
Thomas Bohrmann • Karl-Heinz Lather
Friedrich Lohmann (Hrsg.)

Handbuch Militärische Berufsethik

Band 2: Anwendungsfelder

Inhalt

Einleitung 7

I. Soldatsein und Streitkräftewandel: Selbstverständnis – Anforderungen – Kompetenzen

Gerhard Kümmel/Christian Leuprecht
Selbst- und Fremdbilder des (bundes-)deutschen Soldaten 17

Reinhold Janke
Neubestimmung des Offizierberufs in der Bundeswehr 41

Elmar Wiesendahl
Kernkompetenzen von Soldaten der Einsatzarmee Bundeswehr 65

Friedrich Lohmann
Interkulturelle Kompetenz inner- und außerhalb militärischer Strukturen 93

Karl-Reinhard Trauner
Berufsethische Anforderungsprofile moderner Einsatzarmeen im Vergleich 119

II. Strategie- und Rechtsentwicklung: Militärisches Handeln unter dem Primat der Politik

Klaus Naumann
Politik in Verantwortung für die Einsatzarmee 141

Wilfried von Bredow
Das Mandat der Streitkräfte für den bewaffneten Auslandseinsatz 157

Berthold Meyer
Die Bundeswehr als Instrument von Parlament und Außen- und Sicherheitspolitik 177

Karl-Heinz Lather
Bundeswehr und Nato-Strategie 199

III. Führen und Entscheiden: Ethische Prinzipien in der Einsatzrealität

Nikolaus Carstens
Führen und Entscheiden als Verbandsführer im Kampfeinsatz 215

<i>Annika Budde</i>	
Entscheiden und Handeln unter extremen Bedingungen	233
<i>Jürgen Weigt</i>	
Führungskultur und soldatisches Ethos der Bundeswehr im Einsatz	243
<i>Dietrich Ungerer (†)</i>	
Militärische Operationen und ihre Auswirkungen auf Führer und Geführte	263

IV. Einsatz und militärischer Alltag: Dimensionen soldatischer Existenz

<i>Paul Klein</i>	
Soldatisches Agieren in multinationalen Verbänden	285
<i>Catri Tegtmeier/Michael A. Tegtmeier</i>	
Umgang mit Extremerfahrungen	299
<i>Jens Kowalski/Stefan Siegel/Peter Zimmermann</i>	
Medizin und Militäreinsatz	315
<i>Heike Groos</i>	
Militärdienst und die Stabilität sozialer Beziehungen	335
<i>Christiane Bender</i>	
Geschlechterdifferenz und Partnerschaft in der Bundeswehr	357
<i>Said AlDailami/Thomas Bohrmann/Raphael Neth</i>	
Ethische Konzeptionen des Soldatenberufs im internationalen Vergleich	379

Anhang

Annotierte Bibliographie	409
Kommentierte Internetseiten	416
Autorinnen- und Autorenverzeichnis	422
Abkürzungsverzeichnis	424
Register	427

Christiane Bender

Geschlechterdifferenz und Partnerschaft in der Bundeswehr

Leitfragen

- (1) *Wodurch wurde die Öffnung der Bundeswehr für Frauen veranlasst?*
- (2) *Was sind Geschlechterstereotypen?*
- (3) *Welche Modelle geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung prägen in Deutschland die Beziehungen von Paaren?*
- (4) *Welche Normen gelten für die Beziehungen von Männern und Frauen im Bundeswehrdienst?*
- (5) *Welche Probleme können sich aus dem Dienst in der Bundeswehr für Partnerschaften und Familien ergeben und worin bestehen Lösungen?*

1 Einleitung: Ein großer Schritt nach vorn

Die Jahre 2000 und 2001 sind von großer Bedeutung für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt, in der Bundeswehr und darüber hinaus in Deutschland. Eine junge Frau, Tanja Kreil, hatte nicht hingegenommen, dass ihre Bewerbung auf eine Stelle im Bereich Instandsetzung von der Bundeswehr mit dem Verweis auf das Grundgesetz abgelehnt wurde, welches damals Frauen den Dienst an der Waffe untersagte. Ihre Klage über mehrere Instanzen führte schließlich dazu, dass der Europäische Gerichtshof am 11. Januar 2000 eine unzulässige Diskrepanz zwischen der europäischen Richtlinie zur „Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg“ und dem Ausschluss von Frauen vom Dienst an der Waffe nach deutschem Recht feststellte. Der Gerichtshof in Luxemburg sah es als nicht legal an, dass Zugangschancen zu einem Dienstverhältnis durch eine Vorstellung unterschiedlicher Fähigkeiten von Männern und Frauen, den Dienst an der Waffe zu leisten, geregelt werden. Stereotypen, die auf der Geschlechterdifferenz beruhen, büßen immer mehr ihre Gültigkeit ein (vgl. Bender 2005: S. 45-61).

Über den konkreten Fall hinaus bekräftigte der Europäische Gerichtshof in seiner Haltung die Mündigkeit und das Selbstbestimmungsrecht aller Staatsbürger, also auch der Frauen, sich frei für einen Beruf zu entscheiden. Der Sinn des Rechts auf freie Berufswahl besteht ja gerade darin, die Bürger und Bürgerinnen in ihren Entscheidungen

nicht durch den Staat und durch die in ihm herrschenden Eliten und Verbände zu bevormunden. In der Streichung der Ausschlussvorschrift des Art. 12 Abs. 4 GG kam daher eine nachholende, längst überfällige Aufhebung der Bevormundung und Diskriminierung von Frauen zum Ausdruck. Vollständige Gleichheit zwischen den Geschlechtern ist auch nach der jetzigen Formulierung des Art. 12 GG nicht hergestellt, da der Artikel die Möglichkeit zur Verpflichtung von Männern „in den Streitkräften, im Bundesgrenzschutz oder in einem Zivilschutzverband“ festhält, jedoch auch formuliert, dass Frauen „auf keinen Fall zum Dienst mit der Waffe“ gezwungen werden dürfen. Dies war ein weiterer Schritt, den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt durchzusetzen, wie es die Verfassung fordert; denn es wurde klargestellt: Frauen sind nicht als Staatsbürgerinnen zweiter Klasse zu betrachten, und hinsichtlich der Geltung der staatsbürgerlichen Rechte von Männern und Frauen darf es keine durch die Geschlechterdifferenz begründeten Klassenunterschiede geben.

Für die Bundeswehr hatte das Urteil und die daran anschließende Reform des Art. 12 GG erhebliche Konsequenzen: Am 1. Januar 2001 wurden alle militärischen Laufbahnen in den Streitkräften für Frauen geöffnet. Schrittweise wurden und werden seitdem Maßnahmen in der Bundeswehr getroffen, die Integration von Frauen nicht nur ermöglichen, sondern auch fördern. Sukzessive nahmen immer mehr Frauen den Dienst mit der Waffe auf. Mittlerweile sind ca. 18.000 Frauen als Soldatinnen in Deutschland tätig. Der Anteil der Frauen im Truppendienst beträgt ungefähr zehn Prozent und es ist geplant, diesen Anteil auf 15 Prozent zu steigern. An Auslandseinsätzen beteiligen sich über 330 Soldatinnen, von etwa 4.700 soldatischen Kräften, die sich insgesamt in einem Einsatz befinden (Zahlenangaben Juni 2014; www.bundeswehr.de). Diese Zahlen zeigen, der gemeinsame Dienst von Männern und Frauen ist vielerorts in der Bundeswehr bereits Alltag. Aber auf absehbare Zeit werden dennoch weite Bereiche der Armee Männerdomänen bleiben. Das gegenwärtige Leitmotiv „Wir. Dienen. Deutschland.“ kann jedoch nur gemeinsam von Soldatinnen und Soldaten umgesetzt werden. Dazu bedarf es eines geschlechterübergreifenden Selbstverständnisses von Männern und Frauen bei der Bewältigung ihrer Aufgaben im Rahmen der Landesverteidigung, der Krisenprävention und der Einlösung von Verpflichtungen der deutschen Armee im Rahmen europäischer und internationaler Bündnisse. Zum Kern eines solchen Selbstverständnisses gehört die vorbehaltlose wechselseitige Anerkennung der Soldatinnen und Soldaten, unabhängig von ihrem Geschlecht. Die Überwindung von bislang institutionell verankerten Ordnungsmustern und kulturell überlieferten Stereotypen, die auf der Geschlechterdifferenz beruhen und die ungleiche Partizipations- und Handlungschancen zwischen den Geschlechtern bezwecken, ist

daher als große Herausforderung zu einer durchdringenden Modernisierung und Organisationsentwicklung der Bundeswehr zu betrachten.¹

Mosse definiert den Begriff des Stereotyps als ein „standardisiertes geistiges Bild“ und als „unveränderliche Betrachtungsweise einer bestimmten Sache“. „Ein solches Bild muss leicht verständlich sein, soll es Wirkung zeigen. Das internalisierte visuelle Bild, das mentale Bild, vertraut wiederum auf die Wahrnehmung der äußeren Erscheinung und beurteilt danach den Wert des Menschen. Stereotypen objektivieren die menschliche Natur und machen es leicht, etwas auf den ersten Blick zu verstehen oder ein Urteil zu fällen“ (Mosse 1997: S. 11). Synonyme Begriffe zu Stereotyp sind Vorurteil und Klischee. Die Funktion von Stereotypen sieht Mosse darin: „Stereotypen traten im modernen Zeitalter als Teil einer allgemeinen Suche nach Symbolen in Erscheinung, um angesichts der verwirrenden Auswirkungen das Abstrakte konkret zu machen“ (Mosse 1997: S. 11). Geschlechtsspezifische Stereotypen verhindern die Wahrnehmung von Frauen und Männern als Individuen.

