

**„Und wir schätzen Euch wert. Genau wie jeden anderen, jede andere auch.“**

– trans Soldatinnen als institutionelle Unternehmerinnen

*Working Paper 01/2020*

## **Universität Potsdam**

Maja Apelt ([maja.apelt@uni-potsdam.de](mailto:maja.apelt@uni-potsdam.de))

Ray Trautwein ([trautwein@uni-postdam.de](mailto:trautwein@uni-postdam.de))

---

Im vorliegenden Working Paper gehen wir der Frage nach, wie sich Mann-zu-Frau transgeschlechtliche Soldatinnen mit Blick auf Outing und Transition selbst ins Verhältnis zu ihrer Organisation, der Bundeswehr, setzen, und in dieser agieren können, ggf. auch müssen. Diese Frage stellen wir vor dem Hintergrund, dass militärische Organisationen nach wie vor stark vergeschlechtlicht bzw. männlich geprägt sind, Soldatinnen, insbesondere in den Truppen, einen Minderheitenstatus einnehmen. Unsere These, die wir in diesem Zusammenhang im Paper erörtern wollen, haben wir v.a. mit Bezug auf einen feldtheoretischen Ansatz formuliert. Sie lautet: trans Soldatinnen können zwar Gegenstand und Opfer militärischer Männlichkeit werden, sich davon aber auch emanzipieren und, als sog. institutionelle Unternehmerinnen, auf die Organisation und ihr Feld einwirken.

Im Ergebnis können wir zeigen, wie sich im Wechselspiel von Organisation, Feld und dem Agieren individueller Akteur\*innen institutionelle Logiken und damit auch die Möglichkeiten der Nutzung bestimmter Ressourcen verändern. Auf diese Weise bietet das Working Paper einen Einblick in einen der Forschungsstränge im DFG-Projekt „Organisation und Recht – politische Interessengruppen und rechtliche Interventionen“ (Laufzeit: 04/18-06/21). Unsere Ausführungen stützen dabei auf den derzeitigen Stand der Materialauswertung. Da wir unsere Datenbasis kontinuierlich erweitern, sollen die bisherigen Ergebnisse vor dem Hintergrund neuer Erkenntnisse erneut evaluiert werden. Ziel ist es, die Überlegungen im Paper so weiterzuspinnen, dass sie in einen Artikel überführt werden können.

## 1 Einleitung

Erst seit der vollständigen Öffnung aller militärischen Laufbahnen für Frauen im Jahr 2001 haben Mann-zu-Frau<sup>1</sup> trans<sup>2</sup> Soldatinnen in der Bundeswehr die Möglichkeit, sich in der Truppe zu outen<sup>3</sup> und zu transitionieren<sup>4</sup>, ohne formale Benachteiligungen, wie z.B. ein Karriereaus oder gar eine Entlassung, zu befürchten (vgl. Trautwein/Dosdall 2020: 3f.). Unterstützt wurde diese Entwicklung bspw. durch das 2006 in Kraft getreten Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), welches in Form des Soldatinnen- und Soldatengleichbehandlungsgesetzes (SoldGG) zeitgleich auf den militärischen Bereich der Bundeswehr übertragen wurde. Den beiden Gesetzen zufolge sollen nicht nur Benachteiligungen aufgrund der Religion, sondern z.B. auch aufgrund der ethnischen Herkunft und der sexuellen Identität beseitigt und verhindert werden (vgl. § 1 SoldGG, § 1 AGG). Auch wenn der ehemalige Wehrbeauftragte Hans-Peter Barthels die Prozesse rund um die Unterstützung und Gleichbehandlung von trans Soldat\*innen – 13 Jahre nach der Einführung des SoldGG – positiv bewertet, räumt er doch ein, dass es „immer noch zu viele Situationen [gibt], in denen Bundeswehrangehörige wegen ihrer sexuellen Orientierung oder ihres Geschlechts diskriminierenden Handlungen oder Sprüchen ausgesetzt sind“ (Deutscher Bundestag 2020: 66).

Forschungen an der Schnittstelle von Geschlechter- und Organisationsforschung haben ähnliche Prozesse zur Aufhebung von Diskriminierung in Unternehmen, Verwaltungen und Militär, insbesondere mit Blick auf die Benachteiligung von Frauen, schon ausführlich kritisch beleuchtet. Die Forschung zeigt, dass Diskriminierungen, bspw. gegenüber Frauen, häufig weiterhin bestehen trotz der geltenden Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgesetze. Mit Acker (1992) ließe sich argumentieren, dass Organisationen eben keine neutralen Orte, sondern von einer Zweigeschlechterlogik durchzogen, ihre organisationalen Strukturen letztlich vergeschlechtlicht sind. Organisationen propagierten zwar Gleichstellung und Gleichbehandlung, erließen auch entsprechende Gesetze und formale Regeln, die ‚männliche Majorität‘ und die männlichen Sinn- und Normenstrukturen im Innern der Organisation blieben jedoch erhalten (vgl. Funder et al. 2005; Hericks 2011).

---

<sup>1</sup> Frau-zu-Mann (kurz: FzM) steht für trans weibliche Personen, Mann-zu-Frau (kurz: MzF) hingegen für trans männliche (vgl. Appenroth/Varela 2019: 14).

<sup>2</sup> Im Gegensatz zu cisgeschlechtlichen (kurz: cis) Personen fühlen sich transgeschlechtliche (kurz: trans) Personen in ihrem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht nicht wohl (vgl. Appenroth/Castro Varela 2019: 13, 15).

<sup>3</sup> Sich zu outen bedeutet hier „die (erstmalige) Thematisierung einer Nicht-Heterosexualität/Cisgeschlechtlichkeit gegenüber heterosexuellen/cisgeschlechtlichen Anderen“ (Brodersen/Oldemeier 2017).

<sup>4</sup> Wenn trans Personen transitionieren, dann bedeutet dies, dass sie sich in einem Prozess befinden, in dem sie „sich dem gelebten Geschlecht auf sozialer, körperlicher und/oder juristischer Ebene angleichen“ (Appenroth/Castro Varela 2019: 16).

Vor diesem Hintergrund gehen wir uns in diesem Paper der Frage nach, wie MzF trans Soldatinnen sich mit Blick auf Outing und Transition selbst ins Verhältnis zu ihrer Organisation, der Bundeswehr, setzen, und in dieser agieren können, ggf. auch müssen. Diese Frage ist insofern hoch interessant, als dass militärische Organisationen auch heute noch als stark männlich geprägt und dominiert beschrieben werden (z.B. Apelt 2015), lange Zeit gar als „Institutionen hegemonialer Männlichkeit“ galten (Apelt 2002: 328). Davon ausgehend erwarten wir, dass der Statuswechsel, der im Zuge eines Outings als Frau und einer Transition durchlaufen wird, weg von der männlichen Mehrheit in eine Minderheitenposition, im Militär eine besondere Herausforderung aus der Perspektive der männlichen Gemeinschaft darstellt. Zeigen wollen wir dies aus der Perspektive der trans Personen mit Blick auf das, was sie selbst tun, um trotz ihres Statuswechsels keinen Prestigeverlust als Soldatin oder keinen Ausschluss aus der männlichen Gemeinschaft zu erfahren. Im Fokus steht also, die Betroffenen in ihrem Subjektstatus und ihrer Handlungsfähigkeit zu erfassen.

