



Schriftenreihe der  
Landesverteidigungsakademie

Christian Krammer, Dietmar Pfarr

# **Auf dem Weg zur Soldatin im Österreichischen Bundesheer**

**7/2016**

Wien, Dezember 2015

**Impressum:**

Medieninhaber, Herausgeber, Hersteller:

Republik Österreich / Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport  
Rossauer Lände 1  
1090 Wien

Redaktion:

Landesverteidigungsakademie  
Zentrum für menschenorientierte Führung und Wehrpolitik  
Stiftgasse 2a  
1070 Wien

Schriftenreihe der Landesverteidigungsakademie

Copyright:

© Republik Österreich / Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport  
Alle Rechte vorbehalten

Dezember 2015  
ISBN 978-3-903121-00-3

Druck:

HDruckZ-ASt Stift 16-xxxx  
Stiftgasse 2a  
1070 Wien

# Inhaltsverzeichnis

<b>INHALTSVERZEICHNIS</b> .....	<b>3</b>
<b>ABBILDUNGSVERZEICHNIS</b> .....	<b>5</b>
<b>ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS</b> .....	<b>5</b>
<b>TABELLENVERZEICHNIS</b> .....	<b>6</b>
<b>EINLEITUNG</b> .....	<b>7</b>
<b>1. FORSCHUNGSDESIGN</b> .....	<b>8</b>
1.1 PROBLEMSTELLUNG UND ERKENNTNISINTERESSE .....	9
1.2 FRAGESTELLUNGEN DER FORSCHUNGSARBEIT.....	11
1.3 ERHEBUNGSMETHODE UND AUSWERTUNGSVERFAHREN.....	11
1.3.1 Erhebungsmethode.....	11
1.3.2 Auswertungsverfahren.....	13
1.4 DIE UNTERSUCHUNGSGRUPPE – ZUSAMMENSETZUNG, ANFORDERUNGEN, ZUGANG .....	15
<b>2. INTERVIEWS BEWERBERINNEN ZUM SOLDATINNENBERUF „EIGNUNGSPRÜFUNG“ UND „VORBEREITUNGSWOCHELENDE“</b> .....	<b>17</b>
2.1 SOZIOGRAFISCHE DATEN DER BEWERBERINNEN .....	17
2.1.1 Alter, höchste abgeschlossene Schul-/ Berufsausbildung, Hobbys .....	17
2.1.2 Alter, höchste abgeschlossene Schul-/ Berufsausbildung, Hobbys – Bewertung.....	19
2.2 ERSTKONTAKT .....	21
2.2.1 Erstkontakt – Bewertung.....	22
2.3 SPEZIFISCHE BERATUNG.....	25
2.3.1 Spezifische Beratung – Bewertung.....	25
2.4 SELBSTBESCHREIBUNG.....	29
2.4.1 Selbstbeschreibung – Bewertung.....	29
2.5 ERWARTUNGSHALTUNG .....	30
2.5.1 Erwartungshaltung – Bewertung.....	31
2.6 VERGLEICH SOLDATINNENBERUF – POLIZISTIN.....	33
2.6.1 Vergleich Soldatinnenberuf – Polizistin – Bewertung.....	34
2.7 AUSLANDSEINSATZ.....	34
2.7.1 Auslandseinsatz – Bewertung.....	35
2.8 FÜHRUNGSFUNKTION.....	36
2.8.1 Führungsfunktion – Bewertung.....	36
2.9 KONKRETE MILITÄRISCHE BERUFVORSTELLUNG .....	37
2.9.1 Konkrete militärische Berufsvorstellung – Bewertung.....	37
<b>3. INTERVIEWS POLIZEISCHÜLERINNEN</b> .....	<b>38</b>
3.1 SOZIOGRAFISCHE DATEN DER POLIZEISCHÜLERINNEN .....	38
3.1.1 Alter, höchste abgeschlossene Schul-/ Berufsausbildung, Hobbys .....	38