Freilich vollzieht sich dieser in Gang gesetzte Wandel der überkommenen Geschlechterordnung in der Bundeswehr nicht in einer Laborsituation, sondern als Teil gesamtgesellschaftlicher Veränderungen in Deutschland: Die auf der Geschlechterdifferenz beruhende Arbeitsteilung, nach der die Beziehungen zwischen Männern und Frauen bislang geordnet waren, verliert immer mehr ihre Funktion. Das bürgerliche Strukturmuster der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung (vgl. Graßl 2000: S. 171-221), das den Männern die Zuständigkeit für die Berufswelt und den Frauen für die privaten Haushalte zuwies, erweist sich kaum mehr als zukunftstauglich. Es ist weitgehend überholt, aber – und darin liegt für Frauen und Männer eine erhebliche Schwierigkeit, Beruf, Partnerschaft und Familie zu verbinden – längst nicht überwunden. Vordergründig verändern sich die überkommenen Arrangements der Beziehungen zwischen Frauen und Männern, nicht nur in der Arbeitswelt, sondern auch im Privatleben, in der Familie und in der Partnerschaft radikal. Aber institutionelle, vor allem sozialpolitische Verankerungen tradiertster Geschlechterstereotypen erweisen sich als zählebig und beeinflussen die Geschlechter in ihren beruflichen und privaten Verhältnissen weiterhin. Jedoch lassen sich aus den Geschlechterstereotypen immer weniger Orientierungen für ein Miteinander, für eine gemeinsame Arbeits- und Lebenspraxis und für das Verhältnis der männlichen und weiblichen Partner zueinander ableiten.

Zukunftsweisende ethische Grundlagen, auf denen die Partnerschaften zwischen Männern und Frauen aufbauen, sind daher neu zu bedenken. Im Folgenden werden die damit verbundenen nicht immer leicht zu bewältigenden, aber faszinierenden Anforderungen betrachtet, die Männer und Frauen in der Bundeswehr in ihrem kamerad-

¹ Der Begriff *Gender Mainstreaming* ist Teil der offiziellen Selbstdarstellung der Bundeswehr. Er artikuliert eine Absichtserklärung, alle Struktur- und Funktionszusammenhänge in der Bundeswehr nach ihrer Bedeutung für die Förderung der Integration von Soldatinnen zu durchleuchten. Entscheidend ist jedoch nicht die Absichtserklärung, sondern die gelingende Alltagspraxis.

schaftlichen Handeln, in der Bildung von Freundschaften und in der Entwicklung von Partnerschaften zu bestehen haben. Dabei soll zunächst ein Blick auf die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Orientierungsmuster geworfen werden. Dort haben sich im Zuge des Wandels der Beziehungen zwischen den Geschlechtern verschiedene Modelle von Partnerschaft² herauskristallisiert, die heutzutage von Soldatinnen und Soldaten gelebt werden. Der Begriff Partnerschaft wird – wie auch in der Alltagssprache – in einem weiten Sinne von Kooperation (in der Bundeswehr) und in einem engeren Sinne von Paarbeziehung (Ehe und Intimität einschließende Freundschaft) gebraucht.

Merksatz

Die Dienstauffassung in der Bundeswehr beruht nach der Öffnung für Frauen nicht mehr auf Geschlechterstereotypen über unterschiedliche Fähigkeiten und Aufgaben von Männern und Frauen. Die Herstellung der tatsächlichen Gleichheit von Soldatinnen und Soldaten ist Ziel eines Lernprozesses, der das aktive Engagement beider Geschlechter alltäglich erfordert.

2 Die Rahmenbedingungen der allmählichen Erosion der institutionell verankerten Geschlechterstereotypen

2.1 Das Familienernährer-Hausfrauen-Modell

Die Öffnung der Bundeswehr für den Dienst von Frauen stellt einen großen Schritt hin zu einer gleichberechtigten Teilnahme von Männern und Frauen innerhalb der Arbeitswelt und darüber hinaus dar. Mit dem Militär wurde ein Aufgabengebiet für Frauen zugänglich, das über lange Zeit als ausschließliche Männerdomäne angesehen wurde. Mit dem Ausschluss verknüpft waren Geschlechterstereotypen, nach denen Frauen von Natur aus schwache, schutzbedürftige Wesen und Männer starke beschützende Kämpfer sind. Daraus ergab sich die Aufgabenteilung, dass Männer aktiv die schwachen Frauen, Kinder und alte Menschen zu beschützen haben, während die Frauen und mit ihnen die Menschen, die ihrer Fürsorge unterliegen, auf den Schutz der Männer vertrauen dürfen. Mittlerweile nehmen sich in modernen Gesellschaften Män-

² Die im Folgenden diskutierten Modelle für die Analyse unterschiedlicher Familienformen stellen generalisierte Muster dar, d. h. sie erfassen das reale Partnerschaftsverhalten von Männern und Frauen idealtypisch. Für ein angemessenes Verständnis ist zu berücksichtigen, dass konkrete Biographien von Individuen zumeist durch Abfolgen verschiedener Existenzweisen (Single, Ehe, Familie) geprägt werden.

ner und Frauen viel differenzierter wahr; dennoch reproduzieren sich Geschlechterstereotypen auch heute noch durch familiäre, religiöse und schulische Sozialisation.

Obwohl bereits der Art. 3 GG die Gleichberechtigung von Männern und Frauen einfordert, wurde mit der Gründung der Bundesrepublik Deutschland kulturell das skizzierte Strukturmuster der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung erneut idealisiert und institutionell im Rahmen der Sozialpolitik umgesetzt, während es in vielen westlichen Ländern und in der ehemaligen DDR seine vorrangige Orientierungsfunktion einbüßte. Die Familienernährer-Hausfrauen-Ehe³ bildete den institutionellen Kern der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung (vgl. Bender/Graßl 2004: S. 107-124). Demnach war die Arbeits- und Berufswelt Domäne der Männer, die das Familieneinkommen verdienten und damit ihre patriarchale Herrschaftsposition gegenüber den von ihnen materiell abhängigen Ehefrauen begründeten. Die Frauen sollten dem Arbeitsmarkt fern bleiben, die Familienarbeit zuhause erledigen und ihre Ehemänner, Kinder und hilfs- und pflegebedürftigen Angehörigen versorgen. Widmeten sich Frauen nicht hingebungsvoll diesen Aufgaben, gerieten sie schnell in Verruf.⁴ Die fast ausschließlich familiäre Rolle der Frauen entlastete die Ehemänner von vielen Verpflichtungen innerhalb ihrer privaten Haushalte und trug gleichzeitig dazu bei, dass sich die Familienernährer auf das berufliche Engagement konzentrieren konnten, zumeist angetrieben durch die hohen Erwartungen und die informelle Zuarbeit ihrer Gattinnen. Partnerschaft bedeutete damals, dass Ehefrauen die Interessen und die Karrieren ihrer Ehemänner tatkräftig unterstützten. Die Ehemänner belohnten diesen Einsatz. Zumeist kamen sie, ohne wankelmütig zu werden, ihren kulturellen und materiellen Versorgungspflichten für Frauen und Kinder nach. Die Scheidungsquote blieb damals auf niedrigem Niveau (vgl. Statistisches Bundesamt 2012: S. 8). Von heute aus betrachtet erscheinen nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs die 1950er und 1960er Jahre des Wirtschaftswunders und der Restituierung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung innerhalb der Kleinfamilie zugleich als Traum (die Ehefrauen führten vorbildlich den Haushalt, standen den Angehörigen zur Verfügung und die Ehemänner sorgten für die materielle Sicherheit und steigerten schrittweise Einkommen und Wohlstand der Familie) und Trauma (geprägt durch weibliche Unterwürfigkeit, patriarchale Herrschaft, Unnahbarkeit der Väter gegenüber ihren Kindern und oftmals durch eine zwanghafte sprachlose Paarbeziehung).

