

Wenn Bewegung ins Feld kommt

Ausgewählte Akteur*innen der Gleichstellung und Gleichbehandlung im Kontext von Bundeswehr und Polizei

Forschungsbericht 1 (10/2020) zum DFG-geförderten Projekt „Organisation und Recht“

Universität Potsdam

Ray Trautwein, trautwein@uni-potsdam.de

Henrik Dossdall, dossdall@uni-potsdam.de

1. Einleitung

Mikropolitische Handeln und Recht

Änderungen von Gesetzen oder formalen Regeln rufen in Organisationen mikropolitische Handeln hervor, etwa wenn verhandelt wird, wer über die konkrete Bedeutung eines Gesetzes für die Organisation entscheidet (vgl. Edelman 1992). Die jeweiligen Akteur*innen beziehen sich für die Artikulation ihrer Ziele und für deren Umsetzung auf Recht, indem sie dieses interpretieren und ihren Interessen entsprechend einsetzen. Dies kann dazu führen, dass Recht für die jeweils eigenen Zwecke modifiziert wird (vgl. ebd.). Als mikropolitisch verstehen wir dabei jenes Handeln von kollektiven und individuellen Akteur*innen, die andere Akteur*innen dafür nutzen bzw. instrumentalisieren, um „in organisationalen Unsicherheitszonen eigene Interessen [zu] verfolgen“ (Neuberger 2006: 18). Mikropolitisch zu handeln bedeutet demnach strategisch zu handeln – und zwar im Rahmen struktureller Bedingungen, aus denen sich „Ressourcen, Barrieren und Handlungsspielräume“ für die handelnden Akteur*innen ergeben (Rastetter 2017: 341). Dabei kann Recht „als regulierender Rahmen, als Gegenstand von Verhandlungen und auch als Werkzeug“ fungieren (Binder 2018: 52). Zugleich kann Recht bestimmte Akteur*innen bspw. auch mit Handlungsmacht ausstatten, diese benennen und rechtlich absichern (vgl. Apelt/Dossdall/Trautwein 2020).

Der Projektkontext

Im DFG-Projekt „Organisation und Recht – politische Interessengruppen und rechtliche Interventionen“ (Laufzeit: 04/2018 – 06/2021) gehen wir der übergeordneten Forschungsfrage nach, wie das Antidiskriminierungsrecht in männlich geprägten Organisationen implementiert und im Zuge dessen interpretiert, angewandt und teils auch verändert wird. Dabei interessiert uns im Besonderen, welche kollektiven und individuellen Akteur*innen die Umsetzung mitgestalten bzw. beeinflussen. Für die Bearbeitung dieser Fragen bedient sich das Projekt

organisations- und rechtssoziologischer Konzepte, feldtheoretischer Ansätze, ebenso wie Konzepte aus der Geschlechter- und Diversitätsforschung.¹

Vor diesem Hintergrund befasst sich der vorliegende Bericht mit der Frage, welche Akteur*innen sich im Feld der Bundeswehr mit Blick auf Gleichstellung und Gleichbehandlung engagieren.² Für die Bearbeitung dieser Frage werden wir einen Überblick über ausgewählte Akteur*innen im Feld geben, die sich teils explizit auf Recht beziehen, um ihre Interessen zu artikulieren. Die Auswahl der Akteur*innen wurde auf Basis unseres empirischen Materials vorgenommen und stellt eine Momentaufnahme unserer Forschungsergebnisse dar. Die folgenden Erkenntnisse speisen sich einerseits aktuell 25 Expert*inneninterviews mit Akteur*innen im Kontext von Bundeswehr und Polizei, die sich mit Fragen bezüglich Gleichstellung, Gleichbehandlung und Antidiskriminierung beschäftigen. Andererseits fußen sie auf der Analyse eines Korpus an relevanten Rechtstexten (z.B. Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgesetze), Dokumenten (z.B. Berichte des Wehrbeauftragten und Dienstvorschriften) und medialen Beiträgen (u.a. Online-Präsenzen und -auftritte, Berichterstattung) mit Bezug zu den beiden Organisationen. Die Aufbereitung des Datenmaterials für die hier dargestellten Ergebnisse erfolgte insbesondere vor dem Hintergrund einer feldtheoretischen Perspektive.

Strategische Handlungsfeld

Wir beziehen uns auf die Theorie des strategischen Handlungsfeldes nach Neil Fligstein und Doug McAdam (2012). Den beiden Autoren zufolge ist ein Feld strukturiert durch institutionelle Logiken, die etablierte Vorstellungen, Normen und Praktiken verkörpern und so das Handeln der involvierten Akteur*innen leiten. Zudem finden sich Governance-Strukturen vor, die ein Konglomerat an Macht- und Herrschaftsbeziehungen (auch an organisationalen Strukturen) darstellen. Die Akteur*innen im Feld können vereinfacht in Etablierte (*incumbents*), Herausfordernde (*challenger*) und Governance Units (*internal governance units*) unterteilt werden (vgl. ebd.: 9). Letztere geben die Regeln des Feldes vor, wie z.B. die rechtlichen Rahmenbedingungen, auf die wir uns hier konzentrieren. Die Etablierten sind darum bemüht, Stabilität im Feld aufrechtzuerhalten. Die Herausfordernden hingegen, die sich teils erst aufgrund exogener Schocks (z.B. rechtliche Änderung) im Feld gründen, versuchen auf die Feldstruktur einzuwirken, diese also zu verändern. Als Folge eines exogenen Schocks können Kontexte entstehen, die gerade den Herausfordernden ‚in die Karten spielen‘, um ihre strategische Position zu verbessern (vgl. ebd.: 85). Es lässt sich dann fragen, inwieweit die Herausfordernden neue Perspektiven in das Feld einbringen und somit auf die etablierten institutionellen Logiken einwirken. Zudem lässt sich beobachten, inwiefern sie durch ihre Erfahrungen im Feld soziale Kompetenz (*social skill*) erlangen und strategisch einsetzen, um

¹ Das Projekt ist eines der sechs Teilprojekte der interdisziplinären DFG-Forschungsgruppe *Recht – Geschlecht – Kollektivität* (FOR 2265), deren mediale Selbstdarstellung online verfügbar ist unter: <https://www.recht-geschlecht-kollektivitaet.de/>.