3.1.2	<i>Alter, höchste abgeschlossene Schul-/ Berufsausbildung, Hobbys – Bewertung</i> .....	40
3.2	ERSTKONTAKT .....	43
3.2.1	<i>Erstkontakt – Bewertung</i> .....	44
3.3	SPEZIFISCHE BERATUNG .....	45
3.3.1	<i>Spezifische Beratung – Bewertung</i> .....	45
3.4	SELBSTBESCHREIBUNG .....	45
3.4.1	<i>Selbstbeschreibung – Bewertung</i> .....	46
3.5	ERWARTUNGSHALTUNG .....	46
3.5.1	<i>Erwartungshaltung – Bewertung</i> .....	48
3.6	VERGLEICH SOLDATINNENBERUF – POLIZISTIN .....	50
3.6.1	<i>Vergleich Soldatinnenberuf – Polizistin – Bewertung</i> .....	50
3.7	AUSLANDSEINSATZ .....	54
3.7.1	<i>Auslandseinsatz – Bewertung</i> .....	54
3.8	FÜHRUNGSFUNKTION .....	55
3.8.1	<i>Führungsfunktion – Bewertung</i> .....	55
3.9	KONKRETE POLIZEILICHE BERUFSVORSTELLUNG.....	56
3.9.1	<i>Konkrete polizeiliche Berufsvorstellung – Bewertung</i> .....	56
<b>4.</b>	<b>ZUSAMMENFASSUNG UND EMPFEHLUNGEN .....</b>	<b>57</b>
4.1	SOZIOGRAFISCHE DATEN.....	58
4.2	ERSTKONTAKT .....	60
4.3	SPEZIFISCHE BERATUNG .....	62
4.4	ERWARTUNGSHALTUNG .....	64
4.5	FÜHRUNGSFUNKTION .....	66
4.6	VERGLEICH SOLDATINNENBERUF – POLIZISTIN .....	66
	<b>LITERATURVERZEICHNIS.....</b>	<b>70</b>
	<b>ANHANG 1: FRAGEBOGEN ABSOLVENTINNEN DER EIGNUNGSPRÜFUNG UND TEILNEHMERINNEN AM VORBEREITUNGSWOCHENENDE .....</b>	<b>72</b>
	<b>ANHANG 2: FRAGEBOGEN POLIZEISCHÜLERINNEN .....</b>	<b>73</b>
	<b>KURZBIOGRAPHIE DER AUTOREN .....</b>	<b>74</b>
	<b>DANKSAGUNG .....</b>	<b>74</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Eingrenzung des Forschungszuganges..... 10

## Abkürzungsverzeichnis

BMLVS	Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport
EPr	Eignungsprüfung
HPA	Heerespersonalamt
InfoO	Informationsoffizier
IP	Interviewpartnerin
ÖBH	Österreichisches Bundesheer
VBl	Verlautbarungsblatt
ZMFW	Zentrum für menschenorientierte Führung und Wehrpolitik

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Zusammensetzung der Interviewpartnerinnen .....	15
Tabelle 2 Alter der Bewerberinnen .....	18
Tabelle 3 Höchste abgeschlossene Schul-/Berufsausbildung der Bewerberinnen .....	18
Tabelle 4 Sportkategorien der Bewerberinnen.....	19
Tabelle 5 Erstkontakt der Bewerberinnen.....	22
Tabelle 6 Quellen weiterer Informationen der Bewerberinnen.....	25
Tabelle 7 Selbstbeschreibung der Bewerberinnen .....	29
Tabelle 8 Erwartungshaltung der Bewerberinnen.....	31
Tabelle 9 Alter der Befragten.....	39
Tabelle 10 Höchste abgeschlossene Schul-/Berufsausbildung der Befragten .....	39
Tabelle 11 Sportkategorien der Befragten .....	40
Tabelle 12 Vergleich Lauflimits .....	42
Tabelle 13 Vergleich Liegestütz .....	42
Tabelle 14 Erstkontakt der Befragten.....	43
Tabelle 15 Selbstbeschreibung Befragte .....	46
Tabelle 16 Erwartungshaltung Polizeischülerinnen.....	47

## Einleitung

Seit der Öffnung des Österreichischen Bundesheeres (ÖBH) für Soldatinnen im Jahr 1998 haben Frauen die Möglichkeit, nach abgeschlossenem Ausbildungsdienst als Berufssoldatin sowohl in Unteroffiziers- als auch in Offiziersfunktionen Dienst zu versehen. Der Anteil an Soldatinnen im Österreichischen Bundesheer ist im Verhältnis zur Gesamtstärke des ÖBH mit 402 (Stand 2. Dezember 2015)<sup>1</sup> immer noch sehr gering. Mit eingerechnet in diese Zahl sind auch die 84 Leistungssportlerinnen. Deren Beweggründe, in das Österreichische Bundesheer einzutreten, dürften jedoch primär nicht beruflicher Natur sein, sondern eher in finanzieller Absicherung und geeigneten Trainingsmöglichkeiten liegen. Das Arbeitsprogramm der Bundesregierung aus dem Jahr 2013<sup>2</sup> beabsichtigt daher, den Anteil von Soldatinnen zu erhöhen. Ebenso sieht die gegenwärtige Österreichische Sicherheitsstrategie vor, die Rolle der Frauen im Österreichischen Bundesheer zu stärken und die Entwicklung von Karrieren zu fördern.<sup>3</sup> Diese politische Vorgabe spiegelt sich in der „Teilstrategie Verteidigungspolitik“ wider, in der angeführt wird:

*„Der Dienst für **Frauen** im ÖBH ist unter Anderem durch eine spezifische Verbesserung in der Ausbildung, eine durchgängige Laufbahnplanung und eine gezielte Förderung bei der Vergabe von Führungs- und Managementfunktionen zu attraktiveren [sic]. Langfristiges Ziel ist die Anhebung des Anteils der weiblichen Soldaten auf 10 Prozent.“*

---

<sup>1</sup> Auskunft Heerespersonalamt (HPA), Vizeleutnant Wiesinger, Sachbearbeiter D/2, vom 04.12.2015.

