



Bundesministerium
der Verteidigung



Ergebnisse der Barrier-Studie

Zusammenfassung der wissenschaftlichen Untersuchung von Hürden, die der verstärkten Partizipation von Soldatinnen der Bundeswehr an Missionen der Vereinten Nationen entgegenstehen



BUNDESWEHR

Inhalt

1. Executive Summary	4
2. Ausgangslage und Zielsetzung der Studie	6
3. Methodologie der Studie	7
4. Hürden gemäß MOWIP-Methodologie	8
4.1 Verfügbarer Pool an Soldatinnen	10
4.2 Einsatzvoraussetzungen	10
4.3 Auswahl für den Einsatz	10
4.4 Einschränkungen durch das private Umfeld	10
4.5 Einsatzinfrastruktur	10
4.6 Negative Erfahrungen	11
4.7 Karrierenutzen	11
4.8 Führungsverhalten	11
4.9 Geschlechterrollen	12
4.10 Soziale Ausgrenzung	12
5. Lessons Learned und Good Practices	13
6. Ausblick	14
Literatur- und Quellenverzeichnis	15



Soldatinnen aus allen Teilen der Welt leisten einen unverzichtbaren Beitrag in Friedensmissionen weltweit. Es ist das erklärte Ziel Deutschlands, den Frauenanteil an Missionen der Vereinten Nationen zu steigern und mit den eigenen militärischen Kräften einen Beitrag zu bestehenden Zielen der Vereinten Nationen zu leisten.

Deshalb haben wir uns im Rahmen der deutschen Mitgliedschaft im Sicherheitsrat der Vereinten Nationen in den Jahren 2019-2020 dazu entschlossen, eigeninitiativ eine Untersuchung darüber durchzuführen, welche Hürden für eine stärkere Beteiligung von Soldatinnen der Bundeswehr an Friedensmissionen bestehen. Es ist mir ein persönliches Anliegen, dass Soldatinnen die gleichen Chancen wie ihre männlichen Kameraden haben.

Im Rahmen der sogenannten Barrier-Studie wurden Umfragen mit 765 Soldatinnen und Soldaten sowie Interviews mit 34 Expertinnen und Experten unter COVID-19 Pandemie-Bedingungen durchgeführt. Wir haben bei der Studie auf eine international verwendete Methodologie zurückgegriffen, die Vergleichbarkeit mit Untersuchungen anderer Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen ermöglicht.

Die Ergebnisse haben uns auch aufgezeigt, wo wir uns noch steigern können. Dazu gehört beispielsweise die bessere Information über Einsätze der Vereinten Nationen und vermehrte Ausbildungsangebote zum VN-Militärbeobachter und zur -beobachterin oder VN-Stabsoffizier und -Stabsoffizierin. Wir planen nun die Umsetzung von Maßnahmen, um bestehende Hürden abzubauen und Frauen in der Friedenssicherung weiter zu stärken.

Es würde mich sehr freuen, wenn das Bundesministerium der Verteidigung und Deutschland als Truppensteller im Peacekeeping der Vereinten Nationen einen Beitrag zur internationalen Diskussion leisten könnte. Ich möchte auch andere Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen ermutigen, eine solche Untersuchung durchzuführen! Als eines der ersten Länder, die eine Barrier-Studie durchgeführt haben, bleiben wir weiterhin als „Champion“ für das Thema engagiert und stehen gerne zum Erfahrungsaustausch zur Verfügung.

Ihre

Annegret Kramp-Karrenbauer

Bundesministerin der Verteidigung

1. Executive Summary

Auch mehr als 20 Jahre nach der Verabschiedung der Resolution 1325 (2000) des Sicherheitsrats der Vereinten Nationen (VN) zu Frauen, Frieden und Sicherheit gibt es beim Thema „Frauen in Friedensmissionen“ noch viel zu tun. Die VN haben mehrere Initiativen für eine Erhöhung des Anteils von Soldatinnen bei VN-Friedenseinsätzen ergriffen, dennoch steigt der Frauenanteil nur langsam an. Im Juli 2021 lag der Frauenanteil in VN-Missionen im Bereich der Stabsoffiziere und Militärbeobachter bei 17,91%, im Bereich der Truppenkontingente bei 5,27%.

Deutschland erfüllt die Zielwerte der VN für Militärbeobachterinnen und Stabsoffizierinnen sowie für weibliche Truppenkontingentsmitglieder in VN-Einsätzen bislang nicht. Frauen stehen seit 2001 alle Laufbahnen der Bundeswehr offen. Angesichts des wichtigen Beitrags von Frauen für die Mandatserfüllung von VN-Friedensmissionen und aus Gesichtspunkten der Gleichstellung engagiert sich Deutschland intensiv für eine Stärkung von Frauen und die Erhöhung des Frauenanteils in der Friedenssicherung. Im Frühjahr 2019 kündigte die Bundesministerin der Verteidigung im VN-Sicherheitsrat mehrere entsprechende Maßnahmen an, darunter eine nationale Untersuchung, welche Hürden einer stärkeren Beteiligung deutscher Soldatinnen an VN-Missionen entgegenstehen (Barrier-Studie).

