

Maja Apelt/Henrik Dossdall/Ray Trautwein

Trans Soldat*innen und ein neues Gemeinsames

Verlag Barbara Budrich

Opladen • Berlin • Toronto 2025

Der Aufsatz *Trans Soldat*innen und ein neues Gemeinsames* von Maja Apelt, Henrik Dossall und Ray Trautwein steht unter der Creative Commons Lizenz Attribution- Namensnennung 4.0 International (CC BY 4.0):

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Diese Lizenz erlaubt die Verbreitung, Speicherung, Vervielfältigung und Bearbeitung unter Angabe der Urheber*innen, Rechte, Änderungen und verwendeten Lizenz.

Der Aufsatz ist erschienen in:

Forschungsgruppe „Recht – Geschlecht – Kollektivität“ (Hrsg.) (2025): *Recht umkämpft. Feministische Perspektiven auf ein neues Gemeinsames*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.



Dieser Beitrag steht im Open-Access-Bereich der Verlagsseite zum kostenlosen Download bereit (<https://doi.org/10.3224/84743101.05>).

ISBN 978-3-8474-3101-5

DOI 10.3224/84743101.05

Trans Soldat*innen und ein neues Gemeinsames

Maja Apelt, Henrik Dosdall und Ray Trautwein

Zusammenfassung: Die Bundeswehr ist stark männlich geprägt. (Antidiskriminierungs-) Rechtliche Änderungen, insbesondere seit Beginn der 2000er Jahre, führen jedoch – wenn auch nur langsam – zu organisationalen Änderungs- und Öffnungsprozessen. Der vorliegende Artikel diskutiert diese Prozesse am Beispiel der Erfahrungen von trans Soldat*innen im Militär, die via Einzelinterviews erhoben wurden. Wir argumentieren, dass sich anhand der Erfahrungen von trans Soldat*innen nachzeichnen lässt, dass und wie sich ein neues Gemeinsames in der Bundeswehr herausbildet. Zugleich legen wir dar, dass dieses neue Gemeinsame weder zwangsläufig noch unumkehrbar ist, da sich die Änderungs- und Öffnungsprozesse ambivalent gestalten.

Schlüsselbegriffe: Militär, Organisation, Transgender, Antidiskriminierung, Gleichbehandlung

Nachdem Anastasia Biefang auf Tinder den Post „Spontan, lustvoll, trans*, offene Beziehung auf der Suche nach Sex. All genders welcome.“ veröffentlicht hat, erteilt ihr Arbeitgeber, die Bundeswehr, einen Verweis mit der Begründung, dass das Ansehen der Bundeswehr dadurch Schaden nehmen könnte (Janisch 2022; Rudolph 2023). Mit Unterstützung der Gesellschaft für Freiheitsrechte erhob Biefang 2022 Verfassungsbeschwerde, nachdem vorgehende Instanzen die verhängte Disziplinarmaßnahme bestätigt hatten. All das erregte vor allem auch deshalb Aufsehen, weil Anastasia Biefang zu den wohl bekanntesten Soldat*innen der Bundeswehr gehört. Die Bundeswehr wirbt mit ihr für „Vielfalt in der Bundeswehr“ (Bundeswehr o. J.), sie ist Protagonistin einer Dokumentation über ihre Transition (Ladenburger 2019), aktiv im Verein *QueerBw*, einer Interessenvertretung von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans-, inter- und andersgeschlechtlichen Angehörigen der Bundeswehr, und wurde noch nach ihrer Transition zum Bataillonskommandeur (sic!) befördert.

Die Soldatin steht damit zum einen für ein neues Verständnis der Bundeswehr jenseits der männlichen heteronormativen Prägung. Sie steht zugleich dafür, dass sich entgegen des historisch durch die (vermeintlich) *Allgemeine Wehrpflicht* männlich geprägten Militärs eine – hinsichtlich des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der ethnischen Herkunft und auch Religion – neue militärische Gemeinschaft bilden könnte. Der Verweis zeigt aber auch, dass einige befürchten, die Bundeswehr könnte mit dem Post und dem Auftreten von Anastasia Biefang an Seriosität – also an Ernsthaftigkeit und Vertrauenswürdigkeit – einbüßen.

Tiefgehend verstehen wir den Verweis aber auch als Beleg dafür, wie schwierig und ambivalent sich der Wandel der Organisation gestaltet. Damit stellt sich die Frage, wie sich dieser Wandel gerade für diejenigen Soldat*innen darstellt, die diesen nicht nur in ganz besonderer Weise repräsentieren, sondern auch auf ihn angewiesen sind.

Die rechtlichen und die organisationalen Veränderungen stehen dabei in einem komplizierten Verhältnis zueinander. Da vor 2001 Frauen bei der Bundeswehr nur in ausgewählten Bereichen zugelassen waren, gab es bis dahin für Soldaten keine Möglichkeit, den eigenen Vornamen und Personenstand rechtlich zu ändern und in der Bundeswehr zu bleiben.¹ In dieser rechtlichen Umbruchphase hat sich auch die erste Kampfpilotin zu ihrer Geschlechtsidentität als Frau bekannt, als Frauen Zugang zur Bundeswehr auch jenseits des Sanitäts- und Militärmusikdienstes bekamen. Im Zuge der Öffnung für Frauen, dem Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz (SGleiG) und dem Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz (SoldGG) wurden viele Hürden beseitigt, die der Transition von Soldat*innen entgegenstanden. Trotzdem lässt sich vermuten, dass sie für eine Organisation, die so lange auch formal männlich und heteronormativ geprägt war, weiterhin eine Provokation darstellen. Diese Provokation rührt nicht nur aus dem Militär selbst, sondern auch aus dem allgemeinen gesellschaftlichen Zwang, sich einem Geschlecht (Mann oder Frau) eindeutig zuzuordnen und den damit verbundenen Erwartungen zu entsprechen (Butler 1991; Villa 2000). In der militärischen Gemeinschaft, wo die Erwartungen an die Homogenität des Personals besonders stark sind und wo die Privatsphäre immer wieder aufgehoben ist, wird diese Norm allerdings umso wirksamer (Scott/Okros 2015; Schaefer et al. 2016; Zaretti 2018; Dunlap et al. 2020). Trans Personen weichen – häufig ungewollt, manchmal aber auch bewusst – im Laufe ihrer Transition und manchmal auch danach von dieser Norm ab (vgl. Schilt 2006). Für sie können sich aus den gemeinsamen Unterkünften, den Duschen oder auch Kleidungsordnungen, die sich streng an binären Geschlechterkategorien orientieren, zudem besondere Herausforderungen ergeben.

Unsere These lautet, dass sich in dem, wie Soldat*innen bei ihrer Transition im Militär Unterstützung erfahren, ein neues Gemeinsames inmitten des *alten* heteronormativen Allgemeinen zeigt.

Damit Soldat*innen sozial, medizinisch und rechtlich in ihrem Beruf transitionieren können, bedurfte es einiger rechtlicher Veränderungen. Diese rechtlichen Veränderungen mussten und müssen allerdings in die Organisation *getragen* werden. Dazu gehört, formale Organisationsregeln an die neue Rechtslage anzupassen, aber auch, dass sich die Organisationskultur, also das Set an informellen Normen und Regeln entsprechend verändert. Es ist die nicht formalisierte Praxis (Krämer 2020), die das organisationale Geschehen prägt, die – so

1 Rechtlich wäre es vor 2001 für Frauen und Männer im Sanitäts- und Militärmusikdienst möglich gewesen. Jedoch sind uns keine diesbezüglichen Fälle bekannt.

Luhmann (2000: 240) – nicht durch Entscheidungen bestimmt werden kann, sondern auf nicht entschiedenen und nicht entscheidbaren Prämissen beruht.

Mit der Frage, wie sich der Organisationswandel für trans Soldat*innen darstellt, fragen wir also auch danach, wie das Gleichbehandlungsrecht vor Ort wirkt, wie es sich in formalen, aber auch informalen organisationalen Strukturen widerspiegelt. Sichtbar wird dies daran, so argumentieren wir, wie trans Soldat*innen selbst die Organisation erleben.

