GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Auf dem Weg zu einer Gleichstellung der Geschlechter? Das Gleichstellungsgesetz für Soldatinnen und Soldaten

Dittmer, Cordula; Mangold, Anne

2007

https://doi.org/10.25595/3100

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Dittmer, Cordula; Mangold, Anne: *Auf dem Weg zu einer Gleichstellung der Geschlechter? Das Gleichstellungsgesetz für Soldatinnen und Soldaten*, in: Femina politica : Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft, Jg. 16 (2007) Nr: 1, 78–87. DOI: https://doi.org/10.25595/3100.

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Stadt Freiburg, 2006: BürgerInnenbeteiligung bei der Planung der Stadtbahnverlängerung Zähringen. Internet: http://www.freiburg.de/5/109/10928/index.php (28.03.2006).

Stein, Michael, 2003: „‚Gender Mainstreaming'" – Eine Herausforderung für SRL und die Planung". PlanerIn. H. 1, 37-38.

Auf dem Weg zu einer Gleichstellung der Geschlechter?

Das Gleichstellungsgesetz für Soldatinnen und Soldaten

CORDULA DITTMER. ANNE MANGOLD

Gleichstellungsstrategien werden in der Regel außerhalb derjenigen Organisationen entwickelt, in denen sie letztendlich ihre Wirkung entfalten sollen. Für ihre Umsetzung kommt es daher darauf an, dass Akteure in den Organisationen diese Strategien als relevant ansehen und relativ allgemeine und abstrakte Ideen an die spezifischen Bedingungen der Organisation anpassen. In der Bundeswehr ist dieser Prozess bei der Entstehung des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsdurchsetzungsgesetz (SDGleiG) besonders gut zu beobachten. Dieses Gesetz sollte dem Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz für den Öffentlichen Dienst und die Gerichte (DGleiG) so ähnlich wie möglich, jedoch den Spezifika der militärischen Organisation angemessen sein. Den Aushandlungsprozess um die Anpassung des zivilen Gesetzes für die Bundeswehr werden wir im Folgenden aus einer mikropolitischen, an den Ansätzen feministischer Policy-Forschung orientierten Perspektive genauer untersuchen.

Aus den Ergebnissen unserer empirischen Studie[1] wird deutlich, dass erstens bei weitem nicht alle externen Anforderungen an Gleichstellung in Organisationen als relevant angesehen werden. Zweitens stehen bei der Aushandlung des spezifischen Gleichstellungsinstrumentes nicht nur Geschlechterverhältnisse, sondern die Organisation an sich, ihr Charakter und interne Machtverteilungen auf der Agenda. Dabei lässt sich zeigen, dass der Diskurs um das Gleichstellungsgesetz in der Bundeswehr und die anschließende Beschlussfassung Ausdruck einer „Resouveränisierung" (Forster 2006) von Männlichkeit sind, durch die die traditionell männlich definierten Aufgaben, Symboliken und Praktiken als männliche formal festgeschrieben und damit die durch das Gleichstellungsgesetz intendierte Organisationsveränderung im Keim erstickt wird.

In diesem Artikel werden wir die Gleichstellungspolitik der Bundeswehr im ersten Abschnitt einleitend erläutern und den Entstehungskontext des Gleichstellungsgesetzes skizzieren. Anschließend werden wir anhand der zwei umstrittensten Themenfelder – der Einführung einer Frauenquote und der Ermöglichung von Teilzeit – die Akteurs- und Interessenkonstellationen und thematischen Verknüpfungen mit der Geschlechterperspektive genauer erläutern. Im Fazit werden die zentralen Analyseergebnisse gebündelt.

Das Gleichstellungsgesetz und seine Vorgeschichte

Seit ihrem Bestehen gibt es in der Bundeswehr Frauen: in der zivilen Verwaltung und seit 1975 auch als Soldatinnen im Sanitäts- und Militärmusikdienst. In der Breite öffnete sich die Bundeswehr für Frauen jedoch erst nach einem auf Initiative des Bundeswehrverbandes zustande gekommenen EU-Gerichtsurteils des Jahres 2000 (vgl. Apelt 2002). Obgleich es bis dahin bereits über 4.400 Soldatinnen gab, ist die Bundeswehr erst seit der vollständigen Öffnung mit Gleichstellungsfragen konfrontiert: Einerseits ist sie als militärische Organisation Adressatin neuer Entwicklungen im Bereich des internationalen Rechts, das für Akteure in bewaffneten Konflikten und Kriegen gilt (vgl. Dittmer/Mangold 2005). Der UN-Sicherheitsrat verabschiedete z.B. im Jahr 2000 die Resolution 1325, in der die Mitgliedsstaaten dazu aufgefordert werden, in alle Friedenssicherungseinsätze eine Geschlechterperspektive zu integrieren und den Frauenanteil massiv zu steigern (vgl. Sicherheitsrat der Vereinten Nationen 2000). Auch das Europäische Parlament hat in zwei Resolutionen (2000 und 2004) auf die Notwendigkeit der Integration der Geschlechterperspektive in Friedensmissionen auf EU-Ebene hingewiesen und rein weibliche Untersuchungs- und Hilfsteams und eine Frauenquote von mindestens 40% angemahnt (vgl. Theorin 2000; Council of the European Union 2004).

