

Summary

3. Dezember 2018

oiiip Österreichisches Institut
für Internationale Politik
Austrian Institute for
International Affairs

Podiumsdiskussion



Gendered Militaries. How Gender Matters in and for Armed Forces

Eine Veranstaltung im Rahmen der Kooperation mit dem Bundesministerium für Landesverteidigung und der Universität Wien.

Summary erstellt von: Astrid Bergmann

Keywords: Gender, Militär, Integration, UNSCR 1325, NATO

Vortragende:

Helena Carreiras ist Professorin für Soziologie, Public Policy und Forschungsmethodologie am ISCTE – University Institute of Lisbon. Sie hat eine Reihe von Publikationen im Bereich Geschlecht und Militär veröffentlicht.

Megan Bastick ist seit 2005 Fellow in der Abteilung „Gender and Security“ im Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF) angestellt. Sie hat mit der UN, OSCE, NATO, Regierungsvertreter*innen, Militärs und lokalen Frauenorganisationen in unterschiedlichen Ländern zusammengearbeitet.

Moderation:

Saskia Stachowitsch (Universität Wien/oiip)

Datum:

3. Dezember 2018

Veranstaltungsort:

oiip, Berggasse 7, 1090 Wien

Zusammenfassung

Im Rahmen der Veranstaltung wurden verschiedene Aspekte des Zusammenhangs zwischen Geschlecht und Militär beleuchtet. Das Militär ist eine männlich dominierte Institution, in der die Partizipation von Frauen historisch durch Exklusion, Ausnahmestände und Vergessen gekennzeichnet ist. Das Verhältnis des Militärs zur zivilen Gesellschaft, der Grad seiner Demokratisierung und seine organisatorische Struktur sind wesentliche Faktoren, die das Ausmaß der Integration und Partizipation von Frauen beeinflussen. Eine entscheidende Rolle nehmen auch internationale Richtlinien und Verpflichtungen ein, insbesondere die UN Security Council Resolution 1325. Weiters wurde die Arbeit von Gender-Beauftragten in NATO-Militärapparaten thematisiert und die Herausforderungen im Bereich Geschlechterintegration und –gleichstellung dargestellt. Gender-Beauftragte der NATO konnten in ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld Veränderungen erzielen, was Sichtweisen auf und Umgang mit geschlechtsspezifischen Fragen angeht. Die Möglichkeit strukturelle und langfristige Transformationen zu erreichen, wird allerdings kritisch gesehen. Um die demokratische Kontrolle des Militärs zu stärken, müssen auch Zivilgesellschaft und Wissenschaft sich verstärkt mit dem Militär auseinandersetzen und sich in Debatten um Geschlechterintegration einbringen.

Das Militär als vergeschlechtlichte Institution (Helena Carreiras)

Das Militär ist eine vergeschlechtlichte Institution. Daher sollte Geschlecht in der Forschung einen zentralen Stellenwert als Analysekategorie einnehmen, um die Organisationsstruktur und die Produktion und Verteilung von materiellen wie symbolischen Ressourcen innerhalb dieser Institution verstehen zu können. Der vergeschlechtlichte Charakter des Militärs zeigt sich auf struktureller Ebene an der Dominanz von Männern in diesem Bereich und an Hierarchien, die entlang von Geschlecht gezogen werden, zum Beispiel bei der Aufteilung von Arbeitsbereichen und Dienstgraden. Auf der Ebene kultureller Werte bildet Männlichkeit ein grundlegendes Element von Identitätskonstruktionen im Militär. In welcher Form und in welchem Ausmaß die Partizipation von Frauen im Militär möglich ist, hat sich im historischen Verlauf immer wieder verändert. Das historische Muster weiblicher militärischer Partizipation ist allerdings geprägt von:



Helena Carreiras

- Exklusion,
- Ausnahmeständen (Partizipation von Frauen nur unter außergewöhnlichen Umständen, unter denen durch Berufung auf das Überleben der Gesellschaft Geschlechternormen kurzfristig suspendiert wurden und Frauen Zugang zu männlichen Domänen erhielten)
- und Vergessen (sobald der Ausnahmestand vorbei ist, müssen Frauen zu den traditionell weiblich konnotierten Sphären zurückkehren).

Aktuell wächst der Anteil von Frauen im Militär langsam an. Der NATO-Report 2015 berichtet von einem Anstieg der Repräsentation von Frauen in seinen Mitglieds- und Partnerländern auf 10.8 Prozent.¹ Zu den neueren Entwicklungen weiblicher Partizipation im Militär zählt auch die Aufhebung der Sperre von Frauen in Kampfeinsätzen an der Front in den USA, Australien und Großbritannien.² Trotz dieser Veränderungen stellen Frauen im Militär immer noch eine Minderheit dar. Dieser Minderheitenstatus setzt Frauen unter Druck, sich als Frauen in ihren männlich dominierten Arbeitsverhältnissen besonders beweisen zu müssen („Tokenismus“) und verstärkt ihre soziale Isolation. Am drastischsten äußert sich dies in Fällen von sexueller Belästigung und Übergriffen am Arbeitsplatz und bei Einsätzen.