Theoretisch beziehen wir uns – auch im Folgenden – v.a. auf Erkenntnisse der Forschungen zu Geschlecht und Organisation, überdies auf das Konzept des Strategischen Handlungsfeldes nach Fligstein und McAdam (2012). Dieses stellt die Machtkämpfe in Organisationen und organisationalen Feldern in den Mittelpunkt, spricht überdies den individuellen Akteur\*innen Handlungsmacht zu, ohne ihre institutionelle Prägung zu vernachlässigen. Die Akteur\*innen können im Feld soziale Kompetenzen erlangen, diese teils strategisch einsetzen um auf das Feld einzuwirken. Damit fundieren wir auch unsere These, der zufolge trans Soldatinnen zwar Gegenstand und Opfer militärischer Männlichkeit werden, sich davon aber auch emanzipieren und – mit Maguire et al. (2004) und Fligstein (2001) – als institutionelle Unternehmerinnen auf die Organisation und ihr Feld einwirken können.

Um unsere These empirisch zu erörtern, beziehen wir uns schwerpunktmäßig auf zwei teilnarrativen problemzentrierten Interviews mit zwei trans Soldatinnen der Bundeswehr, die den Großteil ihrer Karriere noch als Soldaten bestritten haben. Darüber wollen wir exemplarisch zeigen, wie diese im Zuge ihrer Transition Fähigkeiten erlangen und sich aktiv in den Prozess des Organisationswandels, teils auch in die Veränderung des institutionellen Feldes, einbringen. Unsere Datenlage fußt dabei auf 15 Expert\*inneninterviews mit Akteur\*innen aus den Bereichen Gleichstellung, Gleichbehandlung, Antidiskriminierung, Recht und Personal im Kontext der Bundeswehr und ihrem Feld, die wir im DFG-Projekt „Organisation und Recht –

politische Interessengruppen und rechtliche Interventionen“<sup>5</sup> durchgeführt und erst inhaltsanalytisch, einzelne Passagen zusätzlich auch hermeneutisch, ausgewertet haben. Überdies haben wir zahlreiche relevante Dokumente (z.B. Gesetzestexte, mediale Beiträge, Berichte des Wehrbeauftragten, etc.) gesichtet und analysiert.

Im Weiteren werden wir zuerst unser theoretisches Grundgerüst in vier Schritten darlegen. Hierfür schildern wir erst unser Verständnis von Transgeschlechtlichkeit, ausgehend von Butler (1991) (2.1), dann relevante Forschungsergebnisse zu geschlechtsbezogenen Diskriminierungen in Organisationen mit Blick auf Outing und Transition (2.2). Anschließend bestimmen wir das institutionelle Feld, v.a. mit Bezug auf Fligstein und McAdam (2012). Im dritten Abschnitt zeigen wir dann auf, welche Bemühungen in der Bundeswehr gegen Diskriminierung unternommen werden und wie sich diese Prozesse in das militärische Feld einordnen (3.1.) Darauf aufbauend zeigen wir, wie die Soldatinnen sich mit ihrer Organisation auseinandersetzen und wie sie sich dann auch im institutionellen Feld engagieren (3.2. und 3.3.), und ziehen abschließend ein vorläufiges Fazit.

## **2 Transgeschlechtlichkeit in Organisation und Feld**

### **2.1 Transgeschlechtlichkeit – soziale Konstruktion, reale Folgen**

Butler (1991) zufolge besteht zumindest in westlichen Gesellschaften die weit verbreitete Annahme, dass sex, gender – und damit einhergehend heterosexuelles Begehren – kongruent seien. Dem zufolge sei jedes Individuum *„verantwortlich und gezwungen, ein eindeutiges Geschlecht zu verkörpern. Dabei hat die Geschlechtsidentität bestimmten Anforderungen zu genügen. Sie muss [sic!] intersubjektiv glaubwürdig wahrgenommen werden“* (Villa 2000: 75). Daraus lässt sich ableiten, dass trans Personen, v.a. wenn sie (sozial sichtbar) transitionieren, eine Provokation für die von Butler skizzierte Trias darstellen. Erst der Zwang, sich einem Geschlecht eindeutig zuzuordnen und diesem zu entsprechen, ermöglicht die Unterscheidung in trans und cis Personen.

Transgeschlechtlichkeit wird seit Mitte des 20. Jahrhunderts medizinisch von dem Konzept der Transsexualität gerahmt. Dieses wurde „von cis-geschlechtlichen Mediziner\_innen geprägt [...], um zwischen vermeintlich *gesunden* (cis-geschlechtlichen) und vermeintlich *kranken*

---

<sup>5</sup> Besonderer Dank gilt an dieser Stelle Henrik Dosdall für die kritische Durchsicht unseres Papers.

(transgeschlechtlichen) Menschen zu unterscheiden“ (Appenroth/Varela 2019: 17). Dem Konzept sind so zwei- und cisgeschlechtliche Vorstellungen und Vorannahmen von Geschlechtsidentität und Transition inhärent (vgl. Baumgartinger 2017: 57f., Hoenes/Schirmer 2018). Hoenes und Schirmer (2018) konstatieren eine „Verschränkung von medizinischen und rechtlichen Regulierungsweisen von Transgeschlechtlichkeit, die mit dem 1980 verabschiedeten ‚Transsexuellengesetz‘ (TSG) in Deutschland auf entsprechende Weise institutionalisiert wurde“ (ebd.: 5): Demzufolge müssen trans Personen z.B. zwei psychiatrisch-medizinische Gutachten vorlegen – bis zum Urteil des Bundesverfassungsgericht 2011 mussten sie sich sogar sterilisieren lassen –, um eine rechtliche Personenstandsänderung zu erlangen (vgl. ebd).

Trans Personen, die den gesellschaftlichen Erwartungen, sich in das zweigeschlechtliche System eindeutig einzuordnen, nicht gerecht werden, müssen mit Benachteiligung und Ausgrenzung rechnen (vgl. Antidiskriminierungsstelle 2020). Damit sind trans Personen dem Druck ausgesetzt, sich einerseits geschlechtskonform auszudrücken und andererseits der dominanten „Vorstellung von Transsexuellen als ‚im falschen Körper‘ Geborenen“ zu entsprechen (Hoenes/Schirmer 2018: 2). So werden Cis- und Zweigeschlechtlichkeit in ihrer angeblichen Natürlichkeit nicht hinterfragt. Für trans Personen kann sich dies dahingehend äußern, dass sie – aufgrund dieser Norm(-setzung) – „aus dem Bereich des Menschlichen ausgeschlossen und zu dem >Anderen< [werden], wodurch sich das menschlich >Normale< konstituiert“ (Raczuhn 2018: 26). Die soziale Konstruktion von Transgeschlechtlichkeit als Abweichung von der Norm dient also letztlich auch der Produktion und Aufrechterhaltung von Cis- und Zweigeschlechtlichkeit bzw. Heteronormativität als gesellschaftlicher Norm.

## **2.2 Transgeschlechtlichkeit im Kontext von Erwerbsorganisationen**

Für den Bereich des Erwerbslebens zeigen Discher und Götsch (2017), dass die Arbeitsfähigkeit von trans Personen – im Gegensatz zu der von cis Personen – weniger anhand der individuellen Leistung als vielmehr an der Anpassung an einen eindeutig männlichen oder weiblichen Körper bewertet wird. Schilt (2006) stellt dabei fest, dass eine binäre Transition bei großen trans Männern seltener sichtbar wird und seltener zu Benachteiligungen führt. Sichtbarer und vulnerabler scheinen dagegen trans Frauen aufgrund ihrer biologischen Voraussetzungen oder allgemeiner trans Personen mit einem – aus der Perspektive einer cis- und zweigeschlechtlichen

Norm – weniger gelungenen (binären) Passing<sup>6</sup> zu sein, sodass die gesellschaftlichen Erwartungen eines selbstverständlich als männlich oder weiblichen Körpers nicht in Gänze erfüllt werden. Viele wählen daraufhin, einen offensiven Umgang damit mit ihrer Transition, in der Hoffnung sich unangreifbar zu machen, und weil sie sich bekennen müssen, wollen sie sich politisch für die eigenen Interessen einsetzen (vgl. Frohn/Meinhold 2016: 6).