Andererseits ist die Bundeswehr auch mit Gleichstellungspolitiken konfrontiert, die für zivile (Arbeits-)Organisationen gelten. Beispielsweise beruhte das EU-Gerichtsurteil, das die vollständige Öffnung der Bundeswehr für Frauen zur Folge hatte, auf der EU-Richtlinie 76/207/EWG, die Frauen und Männern gleichen Zugang zu Berufsbildung und Beschäftigung garantieren sollte. Zudem gibt es europäische und nationale Forderungen, Gender Mainstreaming zu implementieren, so dass sich 2001 alle Ministerien – also auch das Bundesministerium der Verteidigung – verpflichteten, entsprechende Schulungen und Pilotprojekte durchzuführen.

Am 11. Oktober 2001 verabschiedete der Deutsche Bundestag das Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz (DgleiG) (vgl. Deutscher Bundestag 2001a). Die Bundeswehr blieb jedoch durch die „besondere Situation, die der Dienst in den Streitkräften mit sich bringt“ (Deutscher Bundestag 2001b) von dem Gesetz ausgenommen. Der Bundestag verabschiedete daraufhin einstimmig einen Antrag, der die Bundesregierung dazu aufforderte, „*unverzüglich* einen Gesetzesentwurf für die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundeswehr zu erarbeiten und dem Deutschen Bundestag vorzulegen“ (Deutscher Bundestag 2001b, Hervorhebung d. Autorinnen). Nach einem langwierigen Entscheidungsprozess trat das SDGleiG schließlich am 1. Januar 2005 in Kraft (Deutscher Bundestag 2004c). Bis zum Jahr 2004 hat die Bundeswehr zwar schon einige Gleichstellungsmaßnahmen[2] durchgeführt (Apelt u.a. 2005), das Gleichstellungsgesetz für Soldatinnen und Soldaten stellt jedoch eine in ihren Ausmaßen wesentlich größere Maßnahme dar.

Das Gesetz unterscheidet sich in wesentlichen Punkten von dem zivilen Gleichstellungsgesetz; v.a. die Quotenregelung und die Ermöglichung von Teilzeit waren und

sind sehr umstritten: In §4 des SDGleiG wird festgelegt, dass außerhalb der Sanität ein Frauenanteil von 15% angestrebt wird. Für die Sanität gilt ebenso wie im zivilen Gleichstellungsgesetz ein Anteil von 50%. Für diese Abweichung von einer allgemeinen 50%-Regelung wurde eine zusätzliche Berichtspflicht gegenüber dem Bundestag geschaffen, mit der in zwei Jahren überprüft werden soll, ob diese Quotenregelung zu ändern ist.

Zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollen zum einen die Dienststellen familiengerechte Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen schaffen, zum anderen wird es in der Bundeswehr in Zukunft die Möglichkeit von Teilzeitarbeit geben – wenn auch ohne Rechtsanspruch. Die Ermöglichung der Teilzeit durch das SDGleiG wird dabei erstens in einer vom Bundestag gleichzeitig beschlossenen Änderung des Soldatengesetzes (§30a) deutlich eingeschränkt. Teilzeit ist auf 12 Jahre begrenzt sowie ausschließlich für die Betreuung von minderjährigen und/oder pflegebedürftigen Angehörigen und erst nach vier Jahren Dienstzeit möglich. Außerdem dürften der Arbeitszeitverkürzung „wichtige dienstliche Gründe nicht entgegenstehen".

