

Zweitveröffentlichung



Hoffmann-Lange, Ursula

AG "Frauen in den Streitkräften"

Datum der Zweitveröffentlichung: 26.04.2023

Akzeptiertes Manuskript (Postprint), Beitrag in Sammelwerk

Persistenter Identifikator: urn:nbn:de:bvb:473-irb-592474

Erstveröffentlichung

Hoffmann-Lange, Ursula: AG "Frauen in den Streitkräften". In: Einsatz für den Soldaten : die Arbeit des 10. Beirats für Fragen der Inneren Führung. Pommerin, Reiner; Bischof, Gerd Jürgen (Hg). Baden-Baden : Nomos-Verl.-Ges., 2003. S. 73 - 80.

Rechtehinweis

Dieses Werk ist durch das Urheberrecht und/oder die Angabe einer Lizenz geschützt. Es steht Ihnen frei, dieses Werk auf jede Art und Weise zu nutzen, die durch die für Sie geltende Gesetzgebung zum Urheberrecht und/oder durch die Lizenz erlaubt ist. Für andere Verwendungszwecke müssen Sie die Erlaubnis des/der Rechteinhaber(s) einholen.

Für dieses Dokument gilt das deutsche Urheberrecht.

8 AG „Frauen in den Streitkräften“

8.1. Einführung in die Thematik

Prof. Dr. Ursula Hoffmann-Lange

Die Arbeitsgruppe „Frauen in den Streitkräften“ wurde vom 10. Beirat im Herbst 2000 ins Leben gerufen, um die Anfang 2001 erfolgte Öffnung aller Laufbahnen in der Bundeswehr für Frauen zu begleiten. Neben der Sprecherin, Prof. Dr. Ursula Hoffmann-Lange, erklärten sich erfreulicherweise noch acht weitere Mitglieder des 10. Beirats bereit, sich in dieser Arbeitsgruppe zu engagieren. Hinzu kamen noch drei Vertreter der Bundeswehr selbst, die auf Grund ihrer Dienstposten mit der Thematik vertraut waren und unverzichtbaren Sachverstand beisteuerten.

Die Arbeitsgruppe versuchte, sich in Gesprächen mit Vorgesetzten, mit den Vertreterinnen der Ansprechstellen für spezifische Probleme weiblicher Soldaten, mit verschiedenen internen und externen Referentinnen und Referenten und nicht zuletzt mit den Betroffenen selbst, ein Bild über den Verlauf der Integration zu verschaffen, um im Falle auftretender Probleme schon frühzeitig Empfehlungen zu deren Behebung entwickeln zu können. Sie traf sich von Januar bis September 2001 insgesamt sieben Mal. Ihre Arbeit wurde eingeleitet mit einem Vortrag von Oberst i.G. Hecht, Fü S I 3, über die vorbereitenden Maßnahmen und die bis zu diesem Zeitpunkt vorliegenden Zahlen über Bewerbungen und Einstellungen. Sie endete mit einem Gespräch mit einer der beiden zuständigen Referatsleiterinnen im Amt des Wehrbeauftragten. Mehrere Gespräche mit Soldatinnen wurden von der Arbeitsgruppe insgesamt sowie von einzelnen Arbeitsgruppenmitgliedern an verschiedenen Standorten geführt.

Im Verlauf der Gespräche kristallisierten sich drei thematische Schwerpunkte heraus. Während die äußere Integration offensichtlich dank guter Vorbereitung unproblematisch verlief, erwies sich die Betreuung der Soldatinnen durch die Ansprechstellen für spezifische Probleme weiblicher Soldaten als zentraler Schwachpunkt. Dies liegt allerdings keineswegs an den Ansprechstellen selbst, deren Mitarbeiterinnen sich sehr bemühen, ihrer Verantwortung nachzukommen. Die Hauptursache liegt vielmehr in der Konstruktion der Ansprechstellen. Diese wurden unter völlig anderen Voraussetzungen geschaffen. Angesichts einer rasch steigenden Zahl von Soldatinnen mangelt es ihnen an Personal und geeigneter Ausstattung, um den Beratungsbedarf zu befriedigen. Zudem hat sich ihre Rechtsgrundlage als unzureichend erwiesen. Die Mitarbeiterinnen der bislang drei Ansprechstellen arbeiten nicht weisungsfrei, und die Beratung unterliegt nicht der Vertraulichkeit. Schon im April veranlasste die Arbeitsgruppe daher die Verabschiedung eines Schreibens an den Minister, in dem sich der Beirat für eine Ausweitung der Zahl der Ansprechstellen sowie eine bessere Rechtsgrundlage für deren Arbeit aussprach.

