätig ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Das Familienleben leidet oft, weil Männer sich zu sehr auf ihre Arbeit konzentrieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Frauen möchten weder auf Kinder noch auf die Berufstätigkeit verzichten und beides so gut wie möglich bewältigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. Wie ist jeweils Ihre Meinung zu den folgenden Behauptungen über das Verhältnis von Frauen und Männern?

	<i>stimme voll zu</i>	<i>stimme eher zu</i>	<i>stimme eher nicht zu</i>	<i>stimme gar nicht zu</i>	<i>kann ich nicht sagen</i>
a) Mit der Forderung nach Gleichheit wollen Frauen eigentlich nur persönliche Vorteile erlangen, wie z. B. im Beruf.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Jeder Mann sollte eine Frau haben, die er anbeten kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Wenn beide Elternteile berufstätig sind und ihr Kind in der Schule krank wird, sollte die Schule eher der Mutter als dem Vater Bescheid geben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) In unserer Gesellschaft werden Frauen und Männer gleich behandelt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) In den letzten Jahren haben sich Regierung und Medien mehr als erforderlich mit den Belangen der Frauen beschäftigt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Nicht der Erfolg, sondern erst die Liebe einer Frau macht den Mann zum richtigen Mann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Frauenrechtlerinnen streben nicht danach, die Männer an Macht zu übertrumpfen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Die meisten Frauen wissen nicht angemessen zu würdigen, was Männer alles für sie tun.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Im Vergleich zu Männern haben Frauen mehr Feingefühl für Kultur und guten Geschmack.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Diskriminierung von Frauen in der Arbeitswelt ist in Deutschland heute kein Problem mehr.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Wenn es um Probleme bei der Arbeit geht, übertreiben Frauen oft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Frauen sind im Allgemeinen nicht so clever wie Männer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) Ein Mann sollte seine Frau auf Händen tragen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	<i>stimme voll zu</i>	<i>stimme eher zu</i>	<i>stimme eher nicht zu</i>	<i>stimme gar nicht zu</i>	<i>kann ich nicht sagen</i>
n) Ich finde es wichtig, dass Männer galant zu Frauen sind, indem sie etwa Frauen die Tür aufhalten oder ihnen aus dem Auto helfen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o) Ich kann die Entrüstung von Frauenrechtlerinnen in Deutschland gut verstehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
p) In unserer Gesellschaft haben Frauen und Männer dieselben Möglichkeiten, etwas zu erreichen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
q) Wenn Frauen in fairem Wettbewerb gegen Männer verlieren, beschweren sie sich gewöhnlich darüber, diskriminiert worden zu sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
r) Es würde mir nichts ausmachen, eine Frau zur Vorgesetzten zu haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
s) Im Vergleich zu Männern sind Frauen zu schnell beleidigt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
t) Männer sind ohne Frauen nur die Hälfte wert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
u) Es ist verständlich, dass sich Frauen immer noch mit der Beschränkung ihrer Entfaltungsmöglichkeiten befassen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
v) Frauen haben Spaß daran, Männer erst zu reizen und dann zurückzuweisen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
w) Frauen kommen bei der Vergabe begehrter Jobs oft zu kurz, weil es immer noch Diskriminierung gibt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
x) Männer sollten ihre Frauen finanziell versorgen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
y) Frauen sollten von Männern beschützt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
z) In den letzten Jahren haben Frauen mehr von staatlichen Fördermaßnahmen profitiert, als ihnen zusteht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
za) Frauen streben nach Macht, indem sie versuchen, Männer zu kontrollieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zb) Meiner Meinung nach benachteiligt die jetzige Beschäftigungspolitik Frauen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	<i>stimme voll zu</i>	<i>stimme eher zu</i>	<i>stimme eher nicht zu</i>	<i>stimme gar nicht zu</i>	<i>kann ich nicht sagen</i>
zc) Man sieht im Fernsehen selten frauenfeindliche Darstellungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zd) Emanzipierte Frauen stellen im Allgemeinen begründete Forderungen an die Männerwelt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ze) Frauen sollten ihren Ehemännern ein nettes Zuhause bereiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19. Wie stehen Sie jeweils zu den folgenden Behauptungen, die in Gesprächen über die Öffnung der Bundeswehr für Frauen häufig genannt werden?

	<i>stimme voll zu</i>	<i>stimme eher zu</i>	<i>stimme eher nicht zu</i>	<i>stimme gar nicht zu</i>	<i>kann ich nicht sagen</i>
a) Die Öffnung der Bundeswehr für Frauen stärkt den Rückhalt der Bundeswehr in der Gesellschaft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Nach der vollständigen Öffnung der Bundeswehr für Frauen kann die Bundeswehr ihren militärischen Auftrag nicht mehr erfüllen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Frauen müssen geschützt werden. Sie dürfen deshalb generell nicht an direkten Kampfhandlungen beteiligt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Es fällt mir leicht, mir vorzustellen, von einer Soldatin mit der Waffe in der Hand verteidigt zu werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) In Einheiten, in denen weibliche Soldaten tätig sind, gibt es mehr Probleme im Dienstalltag als früher.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Ich kann mir gut vorstellen, in meiner eigenen Einheit mit Frauen zu arbeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Ich finde, dass Frauen als militärische Vorgesetzte ungeeignet sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Streitkräfte, in denen Frauen in Kampffunktionen tätig sind, verlieren an Kampfkraft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	<i>stimme voll zu</i>	<i>stimme eher zu</i>	<i>stimme eher nicht zu</i>	<i>stimme gar nicht zu</i>	<i>kann ich nicht sagen</i>
i) Mit der vollständigen Öffnung der Bundeswehr für Frauen nehmen die mit Sexualität verbundenen Probleme zu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Ich glaube, dass die vollständige Öffnung der Bundeswehr für Frauen die Emanzipation der Frau vorantreibt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Wenn es nach mir ginge, sollten Frauen bei der Bundeswehr überhaupt nicht eingesetzt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Wenn es nach mir ginge, sollten Frauen bei der Bundeswehr nur im Sanitäts- oder Militärmusikdienst eingesetzt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) Wenn es nach mir ginge, sollten Frauen bei der Bundeswehr in allen Bereichen, jedoch nicht dort, wo sie direkten Kampfhandlungen ausgesetzt sind, eingesetzt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n) Ich finde es gut, dass Frauen in der Bundeswehr prinzipiell Zugang zu allen Verwendungen haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o) Wenn Frauen in allen Bereichen freiwillig Dienst tun können, dann sollte auch eine allgemeine Wehrpflicht für Frauen eingeführt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
p) Verwendungen, die hohe körperliche Anforderungen stellen, sind für Frauen ungeeignet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
q) Frauen sind dem harten Leben im Felde nicht gewachsen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
r) Weibliche Soldaten können in Auslandseinsätzen, die häufig Verhandlungsgeschick erfordern, sehr gut eingesetzt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
s) Frauen in der Bundeswehr nehmen den Männern den Arbeitsplatz weg.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
t) In der Bundeswehr darf es für Frauen keine Sonderbedingungen geben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
u) Frauen verändern den Umgangston in den Streitkräften.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
v) Die Bundeswehr wäre besser dran, wenn dort nur Männer wären.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	<i>stimme voll zu</i>	<i>stimme eher zu</i>	<i>stimme eher nicht zu</i>	<i>stimme gar nicht zu</i>	<i>kann ich nicht sagen</i>
w) Die militärische Effektivität meiner Einheit war vor ihrer Öffnung für Frauen größer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
x) Frauen setzen ihre Weiblichkeit gezielt ein, um besondere Aufmerksamkeit und berufliche Vorteile zu erzielen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. Wie stehen Sie jeweils zu den folgenden Meinungen über die Integration von Frauen in die Bundeswehr?