Zudem werden zweitens in einer gesonderten „Soldatinnen- und Soldatenteilzeitbeschäftigungsverordnung" viele Ausnahmeregelungen hinsichtlich der Dienstposten geschaffen: In Positionen mit Führungsverantwortung, im Einsatz, auf Schiffen und Booten der Marine, in fliegerischen Verbänden, während der laufbahnrelevanten Ausbildungslehrgänge sowie während des Studiums an einer Hochschule und dort, wo die Einsatzbereitschaft unabdingbare Voraussetzung ist, ist Teilzeit nicht möglich. Jedoch können Teilzeitregelungen flexibel gestaltet werden, so dass sich durch Blockzeitbildung auch Teilzeit und Auslandseinsatz nicht ausschließen.[3]

Wichtig war für die Festlegung des Geltungsbereiches des Gesetzes, dass die Funktionsfähigkeit der Streitkräfte nicht beeinflusst wird, daher wurde das Gesetz für den Spannungs- und Verteidigungsfall als nicht anwendbar erklärt. Auch für den Einsatz sollte es zunächst keine Gültigkeit haben, diese Regelung wurde in der letzten Lesung im Bundestag allerdings aufgehoben. Ausnahmen für den Geltungsbereich müssen nun vor dem Bundestag begründet und legitimiert werden.[4]

Begründet werden die Abweichungen vom zivilen Gesetz mit den Besonderheiten der militärischen Organisationsstruktur, der militärischen Personalführung und des militärischen Dienstes, ohne diese weiter zu spezifizieren (vgl. Deutscher Bundestag 2004c). In der Begründung zur Änderung des §30a des Soldatengesetzes wird – ebenfalls sehr abstrakt – auf die Bedeutung der Bundeswehr für die Existenz des Staates verwiesen: „Im Rahmen der staatlichen Daseinsvorsorge kommt der Verfügbarkeit der Soldatinnen und Soldaten ein besonderer Stellenwert zu. Dies rechtfertigt es, aus gewichtigen militärischen Gründen die Ermöglichung von Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich restriktiver zu gestalten als im sonstigen öffentlichen Dienst, etwa bei Beamten" (Deutscher Bundestag 2004c, 3892).

Im Folgenden werden die Interessen und Deutungsmuster der verschiedenen internen und externen Akteure analysiert und gefragt, wie die Geschlechterdimension mit den

Themen Quote und Teilzeit verknüpft wurde. Welche Dynamiken entwickelten sich im Laufe des sehr konfliktreichen Verhandlungsprozesses, und welche Rolle spielt dabei die Annahme, dass die Bundeswehr „keine Organisation wie jede andere ist"?[5]

Die Einführung einer Quote in der Bundeswehr

Alle von uns befragten Akteure, die am Entstehungsprozess des Gesetzes beteiligt waren, äußerten sich dahingehend, dass sie sich für die Einführung einer Quotenregelung einsetzen bzw. ihnen war bewusst, dass das Gleichstellungsgesetz eine Quote enthalten müsse. Trotzdem wurde das Thema emotional sehr aufgeladen diskutiert. Ein hochrangiger Soldat im Verteidigungsministerium beschreibt, dass es zunächst eine große Ablehnung gegenüber der Quote gegeben habe, „um die Streitkräfte frauenfrei zu halten". Wie im zivilen Bereich auch, wurde in der Diskussion vollkommen außer Acht gelassen, dass der Aspekt der Leistungsgleichheit eine zwingende Voraussetzung für die Bevorzugung von Frauen bei Personalentscheidungen darstellt: „Es ist wohl der Eindruck entstanden, jede Frau, die sich bei der Bundeswehr meldet, wird am nächsten Tag General", so eine Juristin im Verteidigungsministerium.

Besonders umstritten war die Frage, wie „Unterrepräsentanz" zu definieren – und damit die Quote auszugestalten – sei. In der Diskussion fand sich ein breites Spektrum an Positionen: Insbesondere zu Anfang des Verhandlungsprozesses versuchten Vertreter der Streitkräfte, die Quote mit Verweis auf die Frauenanteile in anderen internationalen Armeen auf unter 5%, später auf unter 10% zu halten; nur in dieser Anzahl seien Frauen „gut für das innere Geflecht". Diese Forderungen ließen sich jedoch in den weiteren Verhandlungen mit den anderen Ministerien (Ministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Justizministerium, Innenministerium) aufgrund der hohen Bewerberinnenzahlen v.a. im Sanitätsdienst nicht aufrechterhalten.