Ein weiteres wichtiges Thema der Arbeitsgruppe betraf die Einbeziehung der Streitkräfte in das Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz (DGleiG), das sich im Sommer 2001 im Gesetzgebungsverfahren befand. Auf Veranlassung des BMVg waren die Streitkräfte nicht in den Geltungsbereich des Gesetzentwurfs einbezogen worden. Dies wurde mit den besonderen Arbeitsbedingungen im Militär begründet. Eingehende Gespräche mit

Vertretern des BMVg, anderer Behörden, der Gewerkschaften und des Bundeswehrverbandes zeigten jedoch, dass in dieser Frage große Uneinigkeit bestand. Viele der von Seiten des BMVg vorgebrachten Besonderheiten (geringer Frauenanteil, keine festen Dienstzeiten, Notwendigkeit flexibler Verfügbarkeit usw.) existieren nämlich auch in anderen Bereichen des Öffentlichen Dienstes. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe kamen auf der Basis dieser Gespräche zu dem Schluss, dass der mögliche Schaden durch die Nichteinbeziehung der Streitkräfte in das Gesetz größer wäre als seine volle Übernahme. Auf Initiative der Arbeitsgruppe verabschiedete der Beirat daher in seiner Septembersitzung ein zweites Schreiben an den Minister, in dem die Empfehlung ausgesprochen wurde, die wesentlichen Regelungen des DGleiG auch für die Streitkräfte zu übernehmen. Zu diesem Zeitpunkt war es allerdings für eine Einbeziehung in das laufende Gesetzgebungsverfahren bereits zu spät, so dass das Gesetz im Oktober 2001 in der vorliegenden Fassung verabschiedet wurde. Inzwischen sind erfreulicherweise im BMVg die Arbeiten an einem eigenen Gesetzentwurf aufgenommen worden, der lediglich einige Sonderregelungen enthalten soll, die den militärischen Besonderheiten Rechnung tragen, der sich aber im Wesentlichen an das DGleiG anlehnt. Mit dessen Verabschiedung werden dann auch die unzulänglich ausgestatteten Ansprechstellen durch eine größere Zahl von Gleichstellungsstellen mit erheblich erweiterten Befugnissen ersetzt.

Ein dritter wichtiger Problemkreis betraf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wie sich aus den Gesprächen ergab, stellt sich diese Frage im Rahmen der Bundeswehr in besonderer Schärfe, da der Soldatenberuf häufige und vor allem unregelmäßige Abwesenheiten von zu Hause mit sich bringt. Von daher muss im Interesse einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf darüber nachgedacht werden, in welcher Weise Angebote zur Kinderbetreuung und Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit geschaffen werden können. Die Arbeitsgruppe konnte diesen Problemkreis in der verfügbaren Zeit noch nicht hinreichend beraten, so dass in der Empfehlung lediglich der Wunsch ausgesprochen wird, dieser Frage in Zukunft erhöhte Aufmerksamkeit zu schenken. Da es sich hierbei um ein allgemeines gesellschaftliches Problem handelt, das in Deutschland bislang weitgehend als Privatsache der betroffenen Familien betrachtet worden ist, erfordert die Entwicklung geeigneter Modelle für die Bundeswehr eine längere und kontinuierliche Arbeit, die auch internationale Vergleiche und die Erfahrungen der wenigen erfolgreichen deutschen Modellprojekte umfassen muss.