Die Integration von Frauen in die Bundeswehr ...	<i>trifft voll und ganz zu</i>	<i>trifft eher zu</i>	<i>teils-teils</i>	<i>trifft eher nicht zu</i>	<i>trifft überhaupt nicht zu</i>
a) ist gelungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ist zwar nicht ganz leicht, doch letztlich zu bewältigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ist problematisch und bedarf auch weiterhin noch sehr großer Anstrengungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) stärkt die Bundeswehr.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) bringt der Bundeswehr mehr Nachteile als Vorteile.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) sollte am besten rückgängig gemacht werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. Die Bundeswehr hat im Januar 2005 eine neue Regelung eingeführt, wonach bei der Vergabe von Dienstposten bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung, die Soldatin gegenüber ihren männlichen Mitbewerbern vorrangig zu berücksichtigen ist. Auf diese Weise soll der Anteil von Soldatinnen in der Bundeswehr langfristig auf 15 Prozent erhöht werden.

	<i>stimme voll zu</i>	<i>stimme eher zu</i>	<i>teils-teils</i>	<i>stimme eher nicht zu</i>	<i>stimme gar nicht zu</i>
Was halten Sie von dieser Maßnahme?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22. Was meinen Sie: Welche Folgen wird die Einführung dieser Maßnahme haben?

	<i>stimme voll zu</i>	<i>stimme eher zu</i>	<i>teils- teils</i>	<i>stimme eher nicht zu</i>	<i>stimme gar nicht zu</i>
a) Die Stimmung in der Truppe zur Integration von Frauen in die Bundeswehr wird besser.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Die Integration von Frauen in die Bundeswehr wird schwieriger.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Die männlichen Soldaten werden durch die Regelung benachteiligt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Die weiblichen Soldaten werden schneller Karriere machen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Für die weiblichen Soldaten wird es noch schwerer werden, von ihren männlichen Kameraden akzeptiert zu werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Die Zusammenarbeit von Männern und Frauen wird schwieriger.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Anderes, bitte nennen:					

23. Sollten Ihrer Ansicht nach an jedem Dienstort eine Beauftragte für die Wahrung der Chancengleichheit von Soldatinnen und Soldaten zur Verfügung stehen? (Bitte entscheiden Sie sich für eine Antwort.)

a) Ja, und zwar nur eine weibliche Beauftragte.	<input type="checkbox"/>
b) Ja, und zwar nur ein männlicher Beauftragter.	<input type="checkbox"/>
c) Ja, und zwar eine weibliche Beauftragte und ein männlicher Beauftragter.	<input type="checkbox"/>
d) Ja, wobei deren Geschlecht keine Rolle spielt.	<input type="checkbox"/>
e) Nein.	<input type="checkbox"/>

24. Befindet sich unter Ihren Vorgesetzten auch eine Frau?

a) ja	<input type="checkbox"/>
b) nein	<input type="checkbox"/>

25. Hat sich die Bundeswehr Ihrer Meinung nach durch die Integration von Frauen verändert?

- | | |
|--|--------------------------|
| a) Ja, und zwar eher zum Schlechteren. | <input type="checkbox"/> |
| b) Ja, und zwar eher zum Besseren. | <input type="checkbox"/> |
| c) Nein, sie hat sich nicht verändert. | <input type="checkbox"/> |
| d) Weiß nicht. | <input type="checkbox"/> |

26. Hat sich Ihre eigene Vorstellung vom anderen Geschlecht durch die Integration von Frauen in die Bundeswehr verändert?

- | | |
|--|--------------------------|
| a) Ja, und zwar eher zum Schlechteren. | <input type="checkbox"/> |
| b) Ja, und zwar eher zum Besseren. | <input type="checkbox"/> |
| c) Nein, sie hat sich nicht verändert. | <input type="checkbox"/> |
| d) Weiß nicht. | <input type="checkbox"/> |

27. Sind Sie ...

- | | | |
|-------------|--------------------------|---------------------------------------|
| a) männlich | <input type="checkbox"/> | Dann bitte weiter mit Frage 28 |
| b) weiblich | <input type="checkbox"/> | Dann bitte weiter mit Frage 38 |

28. Wie bewerten Sie Ihre eigene Leistung im Dienst im Vergleich zu der Leistung Ihrer unmittelbaren Kameradinnen/Kameraden?

- | | |
|---|--------------------------|
| a) Meine Arbeitsleistung ist überdurchschnittlich. | <input type="checkbox"/> |
| b) Mit meiner Arbeitsleistung gehöre ich eher zum Mittelfeld. | <input type="checkbox"/> |
| c) Meine Arbeitsleistung ist unterdurchschnittlich. | <input type="checkbox"/> |

29. Was glauben Sie: Wie würden wohl ihre Kameradinnen/Kameraden Ihre Leistung im Dienst bewerten?

- | | |
|--|--------------------------|
| a) Arbeitsleistung ist überdurchschnittlich. | <input type="checkbox"/> |
| b) Arbeitsleistung gehört eher zum Mittelfeld. | <input type="checkbox"/> |
| c) Arbeitsleistung ist unterdurchschnittlich. | <input type="checkbox"/> |

30. Wie würden Sie die Leistung der Soldatinnen in Ihrer Einheit beurteilen?

- | | |
|--|--------------------------|
| a) Sie ist eher besser als die der männlichen Soldaten. | <input type="checkbox"/> |
| b) Sie entspricht etwa den Leistungen der männlichen Soldaten. | <input type="checkbox"/> |
| c) Sie ist eher schlechter als die der männlichen Soldaten. | <input type="checkbox"/> |

- | | | |
|----|---|--------------------------|
| d) | Weiß nicht. | <input type="checkbox"/> |
| e) | In meiner Einheit sind keine Soldatinnen. | <input type="checkbox"/> |

31. Wie bewerten Sie den Zusammenhalt in Ihrer Einheit?

- | | | |
|----|------------------|--------------------------|
| a) | sehr gut | <input type="checkbox"/> |
| b) | gut | <input type="checkbox"/> |
| c) | durchschnittlich | <input type="checkbox"/> |
| d) | schlecht | <input type="checkbox"/> |
| e) | sehr schlecht | <input type="checkbox"/> |

32. Wie werden Ihrer Meinung nach Soldatinnen in der Bundeswehr behandelt?
(Bitte kreuzen Sie alles an, was aus Ihrer Sicht zutrifft.)

