

Die Errichtung von Gleichstellungsfassaden und die Natur des männlichen Kämpfers im Zuge des Wandels der Streitkräfte

Apelt, Maja

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Apelt, M. (2008). Die Errichtung von Gleichstellungsfassaden und die Natur des männlichen Kämpfers im Zuge des Wandels der Streitkräfte. In K.-S. Rehberg (Hrsg.), *Die Natur der Gesellschaft: Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006. Teilbd. 1 u. 2* (S. 2302-2313). Frankfurt am Main: Campus Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-152001>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Die Errichtung von Gleichstellungsfassaden und die Natur des männlichen Kämpfers im Zuge des Wandels der Streitkräfte

Maja Apelt

Die Gleichbehandlung der Geschlechter ist inzwischen eine gesellschaftlich allgemein anerkannte Anforderung an moderne Organisationen. Sie basiert auf dem Anspruch prinzipiell gleicher Rechte für alle Individuen der bürgerlichen Gesellschaft, also auch der Geschlechter.

Diese Gleichstellungsforderungen gelten auch für militärische Organisationen, stellen diese aber aufgrund ihrer besonderen männlichen Konnotation vor besondere Probleme. Mit der Institutionalisierung des Militärs als moderner bürokratischer Organisation und der Verknüpfung von Männlichkeit und Militär gehen Naturalisierungen einher, die durch den Gleichstellungsprozess infragegestellt werden und zugleich dessen Widersprüchlichkeit offenbaren. Unter Naturalisierung verstehe ich eine Form der Institutionalisierung, durch die soziale Tatsachen als unhinterfragte und unabhängig vom Denken und Handeln geltende Selbstverständlichkeiten, als Seinsgewissheiten unreflektiert angenommen werden.

Zum ersten hat das Militär eine besondere Bedeutung für die Naturalisierung unserer Vorstellungen von Männlichkeit. Militär und Männlichkeit sind in der Moderne eine enge Symbiose eingegangen: Unsere Vorstellungen von Männlichkeit basieren auf den Vorstellungen vom männlichen Krieger und umgekehrt sind unsere Vorstellungen vom guten Soldaten eng mit Männlichkeit verknüpft. Die Männlichkeit des Soldaten *berufes* ist so stark in die Organisation eingelagert, dass die Funktionalität von Männlichkeit für die Gewährleistung von (äußerer) Sicherheit weitgehend unhinterfragt bleibt und sich daraus die Dysfunktionalität der Gleichstellungsforderungen ableitet.

Zum zweiten erscheinen die Streitkräfte als zweckrationale *Organisationen*, in denen die Aufgaben und Positionen rein nach Leistung und damit auch unabhängig von Geschlechtsmerkmalen vergeben werden. Die Modernisierung des Militärs, das heißt ihre Bürokratisierung, Disziplinierung und Technisierung ging der gesellschaftlichen Modernisierung und Industrialisierung voraus. Militärische Organisationen wurden dadurch (neben dem Kloster) zu Prototypen bürokratischer Organisationen, in denen traditionelle Statusunterschiede tendenziell irrelevant werden. Mit den Gleichstellungsforderungen geraten die Vorannahmen bzw. Naturalisierungen von modernen Organisationen als zweckrationale und geschlechterindifferente Sys-

teme in den Diskurs. Dies hängt vor allem damit zusammen, dass Gleichstellung – anders als »bloße« Gleichbehandlung – bedeutet, der männlichen Konnotation zweckrationaler Gebilde und den möglichen Differenzen nach Geschlecht Rechnung zu tragen.

Geraten diese Naturalisierungen in den Diskurs, so wird dadurch auch die Natur des *Geschlechts* – was Männlichkeit, was Weiblichkeit bedeuten, worin sich Frauen und Männer unterscheiden – infragegestellt.

Am Beispiel der Bundeswehr und der Auseinandersetzungen um die gleichstellungspolitischen Forderungen und die »neuen« Aufträge soll im folgenden untersucht werden, wie mit der Institutionalisierung des Soldatenberufs, der militärischen Organisation und der Geschlechterdifferenzen Politik gemacht wird und wie diese dabei de- oder auch re-naturalisiert werden.