Die Gespräche mit den Soldatinnen waren zwar aufschlussreich, indem sie deren hohe Motivation und den Wunsch nach Gleichbehandlung mit den männlichen Kameraden aufzeigten. Der bisherige Erfahrungszeitraum war jedoch zu kurz für eine abschließende Bestandsaufnahme. In der alltäglichen Zusammenarbeit werden sich zwangsläufig Probleme einstellen, nicht zuletzt in der Konkurrenz um Beförderungen. Insofern ist es wünschenswert, dass die Arbeitsgruppe ihre begonnene Arbeit im Rahmen des 11. Beirats fortsetzen kann. Dabei kommt einem regelmäßigen Erfahrungsaustausch mit Soldatinnen besondere Bedeutung zu.

Die Arbeitsgruppe hat ihr erstes Arbeitsjahr mit dem Entwurf einer Empfehlung abgeschlossen, die in der Abschlussitzung des 10. Beirats beschlossen wurde, und in der neben den genannten Punkten auch noch die Bedeutung der Personalgewinnung angesprochen wurde. Diese betrifft jedoch Männer und Frauen gleichermaßen und sollte

daher schon auf Grund ihrer herausragenden Bedeutung für die Zukunft der Bundeswehr Thema einer eigenen Arbeitsgruppe sein.

8.2 Empfehlung „Integration von Soldatinnen in die Streitkräfte“ vom 14.12.2001

Einleitung

Der Beruf des Soldaten widerspricht in vielerlei Hinsicht der traditionellen Frauenrolle. Zudem steht die Anfang 2001 erfolgte Öffnung aller Bereiche der Streitkräfte für Soldatinnen nicht in Einklang mit dem klassischen Bild des Militärs als Männergemeinschaft. Von daher ist die Bundeswehr in besonderem Maße gefordert, die Anwendung der Prinzipien der Inneren Führung bei der Integration der in die Streitkräfte eintretenden Soldatinnen sicherzustellen. Um die neue Entwicklung zu begleiten und die dabei gemachten Erfahrungen auszuwerten, hat der Beirat eine Arbeitsgruppe „Frauen in den Streitkräften“ eingerichtet, die sich zunächst mit folgenden Aspekten befasst hat:

- den Regelungen für die Integration von Frauen in die Streitkräfte, v. a. im Hinblick auf die Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und die Gewährleistung ausreichender Betreuung und Fürsorge;
- den Vertretungsrechten der Soldatinnen;
- der Identifikation konkreter Probleme der neu in die Streitkräfte eingetretenen Soldatinnen;
- grundsätzlichen Problemen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Zunächst ist festzustellen, dass die Bundeswehr innerhalb eines sehr kurzen Zeitraums die organisatorischen Voraussetzungen für die Erweiterung des Verwendungsspektrums von Soldatinnen schaffen musste. Diese betrafen zunächst vor allem praktische Fragen wie Unterbringung und Ausbildung, für die im Wesentlichen zufriedenstellende Lösungen gefunden wurden. Zudem wurden beim Zentrum Innere Führung besondere Schulungsmaßnahmen für die vorgesehenen Ausbilder und Vorgesetzten durchgeführt.¹

Dennoch konnte es nicht ausbleiben, dass in der Praxis bereits einige Probleme aufgetreten sind, die teilweise im Vorfeld übersehen wurden, teilweise auch nicht vorhersehbar waren. Nach unseren bisherigen Erkenntnissen gibt es sechs Bereiche, in denen Probleme erkennbar oder für die Zukunft zu erwarten sind:

- Einbringung eines Gleichstellungsdurchsetzungsgesetzes für Soldaten, mit dem alle wesentlichen Regelungen des DGleiG übernommen werden;
- Aufgabendefinition und Ausstattung der 'Ansprechstellen für spezifische Probleme weiblicher Soldaten';
- Einstellungsberatung und Einplanung;
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf;
- Diskriminierung (Mobbing)
- sexuelle Belästigung.