Zum Zeitpunkt unserer Untersuchung präferierten dagegen entscheidende Akteure im Verteidigungsministerium eine jahrgangsbezogene Regelung, bei der sich der Prozentsatz zur Feststellung der Unterrepräsentanz an den jeweiligen Anteilen der Einstellungsjahrgänge orientiert. Eine Begründung hierfür war, dass die Bundeswehr „ein geschlossenes Personalsystem" sei, in dem die externe Gewinnung von Personal durch SeiteneinsteigerInnen nur begrenzt möglich und eine Quote von 50% aufgrund der momentanen Personallage daher nicht realisierbar sei. Dahinter stehen v.a. Karriereängste älterer Soldaten, deren Aufstiegsmöglichkeiten durch den „Beförderungsstau" und den Transformationsprozess der Bundeswehr schon vorher massiv beeinträchtigt wurden. Die Juristin bestätigte, dass viele Soldaten meinten, „jetzt werden sogar schon jüngere befördert und jetzt kommen auch noch die Frauen, und dann haben die Altgedienten überhaupt keine Chance mehr". Die jahrgangsbezogene Regelung hatte jedoch von vornherein aus verfassungsrechtlichen Gründen keine Chance, wenn auch die CDU/CSU im Bundestag diese Position unterstützte.

Der Bundeswehrverband und die anderen Ministerien forderten schließlich eine stärkere Orientierung am zivilen Gesetz und damit verbunden eine Frauenquote von

50%. Die letztlich im Gesetz verankerte, von dieser 50%-Quote abweichende Regelung musste schließlich auch verfassungsrechtlich besonders geprüft und begründet werden. Gelöst wurde dieses Problem dadurch, dass eine besondere Berichtspflicht eingeführt wurde, mit der die Quotenregelung nach zwei Jahren – also Anfang 2007 – zu überprüfen sei.

Insgesamt wurde die Besonderheit der Organisation Bundeswehr und dadurch zu legitimierende Ausnahmeregelungen im ganzen Diskussionsprozess von allen politischen und militärischen Akteuren ausnahmslos anerkannt. Selbst Bündnis90/Die Grünen, die sich als einzige von dem Gleichstellungsgesetz eine Aufweichung des „Männerbundes Militär" erhofften, akzeptierten Sonderregelungen (vgl. Deutscher Bundestag 2004b).

Als Begründung für die Festlegung der jeweiligen Quoten diente also zunächst vordergründig der Anteil der Bewerberinnen und Sanitätssoldatinnen, teilweise wurde auch der Frauenanteil anderer Streitkräfte zum Vergleich herangezogen. Als weiterer Grund für die unterschiedlichen Quotenregelungen ist zu vermuten, dass der Sanitätsdienst innerhalb der Streitkräfte als besonders zivil gilt und hierüber die Trennung in männlich und weiblich definierte Bereiche stabilisiert werden kann. Die Soldaten und Soldatinnen des Sanitätsdienstes werden aufgrund ihres Status als Nicht-Kombattanten nicht als „richtige" SoldatInnen wahrgenommen, sondern als „lasch" oder „Kindergarten" bezeichnet. Daher fiel es den militärischen, aber auch politisch Verantwortlichen leichter, hier eine Frauenquote von 50 % zu akzeptieren und dafür die restlichen Bereiche in den Streitkräften durch eine geringe Frauenquote „männlich" zu erhalten. In der Diskussion um die Quote lässt sich kein einziges positives Argument für ihre Einführung finden. Die Debatte zeigt vielmehr, wie massiv die Ablehnung der beteiligten militärischen, aber auch vieler politischer Akteure ist, überhaupt eine quantitative Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen. Mit der nun getroffenen Regelung werden das Bild des zivilen, toleranten Sanitäters, der demokratisch und fortschrittlich gegenüber Frauen eingestellt ist, und das des harten männlichen Soldaten aufrechterhalten. Die Dominanz von Männern im genuin männlich-militärischen Bereich wird also durch diese Quotenregelung, aber auch durch die Beibehaltung der männlichen Wehrpflicht massiv gestützt.

Inwieweit die Quote überhaupt als ein sinnvolles Instrument zur Gleichstellung funktioniert, ist umstritten. Billing (2005) argumentiert, dass die Quote eher negative Auswirkungen auf Gleichstellung hat, da sie massiven Widerstand von Männern hervorruft und im Allgemeinen die diskriminierenden Organisationsstrukturen nicht verändert. Nicht zuletzt würden auf diese Weise Karrieren von Frauen entwertet, da sie nur noch als Quotenfrauen gesehen werden.[6]

Die Ermöglichung von Teilzeit in der Bundeswehr

Der „Hauptknackpunkt" – so ein führender Soldat im Verteidigungsministerium – in den Verhandlungen um das SDGleiG war die Ermöglichung von Teilzeitarbeit. Eine Vermittlung zwischen den Positionen war überaus schwierig: Einerseits hielt man

innerhalb des Ministeriums und der Streitkräfte Teilzeitbeschäftigung für nicht realisierbar und mit militärischer Einsatzbereitschaft unvereinbar, andererseits verlangte der Bundestag eine Orientierung an dem im zivilen Gesetz garantierten, voraussetzungslosen Recht auf Teilzeit. Die Diskussion drehte sich v.a. um zwei zentrale Themenfelder: Zum einen wurde im Hinblick auf die Besonderheit der Streitkräfte, d.h. die erforderliche „Einsatzbereitschaft", Teilzeit deutlich eingeschränkt. Zum anderen war Teilzeit ein Diskussionspunkt, an dem die Arbeitszeitwünsche der (potenziellen) Soldaten und Soldatinnen gegenüber der Bundeswehr – als einer Arbeitgeberin wie andere auch – verhandelt wurden.