Spricht man über die Veränderungen in den Streitkräften, so beginnt man in der Regel in den Jahren um 1990 und dem Ende des Kalten Krieges. Nach der Öffnung der Mauer wurde zunächst von einer Friedensdividende gesprochen. Es wurde die Erwartung geäußert, dass die Streitkräfte durch das Ende des Ost-West-Konflikts quasi ihren Auftrag verloren hätten, dass ihre Bedeutung zurückgehen würde und sie deshalb auf ein Mindestmaß reduziert werden könnten. Nahezu das Gegenteil geschah. Die Kriege und kriegesischen Konflikte, die es bereits vor 1990 in großer Zahl gab, nahmen weiter zu und wurden im Westen intensiver wahrgenommen. Während sich die Soldaten der Bundeswehr vor 1990 auf einen Krieg vorbereiteten, um diesen nicht führen zu müssen, gehen sie jetzt in einen Einsatz, auf den sie nur bedingt vorbereitet sind. Aus der Kriegspräventionsarmee ist eine Einsatzarmee geworden. Dabei ist die Bundeswehr an Kriegseinsätzen, wie im Kosovo – also einem Krieg, der völkerrechtlich bis heute umstritten ist – oder auch in beiden Golfkriegen beteiligt, wo die Bundeswehr zumindest indirekt Unterstützungsleistungen erbracht hat. Hauptsächlich und überwiegend ist sie aber in sogenannten Peacekeeping-Einsätzen im Rahmen von KFOR, SFOR und ISAF – also vor allem im ehemaligen Jugoslawien und in Afghanistan, involviert.

Zur gleichen Zeit aber, in der die Streitkräfte überall in der Welt eingesetzt werden, und die Einsätze politisch brisanter und zugleich gefährlicher werden, unterliegen sie mehr denn je dem Druck, sich den Regeln der zivilen Gesellschaft unterzuordnen und mit zivilen Arbeitgebern konkurrieren zu müssen. Besonders prägnant wurde dies an dem für alle NATO-Streitkräfte geltenden Drucks, sich weitgehend für Frauen zu öffnen und gleichstellungspolitische und familienfördernde Maßnahmen vorzunehmen.

Diese Anforderungen an die Streitkräfte und die darum geführten Auseinandersetzungen sind stark vergeschlechtlicht. So wurde die Forderung, dass sich die Bundeswehr an den Kampfeinsätzen im Süden Afghanistans beteiligen sollte, mit der Frage verknüpft, wie verweichlicht (also verweiblicht) dieses Land und seine

Soldaten seien, dass sie sich auf die Tätigkeit im vergleichsweise friedlicheren Norden zurückziehen würden (vgl. Spiegel 2006; Dittmer 2007). Bei den Diskussionen um familienpolitische Regelungen im soldatischen Dienst wurde in der Bundeswehr und ihrem Umfeld verhandelt, ob oder wie stark Geschlechterdifferenzen berücksichtigt werden dürften, aber auch worin diese Differenzen überhaupt bestünden (Apelt u.a. 2005).

Ich werde daher die theoretischen Elemente, die meines Erachtens bei der Untersuchung des Wandels von organisationalen Geschlechterverhältnissen unter Druck berücksichtigt werden müssen, darstellen und danach auf den allgemeinen Charakter und die männliche Prägung militärischer Organisationen eingehen.

Diese beiden Abschnitte sind Grundlage für die Analyse der Auseinandersetzungen, die um die Aufträge der Bundeswehr und die Gleichstellungsforderungen geführt werden. Im Mittelpunkt der Analyse steht, wie diese Auseinandersetzungen ineinandergreifen, wie sie sich gegenseitig stabilisieren bzw. widersprechen und wie Geschlecht dabei naturalisiert oder denaturalisiert wird.¹

Organisation und Geschlecht

Die Auseinandersetzungen um die Bedeutung von Geschlecht in Organisationen und um Gleichstellung sind Teil der organisationalen Geschlechterverhältnisse und lagern sich in die Geschlechterstrukturen ein.

Zu den Geschlechterstrukturen von Organisationen gehören zum einen organisationale Normen und Regeln, Traditionen und Bilder und die in der Organisation genutzte Sprache, soweit diese einen Geschlechterbezug haben, sowie die geschlechterbezogene Verteilung autoritativer und allokativer Ressourcen, die im Wechselspiel von Organisationen und organisationaler Umwelt entstehen und Teil der intra- und interorganisationalen Strukturen sind. Diese Geschlechterstrukturen können sowohl formalisiert als auch Teil der informellen Struktur sein, sie können offen sichtbar, aber auch unbewusst und verdeckt sein. Diese organisationalen Geschlechterstrukturen können die Geschlechterdifferenzen hervorheben und verstärken, also vergeschlechtlichend wirken. Oder sie tragen dazu bei, dass Geschlecht für das Wahrnehmen, Denken und Handeln in der Organisation an Bedeutung verliert,

¹ Empirische Basis der Ausführungen ist ein zwischen 2002 und 2005 durchgeführtes und von der Deutschen Forschungsgemeinschaft unterstütztes Forschungsprojekt zum Wandel der Geschlechterverhältnisse in der Bundeswehr, an dem neben der Autorin Jens-Rainer Ahrens, Cordula Dittmer und Anne Mangold beteiligt waren.

sie tragen also zum Vergessen von Geschlecht (Hirschauer 2001) bei und wirken entgeschlechtlichend.