² Der Bericht hat maßgeblich von der Zuarbeit durch Lilly Hickisch profitiert.

ihre Position im Feld zu stärken bzw. ihre Interessen durchzusetzen (vgl. ebd.: 45ff.).³ Damit wird den Akteur*innen potenziell auch Handlungsmacht (*agency*) zugesprochen.

Aufbau des Berichts

Mit Blick auf berichtleitende Ausgangsfrage und auf Basis der theoretischen Einordnung werden nun die für uns relevanten Akteur*innen und ihr Engagement im Feld der Bundeswehr (2.) und Polizei (3.) beschrieben, abschließend ein vorläufiges Fazit gezogen und ein Ausblick gegeben (4.).

2. Bundeswehr

Deutscher Bundeswehrverband e.V.

Die Bundeswehr als militärische Organisation galt bis in die Jahrtausendwende noch als Institution hegemonialer Männlichkeit (Apelt 2002), wird auch heute noch als männlich geprägt beschrieben (z.B. Apelt 2015). Hegemoniale Männlichkeit spielte für militärische Organisationen lange Zeit eine konstitutive Rolle, ebenso wie z.B. der Ausschluss von Frauen, der bis vor 20 Jahren in der Bundesrepublik Deutschland (BRD) rechtlich legitimiert war. Es bedurfte erst des Engagements Tanja Kreils und der Mitglieder des Deutschen Bundeswehrverbands (DBwV) sowie einer Klage vor dem Europäischen Gerichtshof (EUGH), bis alle militärischen Laufbahnen für Frauen 2001 schließlich geöffnet wurden.

Der DBwV, der Tanja Kreil Ende der 1990er unterstützt hatte, um eine Gesetzesänderung zu erwirken, versteht sich selbst als „Interessenvertretung aller Menschen der Bundeswehr“ (DBwV 2020a). Als überparteilicher und finanziell unabhängiger Verein vertritt der DBwV laut eigener Angaben die Interessen seiner Mitglieder in allen Fragen des Dienst-, Sozial- und Versorgungsrechts. Der 1956 gegründete Verein umfasst mittlerweile 200.000 Mitglieder (z.B. aktive Soldat*innen und Reservist*innen, aber bspw. auch Ehemalige oder zivile Angehörige der Bundeswehr) und versteht sich selbst aufgrund seiner Mitgliederzahl „als angesehener und kompetenter Sprecher der Soldaten und Beschäftigten der Bundeswehr“ (DBwV 2020b). Dabei pflege der DBwV – laut eigenen Angaben – nicht nur Kontakt mit dem Bundesministerium der Verteidigung (BMVg), sondern bspw. auch zu anderen Ministerien, zum Wehrbeauftragten und der Kanzlerin Angela Merkel (CDU) (vgl. DBwV 2020c).

Als Resultat des EUGH-Urteils (Rechtssache C-285/98) wurde der §12a des Grundgesetzes vom Bundestag geändert. Daraufhin wurden vom Bundesministerium für Verteidigung (BMVg) alle militärischen Laufbahnen ausnahmslos geöffnet. D.h., dass nicht nur Frauen fortan offiziell Dienst an der Waffe leisten konnten, sondern auch, dass bis dato geltende formale Benachteiligungen gegenüber homosexuellen Soldaten beseitigt wurden (Kujat 2000). Somit hatte das Gerichtsurteil z.B. auch für schwule Soldaten, ebenso wie für trans Soldatinnen in den Truppen, positive Folgen, da diese – zumindest rein formal – kein Karriereaus oder eine Entlassung aufgrund ihrer sexuellen Orientierung und/oder

³ „Social skill depends on the ability of actors to transcend their narrow worldview, take the position of the ‘other,’ and figure out how either to get the “other” to cooperate or to effectively blunt or counter the ‘other’s’ advantages” (Fligstein/McAdam 2012: 55).

Geschlechtsidentität mehr fürchten mussten. Angestoßen durch die strategische Prozessführung um Tanja Kreil lassen sich hier (formal-)rechtliche Errungenschaften nachzeichnen, die auf die Verwobenheit rechtlicher Entwicklungen und politischer Kämpfe hinweisen (vgl. Binder 2018: 51). Insofern lässt sich das Urteil des EUGH als einen exogenen Schock interpretieren, der das Feld der Bundeswehr erschüttert und auf den das BMVg mit der vollständigen Öffnung aller militärischer Laufbahnen reagiert hat.

Gleichstellungsbeauftragte

Eine zentrale Änderung, die das sog. Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz (SGleiG) aus dem Jahr 2004 nach sich zog, war, dass auch im militärischen Bereich der Bundeswehr Gleichstellungsbeauftragte eingesetzt wurden. Im zivilen Bereich waren bereits im Jahr 2001 mit dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) Gleichstellungsbeauftragte verankert worden. In beiden Fällen obliegt den Gleichstellungsbeauftragten die Aufgabe, Gleichstellungsinteressen zu vertreten. Diese Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten ist dabei maßgeblich durch die Organisation Bundeswehr geprägt. So werden Gleichstellungsbeauftragte üblicherweise an die bestehende Organisationsstruktur angefügt, ohne dass deren Arbeit formal mit der Arbeit der „Bestandsorganisation“ integriert wird. Die Folge sind vor allem unklare Aufgabengebiete und hohe Spielräume der Ausgestaltung der Rolle der Gleichstellungsbeauftragten. Ein weiteres zentrales Merkmal der Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten ist, dass sie stark auf die Unterstützung durch Vorgesetzte angewiesen und insofern von diesen abhängig sind. Eine umfängliche Darstellung der organisierten Einfassung von Gleichstellungsbeauftragten lässt sich in (Apelt/Dosdall/Trautwein 2020) finden. Für den Zweck dieses Berichtes soll zunächst festgehalten werden, dass Gleichstellungsbeauftragte als Herausforderinnen die männliche Organisationsstruktur (Apelt 2015) der Bundeswehr adressieren.