Im ersten Abschnitt erläutern wir, wie im vorliegenden Kontext das Allgemeine und neue Gemeinsame gefasst wird und welche Rolle dabei das Recht spielt. Im zweiten Abschnitt gehen wir auf das Verhältnis von Recht und Organisation und konkreter darauf ein, wie das Gleichbehandlungsrecht im Militär zur Wirkung kommt. Im Zentrum steht dann die im dritten Abschnitt vorgenommene Auswertung und Diskussion von Interviewpassagen zu einzelnen Stationen eines Transitionsprozesses. Anhand dieser Passagen legen wir dar, wie die rechtlichen Rahmenbedingungen und die formalen und informalen Organisationsstrukturen ineinandergreifen und wie trans Soldat*innen gezwungen sind, sich aktiv mit diesen Bedingungen auseinanderzusetzen und für die eigenen Rechte aktiv zu werden. Der Abschnitt basiert auf Interviews mit fünf trans Soldat*innen. Das Feld, in dem sie agieren, haben wir mithilfe von 15 Expert*inneninterviews mit Akteur*innen aus den Bereichen Gleichstellung, Gleichbehandlung, Recht und Personal im Kontext der Bundeswehr und ihrer Umwelt sowie der Auswertung zahlreicher relevanter Dokumente erhoben (vgl. Apelt/Dosdall/Trautwein 2020; Dosdall 2021).² Schließlich lässt sich daraus ableiten, wie sich die organisationalen Bedingungen für die betroffenen Soldat*innen darstellen, wie sie mit diesen umgehen und wie es daher um das neue Gemeinsame in der Bundeswehr bestellt ist.

1 Das heteronormative Allgemeine und das inklusive neue Gemeinsame in der Bundeswehr

Um die Situation von trans Soldat*innen in der Bundeswehr zu verstehen, ist es notwendig, von den Geschlechterverhältnissen im Militär und den Quellen seiner männlichen Prägung auszugehen. Die sogenannte allgemeine Wehrpflicht gab es in Deutschland seit 1871. Sie löste die selektive Rekrutierung ab, von der bestimmte Stände befreit waren. Das Militär wurde mit dieser Verallgemeinerung zur *Schule der Nation*, in der junge Männer zu Staatsbürgern und Patrioten erzogen werden sollten. Frauen waren – mindestens semantisch und symbolisch – davon ausgeschlossen (Frevert 1997). Spätestens seit den 1960er Jahren war

2 Der Artikel entstand im Rahmen des Projekts „Organisation und Recht – politische Interessengruppen und rechtliche Interventionen“ (2018–2021). Das Projekt war Teil der ersten Förderphase der DFG-Forschungsgruppe „Recht – Geschlecht – Kollektiv“. Die Interviews mit den trans Soldat*innen wurden von Ray Trautwein geführt.

dieses Allgemeine – das sich auf Männer als Soldaten bezog – allerdings zunehmend umkämpft (Hark et al. 2015). Der Zwang zum Wehrdienst, der historisch mit einem zeitweiligen Ausschluss aus der zivilen Gesellschaft und nicht selten drakonischen Disziplinierungsmethoden einherging, geriet vor dem Hintergrund einer sich demokratisierenden Gesellschaft mehr und mehr in die Kritik. Hinterfragt wurde, welche Wirkungen der Wehrdienst auf die politischen Einstellungen und auf das Erwachsenwerden hat und welche Methoden der Unterordnung damit einhergingen (Birckenbach 1985; 1987; Erdheim 1982; Haubl 1988; Lippert/Schneider/Zoll 1976; Steinert 1973; Steinert/Treiber 1974). Mehr und mehr junge Männer nutzten die sich zumindest in der Bundesrepublik erweiternden Möglichkeiten, den von ihnen deshalb als Kriegsdienst bezeichneten Wehrdienst zu verweigern (Bröckling 1997: 316–324).

Frauen durften unterdessen durchaus *dienen*, aber nur bestimmte Aufgaben im Militär übernehmen. In den 1990er Jahren änderten sich auch insoweit die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, sodass die Frage der Gerechtigkeit und Sinnhaftigkeit des *allgemeinen Wehrdienstes* erneut an Brisanz gewann: Mit dem Ende des Kalten Krieges und der Auflösung des *Ostblocks* erwarteten viele eine *Friedensdividende*: Sie gingen davon aus, dass die Verteidigung an Bedeutung verlieren würde und man die Verteidigungsausgaben reduzieren könnte. Zugleich stiegen die technisch-technologischen Anforderungen an die Kompetenz der Soldat*innen und es schien weniger sinnvoll, Menschen gegen ihren Willen an teuren Waffensystemen auszubilden. Zudem wurden Frauen aufgrund des Gebots der gleichen beruflichen Chancen ab 2001 zum bewaffneten Dienst zugelassen (Herzog 1995, in: Meyer 2005: 16f.; Bröckling 1997: 316–324). Dies alles führte zusammengenommen zur Entscheidung des Bundestags im Jahr 2011, die Wehrpflicht auszusetzen.

Die Wehrpflicht hatte allerdings nicht nur die Funktion, die männliche Bevölkerung kampfbereit zu machen und dies auch nach außen hin zu signalisieren, sie diente auch der Erzeugung einer Personalreserve für den Ernstfall. Zudem bot sich mit der Wehrpflicht die Chance, dass sich Wehrpflichtige entscheiden, länger zu dienen und Zeit- oder Berufssoldaten zu werden. Dass diese Möglichkeit nach Aussetzung der Wehrpflicht fehlte, wurde in der veränderten Sicherheitslage nach 2014 – insbesondere mit Besetzung der Krim und dem Krieg im Donbass – für die Bundeswehr zum Problem. Die Frage kam auf, wie das Militär neue Personengruppen für den Dienst mobilisieren könnte, und dazu gehörten nun auch jene, die es zuvor formal oder normativ ausgeschlossen hatte. Mit einer breiteren Mobilisierungsstrategie sollte zum einen der Personalmangel bekämpft werden und zum anderen die Bundeswehr die Gesellschaft in ihrer Vielfalt besser widerspiegeln. Die Propagierung von Vielfalt innerhalb der Bundeswehr hat also mehrere miteinander verflochtene Funktionen: Sie soll einen größeren Pool an Personen ansprechen und so zu mehr Bewerbungen führen. Und die Gesellschaft soll auf neue Weise repräsentiert werden, indem Diskriminierung verhindert und die Attraktivität des Dienstes erhöht wird (vgl. Schmidt/Trautwein 2021).

2 Rechtliche Veränderungen zu mehr Gleichbehandlung im Militär

Vielfalt ist damit eine Antwort auf die Personalprobleme, aber auch auf die Frage nach dem neuen Gemeinsamen in den Streitkräften. In einer Organisation, in der Vielfalt weder selbstverständlich noch generell unwiderrprochen ist (Apelt/Dossall/Trautwein 2023), braucht es allerdings starke Vorgaben. Dazu gehören rechtliche Grundlagen, die den Wandel befördern. Dies gilt umso mehr für eine Organisation, bei der dem Recht und den formalen Regeln eine kaum zu unterschätzende Bedeutung zukommt.

Recht ist aber – und dies zeigt sich auch an den bereits erwähnten Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgesetzen SGLiG und SoldGG – anwendungs- und auslegungsbedürftig (Edelmann 1992; 2016; Apelt/Dossall/Trautwein 2023), es muss von den Organisationen erst interpretiert und in die Organisation eingebettet werden. Das bedeutet, bislang geltende Regeln anzupassen und durch neue Regelungen zu ergänzen oder auch zu ersetzen. Dies ist zumeist ein langfristiger Prozess, an dem unterschiedliche Akteur*innen beteiligt sind, die die Durchsetzung der Gleichbehandlung entweder befördern oder behindern wollen und die sich selbst dabei wiederum an bestimmte Regeln halten müssen (vgl. Fligstein/McAdam 2012).