Wer überhaupt für das Thema Teilzeit zuständig ist, war bis zum Ende des Gesetzgebungsverfahrens heftig umstritten. Der Bundesrat sah bei der alleinigen Zuständigkeit des Verteidigungsministeriums für die Teilzeitverordnung die Gefahr, dass gleichstellungsrechtliche Aspekte hinter militärischen Erfordernissen zurückgestellt werden. Diese Befürchtung bestätigte sich: Einen Vorschlag des Bundesrats zur Verschiebung der Zuständigkeit auf die Bundesregierung lehnte diese mit der Begründung ab, dass die Funktionsfähigkeit der Streitkräfte nicht beeinträchtigt werden dürfe. Gleichstellung müsse notfalls hinter militärische Notwendigkeiten zurücktreten (vgl. Deutscher Bundestag 2004a). Die Bundesregierung blieb bei ihrer Haltung, und die Möglichkeiten der Teilzeit wurden in einer gesonderten Verordnung (vgl. BMVg 2005), die allein vom Verteidigungsministerium erstellt wurde, beschnitten. Der Einfluss von Teilzeit auf die „Einsatzbereitschaft" der Bundeswehr wurde im Entstehungsprozess des Gesetzes auch durch Diskurse innerhalb der Bundeswehr dramatisiert, denen sich auch BefürworterInnen einer Teilzeitregelung nicht vollständig entziehen konnten: Es bestehe die Gefahr, dass 30 bis 50% aller SoldatInnen gleichzeitig vom Recht auf Teilzeit Gebrauch machen könnten, was nicht nur fatal für Auslandseinsätze wäre. Dieses „Schreckensszenario" war eine wichtige Legitimation, SoldatInnen das Recht auf Teilzeit zu verwehren und die Möglichkeiten zur Inanspruchnahme stark zu reduzieren.

Die Priorität einer sehr abstrakt gehaltenen „Einsatzbereitschaft" erweist sich somit als Totschlagargument gegenüber allen Forderungen zur Ermöglichung von Gleichstellung oder einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Eine Anpassung von Organisationsstrukturen (z.B. hinsichtlich von Ausbildung, Arbeitsteilung etc.), die aus einer Zeit stammen, in der es keine Soldatinnen außerhalb des Sanitätsdienstes gab, ist nicht vorgesehen. Die Definitionsmacht über das, was „Einsatzbereitschaft" ist, liegt unangefochten auf militärischer Seite und damit bei einer fast ausschließlich männlichen Führungselite.

Ein weiteres, mit Teilzeit verbundenes Problemfeld betrifft einen Konflikt um die nicht fest geregelte Arbeitszeit von SoldatInnen. Es gibt lediglich eine Rahmendienstzeit, die eine zeitlich unbegrenzte Verfügbarkeit von SoldatInnen und somit einen bedeutenden Unterschied zum zivilen Angestellten- oder Beamtenverhältnis symbolisiert. Mit dieser Tatsache wurde von Seiten der militärischen Führung gegen eine mögliche Teilzeit argumentiert. Ohne eine Bemessungsgröße, die die Normalar-