Dieses Arrangement der Familienernährer-Hausfrauen-Ehe kam den Berufskarrieren des männlichen Führungspersonals in der Bundeswehr entgegen. Mit der Aus-

³ Der Begriff des Familienernährer-Hausfrauen-Modells ist an die amerikanische Wohlfahrtsstaatsforschung und den Begriff des *Male Breadwinner-Model* angelehnt (vgl. Lewis 2001: S. 157). In der Forschung über die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung werden hinsichtlich der Betonung der alleinigen Rolle des Mannes für die Erwirtschaftung des Familieneinkommens auch folgende Begriffe verwendet: Modell des starken Familienernährers, Alleinverdienermodell oder Einverdienermodell.

⁴ Der Vorwurf Rabenmutter gegen beruflich stark eingespannte Mütter ist auch heutzutage in Deutschland nicht aus der Welt.

übung des Dienstes waren und sind häufiger Wohnortwechsel, Abwesenheit vom Lebensmittelpunkt der Familie und lange Arbeitszeiten verbunden, die durch die Anpassungsleistungen der nicht beruflich gebundenen Partnerinnen kompensiert werden und daher für die Partner nicht zwangsläufig zum Verzicht auf Familie und private Kontakte führen. Im Gegenteil: Als Offiziersgattinnen (*Officer's Wife*) setzten die Frauen oftmals ihre Energien für die Pflege sozialer Kontakte ein, die die Karriere ihrer Ehemänner wohltuend ergänzten (vgl. Harrell 2013: S. 55-75). Für das Paarverhalten in der US-Armee hat sich der Begriff *Officer's Wife* etabliert. Anders als in Deutschland fand und findet das Leben von Armeeeingehörenden vorwiegend im räumlich abgegrenzten Rahmen ihrer Base statt. Das freiwillige soziale Engagement der Ehefrauen war dort über lange Zeit selbstverständlich.

Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung der Familienernährer-Hausfrauen-Ehe wurde durch die institutionelle Verankerung des Subsidiaritätsprinzips im westdeutschen Sozialstaat geschützt. Subsidiarität gewährleistet die Zuständigkeit und den Vorrang der kleinsten gesellschaftlichen Einheit (hier der Familien und damit in den Familien faktisch der Frauen) für die Bewältigung ihrer Aufgaben vor der Intervention der größeren Ordnungsmächte (hier dem Staat) und bewirkt die Zurückhaltung von Bund, Ländern und Kommunen, soziale Dienstleistungen anzubieten. Subsidiarität in diesem Zusammenhang besagt, „dass weder der Staat noch der Markt die Sicherung der Lebensrisiken der Menschen [...] tragen [...]. Dafür seien in erster Linie die Familien verantwortlich“ (Graßl 2000: S. 93). Der Staat unterstützt Familien vielmehr durch finanzielle Transfers (Kindergeld, steuerliche Vergünstigungen, Elterngeld, neuerdings auch Betreuungsgeld) und fördert damit die Familienernährer-Hausfrauen-Ehe.

Dieser sozialpolitischen Institutionalisierung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung lag ein breiter Konsens zwischen Parteien, Verbänden und Kirchen zugrunde (vgl. Schmidt 2005; ders. 2007). Im Zuge der Gründung der Bundeswehr verwundert es daher nicht, dass Frauen lediglich Zugang zu den Bereichen Militärmusik und Sanitätsdienst erhielten. Mit dem Leitbild vom Staatsbürger in Uniform, der Inneren Führung als Organisationsphilosophie, dem sukzessiv ausgebauten Schulungs- und Bildungswesen, der Wehrpflicht, vor allem dem Bekenntnis zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung und der Anbindung als Parlamentsarmee an die rechtsstaatlichen Entscheidungsprozesse wurde die Bundeswehr als eine der modernsten Armeen der Welt gegründet. In der Einstellung zu Frauen setzte sich jedoch eine konservative Haltung durch (vgl. Ahrens 2005: S. 32-44).

Merksatz

Die lang anhaltende Geltung der sozialpolitisch verankerten Familienernährer-Hausfrauen-Ehe in Deutschland ging mit der Dominanz von Geschlechterstereotypen einher, die nicht mehr zeitgemäß sind. Die Zukunft gehört dem beruflichen Selbstbestimmungsrecht beider Geschlechter in der Berufswelt und in der Familie. Daher sind beide Geschlechter aufgerufen, auf faire Weise Berufs- und Familienarbeit zu teilen.

2.2 Das eineinhalb Familienernährer-Modell

In das festgefügte Geschlechterarrangement der Bundesrepublik geriet erst Bewegung, als das hochindustrialisierte Deutschland mit dem Ausbau der sekundären und tertiären Bildungseinrichtungen in den 1960er und 1970er Jahren Voraussetzungen schuf, um an den Strukturwandel zur Dienstleistungsgesellschaft der westlichen Industrieländer anzuschließen. Dort konnte beobachtet werden, dass die Tertiarisierung der Ökonomie auch die Erwerbstätigkeit von Frauen begünstigte. In Deutschland erwarben die Kinder aus der Mittelschicht und hier insbesondere die Mädchen im Zuge der Bildungsexpansion höhere Bildungsabschlüsse (vgl. Geißler 2010: S. 273). In der Folge davon stieg allmählich die Erwerbsbeteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt. Zu den Tätigkeiten im Handel, die Frauen seit eh und je inne hatten, eroberten sie sich familiennahe, soziale Beschäftigungsfelder. Vom Interesse an einem Arbeitsplatz in der Armee waren sie damit noch weit entfernt.

Die kulturelle Liberalisierung in Deutschland im Zuge der Studentenbewegung, zu der auch die Emanzipation einfordernde Frauenbewegung beitrug, änderte an der Geschlechterdifferenz als Grenze, die über Macht, Ressourcen und Aufgabenteilung in der Gesellschaft entscheidet, wenig. Aber Pluralisierung, Wertewandel und Individualisierung, aufzufassen als in allen modernen Gesellschaften wirkende langfristige Trends, bekamen einen kräftigen Schub.⁵ Frauen formulierten vermehrt Ansprüche auf ein ihnen gemäßes Leben, wozu eben auch politisches Engagement, Berufstätigkeit und gleichberechtigte Mitgestaltung der Partnerschaft zählen. Dennoch ziehen sich die nun besser ausgebildeten Frauen aus der Erwerbstätigkeit zurück, wenn sie ihre Familie gründen. In dieser Phase verstärken dagegen die Männer ihren Einsatz am Arbeitsmarkt (vgl. Hofäcker 2010: S. 23-55).

1977 fallen bis dahin geltende gesetzliche Regelungen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und der Herrschaftsausübung durch den Ehemann in der Familie gänz-

⁵ In Deutschland lösten sich die tradierten Milieus der Kirchen, der Parteien und der Gewerkschaften allmählich auf. Auch die Bundeswehr konnte und kann sich nicht mehr darauf verlassen, ihr Personal aus konservativen militärraffinen Milieus zu rekrutieren. Die Chancen für einen männlichen Offizier, dass sich seine Partnerin nach dem *Officer's Wife*-Rollenmodell verhalten wird, nahm beträchtlich ab.

lich weg. Sukzessive wird das Strukturmuster der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und damit deren institutioneller Kern, die Familienernährer-Hausfrauen-Ehe, modifiziert: Teilzeitbeschäftigung und diskontinuierliche Beschäftigungsformen kristallisierten sich zunehmend als Merkmale von weiblichen Erwerbsbiographien heraus. Das Einkommen der Frauen nutzen die privaten Haushalte als willkommenen Hinzuverdienst. Partnerschaft bedeutet nicht mehr fraglose Unterstützung des Ehepartners durch die Partnerin; aber die Berufsinteressen der Ehefrauen werden innerhalb der Paargemeinschaft keineswegs als gleichwertig mit denen des Mannes betrachtet. Mehr als in anderen modernen Gesellschaften setzt sich in Deutschland das eineinhalb-Familienernährer-Modell durch.⁶ Allerdings verliert auch das Ideal vom Familienglück, das auf Kinderreichtum und unauflöslicher Paarbindung beruht, an Einfluss. Nach der *Baby-Boomer*-Phase verzeichneten die 1970er Jahre bereits einen erheblichen Geburtenrückgang (vgl. Ziefle 2009: S. 67). Den Partnern erscheinen ihre kinderarmen Ehen nicht mehr sakrosankt. Ehen werden nunmehr später geschlossen und früher wieder aufgelöst. Mittlerweile wird jede dritte Ehe geschieden (vgl. Statistisches Bundesamt 2012: S. 8).

1989 konfrontiert die Wiedervereinigung die westdeutsche Gesellschaft mit Frauen, die ihr Leben lang voll erwerbstätig waren, dafür vom Staat Unterstützung in der Kinderbetreuung erwarteten und auf die selbstverständliche Akzeptanz ihrer Berufstätigkeit bei ihren Partnern bauten. Aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit nach der Wiedervereinigung in den neuen Bundesländern und aufgrund von sozialpolitischen Kompensationen (u. a. Frühverrentung) passten sich viele Eheleute der westdeutschen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung an. Aber auch in der ehemaligen DDR gab es keine vollständig gleichberechtigte Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. Erst 1982 wurde der freiwillige Wehrdienst für Frauen in der NVA eingeführt. Die Führung der Armee lag allein in den Händen von Männern. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Zulassung zum Dienst von ideologischen Voraussetzungen (Linientreue) abhing. Nur wenige Frauen bewarben sich um eine Anstellung und nur wenige Frauen wurden nach der Wende in den medizinischen Dienst der Bundeswehr übernommen (vgl. Heinemann 2011: S. 86).