Der Ausgangspunkt dieses Prozesses hin zur Gleichbehandlung ist mit der Zulassung von Frauen zur Bundeswehr gesetzt. Denn sie eröffnet überhaupt erst die Möglichkeit, dass sich – aus organisational-formaler Sicht – Soldat*innen während ihres Dienstes als trans outen und eine rechtliche Personenstandsänderung von ‚männlich‘ hin zu ‚weiblich‘ oder von ‚weiblich‘ zu ‚männlich‘ vornehmen können. Schon in diesem Moment zeigt sich allerdings, dass die organisationale Umsetzung von Recht typischerweise mikropolitischen Auseinandersetzungen zwischen verschiedenen Akteur*innengruppen im Militär selbst und der Politik unterliegt. Dafür steht der Umgang mit der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) im Fall Tanja Kreil, der den Ausschluss von Frauen vom bewaffneten Dienst jedenfalls begründungspflichtig machte und entscheidend dafür war, die Bundeswehr formal für Frauen weiter zu öffnen. Diesem Urteil folgte innerhalb der Bundeswehr zunächst der Versuch vonseiten der Spitzen der Teilstreitkräfte, Frauen von möglichst vielen Bereichen und Truppengattungen weiterhin auszuschließen. Dem trat jedoch der damalige Verteidigungsminister Rudolf Scharping entgegen, indem er die vollständige Öffnung aller Teilstreitkräfte und Truppengattungen ankündigte (Apelt 2002). Anschließend wurde das Grundgesetz geändert und die Klausel in Artikel 12a, die Frauen den Dienst an der Waffe untersagte, gestrichen. Dieser Schritt war folgenreich: Mit ihm setzte eine Dynamik zur Veränderung der Geschlechterverhältnisse in der Bundeswehr und zu mehr Vielfalt in der Truppe ein. Im Jahr 2001 wurde eine *Führungshilfe für Vorgesetzte* über den *Umgang mit Sexualität* erlassen (Kujat 2000); sie betonte, dass Sexualität nun grundsätzlich als Privatsache gelten sollte.

Dies galt ausdrücklich auch für homosexuelle Soldat*innen. Die Führungshilfe machte somit den Weg für deren Gleichbehandlung frei.

2004 wurde dann ein Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz (SGleiG) verabschiedet, das Frauen im Militär fördern und Benachteiligungen entgegenwirken soll. Dem Erlass dieses Gesetzes ging die Entscheidung voraus, die Bundeswehr nicht in das im November 2001 verabschiedete Gleichstellungsgesetz für Bundesbehörden (BGleiG) einzubeziehen. Stattdessen wurde in jahrelangen Aushandlungsprozessen ein eigenes Gesetz für das Militär ausgearbeitet, das sich insbesondere im Hinblick auf die sogenannte Quotenregelung von der Regelung für die Bundesbehörden insofern unterschied, als zwar im Sanitätsdienst der auch im Bundesgleichstellungsgesetz vorgesehene Anteil von 50 Prozent, im Truppendienst aber lediglich ein Anteil von 15 Prozent Frauen angestrebt werden sollte. Die Rechte von Gleichstellungsbeauftragten wurden erst in den Jahren danach in teilweise schwierigen Verhandlungen sukzessive erweitert (Apelt/Dosdall/Trautwein 2020).³

Zeitgleich mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das auf die Bekämpfung von Diskriminierungen in der Erwerbsarbeit, bei der Vermietung von Wohnungen und bei Dienstleistungen ausgerichtet ist, wurde 2006 außerdem das Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz (SoldGG) erlassen. Dieses überträgt die Rechtsgedanken des AGG auf die Bundeswehr und unterscheidet sich in seinen Regeln auch kaum von diesem. Es führte in der Bundeswehr unter anderem dazu, dass Organisationseinheiten verändert oder neu geschaffen wurden. So wurde das *Stabssegment Chancengerechtigkeit* um die Elemente *Vielfalt und Inklusion* erweitert und eine Ansprechstelle *Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr* geschaffen.

Von besonderer Bedeutung für trans Soldat*innen war dann der 2017 von dieser Stabsstelle herausgegebene *Leitfaden zum Umgang mit transgeschlechtlichen Menschen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Verteidigung* (BMVg 2017). An diesem Dokument wird deutlich, wie sich das Feld der Gleichbehandlung in der Bundeswehr verändert hat. Denn in die Erstellung des Leitfadens wurden trans Soldat*innen selbst einbezogen, die Mitglieder des Vereins QueerBw waren (QueerBw 2024).

Trotz dieser Veränderungen ist die männliche Prägung der Streitkräfte weder rechtlich noch formal obsolet. Da ist zunächst der Artikel 12a des Grundgesetzes, wonach nur Männer zum Dienst in den Streitkräften verpflichtet werden können. Frauen können nur im Verteidigungsfall und nur zu Dienstleistungen im zivilen Sanitäts- und Heilwesen sowie in der ortsfesten militärischen Lazarettorganisation herangezogen werden. Neben dem ausdrücklichen Gleichberechtigungsgebot für „Männer und Frauen“ in Artikel 3 Absatz 2 und dem Anspruch der „Mutter“ auf den Schutz und die Fürsorge der Gemeinschaft in Artikel 6 Absatz 5 handelt es sich

3 Am 25.01.2024 ist das neue Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes in Kraft getreten. Dort wurde das Ziel auf 20 % angehoben.

damit um die einzige auf das Geschlecht bezogene Differenzierung, die das Grundgesetz vornimmt. Sie knüpft an die frühere eben nicht *allgemeine* Wehrpflicht an und reproduziert und verstetigt die bestehenden Geschlechterzuschreibungen.

Aktuell spiegelt sich die männliche Prägung der Streitkräfte zudem in den weiterhin männlichen Dienstgradbezeichnungen wider. Tatsächlich unternahm einzelne Abteilungen des Verteidigungsministeriums bereits 2020 einen Anlauf, dies zu ändern (Wiegold 2023). Dem setzte der *Bundeswehrverband* – der sich als Interessenverband aller Angehörigen der Bundeswehr versteht – eine Blitzumfrage entgegen, der zufolge mehr als 80 Prozent der Soldatinnen weibliche Dienstgradbezeichnungen ablehnen würden (DBwV 2020). Die Organisationskultur stehe, so das Argument des Verbandes, einer geschlechtergerechten Ansprache entgegen. Ein neuer Anlauf findet sich in dem vom Deutschen Bundestag 2023 verabschiedeten „Gesetz zur Fortentwicklung gleichstellungsrechtlicher Regelungen für das militärische Personal der Bundeswehr und anderer gesetzlicher Regelungen“ (Gleichstellungsfortentwicklungsgesetz militärisches Personal — MilPersGleiFoG), das am 24. Januar 2024 in Kraft getreten ist. In § 4 Absatz 5 SGleIG in der Fassung vom 24. Januar 2024 werden nun weibliche Dienstgradbezeichnungen möglich. Allerdings müssen sie vom Bundespräsidenten bestätigt werden, dem laut § 4 Absatz 3 des Soldatengesetzes (sic!) die abschließliche Befugnis zukommt, Dienstgradbezeichnungen festzulegen.

Insgesamt zeigt sich, dass formal gesetztes, geltendes Recht nicht aus sich heraus Wirkung entfalten kann, sondern sozial eingebettet ist. Ein einzelnes Gesetz konkurriert als regulative Institution (Scott 1995: 33; Meyer/Rowan 1977) also mit anderen rechtlichen und weiteren Institutionen (Heimer 1999). Dies wird im Militär unter anderem beim Gleichbehandlungsrecht und den institutionalisierten Vorstellungen vom männlichen Soldaten deutlich, die sich auch in Artikel 12a des Grundgesetzes widerspiegeln. Das Spannungsverhältnis von rechtlicher Gleichbehandlung und männlicher Prägung des Militärs zeigt sich auch in unseren Interviews mit trans Soldat*innen, die wir im Folgenden vorstellen.

3 Trans Soldat*innen – Zwischen altem Allgemeinem und neuem Gemeinsamen

Ob und wie es der Bundeswehr gelingt, Soldat*innen anzuerkennen, die sich während ihrer Dienstzeit outen, transitionieren und ihre Geschlechtsidentität ausleben, zeigen wir anhand von Ausschnitten aus fünf circa einstündigen Interviews mit zwei trans Soldaten und drei trans Soldatinnen. Sie sind zwischen Mitte 20 und 50 Jahre alt, zwischen den 1980er Jahren und 2015 in die Bundeswehr eingetreten und haben ihre Transition 2012 oder später begonnen und teilweise auch abgeschlossen. Sie gehören unterschiedlichen Truppengattungen an, worauf wir nicht weiter eingehen werden, um die Anonymität der Personen zu schützen. Diesem Ziel dienen auch kleinere Verfremdungen, die wir in die zitier-

ten Interviewauszüge eingebaut haben. Die Interviews wurden transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet.

Die Erfahrungen, die die Soldat*innen gemacht haben, sind teilweise ähnlich, teilweise aber auch sehr unterschiedlich. Das wird in ihren Beschreibungen der Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Coming-out (3.1), dem Antrag auf Übernahme als Berufssoldat*in (3.2), der Übernahme der Kosten für geschlechtsangleichende Operationen (3.3) und dem Engagement für ihre Interessen (3.4) deutlich.