Die ent- oder vergeschlechtlichende Wirkung von organisationalen Geschlechterstrukturen basiert auf zwei wesentlichen Elementen: Zum ersten sind die Organisationsmitglieder nicht nur als Frauen und Männer, sondern auch als abstrakte, geschlechtslose Individuen mit gleichen bürgerlichen Rechten und Pflichten vergesellschaftet. Durch diese doppelte Vergesellschaftung entsteht – in Abhängigkeit von der Ausgestaltung der sozialen Bedingungen – ein Spielraum für die Frage, wie groß die Bedeutung von Geschlecht für die Individuen ist, wie männlich oder weiblich, was für eine Frau oder was für ein Mann sie sein wollen.²

Zum zweiten sind Organisationen bezüglich des Geschlechts genauso doppelt situiert: Sie sind formal an der Herrschaft der formalistischen Unpersönlichkeit orientiert, Entscheidungen sollen »ohne Ansehen der Person«, »ohne Hass und Leidenschaft«, »formal gleich für jedermann« (Weber 1980: 129) getroffen werden. Insofern wohnt ihnen eine Tendenz zur Nivellierung zugewiesener, ständischer also auch geschlechtlicher Unterschiede inne. Zugleich basieren aber moderne Organisationen auf der Trennung von Erwerbstätigkeit und Hausarbeit, von privater und öffentlicher Sphäre, von Büro und Wohnstätte. Die Genese der modernen bürokratischen Organisation fällt historisch und logisch mit der sukzessiven Verweisung der Frauen auf Privatsphäre und Hausarbeit und mit der Zuschreibung geschlechtsspezifischer Verhaltensweisen und Charaktereigenschaften zusammen (Weber 1980; Hausen 1976). Die ideologische Verknüpfung von Männlichkeit mit Rationalität, Vernunft, Fortschritt und Organisation findet hier ihre strukturelle Grundlage.

Inzwischen unterliegen die Organisationen immer mehr dem Druck, sich mit den Fragen der Gleichbehandlung bzw. Gleichstellung der Geschlechter auseinanderzusetzen. Auf diese Anforderung können Organisationen unterschiedlich reagieren: Die Organisation kann sich diese Anforderungen zu eigen machen, mit eigenen Effizienzanforderungen verbinden und an ihrer Umsetzung arbeiten. Dies geschieht eher, wenn ein Großteil ihrer Beschäftigten weiblich ist und die Personal- und Ausbildungskosten hoch sind.

Die Organisation, das heißt die organisationale Elite oder die Stammebelegschaft, können die Gleichstellung aber auch ablehnen. Die Gleichstellung scheint im Widerspruch mit den organisationalen Anforderungen zu stehen, trotzdem scheint eine offene Ablehnung nach außen nicht mehr legitim zu sein. Aus diesen Annahmen können die Entscheidungsträger in der Organisation zu dem Schluss kommen, es genüge, die Gleichstellung nur formal umsetzen und die Umsetzung nach außen hin zu demonstrieren, das organisationale Handeln dabei aber zu schützen. Das

2 Dies lässt sich ähnlich auf Rasse bzw. Ethnie, Klasse oder Nation beziehen.

heißt, dass beide Prozesse voneinander entkoppelt und Gleichstellungsfassaden errichtet werden.

Die Konstruktion des Widerspruchs von Effizienz und Gleichstellung ist ein Produkt sozial etablierter Wissensbestände und Vorstellungen von Rationalität, Geschlecht und von Gleichstellung, die der Legitimation (un-)gleicher Zugänge zu Ressourcen und soziale Positionen dienen und in die damit konkrete Herrschaftsverhältnisse eingelagert sind (so kann ein Mentoringprogramm für weibliche Führungskräfte genauso als reiner Kostenfaktor wie als reguläre Maßnahme zur Qualifizierung des Führungspersonals angesehen werden). Werden diese Wissensbestände infragegestellt und delegitimiert, werden dadurch regelmäßig soziale Kämpfe um Macht und Positionen hervorgerufen.

Damit aber vollziehen sich im Zuge der Errichtung von Gleichstellungsfassaden (mikropolitische) Auseinandersetzungen und es ändern sich dadurch die internen Strukturen hinter den etablierten Fassaden.