Inzwischen erodieren die überkommenen Muster geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung und die damit verbundenen Rollendefinitionen immer mehr. „Quantitative Daten auf der Basis des Sozio-ökonomischen Panels zeigen, dass der Anteil von Paaren mit männlichem Alleinernährer in *Westdeutschland* von 41 % (1984) auf 23 % (2003) sank, wohingegen das modernisierte Ernährermodell [oder eineinhalb-Familienernährer-Modell, C.B.] im gleichen Zeitraum einen Zuwachs von 21 % auf 30 % ver-

⁶ In der Wohlfahrtsstaatsforschung werden auch die Begriffe Zuverdiener-Modell, Ernährer-Zuverdiener-Modell, modernisiertes Ernährermodell, modifiziertes Ernährermodell, seltener auch moderates Alleinverdienermodell oder Vereinbarkeitsmodell der Versorgerehe verwendet (vgl. Pfau-Effinger 2005: S. 1-10).

zeichnete. In *Ostdeutschland* lässt sich eine Persistenz des Leitbilds der Doppelverdiener-Partnerschaft beobachten: Hier waren 2003 in deutlich mehr Paaren (38 %) beide Partner vollzeiterwerbstätig als in Westdeutschland (20 %)“ (Henninger 2006: S. 24).

Gänzlich verschwunden sind die Muster aber nicht (vgl. Meuser 2012). Die wachsende Zahl von erwerbstätigen Frauen hat das Familienernährer-Hausfrauen-Modell zwar in Frage gestellt, aber keineswegs beseitigt. Die Bildungserfolge der Frauen haben gesamtgesellschaftlich noch nicht dazu geführt, dass sie ihre Positionen in der Arbeitswelt hinsichtlich ihres Erwerbsstatus und ihres Einkommens wesentlich verbessern konnten. „Der Gender-Pay-Gap, d. h. die Lücke zwischen den durchschnittlichen Erwerbseinkommen von Frauen und Männern, beträgt in Deutschland aktuell 23 %. Mit anderen Worten: Frauen verdienen in Deutschland im Durchschnitt pro Arbeitsstunde 23 % brutto weniger als Männer“ (Klammer/Klenner/Pfahl 2010: S. 18). Der hohe Anteil der Frauen, die Teilzeitarbeit leisten, bedeutet, dass nach wie vor der größte Teil der Frauen in Abhängigkeit vom Familieneinkommen des Ehemanns lebt. Gleichzeitig werden Frauen von der Gesellschaft als auch von ihren Ehemännern als hauptverantwortlich für die Erziehung und Betreuung der Kinder gesehen. Der Ausbau der Krippen, Kindertagesstätten und Ganztagschulen trägt in Quantität und Qualität ebenfalls noch nicht überall verlässlich zur Entlastung der familiären Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsaufgaben bei.

Frauen und Männer aus der Mittelschicht glauben, dass sie den hohen Ansprüchen, die sie in der Erziehung ihrer Kinder erfüllen sollen, nur durch immensen finanziellen und zeitlichen Einsatz gerecht werden können. Viele verzichten daher auf Kinder. Zwar nehmen auch immer mehr Männer die angebotene Elternzeit wahr, möchten an der Erziehung ihrer Kinder beteiligt werden und erwirken eine stärkere Berücksichtigung beim Sorgerecht. Aber die Erwartung, dass sie das Familieneinkommen sichern und daher einer gut bezahlten Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen, besteht gesellschaftlich weitgehend nach wie vor, während Frauen als Hinzuverdienerinnen in den Dienstleistungssektoren Teilzeittätigkeiten und schlecht bezahlte Jobs ausüben (vgl. Bender/Graßl 2012). In Hinblick auf die künftige Verknappung von Arbeitskräften aufgrund des demographischen Wandels ist die Perspektive, das Arbeitsvermögen von gut ausgebildeten Frauen vorwiegend zu Teilzeitarbeit zu nutzen, gesellschaftlich sehr problematisch.

Zweifellos sind Männer und Frauen in ihrem Verhalten nicht mehr auf die Erfüllung traditioneller Geschlechterrollen festzulegen. Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, die das Modell der Familienernährer-Hausfrauen-Ehe im Nachkriegsdeutschland regulierte, ist nicht mehr alleingültig. Aber moderne Gesellschaften entwickeln sich pfadabhängig und verändern ihre institutionellen Weichen (wie Betreuungsangebote, Sozialpolitik, Steuergesetze) nur langsam. So sind für viele Eltern die hohen Anforderungen, die heutzutage an Familien gestellt werden, bei mangelnder institutioneller oder verwandtschaftlicher Abfederung nur schwer zu bewältigen. Die daraus resultierenden Probleme, die sich oftmals als Konflikte (wer, was, wann, wo erledigt) in den

Paarbeziehungen reflektieren, führen meist dazu, dass Frauen zumindest phasenweise, solange die Kinder klein sind, nach wie vor traditionelle Rollenverpflichtungen akzeptieren, ohne dass sich ihre Partner gleichermaßen an der Hausarbeit beteiligen (vgl. Gille/Marbach 2004). Das Risiko der Altersarmut beim (zeitweiligen) Verzicht auf Erwerbstätigkeit ist jedoch erheblich, falls die Ehe frühzeitig beendet wird und der Wiedereinstieg ins Berufsleben nicht gelingt. Hinzu kommt: Im deutschen Scheidungsrecht wurden Verpflichtungen auf Unterhaltszahlungen, die früher an der Norm der Lebensstanderhaltung ausgerichtet wurden und Frauen oftmals ein auskömmliches Einkommen außerhalb des Arbeitsmarktes auch nach der Scheidung sicherten, größtenteils aufgehoben.

Als zusätzliches Risiko für Ehefrauen, sich am überkommenen Modell keiner oder nur „halbierter“ Erwerbstätigkeit zu orientieren, ist das modifizierte Verhalten von Ehemännern zu berücksichtigen: Sie haben vielfach über Jahre Zeit und Energie in ihren Beruf investiert und konnten dadurch ihr Einkommen erhöhen. Nachdem sie in wirtschaftlicher Hinsicht ihren Zenit erreicht haben, belohnen sie sich immer häufiger mit einer jüngeren Frau. Attraktive junge Frauen wiederum schätzen oftmals ihre eigene Durchsetzungsfähigkeit in einem männerdominierten Karrierefeld pessimistisch oder den Aufwand als zu hoch ein und nutzen die biographisch nicht wiederkehrenden großen Chancen ihrer Jugendlichkeit, durch Heirat mit einem „vermögenden“ Mann Versorgungssicherheit zu erreichen. Die überkommenen Geschlechterstereotypen vom beschützenden Mann und der schutzbedürftigen Frau sind hier noch verhaltenswirksam. Allerdings sind auf diesem Heiratsmarkt gut ausgebildete Frauen, die nicht aus der Unterschicht stammen, im Vorteil. Im Heiratsverhalten zeigt sich eine zunehmende Tendenz der Männer, sich nicht „nach unten“ zu verheiraten (vgl. Grabka 2010). Einen langlebigen Trend zur Homogamie erkennt Wehler in Deutschland (vgl. Wehler 2013: S. 93-96).

Auf die Reproduktion der Geschlechterdifferenz in der Arbeitswelt – Frauen arbeiten in der personennahen Erziehung, Pflege und Betreuung, Männer dagegen an technikdominierten Plätzen in der Industrie – verweist in der Bundeswehr, dass der überwiegende Anteil von Soldatinnen im Sanitätsdienst beschäftigt ist, während die Spezialkräfte weiterhin Männerdomänen darstellen und ihre Öffnung nur zäh verläuft. Die begehrten Führungspositionen, die aufgrund besonderer Auszeichnungen zu erreichen sind, bleiben in Männerhand. Die Emanzipation von Männern und Frauen in der Bundeswehr, die durch ihren gemeinsamen Dienst voneinander lernen, gerät auf diese Weise ins Stocken.

Auch die Partnerschaften der Soldatinnen und Soldaten werden von dem in Deutschland vorherrschenden Modell der eineinhalb Familienernährer-Hausfrauen-Ehe bzw. der Hinzuverdiener-Ehe geprägt, stellt dieses Modell doch einen Kompromiss dar, der von keinem der Partner den völligen Verzicht auf Erwerbstätigkeit erzwingt und dennoch mehr Zeit für Familie bedeutet. Soldaten, die während ihrer Ausbildung und ihrer Einsätze über längere Zeit abwesend von zuhause sind und sich

nicht an der Familienarbeit beteiligen können, profitieren davon. Bislang sind es jedoch überwiegend Frauen, die Teilzeittätigkeiten ausüben und ihre Partner durch die hauptverantwortliche Übernahme der häuslichen Verpflichtungen entlasten. Sie gehen damit Risiken des Verzichts auf beruflichen Aufstieg und einer geringeren Rente im Alter ein.