3.1 Das Coming-out

Für alle Interviewpartner*innen steht am Anfang die eigentliche, bewusste Entscheidung, mit der Transition zu beginnen und ihre Vorgesetzten und Kamerad*innen darüber zu informieren. Laut *Leitfaden zum Umgang mit transgeschlechtlichen Menschen* kann die erste Information durch die Personen selbst oder durch andere erfolgen; es sei aber „zwingend geboten“, sich mit den Vorgesetzten abzustimmen, „bevor die Kameradinnen und Kameraden“ in Kenntnis gesetzt werden (BMVg 2017: 9). Tatsächlich beraten sich die Soldat*innen aber häufig zunächst mit besonders vertrauten Personen und melden ihre Entscheidung erst danach ihrer vorgesetzten Person. Der erste *größere Schritt* in diesem Prozess ist zumeist eine Rede vor den Kamerad*innen, in dem die betreffende Person den Wunsch äußert, mit einem anderen Vornamen und einem anderen Pronomen angesprochen zu werden; teilweise gehört dazu auch der Wunsch, die entsprechenden Toiletten, Duschen und Stuben nutzen zu können. Eine solche Rede wird nicht selten bei einem Appell oder im Rahmen anderer offizieller Treffen gehalten.

Ein kameradschaftlicher Umgang heißt dem Leitfaden zufolge, diesen Wünschen nachzukommen, auch wenn eine formale Änderung des Vornamens und des Personenstandes noch nicht stattgefunden hat (ebd.: 12). Von dem Moment an, in dem die Änderung rechtlich vollzogen wurde, wird die Anrede mit dem geänderten Namen verpflichtend; Verstöße dagegen „können als sexuelle Belästigung und Diskriminierung ausgelegt werden“ (ebd.).

Wie unsere Interviewpartner*innen erzählten, haben sie im direkten Anschluss an ihre Rede vor den Kamerad*innen ganz überwiegend keine negativen Reaktionen erlebt. Zumeist seien die Reaktionen positiv gewesen, manchmal habe es Nachfragen gegeben, teilweise hätten die Kamerad*innen Unsicherheit im Umgang mit ihnen gezeigt. Eine unserer Interviewpartner*innen, wir nennen sie hier Sandra, stieß allerdings – lange vor dem Erscheinen des *Leitfadens* – auf offene Ablehnung. Die Offizierin, die zunächst über viele Jahre in ihrer Rolle als ‚männlicher Soldat‘ Karriere in der Bundeswehr gemacht hatte und als Berufssoldat übernommen worden war, berichtete, was nach ihrer Rede vor den Kamerad*innen geschah: „Ein größerer Teil hat geklatscht, ein anderer entwe-

der komisch geguckt oder gar nichts gesagt, aber eigentlich positive oder neutrale Reaktionen.“ Umso größer war der Bruch, der sich in der Zeit danach im Verhalten der Kamerad*innen im Umgang mit Sandra zeigte: „Die [...] haben mir nicht die Hand gegeben, sind mir aus dem Weg gegangen, [seitdem] sitze ich beim Mittagessen alleine.“ (Z. 985–988⁴)

Die rechtlich-formale Rahmung, aber auch der hohe formale Rang, den Sandra bekleidet, haben dabei geholfen, dass sie diesen Weg gehen konnte, und schützten sie auch vor offenen Angriffen. Aber aus der informellen Gemeinschaft wurde sie ausgeschlossen. Ihr Coming-out markierte einen Wendepunkt in ihrer beruflichen Biografie: Durch diese Ausgrenzung nahm sie die „Vorurteile gegenüber Frauen beziehungsweise gegenüber Homosexuellen oder gegenüber transsexuellen Leuten“ in der Bundeswehr wahr (Z. 337–339): „Und plötzlich war ich Opfer, in Anführungszeichen.“ (Z. 333–334) Wehren konnte sie sich in der Zeit der Transition nicht, zu aufreibend und kräftezehrend war der Prozess. Erst aus dem Abstand heraus erkannte sie ihre Möglichkeiten und Ressourcen und begann, sich in der Bundeswehr für die Rechte von Frauen, Homosexuellen und trans Personen zu engagieren.

Ganz im Gegensatz zu Sandra erzählte Hellen:

„Mir hat tatsächlich seitens der Bundeswehrekameraden niemand auch nur annähernd das Gefühl gegeben, dass ich verkehrt bin, dass ich nicht aufgenommen werde. Im Gegenteil, ich höre immer wieder, auch wenn ich das gar nicht möchte, dass das immer wieder so gesagt wird. ‚Das ist aber mutig, Hut ab! Das hätte ich mich nie getraut.‘ Und solche Dinge ... Ich sage: ‚Ja, wenn das für dich als mutig erscheint. Für mich war es die einzige Möglichkeit, den Rest meines Lebens zu verbringen.‘“ (Z. 400–409)

Das Zitat zeigt, dass sich auch die Kamerad*innen bewusst darüber waren, welchen Mut ein solcher Schritt braucht und dass die Organisation in dieser Hinsicht also ein schweres Umfeld darstellt. Zugleich hat Helen deutlich gemacht, dass es bei ihr – ähnlich wie bei anderen – einen Punkt in der Biografie gab, an dem es keine andere Wahl zu geben schien, als diesen Weg zu beginnen.

Auch Ivo hat gute Erfahrungen gemacht. Er war an seinen Chef herangetreten, um ihm zu sagen:

„„Chef, ich identifiziere mich nicht als Frau, ich möchte mit männlichem Pronomen angesprochen werden. Und ich wollte Sie einfach nur in Kenntnis setzen, [lacht] weil ich glaube, dass es ganz fair ist, [lacht] wenn Sie das wissen.‘ Mein damaliger Chef war eine total coole Sau. Also der hat einfach gesagt: ‚Pfff, du machst deinen Job ja nicht anders jetzt plötzlich.“

4 Bei diesen Zahlen handelt es sich um die Zeilennummern in den Interviewtranskripten.

Vielleicht wirst du – wenn du Glück hast – ein bisschen fitter. Und dann hat er halt gesagt: ‚Was kann ich für dich tun? Wie kann ich dich fördern?‘ Also er hat als Chef immer versucht, seine Untergebenen bestmöglich zu fördern und sie zu unterstützen.“ (Z. 350–370)

Ivo hatte das Gefühl, dass sein Chef ihm zur Seite steht. Die kleine Randbemerkung, er könne durch die Transition seine Fitness steigern, wurde wohl von beiden als scherzhafter Bezug auf die männlich geprägten Erwartungen verstanden.

Johanna hat nach ihrem ersten Coming-out die Einheit gewechselt. Sie musste sich also die Frage stellen, wie sie sich in ihrer neuen Umgebung vorstellen sollte, da in den Unterlagen noch der alte männliche Vorname stand:

„Ach, du bist das erste Mal auf einer Einheit, du kennst die Leute da alle nicht, aber du musst ein Statement setzen. Also habe ich einen knüppelengen Rock angezogen [lacht] ... und bin dann auch zum Spieß [dem Kompaniefeldwebel; d. Verf.] gegangen und habe gesagt: ‚Hallo, ich bin hier der Vertretungsmeister für die nächsten Wochen. ... Ich weiß, überall steht noch mein alter Name, aber nennt mich bitte [Johanna]. Und ich würde gerne auf eine Frauenkammer.‘ ... Und dann guckt man, kurz dicke Backen: ‚Ja, kriegen wir hin.‘ War wieder selbstverständlich.“ (Z. 310–325)

„Ich glaube, die Frauen haben darüber gelacht, dass ich so dumm war, diesen Rock anzuziehen ..., aber für mich ... war in dem Augenblick [wichtig], ich muss mich hier einer kompletten Besetzung als Frau zeigen ... und dann muss es halt überspitzt sein ..., also unterm Strich habe ich das Ziel erreicht ..., wie gesagt, eine ganz dumme Idee.“ (Z. 806–814)

Da der Prozess ihrer Transition noch nicht abgeschlossen war, musste Johanna die erste Vorstellung wiederholen und war auf den guten Willen ihrer Kamerad*innen – vor allem der Frauen – angewiesen. Sie wurde aber auch in der neuen Einheit gut aufgenommen.