Die durch einen externen Studiennehmer erarbeitete Barrier-Studie identifiziert 12 Hürden für eine verstärkte Entsendung von Soldatinnen der Bundeswehr (Bw) in VN-Friedenseinsätze und leitete daraus mögliche Handlungsempfehlungen ab.

Das Ziel war von Anfang an, die gewonnenen Ergebnisse mit den VN und ihren Mitgliedstaaten zu teilen um somit einen Beitrag zum internationalen Diskurs über Frauen in der Friedenssicherung zu leisten. Daher wurde für die Barrier-Studie auf die international anerkannte und Vergleichbarkeit gewährleistende Methodologie Measuring Opportunities for Women in Peace Operations (MOWIP) des Geneva Centre for Security Sector Governance (DCAF) zurückgegriffen. Im Rahmen der Studie erfolgte eine Online-Umfrage unter Beteiligung von 765 Soldatinnen und Soldaten mit und ohne VN-Einsatzenerfahrung. Außerdem wurden Interviews mit 34 Expertinnen und Experten geführt.

Als Hürden im Rahmen der MOWIP für Bundeswehr-Soldatinnen in VN-Missionen wurden identifiziert:

1. Verfügbarer Pool an Soldatinnen: Zu geringe Anzahl ausgebildeter VN-Militärbeobachterinnen und VN-Stabsoffizierinnen.
2. Unzureichende Bereitstellung von Informationen über VN-Friedenseinsätze und fehlende Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch.
3. Wahrnehmung, dass die Auswahlentscheidung für den Einsatz in Teilen intransparent bzw. voreingenommen ist.
4. Lange Abwesenheit vom privaten Umfeld.
5. Negative Einsatzerfahrungen, wie Diskriminierung, unfaire Behandlung, Witze oder sexuelle Belästigung.
6. Negative Berichterstattungen über Einsätze, z.B. zu sexuellen Übergriffen o.Ä.
7. Kein Karrierevorteil durch Teilnahme am VN-Einsatz.
8. Geringe Priorisierung von VN-Einsätzen durch Vorgesetzte.
9. Nicht ausreichend bekannte und wirksame nationale Initiativen zur Erhöhung des Frauenanteils an VN-Missionen.
10. Wahrnehmung, dass Soldatinnen ihre Vorgesetzten und andere Soldaten erst von ihrer Leistungsfähigkeit überzeugen müssen.
11. Teilweise stereotype Sonderaufgaben für Soldatinnen im Einsatz.
12. In Teilen beeinflussen diskriminierende Frauenbilder von Angehörigen der Streitkräfte anderer Staaten im Einsatz oder des Einsatzlandes die Wahrnehmung der Fähigkeiten von Soldatinnen.

Aus diesen Hürden ergeben sich mehrere Handlungsempfehlungen für die Bundeswehr, deren Umsetzung zu einer Erhöhung des Anteils von Soldatinnen bei VN-Friedensmissionen führen könnte. Die vorliegende Studie schlägt u.a. eine Verbesserung der Informationsbereitstellung und eine Förderung des Erfahrungsaustausches zu VN-Missionen vor. Außerdem sollten Soldatinnen gezielt auf eine mögliche Teilnahme an einem VN-Einsatz angesprochen und vermehrt zu Stabsoffizierinnen (VN-StOffz) oder Militärbeobachterinnen (VN-MilBeob) ausgebildet werden. Darüber hinaus sollten Gender-Perspektiven und VN-Friedenseinsätze eine größere Bedeutung in den Lehrgängen für Führungskräfte einnehmen.

Einordnung der identifizierten Hürden in die MOWIP-Methodologie

Insgesamt verdeutlicht die Barrier-Studie, dass die Hürden für eine stärkere Beteiligung von Soldatinnen bei entsprechender Adressierung nicht unüberwindbar sind. Gemäß der Untersuchung sind in Deutschland Hürden bei den MOWIP-Kriterien Nr. 1 (verfügbarer Pool an Soldatinnen), Nr. 3 (Auswahl für den Einsatz), Nr. 4 (Einschränkungen durch das private Umfeld), Nr. 6 (negative Erfahrungen), Nr. 7 (Karrierenutzen) sowie Nr. 8 (Führungsverhalten) und Nr. 9 (Geschlechterrollen) vorzufinden. Positiv ist hervorzuheben, dass für Deutschland in den MOWIP-Kriterien Nr. 2 (Einsatzvoraussetzungen), Nr. 5 (Einsatzinfrastruktur) und Nr. 10 (soziale Ausgrenzung) keine Hürden bestehen.

Die vorliegende Zusammenfassung wird Deutschland mit interessierten VN-Mitgliedsstaaten teilen, um deren Bemühungen um eine Erhöhung des Anteils von Soldatinnen bei VN-Einsätzen zu unterstützen.