Outing- und Transitionsprozesse in Erwerbskontexten begünstigen – so Dietert (2009) – Stress und Belastungen für die betroffenen Personen, aber auch Unsicherheit bei Kolleg\*innen oder Vorgesetzten, die nicht selten mit diskriminierendem Verhalten reagieren. Trans Personen müssen sich dadurch intensiver mit den diskriminierenden Erfahrungen und der eigenen Geschlechtsidentität auseinandersetzen. Auch Connell (2010: 51) macht darauf aufmerksam, dass dies spezifische Kompetenzen hervorbringen und dazu führen kann, dass trans Personen teilweise in besonderem Maße gegen geschlechtsbezogene Diskriminierung aktiv werden.

Um zu erklären, welche sozialen Prozesse in Organisationen Diskriminierungen begünstigen, kann auf die Gender-Organisations-Debatte zurückgegriffen werden. Hier nutzen wir die an Kanter (1977) und an Acker (1992) anschließenden Forschungen der Tokenisierung und der ‚gendered organization‘. Diese haben sich damit auseinandergesetzt, welchen Benachteiligungen Frauen ausgesetzt sind. Beide Konzepte können durch Connells (2006) Ideen zu Männlichkeiten ergänzt werden.

Mit Kanter (1977) lässt sich formulieren, dass trans Personen einem Prozess der Tokenisierung ausgesetzt sind, d.h., dass sie hochgradig sichtbar sind. Nahezu alles, was sie tun, wird registriert und kommentiert. Die (männliche) Mehrheit grenzt sich dabei deutlich von der sichtbaren Minorität ab, sie betont die Homogenität der eigenen Gruppe und hebt Unterschiede hervor. Trans Personen werden so nicht mehr als Individuen, sondern nur noch als Vertreter\*innen ihrer Gruppe wahrgenommen. Nahezu alles, was sie tun, wird damit als Ausdruck ihrer Unangepasstheit interpretiert. Acker (1992) hingegen vertritt die These, dass in vermeintlich geschlechtsneutralen Organisationen männliche Erwartungen eingeschrieben seien. Die in Organisationen erwarteten Fähigkeiten der rationalen Entscheidung, Durchsetzungskraft, unbeschränkte Verfügbarkeit werden mit Männlichkeit verknüpft und Frauen potenziell abgesprochen. Entsprechend werden in Organisationen, die männlich geprägt und auch heteronormativ

---

<sup>6</sup> Als Passing verstehen wir, dass eine Person von Anderen in dem Geschlecht wahrgenommen wird, das sie (bewusst) darstellen will (vgl. Appenroth/Castro Varela 2019: 15).

sind, trans Personen, insbesondere trans Frauen, solche als notwendig erachtete Fähigkeiten in der Organisation abgesprochen.

Mit Connells (2006) Idee der hegemonialen Männlichkeit wiederum lassen sich diese verschiedenen theoretischen Zugänge, die auch auf mikropolitische Auseinandersetzungen verweisen, die wiederum aus der Übermacht der einen über die andere Gruppe hervorgehen und von symbolischen organisationalen Konstruktionen geprägt sind, miteinander verknüpfen. Im Zentrum stehen dabei zunächst Männlichkeiten, die im Plural gedacht werden. Sie sind das Ergebnis von Auseinandersetzungen, – Bourdieu (1997) nennt sie sog. ‚männliche Spiele‘ – um Dominanz und Distinktion zwischen Männern, und gegenüber Frauen (vgl. u.a. Connell/Messerschmidt 2005; Meuser 2006). Eine der Männlichkeiten erwirbt in diesen Auseinandersetzungen eine hegemoniale Position. Der Begriff der Hegemonie verweist darauf, dass diese Männlichkeit ihre gesellschaftliche Vormachtstellung nicht durch gewaltförmige Herrschaft, sondern durch Interessenbündnisse und eine Kultur der Zustimmung erhält. Andere Männlichkeiten stehen zu dieser in Konkurrenz, sie profitieren aber auch von der Unterdrückung und Abwertung von anderen Männlichkeiten und Weiblichkeiten. Damit erhalten Männer, auch wenn sie selbst nicht der hegemonialen Männlichkeit entsprechen, eine ‚patriarchale Dividende‘ (Connell 2006: 100), also v.a. Macht- und emotionale Vorteile.

Mit Kanter, Acker und Connell lässt sich also davon ausgehen, dass die beiden trans Soldatinnen, auf deren Erfahrungen wir uns im Folgenden schwerpunktmäßig beziehen werden, in ihrem organisationalen Kontext Prozesse der Tokenisierung und Abwertung erfahren, ihnen überdies als Folge der Transition berufliche Kompetenzen abgesprochen werden. Inwiefern beide Frauen aber auch auf Ressourcen zurückgreifen können, die sie in ihrer Stellung als Soldaten im Militär erworben haben, soll in diesem Zusammenhang berücksichtigt werden.

### **2.3 Ressourcen und Fähigkeiten im organisationalen Feld**

Outing- und Transitionprozesse in Organisationen müssen eingeordnet werden in das Feld, dem die Organisation angehört. Organisationen sind in die Gesellschaft eingewoben und von dieser durchdrungen (vgl. Friedland/Alford 1991): Rechtsverständnisse wirken z.B. auf die Organisationen zurück und werden in diesen wirksam. Befördert durch neue soziale Bewegungen wird so auf Organisationen rechtlich und normativ Druck zur Gleichbehandlung und zum Abbau (geschlechtsbezogener) Diskriminierung ausgeübt (vgl. DiMaggio/Powell 1983).

Fligstein (2001) zufolge, dessen Modell von Organisationstheorie und Bewegungsforschung inspiriert ist, ist ein Feld geprägt durch spezifische institutionelle Logiken und Governance-

Strukturen. Erstere beinhalten die eher etablierten Vorstellungen von Normen und den dazugehörigen Praktiken, die das Handeln der beteiligten Akteur\*innen leiten, letztere wollen wir hier auf die aus den rechtlichen Rahmenbedingungen abgeleiteten formalen Strukturen begrenzen. Die in den Feldern agierenden Akteur\*innen lassen sich in Etablierte, Herausfordernde und Governance Units unterscheiden. Die Etablierten setzen sich für die Stabilität eines Feldes und die Reproduktion seiner Strukturen ein. Ihnen stehen Herausfordernde gegenüber, die die Feldstrukturen zu verändern suchen. Sie können aus dem Feld heraus erwachsen, aber auch aus anderen Feldern heraus eingreifen. Die Governance Units geben die Regeln des Feldes vor (vgl. McAdam/Scott 2005: 17).

Auch wenn die Felder hin zu Stabilität tendieren, sind sie doch immer wieder in Bewegung, institutionelle Logiken ändern sich und die im Feld agierenden Akteur\*innen und deren Positionen. Die Analyse beginnt in der Regel bei einem destabilisierenden Event oder exogenen Schock, von dem ausgehend gefragt werden kann, wie die Akteur\*innen dieses Ereignis in Hinblick auf ihre Interessen interpretieren, inwieweit es ihnen gelingt, die eigene Perspektive auf andere zu übertragen und diese als dominante institutionelle Logik in das Feld einzubringen. Die Herausfordernden erwerben aufgrund ihrer Erfahrungen im Feld Ressourcen und soziale Fähigkeiten („social skills“) und können so versuchen, neue Normen und Sinnkonstruktionen zu entwickeln, oder diese aus anderen Feldern zu übernehmen, um damit die bestehenden institutionellen Logiken zu verändern (vgl. Fligstein/McAdam 2005: 18f.).