Diese positive Erfahrung hätte sich Emil auch gewünscht. Bei ihm wird klar, dass der *Leitfaden* zwar Orientierung gibt, die Hinweise dort aber nicht berücksichtigt werden müssen:

„Was ich bei der Bundeswehr nicht so toll finde, dass man, wenn man sich als trans outet, nicht als ‚er‘ angesehen wird, sondern erst, wenn es schwarz auf weiß auf Papier ist. Solange hat man immer noch ‚sie‘ gesagt und gesagt: ‚Wir sagen erst ‚er‘ zu dir und ‚Herr‘ und ‚[Emil]‘, wenn du es auch schwarz auf weiß auf Papier hast.“ (Z. 103–109)

Insbesondere die trans Soldatinnen unter den Interviewten gehörten vor ihrer Transition – mit Fligstein und McAdam (2012) gesprochen – zu den Etablierten im militärischen Feld, danach wurden sie zu einer Herausforderung für die

männliche Majorität und waren auf deren Verständnis angewiesen. Den meisten Interviewten wurde dieses Verständnis entgegengebracht, was als Zeichen dafür erscheint, dass da ein neues Gemeinsames wirksam wurde. Indem aber für alle klar war, wie anspruchsvoll ein Coming-out ist, insbesondere wenn es vor der gesamten militärischen Einheit erfolgen musste, wurde gleichzeitig auch deutlich, wie wirkmächtig dabei das alte Allgemeine noch war. Besonders anschaulich wird dies bei Sandra, die aus der informellen militärischen Gemeinschaft informell ausgeschlossen wurde, und bei Emil, der auf formelle Regeln verwiesen wurde, die dieses alte Allgemeine stützen.

3.2 Die Übernahme als Berufssoldat*in

Vier von unseren Gesprächspartner*innen waren schon vor ihrer Transition Berufssoldat*innen. Dieser Status wird durch die Transition nicht infrage gestellt. Eine Person hat dazu keine Auskunft gegeben; für Johanna hingegen war die Frage, ob sie als Berufssoldatin übernommen wird, ein wichtiges Thema. Als ihr mehr und mehr bewusst wurde, dass sie transitionieren wollte, hatte sie bei einer Soldatin, die diesen Weg weitaus früher gegangen war, Rat gesucht:

„Die hat gesagt: ‚Wenn du noch kein Berufssoldat bist, dann ist deine Karriere vorbei. Das empfehle ich dir nicht.‘ Dementsprechend habe ich natürlich das nach ganz hinten geschoben und gesagt: Du musst erst Berufssoldat werden ... Karriere machen, vorankommen, Leistung zeigen. Und alles andere ist halt hinten geblieben. Oder ich bin hinten geblieben, meine Gefühle sind hinten geblieben ...“ (Z. 40–45)

Irgendwann hielt Johanna es aber nicht mehr aus und outete sich, noch bevor sie das Ziel, Berufssoldatin zu werden, erreicht hatte: „Ich höre jetzt auf mich, ich höre jetzt auf, für andre, also für die Bundeswehr das zu machen, was sie von mir erwarten.“ (Z. 70–71)

Später bewarb sie sich als Berufssoldatin: „[...] und das Erste, was kam, war eigentlich nur noch die Beurteilung. ... Und die ... ist maximal schlecht ausgefallen.“ (Z. 393–395) Johanna hatte daraufhin zunächst das Gespräch mit ihrem Vorgesetzten gesucht; dieser Versuch blieb jedoch ohne Erfolg, sodass sie ihre Bewerbung als Berufssoldatin nur noch zurückziehen konnte: „Ich habe mich gegen zwei Offiziere, die schon lange dabei sind, aufgelehnt. Und das merke ich heute noch. ... meine Beurteilung wird nicht besser, sie wird immer schlecht.“ (Z. 1190–1192) Weil die Beurteilungen vor der Transition immer weitaus besser waren, überlegte sie, an wen sie sich wenden könnte. Die Gleichstellungsbeauftragte kam für sie nicht infrage, weil die „viel weiter unten“ stand (Z. 1183–1184), sodass Johanna sich von ihr keine Hilfe versprach. Sie suchte bei diversen Stellen Unterstützung, woraufhin ihr Fall geprüft wurde. Johanna zufolge lautete das Ergebnis:

„Ja, wir haben ... bei Ihnen Ungereimtheiten feststellen können. ... Eine Diskriminierung können wir ausschließen, da Sie in der gesamten Besatzung gut anerkannt werden.“ Und da frage ich mich: Kann ich also nur diskriminiert werden, wenn es ganz viele sind, und ein einzelner direkter Vorgesetzter kann es nicht?“ (Z. 439–444).

Sie schließt das Interview mit der Hoffnung: „dass ich Berufssoldat werde ... Das ist eigentlich mein Lebensziel.“ (Z. 1764)

Zwar sollten die Soldat*innen auch während ihrer Transition in Personalfragen gleichbehandelt werden, aber Beurteilungen – das zeigen Untersuchungen immer wieder – sind anfällig für Benachteiligungen, weil sie häufig bewusst oder unbewusst von Stereotypen und Vorurteilen geleitet sind (vgl. zum Beispiel Joachim-Döll 2017; Lorse 2020: 434–454). Zudem zeigt das Beispiel, dass vielen nicht klar ist, dass sich Diskriminierung nicht nur auf das direkte Miteinander, sondern auch auf solche formalen Prozesse bezieht, und welche Wege Soldat*innen beschreiten können, um sich dagegen zur Wehr zu setzen. Die rechtlichen Normen allein genügen offensichtlich nicht. Zugleich wird deutlich, dass die vorhandenen Instrumente und Anlaufstellen, wie beispielsweise die Gleichstellungsbeauftragten, nicht immer mit genügend Ressourcen ausgestattet sind, um gute Ansprechpartner*innen für Betroffene zu sein. Auch diese Aspekte weisen auf noch bestehende Hürden in der Umsetzung von Antidiskriminierungsrecht (dazu unter anderen Kocher 2009) und auf dem Weg zum neuen Gemeinsamen hin.

3.3 Kostenübernahme für geschlechtsangleichende Operationen

Die Beantragung und Bewilligung geschlechtsangleichender Operationen durch den Personal- und Vertrauensärztlichen Dienst der Bundeswehr (PVD Bw) stellte für viele unserer Gesprächspartner*innen eine große Herausforderung dar. Häufig wurde berichtet, dass Anträge – mit Hinweisen auf Formfehler oder Ähnliches – abgelehnt wurden und keine Möglichkeit bestand, mit den zuständigen Sachbearbeiter*innen zu sprechen. Nicht selten warteten Betroffene Monate oder sogar Jahre auf den Bescheid zu ihrem Antrag.

Johanna etwa erzählte zunächst, dass eine Brust-OP sehr schnell akzeptiert wurde. Der Truppenarzt sagte zu ihr:

„Ja, Sie sind definitiv eine Frau, Sie haben eine unterentwickelte Brust, das Leid, ... das sieht man Ihnen an.“ Und dann habe ich wirklich meine Brust-OP ... über ein dreiviertel Jahr früher [als erwartet] bekommen ... Da habe ich wieder so Vertrauen gefasst in die Medizin der Bundeswehr.“ (Z. 477–483)

Zunächst glaubte sie auch, keine weiteren Operationen zu benötigen:

„Das brauche ich alles nicht, kann man ja alles schön verstecken. ... aber dann habe ich in den Spiegel geschaut und da hat nicht mehr eine trans Frau ... ich habe mich plötzlich nur als Frau gesehen ... und das war so ein Schlüsselmoment und da ... habe [ich] dann weitere Kostenvoranschläge eingereicht. Ich habe noch eine Eingabe geschrieben, weil ... dieses Verfahren sehr undurchsichtig [ist und da] unbedingt nachgebessert werden muss. ... Und habe dann auch Gott sei Dank meine Kostenzusage [lacht] endlich bekommen. ... Ich habe sechs Monate lang in der Luft gehangen, ich wusste nicht, wann es weitergeht. Es war so zermürbend und frustrierend.“ (Z. 564–574)

Ivo musste noch länger warten:

„Und das geht seit drei Jahren tatsächlich so, das Verschleppen meiner Behandlung ..., sodass das zu einer massiven Verschleppung der mentalen Gesundheit ... ich bin inzwischen sehr froh darum, dass ich gezwungen wurde, ... eine Psychotherapie zu besuchen, weil dieses ständige Hoffen darauf, dass ... der Antrag bald endlich positiv zurückkommt und man endlich seinen OP-Termin haben kann ..., das schlaucht massiv an der mentalen Gesundheit“ (Z. 501–513) „Inzwischen bin ich ... so weit, mir keine Hoffnungen mehr zu machen. Ich lebe in dem IST-Zustand, und sollte sich dieser irgendwann mal ändern, dann freue ich mich darüber.“ (Z. 646–649)

Bei Emil wurde der Antrag erst nach einem längeren Prozess von eineinhalb Jahren, der „sehr, sehr problematisch“ war (Z. 56), bewilligt.