- | | | |
|----|---|--------------------------|
| a) | Frauen werden nicht anders behandelt als Männer. | <input type="checkbox"/> |
| b) | Frauen werden damit aufgezo- gen, dass sie Frauen sind. | <input type="checkbox"/> |
| c) | Frauen bekommen <i>mehr</i> Instruktionen, Unterstützung und Förderung als Männer. | <input type="checkbox"/> |
| d) | Frauen bekommen <i>weniger</i> Instruktionen, Unterstützung und Förderung als Männer. | <input type="checkbox"/> |
| e) | Die Frauen müssen eher die unangenehmen Arbeiten erledigen. | <input type="checkbox"/> |
| f) | Die Frauen müssen die unangenehmen Arbeiten eher nicht erledigen. | <input type="checkbox"/> |
| g) | Frauen wird <i>mehr</i> Aufmerksamkeit geschenkt. | <input type="checkbox"/> |
| h) | Frauen wird <i>weniger</i> Aufmerksamkeit geschenkt. | <input type="checkbox"/> |
| i) | Von Frauen wird <i>mehr</i> erwartet als von Männern. | <input type="checkbox"/> |
| j) | Von Frauen wird <i>weniger</i> erwartet als von Männern. | <input type="checkbox"/> |
| k) | Frauen bekommen <i>interessantere</i> Aufträge als Männer. | <input type="checkbox"/> |
| l) | Frauen bekommen <i>weniger interessante</i> Aufträge als Männer. | <input type="checkbox"/> |
| m) | Frauen werden übermäßig <i>positiv</i> beurteilt. | <input type="checkbox"/> |
| n) | Frauen werden übermäßig <i>negativ</i> beurteilt. | <input type="checkbox"/> |
| o) | Die Karriereaussichten für Frauen sind <i>besser</i> als für Männer. | <input type="checkbox"/> |
| p) | Die Karriereaussichten für Frauen sind <i>schlechter</i> als für Männer. | <input type="checkbox"/> |
| q) | Die Frauen werden in meiner Einheit von den Männern <i>besser</i> behandelt als die Männer. | <input type="checkbox"/> |
| r) | Die Frauen werden in meiner Einheit von den Männern <i>schlechter</i> behandelt als die Männer. | <input type="checkbox"/> |
| s) | Der Kommandeur meiner Einheit behandelt Frauen <i>besser</i> als Männer. | <input type="checkbox"/> |
| t) | Der Kommandeur meiner Einheit behandelt Frauen <i>schlechter</i> als Männer. | <input type="checkbox"/> |

33. Wenn eine Soldatin eine sexuelle Belästigung melden würde, was würde Ihrer Meinung nach geschehen ...

33.1 mit ihrer Beschwerde?

- | | | |
|----|--|--------------------------|
| a) | Der Beschwerde würde nicht nachgegangen werden. | <input type="checkbox"/> |
| b) | Es würde eine Untersuchung eingeleitet werden, die jedoch stark in die Länge gezogen wird. | <input type="checkbox"/> |
| c) | Es würde eine Untersuchung eingeleitet, die schnell abgeschlossen wird. | <input type="checkbox"/> |

33.2 mit der sexuellen Belästigung?

- | | | |
|----|------------------------------|--------------------------|
| a) | Sie würde aufhören. | <input type="checkbox"/> |
| b) | Sie würde weniger werden. | <input type="checkbox"/> |
| c) | Es würde sich nichts ändern. | <input type="checkbox"/> |
| d) | Sie würde zunehmen. | <input type="checkbox"/> |

33.3 mit dem Belästiger?

- | | | |
|----|--|--------------------------|
| a) | Er würde angemessen disziplinarisch gemäßregelt werden. | <input type="checkbox"/> |
| b) | Er würde in ungerecht hohem Maße disziplinarisch gemäßregelt werden. | <input type="checkbox"/> |
| c) | Er würde in zu niedrigem Maße disziplinarisch gemäßregelt werden. | <input type="checkbox"/> |
| d) | Er würde überhaupt nicht disziplinarisch gemäßregelt werden. | <input type="checkbox"/> |

33.4 in einem Fall, in dem ein Wort gegen das andere steht?

- | | | |
|----|--|--------------------------|
| a) | Der Frau würde wahrscheinlich eher geglaubt werden als dem Mann. | <input type="checkbox"/> |
| b) | Dem Mann würde wahrscheinlich eher geglaubt werden als der Frau. | <input type="checkbox"/> |
| c) | Man würde wahrscheinlich der Person mit dem höheren Dienstgrad eher glauben. | <input type="checkbox"/> |
| d) | Man würde wahrscheinlich der Person mit dem niedrigeren Dienstgrad eher glauben. | <input type="checkbox"/> |
| e) | Wahrscheinlich würde man keiner Person eher Glauben schenken als der anderen. | <input type="checkbox"/> |

34. Sind Soldatinnen in Ihrer Einheit Ihrer Kenntnis nach schon einmal sexuell belästigt worden (als sexuelle Belästigung gelten: sexistische Bemerkungen/Witze, absichtliche Körperberührungen an Brust und/oder Gesäß, sexuelle Übergriffe)?