2. Ausgangslage und Zielsetzung der Studie

Im Oktober 2020 jährte sich die Verabschiedung von [Resolution 1325 \(2000\)](#) des Sicherheitsrats der Vereinten Nationen (VN) zu Frauen, Frieden und Sicherheit zum 20. Mal. Ziel der „Women, Peace, Security Agenda“ (WPS-Agenda) ist es, Frauen in alle Phasen der Krisenprävention, Konfliktbewältigung, Friedenskonsolidierung und Wiederaufbau einzubeziehen, ihre Rolle in Friedensprozessen zu stärken und Frauen und Mädchen, aber auch Jungen und Männer, vor sexualisierter und geschlechtsspezifischer Gewalt in bewaffneten Konflikten zu schützen. Die Nachfolge-Resolutionen (1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122, 2242, 2467 und 2493) konkretisierten dieses Thema und unterstreichen die Bedeutung der Beteiligung von Frauen in Friedensmissionen.

Auch die von VN-Generalsekretär António Guterres 2018 ins Leben gerufene – und von Deutschland unterstützte – Reforminitiative [Action for Peacekeeping \(A4P\)](#) fordert eine Erhöhung des Frauenanteils bei Friedenseinsatzes. Deutschland engagiert sich im A4P-Rahmen als „WPS Champion“ für das Thema Frauen in der Friedenssicherung.

Für die Jahre 2018–2028 wurden von der Abteilung für Friedensoperationen im VN-Sekretariat genaue Vorgaben für die Entwicklung des Frauenanteils im VN-Peacekeeping festgelegt. Die [Uniformed Gender Parity Strategy](#) gibt jährlich ansteigende Zielsetzungen zur Teilnahme von uniformiertem Personal und Vollzuspersonal in VN-Friedensmissionen vor.

Die von Indonesien vorgelegte und einstimmig angenommene VNSR Resolution 2538 (2020) enthält zudem die Forderung an die Mitgliedstaaten, der Entsendung weiblicher Friedenssicherungskräfte entgegenstehende Hindernisse festzustellen und diese Hürden abzubauen.

Kanada initiierte im Jahr 2017 die sogenannte Elsie Initiative, zu deren Trust Fund auch Deutschland einen Beitrag leistet. Im Rahmen von durch den Elsie Initiative Fund for Uniformed Women In Peace Operations finanzierten Studien werden zunächst bestehende Hürden identifiziert, die dann durch entsprechende Projekte oder Maßnahmen zielgerichtet abgebaut werden.

Die Durchführung einer nationalen Untersuchung zur Identifizierung von Hürden bezüglich der Beteiligung deutscher Soldatinnen an VN-Friedensmissionen wurde von der damaligen Bundesverteidigungsministerin Dr. Ursula von der Leyen bereits im Rahmen der Offenen Debatte des VN-Sicherheitsrats zu Women in Peacekeeping im April 2019 zusammen mit weiteren Maßnahmen zur Stärkung von Frauen in der Friedenssicherung angekündigt.

Bislang konnte Deutschland die Zielwerte der VN im Rahmen seines Beitrags zu Friedensmissionen nicht erreichen. Während der Anteil der Soldatinnen in der Bundeswehr (Bw) derzeit etwa 13% beträgt, lag der Frauenanteil im Juli 2021 in VN-Einsätzen bei 12,1% im Bereich Einzelabstellungen (Militärbeobachter, Stabsoffiziere) und 7,95% mit Blick auf Truppenkontingente.

Die Barrier-Studie identifiziert evidenzbasiert jene Hürden, die einer verstärkten Entsendung von Soldatinnen der Bw in eine VN-Friedensmission entgegenstehen, und soll der Ableitung konkreter Maßnahmen dienen, die durch das Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) und dessen nachgeordneten Bereich zur Stärkung von Frauen in der Friedenssicherung umgesetzt werden sollten.

3. Methodologie der Studie

Um die Ergebnisse in vergleichbarer Weise mit den VN und VN-Mitgliedstaaten teilen zu können, stützt sich die Barrier-Studie auf eine frühe Entwurfs-Version der Methodologie Measuring Opportunities for Women in Peace Operations ([MOWIP](#)), welche im Rahmen der Elsie Initiative for Women in Peace Operations durch das Geneva Centre for Security Sector Governance (DCAF) in Kooperation mit der Cornell University entwickelt wurde. MOWIP wurde mit Mitteln von Global Affairs Canada und dem norwegischen Außenministerium finanziert sowie in acht Pilotländern (Bangladesch, Ghana, Jordanien, Mongolei, Norwegen, Sambia, Senegal und Uruguay) mit Blick auf Polizei, Gendarmerie oder Militär getestet.