Die lange Wartezeit stellte nicht nur insofern eine große Belastung dar, als es für die Soldat*innen unklar blieb, wie lange sie auf die Behandlung warten müssen und ob sie überhaupt bewilligt wird. Es bedeutete auch, dass sie sich in ihren Einheiten immer wieder vorstellen und klären mussten, wie sie angesprochen werden wollten, welche Toiletten, welche Duschen sie benutzen können bis hin zu der Frage, mit wem sie jeweils die Stube teilen würden. All das sind Anzeichen dafür, wie wirksam das Männliche, Heteronormative und wie schwer der Weg zu einer wirklichen Gleichbehandlung sein kann.

3.4 Engagement für eigene Rechte

Die interviewten Soldat*innen waren gezwungen, offensiv mit ihrer Transition umzugehen (vgl. Frohn/Meinhold 2016: 6 für zivile Arbeitgeber) und sich aktiv für die eigenen Rechte einzusetzen. Häufig haben sie sich Kamerad*innen gesucht, die sie unterstützen. Manche erhielten diesen Rückhalt auch durch ihre (Ehe-)Partner*innen.

Eine besondere Bedeutung hatte für viele der Verein QueerBw, die Interessensvertretung der lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans, inter- und andersgeschlechtlichen Angehörigen der Bundeswehr. Er ging aus dem 2002 gegründeten *Arbeitskreis Homosexueller Angehöriger der Bundeswehr* (AHsAB) hervor. Dieser Verein wurde umbenannt, um damit der Vorstellung einer größeren geschlechtlichen und sexuellen Vielfalt in der Bundeswehr und dem veränderten öffentlichen Sprachgebrauch Rechnung zu tragen. Gegründet wurde auch eine Arbeitsgruppe Trans*, die Interessen von trans Personen in der Bundeswehr vertritt. So wurde in einem der Interviews darauf hingewiesen, dass QueerBw sich für Soldat*innen einsetzt, deren Anträge für geschlechtsangleichende Operationen seitens der Bundeswehr nur verzögert bearbeitet – oder um es mit Ivos Worten (vgl. Kapitel 3.3) zu sagen: verschleppt – wurden. Zudem berät der Verein die Bundeswehr und wirkte zum Beispiel an der Erstellung des oben erwähnten *Leitfadens* mit. Der Verein nimmt überdies auch zu anderen Organisationen, zu Parteien und Initiativen Kontakt auf und beteiligt sich etwa am *Christopher Street Day* (CSD) und bei der LGBT-Karrieremesse *Sticks & Stones*.

Der Verein QueerBw hat also eine mindestens dreifache Ausrichtung: Zum einen werden die Interessen der eigenen Mitglieder in der Bundeswehr vertreten. Zweitens betreibt der Verein Lobbyarbeit und versucht, auf andere Akteur*innen einzuwirken, die für das militärische Feld von Bedeutung sein können; auf diese Weise soll etwa die Politik auf die Situation der Betroffenen aufmerksam gemacht werden. Drittens soll die eigene Erwerbsorganisation, die Bundeswehr, als fortschrittlich präsentiert und in das Feld queerer Lebensweisen und Akteur*innen eingebracht werden. Es werden Verbündete im Umfeld der Bundeswehr gesucht, um gemeinsame Perspektiven, Zielsetzungen und Wege für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung zu entwickeln.

Das Engagement von QueerBw zeigt eindrucksvoll, wie LGBTQIA+-Soldat*innen sich für ein neues Gemeinsames im Militär einsetzen und wie sie die Streitkräfte zugleich – trotz der organisationsinternen Kämpfe – in ihrer Vielfalt außerhalb der Organisation repräsentieren.

4 Alles eine Frage der Organisationskultur?

Die zentrale Frage dieses Beitrages war, wie sich die organisationalen Bedingungen für trans Soldat*innen darstellen. Die Transition ist für Soldat*innen formal-rechtlich möglich. Aber wie vollziehen die Soldat*innen die Transition und wie ist es um die Herausbildung eines neuen Gemeinsamen in der Bundeswehr bestellt, dem trans Soldat*innen angehören?

Häufig wird die These vertreten, dass die formalen, rechtlichen Rahmenbedingungen für eine Gleichbehandlung vorhanden seien und das ‚eigentliche‘ Problem lediglich in den informalen Strukturen, der Organisationskultur liege, die

immer noch stark männlich und heteronormativ geprägt sei. Unsere Studie zeichnet hingegen ein differenzierteres Bild:

1. Rechtsnormen unterstützen den Prozess der Transition, müssen in der Organisation aber erst umgesetzt, das heißt interpretiert werden. Dies geschieht beispielsweise durch Ansprechstellen oder in Dokumenten wie Führungshilfen und Leitfäden. So kann ein Leitfaden zum Beispiel nahelegen, dass kameradschaftlich zu handeln heißt, eine*n Kamerad*in auch schon vor der amtlichen Bestätigung der Personenstandsänderung mit dem neuen Vornamen anzusprechen. Rechtsnormen müssen in einem ersten Übersetzungsprozess also in formale Organisationsregeln übertragen werden. Im Anschluss müssen dann auch die konkreteren Organisationsregeln angewandt und dabei wiederum interpretiert werden.
2. Immer wieder stellen die Soldat*innen positiv heraus, wie umfangreich die formalen Rechte und Möglichkeiten für trans Personen im Militär sind und dass trans Personen dadurch sogar besser als im zivilen Bereich gestellt seien. Dies bedeutet aber nicht, dass die Regeln in der Organisation auch immer berücksichtigt werden.
3. Zugleich ist keine durchgehend transfeindliche Organisationskultur zu erkennen, denn die interviewten trans Soldat*innen haben mehrheitlich Rückhalt durch ihre Kamerad*innen erlebt. Sehr unterschiedlich ist aber, wie sich Vorgesetzte verhalten. Die Position der Vorgesetzten ist Ausdruck der formalen hierarchischen Struktur. Vorgesetzten wird in Organisationen typischerweise eine wesentliche Rolle auch für die informale Struktur zugeschrieben, denn sie sollen die Lücken und Defizite der Formalstruktur ausgleichen.
4. Die Bewilligung von medizinischen Versorgungsleistungen erfolgt durch den Personal- und Vertrauensärztlichen Dienst der Bundeswehr. Dieser entscheidet, wie schnell eine Transition abgeschlossen werden kann. Verzögert sich die Entscheidung über die Bewilligung – und davon wird immer wieder berichtet –, hat das große Auswirkungen auf die betroffenen Soldat*innen. Es kann unter anderem bedeuten, dass die Soldat*innen sich bei einem Wechsel der Aufgaben immer wieder neu outen müssen. Zugleich bedeutet die Ungewissheit eine enorme psychische Belastung.

Die rechtlichen Vorgaben erlauben die Transition und untersagen Diskriminierung, der *Leitfaden* zum Umgang mit trans Personen dient zusätzlich den Vorgesetzten, den Truppenärzt*innen und den trans Personen selbst als Hilfestellung. Er soll Orientierung dafür geben, die Soldat*innen auch dort zu unterstützen, wo das formale Recht – insbesondere das (alte) sog. Transsexuellengesetz – noch Beschränkungen beinhaltet. Auch die Organisationskultur kann nicht als generell transfeindlich angesehen werden. Die Soldat*innen erleben häufig Unterstützung und Zuspruch durch ihre Kamerad*innen.

Zentrale Hürden entstehen im Zuge des Handelns der Verwaltung, die die medizinische Versorgung bearbeitet, und durch Vorgesetzte und die Art und

Weise, in der sie die rechtlichen und formalen Vorgaben anwenden. Die Probleme liegen also weder allein in den überkommenen formalen Regeln noch allein in der traditionellen Organisationskultur, sondern vor allem in der informellen Anwendung der formalen Regelungen. Formale Regeln stellen Spielräume dafür bereit, wie sie angewendet werden. Diese Spielräume werden immer wieder im Sinne kameradschaftlichen Verhaltens und zur Unterstützung der trans Soldat*innen genutzt.