Die Selbstverständlichkeit dieses Verzichts der Frauen ist jedoch nicht mehr zeitgemäß. Bei Partnerschaften mit gut ausgebildeten Frauen, deren Karrierechancen sich permanent verbessern, ist daher zu prüfen, ob nicht der männliche Partner Aus- und Teilzeit in Anspruch nimmt. Insbesondere gilt dies für Soldatinnen, die bereits durch ihre Berufswahl eine große Bereitschaft zeigen, sich nicht von Geschlechterstereotypen beeinflussen zu lassen. Beruflich engagierte Soldatinnen sollten daher das Gespräch mit ihrem Partner darüber suchen, wer von beiden sein berufliches Engagement (vorübergehend) reduziert. Die Bundeswehr wird sich auf eine verstärkte Nachfrage nach Teilzeittätigkeiten und flexiblen Arbeitsmodellen einstellen müssen. Die Sicherheit des Arbeitsplatzes ist ein großer Vorteil, den die Bundeswehr für Paare und Familien bietet.⁷ Belastungen von Einsätzen und häufiger Standortwechsel stehen dagegen. Eine moderne Armee mit einer hervorragenden Organisationskultur zeichnet sich auch dadurch aus, dass sie den Bedürfnissen der Soldatinnen und Soldaten weitgehend entgegenkommt, Beruf und Familie zu verbinden. Neben flexiblen Arbeitszeitmodellen gehören dazu die Berücksichtigung von Partnerschaften in der Personalplanung und der Ausbau einer familienfreundlichen Infrastruktur.

Merksatz

In Deutschland üben viele Frauen eine Teilzeittätigkeit aus, um Partnerschaft, Familie und Beruf zu vereinbaren. Das Modell der eineinhalb Familienernährer-Hausfrauen-Ehe stellt einen Kompromiss dar, birgt aber auch viele Risiken für Frauen. Die Orientierung der meisten Paare an diesem Kompromiss-Modell konfrontiert die Gesellschaft künftig mit Problemen, Ressourcen sinnvoll einzusetzen, wenn Frauen zwar gut ausgebildet werden, aber ihr Arbeitsvermögen nur suboptimal ausgeschöpft wird.

2.3 Das Doppelverdiener-Modell

Viele Paare streben in ihren Ausbildungsphasen danach, später gleichberechtigt die Arbeit in Beruf und Familie aufzuteilen, scheitern aber, wenn die Anforderungen durch Berufseinstieg oder durch Fürsorgeaufgaben (dem Kind, den Kindern oder auch be-

⁷ Dieser Vorteil fällt künftig bei abnehmenden Bewerberzahlen weniger ins Gewicht, da auch andere Arbeitgeber wieder langfristige Bindung anbieten.

treuungsbedürftigen Eltern gegenüber) zunehmen. Doppelverdiener-Ehen⁸ sind vor allem in Ländern mit ausgebauten Systemen der Kinderbetreuung, wie in den skandinavischen und angelsächsischen Ländern, aber auch in Frankreich, üblich. In diesen Ländern (im Unterschied zu Holland) werden wenig Teilzeitstellen angeboten und die Ehepartner werden steuerlich getrennt veranlagt. Die Geburtenrate liegt dort dennoch über der seit vielen Jahren konstant niedrigen Rate in Deutschland. Doppelverdiener-Paare leben bevorzugt in oder am Rande von größeren Städten, der Zugang zu unterstützenden Infrastrukturen ist ihnen wichtig. In Deutschland haben sie in der Regel keine oder nur wenige Kinder. Oftmals handelt es sich dabei um Paare, in denen beide Partner hervorragend ausgebildet sind und die daher biographisch erst spät in den Beruf einsteigen. Für Frauen ergibt sich daher das Dilemma, dass Berufseinstieg und Familiengründung gleichzeitig zu bewältigen sind. Diese Situation überfordert vielfach die Betroffenen und trägt dazu bei, dass schon relativ junge Menschen über Stress klagen. Viele Paare entscheiden sich gegen Kinder, um ihre Energie in den Beruf zu investieren, flexibel zu bleiben und ihr Leben zu genießen. Eine Umkehrung des Trends ist nicht in Sicht. Gleichgesinnte kinderlose Ehepaare oder Singles bilden die Trägerschichten innovativer und kreativer Milieus, in denen Kinder zunehmend unbekannte Lebewesen werden.⁹

Für die Bundeswehr als moderne und sozialpolitisch innovative Organisation ist zu hoffen, dass es ihr gelingt, Männer und Frauen hervorragend auszubilden und durch interessante Karriereverläufe an sich zu binden. Dabei ist vor allem zu berücksichtigen, dass eine nachhaltige und selbstverständliche kameradschaftliche Zusammenarbeit zwischen Soldatinnen und Soldaten nur gelingt, wenn Frauen zunehmend Führungspositionen einnehmen. Frauen, die in der Bundeswehr Karriere machen und Führungspositionen inne haben, werden weitgehend in Vollzeit erwerbstätig sein und in ihrer Partnerschaft die volle Berufstätigkeit beider Partner zu vereinbaren haben. Die Bundeswehr kann solchen Paaren entgegenkommen, indem sie attraktive Unterbrechungs- und Wiedereinstiegsoptionen anbietet und eine kluge Standortwahl betreibt, die es den Paaren erleichtert, ihren Lebensmittelpunkt zu fixieren.

⁸ Das Doppelverdiener-Modell wird auch als Doppelernährermodell, Doppelversorgermodell oder Zwei-Verdiener-Modell bezeichnet. Hinzu kommt die Unterscheidung, ob die Hausarbeit partnerschaftlich geteilt wird. Für Ländervergleiche wird das Doppelverdiener-Modell hinsichtlich der Kinderbetreuung erweitert: Man spricht vom Doppelverdiener-Modell mit externer Kinderbetreuung oder egalitär erwerbsbezogenem Modell und vom Doppelverdiener/Doppelbetreuer-Modell oder egalitär familienbezogenem Modell.

⁹ In Politik, Wissenschaft und Medien lassen sich gelegentlich Ehepaare identifizieren, die durch ihre unterschiedlichen Nachnamen einer größeren Öffentlichkeit ihre Partnerschaft nicht kenntlich machen, aber umso intensiver ihr Netzwerk für das beiderseitige Fortkommen nutzen.

2.4 Das Familiernährerin-Hausmann-Modell, Singles und Alleinerziehende

Frauen, die allein auf sich gestellt ihre berufliche Karriere vorantreiben, fühlen sich oftmals gezwungen, auf Partnerschaft und Kinder zu verzichten. In der Arbeitswelt adaptieren sie Verhaltensmuster, die in der Vergangenheit ausschließlich Männern zugeschrieben wurden. In konservativen Gesellschaften, die kulturell von starken Geschlechterstereotypen geprägt sind, gilt berufliches Durchsetzungsvermögen als unweiblich. Männer tun sich nach wie vor schwer, die Überlegenheit von Frauen zu akzeptieren, gehörte es doch lange Zeit zum Geschlechterstereotyp von Männlichkeit, Frauen überlegen zu sein. In der Unsicherheit, was Männer und Frauen heutzutage voneinander erwarten und in der Schwierigkeit der Partner herauszufinden, was Gleichberechtigung jeweils konkret in der Beziehung bedeutet, liegen Ursachen dafür, dass viele Frauen und Männer im heiratsfähigen Alter über lange Phasen allein leben.

Ein wechselseitiger Rollentausch in nennenswertem Umfang, bei dem auch Männer Aufgaben und Verhaltensmuster von Frauen übernehmen, findet nur in wenigen Einzelfällen und oftmals nur vorübergehend statt.¹⁰ Wenn Männer umgekehrt Tätigkeiten im Beruf oder in den privaten Haushalten ausüben, die früher vorwiegend durch Frauen praktiziert wurden, ernten sie dafür selten gesellschaftliche Anerkennung. Dies gilt auch für Männer, die bereit sind, die Arbeit innerhalb der Familie und im Haushalt zu übernehmen und die auf diese Weise ihren Partnerinnen, die stark durch ihre Karriere beansprucht sind, den Rücken frei halten; ein Rollenverhalten, das bislang als genuin weiblich galt. Ein solcher Rollentausch setzt eine erhebliche Emanzipation der beiden Partner von den überkommenen Geschlechterstereotypen voraus. Die Partner, vor allem die Männer, leiden zumeist erheblich darunter, dass die Umwelt, der Freundeskreis und die (ehemaligen) Kollegen, dem Betreffenden nicht nur die Anerkennung verweigern, sondern aggressiv latent oder manifest durchblicken lassen, dass sie ihn als Weichei betrachten. Hier kommt eine äußerst verbreitete Vorstellung über die Beziehung der Geschlechter zum Ausdruck, die zwar weitgehend anpassungsfähig erscheint, in mancher Hinsicht aber keinen Kompromiss eingeht. Dieses männerbegünstigende Stereotyp lautet in etwa so: Frauen dürfen alles, aber in den „ureigensten“ Männerdomänen körperlicher Stärke, gesellschaftlicher Macht und finanziellem Einkommen ist die Überlegenheit des Mannes und die Unterlegenheit der Frauen zu wahren! Umgekehrt kommt dieses Stereotyp aber auch bei Frauen vor: Männer dürfen sich in jeder Richtung „neu erfinden“, aber sie müssen gegenüber Frauen die Stärkeren sein, die letztlich über eine höhere Position verfügen und „die Zeche bezahlen“ können (vgl. Bründel/Hurrelmann 1999).