Im nun folgenden empirischen Teil untersuchen wir, wie Outing- und Transitionerlebnisse verändern, wie trans Soldatinnen im militärischen Feld agieren, ebenso wie das Feld auf sie reagiert. Anhand zweier Interviews zeigen wir exemplarisch auf, wie dabei Outing- und Transitionprozesse durch die Organisation und das militärische Feld geprägt werden, wie die Soldatinnen die Erfahrungen in der Transition aber auch in der Verhandlung von Transgeschlechtlichkeit insgesamt einsetzen.

### **3 Soldatin und trans – Aushandlungen in Organisation und Feld**

#### **3.1 Das militärische Feld: Von Männlichkeit zu „Vielfalt und Inklusion“**

Das Militär stellte für fast 200 Jahre eine Bastion der Herstellung traditioneller Männlichkeit dar. Sie galt in Deutschland und anderen Staaten basierend auf der für Männer geltenden Wehrpflicht nicht nur als „Schule der Nation“, sondern auch als „Schule der Männlichkeit“ (Frevert 1997). Soldatische Männlichkeit wurde mit Heldentum, Körperkraft und Kameradschaft verknüpft und zum Sinnbild hegemonialer Männlichkeit. Diese herzustellen beruhte historisch v.a.



auf drei institutionellen Logiken: In der militärischen Ausbildung sollten Eigenschaften wie Mut, Entschlossenheit, physische Fitness, Kampfgeist und Angriffslust anerzogen werden (vgl. Klein 2001: 196; Dittmer 2007). Zudem sollte Kameradschaft die Kampfkraft der Soldaten, der männlichen Gemeinschaft, stützen, aus der Frauen und homosexuelle Soldaten formal und informal ausgeschlossen wurden. Frauen wurden aus den Verbänden ausgeschlossen und Weiblichkeit zum Synonym für Schwäche, Disziplinlosigkeit und Versagen.

Dies wird in der Gegenwart infrage gestellt: Die Soldat\*innen werden in der Bundeswehr nicht nur auf den bewaffneten Kampf sondern auch auf polizeiliche, diplomatische und interkulturelle Aufgaben vorbereitet. Frauen wurden zunächst für den zivilen Bereich, später stufenweise für den Sanitätsdienst zugelassen. Eine grundsätzliche Änderung der Geschlechterverhältnisse in formaler Hinsicht vollzog sich nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofes im Fall „Tanja Kreil“. Infolge dessen entschied der Bundestag den §12a des Grundgesetzes zu ändern und der Verteidigungsminister entschied, die Bundeswehr in allen Bereichen zu öffnen. Das Gerichtsurteil stellt somit einen exogenen Schock dar, der das militärische Feld erschüttert, als Governance Unit hat das Verteidigungsministerium darauf mit einem radikalen Bruch der bis dahin gültigen Logik des weitgehenden Ausschlusses von Frauen reagiert. Der Logik des Rechtssystems und dem politischen Druck folgend wurden die Gesetze des Bundes zu Gleichstellung und Gleichbehandlung auf die Bundeswehr übertragen (vgl. Trautwein/Dosdall 2020: 5).

Im Zuge der Öffnung der Bundeswehr für Frauen änderte sich auch der Umgang mit anderen Minderheiten, deren Position sich sukzessiv verbesserte: So betonte eine „Führungshilfe“ der Bundeswehr, dass „der Intim- und Sexualbereich... und die sexuelle Selbstbestimmung“ (BMVg 2000) als Teil der Privatsphäre der Soldat\*innen ausdrücklich geschützt seien und entzog sie damit dem Einflussbereich der Vorgesetzten. Im April 2015 wurde das Stabselement „Chancengerechtigkeit im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung (BMVg)“ eingerichtet. Ein Jahr später erhielt es den Zusatz „Vielfalt und Inklusion“ (vgl. Trautwein/Dosdall 2020: 7).

2018 wurden dann auch ganz konkrete Schritte zur Unterstützung von trans Personen vorgenommen. Ein Ziel war, Vorgesetzten und Truppenärzten mehr Sicherheit im Umgang mit ihnen zu geben, indem die Bundeswehr einen Leitfaden für den Umgang mit transgeschlechtlichen Menschen und einen Wegweiser für den truppenärztlichen Dienst zur Verfügung stellte. Ziel der Maßnahmen war Gleichbehandlung zu stärken, um so auch, die Attraktivität der Bundeswehr für ein breiteres Spektrum an Potenzialen zu erhöhen.

Andere Streitkräfte vollzogen ähnliche Prozesse. So hat der größte Teil der NATO-Streitkräfte die Wehrpflicht ausgesetzt oder abgeschafft, einzelne haben – unter Einrichtung vieler Ausweichmöglichkeiten – den Wehrdienst zumindest für zwei Geschlechter eingeführt. Homosexualität ist in der überwiegenden Zahl der NATO-Armeen inzwischen formal unproblematisch, auch öffnen sich mehr und mehr Armeen für den Dienst von trans Personen. So haben die Streitkräfte von 18 Ländern – wenn teils auch mit Einschränkungen – Ausschlüsse von trans Personen abgeschafft (vgl. Zaretti 2018, Schaefer et al. 2016: 50). Die USA hatte die Beschränkungen für trans Personen zunächst auch ermöglicht, seit 2019 aber wieder beschränkt: Soldat\*innen dürfen nur in ihrem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht dienen (vgl. Dunlap et al. 2020). Die formalen Öffnungen in den Streitkräften bedeuten aber noch lange nicht, dass sich die dahinterstehenden Verhältnisse innerhalb der Organisation in gleichem Maße ändern (Okros/Scott 2015: 251).

Repräsentative Studien dazu liegen aber weder für diese Armeen noch für die Bundeswehr vor. Hier lässt sich nur vermuten, dass die Befunde von Kümmel (2014) dazu, wie Soldaten die Integration von Frauen in die Streitkräfte einschätzen, übertragbar sein könnten: Aufgrund zweier breit angelegter empirischer Studien in 2005 und 2011 zu den Soldatinnen in der Bundeswehr stellt Kümmel (2014) fest, dass die Soldaten befürchten, die Bundeswehr würde sich infolge der Integration von Frauen zum Schlechteren entwickeln: nicht nur die militärische Kampfkraft sei gefährdet, Frauen seien auch ungeeignet für Führungspositionen.

Deutlich wird, dass die Prozesse der Öffnung der Bundeswehr für Frauen und die Prozesse ihrer Gleichstellung auch auf andere potentiell benachteiligte Gruppen ausstrahlen. Wie sich dies in den Erfahrungen von trans Soldatinnen widerspiegelt und wie sie sich mit der eigenen Organisation und dem organisationalen Feld auseinandersetzen, werden wir nachfolgend herausarbeiten. Im Falle Sandras geht es um die Auseinandersetzungen in der Organisation und die von ihr daraus abgeleiteten Konsequenzen für das eigene Handeln (3.2.), bei Lisa um den Arbeitskreis homosexueller Angehöriger der Bundeswehr e.V. (AHsAB e.V.) und das institutionelle Feld (3.3).<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Die folgenden Ausführungen sind pseudonymisiert: Angaben, die auf die Personen verweisen, wurden aus Gründen des Datenschutzes verändert, teils verfälscht, Zitate entsprechend angepasst.

### 3.2 Outing und Transition in der Bundeswehr

Sandras berufliche Karriere kann ihren Erzählungen folgend als die eines typischen erfolgreichen männlichen Offiziers beschrieben werden. Als Offiziersanwärter trat sie freiwillig in die Bundeswehr ein, wozu sie die konservative Erziehung im Elternhaus mit einem Soldaten als Vater motiviert hatten. Auch gefiel ihr der in dem Beruf notwendige Umgang mit anderen Menschen.