AHsAB e.V. bzw. QueerBw

Im Nachgang der vollständigen Öffnung aller militärischen Laufbahnen hat sich der Arbeitskreis Homosexueller Angehöriger der Bundeswehr e.V. (AHsAB e.V.) gegründet. Der Verein ist mit seinen mittlerweile 250 Mitgliedern bis heute noch aktiv im Feld der Bundeswehr und darüber hinaus, hat sich im Zuge seiner neuen Online-Präsenz im Februar 2020 zudem in QueerBw umbenannt (vgl. AHsAB e.V. 2020; QueerBw 2020). QueerBw versteht sich als „die Interessenvertretung von lesbischen, schwulen, trans- und intergeschlechtlichen Soldat*innen und zivilen Mitarbeiter*innen der Bundeswehr“, setzt sich „für Gleichberechtigung ein und biete[t] eine Anlaufstelle für alle ‚queeren‘ Bundeswehrangehörigen“ (ebd.). Laut eigenen Angaben unterstütze und berate der Verein sowohl innerhalb als auch außerhalb der Bundeswehr, bspw. im Falle von Diskriminierung und/oder Mobbing, bezüglich Verwaltungsbestimmungen oder bei Unsicherheit im Umgang mit queeren Lebensweisen. Überdies habe QueerBw „Zugang zu einem breiten Unterstützernetzwerk (LSVD, Aidshilfe u.v.a.m.)“ und beteilige sich an diversen „Seminaren und Workshops (u.a. Führungsakademie Hamburg, Innere Führung, Tagung der Gleichstellungsbeauftragten, [etc.]“ (AHsAB e.V. 2020). Unter „unser Ziel“ fordert QueerBw

auf Basis des § 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) gegenüber der Bundeswehr „eine Weiterentwicklung des bisherigen Beteiligungssystems zu einem Diversity Management, in dem die unterschiedlichen Beauftragten und Ansprechstellen innerhalb der Bundeswehr zusammengeführt werden“ (ebd.).⁴

Ähnlich dem Verein DBwV, tritt QueerBw so als ‚Herausforderer‘ der Bundeswehr als ‚Etablierte‘ gegenüber, indem er suggeriert, „eigene durchsetzbare Rechte zu haben, Recht also in Anspruch nehmen zu können“ (Baer 2017: 220). Diese subjektive Überzeugung wird aus dem 2006 in Kraft getretenen AGG abgeleitet. Das AGG wurde, ebenso wie das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG) aus dem Jahre 2001, der Logik des Rechtssystems und dem politischen Druck folgend 2006 auf den militärischen Bereich der Bundeswehr übertragen.⁵ QueerBw nutzt also das für die staatliche Organisation geltende bundesweite Gleichbehandlungsgesetz als Ressource, um seine Forderungen gegenüber der Bundeswehr zu legitimieren und zu bekräftigen.

Die Bundeswehr als Arbeitgeberin

Die Bundeswehr als Arbeitgeberin bezieht sich in ihrer medialen Selbstdarstellung ebenfalls auf das AGG, führt dieses als Motivator für ihre eigenen Diversitätsbestrebungen an (vgl. Bundeswehr 2020a; zur Analyse dessen vgl. Schmidt/Trautwein i.E.). Jedoch assoziiert die Bundeswehr »Vielfalt« bzw. »Diversity«⁶ vielmehr mit organisationaler „Zukunftsfähigkeit“ und „Attraktivität“ sowie als bereits bestehenden „Teil der Führungs- und Organisationskultur“ (Bundeswehr 2020a). Die Bundeswehr profitiere „von einer größeren Vielfalt an Erfahrungen und Qualifikationen“ ihrer Beschäftigten, sehe deshalb „Vielfalt als Chance“ (Deutscher Bundestag 2017: 12). So kann „eine Illusion von Wertschätzung der Vielfalt aufgebaut werden“ (Rastetter 2017: 352), die Machtverhältnisse verdeckt. Zugleich wird das AGG von der Bundeswehr als Ressource eingesetzt, um sich als attraktive Arbeitgeberin zu bewerben (vgl. Schmidt/Trautwein i.E.). Dies steht wiederum im Kontrast zu den diversitätspolitischen Forderungen des Vereins QueerBw, der unter einem Diversity Management in der Bundeswehr vielmehr den „Abbau von Diskriminierung“, reale „Gleichstellung und Gleichbehandlung“ oder z.B. die „Einrichtung von Ansprechstellen für homo-, bi- und transsexuelle Angehörige der Bundeswehr“ versteht (AHsAB e.V. 2020).

Der äußere Druck, mit dem die Bundeswehr aufgrund des Antidiskriminierungsrechts konfrontiert ist (vgl. Bericht den korrespondierenden Projektbericht zum Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsrecht), bleibt in der organisationalen Selbstdarstellung nicht grundlos unerwähnt. Solche Darstellungen fungieren für Organisationen eher als „*Fassade*“ die sorgsam aufgebaut und gepflegt wird, um durch das „Aufhübschen“ des eigenen Images bspw. äußerem

⁴ „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“ (§1 AGG).

⁵ D.h., im militärischen Bereich finden wir diese Gesetze in Form des Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetzes (SGleIG) von 2004 und des Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz von 2006 vor (vgl. Apelt/Dosdall/Trautwein 2020).

⁶ Ahmed (2012) zufolge können Organisationen Begriffe wie Vielfalt bzw. Diversity kontextbezogen unterschiedlich mit Bedeutung füllen. Die Verwendung der eckigen Anführungszeichen soll darauf verweisen.

Druck zu begegnen (Kühl 2011: 90, 137, Herv. i. O.; vgl. z.B. auch Ahmed 2012: 34). Im Falle der Bundeswehr werden hierfür bereits etablierte Programme – wie bspw. die Attraktivitätsoffensive, die unter Ursula von der Leyen (CDU) angestoßen wurde (vgl. z.B. BMVg 2014; Deutscher Bundestag 2015) – um das Thema »Vielfalt« bzw. »Diversity« erweitert und so strategisch eingebettet (vgl. Schmidt/Trautwein i.E.). Dies kann als Versuch gewertet werden, die Legitimität und Attraktivität als Arbeitgeberin zu steigern.

Ansprechstelle für den Umgang mit Vielfalt am Zentrum Innere Führung

Zugleich zeigt sich, dass die Bundeswehr das Nachgehen ihres Antidiskriminierungsauftrages nicht nur heuchelt (vgl. Brunsson 2003). Die beschriebenen organisationalen Bemühungen münden teils auch in neuen Strukturen. Bspw. gibt es seit April 2020 eine sog. Zentrale Ansprechstelle für den Umgang mit Vielfalt am Zentrum Innere Führung (ZAVi), die v.a. **„Projekte, Aus-, Fort und Weiterbildungen sowie Veranstaltungen zum Thema Vielfalt“** anbietet (Bundeswehr 2020b, Herv. i. O.). Hervorgegangen ist die Ansprechstelle aus der Zentralen Ansprechstelle für Soldatinnen und Soldaten anderer Glaubensrichtungen (ZASaG), deren Aufgaben das ZAVi in die eigene Arbeit integriert. Das ZASaG war vor allem für die **„seelsorgerische Betreuung“** von nicht-evangelischen und nicht-katholischen Soldat*innen sowie die **„kompetente Beratung“** von Vorgesetzten und Soldat*innen „bezüglich anderer Religionsgemeinschaften als der evangelischen oder katholischen Kirche“ zuständig (Bundeswehr 2020b, Herv. i. O.).