34.1 Sexistische Bemerkungen/anzügliche Witze

- | | | |
|----|-----------------------|--------------------------|
| a) | nein | <input type="checkbox"/> |
| b) | ja, in Einzelfällen | <input type="checkbox"/> |
| c) | ja, manchmal | <input type="checkbox"/> |
| d) | ja, häufig | <input type="checkbox"/> |
| e) | ist mir nicht bekannt | <input type="checkbox"/> |

34.2 Unerwünschte körperliche Berührungen z. B. an Brust und/oder Gesäß mit eindeutig sexueller Absicht

- | | | |
|----|-----------------------|--------------------------|
| a) | nein | <input type="checkbox"/> |
| b) | ja, in Einzelfällen | <input type="checkbox"/> |
| c) | ja, manchmal | <input type="checkbox"/> |
| d) | ja, häufig | <input type="checkbox"/> |
| e) | ist mir nicht bekannt | <input type="checkbox"/> |

34.3 Sexuelle Übergriffe

- | | | |
|----|-----------------------|--------------------------|
| a) | nein | <input type="checkbox"/> |
| b) | ja, in Einzelfällen | <input type="checkbox"/> |
| c) | ja, manchmal | <input type="checkbox"/> |
| d) | ja, häufig | <input type="checkbox"/> |
| e) | ist mir nicht bekannt | <input type="checkbox"/> |

35. Wenn Sie Kenntnis davon haben: Von wem sind Soldatinnen in Ihrer Einheit Ihrer Meinung nach schon einmal sexuell belästigt worden? (Mehrfachnennungen möglich)

	sexistische Bemerkungen	unerwünschte körperliche Berührungen	sexuelle Übergriffe
a) von einem männlichen Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) von einer weiblichen Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) von einem Kameraden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) von einer Kameradin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) von einem männlichen Untergebenen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) von einer weiblichen Untergebenen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

36. Mit wem arbeiten Sie lieber zusammen?

- | | | |
|----|---------------------------------|--------------------------|
| a) | Ich arbeite lieber mit Männern. | <input type="checkbox"/> |
| b) | Ich arbeite lieber mit Frauen. | <input type="checkbox"/> |
| c) | Mir ist das egal. | <input type="checkbox"/> |

37. Fühlen Sie sich im Umgang mit den Soldatinnen Ihrer Einheit unsicher?

- | | | |
|----|----------|--------------------------|
| a) | nie | <input type="checkbox"/> |
| b) | selten | <input type="checkbox"/> |
| c) | manchmal | <input type="checkbox"/> |
| d) | oft | <input type="checkbox"/> |
| e) | immer | <input type="checkbox"/> |

Bitte weiter mit Frage 52!

38. Wie bewerten Sie Ihre eigene Leistung im Dienst im Vergleich zu der Leistung Ihrer unmittelbaren Kameradinnen/Kameraden?

- | | |
|---|--------------------------|
| a) Meine Arbeitsleistung ist überdurchschnittlich. | <input type="checkbox"/> |
| b) Mit meiner Arbeitsleistung gehöre ich eher zum Mittelfeld. | <input type="checkbox"/> |
| c) Meine Arbeitsleistung ist unterdurchschnittlich. | <input type="checkbox"/> |

39. Was glauben Sie: Wie würden wohl ihre Kameradinnen/Kameraden Ihre Leistung bewerten?

- | | |
|--|--------------------------|
| a) Arbeitsleistung ist überdurchschnittlich. | <input type="checkbox"/> |
| b) Arbeitsleistung gehört eher zum Mittelfeld. | <input type="checkbox"/> |
| c) Arbeitsleistung ist unterdurchschnittlich. | <input type="checkbox"/> |

40. Wie würden Sie die Leistung der männlichen Soldaten in Ihrer Einheit beurteilen?

- | | |
|--|--------------------------|
| a) Sie ist eher besser als die der weiblichen Soldaten. | <input type="checkbox"/> |
| b) Sie entspricht etwa den Leistungen der weiblichen Soldaten. | <input type="checkbox"/> |
| c) Sie ist eher schlechter als die der weiblichen Soldaten. | <input type="checkbox"/> |
| d) Weiß nicht. | <input type="checkbox"/> |

41. Wie würden Sie die Leistung der Soldatinnen in Ihrer Einheit beurteilen?

- | | |
|--|--------------------------|
| a) Sie ist eher besser als die der männlichen Soldaten. | <input type="checkbox"/> |
| b) Sie entspricht etwa den Leistungen der männlichen Soldaten. | <input type="checkbox"/> |
| c) Sie ist eher schlechter als die der männlichen Soldaten. | <input type="checkbox"/> |
| d) Weiß nicht. | <input type="checkbox"/> |
| e) In meiner Einheit sind keine weiteren Soldatinnen. | <input type="checkbox"/> |

42. Wie bewerten Sie den Zusammenhalt in Ihrer Einheit?

- | | |
|---------------------|--------------------------|
| a) sehr gut | <input type="checkbox"/> |
| b) gut | <input type="checkbox"/> |
| c) durchschnittlich | <input type="checkbox"/> |
| d) schlecht | <input type="checkbox"/> |
| e) sehr schlecht | <input type="checkbox"/> |

43. Wie werden Ihrer Meinung nach Soldatinnen in der Bundeswehr behandelt?
(Bitte kreuzen Sie alles an, was zutrifft.)

a)	Frauen werden nicht anders behandelt als Männer.	<input type="checkbox"/>
b)	Frauen werden damit aufgezo- gen, dass sie Frauen sind.	<input type="checkbox"/>
c)	Frauen bekommen <i>mehr</i> Instruktionen, Unterstützung und Förderung als Männer.	<input type="checkbox"/>
d)	Frauen bekommen <i>weniger</i> Instruktionen, Unterstützung und Förderung als Männer.	<input type="checkbox"/>
e)	Die Frauen müssen eher die unangenehmen Arbeiten erledigen.	<input type="checkbox"/>
f)	Die Frauen müssen die unangenehmen Arbeiten eher nicht erledigen.	<input type="checkbox"/>
g)	Frauen wird <i>mehr</i> Aufmerksamkeit geschenkt.	<input type="checkbox"/>
h)	Frauen wird <i>weniger</i> Aufmerksamkeit geschenkt.	<input type="checkbox"/>
i)	Von Frauen wird <i>mehr</i> erwartet als von Männern.	<input type="checkbox"/>
j)	Von Frauen wird <i>weniger</i> erwartet als von Männern.	<input type="checkbox"/>
k)	Frauen bekommen <i>interessantere</i> Aufträge als Männer.	<input type="checkbox"/>
l)	Frauen bekommen <i>weniger interessante</i> Aufträge als Männer.	<input type="checkbox"/>
m)	Frauen werden übermäßig <i>positiv</i> beurteilt.	<input type="checkbox"/>
n)	Frauen werden übermäßig <i>negativ</i> beurteilt.	<input type="checkbox"/>
o)	Die Karriereaussichten für Frauen sind <i>besser</i> als für Männer.	<input type="checkbox"/>
p)	Die Karriereaussichten für Frauen sind <i>schlechter</i> als für Männer.	<input type="checkbox"/>
q)	Die Frauen werden in meiner Einheit von den Männern <i>besser</i> behandelt als die Männer.	<input type="checkbox"/>
r)	Die Frauen werden in meiner Einheit von den Männern <i>schlechter</i> behandelt als die Männer.	<input type="checkbox"/>
s)	Der Kommandeur meiner Einheit behandelt Frauen <i>besser</i> als Männer.	<input type="checkbox"/>
t)	Der Kommandeur meiner Einheit behandelt Frauen <i>schlechter</i> als Männer.	<input type="checkbox"/>