¹ NATO (2017)

² Bumiller/Shanker (2013), CNN (2011), MacAskill/Mason (2016)

Die Partizipation von Frauen im Militär ist ein diverses Phänomen, das durch länderspezifische Unterschiede geprägt ist. Warum wurden Frauen in manchen Militärs besser und ausgeglichener integriert als in anderen? Diese Frage lässt sich anhand dreier Faktoren beantworten:

- Die Integration von Frauen im Militär ist umso weiter fortgeschritten, je größer die Konvergenz zwischen Militär und der Zivilgesellschaft im jeweiligen Land ist. In Ländern, in denen die politische und soziale Partizipation breit und divers ist, ist auch die demokratische Anbindung des Militärs an die Zivilgesellschaft stärker ausgeprägt und das Verhältnis von Frauen und Männern im Militär ausgeglichener.
- Auch die organisatorische Struktur des Militärs hat Auswirkungen auf die Partizipation von Frauen. Handelt es sich um ein System mit Wehrpflicht oder beruht es auf Freiwilligkeit? Generell steigt der Anteil der Frauen mit Abschaffung der Wehrpflicht, außer die Wehrpflicht wird auf Frauen ausgeweitet.
- Internationaler Druck hat ebenfalls einen Wandel in den Militärapparaten vieler Länder bewirkt. Als wichtiger Meilenstein gilt hier die UN Security Council Resolution 1325 im Kontext der UN *Women, Peace, and Security Agenda*, die eine Welle weiterer Resolutionen und Policies zur Partizipation von Frauen in Konflikt- und Friedensprozessen angestoßen hat. Veränderungen lassen sich allerdings nur sehr langsam realisieren. Das Hauptproblem liegt hier auf nationaler Ebene, wo diese international beschlossenen Politiken implementiert werden müssen.

Gender-Beauftragte in NATO und Partner-Militärs (Megan Bastick)

Die NATO hat 2007 eine *Women, Peace and Security Policy* eingeführt und mit dieser auch begonnen Gender-Beauftragte anzustellen, beispielsweise 2008 bei Operationen in Afghanistan und 2010 im Kosovo. Diese Entwicklung der NATO wurde in der internationalen Gemeinschaft überaus positiv rezipiert, wie zum Beispiel eine Studie der UN über die globale Implementierung der Resolution 1325 zeigt.³

Megan Bastick führte zusammen mit Claire Duncanson eine Studie zu Gender-Beauftragten von NATO Militärs durch, um herauszufinden, ob und wie sie zur Durchsetzung der



Megan Bastick

³ UN Women (2015): 137

feministischen Vision der *Women, Peace and Security Agenda* beitragen können. Dabei wurde ein breites Spektrum an Gender-Beauftragten interviewt, die über einen längeren Zeitraum (2009-2016) bei der NATO (Afghanistan, Kosovo, nationale Hauptquartiere) tätig waren.⁴ Die Gender-Beauftragten wurden dazu befragt, wie sie ihre Rolle wahrnehmen, was ihre Aufgaben sind, was sie glauben, erreicht zu haben und welche Probleme oder Widerstände es in ihrer Arbeit gab.

Die meisten Gender-Beauftragten sahen das Ziel ihrer Arbeit im Schutz und der Verbreitung von Menschenrechten, besonders von Frauenrechten, und im Empowerment von Frauen aus der lokalen Bevölkerung. Dieses Narrativ steht im Einklang mit dem feministischen Narrativ rund um die *Women, Peace and Security Agenda*. Die Begründung der NATO für das Miteinbeziehen von Gender in ihre Operationen fokussiert hauptsächlich auf Effektivitäts- und Effizienzüberlegungen. Gender wird als bedeutsam bei der umfassenderen Lageeinschätzung und Bewertung eventueller Risiken sowie dem besseren Zugang zu Informationen über die Bevölkerung gesehen. Die Gender-Beauftragten teilten diese Einschätzung, dass die Integration von Gender Militäroperationen effektiver machen würde.

Ihre Erfolge einzuschätzen fiel vielen Gender-Beauftragten schwer. Manche waren optimistisch darüber, was sie erreicht hatten und hatten das Gefühl, dass zwischen 2009 und 2016 viele Fortschritte gemacht wurden. Einige erzählten davon, dass sie vor allem in ihrer direkten Umwelt, bei Kolleg*innen in ihrem Arbeitsumfeld oder in der Zusammenarbeit mit einzelnen Frauen der lokalen Bevölkerung Veränderungen festgestellt haben. Die Möglichkeit langfristige Veränderungen herbeizuführen sahen viele jedoch kritisch. Beklagt wurde vor allem ein Kapazitäten- und Ressourcenmangel, wie beispielsweise die kurze Zeitspanne der Einsätze der Gender-Beauftragten, die oft nur sechs Monate dauern und ohne Übergabe an die*den nächste*n Beauftragte*n erfolgen. Viele gaben auch an, auf den Einsatz nicht genügend vorbereitet worden zu sein. Kritisiert wurde hier einerseits, dass sie in die Komplexitäten von Genderthemen und die jeweiligen lokalen Kontexte nicht hinreichend eingeführt wurden, um strategische und gut informierte Entscheidungen zu treffen, die zu Veränderungen führen könnten. Andererseits wurde der beschränkte Zugang zu internationalen Berichten und Studien über Gender und Konfliktgebiete beklagt.