¹ Das Zentrum Innere Führung in Koblenz hat darüber hinaus auch das Arbeitspapier 2/2000 „Frauen in den Streitkräften“ herausgegeben, das wichtige Informationen in übersichtlicher Weise zusammenfasst.

Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz für Soldaten

Aktueller Stand

Die Steuergruppe „Frauen in den Streitkräften“ im BMVg hat in ihrem Abschlussbericht vom Dezember 2000² empfohlen, mit der Umsetzung gleichstellungsrechtlicher Fragen im Soldatenrecht bis nach Inkrafttreten des Gleichstellungsdurchsetzungsgesetzes (DGleiG) zu warten. Auch die Abteilung Personal-, Sozial- und Zentralangelegenheiten (PSZ) sowie die Rechtsabteilung des BMVg haben sich im Vorfeld ausführlich mit der Frage der vollen Übertragbarkeit der Gleichstellungsgesetzgebung auf die Soldaten befasst und diese verneint. Zwei Haupteinwände stehen dabei im Vordergrund. Der erste bezieht sich auf die im DGleiG festgelegte Zahl von Gleichstellungsbeauftragten, die nach einem festen Schlüssel an die Gesamtzahl der Beschäftigten einer Dienststelle gebunden wird. Nach Dafürhalten des BMVg ist die Anwendung dieses Schlüssels angesichts des auch auf längere Sicht relativ niedrigen Frauenanteils auf Soldaten nicht anwendbar. Der zweite Einwand betrifft den im Gesetz festgeschriebenen Anspruch aller Beschäftigten auf Teilzeitarbeit, den es bisher für Soldaten nicht gibt, da dieser mit der Notwendigkeit der uneingeschränkten Verfügbarkeit kollidiert.

Die Arbeitsgruppe hat sich intensiv mit diesen Argumenten auseinandergesetzt und in diesem Zusammenhang Gespräche mit Repräsentanten verschiedener Institutionen sowie Vertretern aus unterschiedlichen Bereichen des BMVg geführt. Im Verlauf dieser Gespräche ergab sich, dass die gegen eine Einbeziehung der Soldaten in das Gesetz vorgebrachten Argumente letztlich nicht stichhaltig sind, da auch in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes vergleichbare Arbeitsbedingungen existieren. Aus diesem Grunde sieht das Gesetz einerseits die Möglichkeit vor, bei einem niedrigen Frauenanteil von dem vorgegebenen Schlüssel für die Festlegung der Zahl der Gleichstellungsbeauftragten abzuweichen. Zum anderen ist der Anspruch auf Teilzeitarbeit für den Fall eingeschränkt, dass ihm zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.

Vor der Verabschiedung des DGleiG hatte der Beirat dem Minister in einem Schreiben vom 25.09.01 empfohlen, sich für eine Aufnahme der Soldaten in den Geltungsbereich des Gesetzes einzusetzen. Denn die Herausnahme der Soldaten aus dem nunmehr verabschiedeten Gesetz signalisiert gegenüber der Öffentlichkeit und nicht zuletzt auch gegenüber weiblichen Bewerbern, dass die Streitkräfte auf ihrem männlich geprägten Selbstbild beharren und wenig Neigung zeigen, eine aktive Gleichstellungspolitik zu betreiben. Zudem besteht erneut die Gefahr erfolgreicher Klagen gegen die von den Streitkräften eingenommene Sonderrolle. Der Beirat empfiehlt daher nachdrücklich, auf der Basis des vorliegenden Gesetzestextes umgehend ein entsprechendes Gesetz für die Soldaten auf den Weg zu bringen.