beitszeit angibt, wäre auch eine Teilzeitregelung nicht möglich.
Da die Einführung einer Dienstzeitregelung sowieso „verbandspolitisch ein großes Thema" war und noch immer ist, fand die Forderung nach Teilzeit in diesem Zusammenhang große Unterstützung des Bundeswehrverbandes. Von der Durchsetzung von Teilzeitbeschäftigung wurde also primär die Erreichung eines anderen Verbandsziels erhofft.
Die am Gesetzesentwurf arbeitende Juristin im Verteidigungsministerium konnte auch einen scheinbar unlösbaren Widerspruch des Innenministeriums jedoch schnell auflösen. Die Ministerien einigten sich darauf, die Rahmendienstzeit als Berechnungsgrundlage anzuerkennen. Somit konnte die fehlende Dienstzeitregelung einerseits nicht mehr als Argument gegen eine Teilzeitregelung genutzt, andererseits durch die Teilzeitregelung jedoch auch keine Dienstzeitregelung erkämpft werden.
Von allen Befragten und von Seiten der Politik wurde mit Teilzeit nicht zuletzt auch die Hoffnung auf positive Effekte für die Bewerbungslage verbunden. Dies ist ein wichtiges Thema im Rahmen der Reform und der „Attraktivitätsoffensive" der Bundeswehr, mit der durch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Karrierechancen ausreichend qualifiziertes Personal rekrutiert werden soll. Man ging also davon aus, dass die Zeit-Bedürfnisse von BewerberInnen[7] durch die Ermöglichung von Teilzeit eher zu befriedigen sind.
Insgesamt zeigt sich an den Verhandlungen zum Thema Teilzeit folgender Konflikt: Das symbolisch und gesetzlich gestützte Bild eines generell verfügbaren Soldaten (sowohl für den täglichen Dienst als auch für den Auslandseinsatz), das von der Militärführung gefördert wird, stößt auf Widerstand. Denn der am (männlichen) Soldaten orientierte Idealtyp, der keine anderen privaten Verpflichtungen hat und von (weiblichen) Familienangehörigen unterstützt wird, widerspricht den Lebenserfahrungen von vielen Frauen und Männern. Dies kann die Militärführung jedoch nicht ignorieren, da sich dies als ein Nachteil bei der Gewinnung qualifizierten Nachwuchses herausstellen könnte. Dementsprechend kommt es zu partiellen Zugeständnissen bei der Teilzeitregelung.

Fazit

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass sich die Bundeswehr in einem Zwiespalt befindet: Sie hat auf der einen Seite eigene Interessen an einem solchen Gleichstellungsgesetz – besonders dann, wenn sie auch als „normale Arbeitsorganisation" angesehen werden will. Auf der anderen Seite werden die Besonderheiten der militärischen Organisation und der Geschichte als Männerbund gegen Gleichstellungsbemühungen gewendet.
Die größte Triebkraft bei der Erarbeitung des SDGleiG waren ohne Zweifel die externen nationalen politischen Forderungen nach einer mit der zivilen Verwaltung vergleichbaren Gleichstellungspolitik. Unterstützt wurde dieser Veränderungsdruck durch engagierte SoldatInnen, die Arbeitsbedingungen fordern, die sich möglichst

wenig von anderen Organisationen unterscheiden. Von der Bundeswehrführung wurde dies aufgegriffen und mit gezieltem Personalmarketing verbunden, um die Bewerbungslage zu verbessern. Zudem konnte so die Organisation Bundeswehr als Organisation dargestellt werden, die sich als demokratische Armee Gleichstellungsforderungen nicht verschließt.

Dass die Bundeswehr auch und gerade als militärische Organisation Geschlechterfragen besonders nachdrücklich beachten soll, wie es die EU und die UN fordern, wurde im Verhandlungsprozess jedoch ausgeblendet. Stattdessen wurden (angebliche) Besonderheiten als Organ des staatlichen Gewaltmonopols argumentativ gegen gleichstellungspolitische Veränderungen genutzt. Ermöglicht wurde dies durch die Setzung von politischen Prioritäten (Schwerpunkt auf Einsatzbereitschaft statt auf Gleichstellung) und die Verteilung von Kompetenzen (Ausgestaltung der Instrumente/Verordnungen durch Bundeswehrangehörige) durch die bundespolitischen AkteurInnen. Die Bundeswehrführung, die sich mit den Interessen altgedienter Soldaten konfrontiert sah und Veränderungen möglichst vermeiden wollte, nutzte die Definitionsmacht über den Begriff der „Einsatzbereitschaft", um gleichstellungspolitische Instrumente möglichst wirkungslos zu gestalten.

Der Interessenkampf um das SDGleiG betrifft somit zentrale Fragen der Ausgestaltung des Militärs der Zukunft sowie das Problem, inwieweit sich das Militär zivilen Vorgaben unterzuordnen hat und an welchen Stellen es Ausnahmeregelungen geltend machen kann. Gleichstellungspolitisch geht es darum, inwieweit die männliche Struktur des Militärs verändert wird und wo sie bestehen bleiben kann.

Bei näherer Betrachtung zeigt sich, dass die traditionellen Geschlechterstrukturen, in denen der kämpfende Soldat immer noch ein Mann ist, in diesem Aushandlungsprozess verstärkt wurden und mit Unterstützung der Bundesregierung formal abgesichert werden konnten. Durch die Quotenregelung werden Frauen diskursiv und symbolisch explizit zur Minorität erklärt. Zudem werden sie allein als „Quotenfrauen" angesehen statt als leistungsfähige Mitglieder der Organisation. Vor diesem Hintergrund ist zu befürchten, dass die Quotenregelung in der Bundeswehr unintendiert sogar zur Zementierung der bestehenden Strukturen beitragen kann.