Die Offizierin Nariman Hammouti-Reinke

Während eine christliche Militärseelsorge seit jeher ein fester formaler Bestandteil der Bundeswehr ist, und es seit diesem Jahr auch eine jüdische Militärseelsorge gibt, bleibt die muslimische für die geschätzt 3000 muslimischen Soldat*innen weiterhin aus. Diesen Umstand kritisiert Nariman Hammouti-Reinke, die sich u.a. als „deutsche Soldatin muslimischen Glaubens“ mit „Eltern [...] aus Marokko“ vorstellt (Hammouti-Reinke 2019: 9). Die Offizierin zur See bemängelt um die fehlende – wie sie selbst schreibt – islamische Militärseelsorge ausführlich in ihrem Buch „Ich diene Deutschland. Ein Plädoyer für die Bundeswehr – und warum sie sich ändern muss“ (Hammouti-Reinke 2019: insb. 160-168). In diesem Zusammenhang verweist sie konkret auf den Paragraph 36 des Soldatengesetzes (SD), der besagt: „Der Soldat hat einen Anspruch auf Seelsorge und ungestörte Religionsausübung“ (§36 SD; Hammouti-Reinke 2019: 161). Im Gegensatz zu QueerBw bezieht sie sich nicht auf antidiskriminierungsrechtliche Regelungen, sondern auf den formal-rechtliche Fundament der Organisation selbst. Ihre Kritik beschränkt sich nicht nur auf das Medium Buch, sondern Hammouti-Reinke nimmt – insbesondere seit ihrer Buchveröffentlichung Anfang 2019 – auch an verschiedenen medialen Formaten teil (vgl. z.B. Religionen im Gespräch 2020 oder TIDETVhamburg 2019): Im Zuge dessen berichtet sie zudem über stereotypisierende Zuschreibungen, mit denen sie als muslimische Soldatin mit familiärer Migrationsgeschichte außerhalb der Bundeswehr konfrontiert wird.

Deutscher.Soldat.e.V.

Neben ihrer beruflichen Tätigkeit als Soldatin engagiert sich Nariman Hammouti-Reinke „als parteiloses Mitglied in der ‚Kommission für Migration und Teilhabe des Niedersächsischen Landtags‘“ (Deutscher.Soldat.e.V. 2020a), ebenso wie als Vorstandsvorsitzende des Vereins Deutscher.Soldat.e.V. Dieser wurde 2011 von „deutschen Offizieren und Offiziersanwärtern mit und ohne Migrationshintergrund“ gegründet (Deutscher.Soldat.e.V. 2020b; vgl. auch Hammouti-Reinke 2019: 100). Der Verein habe sich als Reaktion auf eine durch „Thilo Sarrazin mit seinem Buch“ 2010 ausgelöste „kontroverse Debatte [...], die sich im Kern mit der **Integrationsunwilligkeit** oder -fähigkeit von Zuwanderern befasste“ gründet (ebd., Herv. i. O.). Davon ausgehend engagiere sich der Verein für eine „deutsche Gesellschaft, in der die Leistungsbereitschaft einen höheren Stellenwert hat als die Abstammung“ und für eine Gesellschaft, „die Vielfalt als Normalität und Chance ansieht und wo sich alle unabhängig von ihrer Herkunft in Freiheit entfalten und einbringen können“ (Deutscher.Soldat.e.V. 2020c). Um die eigenen Ziele umzusetzen, veranstalte der Verein z.B. Vortrags- und Diskussionsreihe, in der „Praktiker und Persönlichkeiten der Integration“ eingeladen werden und von den derzeitigen Problemen und möglichen Lösungsansätzen berichten (Deutscher.Soldat.e.V. 2020d). Überdies betreibt der aus 120 Mitglieder bestehende Verein Öffentlichkeitsarbeit, indem die Mitglieder, wie sich dies z.B. durch das Engagement Hammouti-Reinkes andeutet, „zu öffentlichen Veranstaltungen, auf die Straße“ gehen und sich „auf die Diskussion mit jedem und jeder“ einlassen (ebd.). Während Nariman Hammouti-Reinke konkret Kritik an der Bundeswehr als Arbeitgeberin äußert, werden die Ziele des Vereins eher imit Bezug auf (gesamt-)gesellschaftliche Verhältnisse und Missstände formuliert.

Stabselement Chancengerechtigkeit Vielfalt und Inklusion im Geschäftsbereich des BMVg

2015 wurde vom BMVg das sog. Stabselement Chancengerechtigkeit Vielfalt und Inklusion im Geschäftsbereich des BMVg (StElChgVI BMVg) eingeführt. Dieses wurde – u.a. aus Attraktivitätsgründen – 2016 um die Themen „Vielfalt und Inklusion“ im Titel erweitert mit dem Ziel, ein Diversity Management für die Bundeswehr zu entwickeln (vgl. Deutscher Bundestag 2017: 12). Zu den Zielen des StElChgVI gehören laut eigenen Angaben z.B., dass „alle Bediensteten [...] bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung auch vergleichbare Realisierungschancen in Bezug auf berufliche Verwendungen und Entwicklungen haben“ sollen (BMVg 2017). Hierfür sollen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die allen, „gemäß ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung“ (ebd.), gleichberechtigte Karrierewege ermöglichen. Systematische Nachteile für Frauen sollen beseitigt, insgesamt eine „höhere Potentialausschöpfung durch eine verbesserte Personalbindung“ erreichen werden (ebd.). Im Zuge dessen sollen Vorgesetzte für stärker sensibilisiert werden (ebd.).⁷ Um den angestrebten Zielen nachzugehen, arbeiten die Mitarbeiter*innen des StElChgVI BMVg laut Online-Präsenz mit den jeweils zuständigen Fachbereichen, Gleichstellungsbeauftragten und Interessenvertretungen des eigenen Hauses

⁷ Zur Rolle von Vorgesetzten bzw. Führungspersonal bei der Umsetzung von Gleichstellung in der Bundeswehr vgl. Apelt/Dosdall/Trautwein (2020).

zusammen, stünden zudem im Kontakt mit anderen Ressorts, Unternehmen, Institutionen, Organisationen, Verbänden und Partnernationen (BMVg 2017).