Ansprechstellen für spezifische Probleme weiblicher Soldaten

1995 wurde für den Bereich der Streitkräfte eine zentrale *Ansprechstelle für spezifische Probleme weiblicher Soldaten*³ eingerichtet. Die Notwendigkeit der Einrichtung von

2 FÜ S I/LtrStGrp „Frauen in den Streitkräften“, Az 16-05-00 vom 06.12.2000.

3 Vorlage S I 4 vom 20.01.1995 und Schreiben von Org 1 an InSan II 2, S J 1 vom 07.04.1995.

Frauenbeauftragten wurde damals unter ausdrücklichem Verweis auf die geringe Zahl der Soldatinnen und deren Verteilung auf viele Dienstorte verneint. Als Aufgabe der Ansprechstelle wurde die Erfassung und Koordinierung von Einzelfragen „der Eignungs- und Einstellungsvoraussetzungen, der Ausbildung und des Laufbahnrechts“ sowie von infrastrukturellen Problemen definiert. Seit 1997 war ihr auch die Beratung zum Schutz der Soldatinnen vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz übertragen.

Zwar wurde bereits 1999, also noch vor der vollständigen Öffnung der Streitkräfte für Frauen, die Zahl der Ansprechstellen auf drei erhöht, jedoch scheint diese Zahl angesichts der seit Jahresbeginn 2001 schnell wachsenden Zahl von Soldatinnen völlig unzureichend. Trotz moderner Kommunikationsmedien ist gerade bei der Beratung in individuellen Konfliktfällen die Möglichkeit zu einem persönlichen Gespräch unverzichtbar. Hieraus ergibt sich, dass ein flächendeckendes Netz von Ansprechstellen erforderlich ist, damit jede Soldatin die Möglichkeit hat, eine solche in erreichbarer Nähe zu kontaktieren.

Bei der Gründung der jetzigen Ansprechstellen wurde 1995 einschränkend festgelegt, dass die generelle Zuständigkeit für die Angelegenheiten der weiblichen Soldaten weiterhin beim Referat S I 4⁴ liegt, und dass den Ansprechstellen keine Linienaufgaben übertragen werden. Die Ansprechstellen arbeiten zudem nicht weisungsfrei und verfügen über kein unmittelbares Vortragsrecht.

Um ihre Aufgaben unter den neuen Voraussetzungen angemessen wahrnehmen zu können, benötigen die Ansprechstellen jedoch eine klare Rechtsgrundlage, zu der insbesondere Weisungsfreiheit und ein unmittelbares Vortragsrecht bei einer zentralen Stelle gehören. Auch sind u. E. ein Einspruchsrecht bei Verstößen der Dienststelle gegen das Gleichstellungsgebot sowie das Recht auf Einschaltung der Verwaltungsgerichte erforderlich.

Die Gespräche der Beiratsmitglieder haben zudem ergeben, dass die Soldatinnen vielfach keine Informationen über Existenz und Aufgaben der Ansprechstellen hatten. Hier wird also massiv gegen die Auflage verstoßen, in jeder Einheit, in der Soldatinnen beschäftigt sind, einen entsprechenden Aushang zu machen.⁵ Von Seiten der Führung sollte hier dringend Abhilfe geschaffen werden.

Die Frage der Ansprechstellen ist eng mit der Verabschiedung eines dem DGleIG entsprechenden Gleichstellungsgesetzes für die Soldaten verbunden. Durch ein solches Gesetz würden die gegenwärtigen Ansprechstellen entbehrlich, da dann ohnehin ein Netz von Gleichstellungsstellen eingerichtet werden müsste, deren Aufgaben und Anzahl gesetzlich festgelegt sind, und für die das Gesetz auch eine angemessene Ausstattung vorsieht.

Für die Übergangszeit scheinen uns eine umgehende Erhöhung der Zahl der Ansprechstellen und eine durchgreifende Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen zwingend geboten. Dies hat der Beirat bereits mit einem Schreiben vom 02.04.01 gefordert, ohne dass die dort gemachten Anregungen bislang aufgegriffen worden wären.

4 Jetzt bei FÜ S I 3.

5 Fernschreiben FÜ S I 1, mbh 17760, vom 11.09.97.

Einstellungsberatung bzw. Einplanung

In den bisher von den Mitgliedern der Arbeitsgruppe geführten Gesprächen mit Soldatinnen wurden von diesen mehrfach Probleme bei der Einplanung angesprochen. Einige der Soldatinnen fühlten sich menschlich und fachlich nicht ernst genommen, weil ihren Verwendungswünschen ohne Angabe von Gründen nicht entsprochen wurde. Dies ist u. E. ein gravierendes Problem, das der Unzufriedenheit Vorschub leistet, die Einsatzmotivation untergräbt und im schlimmsten Fall dazu führt, dass Bewerberinnen auf eine Tätigkeit bei der Bundeswehr ganz verzichten bzw. bereits während der Probezeit wieder ausscheiden.