Es kommt darüber hinaus zu Schließungsprozessen gegenüber Frauen und Männern, deren Erwerbs- und Lebensmodelle dem männlichen Alleinernährermodell widersprechen. Dies geschieht v.a. durch die eingeschränkte Teilzeitregelung, mit der Teilzeit und Karriere schwer zu vereinbaren sind. Dies benachteiligt in der Masse Frauen, da diese erfahrungsgemäß eher Teilzeitstellen in Anspruch nehmen als Männer. Aber auch viele von uns interviewte Männer verzichten auf Karriere, um Zeit für die Familie zu haben. Die Organisationsstrukturen widersprechen damit generell den Lebensentwürfen von Frauen und Männern, die ein egalitäres Partnerschafts- und Familienmodell leben möchten.

Ungeachtet dessen lassen sich jedoch auch einige positive Signale erkennen: So ist das Thema Gleichstellung zum ersten Mal in der 30-jährigen Geschichte der Teilhabe von Frauen am Dienst in der Bundeswehr überhaupt zu einem ernst zu nehmenden

Thema im bundeswehrinternen Diskurs geworden. Positiv ist auch die erhebliche Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten zu werten sowie damit verbunden auch weitgehende Möglichkeiten, sich gegen Ungleichbehandlungen oder sexuelle Belästigung zur Wehr zu setzen. Die im Hinblick auf die Einführung einer Quotenregelung und Teilzeit geschilderten Probleme sind zudem keineswegs allein in Gleichstellungsprozessen der Bundeswehr anzutreffen, sondern finden sich ebenso in vielen zivilen Organisationen. Welche Wirkkraft das Gleichstellungsgesetz letztlich entfaltet, ist bisher noch nicht abzusehen. Sie wäre jedoch als eher gering einzuschätzen, ließen sich die bisherigen Erfahrungen mit Gleichstellungsprozessen ziviler Organisationen auf die Bundeswehr übertragen.

Anmerkungen

1 Die Ausführungen basieren auf einem DFG-Forschungsprojekt zu „Geschlecht und Organisation am Beispiel der Bundeswehr", welches von November 2002 bis April 2005 an der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg von Prof. Dr. Jens-Rainer Ahrens, Dr. Maja Apelt und den beiden Autorinnen durchgeführt wurde.

2 Zu diesen Maßnahmen zählen die Einrichtung von „Ansprechstellen für spezifische Probleme weiblicher Soldaten", welche als abgeschwächtes Äquivalent zur zivilen Frauenbeauftragten fungierten, Führungshilfen „zum Umgang mit Sexualität", Schulungen für Ausbilder und Führungskräfte mit dem Titel „Partnerschaftlich Handeln", welche v.a. die Anerkennung unterschiedlicher Lebensweisen zum Ziel hatten, sowie ein in Umfang und Folgen stark begrenztes Pilotprojekt zum Gender Mainstreaming (vgl. Apelt u.a. 2005).

3 Dies ist insofern wichtig, als dass ein Auslandseinsatz für eine Karriere in der Bundeswehr unabdingbar ist und damit dem gesetzlichen Anspruch Rechnung getragen werden kann, dass durch Teilzeit keine Nachteile entstehen.

4 Bei näherer Betrachtung zeigt sich jedoch, dass das SDGleiG für den Einsatz keinerlei Auswirkungen hat, da die Mehrzahl der Vorschriften entweder bereits in anderen Gesetzen verankert ist (z.B. das Verbot von Diskriminierung) oder von vornherein nur im Inland relevant wird (z.B. bei Personalentscheidungen) (vgl. Eichen 2005).

5 Theoretische Grundlage der folgenden Ausführungen sind mikropolitische und netzwerkorientierte Ansätze, wie sie von Ortmann (1990), Crozier/Friedberg (1993), Héritier (1993) und Behning/Lepperhoff (1997) vorgeschlagen wurden. Besonderes Augenmerk liegt auf der Verknüpfung dieser Ansätze mit Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung. Die Integration einer Gender-Perspektive bedeutet dementsprechend, in die Analyse sowohl die unterschiedlichen geschlechterdifferenten Zugangsmöglichkeiten zu Verhandlungspositionen von Frauen und Männern in Organisationen in Betracht zu ziehen, die verhandelbaren und nicht-verhandelbaren Interessen unter einer Gender-Perspektive zu betrachten und die Wirkung geschlechtsspezifischer Leitbilder, Normen und Deutungsmuster zu analysieren (vgl. Riegraf 1996).