Deutschland ist eines der ersten Länder, das eine nationale Untersuchung von Hürden für eine verstärkte Entsendung von Soldatinnen in VN-Friedensmissionen unter Berücksichtigung der MOWIP-Methodologie abgeschlossen hat. Im Rahmen der Barrier-Studie wurden 765 Soldatinnen und Soldaten mit und ohne VN-Ausbildung und VN-Einsatzenerfahrung im Rahmen einer Online-Umfrage befragt (davon 293 mit und 449 ohne VN-Einsatzenerfahrung sowie 23 mit Ausbildung als VN-StOffz/VN-Milbeob). Die Befragten umfassten mit den Besoldungsgruppen A9 bis B3 männliche und weibliche Unteroffiziere mit Portepepe, Offiziere und Stabsoffiziere

aller Altersklassen aus dem BMVg und den nachgeordneten militärischen Organisationsbereichen. Zusätzlich wurden Interviews mit 34 Expertinnen und Experten sowie Führungskräften aus dem Geschäftsbereich des BMVg, dem Auswärtigen Amt (AA) und dem Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) geführt.

In der vorliegenden Zusammenfassung wird auf die Ergebnisse im Geschäftsbereich des BMVg eingegangen. Die Studie wurde während der COVID-19 Pandemie durchgeführt und erfuhr dadurch in Teilen geringe Rückmeldungen auf die Umfrage (Rückmeldequote von 15%). Unter den 449 Soldatinnen und Soldaten ohne VN-Einsatzenerfahrung konnte das Konfidenzniveau von 95% mit einer Fehlermarge von 7% sichergestellt werden.

Die Umfragen und Interviews wurden so nah wie möglich an den MOWIP-Vorgaben durchgeführt. In der deutschen Barrier-Studie wurde allerdings aufgrund der COVID-19 Pandemie von persönlich durchgeführten Umfragen Abstand genommen und diese durch ein Online-Tool ersetzt. Auch wurde nicht MOWIP-typisch nach regionaler Zugehörigkeit der Bw-Angehörigen aufgeschlüsselt, da man sich hiervon im deutschen Kontext keinen Mehrwert für die Umfrage-Ergebnisse versprach.

4. Hürden gemäß MOWIP- Methodologie

Die MOWIP-Methodologie definiert zehn Kriterien (sog. Issue Areas) für die Entsendung von Soldatinnen in VN-Friedenseinsätze. Basierend auf diesen Kriterien lassen sich für Deutschland 12 konkrete Hürden identifizieren. Die folgende Übersicht zeigt, inwiefern die einzelnen MOWIP-Kriterien für den Geschäftsbereich BMVg relevant sind und welche konkreten Hürden in der Studie abgeleitet werden konnten. Anschließend wird auf jeden einzelnen thematischen Bereich detailliert eingegangen.



Tabelle: Die MOWIP-Kriterien und für den Geschäftsbereich BMVg analysierte Hürden

MOWIP-Kriterien Originalbezeichnung	MOWIP-Kriterien deutsche Übersetzung	Für Geschäftsbereich BMVg analysierte Hürden	
1. Eligible Pool	1. Verfügbarer Pool an Soldatinnen	Hürde 1: Zu wenige als VN-StOffz oder VN-MilBeoB ausgebildete Soldatinnen	Phase vor der Einsatzteilnahme
2. Deployment Criteria	2. Einsatzvoraussetzungen	Keine Hürden identifiziert	
3. Deployment Selection	3. Auswahl für den Einsatz	Hürde 2: Informationsdefizit Hürde 3: In Teilen intransparente bzw. voreingenommene Auswahlentscheidung	
4. Household constraints	4. Einschränkungen durch das private Umfeld	Hürde 4: Lange Abwesenheit	
5. Peace Operations Infrastructure	5. Einsatzinfrastruktur	Keine Hürden identifiziert	Phase im Einsatz
6. Peace Operations Experience	6. Negative Erfahrungen	Hürde 5: Diskriminierung im Einsatz Hürde 6: Negative Berichterstattung	
7. Career Value	7. Karrierenutzen	Hürde 7: Kein Karrierevorteil durch Teilnahme am VN-Einsatz	Phase nach dem Einsatz
8. Top-Down Leadership	8. Führungsverhalten	Hürde 8: Geringe Priorisierung von VN-Einsätzen durch Vorgesetzte Hürde 9: Zu wenig Initiativen zur Erhöhung des Frauenanteils	Betrifft alle Phasen
9. Gender Roles	9. Geschlechterrollen	Hürde 10: Überzeugung bzgl. Leistungsfähigkeit Hürde 11: Sonderaufgaben für Soldatinnen im Einsatz Hürde 12: Einfluss durch Frauenbilder der anderen Staaten im Einsatz oder des Einsatzlandes	Querschnittsthemen
10. Social Exclusion	10. Soziale Ausgrenzung	Keine Hürden identifiziert	

4.1 Verfügbarer Pool an Soldatinnen

Das erste MOWIP-Kriterium „Verfügbarer Pool an Soldatinnen“ äußert sich in **Hürde 1 „Zu wenige als VN-StOffz oder VN-MilBeob ausgebildete Soldatinnen“**. Demnach steht dem politischen Ziel einer verstärkten Entsendung von deutschen Soldatinnen als Militärbeobachterin oder Stabsoffizierin in VN-Friedensmissionen die derzeit noch sehr geringe Zahl entsprechend ausgebildeter Soldatinnen entgegen.