Der Beirat sieht zwar durchaus das Dilemma der Einplaner, die Bewerberinnen und Bewerber auf die zur Verfügung stehenden freien Stellen zu verteilen, wobei deren Verwendungswünschen nicht immer entsprochen werden kann. Allerdings sollte bei der Einplanung versucht werden, die geäußerten Verwendungswünsche ernst zu nehmen und zu berücksichtigen, sofern entsprechende Dienstposten zur Verfügung stehen. Insbesondere muss Bewerberinnen dasselbe Spektrum von Verwendungen in den unterschiedlichen Truppengattungen angeboten werden wie männlichen Bewerbern. Subjektive Vorstellungen der Einplaner darüber, welche Dienstposten für eine Frau geeignet sind und welche nicht, dürfen bei der Einplanung keine Rolle spielen. Dies muss in der entsprechenden Dienstpostenanweisung an die Einplaner sichergestellt werden.

Probleme bei der Einstellungsberatung und Einplanung sind grundsätzlich ein Problem, das auch männliche Bewerber betrifft und von der für den kommenden 11. Beirat für Fragen der Inneren Führung geplanten AG "Personalgewinnung" mit behandelt werden wird.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die vollständige Öffnung der Streitkräfte für Frauen ist nicht zuletzt eine Folge gesellschaftlichen Wandels, in dessen Verlauf die Frauenerwerbstätigkeit immer weiter zugenommen hat. Für junge Frauen ist die Erwerbstätigkeit heute ein ebenso wichtiger Teil ihrer Identität wie für Männer. Auch im Hinblick auf ihre schulische und berufliche Ausbildung und ihre Arbeitsmotivation gibt es keinerlei Unterschiede zu den jungen Männern. Nach wie vor ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf jedoch gerade für Frauen ein großes Problem. Dabei haben die jungen Frauen vielfach weniger den Wunsch, nach der Geburt eines Kindes über längere Zeit aus dem Berufsleben auszuscheiden, als vielmehr das Bedürfnis, neben einer durchaus gewünschten Berufstätigkeit noch genügend Zeit für ihre Kinder zu haben. Nicht zuletzt aus diesem Grunde ist die Nachfrage nach Teilzeitarbeit bei jungen Müttern besonders hoch. Es ist daher unseres Erachtens zu überlegen, inwieweit auch für Soldaten - und zwar für weibliche und männliche gleichermaßen - flexiblere Arbeitsformen geschaffen werden können.

In Deutschland wird zudem die Frage der Kinderbetreuung von Seiten der Politik vielfach noch als Privatsache der Betroffenen betrachtet. Eine solche Politik stellt u. E. eine Barriere gegenüber der Erwerbstätigkeit von Müttern dar, die den Wünschen der heutigen jungen Frauen nicht mehr gerecht wird. Auch die Bundeswehr sendet diesbezüglich konfligierende Signale aus, wenn einerseits die Streitkräfte für Frauen geöffnet

werden, man ihnen andererseits jedoch keine Betreuungsmöglichkeiten für ihre Kinder - gerade auch für den Fall längerer Abwesenheiten von zu Hause - anbietet und interessierte Bewerberinnen damit zwingt, sich zwischen Familie und Beruf zu entscheiden.⁶ Insofern fordern wir nachdrücklich, dass die Bundeswehr sich als Arbeitgeber aktiv um Lösungen für das Kinderbetreuungsproblem bemühen sollte, die im Übrigen nicht nur den Soldatinnen, sondern auch den männlichen Soldaten zugute kommen werden.