Dass und wie sich einiges bewegt, zeigt sich aber auch im Fall Anastasia Biefang: Die im September 2023 erlassene Allgemeine Regelung zum Umgang mit Sexualität und sexualisiertem Fehlverhalten (BMVg 2023) dient auch dazu, dass Soldat*innen nicht mehr für private Tinder-Profile belangt werden können. Dort heißt es:

„Sexualität ist natürlich und Ausdruck der Persönlichkeit. Sie ist dem Privatleben zuzuordnen und als Bestandteil der Privat- und Intimsphäre vor staatlichem Zugriff besonders geschützt. Die Intimsphäre und mit ihr die Sexualität der Angehörigen des GB BMVg sind daher einer Einflussnahme durch den Dienstherrn grundsätzlich entzogen.“ (BMVg 2023: 4)

Damit ist die Bundeswehr einen wichtigen Schritt in Richtung Gleichbehandlung gegangen. In dieser *Allgemeinen Regelung* heißt es aber auch:

„Sexuelles Fehlverhalten liegt auch dann vor, wenn der kameradschaftliche oder kollegiale Zusammenhalt gestört wird [...] oder es [...] zu einer Beeinträchtigung des Ansehens der Bundeswehr in der Öffentlichkeit [...] kommt. [...] Von einer ernsthaften Beeinträchtigung des Ansehens der Bundeswehr [...] [kann] regelmäßig nicht ausgegangen werden, sofern das Verhalten nicht strafrechts- oder ordnungswidrig ist.“ (ebd.: 4, 8).

Was diese Formulierung im Alltag der Bundeswehr bedeutet und wie sie in Zukunft angewandt wird, wird weiter zu beobachten sein. Anastasia Biefang kommentiert dies rückblickend:

„Ich hoffe, dass [...] die gesellschaftlichen Realitäten einer offenen und vielfältigen Gesellschaft in unseren Gesetzen und Vorschriften Einzug erhalten. Rückwärtsgewandte und aus der Realität gefallene moralische Sichtweisen dürfen nicht der Maßstab bei der Betrachtung von Verhalten sein. Hier muss eine Normierung geschaffen werden, die Soldat:innen vor individueller Willkür und Diskriminierung durch Vorgesetzte aufgrund ihrer persönlichen Lebensentwürfe schützt.“ (zitiert nach Rudolph 2023)

Gezeigt werden konnte, dass ein neues inklusiveres Gemeinsames auch im Militär auf dem Weg ist, auch wenn dieser Weg noch sehr lang und nicht unumkehr-

bar ist. Es wird sich zeigen, wie sich die veränderte Sicherheitslage und die sogenannte Zeitenwende darauf auswirken wird. Bisher aber scheinen die politischen Veränderungen daran noch nichts zu ändern. Das heißt aber auch: Dieses neue Gemeinsame bedeutet keine Pazifizierung der Organisation und ändert nicht den Charakter des Militärs als Institution der Gewaltproduktion.

Literaturverzeichnis

- Apelt, Maja (2002): Die Integration der Frauen in die Bundeswehr ist abgeschlossen. In: Soziale Welt, 3, S. 325–344. DOI: <https://doi.org/10.2307/40878392>.
- Apelt, Maja/Dossall, Henrik/Trautwein, Ray (2020): Wie das Recht in die Organisation kommt – Die Akteur*innen des Antidiskriminierungsrechts in männlich geprägten Organisationen. In: Kritische Justiz, 4, S. 445–456. DOI: <https://doi.org/10.5771/0023-4834-2020-4-445>.
- Apelt, Maja/Dossall, Henrik/Trautwein, Ray (2023): Militär zwischen Homogenisierung und Anerkennung von Diversität. In: Funder, Maria/Grühlich, Julia/Hossain, Nina (Hrsg.): Diversitäts- und Organisationsforschung. Handbuch für Wissenschaft und Praxis. Baden-Baden: Nomos, S. 455–472. DOI: <https://doi.org/10.5771/9783748934684-455>.
- Birkenbach, Hanne-Margret (1985): Mit schlechtem Gewissen – Wehrdienstbereitschaft von Jugendlichen. Zur Empirie der psychosozialen Vermittlung von Militär und Gesellschaft. Baden-Baden: Nomos.
- Birkenbach, Hanne-Margret (1987): Einstellungen von Jugendlichen zum Militär. Empirische Befunde zum Inkompatibilitätstheorem. In: Jürgen Friedrichs (Hrsg.): 23. Deutscher Soziologentag 1986: Sektions- und Ad-hoc-Gruppen. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 642–645.
- BMVg [Bundesministerium für Verteidigung] (2017): Leitfaden zum Umgang mit transgeschlechtlichen Menschen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Verteidigung. <https://regenbogen.verdi.de/++co++e09526ca-6394-11ea-b917-525400f67940>. [Zugriff: 20.03.2024].
- BMVg [Bundesministerium für Verteidigung] (2023): Umgang mit Sexualität und sexualisiertem Fehlverhalten. Allgemeine Regelungen A-2610/2. https://augengeradeaus.net/wp-content/uploads/2023/09/A-2610_2_Umgang-_Sexualitaet_und_sexualisiertem_Fehlverhalten.pdf. [Zugriff: 26.06.2024].
- Bröckling, Ulrich (1997): Disziplin. Soziologie und Geschichte militärischer Gehorsamsproduktion. München: Fink.
- Bundeswehr (o. J.): Vielfalt in der Bundeswehr. <https://www.bundeswehr.de/de/ueber-die-bundeswehr/selbstverstaendnis-bundeswehr/chancengerechtigkeit-bundeswehr/vielfalt-bundeswehr>. [Zugriff: 01.10.2024].
- Butler, Judith (1991): Das Unbehagen der Geschlechter. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- DBwV (2020): Debatte um weibliche Dienstgrade: Image-Schaden mit Ansage. <https://www.dbwv.de/aktuelle-themen/blickpunkt/beitrag/debatte-um-weibliche-dienstgrade-image-schaden-mit-ansage>. [Zugriff: 01.10.2024].
- Dossall, Henrik (2021): Attraktivität und Gleichstellung in Militärorganisationen. Zum organisierten Umgang der Bundeswehr mit dem Gleichstellungsrecht. In: dms – der moderne staat – Zeitschrift für Public Policy, Recht und Management 14, 2, S. 455–472. DOI: <https://doi.org/10.3224/dms.v14i2.01>.

- Dunlap, Shannon L./Holloway, Ian W./Pickering, Chad E./Tzen, Michael/Goldbach, Jeremy T./Castro, Carl Andrew (2020): Support for Transgender Military Service from Active Duty United States Military Personnel. In: *Sexuality Research and Social Policy* 2021, 18, S. 137-143. DOI: <https://doi.org/10.1007/s13178-020-00437-x>.
- Edelman, Lauren B. (1992): Legal Ambiguity and Symbolic Structures: Organizational Mediation of Civil Rights Law. In: *American Journal of Sociology* 97, 6, S. 1531–1576. DOI: <https://doi.org/10.1086/229939>.
- Edelman, Lauren B. (2016): *Working Law. Courts, Corporations, and Symbolic Civil Rights*. Chicago, London: The University of Chicago Press.
- Erdheim, Mario (1982): ‚Heiße‘ Gesellschaften – ‚Kaltes‘ Militär. In: *Kursbuch* 67, S. 59–70.
- Fligstein, Neil/McAdam, Doug (2012): *A Theory of Fields*. New York: Oxford University Press. DOI: <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199859948.001.0001>.
- Frevert, Ute (1997): Das Militär als „Schule der Männlichkeit“. Erwartungen, Angebote, Erfahrungen im 19. Jahrhundert. In: Frevert, Ute (Hrsg.): *Militär und Gesellschaft im 19. und 20. Jahrhundert*. Stuttgart: Klett-Cotta, S. 145–173.
- Frohn, Dominic/Meinhold, Florian (2016): *Spezifika der Arbeitssituation von Trans*-Beschäftigten in Deutschland auf Grundlage von qualitativen Interviews mit Trans*-Experten_innen*. Köln: Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung. DOI: <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.16790.63040>
- Hark, Sabine/Jaeggi, Rahel/Kerner, Ina/Meißner, Hanna/Saar, Martin (2015): Das umkämpfte Allgemeine und das neue Gemeinsame. Solidarität ohne Identität. In: *Feministische Studien* 33, 1, S. 99–103. DOI: <https://doi.org/10.1515/fs-2015-0111>.
- Haubl, Rolf (1988): „... wo Männer noch Männer sind!“ Zur Sozialisation des Homo clausus im Militär. In: Vogt, Wolfgang R. (Hrsg.): *Militär als Lebenswelt. Streitkräfte im Wandel der Gesellschaft (II)*. Opladen: Leske + Budrich, S. 57–68.
- Heimer, Carol A. (1999): Competing Institutions. Law, Medicine, and Family in Neonatal Intensive Care. In: *Law & Society, Review* 1999, 33, 1, S. 17–66. DOI: <https://doi.org/10.2307/3115095>.
- Janisch, Wolfgang (2022): Bundeswehr und Moral: Gilt das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung nur im Schlafzimmer? <https://www.sueddeutsche.de/panorama/bundeswehr-transgender-anastasia-biefang-tinder-verweis-verfassungsbeschwerde-1.5674786>. [Zugriff: 01.10.2024].
- Joachim-Döll, Andrea (2017): Nach Leistung, Eignung und Befähigung – und unabhängig vom Geschlecht? Anmerkungen zur Leistungsbeurteilung im öffentlichen Dienst. In: *dbb beamtenbund und tarifunion: Frauen 4.0: Diskriminierungsfreies Fortkommen im öffentlichen Dienst – Jetzt umdenken!* https://www.dbb-frauen.de/fileadmin/user_upload/globale_elemente/pdfs/2017/170905_frauen_dokumentation_fachtagung_13_diskriminierungsfreies_fortkommen.pdf. [Zugriff: 01.10.2024].
- Kocher, Eva (2009): „Geschlecht“ im Anti-Diskriminierungsrecht. *Kritische Justiz* 42, 4, S. 386–403.
- Krämer, Hannes (2020): Organisationsforschung und Praxistheorie (Pierre Bourdieu und Ethnomethodologie). In: Apelt, Maja/Bode, Ingo/Hasse, Raimund/Meyer, Uli/Groddeck, Victoria V./Wilkesmann, Maximiliane/Windeler, Arnold (Hrsg.): *Handbuch Organisationssoziologie*. Wiesbaden: Springer, S. 1–19. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-658-15953-5_14-1.