44. Wie werden Sie selbst als Frau Ihrer Meinung nach in der Bundeswehr behandelt?
(Bitte kreuzen Sie alles an, was zutrifft.)

a)	Ich werde nicht anders behandelt als Männer.	<input type="checkbox"/>
b)	Ich werde damit aufgezo- gen, dass ich eine Frau bin.	<input type="checkbox"/>
c)	Ich bekomme <i>mehr</i> Instruktionen, Unterstützung und Förderung als Männer.	<input type="checkbox"/>
d)	Ich bekomme <i>weniger</i> Instruktionen, Unterstützung und Förderung als Männer.	<input type="checkbox"/>
e)	Ich muss eher die unangenehmen Arbeiten erledigen.	<input type="checkbox"/>
f)	Ich muss die unangenehmen Arbeiten eher nicht erledigen.	<input type="checkbox"/>
g)	Mir wird <i>mehr</i> Aufmerksamkeit geschenkt.	<input type="checkbox"/>
h)	Mir wird <i>weniger</i> Aufmerksamkeit geschenkt.	<input type="checkbox"/>
i)	Ich werde damit gehänselt, dass ich eine Frau bin.	<input type="checkbox"/>
j)	Von mir wird <i>mehr</i> erwartet als von Männern.	<input type="checkbox"/>

k)	Von mir wird <i>weniger</i> erwartet als von Männern.	<input type="checkbox"/>
l)	Ich bekomme <i>interessantere</i> Aufträge als Männer.	<input type="checkbox"/>
m)	Ich bekomme <i>weniger interessante</i> Aufträge als Männer.	<input type="checkbox"/>
n)	Ich werde übermäßig <i>positiv</i> beurteilt.	<input type="checkbox"/>
o)	Ich werde übermäßig <i>negativ</i> beurteilt.	<input type="checkbox"/>
o)	Meine Karriereaussichten sind <i>besser</i> als für Männer.	<input type="checkbox"/>
q)	Meine Karriereaussichten sind <i>schlechter</i> als für Männer.	<input type="checkbox"/>
r)	Ich werde in meiner Einheit von den Männern <i>besser</i> behandelt als die Männer.	<input type="checkbox"/>
s)	Ich werde in meiner Einheit von den Männern <i>schlechter</i> behandelt als die Männer.	<input type="checkbox"/>
t)	Der Kommandeur meiner Einheit behandelt mich <i>besser</i> als die Männer.	<input type="checkbox"/>
u)	Der Kommandeur meiner Einheit behandelt mich <i>schlechter</i> als die Männer.	<input type="checkbox"/>

Die folgenden vier Fragen betreffen einen sensiblen und eventuell persönlich belastenden Bereich, die sexuelle Belästigung. Wenn Sie diese Fragen nicht beantworten möchten, haben wir dafür vollstes Verständnis. Uns würde es jedoch sehr weiterhelfen, wenn Sie diese Fragen beantworten würden.

45. Wenn Sie eine sexuelle Belästigung melden würden, was würde Ihrer Meinung nach geschehen ...

45.1 mit Ihrer Beschwerde?

a)	Der Beschwerde würde nicht nachgegangen werden.	<input type="checkbox"/>
b)	Es würde eine Untersuchung eingeleitet werden, die jedoch stark in die Länge gezogen wird.	<input type="checkbox"/>
c)	Es würde eine Untersuchung eingeleitet, die schnell abgeschlossen wird.	<input type="checkbox"/>

45.2 mit der sexuellen Belästigung?

a)	Sie würde aufhören.	<input type="checkbox"/>
b)	Sie würde weniger werden.	<input type="checkbox"/>
c)	Es würde sich nichts ändern.	<input type="checkbox"/>
d)	Sie würde zunehmen.	<input type="checkbox"/>

45.3 mit dem Belästiger/der Belästigerin?

a)	Die Person würde angemessen disziplinarisch gemaßregelt werden.	<input type="checkbox"/>
b)	Die Person würde in ungerecht hohem Maße disziplinarisch gemaßregelt werden.	<input type="checkbox"/>
c)	Die Person würde in zu niedrigem Maße disziplinarisch gemaßregelt werden.	<input type="checkbox"/>
d)	Die Person würde überhaupt nicht disziplinarisch gemaßregelt werden.	<input type="checkbox"/>

45.4 in einem Fall, in dem ein Wort gegen das andere steht?

- | | | |
|----|--|--------------------------|
| a) | Der Frau würde wahrscheinlich eher geglaubt werden als dem Mann. | <input type="checkbox"/> |
| b) | Dem Mann würde wahrscheinlich eher geglaubt werden als der Frau. | <input type="checkbox"/> |
| c) | Man würde wahrscheinlich der Person mit dem höheren Dienstgrad eher glauben. | <input type="checkbox"/> |
| d) | Man würde wahrscheinlich der Person mit dem niedrigeren Dienstgrad eher glauben. | <input type="checkbox"/> |
| e) | Wahrscheinlich würde man keiner Person mehr Glauben schenken als der anderen. | <input type="checkbox"/> |

46. Sind Sie selbst in der Bundeswehr schon einmal sexuell belästigt worden (als sexuelle Belästigung gelten: sexistische Bemerkungen/Witze, absichtliche Körperberührungen an Brust und/oder Gesäß, sexuelle Übergriffe)?

46.1 Sexistische Bemerkungen/anzügliche Witze

- | | | |
|----|---------------------|--------------------------|
| a) | nein | <input type="checkbox"/> |
| b) | ja, in Einzelfällen | <input type="checkbox"/> |
| c) | ja, manchmal | <input type="checkbox"/> |
| d) | ja, häufig | <input type="checkbox"/> |

46.2 Unerwünschte körperliche Berührungen z. B. an Brust und/oder Gesäß mit eindeutig sexueller Absicht

- | | | |
|----|---------------------|--------------------------|
| a) | nein | <input type="checkbox"/> |
| b) | ja, in Einzelfällen | <input type="checkbox"/> |
| c) | ja, manchmal | <input type="checkbox"/> |
| d) | ja, häufig | <input type="checkbox"/> |

46.3 Sexuelle Übergriffe

- | | | |
|----|---------------------|--------------------------|
| a) | nein | <input type="checkbox"/> |
| b) | ja, in Einzelfällen | <input type="checkbox"/> |
| c) | ja, manchmal | <input type="checkbox"/> |
| d) | ja, häufig | <input type="checkbox"/> |