Zu dieser Zeit galt noch die Wehrpflicht für die männliche Bevölkerung (Art. 12a GG). Schwule Soldaten wurden zwar nicht mehr aus dem militärischen Dienst entlassen,<sup>8</sup> Homosexualität galt aber noch als Anlass zur Überprüfung der betroffenen Soldaten und als Grund für Nachteile in der Karriere (vgl. AHsAB e.V. 2020). Rechtlich wäre eine Transition auf Grundlage des Transsexuellengesetzes (TSG) von 1980 für Sandra schon früher möglich gewesen, hätte aber bis 2001 ihre Entlassung aus den Streitkräften bedeutet.

Als die Gesetze ein Outing und eine Transition im Militär ermöglichten, waren die dazugehörigen Prozesse – so Sandra – schwierig. Als sich Sandra dann zur Transition und zum Outing entschloss, hat sie dies mit den Vorgesetzten genau abgesprochen. Während der direkte Vorgesetzte zwar meinte, *„ja kein Problem, machen wir... machen Sie sich keine Gedanken,“* habe ein anderer, mit dem sie auch gesprochen hat, *„erstmal angefangen ... zu erklären, was alles nicht geht.“* (Z. 1091) Am nächsten Tag hält sie ihre Rede im erweiterten Kamerad\*innenkreis. Ein größerer Teil hat geklatscht, ein anderer *„entweder komisch geguckt oder gar nichts gesagt, aber eigentlich positive oder neutrale Reaktionen“*. Umso größer ist der Bruch am nächsten Tag: *„Die vom gestrigen Abend [...] haben mir nicht die Hand gegeben, sind mir aus dem Weg gegangen“* (Z. 985-987), seitdem *„sitze ich beim Mittagessen alleine. Außer ich setze mich irgendwo dazu“* (Z. 988). Sandra erzählt weiter von Vorgesetzten, die vor ihrer rechtlichen Personenstandsänderung v.a. darauf achteten, dass sie sich dem Bild des männlichen Soldaten weiter anpasst und die Haare kurz trägt (vgl. Z. 1013). Zudem wollte man ihr untersagen, *„in Damenoberbekleidung ins Offiziersheim zu gehen“* (Z. 1014-1015). Sie ist sich zudem sicher, dass hintenherum über sie geredet wird: *„Bin ich mir todsicher. Aber vorn herum sagt keiner was. Das liegt sicher vielleicht auch daran, dass ich ein bisschen was auf der Schulter habe“* (Z. 1107-1108).

---

<sup>8</sup> Der wohl bekannteste „Fall“ diesbezüglich ist der um den General Kießling, dem nachgewiesen fälschlicherweise Homosexualität nachgesagt, wodurch er nach seiner Entlassung rehabilitiert und schließlich ehrenhaft in den Ruhestand verabschiedet wurde (vgl. AHsAB e.V. 2020).

Auch erlebt sie, dass ihre soldatischen Fähigkeiten angezweifelt werden. Die männlich geprägte Gemeinschaft wirkt nach. Sandra versucht sich zu wehren, denn eine Transition ändere „*ja am Erfahrungsschatz überhaupt nichts*“ (Z. 1124): „*Sie verlernen ja nicht das Schießen*“ (Z. 1132). Die institutionellen Logiken des Militärs sind in ihrer Wirkung widersprüchlich: der formale Rang, den Sandra bekleidet und die rechtlich-formale Rahmung helfen gegen offene Angriffe. Aber aus der informellen Gemeinschaft wird sie ausgeschlossen.

Ihr Outing markiert einen Wendepunkt in ihrer beruflichen Biographie: Durch diese Ausgrenzung nimmt sie die „*Vorurteile gegenüber Frauen, beziehungsweise gegenüber Homosexuellen oder gegenüber transsexuellen Leuten*“ (Z. 337-339) in der Bundeswehr plötzlich wahr. Über sich selbst sagt sie: „*Und plötzlich war ich ‚Opfer‘ in Anführungszeichen*“ (Z. 333-334).

Hätte Sandra die Diskriminierungen damals schon als solche verstanden und mehr Kraft gehabt, hätte sie „*den einen oder anderen zur Meldung gebracht. Das ist mehr als unkameradschaftlich dieses Verhalten*“ (Z. 1132-1133), wie sie erklärt.

Überdies setzt sie Kameradschaft in einen neuen Kontext. Nicht mehr in den der männlich konnotierten Gemeinschaft, sondern als Instrument gegen Diskriminierungen. Sie schließt damit an aktuelle Diskurse um ‚Vielfalt und Inklusion‘ in der Bundeswehr an und versucht darüber die älteren institutionellen Logiken zu durchbrechen. Der §12 des Soldatengesetzes, der Kameradschaft einfordert, wird so zu einer weiteren Ressource gegen Diskriminierung umdefiniert.

Eine ähnliche Uminterpretation bestehender Sinnkonstruktionen erfolgt auch von anderer Seite: „*Das Verteidigungsministerium stellte klar, dass die uneingeschränkte Einbindung aller Angehörigen der Bundeswehr der freiheitlichen-demokratischen Grundordnung entspreche und ein Kennzeichen von gelebter Innerer Führung sei*“ (Deutscher Bundestag 2020: 65). Die Innere Führung, das Leitbild des Staatsbürgers in Uniform, diente ursprünglich der Abgrenzung von menschenverachtenden Traditionen der Reichswehr und Wehrmacht. Ihr konkreter Inhalt aber wird immer weiterentwickelt. Jetzt soll das Leitbild zum Instrument gegen Diskriminierung sowie für ‚Inklusion‘ werden.

Sandra selbst konnte sich in der Transition gegen die informale Diskriminierung nicht wehren, zu aufreibend und kräftezehrend war der Prozess. Ihre Erfahrungen waren eben „*die tatsächliche Realität, was diesen Prozess angeht*“ (Z. 999-1001). Erst aus dem Abstand heraus erkennt sie ihre Möglichkeiten und Ressourcen und sagt bspw., wie z.B. diskriminierende Personen rechtlich zu belangen (vgl. oben).

Mit Fligstein und McAdam (2012) gesprochen, gehörte Sandra vor ihrer Transition zu den Etablierten, danach wird sie quasi zu einer Herausforderung für die männliche Majorität und

aus deren Gemeinschaft ausgeschlossen. Diese diskriminierenden Erfahrungen und die dadurch erworbenen social skills, die wir in diesem Kapitel hervorgehoben haben, bewegen Sandra dazu, sich gegen Diskriminierung einzusetzen. Auf Basis ihres „*Erfahrungsschatz[es]*“, wie sie es selbst nennt, beschloss sie: „*all diese Dinge habe ich mir gesagt, also da musst du was tun*“ (Z. 126-130). So hat sie einen Weg gefunden, den Beruf als Soldatin weiter auszuüben und sich durch ihr politisches Engagement einen Handlungsspielraum eröffnet, um die Organisation und deren Umgang mit Transgeschlechtlichkeit mitzugestalten.

#### **4.2 Das Spiel(feld) zwischen Organisation und Umwelt**

Als Lisa Anfang der 90er Jahre den Wehrdienst antritt, war es für junge Männer schon vergleichsweise leicht, den Wehrdienst zu verweigern. Da ihr Vater aber Soldat und ihr dadurch das Militär nicht fremd war, bewirbt sie sich für die Laufbahn der Offiziere. Ähnlich wie Sandra gelingt ihr als Berufsoffizier eine erfolgreiche Karriere. Mit dem Outing wartet sie einige Jahre, weil zwar die Gesetze und Regeln Diskriminierung und Mobbing verbieten, aber „*[d]a sind die handelnden Menschen dahinter, die das dann umsetzen und anwenden müssen. Aber auch das ist zurzeit anders, als ich es in den letzten Jahren erlebt habe auch persönlich*“ (Z. 145-148).