Solche Stereotypen, die zugleich Erwartungen der Partner aneinander ausdrücken, verhindern Fortschritt in der Berufswelt und in der Familie. Sie tragen zu großen Miss-

¹⁰ Hanna Rosin (2013) zeigt in ihrem unterhaltsamen Buch „Das Ende der Männer und der Aufstieg der Frauen“ den allmählichen Wandel der Geschlechterstereotypen.

verständnissen zwischen Männern und Frauen bei. Auf deren Grundlage kann es nur einen erbitterten Kampf zwischen Frauen und Männern geben, die um Anerkennung ihres Engagements im Beruf und in der Familie ringen. Daher ist die Herausforderung, Beruf, Partnerschaft und Familie zu vereinbaren, eine immense Aufgabe für Männer und Frauen. Sie setzt ein hohes Maß an Verständnis, Fairness, Lern- und Dialogfähigkeit zwischen den Partnern in der Arbeitswelt wie im Privatleben voraus.

Die Bundeswehr ist eine in vieler Hinsicht herausgehobene gesellschaftliche Organisation, von deren Personal Effizienz, vorbildliches Verhalten und Einsatzbereitschaft erwartet wird. Sie ist daher in besonderem Maße aufgerufen, Lösungen zu entwickeln, dass Soldaten und Soldatinnen kameradschaftlich ihre beruflichen Aufgaben bewältigen und diese zugleich mit Familie und Partnerschaft vereinbaren können. Der gemeinsame Dienst ist ein hervorragendes Erfahrungsfeld, gerade weil die Geschlechterstereotypen im Militär lange vertreten wurden und nun überwunden werden müssen. Es hängt jedoch auch von jeder einzelnen Soldatin und jedem einzelnen Soldaten ab, ob sie die große Chance wahrnehmen, ihre Persönlichkeit durch die gemeinsame Arbeit in der Bundeswehr weiterzuentwickeln und dem Anliegen einer fortschrittlichen Armee gerecht zu werden. In diesem Zusammenhang kommt der Übernahme von Aufgaben und Positionen durch Frauen, die ehemals als typisch männlich galten, eine wichtige Funktion zu.

Die im Vergleich mit zivilen Arbeitsfeldern außergewöhnlichen Bedingungen der Soldatenlaufbahn, vor allem die längeren Abwesenheiten vom Lebensmittelpunkt der Partnerschaft und der Familie aufgrund von Ausbildungszeiten, Übungen und Einsätzen, belasten häufig die Beziehung der Paare. Viele Paare sind dabei eminenten Bewährungsproben (beispielsweise einer Spagatbeziehung) ausgesetzt und scheitern daran: Zu wenig gemeinsam verbrachte Zeit führt zu Entfremdung und Einsamkeit. Der häufige Wechsel von Standorten birgt für viele Betroffene die Gefahr, ihre sozialen Wurzeln zu verlieren. Ob die Freiheiten des ungebundenen Singletums einen für den Verzicht auf die vielfältigen Freuden von Partnerschaft und Familie entschädigen, entscheidet jeder selbst.

Die Schwierigkeiten, die heutzutage für die Partner bestehen, Beruf und Familie zu vereinbaren und einander auch in stressigen Zeiten zugewandt zu bleiben, lassen sich nicht immer glücklich bewältigen. Auch Soldatinnen und Soldaten geraten in die Lage, ihr Kind oder ihre Kinder allein zu erziehen.¹¹ Familienfreundliche Infrastrukturen, flexible Arbeitszeitmodelle und unbürokratisches Entgegenkommen seitens der Organisation sind hier besonders hilfreich.

¹¹ Der Bundeswehr-Pilot Uwe Rösler, Vater des ehemaligen Wirtschaftsministers, Vizekanzlers und FDP-Vorsitzenden Philipp Rösler, hat offensichtlich mit glänzendem Erfolg seinen Sohn allein erzogen.

Merksatz

In der Bundeswehr wird die Erosion der überkommenen Geschlechterbeziehungen besonders erfahrbar, da vielerorts der Dienst von Soldatinnen und Soldaten gemeinsam ausgeübt wird, wo früher nur Männer tätig waren. Um die daraus entstehenden Konflikte zu lösen, ist darauf zu achten, dass den Betroffenen genügend Raum und Zeit zur Verfügung gestellt werden, diesen tiefgreifenden kulturellen Wandel zu reflektieren und bewusst zu vollziehen. Die Entwicklung der Dialogfähigkeit der Soldatinnen und Soldaten ist auch für die Bildung und Beibehaltung eines stabilen familiären und freundschaftlichen Umfelds wichtig.

3 Berufung – jenseits der Geschlechterdifferenz

3.1 Das Leitbild des soldatischen Berufs

Die Bundeswehr hatte in den letzten zwanzig Jahren erhebliche Herausforderungen zu bewältigen. Wie nur wenige andere gesellschaftliche Organisationen ist sie gezwungen, Veränderungen im internationalen und globalen Kräfteverhältnis, die Deutschland und seine Bündnispartner betreffen, zur Kenntnis zu nehmen und sich darauf einzustellen. Derzeit befindet sich die Bundeswehr in einem Prozess der Neuausrichtung, der immer mehr Gestalt annimmt (vgl. von Bredow 2010; Franke 2012). Dieser Prozess hat erhebliche Auswirkungen auf das Miteinander von Soldatinnen und Soldaten, weil er nach innen das Anforderungsprofil des Soldatenberufs und dessen Umsetzung in der Organisation und nach außen die Attraktivität des Berufs verändert.

Wie bei allen Organisationen, die über Generationen hinweg bestehen, kommt der Führung die wichtige Aufgabe zu, zentrale und noch gültige Leit motive der Gründungsphase und Geschichte weiterzuentwickeln. Für die Bundeswehr sind damit vor allem die Leitbilder Armee in der Demokratie, Staatsbürger in Uniform und Integration des Militärs in die westlichen europäischen und internationalen Bündnisse gemeint. Es gilt deren Bedeutung lebendig zu halten, auch dort, wo sich diese Leitbilder nachwachsenden Generationen nicht mehr selbst eident erschließen. Außerdem sind sie mit den neueren Positionsbestimmungen nach dem Ende des Kalten Krieges und den Lehren der Bundeswehr aus dem Afghanistan-Einsatz in Einklang zu bringen. Im Ost-West-Konflikt ging es darum, bereit zum Einsatz zu sein, wenn Abschreckung nicht mehr funktionierte. Heutzutage sind unter den politisch-gesellschaftlichen Bedingungen von zerfallenden Staaten und in deren Folge von „asymmetrischen Konflikten“ Auslandseinsätze mit hohen und wenig kalkulierbaren Risiken für die Soldaten und Soldatinnen wahrscheinlich geworden (vgl. Kaldor 2000: S. 52-109; Münkler 2002: S. 13-22).

In der Öffentlichkeit ist über lange Zeit das Bild der Soldaten in der deutschen Armee als Waffenträger und *specialists on violence* (vgl. Lasswell 1947) in den Hintergrund getreten. Vorstellungen vom Soldaten als Diplomat, Sozialarbeiter, „Kulturverstehender“, bewaffnetem Entwicklungshelfer und Technikonstrukteur haben sich in den Vordergrund geschoben. Mit der Erfahrung von Kampfhandlungen, in die die Bundeswehr in Afghanistan verwickelt wurde, ist auch die Bedeutung vom Kämpfen als Bestandteil der Ausübung des Berufs wieder ins Bewusstsein gehoben worden (vgl. Wiesendahl 2011). Von Bredow fasst die Einsatzziele vor allem als „Prävention, Intervention und Wiederherstellung der Ordnung“ (von Bredow 2005: S. 133) zusammen, wozu auch Aussöhnen, Vermitteln und Gewaltunterbindung gehören. „Der Kern der neuen Aufträge kann mit den Begriffen *schützen, helfen, retten und deeskalieren* bezeichnet werden. Weniger romantisch ausgedrückt spricht man von militärischen Operationen unterhalb der Schwelle kriegerischer Auseinandersetzungen (MOOTW)“ (von Bredow 2005: S. 133; Hervorhebung im Original). Hier ist es außerordentlich wichtig, dass sich nicht – letztlich einseitig, unzutreffend und von keiner politischen Strömung ernsthaft gewollt – ein neues (altes) Stereotyp des heroischen Kämpfers in der Außendarstellung des soldatischen Berufsbildes und als subkutan herrschende Selektionsnorm im Binnenverhältnis herauskristallisiert.