47. Wenn Sie schon einmal sexuell belästigt worden sind: Von wem?
(Mehrfachnennungen möglich)

	sexistische Bemerkungen	unerwünschte körperliche Berührungen	sexuelle Übergriffe
a) von einem männlichen Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) von einer weiblichen Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	sexistische Bemerkungen	unerwünschte körperliche Berührungen	sexuelle Über- griffe
c) von einem Kameraden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) von einer Kameradin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) von einem männlichen Untergebenen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) von einer weiblichen Untergebenen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

48. Wenn Sie sexuell belästigt worden sind: Haben Sie diesen Vorfall/diese Vorfälle gemeldet?

- a) nein
- b) ja

48.1 Wenn nein, warum nicht? (Mehrfachantworten möglich.)

- a) Weil ohnehin nichts rauskommen würde.
- b) Weil es dann für mich nur noch schlimmer werden würde.
- c) Weil es für Frauen in der Bundeswehr generell dann noch schwieriger werden würde.
- d) Weil ich dann die Anerkennung in meiner Einheit verlieren würde.
- e) Weil ich niemandem schaden wollte.
- f) Andere Gründe, bitte nennen:

48.2 Wenn ja, was ist dann weiter passiert ...

48.2.1 mit Ihrer Beschwerde?

- a) Der Beschwerde wurde nicht nachgegangen.
- b) Es wurde eine Untersuchung eingeleitet, die jedoch stark in die Länge gezogen wurde.
- c) Es wurde eine Untersuchung eingeleitet, die schnell abgeschlossen wurde.

48.2.2 mit der sexuellen Belästigung?

- | | | |
|----|------------------------------|--------------------------|
| a) | Sie hörte auf. | <input type="checkbox"/> |
| b) | Sie wurde weniger. | <input type="checkbox"/> |
| c) | Es hat sich nichts geändert. | <input type="checkbox"/> |
| d) | Sie hat zugenommen. | <input type="checkbox"/> |

48.2.3 mit dem Belästiger/der Belästigerin?

- | | | |
|----|---|--------------------------|
| a) | Die Person wurde angemessen disziplinarisch gemaßregelt. | <input type="checkbox"/> |
| b) | Die Person wurde in ungerecht hohem Maße disziplinarisch gemaßregelt. | <input type="checkbox"/> |
| c) | Die Person wurde in zu niedrigem Maße disziplinarisch gemaßregelt. | <input type="checkbox"/> |
| d) | Die Person wurde überhaupt nicht disziplinarisch gemaßregelt. | <input type="checkbox"/> |

49. Sind Ihre männlichen Kameraden im Umgang mit den Soldatinnen Ihrer Einheit unsicher?

- | | | |
|----|----------|--------------------------|
| a) | nie | <input type="checkbox"/> |
| b) | selten | <input type="checkbox"/> |
| c) | manchmal | <input type="checkbox"/> |
| d) | oft | <input type="checkbox"/> |
| e) | immer | <input type="checkbox"/> |

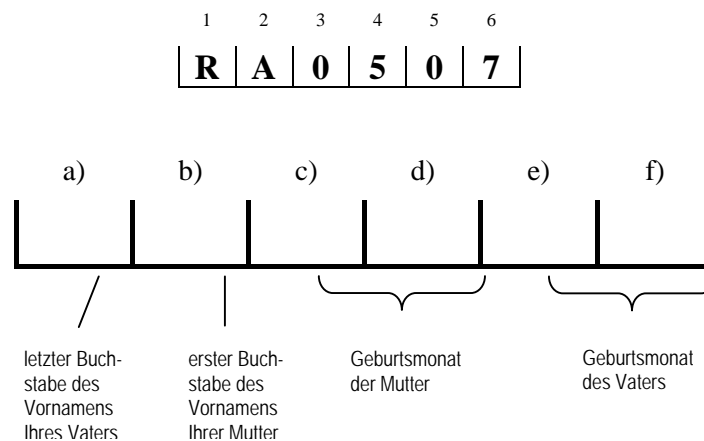
50. Sind Ihre männlichen Vorgesetzten im Umgang mit Ihnen unsicher?

- | | | |
|----|----------|--------------------------|
| a) | nie | <input type="checkbox"/> |
| b) | selten | <input type="checkbox"/> |
| c) | manchmal | <input type="checkbox"/> |
| d) | oft | <input type="checkbox"/> |
| e) | immer | <input type="checkbox"/> |

51. Wir haben einigen von Ihnen, nämlich allen Soldatinnen es Jahrgangs 2001, im Jahr 2001 bereits einmal einen Fragebogen zugeschickt und befragen Sie nun erneut. Dabei ist es uns wichtig, Ihre Angaben miteinander vergleichen zu können. Um hierbei Ihre Anonymität weiterhin zu gewährleisten, können wir nicht nach Ihrer PK (Personenkennziffer) fragen. Füllen Sie deshalb folgenden, nur Ihnen zugänglichen, Schlüssel zur Wiedererkennung aus:

- a) letzter Buchstabe des Vornamens Ihres Vaters
- b) erster Buchstabe des Vornamens Ihrer Mutter
- c-d) Geburtsmonat der Mutter
- e-f) Geburtsmonat des Vaters

Beispiel:



Bitte weiter mit Frage 52!

52. Nun möchten wir Sie noch nach Ihrer politischen Selbsteinschätzung fragen. Dabei werden von vielen Menschen die Begriffe *links* und *rechts* verwendet, um unterschiedliche politische Einstellungen zu kennzeichnen. Wo würden Sie sich sehen?

- | | |
|----------------|--------------------------|
| a) sehr links | <input type="checkbox"/> |
| b) links | <input type="checkbox"/> |
| c) eher links | <input type="checkbox"/> |
| d) Mitte | <input type="checkbox"/> |
| e) eher rechts | <input type="checkbox"/> |
| f) rechts | <input type="checkbox"/> |
| g) sehr rechts | <input type="checkbox"/> |

53. Nun haben Sie es geschafft – vielen Dank! Gibt es etwas, das Sie uns gerne noch mitteilen möchten?

Angaben zur Person

54. Welcher Laufbahngruppe gehören Sie an?

- | | |
|------------------------------|--------------------------|
| a) Mannschaften | <input type="checkbox"/> |
| b) Unteroffiziere o.P. | <input type="checkbox"/> |
| c) Unteroffiziere m.P. | <input type="checkbox"/> |
| d) Offiziere | <input type="checkbox"/> |
| e) Stabsoffiziere oder höher | <input type="checkbox"/> |