Den eigenen Status als Offizier und die militärische Sozialisation kann sie bereits im Prozess der Transition nutzen: „*Der Dienstgrad sollte keine Rolle spielen. Ich weiß aber, dass er eine Rolle spielt. Ich gebe mal ein ganz banales Beispiel: Da wollte ich mein letztes psychologisches Gutachten... der Arzt [kam] meinte so zu mir, da müssen wir sie drei oder vier Tage stationär aufnehmen. Da sagte ich, mein Chef erwartet mich [...] um zwölf. Haben Sie dazu noch Fragen?*“ (Z. 1249-1260)

In dieser Zeit sucht Lisa den Kontakt zum AHsAB e.V., über den sie ausführlich im Interview spricht. Der Verein wurde 2002 gegründet und setzt sich laut seiner Präambel für die Gleichberechtigung von schwulen, lesbischen, bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen Angehörigen der Bundeswehr ein. Als sehr kleine Gruppe gestartet, registriert Lisa, dass der Verein inner- und außerhalb der Streitkräfte vermehrt auf Interesse stößt. Dies ist verbunden mit einer größeren öffentlichen Wahrnehmung von Homosexualität in der Gesellschaft. Nach dem großen medialen Interesse am Outing des Ex-Fußballnationalspielers Thomas Hitzlsperger hat z.B. auch die Bundeswehr in ihrem Medium „Y-Magazin“ – dem auflagenstärksten Medium für Soldat\*innen – eine Titelgeschichte über schwule und lesbische Soldat\*innen veröffentlicht (vgl. AHsAB 2020).

Der AHsAB e.V. erlangt, so Lisa, Aufmerksamkeit nicht nur bei Betroffenen, *„sondern auch bei denen, die ein positives, wertschätzendes Umfeld fördern können“*. (Z. 495-496) Es gibt *„Tischgespräche mit der Ministerin, wo man das auch anbringen kann. Aber mit dem Stabsselement, was geschaffen worden ist, haben wir natürlich einen sehr direkten Ansprechpartner innerhalb der Streitkräfte. Das ist schon ganz wichtig.“* (Z. 784-786).

2020 hat sich der Verein in Queer BW e.V. umbenannt, um damit der Vorstellung einer größeren geschlechtlichen und sexuellen Vielfalt in der Bundeswehr und dem veränderten öffentlichen Sprachgebrauch Rechnung zu tragen.<sup>9</sup> Eine neugegründete Arbeitsgruppe Trans\* berät trans Personen in der Organisation und hat an der Erstellung des bereits genannten Leitfadens zu Outing und Transition mitgewirkt. Lisa zufolge wurde der Leitfaden auch für den truppenärztlichen Dienst geschaffen, denn trans Personen seien *„auf der einen Seite betroffen, aber auch gleichzeitig Experte“* (Z. 285-286).

Der Verein nimmt zu anderen Organisationen, zu Parteien und Initiativen Kontakt auf. Gerade den Kontakt von QueerBW mit VelsPol, dem Netzwerk für LSBTI in Polizei und Justiz, hebt Lisa hervor, *„[w]eil da gerade deutliche Unterschiede sind, wie es die Polizei anscheinend handhabt, ... Du kennst vielleicht die Sachen, ohne Hoden kein Polizist...“* (Z. 817-821). Sie verweist damit auf die Polizeidienstvorschrift (PDV) 300, die – da bestünde Einigkeit in beiden Vereinen – überarbeitet gehört: Der PDV 300 zufolge müssen bspw. Polizisten bei Einstellung derzeit noch einen funktionierenden Hoden haben, um den Dienst antreten zu dürfen (vgl. z.B. Schmidt/Trautwein i.E.).

Lisa erwähnt auch die Beteiligung von QueerBw am Christopher Street Day (CSD) und bei der LGBT-Karrieremesse Sticks & Stones, wobei sich Lisa darüber freut, dass dort nicht nur der Verein, sondern auch die Bundeswehr als Arbeitgeberin vertreten wird.

*„Ich muss ja auch keinen zwingen, zur Bundeswehr zu gehen. Darum geht es mir auch gar nicht. Worum es mir geht, die Bundeswehr hat sich in den Jahren gewandelt ... (Z. 925-929) Was ich allerdings sehr positiv fand, dass sowohl auf der einen Seite die Sticks und Stones, die Messe, gesagt hat, das interessiert uns. ...das fand ich schon mal sehr cool .... Hat mich überrascht“* (Z. 938-949).

---

<sup>9</sup> Zur Konkretisierung von QueerBw als Antidiskriminierungsverband und Feldakteur im Kontext der Bundeswehr vgl. Apelt/Dosdall/Trautwein (2020) und Trautwein/Dosdall (2020).

Der Verein hat so eine doppelte Ausrichtung: Er soll die Interessen der eigenen Mitglieder in der Bundeswehr vertreten. Zugleich wirkt er aus der Organisation heraus in neue organisationale Felder hinein: Die Politik soll auf die Situation der Betroffenen aufmerksam werden. Zugleich soll die eigene Erwerbsorganisation, die Bundeswehr, als fortschrittlich präsentiert, vielleicht auch verteidigt werden. Damit wird die Organisation in das Feld queerer Lebensweisen und Akteur\*innen eingebracht. Es wird nach Verbündeten in der Umwelt gesucht, um gemeinsame Perspektiven, Zielsetzungen und Wege diesbezüglich zu entwickeln, und Lobbyarbeit gegenüber Akteur\*innen gemacht, die Einfluss auf die Organisation nehmen können.

Im Zuge einer verstärkten öffentlichen Aufmerksamkeit werden trans Soldat\*innen aber auch zum Medium von Auseinandersetzungen: Andere Akteur\*innen inszenieren sich politisch, indem sie sich von ihnen abgrenzen. So äußerte sich ein Landtagskandidat der AfD auf Facebook: *„Wir sollten nicht unsere Toleranzgrenze überschreiten und eine Streitkraft ist nun mal kein Spielplatz für verqueere Phantasien und überzogene weichgespülte Soldaten“* (Matthias Vogler in Blech 2018). Hier wird nicht nur eine Person verunglimpft und in den Widerspruch zur eigenen Organisation gestellt. Versucht wird damit auch eher traditionell eingestellte Soldat\*innen, die selbst solche Vorbehalte haben, für sich zu gewinnen. Der Angriff bleibt nicht widersprochen, es melden einige Akteur\*innen, wie z.B. queer.de und afd Watch, zu Wort und kritisieren die Aussagen scharf. D.h., der Angriff führt dazu, dass sich in diesem Feld Akteur\*innen einschalten, die keiner Nähe zum Militär verdächtig sind.

Bedeutsam ist, wie Lisa sich dazu positioniert. Die wichtigste Zielsetzung sei nicht, sich gegen solche Ausfälle direkt zu wehren, Lisa richtet ihre Aufmerksamkeit stattdessen auf die Bundeswehr in ihrem Inneren: *„Und da denkt man natürlich schon darüber nach, wenn sich solche Konstellationen so entwickeln. Wie ist das? Wie müssen wir uns aufstellen? Deswegen [ist der] AHsAB interessiert, dass sowas Thema in der Führungsausbildung wird.... Dass die Leute damit im positiven Sinne konfrontiert werden. Das muss ja kein Zehn-Wochen-Seminar sein zur Homosexualität. Weil damit ja auch die Position der Bundeswehr transportiert wird: wir wollen Euch bei uns haben.... Wir schätzen Euch wert, genau wie jeden anderen, jede andere auch“* (Z. 1003-1014).

Sie spannt also den Bogen von der Diskriminierung im politischen Feld hin zur eigenen Organisation. Weil solche Anfeindungen im Feld möglich sind, soll sich die Organisation umso mehr zu all ihren Soldat\*innen bekennen und alle wertschätzen. Das Engagement in der Organisation wird auch aus der Struktur des organisationalen Feldes heraus begründet.