In diesen Auseinandersetzungen positionieren sich die Akteure in der Organisation, sie sichern, erlangen oder verlieren Ressourcen und Positionen und zugleich konstruieren und produzieren sie sich selbst als Akteure und Subjekte.

Militär und Männlichkeit

Militärische Organisationen sind Institutionen des Staates zur Monopolisierung der staatlichen Gewalt nach außen. Ihre Funktion besteht in der Gewährleistung von Sicherheit. Allerdings ist bereits die Eingrenzung der daraus resultierenden zentralen Aufgaben problematisch. So ist für die Streitkräfte westlicher Nationen nicht mehr eindeutig, welcher Stellenwert der Landesverteidigung und welcher den out-of-area-Einsätzen zukommt. Des Weiteren ist gegenwärtig offen, in welcher Beziehung Kampfeinsatz, Stabilisierungs- und Unterstützungsmaßnahmen zueinander stehen, wie weit diese voneinander abgegrenzt werden können bzw. müssen und wie stark die interne Differenzierung der Streitkräfte bzw. die Spezialisierung der Soldaten vorangetrieben werden soll (Haltiner 2001; von Bredow 1997, 2004, 2005).

Als Instrument staatlicher Gewaltausübung unterliegt das Militär in modernen Staaten dem Primat der Politik. Das heißt, dass zentrale Entscheidungen für die Organisation – Ziele, Aufgaben, Großinvestitionen oder auch die Regeln der Personalrekrutierung – in der Regel nicht in der Organisation selbst, sondern von der Legislative getroffen werden. Für die Bundeswehr gilt zudem, dass die Grenzen zwischen politischer Führung (dem Ministerium) und der Organisation (Führungsstäbe der Streitkräfte) fließend sind. Zentrale Entscheidungen der Wehrpflicht oder des Ein- bzw. Ausschlusses von Frauen gehen ins Grundgesetz ein. Sie genießen

damit höchste politische und staatliche Legitimation, ihre Veränderung ist hoch voraussetzungsvoll.

Traditionell waren die Wehrpflicht für Männer und der formale Ausschluss von Frauen die strukturellen Garanten der männlichen Prägung des Militärs. Kulturell wird die Männlichkeit durch die militärische Kameradschaft (als Prinzip männlicher Gemeinschaftsbildung im Militär), die Konstruktion des paternalistischen Führerprinzips (der Vorgesetzte als Vater seiner Untergebenen) und den Tribalismus (bzw. die Konstruktion der kleinen, homosozialen, weil männlichen, Kampfgemeinschaft) gestützt. Diese soll die Kampfkraft militärischer Einheiten durch Zusammenhalt nach innen, Abgrenzung nach außen und Unterordnung des Einzelnen unter die Gruppe, sowie durch die Aufhebung bestimmter ziviler Normen, insbesondere des Tötungstabus sichern (vgl. dazu kritisch Segal/Kestnbaum 2002). Der formale und zumeist rigide gehandhabte Ausschluss von Sexualität, insbesondere von Homosexualität, die sexistische Sprache, die mit der Verweiblichungangst der (männlichen) Soldaten arbeitet (Albrecht-Heide 1997) und die absolute Unterordnung der Familie unter den militärischen Dienst, sind weitere Elemente der Verknüpfung von Militär und Männlichkeit (vgl. ausführlicher Apelt/Dittmer 2007).

Die Umsetzung der Gleichbehandlungs- und Gleichstellungsforderungen in der militärischen Organisation

Diese männlich geprägten Streitkräfte werden nun mit den Forderungen der Gleichbehandlung und Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten konfrontiert. Aufgrund ihrer Abgrenzung zur zivilen Gesellschaft und ihrer Positionierung als Institution des staatlichen Gewaltmonopols konnte sich die Bundeswehr lange Zeit weitgehend den Ansprüchen der Gleichbehandlung der Geschlechter entziehen.

Die ersten Veränderungen vollzogen sich in der Bundeswehr ab 1975, als der Sanitätsdienst aufgrund des Mangels an Ärzten, Apothekern usw. sukzessive für Frauen geöffnet wurde. Der Verteidigungsminister »verkaufte« aber diesen Wandel der Geschlechterverhältnisse als Beitrag zum Internationalen Jahr der Frau. Das Frauenfördergesetz fand im militärischen Bereich trotzdem keine Anwendung. Stattdessen wurden – in Anlehnung daran – »Ansprechstellen für spezifische Probleme weiblicher Soldaten« eingerichtet (vgl. ausführlicher Apelt 2002). Anlass des Prozesses waren organisationale Probleme, verursacht durch den akuten Personal-mangel. Aus diesem Grund versuchten Bundesregierung und Bundeswehr zu zeigen, dass sie sich dem Prozess der Frauenförderung nicht gänzlich entziehen, und haben zugleich den Sonderstatus der Streitkräfte geltend gemacht. Die Organisation

bemühte sich um geschlechterpolitische Legitimation, war aber keineswegs an einer effektiven Änderung der männlich geprägten Struktur interessiert.