Diskriminierung, sexuelle Belästigung

Allgemeine Überlegungen

Diskriminierung von Soldatinnen und sexuelle Belästigung sind bislang kein gravierendes Problem in den Streitkräften. Die Anzahl der bekannt gewordenen Verstöße ist sehr klein. Von daher haben sich die existierenden Regelungen als ausreichend erwiesen, um solche Verstöße zu ahnden.

Wie eine Studie des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr⁷ zeigt, gibt es innerhalb der Streitkräfte bei einer zwar kleinen, aber absolut gesehen doch nicht unerheblichen Zahl männlicher Soldaten Vorbehalte gegen die vollständige Öffnung der Streitkräfte für Frauen. In einer Expertise des Instituts⁸ wird zudem festgestellt, dass solche Probleme nach einer ersten Eingewöhnungsphase eher zunehmen dürften, nämlich wenn die Soldatinnen, die zunächst nur mit ausgewählten und besonders geschulten Ausbildern zu tun haben, im Routineeinsatz mit dem traditionell männlich geprägten Umgangsstil in den Streitkräften konfrontiert werden.

Dies lässt erwarten, dass verdeckte und offene Diskriminierung, ebenso wie sexuelle Belästigung, in der Praxis immer wieder vorkommen werden. Daher scheint es uns vorzuziehen, den Soldaten in der Ausbildung ein modernes Gesellschaftsbild zu vermitteln, das die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Männern und Frauen auch im Militär in den Vordergrund stellt und anhand positiver Beispiele gelungener Integration illustriert. Hierzu gehört auch die Aufklärung über die - bei allen Unterschieden im Einzelfall⁹ - gleiche Befähigung von Frauen und Männern für die Tätigkeit in modernen Streitkräften.

Darüber hinaus ist von offizieller Seite jegliche Ungleichheit in der Behandlung von Soldatinnen und Soldaten zu vermeiden, soweit diese nicht aus unabweisbaren physiologischen Unterschieden (z. B. geringere körperliche Leistungsfähigkeit von Frauen) zwingend ist. Hierzu gehören beispielsweise auch die unterschiedlichen Regelungen bzgl. der Haartracht und für das Tragen von Schmuck, die ausweislich des Jahresbe-

⁶ Im Abschlussbericht der Steuergruppe „Frauen in den Streitkräften“ ist in diesem Sinne auf S. 4 davon die Rede, die Kinderbetreuung sei „grundsätzlich Aufgabe der privaten Lebensführung“.

⁷ Gerhard Kümmler, Heiko Biehl: Die weitere Öffnung der Bundeswehr für Frauen aus der Sicht männlicher Soldaten. Eine erste Zwischenbilanz in Auszügen. Strausberg: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr, Juli/August 2000.

⁸ Gerhard Kümmler, Paul Klein, Klaus Lohmann: *Zwischen Differenz und Gleichheit: Die Öffnung der Bundeswehr für Frauen*. Strausberg, Mai 2000.

⁹ Als ausgezeichnete Zusammenstellung und Aufklärungshilfe über Ähnlichkeiten und Unterschiede wird hier insbesondere auf das Arbeitspapier 2/2000 des Zentrums für Innere Führung *Frauen in den Streitkräften* verwiesen.

richts 2000 des Wehrbeauftragten immer wieder von Seiten männlicher Soldaten mo-
niert werden, selbst wenn dies im Einzelfall nur ein vorgeschobenes Argument sein
mag.¹⁰ Die Soldatinnen selbst lehnen eine solche Ungleichbehandlung ebenfalls ab. Aus
diesem Grunde raten wir auch von einem speziellen Gender-Training ab, wie dies im
Bericht des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr empfohlen wird. Dieses
könnte u. E. Widerstand erzeugen und damit kontraproduktiv wirken. Der Vermittlung
eines modernen Gesellschaftsbildes scheint uns Erfolg versprechender.