Die Folgen für die Bundeswehr, insbesondere nach Aussetzung der Wehrpflicht und vor allem hinsichtlich ihrer Öffnung für Frauen, wären fatal: Die bereits erfolgten Schritte hin zu einer Arbeitswelt im Militär, die Männern und Frauen gleichberechtigt Chancen bietet, würden an Nachhaltigkeit verlieren. Junge Frauen, die sich in überwiegender Mehrheit in Deutschland nicht von ihren militärischen, sondern zivilen Tugenden her verstehen, würden dadurch als potenzielle Interessentinnen für eine Laufbahn als Zeit- oder Berufssoldatin *prima facie* verschreckt. Verzichtet würde gerade auf die Schulabgängerinnen, die sich durch gute Leistungen und Abschlüsse auszeichnen. Dagegen würden sich vorwiegend junge Männer angesprochen fühlen, die, trotz zunehmender Entspannung auf dem zivilen Arbeitsmarkt für Berufseinsteiger, nur wenige Aussichten haben und sich vom Beruf des Soldaten die Verlängerung ihrer Abenteuer Spiele in der Kindheit versprechen. In Anbetracht der verantwortungsvollen Aufgaben, die jeder Einzelne in der Bundeswehr auszuüben hat, dürften die Letztgenannten nur schwerlich die geforderte Eignung mitbringen. Es bleibt festzuhalten, dass der Dienst in der Bundeswehr eine besondere Berufsauffassung verlangt, eine „Berufung“, Deutschland zu dienen, auch wenn es das eigene Leben kostet. Eine solche Berufung ist geschlechtsunspezifisch.

3.2 Die kameradschaftliche Zusammenarbeit zwischen Soldatinnen und Soldaten

Im Sinne Max Webers handelt es sich bei der Bundeswehr um eine bürokratische Organisation, in der die Abläufe formalrational durch Recht und Gesetz gesteuert und beherrscht werden. Keine Organisation funktioniert jedoch nur formalrational, sondern die Beziehungen der Mitglieder zueinander, ihre Erfahrungen, ihre subjektiven Orientierungen und Gefühle fließen mit in die Alltagspraxis ein. Das trifft auch für das Militär zu. Nach dem Soldatengesetz werden in der Bundeswehr die Beziehungen der Soldatinnen und Soldaten zueinander mit dem Begriff der Kameradschaft definiert. Darunter ist zu verstehen, dass von den Soldatinnen und Soldaten mehr als die üblicherweise in Organisationen geforderte Kollegialität verlangt wird, die das Handeln im Sinne der Gemeinschaft, der Zusammenarbeit und zugleich des Respekts vor der Würde der Kolleginnen und Kollegen umfasst. Kameradschaft geht noch darüber hinaus, sie „verpflichtet alle Soldaten, die Würde, die Ehre und die Rechte des Kameraden zu achten und ihm in Not und Gefahr beizustehen. Das schließt gegenseitige Anerkennung, Rücksicht und Achtung fremder Anschauungen ein.“ (§ 12 SG). Ein solches Verständnis des Zusammenhalts stellt jeden Einzelnen mit seiner Persönlichkeit, seiner Aufgabe und seinem Bezug auf die Kameradinnen und Kameraden in ein enges verantwortungsvolles Verhältnis des Füreinanderseins, unabhängig vom jeweiligen Geschlecht. Aufgaben- und ergebnisbezogene Sachlichkeit sind mit dem Engagement für die Gemeinschaft und mit Empathie für die Einzelnen zu kombinieren. Dieses Verständnis ist von Kameraderie zu unterscheiden, mit der das kumpelhafte Verhalten von Männern untereinander bezeichnet wird, die bereit sind, jede ihrer Schandtaten mitzutragen.

Soldatinnen und Soldaten stehen daher in einem Dienstverhältnis, das von ihnen einen besonderen Zusammenhalt verlangt, der über die üblichen Arbeitsverhältnisse in modernen Gesellschaften hinausgeht und damit auch die Beziehungen von Männern und Frauen in der Bundeswehr berührt. Insbesondere in Einsätzen kann das Füreinander bedeuten, das eigene Leben zu riskieren, was von Frauen und Männern erfordert, dass sie die Geschlechterstereotypen „Männer beschützen“ und „Frauen werden beschützt“ in ihrem Verhalten überwunden haben. Auch Frauen beschützen Männer und Männer werden von Frauen beschützt. Drei genuine Aspekte des Soldatenberufs seien in diesem Zusammenhang genannt:

Erstens: Ausbildung, Einsätze und Übungen stellen immer wieder lang andauernde Phasen dar, die Soldatinnen und Soldaten im Dienst miteinander verbringen und in denen der übliche Wechsel zwischen Dienst und davon zeitlich und räumlich getrenntem Privatleben nicht stattfindet. Das Zusammenleben in Kasernen und Camps bringt eine für Männer und Frauen im Vergleich mit ihren zivilen Erfahrungen vielfach ungewohnte Nähe mit sich, während in den zivilen Milieus moderner individualisierter Gesellschaften die Distanz zwischen Menschen zunimmt, die nicht durch selbstdefinierte Gemeinsamkeiten aneinander gebunden sind. Im Militär dagegen gibt es viele

Phasen und Situationen besonderer Nähe, in denen von den Soldatinnen und Soldaten kameradschaftliche Umgangsformen erwartet werden. Weder abweisende Gleichgültigkeit noch übergriffige Intimität gegenüber dem Anderen sind dabei angebracht. Ein solches Verhalten, jenseits von Geschlechterstereotypen, setzt wechselseitige Lernprozesse und die Bildung einer persönlichen Reife voraus. Gerade bei jungen Menschen kann dies alles nicht vorausgesetzt werden. Seitens der Organisation Bundeswehr bedarf es Vertrauenspersonen (nicht Vorgesetzte), die hierfür gesprächs- und vermittlungsbereit tätig sind. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass solche Formen von alltäglicher Nähe zwischen den Kameradinnen und Kameraden in Kasernen und in Einsatzcamps auch den Partnern des sozialen Umfelds nicht vertraut sind. Von der Seite der Bundeswehr sind die Partner daher mit in die Aufklärung über außergewöhnliche Anforderungen des Dienstes einzubeziehen.

Zweitens: Hinzu kommt, dass körperbezogene Aktivitäten beim Dienst in der Bundeswehr eine große Rolle spielen. Die Soldatinnen und Soldaten werden – trotz Uniform – mit der Körperlichkeit ihrer Kameradinnen und Kameraden in größerem Ausmaße konfrontiert als in den meisten übrigen Berufen. Es ist ein Thema der Reife eines jeden Einzelnen, hier die richtige „sportliche“ Einstellung zu finden und eine sexuelle Sichtweise auf den Körper des Anderen mit damit einhergehenden Auf- und Abwertungen zu vermeiden. Auch hier sind Aufklärungsleistungen seitens der Bundeswehr zu erbringen, die den Dialog mit den Partnern und Partnerinnen der Soldaten und Soldatinnen mit einbezieht.

Gleichwohl erzeugt die Nähe, vor allem bei jungen Soldatinnen und Soldaten, Gefühle von Zu- und Abneigung, die nicht immer leicht zu verdrängen sind. Daher sind im Rahmen der Ausbildung, der Übungen und der Verwendung immer auch gruppendynamisch heikle Situationen zu bewältigen. Auch hier ist wichtig, dass Vertrauenspersonen sich gesprächsbereit halten und behilflich sind, latente oder manifeste Konflikte unbürokratisch zu meistern. Arbeitsplätze sollen keine Heiratsmärkte sein, aber sie sind es dennoch.

Drittens: Zum Dienst in der Bundeswehr gehört die enge Beziehung von Führung und Mannschaft. Der Führung kommt in der Bundeswehr eine herausragende Bedeutung zu, die Mitglieder der Truppe zu befehligen und zu kontrollieren, aber auch zu motivieren und ihnen beizustehen. Dabei ist auf die Balance zwischen Kameradschaftlichkeit und Leistungsbereitschaft zu achten. Förderung von und Befähigung zu Leistungen sind in der Bundeswehr wie in jeder bürokratischen Organisation zentral. Der Führung kommt die Aufgabe zu, Kriterien der Beurteilung zu bilden. Strebt die Bundeswehr an, den gemeinsamen Dienst von Männern und Frauen als festen Bestandteil der Organisationskultur der Armee zu verankern, so kann dieses nur auf dem Weg erreicht werden, dass Frauen Führungsverantwortung übernehmen. In einer noch weitgehend von Männern dominierten Organisation stehen Frauen oftmals unter Beobachtung und Bewährungsdruck. Zentrale Anforderungen, denen die zumeist noch männlichen Vorgesetzten gerecht werden müssen, bestehen darin, Frauen zu ermuti-

gen (*Empowerment*) und ihnen Führung zuzutrauen. Frauen sind daher verstärkt an der Entwicklung und Definition von Kriterien, Normen und Bewertungen zur Beurteilung von aufstiegsrelevanten Leistungen zu beteiligen. Nur dann bekommt der Zusammenhalt von Soldatinnen und Soldaten jenseits der Geschlechterdifferenz Nachhaltigkeit und Selbstverständlichkeit. Dazu gehören ein andauernder konstruktiver Dialog zwischen Vorgesetzten, Mentoren und den Frauen und Männern, das Angebot an flexiblen Arbeitszeitmodellen in Zeiten von Familiengründungen, interessante Ausbildungsinhalte und die gezielte Förderung von Frauen, welche bereit sind, die noch vorhandenen Männerdomänen in der Armee zu „erstürmen“.