Dass sich das Bemühen um Gleichbehandlung und Gleichstellung vor allem auf die Darstellung nach außen orientiert, wurde auch bei der Umsetzung des Urteils des Europäischen Gerichtshofes, das den Gleichbehandlungsgrundsatz von Männern und Frauen für die Streitkräfte als gültig erklärte und so den Ausschluss von Frauen delegitimierte, sichtbar. Das Verteidigungsministerium versprach sich mit der schnellen Umsetzung der geforderten Gleichbehandlung, das heißt der weitgehenden Öffnung der Streitkräfte für Frauen, einen Legitimationsgewinn für Politik und Organisation und setzte sich daher dafür ein, die Bundeswehr in ihrer ganzen Breite für Frauen zu öffnen. Dass dies in der Öffentlichkeit ein breites und positives Echo fand, zeigt, dass die Gleichbehandlung der Geschlechter in der Gesellschaft einen hohen Stellenwert besitzt und ihre Durchsetzung den Streitkräften ein hohes Maß an Legitimation versprach oder umgekehrt, dass mit ihrer Missachtung eine moralische Delegitimierung drohte.

Leitlinie der Öffnung der Streitkräfte war aber – dies zeigen alle offiziellen Vorschriften und Empfehlungen – nicht die Gleichstellung, sondern die Gleichbehandlung von Soldaten und Soldatinnen. Die männliche Wehrpflicht blieb erhalten, Frauen wurden formal zu allen Verwendungen und Laufbahnen zugelassen, in zahlreichen Veranstaltungen wurde der Wille zur Integration und Gleichberechtigung dargestellt, bis hin zur Behauptung, dass die Integration der Frauen in die Bundeswehr abgeschlossen sei (Bundeswehr 2002). Zugleich aber blieben die männliche Organisationskultur und männliche Dominanz weitgehend unangetastet. »Talk« und »action« (Brunson 1994) fielen weit auseinander (Apelt 2002).

Trotz des Bemühens, die innere Organisation davon möglichst stark abzugrenzen und Gleichstellungsfassaden zu errichten, avancierten die Frauen in den Streitkräften zum wohl beliebtesten Diskussionsthema unter Soldaten und Soldatinnen. Im Mittelpunkt der innerorganisationalen Diskussion um die beschlossene umfassende Öffnung der Streitkräfte standen zwei Fragen: Zum einen die Frage nach der Funktionalität, Frauen in alle Bereiche des Soldatenberufs zuzulassen und zum zweiten die Frage nach der Gerechtigkeit der egalitären und geschlechterdifferenzierenden Organisationsregeln der Bewertung von »Eignung, Leistungen und Befähigung«.

In der Diskussion um die erste Frage ging es vor allem um die generelle berufliche Eignung von Frauen. Diese Diskussion hat eine interessante Entwicklung genommen. Stand bis 2001 noch im Mittelpunkt des Interesses, ob die allgemeine Öffnung mit dem Auftrag der Streitkräfte vereinbar sei, wurde diese Frage durch die »Macht des Faktischen« abgelöst durch Fragen nach der Eignung für spezielle Verwendungen in Kampftruppen, für das KSK oder für andere spezifische Aufgaben im Einsatz, wie zum Beispiel den diplomatischen Aufgaben in mus-

limischen Ländern. Hier wurde also ein neuer Kernbereich der männlichen Berufsidentität geschaffen.

An Bedeutung gewann aber vor allem die Frage nach der Leistungsgerechtigkeit geschlechteregalitärer oder geschlechterdifferenzierender Organisationsregeln: Werden egalitäre Regeln tatsächlich eingehalten, oder werden Frauen aufgrund ihres Geschlechts bevorzugt? Welche Berechtigung haben geschlechterdifferenzierende Regelungen? Teil der Erzählkultur ist zum Beispiel, dass Frauen aufgrund einer geheimen Einstellungsquote, die »von oben« befohlen würde, auch dann eingestellt würden, wenn sie wesentliche körperliche Anforderungen nicht erfüllen. Damit wird zum einen der Anspruch auf Geschlechtsneutralität gestärkt, zum anderen aber wird der Mythos eines Zwanges von außen erzeugt und zugleich als illegitim gelabelt, um so die Position von Frauen in der Organisation zu delegitimieren.