6 In unseren Interviews wurde bereits ohne offizielle Quotenregelung oft von Gerüchten über informelle Quoten berichtet. Durch solche Praktiken, so nehmen viele Soldaten an, hätten Frauen nur aufgrund ihres Geschlechts bestimmte Positionen erreicht.

7 Einige unserer Befragten haben besonders Frauen als potenzielle Bewerberinnen im Auge. Dies entspricht auf der einen Seite auch den gesellschaftlichen Erfahrungen, dass Männer von der Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung kaum Gebrauch machen. Auf der anderen Seite kann Teilzeitarbeit zu einer Re-Traditionalisierung in der Aufteilung von Familienarbeit führen (vgl. Krüger 2001; BMFSFJ 2006).

Literatur

Apelt, Maja, 2002: „Die Integration von Frauen in die Bundeswehr ist abgeschlossen." Soziale Welt. 53. Jg. H. 3, 325-344.

Apelt, Maja u.a., 2005: „Die Bundeswehr auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter?" In: Ahrens, Jens-Rainer u.a. (Hg.): Frauen im Militär. Empirische Befunde und Perspektiven zur Integration von Frauen in die Streitkräfte. Wiesbaden, 108-131.

Behning, Ute/**Lepperhoff**, Julia, 1997: „Policy-Forschung revisited. Zum theoretischen, methodischen und methodologischen Gehalt von Policy-Analysen." Femina Politica. 6. Jg. H. 1, 52-60.

Billing, Yvonne Due, 2005: „Gender Equity – A Bureaucratic Enterprise." In: Du Gay, Paul (Hg.): The Values of Bureaucracy. New York, 257-279.

BMFSFJ (Hg.), 2006: Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. Siebter Familienbericht. Bundestagsdrucksache 16/1360. Berlin.

BMVg, 2005: „Soldatinnen- und Soldatenteilzeitbeschäftigungsverordnung – STzV". Bundesgesetzblatt. Jg. 2005, Teil 1, Nr. 70, 3157-3159.

Council of the European Union, 2004: Resolution 1385 (2004)1: Conflict Prevention and Resolution: the Role of Women. Brüssel.

Crozier, Michel/**Friedberg**, Erhard, 1993: Die Zwänge kollektiven Handelns. Über Macht und Organisation. Frankfurt/M.

Deutscher Bundestag, 2001a: „Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern" (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz – DGleiG). Bundesgesetzblatt, Jg. 2001, Teil I, Nr.62, 3234.

Deutscher Bundestag, 2001b: Entschließungsantrag zu der dritten Beratung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung Entwurf eines Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz – DGleiG). Drucksachen 14/5679, 14/6898.

Deutscher Bundestag, 2004a: Beschlussempfehlung und Bericht des Verteidigungsausschusses (11. Ausschuss) zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung. Drucksache 15/3918. Entwurf eines Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr (Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsdurchsetzungsgesetz – SDGleiG). 15. Wahlperiode, 24. 11. 2004.

Deutscher Bundestag, 2004b: Protokoll der 141. Plenarsitzung. 15. Wahlperiode, Drucksache 15/3918, 13114.

Deutscher Bundestag, 2004c: „Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsdurchsetzungsgesetz". Bundesgesetzblatt. Jg. 2004, Teil I, Nr. 75, 3234.

Dittmer, Cordula/**Mangold**, Anne, 2005: „Die Integration von Frauen in die europäischen Streitkräfte – das Militär zwischen internationalem Recht und nationaler Sicherheitspolitik." In: Jünemann, Annette/Klement, Carmen (Hg.): Die Gleichstellungspolitik der Europäischen Union. Baden-Baden, 65-80.

Eichen, Klaus, 2005: „Das Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr." In: Unterrichtsblätter für die Bundeswehrverwaltung. H. 1, 6-14.

Forster, Edgar, 2006: „Männliche Resouveränisierungen." Feministische Studien. 24. Jg. H. 2, 193-207.

Héritier, Adrienne, 1993: „Policy-Analyse. Elemente der Kritik und Perspektiven der Neuorientierung." In: Dies. (Hg.): Policy-Analyse. Kritik und Neuorientierung. Opladen, 9-36.

Krüger, Helga, 2001: „Gesellschaftsanalyse: Der Institutionenansatz in der Geschlechterforschung." In: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.): Soziale Verortung der Geschlechter: Gesellschaftstheorie und feministische Kritik. Münster, 63-90.