## 5 Fazit

Transgeschlechtlichkeit ist kein medizinisches, rechtliches oder gesundheitliches Problem, sondern erwächst aus gesellschaftlichen Erwartungen an die Eindeutigkeit der Geschlechterzugehörigkeit. Dies gilt umso mehr, je deutlicher eine Organisation männlich geprägt und dominiert ist. In unserem Beispiel werden trans Soldatinnen in der eigenen Organisation als Abweichung behandelt, letztlich auch um die etablierten als männlich gerahmten Normen und Sinnkonstruktionen zu erhalten.

Zugleich haben die Organisationen in den letzten Jahren – häufig unter politischem und rechtlichem Druck – öffentlich bekundet, gegen Diskriminierung vorzugehen und formale Regeln der Gleichbehandlung erlassen. Bei den Streitkräften wurde deutlich, dass sich dies im Zuge der Öffnung der Streitkräfte für Frauen vollzog. Für Sandra und Lisa wurde es möglich, sich zu outen, ohne den Beruf zu verlieren.

Die Bundeswehr – so schreibt der Wehrbeauftragte – *„bekennt sich uneingeschränkt zur Einbindung aller Angehörigen der Bundeswehr, unabhängig von Geschlecht oder Alter, religiösen oder weltanschaulichen Bekenntnissen oder auch der Geschlechteridentität und sexuellen Orientierung“* (Deutscher Bundestag 2020: 66).

Es verwundert aber kaum, dass diskriminierendes Verhalten damit nicht sofort aufhört. Wie unsere Interviews zeigen, wird Sandra zu einer Herausforderung für die Organisation. Sandra glaubt, dass ihre männlichen Kameraden ihr Outing *„als Verrat am eigenen Geschlecht gesehen haben und immer noch sehen“* (Z. 1020-1021) und sich dementsprechend ihr gegenüber verhalten würden. Die institutionellen Logiken des Militärs wirken hier widersprüchlich: sie legen den informalen Ausschluss nahe. Zugleich stellen sie aber auch die Instrumente bereit, sich gegen die daraus resultierenden Diskriminierungen zu verteidigen: formale Regeln und hierarchischer Status. Zum dritten versuchen die Akteur\*innen bestehende institutionelle Logiken, wie die der Kameradschaft, mit neuem Sinn zu besetzen. Um dies institutionellen Logiken so zu nutzen, sind social skills notwendig. Diese erwerben die Soldatinnen einerseits durch die militärische Sozialisation, die Berufserfahrungen und zum anderen im Zuge ihrer Diskriminierungserfahrungen. Sandra nutzt diese, um sich für die Interessen von Minderheiten im Militär einzusetzen. Es wird in nachfolgenden Interviews zu prüfen sein, wie es sich auswirkt, wenn die Soldat\*innen einen niedrigeren Rang oder weniger Organisationserfahrung haben.

Anhand von Lisa konnten wir zeigen, dass das Engagement aber nicht auf die Organisation beschränkt bleiben muss. Um die institutionellen Logiken der Organisation weiter zu verändern



oder mit neuem Sinngehalt zu füllen, sucht v.a. QueerBw e.V. Kontakte in das Verteidigungsministerium, in die Politik, zu anderen Vereinen, Netzwerken und Initiativen einer LSBTIQ-Community, um normativen Druck zur Veränderung zu erzeugen, und das Militär in ein anderes Feld einzubinden. Dazu gehört, die Vorzüge der eigenen Organisation bezogen auf Gleichbehandlung herauszustellen. Um aber Angriffe aus der Organisation selbst und ihrem Umfeld abzuwehren, ist es Lisa wichtig, dass die Bundeswehr deutlich macht, dass sie alle ihre Angehörigen wertschätzt, auch die, die traditionellen Bildern widersprechen.

## Literatur

- Acker, Joan (1992): Gendering organizational theory. In: Albert J. Mills / Petra Tancred (Hg.): Gendering Organizational Analysis. London, S. 248-260.
- AHsAB e.V. (2020): „Umgang mit Homosexualität in der Bundeswehr von der Gründung der Bundeswehr bis heute URL: <https://www.ahsab-ev.de/der-verein/historie.html> [Zugriff: 27.4.2020].
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2020): Trans\*. In: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Geschlecht/Themenjahr\\_2015/Trans/trans\\_node.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Geschlecht/Themenjahr_2015/Trans/trans_node.html) [aufgerufen am 27.10.2020]
- Apelt, Maja (2002): „Die Integration der Frauen in die Bundeswehr ist abgeschlossen“, in: Soziale Welt 3/2002, S. 325–344.
- Apelt, Maja (2015): Der lange Abschied von der männlichen Organisation. Geschlechterverhältnisse zwischen Formalität und Informalität am Beispiel des Militärs. In: Goddeck, Victoria von/Wilz, Sylvia Marlene (Hrsg.), Formalität und Informalität in Organisationen, Organisationssoziologie. Springer Fachmedien: Wiesbaden.
- Apelt, Maja/Dosdall, Henrik/Trautwein, Ray (2020): Wie das Recht in die Organisation kommt – Die Akteur\*innen des Antidiskriminierungsrechts in männlich geprägten Organisationen. Wird erscheinen in: Sonderheft Kritische Justiz 2020.
- Appenroth, Max, N./Varela, Maria do Mar Castro (2019): Glossar. In: Dies (Hg.): Trans & Care. Trans Personen zwischen Selbstsorge, Fürsorge und Versorgung. Bielefeld: transcript Verlag, 11–18.
- Baumgartinger, Persson P. (2017): Trans Studies. Historische, begriffliche und aktivistische Aspekte. Wien: Zaglossus.
- Blech, Norbert (2018): AfD-Kampagne gegen Trans-Soldatin. „Ich habe nichts gegen Tunten, aber...“. In: [https://www.queer.de/detail.php?article\\_id=31770](https://www.queer.de/detail.php?article_id=31770) (Zugriff am 13.05.2020)
- Bourdieu, Pierre (1997), »Die männliche Herrschaft«, in: Dolling, Irene/Krais, Beate (Hg.), *Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis*, Frankfurt a.M., S. 153–217.
- Brodersen, Folke/Oldemeier, Kerstin (2017). Coming-out. In *Gender Glossar / Gender Glossary* (8 Absätze). In: <http://gender-glossar.de> (aufgerufen am 27.10.2020)
- BMVg (2000): Führungshilfe für Vorgesetzte im Umgang mit Sexualität. In: <https://www.lsvd.de/bund/recht/bwsex02.html> (abgerufen: 14.05.2020)
- Butler, Judith (1991): Das Unbehagen der Geschlechter. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Connell, Catherine (2010). Doing, Undoing, or Redoing Gender? Learning from the Workplace Experiences of Transpeople. *Gender and Society*, 24(1), 31–55. <https://doi.org/10.1177/0891243209356429>
- Connell, Raewyn (2006): Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten, Wiesbaden.
- Connell/Messerschmidt (2005): Hegemonic Masculinity. Rethinking the Concept. In: *Gender and Society*, 19, Nr. 6, 829-859.
- Deutscher Bundestag (2020): Unterrichtung durch den Wehrbeauftragten. Jahresbericht 2019 (61. Bericht). Deutscher Bundestag. Drucksache 19/16500.
- Dietert, Michelle (2009). Gender Identity Issues and Workplace Discrimination: The Transgender Experience. *Journal of Workplace Rights*, 14(1), 121–140. <https://doi.org/10.2190/WR.14.1.g>
- Discher, Kerstin & Götsch, Monika (2017). Kapitalistisch verwertbare Körper. *Soziale Passagen*, 9(1), 83–95. <https://doi.org/10.1007/s12592-017-0260-7>
- Dittmer, Cordula (2007): Military bodies, weapon use and gender in the German Armed Forces. In: Reinhard Heil/ Andreas Kaminski/ Markus Stippak u.a. (Hg.): Tensions. Technological and Aesthetic (Trans)Formations of Society. Bielefeld.