Auch in den Auseinandersetzungen um die geschlechterdifferenzierenden Regeln steht im Mittelpunkt, ob mit ihnen der Gleichheitsgrundsatz verletzt würde und ob es gerecht sei, die Geschlechter unterschiedlich zu behandeln³. Dabei gelten die Anforderungen an Männer als normal und legitim, die für Frauen als abweichend und bevorzugend. In diesen Diskussionen wird offen gefragt, worin sich die Geschlechter eigentlich unterscheiden. Das heißt, die organisationalen Regeln und Normen genießen in der Organisation eine hohe Legitimation, sie sind stabil institutionalisiert, was Geschlecht ist, wird in den Diskussionen dagegen deinstitutionalisiert, es erscheint weniger naturhaft gegeben.

Dies gilt aber nur für die Frauen und das Weibliche. Die männliche Norm bleibt stabil. Männlichkeit wird zur allgemeinen Norm für Männer und Frauen. Weiblichkeit erscheint unter diesen Bedingungen regelmäßig als abweichend und dysfunktional für organisationales Handeln.

Militär und Männlichkeit im Diskurs

Diese Normalität der Männlichkeit wird erst brüchig, sobald wir uns die Diskussionen um die Professionalität des soldatischen Handelns ansehen.

Mit dem Wandel des Krieges und dem erweiterten Aufgabenspektrum der Streitkräfte befindet sich das Militär insbesondere seit den 1990er Jahren in einem schwierigen Spagat: Einerseits erfordern Peacekeeping und Peacebuilding den weiteren Abschied vom heroischen Kämpfer; der Soldat soll politische, soziale,

³ Bezüglich der körperlichen Fitness wurde diskutiert, wie viele Kniebeuge und wie viele Liegestütze man von Frauen erwarten könnte. Die Regeln selbst, dass Soldaten anhand vollbrachter Sprünge und Liegestütze bewertet werden, bleiben dabei weitestgehend unhinterfragt.

diplomatische, interkulturelle und ökonomische Kompetenzen erwerben. Andererseits erhalten die Streitkräfte wieder mehr und mehr »echte« Kampfaufträge und in den Peacekeeping-Einsätzen zunehmend ein »robustes Mandat«. Das heißt, der Einsatz von Waffen zur Erzwingung, Wahrung oder Wiederherstellung des Friedens ist zunehmend erlaubt und die Grenzen zwischen Friedens- und Kampfeinsätze schwinden allmählich. Darüber, welche Folgen dies für die Professionalisierung des Soldatenberufs, für den Stellenwert des heroischen Kämpfers im Militär und für die Ausbildung der Soldaten hat, wird nicht nur in der Öffentlichkeit, sondern auch innerhalb der Streitkräfte offen debattiert.

Teil dieser Debatte ist die Frage, wie männlich die Streitkräfte sein dürften oder müssten: Männlichkeit sei einerseits funktional im Sinne einer (friedenssichernden) Demonstration von Macht und der Fähigkeit zum Schutz der Zivilbevölkerung (Cockburn/Hubic 2002), zugleich aber führe sie zu Macho-Gehabe, erhöhe die Gefahr des Machtmissbrauchs und der sexuellen Übergriffe. Männlichkeit könne einerseits eine Ressource sein, um die psychischen Belastungen des Umganges mit Verwundungen und Sterben besser aushalten zu können, sie würde andererseits aber verhindern, dass sich Soldaten einsatzbedingten Traumata stellen. Ein erhöhter Frauenanteil würde die negativen Implikationen einer männlichen Armee abmildern, zudem würden Frauen in Krisensituationen deeskalierend wirken. So vermutet der ehemalige Brigadegeneral Bernd Kiesheyer, dass der Skandal um die Totenschändung in Afghanistan⁴ in Gegenwart von Frauen nicht passiert wäre: »Soldatinnen wirken auch sehr beruhigend auf Soldaten. Und wenn sie in der Patrouille sind, könnte ich mir vorstellen, dass der positive Einfluss unserer Soldatinnen so etwas verhindern würde«. Ähnlich sieht es der ehemalige Kommandeur der Friedenstruppen im Kosovo, General Klaus Reinhardt: »Der Ton wird ziviler, der zwischenmenschliche Kontakt ist weniger ruppig« (Spiegel Online 2006).⁵