Kooperationen im Feld der Bundeswehr

Aus unseren Daten geht hervor, dass das StElChgVI BMVg und QueerBw bereits miteinander kooperierten, wie der Verein uns gegenüber erklärt:

„[W]ir hatten [...] diesen Termin im BMVg mit dem Stabelement Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion [...] und wollten grundsätzlich zu dem Thema [...] Gesundheitsversorgung von trans Menschen dann in der Bundeswehr sprechen. Das war natürlich auch sehr strategisch, auf einem sehr hohen Level.“ (T7, Z. 593-599).⁸

Mittlerweile gibt es insgesamt zwei Dokumente, die den organisationalen Umgang mit einer Transition in der Bundeswehr regeln: den Leitfaden für den Umgang mit transgeschlechtlichen Menschen im Geschäftsbereich des BMVg seit 2017, den Wegweiser für den truppenärztlichen Dienst seit 2018 (vgl. Apelt/Trautwein 2020: 9). QueerBw habe dabei, in Kooperation mit dem Stabelement, am erst genannten Dokument mitgewirkt (vgl. T7, Z. 251). Überdies gebe es „Tischgespräche mit der Ministerin“ (T7, Z. 785). Eines davon fand dieses Jahr zur Rehabilitierung von männlichen Soldaten statt, die wegen ihrer Homosexualität formale Benachteiligungen erfuhren (vgl. BMVg 2020a). Mit Blick auf die angestrebte Rehabilitierung fand im September 2020 eine Veranstaltung mit der Bundesverteidigungsministerin Annegret Kramp-Karrenbauer (CDU) statt. Dort wurde die Studie „Tabu und Toleranz. Der Umgang der Bundeswehr mit Homosexualität von 1955 bis zur Jahrtausendwende“ von Oberstleutnant Klaus Storkmann vorgestellt (BMVg 2020b). Zur Veröffentlichung dieser Studie, die vom Zentrum Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr (ZMSBw) durchgeführt wurde, gab es eine moderierte Podiumsdiskussion, zu der mitunter die derzeitige Leiterin des StElChgVI BMVg sowie ein Vertreter von QueerBw als Podiumsteilnehmer*innen geladen waren (vgl. BMVg 2020c).

Anastasia Biefang

Oberstleutnant Anastasia Biefang ist eine langjährige Berufssoldatin und seit 2016 auch Mitglied im Verein QueerBw. 2017 hat als erste (trans) Frau einen Posten als Kommandeurin in der Bundeswehr besetzt. Wie aus unseren Daten hervorgeht, engagiert sich seither intensiv zum Thema Transgeschlechtlichkeit (in der Bundeswehr). Ihre Transition vor dem Hintergrund ihrer Beförderung wurde in dem Dokumentarfilm „Ich bin Anastasia“ dargestellt (Ladenburger 2019a). 2019 wurde sogar eine gekürzte Version des Filmes im rechtlich-deutschen Fernsehen ausgestrahlt (Ladenburger 2019b). Anastasia Biefang ist stellvertretende Vorsitzende des Vereins QueerBw und fungiert im Verein überdies als „Ansprechpartnerin für Kooperation & Netzwerkarbeit“ und „für Trans* und Inter*“ (AHsAB e.V. 2020b). Sie engagiert sich sowohl im Feld der Bundeswehr als auch darüber hinaus: Nicht nur trag sie regelmäßig bei Kinovorführungen zu ihrem Film auf, sondern sie hielt bspw. auch einen Vortrag zu

⁸ Ebenfalls anwesend bei diesem Treffen sei ein*e Vertreter*in der Arbeitsgruppe Trans gewesen (vgl. T7, Z. 651-662). Die Arbeitsgruppe habe sich aus dem Verein QueerBw heraus gegründet und biete insbesondere „Peerberatung“ und „Peersupport“ für trans Bundeswehrangehörige an (T7, Z. 537 und Z. 543).

„Vorurteile überwinden – LGBTI und Bundeswehr“ (Uhlala GmbH 2020) auf der Sticks & Stones (SXS). Die SXS ist eine Job- und Karrieremesse, auf der sich LGBT-freundliche Arbeitgeber*innen präsentieren können und auf der QueerBw die Bundeswehr als Arbeitgeberin bereits mehrfach vertreten hat (vgl. T7, Z. 876-897).

Kontakte aus dem Feld heraus

QueerBw nimmt auch zu Organisationen, Vereinen, Parteien und Initiativen außerhalb der Bundeswehr Kontakt auf. Der Verein betonte uns gegenüber dabei insbesondere den Kontakt zu VelsPol, dem „Mitarbeiternetzwerk für LSBT in Polizei, Justiz und Zoll“ (VelsPol Deutschland 2020a). Aus Sicht von QueerBw gebe es zwischen Bundeswehr und Polizei in Bezug auf den organisationalen Umgang mit Transgeschlechtlichkeit derzeit noch Unterschiede. Auf Basis der bundeseinheitlichen Polizeidienstvorschrift 300 (PDV 300) gelte QueerBw zufolge für die Einstellung in den Polizeidienst nach wie vor die Einschränkung: „[...] ohne Hoden kein Polizist [...]“ (T7, Z. 817-821, vgl. Apelt/Trautwein 2020: 14). Ein ähnlicher formaler Ausschluss von trans Personen liegt – auf Basis unseres Datenmaterials – für die Bundeswehr derzeit nicht vor.

3. Polizei

Im Folgenden soll ein kurzer Überblick über unsere Forschungsergebnisse hinsichtlich der Polizei gegeben werden. Die dazugehörigen Forschungen sind - bedingt durch die derzeitige Pandemie – noch nicht abgeschlossen. Dessen ungeachtet geben die folgenden Ausführungen einen Überblick über die relevanten Akteur*innen im Bereich der Polizei sowie deren Rolle im Feld.

Velspols

Aktuell führen wir Interviews mit Mitgliedern des Vereins VelsPol. Da diese Interviews aktuell noch in der Auswertung sind, beziehen sich die folgenden Darstellungen in erster Linie auf die Darstellung des Vereins auf seiner Homepage mit dem Ziel, die Absichten von Velspol darzulegen.