Merksatz

Die Überwindung der Geschlechterdifferenz hin zu einer gleichberechtigten Zusammenarbeit von Soldatinnen und Soldaten ist ein wesentlicher Aspekt der Entwicklung einer modernen Organisationskultur der Bundeswehr. Wie betont findet dieser Prozess nicht im Labor statt, sondern wird von gesellschaftlichen Rahmenbedingungen (Erosion geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung, demographischer Wandel) beeinflusst. Daraus ergeben sich für die Personalentwicklung in der Bundeswehr zwei gesellschaftspolitisch vorrangige Ziele: das weibliche Arbeitsvermögen optimal zu nutzen und zugleich bestmögliche Bedingungen für die Soldatinnen und Soldaten zu schaffen, um den Dienst in der Armee mit Partnerschaft und Familie zu vereinbaren (vgl. BMVg 2010).

Diskussionsfragen

- (1) Sind Frauen in einem originär männlich geprägten Berufsstand, wie dem des Soldaten, eher eine Bereicherung oder doch ein Hindernis?
- (2) Ist es überhaupt möglich, dass ein Kameradschaftsgefühl zwischen Frauen und Männern gebildet werden kann, das eine gleich hohe Intensität aufweist wie ausschließlich unter Männern oder handelt es sich dabei lediglich um eine utopische Wunschvorstellung?
- (3) Gibt es Möglichkeiten, das Spannungsfeld zwischen militärischen Pflichten und dem Wunsch nach Partnerschaft aufzulösen?
- (4) Was kann der Vorgesetzte praktisch tun, um Stereotypen des Verhältnisses zwischen Männern und Frauen aufzulösen?

Literatur

- Ahrens, Jens-Rainer (2005): Verzögerte Anpassung und radikaler Wandel. Zum parlamentarischen Diskurs über Frauen in den Streitkräften seit Gründung der Bundeswehr. In: Ahrens, Jens-Rainer/Apelt, Maria/Bender, Christiane (Hrsg.), *Frauen im Militär. Empirische Befunde und Perspektiven zur Integration von Frauen in die Streitkräfte*, Wiesbaden, S. 32-44.
- Bender, Christiane (2005): Geschlechterstereotypen und Militär im Wandel. Symbolische und institutionelle Aspekte der Integration von Frauen in die Bundeswehr. In: Ahrens, Jens-Rainer/Apelt, Maria/Bender, Christiane (Hrsg.), *Frauen im Militär. Empirische Befunde und Perspektiven zur Integration von Frauen in die Streitkräfte*, Wiesbaden, S. 45-61.
- Bender, Christiane/Graßl, Hans (2004): *Arbeiten und Leben in der Dienstleistungsgesellschaft*, Konstanz.
- Bender, Christiane/Graßl, Hans (2012): Die Ökonomie der Männer. In: *Frankfurter Rundschau* vom 07.05.2012, S.10.
- Bredow, Wilfried von (2005): Kooperations-Professionalität. Das neue Profil der Bundeswehr und die notwendige Fortentwicklung der Inneren Führung. In: Wiesendahl, Elmar (Hrsg.), *Neue Bundeswehr – neue Innere Führung? Perspektiven und Rahmenbedingungen für die Weiterentwicklung eines Leitbildes*, Baden-Baden, S. 129-140.
- Bredow, Wilfried von (2010): Probleme der Transformation und das neue Bild des Soldaten. In: Dörfler-Dierken, Angelika/Kümmel, Gerhard (Hrsg.), *Identität, Selbstverständnis, Berufsbild. Implikationen der neuen Einsatzrealität für die Bundeswehr*, Wiesbaden, S. 121-128.
- Bründel, Heidrun/Hurrelmann, Klaus (1999): *Konkurrenz, Karriere, Kollaps. Männerforschung und der Abschied vom Mythos Mann*, Stuttgart.
- Bundesministerium der Verteidigung (Hrsg.) (2010): *Handbuch zur Vereinbarkeit von Familie und Dienst in den Streitkräften*, Berlin.
- Franke, Jürgen (2012): *Wie integriert ist die Bundeswehr? Eine Untersuchung zur Integrationssituation der Bundeswehr als Verteidigungs- und Einsatzarmee*, Hamburg.
- Geißler, Rainer (2010): *Die Sozialstruktur Deutschlands. Zur gesellschaftlichen Entwicklung mit einer Bilanz zur Vereinigung*, Wiesbaden.
- Gille, Martina/Marbach, Jan (2004): *Arbeitsteilung von Paaren und ihre Belastung mit Zeitstress*. In: *Forum der Bundesstatistik: Alltag in Deutschland. Analysen zur Zeitverwendung*, Wiesbaden, S. 86-113.
- Grabka, Markus (2010): „Ärzte heiraten keine Krankenschwestern mehr“. In: *Süddeutsche Zeitung* vom 17.05.2010.
- Graßl, Hans (2000): *Strukturwandel der Arbeitsteilung. Globalisierung, Tertiarisierung und Feminisierung der Wohlfahrtsproduktion*, Konstanz.
- Harrell, Margaret C. (2001): *Army Officers' Spouses: Have the White Gloves Been Mothballed*. In: *Armed Forces & Society*, Vol. 28, No. 1, Fall 2001, S. 55-75.
- Heinemann, Winfried (2011): *Die DDR und ihr Militär*, München.
- Henninger, Annette (2006): *Wohlfahrtsstaatliche Rahmenbedingungen für Anerkennungsverhältnisse in Dual Career Couples*, Arbeitspapier 3, Nürnberg.
- Hofäcker, Dirk (2010): *Vom Ernährer- zum Zweiverdienermodell. Bestandsaufnahme und internationale Perspektiven*, Bamberg.
- Kaldor, Mary (1999): *Neue und alte Kriege. Organisierte Gewalt im Zeitalter der Globalisierung*, Frankfurt am Main.

- Klammer, Ute/Klenner, Christina/Pfahl, Svenja (2010): Frauen als Ernährerinnen der Familie: Politische und rechtliche Herausforderungen. In: <http://www.familienernaehrerin.de> (Stand: 30.05.2013).
- Lasswell, Harold (1947): *The Analysis of Political Behavior*, London.
- Lewis, Jane (2001): The Decline of the Male Breadwinner Model: Implications for Work and Care. In: *Social Politics* 2, S. 152-169.
- Meuser, Michael (2012): Entgrenzungsdynamiken: Geschlechterverhältnisse im Umbruch. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 62. Jg., 40/2012, S. 17-24.
- Mosse, George L. (1997): *Das Bild des Mannes. Zur Konstruktion der modernen Männlichkeit*, Frankfurt am Main.
- Münkler, Herfried (2002): *Die neuen Kriege*, Reinbek bei Hamburg.
- Pfau-Effinger, Birgit (2005): Wandel der Geschlechterkultur in konservativen Wohlfahrtsstaaten – Deutschland, Österreich und Schweiz. In: <http://www.fu-berlin.de/> (Stand: 30.05.2013).
- Rosin, Hanna (2013): *Das Ende der Männer und der Aufstieg der Frauen*, Berlin.
- Schmidt, Manfred G. (2005): *Sozialpolitik in Deutschland. Historische Entwicklung und internationaler Vergleich*, Wiesbaden.
- Schmidt, Manfred G. (2007): *Der Wohlfahrtsstaat. Eine Einführung in den historischen und internationalen Vergleich*, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2012): *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Statistik der rechtskräftigen Beschlüsse in Eheauf Lösungssachen (Scheidungsstatistik), Fachserie 1, Reihe 1.4, 2010*, Wiesbaden.
- Wehler, Hans-Ulrich (2013): *Die neue Umverteilung. Soziale Ungleichheit in Deutschland*, München.
- Wiesendahl, Elmar (2011): Zurück zum Krieger? Soldatische Berufsbilder der Bundeswehr zwischen Athen und Sparta. In: *Sozialwissenschaftliche Schriften*, H. 49 (Soldaten im Einsatz), S. 237-256.
- Ziefle, Andrea (2009): *Frauenpolitik als Determinante weiblicher Lebensverläufe*, Wiesbaden.