Die Studie hat wichtige, grundsätzliche Fragen danach aufgeworfen, wie wir *gender capability* definieren können und was für Instrumente benötigt werden, um die Konsequenzen von *gender policies* abschätzen zu können. Ebenso fragt sie danach, welche Rolle Militärs, ihre institutionelle Kultur, Trainings und Ausbildungen hier spielen und zukünftig einnehmen könnten.

⁴ Bastick/Duncanson (2018)

Die Rolle von Zivilgesellschaft und Wissenschaft

Ist Druck aus der Zivilgesellschaft ein Faktor für die Integration von Frauen in das Militär? Nach Carreiras ist der vorrangige Faktor der Bedarf des Militärs aus einem breiteren Spektrum an Menschen zu rekrutieren, um die Zahl der Rekrut*innen zu halten. Forderungen nach Demokratisierung und Gleichheit sind allerdings unterstützende Faktoren dieser Entwicklung.

In Ländern, in denen Frauen numerisch und symbolisch eine Minderheit darstellen und kaum soziale und politische Repräsentation finden, spiegelt sich dies auch in (militärischen) Institutionen wider. Bei der verstärkten Integration von Frauen in das Militär ist dementsprechend eine Kombination an Faktoren am Wirken. Um effektive *gender policies* zu entwickeln, werden international vergleichende Studien benötigt, die Implementierungsprozesse auf den verschiedenen nationalen Ebenen analysieren.



Saskia Stachowitsch

Die NATO ist als Organisation relativ undurchlässig für zivilgesellschaftlichen Einfluss. Der Beschluss der *Women, Peace and Security Policy 2007* wurde durch den Einsatz verschiedener progressiver Länder und vor allem durch das Lobbying des *Committee on Women in the NATO Forces* erreicht. Es erfolgt seitens der NATO zwar eine Zusammenarbeit mit einzelnen Organisationen, allerdings nicht mit der breiten Zivilgesellschaft oder der Wissenschaft. In ihren Interviews mit Gender-Beauftragten stellte Megan Bastick fest, dass Wissenschaft eine untergeordnete Rolle bei der Informationsbeschaffung der Beauftragten spielt. Einerseits ist der Zugang zu wissenschaftlichen Studien oft voraussetzungsvoll und dadurch erschwert, andererseits beobachteten manche Beauftragten, dass sich auf wissenschaftlichen Konferenzen zu Gender und Militär oftmals ein Spannungsfeld zwischen militärischer Gender-Integration und antimilitaristischen Ansätzen auftut. Für Bastick gilt es, diese Barrieren zu überwinden und das Militär stärker an Wissenschaft und Zivilgesellschaft zu binden, um es besser der demokratischen Kontrolle unterziehen zu können. Diversität im Militärpersonal kann zu einer näheren Anbindung führen. Das Militär darf nicht als spezialisierte, abgeschottete Sphäre betrachtet werden, sonst steigt das Risiko, dass sich die Gesamtgesellschaft zu wenig in seine Ausgestaltung involviert.

Zusätzliche Quellen:

Bastick, Megan/Duncanson, Claire (2018): Agents of Change? Gender Advisors in NATO Militaries, in: International Peacekeeping 25(4), 554-577.

Bumiller, Elisabeth/Shanker, Tom (2013): Pentagon Is Set to Lift Combat Ban for Women, in: The New York Times, 23.1.2013, <https://www.nytimes.com/2013/01/24/us/pentagon-says-it-is-lifting-ban-on-women-in-combat.html>

CNN (2011): Australia lifts restrictions for women in combat roles, 30.9.2011, <https://edition.cnn.com/2011/09/27/world/asia/australia-women-combat/index.html>

MacAskill, Ewen/Mason, Rowan (2016): UK to lift ban on female soldiers serving in close combat frontline roles, in: The Guardian, 8.7.2016, <https://www.theguardian.com/uk-news/2016/jul/08/uk-army-female-soldiers-close-combat-ground-role-ban-to-be-lifted>

NATO (2017): NATO Annual Review on Gender in Military, 13.1.2017, https://www.nato.int/cps/en/natohq/news_140013.htm

UN Women (2015): Preventing conflict, transforming justice, securing the peace. A Global Study on the Implementation of United Nations Security Council resolution 1325, [https://www.peacewomen.org/sites/default/files/UNW-GLOBAL-STUDY-1325-2015%20\(1\).pdf](https://www.peacewomen.org/sites/default/files/UNW-GLOBAL-STUDY-1325-2015%20(1).pdf)