Velspol Deutschland versteht sich selbst ein Netzwerk für lesbische, schwule, bisexuelle und trans Personen in der Polizei, der Justiz und beim Zoll.⁹ Neben dem Bundesverband VelsPol Deutschland gibt es noch diversen Länderverbänden, z.B. VelsPol Berlin-Brandenburg (VelsPol BB). Dieser Landesverband hat sich bspw. bereits 1995 als Homosexueller Arbeitskreis der Polizei gegründet, später dann in VelsPol BB umbenannt. Der Bundesverband hat als Ziel, „die Vereine auf Landesebene zu unterstützen, Einfluss auf eine lesben- und schwulenfreundliche Politik zu nehmen und eine deutschland- bzw. europaweite Vernetzung aufzubauen“.¹⁰ Der Verband setzt sich für den Abbau von Vorurteilen in und außerhalb der Polizei ein, bspw. in dem er Fortbildungsveranstaltungen organisiert oder Behörden berät. Zudem unterstütze lesbische und schwule Polizeiangehörige sowie „Opfer

⁹ Vgl. auch die Satzung des Vereins unter <https://velspol.de/index.php/ueber/verein/verband/107-satzung> [letzter Zugriff: 21.10.2020].

¹⁰ <https://www.velspol.de/index.php/ueber/verein/verband> [letzter Zugriff: 24.10.2020].

antilesbischer/antischwuler Gewalt“.¹¹ Überdies wolle er durch sein „öffentliches Auftreten“ und „das Vorleben von Toleranz“ das Ansehen der Polizei in der öffentlichen Wahrnehmung fördern.¹² Hierfür verfasst der Verband z.B. auch Stellungnahmen zu „sexualwissenschaftlichen, pädagogischen, theologischen, medizinischen, sozialen, rechtlichen und politischen Fragen, die LSBT-Personen betreffen“.¹³ Der Verband arbeite auch mit europäischen und internationalen Vereinigungen, Verbänden und sonstigen Organisationen mit vergleichbarer Zielsetzung zusammen.¹⁴

Fachgruppe Trans

Die Fachgruppe Trans befasst sich mit „Fragen rund um das Thema Geschlechtsidentität („Trans / Inter / Queer2) in der Polizei und Justiz“.¹⁵ Die Fachgruppe richtet sich primär an lesbische, schwule, bisexuelle und trans Organisationsmitglieder, denen die Gruppe Unterstützung anbieten will. Bspw. bietet die Fachgruppe bei Outing- und Transitionprozessen seelische Unterstützung und Informationen zu geschlechtsangleichenden Maßnahmen (Hormontherapie, OPs, etc.) an (vgl. ebd.). Die Fachgruppe Trans plane nicht nur Gruppentreffen, sondern beteilige sich auch an Informationsveranstaltungen (z.B. durch Vorträge oder Workshops), vernetze sich im Zuge dessen sowohl national als auch international mit LGBTQ-Polizist*innen und Personen aus Militär (z.B. QueerBw), Feuerwehr und Justiz (vgl. ebd.). Zudem befassen sich die Mitglieder der Fachgruppe Trans mit dem Thema Polizeidiensttauglichkeit bzw. -fähigkeit gemäß der Polizeidienstvorschrift (PDV) 300 (vgl. Kapitel 2). Ein*e Vertreter*in einer Ansprechstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen (AGL) der Polizei bestätigt uns diesbezüglich die Einschätzung von QueerBw: In der PDV 300 sei „momentan auch noch geregelt, dass männliche Bewerber ein intaktes männliches Hormonsystem haben müssen und entsprechend weibliche Bewerberinnen ein intaktes weibliches Hormonsystem“ (T14, Z. 338-341). Die PDV 300 sei zwar überarbeitet worden, das Inkrafttreten der neuen Fassung ist aber noch nicht klar (vgl. Bundesregierung 2020: 6). Insofern stellt die PDV 300 derzeit noch eine formale exkludierende Hürde für trans Personen bei der Einstellung in den Polizeidienst dar.

Gleichstellungsbeauftragte

Eine zentrale Gruppe von Akteurinnen in der Polizei stellen die Gleichstellungsbeauftragten dar. Diese üben ihre Tätigkeit unter ähnlichen Prämissen aus wie die Gleichstellungsbeauftragten der Bundeswehr. D.h., dass auch die Gleichstellungsarbeit im Bereich der Polizei durch Abhängigkeit von Vorgesetzten und oftmals unklaren Aufgabenbereichen charakterisiert ist. Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist zudem stark dadurch geprägt, ob sie für eine Landesbehörde oder aber für eine Bundesbehörde arbeiten. Dies ergibt sich daraus, dass der Anteil von Frauen bspw. in der Bundespolizei geringer ist als in den Länderpolizeien, da eine bundesweite Verwendung mit räumlicher

¹¹ <https://www.velspol.de/index.php/ueber/verein/verband> [letzter Zugriff: 24.10.2020].

¹² <https://www.velspol.de/index.php/ueber/verein/verband> [letzter Zugriff: 24.10.2020].

¹³ <https://www.velspol.de/index.php/ueber/verein/verband> [letzter Zugriff: 24.10.2020]

¹⁴ Vgl. <https://www.velspol.de>

¹⁵ <https://www.velspol.de/index.php/ueber/verein/verband/109-fachgruppe-trans> [letzter Zugriff: 24.10.2020].

Flexibilität einhergeht, die Männer begünstigt, da diese eventuelle Betreuungspflichten leichter ihren Partnerinnen überantworten können. Insgesamt sehen sich also auch die Gleichstellungsbeauftragten in der Polizei mit zentralen Herausforderungen konfrontiert, die wir aktuell aufarbeiten.

Ansprechstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen (AGL)

In einigen Länderpolizeien findet sich eine Ansprechstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen (AGL). Diese AGL-Stellen verfolgen dabei das Anliegen, organisationsintern zum einen als Ansprechstelle zu fungieren, gleichzeitig aber auch für Toleranz gegenüber alternativen Lebensmodellen zu werben. Im Unterschied zu Gleichstellungsbeauftragten ist die Schaffung von AGLs jedoch nicht rechtlich verpflichtend, sondern geht vielmehr auf eine freiwillige Entscheidung einzelner Landespolizeien und Behörden zurück.