55. Welchen Status haben Sie?

- | | |
|-----------------|--------------------------|
| a) FWDL | <input type="checkbox"/> |
| b) Zeitsoldat | <input type="checkbox"/> |
| c) Berufssoldat | <input type="checkbox"/> |

56. In welcher Teilstreitkraft, in welchem Org.-Bereich sind Sie tätig?

- | | |
|--|--------------------------|
| a) Heer | <input type="checkbox"/> |
| b) Luftwaffe | <input type="checkbox"/> |
| c) Marine | <input type="checkbox"/> |
| e) Streitkräftebasis | <input type="checkbox"/> |
| f) Zentraler Sanitätsdienst der Bundeswehr | <input type="checkbox"/> |
| g) BMVg | <input type="checkbox"/> |
| h) anderer Bereich | <input type="checkbox"/> |

57. Welcher der folgenden Kategorien würden Sie Ihre derzeitige Tätigkeit selbst am ehesten zuordnen?

- | | |
|--|--------------------------|
| a) Kampf | <input type="checkbox"/> |
| b) Kampfunterstützung, allgemein | <input type="checkbox"/> |
| c) Nachschub/Versorgung | <input type="checkbox"/> |
| d) Wartung und Instandsetzung von Material | <input type="checkbox"/> |
| e) Stabsverwendung | <input type="checkbox"/> |
| f) Führung/Führungsunterstützung | <input type="checkbox"/> |
| g) Medizinische Versorgung | <input type="checkbox"/> |

58. In welchem Jahr wurden Sie geboren?

1	9		
---	---	--	--

59. Welchen Schulabschluss haben Sie?

- | | |
|---|--------------------------|
| a) keinen Abschluss | <input type="checkbox"/> |
| b) Hauptschulabschluss | <input type="checkbox"/> |
| c) Realschulabschluss | <input type="checkbox"/> |
| d) Fachhochschulreife/Abitur | <input type="checkbox"/> |
| e) Fachhochschul-/Universitätsabschluss | <input type="checkbox"/> |

60. Wo sind sie überwiegend aufgewachsen?

- | | |
|---|--------------------------|
| a) in den alten Bundesländern (inkl. West-Berlin) | <input type="checkbox"/> |
| b) in den neuen Bundesländern (inkl. Ost-Berlin) | <input type="checkbox"/> |

61. Wo leben Sie überwiegend?

- | | |
|---|--------------------------|
| a) in den alten Bundesländern (inkl. West-Berlin) | <input type="checkbox"/> |
| b) in den neuen Bundesländern (inkl. Ost-Berlin) | <input type="checkbox"/> |

62. Wie viele Einwohner hat der Ort, in dem Sie Ihren Hauptwohnsitz haben?

--	--	--	--	--	--	--	--

63. Wie ist Ihr Familienstand? (Bitte entscheiden Sie sich für eine Antwort.)

- | | |
|-------------------------------------|--------------------------|
| a) ledig (ohne feste Beziehung) | <input type="checkbox"/> |
| b) ledig (mit fester Beziehung) | <input type="checkbox"/> |
| c) Partnerschaft/Lebensgemeinschaft | <input type="checkbox"/> |
| d) verheiratet | <input type="checkbox"/> |
| e) geschieden/getrennt lebend | <input type="checkbox"/> |
| f) verwitwet | <input type="checkbox"/> |

64. Wenn Sie gegenwärtig in einer festen Partnerschaft leben oder verheiratet sind, ist Ihr Partner ...

- | | |
|--|--------------------------|
| a) voll berufstätig? | <input type="checkbox"/> |
| b) in Teilzeit berufstätig? | <input type="checkbox"/> |
| c) arbeitslos gemeldet? | <input type="checkbox"/> |
| d) nicht berufstätig? | <input type="checkbox"/> |
| e) Soldat/Soldatin | <input type="checkbox"/> |
| f) Zivilangestellte/Zivilangestellter bei der Bundeswehr | <input type="checkbox"/> |
| g) selbständig | <input type="checkbox"/> |
| h) angestellt | <input type="checkbox"/> |

65. Wenn Sie gegenwärtig in einer festen Partnerschaft leben oder verheiratet sind, wurde das bei Ihrer Verwendungsplanung berücksichtigt?

- | | |
|---------|--------------------------|
| a) ja | <input type="checkbox"/> |
| b) nein | <input type="checkbox"/> |

66. Wenn Sie gegenwärtig in einer festen Partnerschaft leben oder verheiratet sind und einen gemeinsamen Haushalt führen: wie organisieren Sie die Hausarbeit (Einkaufen, Kochen, Putzen, Waschen, Bügeln etc.)?

- | | |
|---|--------------------------|
| a) Das mache ich ganz alleine. | <input type="checkbox"/> |
| b) Das mache überwiegend ich. | <input type="checkbox"/> |
| c) Das machen wir je zur Hälfte. | <input type="checkbox"/> |
| d) Das macht mein Partner/meine Partnerin überwiegend. | <input type="checkbox"/> |
| e) Das macht mein Partner/meine Partnerin ganz alleine. | <input type="checkbox"/> |

67. Haben Sie Kinder?

- | | |
|---------|--------------------------|
| a) ja | <input type="checkbox"/> |
| b) nein | <input type="checkbox"/> |

68. Wenn ja: wie organisieren Sie die Kindererziehung? Bitte versuchen Sie ungefähr anzugeben, wer welchen Anteil übernimmt.

<i>In der Kindererziehung erhalte ich Unterstützung:</i>	<i>Prozent</i>	<i>trifft nicht zu</i>
a) durch meine derzeitige Partnerin/meinen derzeitigen Partner zu ...		
b) durch meine frühere Partnerin/meinem früheren Partner zu ...		
c) durch die Familie (Eltern, Schwiegereltern, Geschwistern) zu ...		
d) durch meinen/unseren Freundeskreis zu ...		
e) durch Kameradinnen/Kameraden zu ...		
f) durch Krippe/Kindergarten zu ...		
g) durch ein bezahltes Kindermädchen zu ...		
h) durch ein Internat zu ...		