Mit Stand Mai 2021 gab es in der Bundeswehr nur 12 als Militärbeobachterin und 30 als Stabsoffizierin ausgebildete Soldatinnen, drei weitere haben beide Ausbildungen absolviert. Trotz grundsätzlich zahlenmäßig ausreichend vorhandener Soldatinnen in der Bw ist bisher nur ein geringer Anteil von Soldatinnen ausgebildet, der kurz- und mittelfristig voraussichtlich nicht ausreichen wird, um die Zielvorgaben der Uniformed Gender Parity Strategy zu erfüllen.

4.2 Einsatzvoraussetzungen

Das zweite MOWIP-Kriterium „Einsatzvoraussetzungen“ bildet für Deutschland keine Hürde für eine verstärkte Entsendung von Soldatinnen in VN-Einsätze. Dies ist auf die umfassende Ausbildung in der Bundeswehr zurückzuführen: Den Großteil der Auswahlkriterien für VN-Friedensmissionen (z.B. Sprachkenntnisse) können deutsche Offizierinnen und Offiziere schon durch ihre abgeschlossene Offiziersausbildung erfüllen. Dank der hohen Qualität ihrer Ausbildung als VN-Stabsoffizierin und -offizier an der Führungsakademie der Bundeswehr oder ihrer Ausbildung als VN-Militärbeobachterin oder -beobachter am VN-Ausbildungszentrum der Bundeswehr besitzen die deutschen Soldatinnen und Soldaten alle in VN-Einsätzen erforderlichen Fähigkeiten.

4.3 Auswahl für den Einsatz

Für das MOWIP-Kriterium 3 „Auswahl für den Einsatz“ wurden zwei Hürden im Geschäftsbereich BMVg identifiziert.

Dabei bezieht sich **Hürde 2 „Informationsdefizit“** auf den mangelnden Zugang zu Informationen über VN-Friedenseinsätze und die fehlenden Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch. 90% der Umfrageteilnehmerinnen

ohne Einsatzerfahrung und 80% der Soldatinnen mit Einsatzerfahrung hatten keine Kenntnis von existierenden Informationsangeboten zu VN-Einsätzen. In der Bw gibt es kaum Informationsveranstaltungen zur Teilnahme an VN-Friedensmissionen. Die jeweils benötigten Informationen müssen sich die Soldatinnen eigeninitiativ beschaffen.

Ebenfalls über 90% der befragten Soldatinnen waren keine Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch zu VN-Einsätzen bekannt. Angesichts der ohnehin nur sehr begrenzt vorhandenen Möglichkeiten für einen Erfahrungsaustausch zu VN-Friedensmissionen innerhalb der Bw existieren auch keine diesbezüglichen Austauschformate für (und von) Frauen.

Die **dritte identifizierte Hürde „in Teilen intransparente bzw. voreingenommene Auswahlentscheidung“** geht auf die Angaben von knapp 30% der befragten Soldatinnen ohne Einsatzerfahrung und knapp 20% der Soldatinnen mit Einsatzerfahrung zurück. Sie konnten gemäß der Umfrage die Auswahlentscheidung für den VN-Einsatz nicht nachvollziehen oder empfanden diese als voreingenommen.

4.4 Einschränkungen durch das private Umfeld

Zum vierten MOWIP-Kriterium „Einschränkungen durch das private Umfeld“ konnte die **Hürde 4 „Lange Abwesenheit“** festgestellt werden. Für viele der Soldatinnen stellt die lange Abwesenheit vom privaten Umfeld einen möglichen Hinderungsgrund für die Teilnahme an einem VN-Friedenseinsatz dar. Dies ist zum Beispiel der meistgenannte Hinderungsgrund (55%) für die erneute Einsatzteilnahme von Soldatinnen.

4.5 Einsatzinfrastruktur

Im MOWIP-Kriterium 5 „Einsatzinfrastruktur“ bestand bis auf den in Teilen ausbaufähigen Aspekt „Privatsphäre“ grundsätzlich Zufriedenheit. Dabei muss bedacht werden, dass die Ausgestaltung der Infrastruktur vom jeweiligen VN-Einsatz abhängt. In deutschen Kontingenten wird die Infrastruktur maßgeblich von Deutschland nach nationalen Maßstäben bereitgestellt, bei Einzelabstellungen als MilBeob (z.B. auf mehrtägiger Patrouille) ist die Infrastruktur Aufgabe der VN und das Niveau sehr unterschiedlich.



4.6 Negative Erfahrungen

Das MOWIP-Kriterium 6 „Negative Erfahrungen“ zeigt sich in **Hürde 5 „Diskriminierung“**. Von den befragten Soldatinnen mit VN-Einsatzerfahrung gaben Einzelne auch Fälle von sexistischen Witzen, unfairer Behandlung, persönlicher Diskriminierung oder sexueller Belästigung zu Protokoll.