Frauengruppe der Gewerkschaft der Polizei

Die Frauengruppe (GdP) fungiert als Ansprechpartnerin für politische Parteien, gewerkschaftliche Gremien und Organisationen und umfasst 46.000 Mitglieder.¹⁶ Sie arbeiten auf der Ebene des Bezirkes zu vielen Themenbereichen dem Bezirksvorstand zu, entwickeln eigene Positionspapiere, erarbeiten Stellungnahmen für den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) zu Gesetzesvorhaben und setzen sich für die Anliegen von Frauen in der Polizei ein. Die Mitarbeiter*innen arbeiten im Deutschen Gewerkschaftsbund, den Einzelgewerkschaften und beim Deutschen Frauenrat mit, stehen im Kontakt zu demokratischen Parteien und Organisationen und stehen für Beratung und Hilfe als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung. Sie möchten die Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen im Alltag verbessern, indem sie versuchen frauenpolitischen Themen wie Entgeltgleichheit, Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, Führen in Teilzeit, Gleichstellungsgesetze voranzubringen. Im November 2019 gab die Frauengruppe der GdP darüber hinaus eine eigene Ausgabe der gewerkschaftsinternen Zeitschrift heraus, die die Rolle von Frauen und den Stand der Gleichstellung darlegte¹⁷.

4. Fazit und Ausblick

Der vorliegende Bericht hatte zum Ziel, zentrale Akteur*innen aus dem Bereich der Gleichstellung und Gleichbehandlung im Kontext der Organisationen Bundeswehr und Polizei

¹⁶ Vgl. für dies und im Folgenden https://www.gdp.de/gdp/gdp.nsf/id/DE_FrauenundGleichstellungspolitik_2015?open [letzter Aufruf 27.10.2020].

¹⁷ <https://www.gdp.de/gdp/gdp.nsf/id/dp201911> [letzter Aufruf; 27.10.2020].

aufzuführen. Wie eingangs dargelegt, verstehen wir diese aus einer Feldperspektive heraus als Akteur*innen, die auf vielfältige Weise versuchen, die männliche dominierten Organisationen Bundeswehr und Polizei in ihrem Sinne zu beeinflussen. Die Übersicht hat dabei gezeigt, dass die einzelnen Akteur*innen zwar durchaus Überschneidungen haben, zugleich aber auch andere Ziele verfolgen. Gezeigt hat sich auch, dass in und um die zu analysierenden Organisationen herum Akteur*innen in der Form von Vereinen, Verbänden und Ansprechstellen entstanden sind, die versuchen, auf die institutionalisierte männliche Prägung dieser Organisationen in ihrem Sinne einzuwirken. Wie sich diese Prozesse präziser empirisch und theoretisch darstellen, haben wir und analysieren wir noch in unserer aktuellen Forschung, auf die wir interessierte Leser*innen an dieser Stelle verweisen möchten.

Literaturverzeichnis

Ahmed, Sara (2012): *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*. Durham; London: Combined Academic Publ.

AHsAB e.V. (2020a): AHsAB wird QueerBw. URL: <https://www.ahsab-ev.de/> [letzter Zugriff: 29.5.2020].

AHsAB e.V. (2020b): Der Vorstand. URL: <https://www.ahsab-ev.de/der-verein/vorstand.html> [letzter Zugriff: 15.04.2020].

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.

Apelt, Maja/Trautwein, Ray (2020): „Und wir schätzen Euch wert. Genau wie jeden anderen, jede andere auch.“ – trans Soldatinnen als institutionelle Unternehmerinnen. Working Paper 01/2020, Universität Potsdam. Online verfügbar unter [letzter Zugriff: 28.10.2020].

Baer, Susanne (2017): *Rechtssoziologie. Eine Einführung in die interdisziplinäre Rechtsforschung*. 3. Auflage. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG.

Binder, Beate (2018): Rechtsmobilisierung. Zur Produktivität der Rechtsanthropologie für eine Kulturanthropologie des Politischen. In: Johanna Rolshoven/Ingo Schneider (Hrsg.): *Dimensionen des Politischen. Ansprüche und Herausforderungen der Empirischen Kulturwissenschaft*. Berlin: Neofelis, S. 51–62.

BMVg (2014): Attraktivitätsoffensive nimmt weiter Fahrt auf. URL: <https://www.bmvg.de/de/aktuelles/attraktivitaetsoffensive-nimmt-weiter-fahrt-auf-11706> [letzter Zugriff: 27.5.2020].

BMVg (2017): Chancengerechtigkeit: Selbstverständnis und Ziele, 10.01.2017. URL: <https://www.bmvg.de/de/aktuelles/chancengerechtigkeit-selbstverstaendnis-und-ziele-11268> [letzter Zugriff: 06.10.2020].

BMVg (2020a): Vielfalt im BMVg: Jeder Einzelne wird wertgeschätzt. 03.03.2020. URL: <https://www.bmvg.de/de/aktuelles/akk-arbeitskreis-homosexueller-angehoeriger-der-bundeswehr-198640> [letzter Zugriff: 13.09.2020].