Wir stimmen allerdings mit der im Bericht des SOWI zum Ausdruck gebrachten Ein-
schätzung überein, dass die bislang eher unspektakulär verlaufene Integration der neu in
die Streitkräfte eingetretenen Soldatinnen und die in den von uns geführten Gesprächen
überwiegend positive Reaktion von Seiten der männlichen Soldaten - hier wurde insbe-
sondere die Verbesserung des Umgangstons hervorgehoben -, vor allem auf die Neuar-
tigkeit der Situation zurückzuführen sind. Insofern steht der eigentliche Praxistest den
Streitkräften noch bevor.

Diskriminierung, Mobbing

In der Praxis tritt Diskriminierung überwiegend in Form von Mobbing auf. Einschlägige
Fälle sind aus der Polizei - einem anderen, lange Zeit männlich geprägten Berufs-
feldern - bekannt. Auch wenn bislang keine Zahlen darüber vorliegen, welche Größen-
ordnung dieses Problem hat bzw. in Zukunft gewinnen könnte, sollte von Seiten der
militärischen Führung alles getan werden, um vergleichbaren Vorfällen schon im Vor-
feld vorzubeugen. Hierfür sind einschlägige Vorschriften zu entwickeln, die es bislang
noch nicht gibt. Diese sollten sich ganz allgemein mit der Verhinderung von Mobbing
befassen und geschlechtsspezifisches Mobbing nur als eine Erscheinungsform des
Mobbings behandeln.

Sexuelle Belästigung

Die seit kurzem verfügbare *Führungshilfe Sexualität* macht klare Vorgaben für den
Umgang mit Sexualität in den Streitkräften. Darüber hinaus regeln inzwischen das Be-
schäftigtenschutzgesetz sowie einschlägige EU-Vorschriften, was im Einzelnen unter
sexueller Belästigung zu verstehen ist. Das Beschäftigtenschutzgesetz sieht darüber hin-
aus nicht nur eine Schutzpflicht des Dienstvorgesetzten, sondern sogar eine Fortbil-
dungspflicht im Hinblick auf diese Fragen vor. Allerdings scheinen diese Bestimmun-
gen in den Streitkräften noch nicht hinlänglich bekannt zu sein. Hieraus ergibt sich u. E.
die Forderung, die *Führungshilfe* durch geeignete Maßnahmen allen Soldaten zur
Kenntnis zu bringen. Ferner sollte das Thema „Sexuelle Belästigung“ in die Schulungen
für Vorgesetzte aufgenommen werden. Dabei sollten die Vorgesetzten angehalten wer-
den, entsprechende Verstöße nicht als lässliche Dummheiten herunterzuspielen, sondern
diese strikt zu ahnden, da sexuelle Belästigung eine gravierende Beeinträchtigung des
Zusammenlebens in der militärischen Gemeinschaft darstellt.

¹⁰ Vgl. auch die diesbezügliche Stellungnahme des BMVg zum Jahresbericht des Wehrbeauftragten
2000.

Auch wenn bislang kaum Verstöße gemeldet wurden, sollte man sich nicht im Glauben wiegen, die Bundeswehr sei gegen solche Vorkommnisse immun. Es scheint daher wichtig, regelmäßige Statistiken zu führen, um die Entwicklung der Problematik verfolgen zu können.

Weitere Arbeitsplanung

Der bislang kurze Zeitraum, in dem Soldatinnen Erfahrungen in allen militärischen Verwendungsbereichen sammeln konnten, ist nicht hinreichend für eine abschließende Bewertung. Von daher scheint es geboten, sich durch wiederholte Gespräche über einen längeren Zeitraum hinweg mit einer ausgewählten Gruppe von Soldatinnen über deren Erfahrungen zu informieren und auftretende Problemfelder zu identifizieren. Zudem reichte der verfügbare kurze Zeitraum auch nicht aus, um über relativ pauschale Empfehlungen zur Einplanung, zur flexibleren Arbeitszeitgestaltung und zur Kinderbetreuung hinaus konkrete Vorschläge zu entwickeln. Der Beirat hält daher eine Fortsetzung der Arbeit dieser Arbeitsgruppe für erforderlich. Dabei sollen auch die Ergebnisse der begleitenden Langzeitstudie des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr berücksichtigt werden.