Die Kenntnis solcher negativer Einsatzerfahrungen ist für die deutschen Soldatinnen ein Hinderungsgrund für die Teilnahme an VN-Friedensmissionen (**Hürde 6: Negative Berichterstattung**). So gibt z.B. rund ein Viertel der Soldatinnen an, dass Berichte über sexuelle Übergriffe einen Einfluss auf ihre Bereitschaft zur Beteiligung an einer VN-Mission haben.

4.7 Karrierenutzen

Das siebte MOWIP-Kriterium „Karrierenutzen“ manifestiert sich in **Hürde 7 „Kein Karrierevorteil“**. Jede dritte Soldatin verweist in der Online-Umfrage darauf, dass die Beteiligung an einer VN-Friedensmission keinen Vorteil für die eigene Karriereperspektive mit sich gebracht habe. Die längere Abwesenheit von der Stammeinheit aufgrund einer Einzelabstellung in eine VN-Mission kann einen negativen Einfluss auf die Beurteilung durch den oder die Vorgesetzte haben. Zudem vertreten rund 28% der befragten Soldatinnen die Meinung, dass ihre Vorgesetzten zwar Interesse an ihrem VN-Einsatz zeigen und diesen auch positiv anerkennen, andere Einsätze der Bundeswehr wie im Rahmen von NATO oder EU allerdings teilweise mehr wertschätzen.

4.8 Führungsverhalten

Zum MOWIP-Kriterium 8 „Führungsverhalten“ konnten zwei Hürden identifiziert werden.

Hürde 8 „Geringe Priorisierung von VN-Einsätzen durch Vorgesetzte“ legt nahe, dass Disziplinarvorgesetzte VN-Friedensmissionen zumeist eine niedrigere Priorität einräumen als anderen Einsätzen der Bundeswehr, einsatzgleichen Verpflichtungen und dem zu absolvierenden Tagesdienst und sie daher weniger Freistellungen dafür erteilen würden. Knapp 80% der Soldatinnen werden von ihren Vorgesetzten nicht auf eine mögliche Verwendung als VN-Militärbeobachterin oder VN-Stabsoffizierin aufmerksam gemacht. Soldatinnen werden von ihren Vorgesetzten meist nur dann für einen VN-Einsatz freigestellt, wenn andere Einsatzverpflichtungen und die aktuelle Auftragslage dem nicht entgegenstehen. Gleichermaßen erfolgen auch wenige Freistellungen für VN-Ausbildungen.

Die **neunte Hürde „Fehlende Initiativen“** bezieht sich darauf, dass bei Bw-Soldatinnen bislang keine wirkungsvollen Initiativen für die Erhöhung des Frauenanteils in VN-Einsätzen bekannt sind.

Mehr als 80% der befragten Soldatinnen kennen keine Initiativen, die zu einer höheren Anzahl von Soldatinnen in VN-Friedenseinsätzen beitragen. In den Experteninterviews wird als einzige Initiative der Tagesbefehl des Generalinspektors der Bundeswehr vom 16. August 2019 genannt. Darin rief der Generalinspekteur alle interessierten Soldatinnen der Bundeswehr auf, sich freiwillig für VN-Ausbildungen zu melden und hielt alle Vorgesetzten an, ihre Soldatinnen zu unterstützen.



4.9 Geschlechterrollen

Zum neunten MOWIP-Kriterium „Geschlechterrollen“ konnten drei Hürden im Geschäftsbereich BMVg abgeleitet werden. **Hürde 10 „Überzeugung bzgl. Leistungsfähigkeit“** wurde aufgenommen, da 45% der Soldatinnen den Eindruck haben, ihre Vorgesetzten und Kameraden erst von ihrer militärischen Leistungsfähigkeit überzeugen zu müssen.

Die **elfte Hürde „Rollenbilder“** beinhaltet, dass Soldatinnen im Einsatz häufig auf stereotypisch weibliche Rollen festgelegt werden. Zwar herrscht bei den Soldatinnen hohe Einigkeit darüber, dass sie in VN-Friedensmissionen entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt werden. Jedoch berichten 26% der Soldatinnen von zusätzlichen administrativen Büroaufgaben, 38% von zusätzlichen sozialen Aufgaben und 43% von zusätzlichen fürsorglichen Aufgaben. Konkret wurden jeder dritten befragten Soldatin mit VN-Einsatzerfahrung Zusatzaufgaben zugewiesen. Jeweils knapp 30% der Soldatinnen wurden im VN-Einsatz mit Zusatzaufgaben im Bereich der Kommunikation und Betreuung sowie im

Bereich Führung und Ausbildung beauftragt. Bei diesen Zusatzaufgaben kann es sich sowohl um karrierefördernde Führungsaufgaben als auch um Gender-Stereotypen verstärkende Extraaufgaben handeln, welche die Soldatinnen neben dem Kerngeschäft wahrzunehmen haben.