69. Falls Sie noch kinderlos sind: Möchten Sie gerne eine eigene Familie mit Kindern haben?

- | | |
|---------|--------------------------|
| a) ja | <input type="checkbox"/> |
| b) nein | <input type="checkbox"/> |

70. Was waren Sie, bevor Sie zur Bundeswehr gegangen sind?

- | | |
|--|--------------------------|
| a) Auszubildende/Auszubildender | <input type="checkbox"/> |
| b) Schülerin/Schüler/Studentin/Student | <input type="checkbox"/> |
| c) voll berufstätig | <input type="checkbox"/> |
| d) teilweise berufstätig | <input type="checkbox"/> |
| e) Hausfrau/Hausmann | <input type="checkbox"/> |
| f) arbeitslos | <input type="checkbox"/> |

1. Welcher Religion bzw. Konfession gehören Sie an?

- | | |
|---------------------|--------------------------|
| a) keiner | <input type="checkbox"/> |
| b) evangelisch | <input type="checkbox"/> |
| c) katholisch | <input type="checkbox"/> |
| d) jüdisch-mosaisch | <input type="checkbox"/> |
| e) islamisch | <input type="checkbox"/> |
| f) andere | <input type="checkbox"/> |

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

7.2 Stichprobenfehler

Die für eine Stichprobe ermittelten Anteile bzw. Mittelwerte sind nicht mit den jeweiligen Parametern der Grundgesamtheit identisch. Von den für eine Stichprobe berechneten Verteilungsparametern lässt sich lediglich auf die entsprechenden Werte der Grundgesamtheit schließen. Dabei ist ein sogenannter Stichprobenfehler zu berücksichtigen.

Tabelle: Fehlertoleranzwerte P für Anteilswerte (95 Prozent-Niveau)

Anteil (p in Prozent)	Fallzahl der Stichprobe									
	100	150	200	250	500	750	1000	1250	1500	2000
5	4,3	3,5	3,0	2,7	1,9	1,6	1,4	1,2	1,1	1,0
10	5,9	4,8	4,2	3,7	2,6	2,1	1,9	1,7	1,5	1,3
15	7,0	5,7	4,9	4,4	3,1	2,6	2,2	2,0	1,8	1,6
20	7,8	6,4	5,5	5,0	3,5	2,9	2,5	2,2	2,0	1,8
25	8,5	6,9	6,0	5,4	3,8	3,1	2,7	2,4	2,2	1,9
30	9,0	7,3	6,4	5,7	4,0	3,3	2,8	2,5	2,3	2,0
35	9,3	7,6	6,6	5,9	4,2	3,4	3,0	2,6	2,4	2,1
40	9,6	7,8	6,8	6,1	4,3	3,5	3,0	2,7	2,5	2,1
45	9,8	8,0	6,9	6,2	4,4	3,6	3,1	2,8	2,5	2,2
50	9,8	8,0	6,9	6,2	4,4	3,6	3,1	2,8	2,5	2,2
55	9,8	8,0	6,9	6,2	4,4	3,6	3,1	2,8	2,5	2,2
60	9,6	7,8	6,8	6,1	4,3	3,5	3,0	2,7	2,5	2,1
65	9,3	7,6	6,6	5,9	4,2	3,4	3,0	2,6	2,4	2,1
70	9,0	7,3	6,4	5,7	4,0	3,3	2,8	2,5	2,3	2,0
75	8,5	6,9	6,0	5,4	3,8	3,1	2,7	2,4	2,2	1,9
80	7,8	6,4	5,5	5,0	3,5	2,9	2,5	2,2	2,0	1,8
85	7,0	5,7	4,9	4,4	3,1	2,6	2,2	2,0	1,8	1,6
90	5,9	4,8	4,2	3,7	2,6	2,1	1,9	1,7	1,5	1,3
95	4,3	3,5	3,0	2,7	1,9	1,6	1,4	1,2	1,1	1,0

Nehmen wir an, dass von 2000 Befragten einer Umfrage 30 Prozent einer Aussage zustimmen. Aus diesem Ergebnis können wir relativ sicher (95 Prozent) schließen, dass der Anteilswert für die entsprechende Grundgesamtheit im Bereich von 28 bis 32 Prozent liegt (30 Prozent plus/minus 2 Prozentpunkte; vgl. Tabelle). Ist die Stichprobe kleiner, dann ist der zu berücksichtigende Stichprobenfehler größer. Auch das zu kalkulierende Vertrauensintervall fällt dann größer aus. Wenn das Resultat (30 Prozent Zustimmung) beispielsweise nur auf einer Stichprobe mit 500 Fällen basiert, dann liegt der wahre Wert für die Grundgesamtheit im Bereich von 26 bis 34 Prozent.

Zum Inhalt: Das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr (SWInstBw) führt im Auftrag des Bundesministeriums der Verteidigung seit Anfang des Jahres 2000 sozialwissenschaftliche Begleituntersuchungen zur Öffnung der Bundeswehr für Frauen durch. Dabei sollen entstehende und absehbare Problembereiche des Integrationsprozesses wie auch Vorschläge zu deren Bearbeitung und Vermeidung herausgearbeitet werden. Für die vorliegende Studie wurden im Jahr 2005 männliche und weibliche Soldaten zu Themen wie Berufszufriedenheit, Selbst- und Fremdwahrnehmung, Veränderung von Geschlechtsrollenvorstellungen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, soldatische Interaktion und sexuelle Belästigung befragt.

Zum Verfasser: Dr. Gerhard Kümmel arbeitet seit Herbst 1997 am Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr. Er ist Präsident des Arbeitskreises Militär und Sozialwissenschaften (AMS), Vize-Präsident des Research Committees 01: Armed Forces & Conflict Resolution innerhalb der International Sociological Association (ISA) und Associate Editor der Zeitschrift „Armed Forces & Society“. Er lehrt Militärsoziologie an der Universität Potsdam und leitet im Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr die Projekte „Die Integration von Frauen in die Bundeswehr“ und „Streitkräfte in einer postheroischen Gesellschaft“.

Zum Institut: Das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr (SWInstBw – „SOWI“) befasst sich im Auftrag des Bundesministeriums der Verteidigung mit streitkräftebezogener empirischer Sozialforschung sowie militärsoziologischer Grundlagenforschung. Das SWInstBw ging 1974 aus dem Institut für Erziehung und Bildung in den Streitkräften hervor und wurde 1995 von München nach Strausberg verlegt. Das Institut arbeitet mit einem Kern von etwa 15 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern überwiegend empirisch, interdisziplinär und problemorientiert. Es ist national wie international eingebunden in ein dichtes Netzwerk von wissenschaftlichen, politischen und militärischen Einrichtungen und Institutionen. Das SWInstBw verfolgt und analysiert Situation und Entwicklung der Bundeswehr und ihrer Angehörigen in nationalen und multinationalen Zusammenhängen. Dabei hat es ein Sensorium für die innere Lage der Streitkräfte und die öffentliche Meinung zu sicherheits- und verteidigungspolitischen Fragen entwickelt. Als Einrichtung der Ressortforschung leistet das Institut mit seinen Forschungsergebnissen einen Beitrag zur Zukunftsfähigkeit der Bundeswehr. Dazu greift es aktuelle Problemstellungen auf und entwickelt seine Forschungs- und Erkenntnisinteressen ständig fort.