Innerhalb der Streitkräfte wird diese Diskussion vermieden. Zwar betonen die meisten Soldaten, dass »aus dem Soldaten von gestern ein Peacekeeper von morgen« (Zitat aus einem Interview mit einem Hauptmann der Panzergrenadiere) werden müsse, aber auch für diesen bleibt die Männlichkeit normativ. Frauen sind nicht aufgrund mangelnder Stärke oder Kampfkraft auch im Peacekeeping weniger geeignet als Männer, sondern weil sie in traditionellen Gesellschaft weniger anerkannt sind. Der Diskurs wird also nicht mehr naturalistisch sondern kulturalistisch geführt. Im Gegensatz zu den Forderungen der UN und der Europäische Union nach einem erhöhten Anteil von Frauen (de Keyser 2005; UN-Sicherheitsrat 2000) –

4 Im Oktober 2006 veröffentlichte die *Bild-Zeitung* Fotos, auf denen Bundeswehrsoldaten in teilweise sexistischer Pose mit einem Totenschädel hantieren.

5 Offensichtlich haben beide Offiziere bereits vergessen, dass Ende 2003 US-amerikanische Soldaten und Soldatinnen gemeinsam irakische Häftlinge folterten.

konstruieren die Soldaten einen Widerspruch zwischen interkultureller Kompetenz und höherer Frauenbeteiligung. Interkulturelle Kompetenz fordere, so die zwar inoffizielle aber vorherrschende Position, die Anerkennung der lokalen patriachalen Kultur und ihrer Berücksichtigung bei der eigenen geschlechterbezogenen Aufgabenverteilung. Mit anderen Worten, den muslimischen Männern seien Frauen nur bedingt und nur in untergeordneter Position zumutbar. Letztlich sei also nicht nur der echte Kämpfer, sondern auch der echte Peacekeeper ein Mann.

Schluss

Die Forderung nach Gleichbehandlung und Gleichstellung der Geschlechter besitzt in modernen Gesellschaften inzwischen starke Legitimation. Sie lässt sich zum einen *demokratierechtlich* aus dem Anspruch bürgerlicher Rechte und Pflichten für alle Gesellschaftsmitglieder und zum anderen *funktional* aus einem wie immer gearteten Bedarf an weiblichem und männlichem Personal auf allen Ebenen der Organisation begründen. In den organisationalen Auseinandersetzungen treten diese Begründungen in Widerspruch zueinander. Die demokratierechtliche Perspektive betont die prinzipielle Gleichheit der Geschlechter, während die funktionale die Differenz der Geschlechter, das spezifisch männliche oder weibliche Arbeitsvermögen (Beck-Gernsheim/Ostner 1978) oder die »natürlichen« Stärken oder Schwächen von Männern oder Frauen betonen.

Die Widersprüche dieser Perspektiven zeigen sich auch in den Diskussionen um die Gleichstellung von Soldaten und Soldatinnen in der Bundeswehr: Zum einen wird die Notwendigkeit, Frauen in die Streitkräfte zu integrieren, funktional begründet: Frauen gelten als zusätzliche Personalressource. In Peacekeeping-Einsätzen wird auf das weibliche Arbeitsvermögen rekurriert, zudem sollen Frauen die dysfunktionalen Folgen männlicher Homosozialität ausgleichen. Die Funktionalität des weiblichen Arbeitsvermögens gerät aber in Widerspruch mit dem männlich kodierten Berufsbild. Frauen gelten zwar in vielen Bereichen des Soldatenberufs einsetzbar, zugleich wird aber ein Kernbereich des Soldatenberufs – vor allem in den Kampftruppen und den Spezialeinheiten – konstruiert, für den Männlichkeit scheinbar unabdingbar bleibt. Der Anspruch einer umfassenden Gleichstellung ist daraus nicht ableitbar, solange die männliche Kodierung des Soldatenberufs akzeptiert wird.

Die demokratierechtliche Perspektive betont prinzipiell die Gleichheit der Geschlechter und ist in modernen Organisationen normativ geworden. Im Unterschied dazu und im Widerspruch zum Grundsatz der organisationalen Geschlechts-

neutralität verlangt aber der Anspruch auf Gleichstellung die Anerkennung von Geschlechterdifferenzen.

Die Widersprüche von funktionaler und demokratierechtlicher, von geschlechterdifferenzierender und -egalisierender Perspektive werden in den Auseinandersetzungen nicht aufgelöst, sondern weitergetragen.

Dies führt dazu, dass die Natur des *Geschlechts* tendenziell infragegestellt, also deinstitutionalisiert wird. Im Unterschied dazu wird der Zusammenhang von *Militär und Männlichkeit* nicht aufgelöst, aber zumindest modifiziert und verengt auf einen Kernbereich des Berufs. Die Vorstellungen von der *geschlechtsneutralen Organisation* wurden durch die Zulassung von Frauen zum Militär und die Normativität der Gleichbehandlung sogar noch gestärkt.