Gemäß **Hürde 12** wirken sich auch **internationale Frauenbilder** auf die Arbeit der deutschen Soldatinnen im VN-Einsatz aus. Manche Bw-Soldatinnen sehen einen Einfluss der Frauenbilder von anderen Nationen im Einsatz oder im Gastland auf den Umgang mit Soldatinnen und die Erwartungshaltung gegenüber Soldatinnen in VN-Friedenseinsätzen.

4.10 Soziale Ausgrenzung

Das zehnte MOWIP-Kriterium „Soziale Ausgrenzung“ stellt für Deutschland keine Hürde für eine stärkere Entsendung von Soldatinnen in VN-Missionen dar. Die Soldatinnen gaben an, im Einsatz respektiert zu werden und in gemischten Teams gut integriert worden zu sein.

5. Lessons Learned und Good Practices

Zu den Erfahrungen bei der Erstellung der Barrier-Studie lassen sich einige Lessons Learned und Best Practices ableiten.

Die Ankündigung der Studie auf Minister-Ebene im VN-Sicherheitsrat trug zur hausinternen Unterstützung des Vorhabens bei. Der Zeitaufwand für die Vorbereitung und Durchführung der Studie ist nicht zu unterschätzen und sollte großzügig kalkuliert werden. Obgleich die COVID-19 Pandemie zu Verzögerungen beitrug, dauerte der Prozess in Deutschland mehr als 18 Monate.

Die Verwendung der MOWIP-Methodologie hat sich als zielführend und praktikabel erwiesen. Das für die Untersuchung sehr tragfähige System der zehn Kriterien gewährleistet eine internationale Vergleichbarkeit der Ergebnisse.

Außerdem war es gewinnbringend, dass die Studie von einem in Bezug auf Geschlecht und Alter diversem Team angefertigt wurde, da die Frauen und Männer aus unterschiedlichen Altersgruppen verschiedene Perspek-

tiven einbringen konnten. Auch brachten sie teils eigene Erfahrungen in den Streitkräften mit und hatten ein wichtiges Grundverständnis der Sachverhalte sowie der Arbeits- und Kommunikationskultur in der Bundeswehr.

Neben Einschränkungen und Verzögerungen aufgrund der COVID-19 Pandemie war auch der Verdacht auf Phishing-Mails (da sich ein externer Studiennehmer mit einer externen E-Mail an die Soldatinnen und Soldaten wandte) ein Grund dafür, dass von fast 5.000 eingeladenen Soldatinnen und Soldaten nur 765 Personen an der Online-Umfrage teilnahmen. Trotz Vorab-Informationen zur Studie im Intranet der Bundeswehr und Kommunikationsmaßnahmen an die militärischen Organisationsbereiche drang die Information leider nicht zu allen relevanten Stellen durch. Die Kontaktaufnahme durch eine externe Stelle im Rahmen der Studie muss daher detailliert ausgeplant werden, um erfolgreich zu sein. Auch sollten nicht zu viele Umfragen parallel an die Soldatinnen und Soldaten herangetragen werden, die sich daran neben ihrem fordernden Tagesgeschäft beteiligen, damit ein „Studien-Überdruß“ vermieden werden kann.

6. Ausblick

Die Bundesregierung bekennt sich klar zu dem Ziel einer stärkeren Beteiligung von Frauen an VN-Friedenseinsätzen. Das BMVg ist sich bewusst, dass aktuell noch nicht ausreichend viele Bw-Soldatinnen an VN-Einsätzen teilnehmen.

Da Defizite nur beseitigt werden können, wenn ihre Ursachen bekannt sind, ist die vorliegende Barrierestudie ein wichtiger Schritt hin zur weiteren evidenzbasierten Untersuchung von Maßnahmen zur Stärkung von Frauen in Friedensmissionen.

Die Studie unterstreicht: In der Bundeswehr existieren Hürden für die Erhöhung des Anteils von Soldatinnen an VN-Friedensmissionen. Sie zeigt allerdings auch, wie Hindernisse abgebaut werden können. Positiv festzuhalten ist außerdem, dass zumindest einige international diskutierte Hürden im deutschen Kontext keine Rolle spielen.

Eine der wichtigsten Erkenntnisse der Barrierestudie im deutschen Kontext ist, dass eine Vielzahl identifizierter Ergebnisse und Hürden nicht nur spezifisch auf Soldatinnen oder VN-Friedenseinsätze zutreffen. So wünschen sich auch Soldaten bessere Informations- und Austauschangebote zu VN-Einsätzen und auch vergleichsweise wenige Soldaten sind zum VN-MilBeob ausgebildet. Die Abwesenheit von zu Hause ist nicht nur eine Herausforderung im Zusammenhang mit VN-Einsätzen, sondern betrifft alle Auslandseinsätze und einsatzgleiche Verpflichtungen der Bundeswehr.