- BMVg (2020b): Tabu und Toleranz: Umgang der Bundeswehr mit Homosexualität, 17.09.2020. URL: <https://www.bmvg.de/de/tabu-toleranz-umgang-mit-homosexualitaet-bundeswehr> [letzter Zugriff: 19.09.2020].
- BMVg (2020c): AKK kündigt Rehabilitation diskriminierter Soldatinnen und Soldaten an, 18.09.2020. URL: <https://www.bmvg.de/de/aktuelles/akk-kuendigt-rehabilitation-diskriminierter-soldaten-an-2499234> [letzter Zugriff: 19.09.2020].
- Bundesregierung (2020). Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Doris Achelwilm, Dr. Petra Sitte, Simone Barrientos, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. Drucksache 19/19274. URL: <https://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/192/1919274.pdf> [letzter Zugriff: 04.08.2020].
- Bundeswehr (2020a): Vielfalt in der Bundeswehr. URL: <https://www.bundeswehr.de/de/ueber-die-bundeswehr/selbstverstaendnis-bundeswehr/chancengerechtigkeit-bundeswehr/vielfalt-bundeswehr> [letzter Zugriff: 26.5.2020].
- Bundeswehr (2000b): Zentrale Ansprechstelle für den Umgang mit Vielfalt. URL: <https://www.bundeswehr.de/de/organisation/weitere-bmvg-dienststellen/zentrum-innere-fuehrung/abteilungen-und-bereiche/abteilung-weiterentwicklung-innere-fuehrung/dezernat-vier/zentrale-ansprechstelle-fuer-den-umgang-mit-vielfalt> [Zugriff am 30.5.2020].
- Brunsson, Nils (3003): Organized Hypocrisy. In: Czarniawska, Barbara/Sevón, Guje (Hrsg.): The Northern Lights – Organized theory in Scandinavia. Trelleborg: Liber, S. 201–222.
- DBwV (2020a): Deutscher Bundeswehrverband. Interessenvertretung aller Menschen der Bundeswehr. URL: <https://www.dbwv.de/> [letzter Zugriff: 20.10.2020].
- DBwV (2020b): Leistungen für Ehemalige, Reservisten. Hinterbliebene. URL: <https://www.dbwv.de/mitgliedschaft-service/fuer-ehemalige-reservisten-und-hinterbliebene/leistungen> [letzter Zugriff: 25.10.2020].
- DBwV (2020c): Parlament, Regierung und Parteien. URL: <https://www.dbwv.de/der-verband/zusammenarbeit/parlament-regierung-parteien> [letzter Zugriff: 26.10.2020].
- Deutscher Bundestag (2015): Unterrichtung durch den Wehrbeauftragten Jahresbericht 2014 (56. Bericht). Deutscher Bundestag. Drucksache 18/3750.
- Deutscher Bundestag (2017): Unterrichtung durch den Wehrbeauftragten. Jahresbericht 2016 (58. Bericht). Deutscher Bundestag. Drucksache 18/10900.
- Deutscher.Soldat.e.V. (2020a): Der Vorstand. URL: https://www.deutschersoldat.de/index.php/verein/vorstand2?switch_to_desktop_ui=732 [letzter Zugriff: 22.10.2020].
- Deutscher.Soldat.e.V. (2020b): Entstehung des Vereins Deutscher.Soldat.e.V. URL: https://www.deutschersoldat.de/index.php/verein/entstehung2?switch_to_desktop_ui=734%27%20UNION%20ALL%20SELECT%20NULL,NULL,NULL,NULL--%20YGwC [letzter Zugriff: 23.10.2020].
- Deutscher.Soldat.e.V. (2020c): Unsere Vision*. URL: https://www.deutschersoldat.de/index.php/verein/vision2?switch_to_desktop_ui=734%27%20UNION%20ALL%20SELECT%20NULL,NULL,NULL,NULL--%20YGwC [letzter Zugriff: 22.10.2020].
- Deutscher.Soldat.e.V. (2020d): Eine Übersicht unserer aktuellen Projekte und Vorhaben, URL: <https://www.deutschersoldat.de/index.php/projekte/vortragsreihe> [letzter Zugriff: 23.10.2020].
- Edelman, Lauren B. (1992): Legal Ambiguity and Symbolic Structures. Organizational Mediation of Civil Rights Law. In: American Journal of Sociology, 97, S. 1531–1576.
- Fligstein, Neil/McAdam, Doug (2012): A Theory of Fields. New York: Oxford University Press.
- Hammouti-Reinke, Nariman (2019): Ich diene Deutschland. Ein Plädoyer für die Bundeswehr – und warum sie sich ändern muss. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Polaris.
- Kujat, Harald (2000). Umgang mit Sexualität, Führungshilfe für Vorgesetzte. In: Bundesministerium für Verteidigung (Hrsg.), Fü S | Az 350409. Bonn. URL: <https://www.lsvd.de/fileadmin/pics/Dokumente/Recht3/bwsex01.pdf> [letzter Zugriff: 25.10.2020].
- Kühl, Stefan (2011): Organisationen. Eine sehr kurze Einführung. Wiesbaden: Springer VS.

- Ladenburger, Thomas (2019b). Anastasia: Oberstleutnant, Kommandeurin, Transgender. URL: <https://www1.wdr.de/mediathek/video/sendungen/menschen-hautnah/video-anastasia-oberstleutnant-kommandeurin-transgender-100.html> [letzter Zugriff: 05.08.2019].
- Neuberger, Oswald (2006): Mikropolitik und Moral in Organisationen. Herausforderung der Ordnung. Stuttgart: Lucius & Lucius.
- QueerBw (2020): Neuer Name – starke Botschaft: AHsAB wird QueerBw. URL: <https://www.queerbw.de/> [letzter Zugriff: 2.6.2020].
- Rastetter, Daniela (2017): Geschlechterverhältnisse in Organisationen: Zur Relevanz von Akteur_innen, strategischem Handeln und Spielen – Inspirationsquelle Mikropolitik. In: Funder, Maria (Hrsg.): Neo-Institutionalismus - Revisited. Bilanz und Weiterentwicklungen aus Sicht der Geschlechterforschung. Baden-Baden: Nomos Verlag, S. 339–366.
- Religionen im Gespräch (2020): Als Muslim in der Bundeswehr – wie ist das? | Ep. 14, 14.03.2020. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=bdQjQF7819Y> [letzter Zugriff: 24.10.2020].
- Schmidt, Fiona/Trautwein, Ray (i.E.): „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/Veenke, Jaqueline/Dill, Katja (Hg.): Interdisziplinäre Beiträge zur Geschlechterforschung. Repräsentationen, Positionen, Perspektiven. Opladen.
- Neugebauer, Felix/Trautwein, Ray/Dosdall, Henrik (2020): Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsrecht für Bundeswehr und Polizei mit Fokus auf Geschlecht. Forschungsbericht 1 (10/2020) zum DFG-geförderten Projekt „Organisation und Recht“, Universität Potsdam. https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/l-s-apelt/Forschungsbericht_2_-_Recht.pdf [Zugriff: 28.10.2020].
- TIDETVhamburg (2019): Patriotisches Salongespräch | Nariman Hammouti zu Gast bei Uwe Doll, 12.12.2019. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=IX0CKz9aB4U> [Zugriff: 23.10.2020].
- Uhlala GmbH (2020): Anastasia Biefang. URL: <https://www.sticks-and-stones.com/anastasia-biefang/> [letzter Zugriff: 24.10.2020].
- VelsPol BB (2020): LSBTI in Polizei und Justiz? URL: <http://www.velspol-bb.de/index.php/verein> [letzter Zugriff: 24.10.2020].