- Kujat, Harald (2000): Umgang mit Sexualität, Führungshilfe für Vorgesetzte vom 20. Dezember 2000. Hrsg. vom Bundesministerium für Verteidigung. FÜ S | 4 – Az 35-04-09. <http://archive.lsvd.de/bund/recht/bwsex02.html>. [Zugriff: 01.10.2024].
- Ladenburger, Thomas (2019): Anastasia: Oberstleutnant, Kommandeurin, Transgender. <https://www1.wdr.de/mediathek/video/sendungen/menschen-hautnah/video-anastasia-oberstleutnant-kommandeurin-transgender-100.html>. [Zugriff: 04.04.2020].
- Lippert, Ekkehard/Schneider, Paul/Zoll, Ralf (1976): Sozialisation in der Bundeswehr: der Einfluss des Wehrdienstes auf soziale und politische Einstellungen Wehrpflichtiger. München: Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr.
- Lorse, Jürgen (2020): Die dienstliche Beurteilung. Berlin: Erich Schmidt Verlag. 7. Aufl.
- Luhmann, Niklas (2000): Organisation und Entscheidung. Opladen/Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Meyer, Berthold (2005): Die Dauerkontroverse um die Wehrpflicht – ein Beispiel für Konfliktverwaltung. Das umkämpfte Allgemeine und Neue Gemeinsame HSFK-Report 11/2005. Frankfurt a.M.: Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-284076>. [Zugriff: 01.10.2024].
- Meyer, John W./Rowan, Brian (1977): Institutionalized Organizations. Formal Structure as Myth and Ceremony. In: *American Journal of Sociology* 83, 2, S. 340–363.
- QueerBw (2024): Über uns. <https://www.queerbw.de/der-verein/ueber-uns>. [Zugriff: 01.10.2024].
- Rudolph, Kriss (2023): „Damit niemand mehr für privates Tinder-Profil belangt werden kann. Die Richtlinien für die ‚außerdienstliche Wohlverhaltenspflicht‘ wurden geändert“. <https://mannschaft.com/bundeswehr-damit-niemand-mehr-fuer-ein-privates-tinder-profil-belangt-werden-kann/> [Zugriff: 01.10.2024].
- Schaefer, Agnes G./Iyengar, Radha K./Kadiyala, Srikanth/Kavanagh, Jennifer M./Engel, Charles C./Williams, Kayla M./Kress, Amii M. (2016): Assessing the Implications of Allowing Transgender Personnel to Serve Openly. Santa Monica: Rand Corporation. DOI: <https://doi.org/10.7249/RR1530>.
- Schilt, Kristen (2006): Just One of the Guys? How Transmen Make Gender Visible at Work. In: *Gender & Society* 20, 4, S. 465–490. DOI: <https://doi.org/10.1177/0891243206288077>.
- Schmidt, Fiona/Trautwein, Ray (2021): „Gleich. Ähnlich. Anders“? – Zur Rolle von ‚Vielfalt‘ in der Eigenwerbung von Bundeswehr und Bundespolizei. In: Kleinert, Ann-Christin/Palenberg, Amanda Louise/Froböse, Claudia/Ebert, Jenny/Gerlach, Miriam Daniela/Ullmann, Henriette/Veenker, Jaqueline/Dill, Katja (Hrsg.): Interdisziplinäre Beiträge zur Geschlechterforschung. Repräsentationen, Positionen, Perspektiven. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 47–60. DOI: <https://doi.org/10.2307/j.ctv1qhstzm.7>.
- Scott, Alan/Okros, Denise (2015): Gender Identity in the Canadian Forces: A Review of Possible Impacts on Operational Effectiveness. In: *Armed Forces & Society* 41, 2, S. 243–256. DOI: <https://doi.org/10.1177/0095327X14535371>.
- Scott, Richard W. (1995): *Institutions and Organizations*. Thousand Oaks: Sage.
- Steinert, Heinz (1973): Militär, Polizei, Gefängnis usw. Über die Sozialisation in der „totalen Institution“ als Paradigma des Verhältnisses von Individuum und Gesellschaft. In: Walter, Heinz (Hrsg.): *Sozialisationsforschung. Band 2: Sozialisationsinstanzen und Sozialisationseffekte*. Stuttgart: Frommann-Holzboog, S. 227–249.
- Steinert, Heinz/Treiber, Hubert (1974): Erziehungsziel Soldat. In: Klöss, Erhard/Grossmann, Heinz (Hrsg.): *Unternehmen Bundeswehr. Zur Soziologie der Streitkräfte*. Frankfurt a.M.: Fischer Taschenbuch-Verlag, S. 103–122.

- Villa, Paula-Irene (2000): *Sexy Bodies: Eine soziologische Reise durch den Geschlechterkörper*. Opladen: Leske und Budrich. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-322-95193-9>.
- Wiegold, Thomas (2023): Wehressort nimmt neuen Anlauf für weibliche Dienstgrade für Soldatinnen. In: *Augen geradeaus*. <https://augengeradeaus.net/2023/07/wehressort-nimmt-neuen-anlauf-fuer-weibliche-dienstgrade-fuer-soldatinnen/>. [Zugriff: 01.10.2024].
- Zaretti, Alessia (2018): Lesbian Gay Bi-sexual Transgender (LGBT). Personnel: A Military Challenge. In: Caforio, Giuseppe/Nuciari, Marina (Hrsg.): *Handbook of the Sociology of the Military*. *Handbooks of Sociology and Social Research*. Basel: Springer International Publishing AG, S. 391–404. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-319-71602-2_20.

Autor*innen

Maja Apelt ist Professorin für Organisations- und Verwaltungssoziologie an der Universität Potsdam. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen im Themenfeld Diversität und Organisation, der organisationssoziologischen Auseinandersetzung mit Militär, Krieg und Geschlecht und der qualitativen Sozialforschung.

Henrik Dotsdall leitet die Forschungsstelle der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung in Thüringen. Aktuelle Forschungsschwerpunkte liegen in der organisationssoziologischen Auseinandersetzung mit Sicherheitsbehörden. Ein besonderer Fokus liegt auf dem Themenfeld Polizei und Terrorismus.

Ray Trautwein forscht zu Trans* und Gesundheit, Antidiskriminierungsrecht und Diversität in (männlich geprägten) Organisationen. Als wissenschaftlicher Mitarbeiter war er zuletzt im BZgA-Projekt „Gesundheitsförderung in Lebenswelten von Trans* Menschen“ (GeLebT*) an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg tätig. Zuvor arbeitete er als wissenschaftlicher Mitarbeiter in der ersten Förderphase der DFG-Forschungsgruppe „Recht – Geschlecht – Kollektivität“ im Teilprojekt „Organisation und Recht – politische Interessengruppen und rechtliche Interventionen“ an der Universität Potsdam.