Die Ergebnisse der methodologisch auf internationale Vergleichbarkeit angelegten Studie und Erfahrungen aus dem Studienprozess wird Deutschland mit anderen Staaten teilen. Deutschland steht gerne zum Erfahrungsaustausch zur Verfügung.

Das BMVg plant derzeit basierend auf den Studienergebnissen die Umsetzung von Maßnahmen zum Abbau der identifizierten Hürden. Am dringlichsten wird die Bereitstellung von Informationen zu VN-Einsätzen und der Ausbildung als VN-StOffZ bzw. VN-MilBeob betrachtet. Neben der fortlaufenden Sensibilisierung zu Gender-Fragen gilt es, insbesondere über VN-Einsätze und deren Besonderheiten zu informieren. Der Tagesbefehl des Generalinspektors zur verstärkten Ausbildung von Bw-Soldatinnen als VN-MilBeob und VN-StOffZ könnte erneuert und konkretisiert werden. Die Studienergebnisse sollen auch in Bundeswehr-Schulungen und Ausbildungen einfließen.

Nicht zuletzt im Rahmen der Umsetzung des dritten Aktionsplans der Bundesregierung zur Umsetzung der Agenda Frauen, Frieden und Sicherheit des Sicherheitsrats der Vereinten Nationen wird das BMVg die Thematik ganzheitlich adressieren.



Literatur- und Quellenverzeichnis

Auswärtiges Amt 2021: Aktionsplan der Bundesregierung zur Agenda Frauen, Frieden und Sicherheit 2021 bis 2024, in: www.diplo.de/209848.

Bundesministerium der Verteidigung 2019a: Die weibliche Seite des Friedens, in: <https://www.bmvg.de/de/aktuelles/die-weibliche-seite-des-friedens--40324>

Bundeswehr 2019: Tagesbefehl des Generalinspektors der Bw, 16. August 2019.

Bundeswehr 2020: Frauen in der Bw, in: <https://www.bundeswehr.de/de/ueber-die-bundeswehr/selbstverstaendnis-bundeswehr/chancengerechtigkeit-bundeswehr/frauen-bundeswehr>

Geneva Centre for Security Sector Governance 2020a: Elsie Initiative, in: <https://dcaf.ch/elsie-initiative>

Geneva Centre for Security Sector Governance 2020b: MOWIP Methodology, in: https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/MOWIP_Methodology_2.pdf

Ghittoni, M./Lehouck, L./Watson, C. 2018: Elsie Initiative for Women in Peace Operations: Baseline, Geneva Centre for Security Sector Governance, in: https://dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Elsie_Baseline_Report_2018.pdf

UNDP Multi-Partner Trustfund Office 2019, Trust Fund Factsheet, Elsie Initiative Fund for Uniformed Women In Peace Operations, in: <http://mptf.undp.org/factsheet/fund/EIF00>

Vereinte Nationen 2000: Resolution 1325 (2000), 31. Oktober 2000, S/RES/1325 (2000), in: <http://unscr.com/en/resolutions/doc/1325>

Vereinte Nationen 2018a: Uniformed Gender Parity Strategy 2018-2028, in: <https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/uniformed-gender-parity-2018-2028.pdf>

Vereinte Nationen 2018b: Action for Peacekeeping: Declaration of Shared Commitments on UN Peacekeeping Operations, in: <https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/a4p-declaration-en.pdf>

Vereinte Nationen 2019: Security Council Meeting Record S/PV. 8508, 11 April 2019, Women in Peacekeeping, in: <https://undocs.org/en/S/PV.8508>

Vereinte Nationen 2020: Resolution 2538 (2020), 28 August 2020, S/RES/2538 (2020), in: <http://www.unscr.com/files/2020/02538.pdf>

Vereinte Nationen 2021: Operational effect and women peacekeepers: Addressing the gender imbalance (July 2021 data), in: <https://peacekeeping.un.org/en/gender>.

Impressum

Herausgeber

Bundesministerium der Verteidigung
Politik II 6
Stauffenbergstraße 18
10785 Berlin

Redaktion

Politik II 6

Grafik/Layout/Satz

Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen
Referat DL I 4 – Zentraldruckerei BAIUDBw
Fontainengraben 200
53123 Bonn

Erscheinungsdatum

September 2021

Weitere Informationen im Internet unter

www.bmvg.de
www.bundeswehr.de

Bildnachweise

Deckblatt: MINUSMA Verbindungsoffiziere, Bundeswehr/ Patrik Bransmöller.
Seite 3: Portrait Bundesministerin der Verteidigung, Bundeswehr/Tobias Koch.
Seite 8: Wetterberatung in Mali, Bundeswehr/Frank Martin.
Seite 11: Meldewesen, Bundeswehr/Thomas Bierbaum.
Seite 12: Feierliches Gelöbnis, Bundeswehr/Christian Vierfuß.
Seite 14: Einsatz UNIFIL, Bundeswehr /Torsten Kraatz.



BUNDESWEHR