Literatur

- Apelt, Maja (2002), »Die Integration der Frauen in die Bundeswehr ist abgeschlossen«, *Soziale Welt*, Jg. 53, H. 3, S. 325–344.
- Apelt, Maja/Dittmer, Cordula (2007), »Under pressure« – Militärische Männlichkeiten im Zeichen Neuer Kriege und veränderter Geschlechterverhältnisse«, in: Bereswill, Mechthild/Meuser, Michael/Scholz, Sylka (Hg.), *Dimensionen von Geschlecht. Der Fall Männlichkeit*. Münster, im Erscheinen.
- Apelt, Maja/Dittmer, Cordula/Mangold, Anne (2005), »Die Bundeswehr auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter?«, in: Ahrens, Jens-Rainer/Apelt, Maja/Bender, Christiane (Hg.), *Frauen im Militär. Empirische Befunde und Perspektiven zur Integration von Frauen in die Bundeswehr*, Wiesbaden, S. 108–131.
- Bredow, Wilfried von (1997), *Multikulturelle Sozialarbeiter mit Spezialbewaffnung. Das Profil der Neuen Streitkräfte*, in: http://www.staff.uni-marburg.de/~vonbredo/pdf/profil_streitkraefte.pdf (15. Juni 2004).
- Bredow, Wilfried von (2004), »Kämpfer und Sozialarbeiter – Soldatische Selbstbilder im Spannungsfeld herkömmlicher und neuer Einsatzmissionen«, in: Gareis, Sven B./Klein, Paul (Hg.), *Handbuch Militär und Sozialwissenschaft*, Wiesbaden, S. 287–294.
- Bredow, Wilfried von (2005), »Kooperationsprofessionalität. Das neue Profil der Bundeswehr und die notwendige Fortentwicklung der Inneren Führung«, in: Wiesendahl, Elmar (Hg.), *Neue Bundeswehr – neue innere Führung? Perspektiven und Rahmenbedingungen für die Weiterentwicklung eines Leitbildes*, Baden-Baden, S. 129–140.
- Bundeswehr (2002), *Frauen in der Bundeswehr. Zahlen – Daten – Fakten*, in: http://www.bundeswehr.de/forces/hintergrund/struk_hg_frauen_zahlen.php (14. August 2002).
- Haltiner, Karl W. (2001), »Polizisten oder Soldaten? Organisatorische Dilemmata bei der Konstabilisierung des Militärs«, *Österreichische militärische Zeitschrift*, Jg. 39, H. 3, S. 291–298.
- Hausen, Karin (1977), »Die Polarisierung der »Geschlechtscharaktere«, Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben«, in: Conze, Werner (Hg.), *Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas. Neue Forschungen*, Stuttgart, S. 363–393.

- Huntington, Samuel P. (1972), *The soldier and the state. The theory and politics of civil-military relations*, Cambridge.
- Janowitz, Morris (1971), *The professional soldier. A social and political portrait*, New York/London.
- Janowitz, Morris/Little, Roger W. (1965), *Militär und Gesellschaft*, Boppard am Rhein.
- Keyser de, Veronique (2005): »Bericht zur Lage der Frau in bewaffneten Konflikten und ihre Rolle beim Wiederaufbau und beim Demokratisierungsprozess in diesen Ländern nach Beilegung des Konflikts (2005/2215(INI))«, Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter. Europäisches Parlament. Plenarsitzungsdokument endgültig. A6-0159/2006, <http://www.frauensicherheitsrat.de/data/euoparl-keyser-mai06.pdf> (19. März 2007).
- Kliche, Thomas (2004), »Militärische Sozialisation«, in: Sommer, Gerd/Fuchs, Albert (Hg.), *Krieg und Frieden: Handbuch der Konflikt- und Friedenspsychologie*, Weinheim, S. 344–356.
- Segal, David R./Meyer, Kestnbaum (2002), »Professional Closure in the Military Market: A Critique of Pure Cohesion«, in: Snider, Don M./Watkins, Gayle L. (Hg.) (2002): *The Future of the Army Profession*, Boston u.a., S. 441–458.
- Spiegel Online (2006), »Nach der Totenschändung: Ex-Offiziere empfehlen den Einsatz von mehr Soldatinnen«, *Spiegel Online*, <http://www.spiegel.de/politik/deutschland/0,1518,445088,00.html> (16. November 2006).
- UN-Sicherheitsrat (2000), »United Nations Security Council Resolution 1325 (2000)«, http://www.un.org/events/res_1325e.pdf (30. August 2004).
- Weber, Max (1972), *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der Verstehenden Soziologie*, Tübingen.