- Dunlap, Shannon L./Halloway, Ian W./Pickering, Chad E./Tzen, Michael/Goldbach, Jeremy T./Castrow, Carl A. (2020): Support for Transgender Military Service from Active Duty United States Military Personnel. Springer Science+Business Media, LLC.
- Fligstein, Neil (2001): Social skills and the Theory of Fields in: *Sociological Theory*, 19, S. 105-125.
- Fligstein, Neil/McAdams, Doug (2012): *A Theory of fields*. New York Oxford University press
- Foucault, Michel (1994): *Überwachen und Strafen. Die Geburt des Gefängnisses*. Frankfurt am Main.
- Frevert, Ute (1997): Das Militär als „Schule der Männlichkeit“. Erwartungen, Angebote, Erfahrungen im 19. Jahrhundert. In: Dies. (Hg.): *Militär und Gesellschaft im 19. und 20. Jahrhundert*, Klett-Cotta, 145–173.
- Friedland, Roger, and Robert R. Alford. 1991. Bringing Society Back in: Symbols, Practices, and Institutional Contradictions. Pp. 232-266 in *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, edited by Walter W. Powell and Paul J. DiMaggio. Chicago: University of Chicago Press. p. 243.
- 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. Zugriff am 31. Juli 2019 unter [https://www.dominicfrohn.de/downloads/IDA\\_Ergebnisbericht\\_Qual-Teilprojekt\\_Trans-Beschaeftigte\\_170517\\_DF.pdf](https://www.dominicfrohn.de/downloads/IDA_Ergebnisbericht_Qual-Teilprojekt_Trans-Beschaeftigte_170517_DF.pdf).
- Funder, Maria/ Steffen Dörhöfer/ Christian Rauch (2005): *Geschlechteregalität – mehr Schein als Sein. Geschlecht, Arbeit und Interessenvertretung in der Informations- und Telekommunikationsindustrie*, Berlin.
- Gottlieb, Natscha (2001): Fliegender Wechsel. Ein Kampfpilot der Bundeswehr lässt sich zur Frau umoperieren. *Die Welt* vom 01.07.2001; in: <https://www.welt.de/print-wams/article613230/Fliegender-Wechsel.html> (abgerufen am 13. Mai 2020)
- Heintz, Bettina/Eva Nadai/Regula Fischer (1997): *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*. Frankfurt am Main/New York.
- Hericks, Katja (2011). *Entkoppelt und institutionalisiert : Gleichstellungspolitik in einem deutschen Konzern*. Wiesbaden: VS Verlag
- Hoenes, Josch/Schirmer, Utan (2018): *Transgender/Transsexualität: Forschungsperspektiven und Herausforderungen*. In: Kortendiek et al. (Hrsg.): *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung Bd. 2*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 1203-1213.
- Kanter, Rosabeth Moss (1977): *Men and Woman of the Corporation*, New York.
- Klein, Uta (2003): *Militarisierung und Männlichkeit: Peacekeeping erfordert die Veränderung von Männlichkeitskonstruktionen*. In: cfd-Dossier 2003: *Womanoeuvres. Feministische Debatten zu Frieden und Sicherheit*. Zürich, S. 10-15.
- Kujat, Harald (2000). *Umgang mit Sexualität, Führungshilfe für Vorgesetzte*. Bundesministerium für Verteidigung (Hrsg.), *Fü S | Az 350409*. Bonn. Zugriff am 4. August 2019 unter <https://www.lsvd.de/fileadmin/pics/Dokumente/Recht3/bwsex01.pdf>.
- Kümmel, Gerhard 2015 *Truppenbild ohne Dame? eine sozialwissenschaftliche Begleituntersuchung zum aktuellen Stand der Integration von Frauen in die Bundeswehr*. Potsdam: Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr
- Ladenburger, Thomas (2019): *Anastasia: Oberstleutnant, Kommandeurin, Transgender*. <https://www1.wdr.de/mediathek/video/sendungen/menschen-hautnah/video-anastasia-oberstleutnant-kommandeurin-transgender-100.html> (Zugriff: 4. April 2020).
- Maguire, Steve/ Hardy, Cynthia/Lawrence, Thomas B. (2004): *Institutional Entrepreneurship in Emerging Fields: HIV/AIDS Treatment Advocacy in Canada*. *Academy of Management. The Academy of Management Journal* 47 (5): 657–679.
- McAdams/ Scott 2005: *Organizations and Movements*; in: Davis, Gerald Frederick/ Scott, Richard W. / Doug McAdams 8ed.): *Social Movements and organization theory*. New York: Cambridge University Press
- Meuser, Michael (2006), »Hegemoniale Männlichkeit – Überlegungen zur Leitkategorie der men’s studies«, in: Aulenbacher, Brigitte u.a. (Hg.), *FrauenMannerGeschlechterforschung. State of the Art*, Munster.
- P.J. DiMaggio, W.W. Powell: *The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields*. *American Sociological Review*, 48 (2), 1983, S. 147–160
- Raczuhn, Annette (2018): *Trans Gender im Film. Zur Entstehung von Alltagswissen über Transsex\* in der filmisch-narrativen Inszenierung*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Schaefer, Agnes G./Iyengar, Radha/Kadiyala, Srikanth/Kavanagh, Jennifer/Engel, Charles C./Williams, Kayla M./Kress, Amii M. (2016): *Assessing the Implications of Allowing Transgender Personnel to Serve Openly*. Rand Corporation.
- Schilt, Kristen (2006). Just One of the Guys? How Transmen Make Gender Visible at Work. *Gender & Society*, 20(4), 465–490. <https://doi.org/10.1177/0891243206288077>
- Schmidt, Fiona/Trautwein, Ray (i.E.): „Gleich. Ähnlich. Anders?“ – Zur Rolle von »Vielfalt« in der Eigenwerbung von Bun-

- deswehr und Bundespolizei. In: Kleinert, Ann-Christin/Palenberg, Amanda Louise/Froböse, Claudia/Ebert, Jenny/Gerlach, Miriam Daniela/ Ullmann, Henriette/Veenke, Jaqueline/Dill, Katja (Hg.): Interdisziplinäre Beiträge zur Geschlechterforschung. Repräsentationen, Positionen, Perspektiven. Opladen.
- Scott, Alan/Okros Denise (2015): Gender Identity in the Canadian Forces: A Review of Possible Impacts on Operational Effectiveness. In: *Armed Forces & Society*, Vol. 41(2), 243–256. DOI: 10.1177/0095327X14535371
- Trautwein, Ray/Dosdall, Henrik (2020): Wenn Bewegung ins Feld kommt – Ausgewählte Akteur\*innen der Gleichstellung und Gleichbehandlung im Kontext von Bundeswehr und Polizei. Forschungsbericht 2 (10/2020) zum DFG-geförderten Projekt „Organisation und Recht“, Universität Potsdam. In: (abgerufen am 29. Oktober 2020)
- Villa, Paula-Irene (2000): *Sexy Bodies: eine soziologische Reise durch den Geschlechterkörper*. Opladen: Leske und Budrich
- Zaretti, Alessia (2018): Lesbian Gay Bi-sexual Transgender (LGBT) Personnel: A Military Challenge. In: G. Caforio and M. Nuciari (eds.), *Handbook of the Sociology of the Military, Handbooks of Sociology and Social Research*. Springer International Publishing AG, 391-404. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-71602-2\\_20](https://doi.org/10.1007/978-3-319-71602-2_20)