<sup>2</sup> Arbeitsprogramm der Bundesregierung 2013 – 2018, S. 82. Verfügbar unter: <https://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=53264> [31.12.2015].

<sup>3</sup> Vgl. Österreichische Sicherheitsstrategie: Sicherheit in einer neuen Dekade – Sicherheit gestalten, S. 24. Verfügbar unter [http://www.bmi.gv.at/cms/BMI\\_Service/STS/130717\\_Sicherheitsstrategie\\_Kern\\_A4\\_WEB\\_barrierefrei.pdf](http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Service/STS/130717_Sicherheitsstrategie_Kern_A4_WEB_barrierefrei.pdf) [31.12.2015]

<sup>4</sup> Teilstrategie Verteidigungspolitik, S. 26. Verfügbar unter: [http://www.bundesheer.at/download\\_archiv/pdfs/teilstrategie\\_verteidigungspolitik.pdf](http://www.bundesheer.at/download_archiv/pdfs/teilstrategie_verteidigungspolitik.pdf) [31.12.2015], Hervorhebung im Original.

# 1. Forschungsdesign

Die vorliegende Studie verwendet folgendes Forschungsdesign:

Ausgehend von einem kurzen Abriss der Problemstellung und des Erkenntnisinteresses werden forschungsleitende Fragestellungen definiert. Zur Beantwortung dieser wurden unter Zugrundelegung eines standardisierten Fragebogens qualitative Interviews zur Datenerhebung eingesetzt. Hierbei wurden sowohl Absolventinnen nach Abschluss der „Eignungsprüfung“ (EPr), als auch Teilnehmerinnen vor Beginn des „Vorbereitungswochenendes“ befragt.

Das „*Vorbereitungswochenende*“ dient interessierten Frauen zur sportlichen Standortbestimmung und Beratung sowie einer vertieften Information zu den Themen Karriere beim Heer, Soldatenalltag und Berufsbild der Soldatin. In diesem Rahmen wird den Teilnehmerinnen ein persönlicher Trainingsplan zur individuellen Trainingsgestaltung mitgegeben. Diese Vorbereitungswochenenden fanden bisher ausschließlich in der Hiller-Kaserne in Linz-Ebelsberg statt und werden durch qualifiziertes Kaderpersonal des Heerespersonalamtes (HPA) ausgerichtet. Die Qualifikation der Kaderangehörigen umfasst Expertisen im Bereich Informationsoffizierswesen<sup>5</sup> und Bundesheer-Sportausbilder-Trainer<sup>6</sup>.

Die „*Eignungsprüfung*“ erhebt die berufsspezifische Eignung der Interessentinnen. Sie umfasst die Feststellung der medizinischen Eignung, eine Information über Wehrrecht, Dienst- und Sozialrecht, eine Wissensüberprüfung (Mathematik und Deutsch), eine körperliche Leistungsüberprüfung, eine psychologische Eignungsfeststellung sowie ein Personalauswahlinterview und die entsprechende Einplanung in das System.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Informationsoffiziere (InfoO) sind ausgebildete Offiziere oder Unteroffiziere für die Informations- und Kommunikationsarbeit des ÖBH. Vergleiche Verlautbarungsblatt VBl. I 60/2011 „Informationsoffizierswesen“ vom 08. August 2011, Pkt. B. 1. Informationsoffizier.

<sup>6</sup> Eine Bestellung zum Bundesheer-Sportausbilder-Trainer erfolgt nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung zum staatlich geprüften „Trainer für Allgemeine Körperausbildung“, die im Einvernehmen zwischen dem Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (BMLVS) und den Bundessportakademien bundesgesetzlich geregelt ist. Vgl. BMLV, 2007, Dienstvorschrift für das Bundesheer (zur Erprobung) Körperausbildung, Teil I Allgemeine Grundlagen, S. 46.

<sup>7</sup> Vgl. BMLVS-Homepage, verfügbar unter <http://soldatin.bundesheer.at/Der-Weg-ins-Bundesheer-20> [31.12.2015].

In der Studie werden die jeweiligen Interviewten explizit als „*Absolventinnen der Eignungsprüfung (EPr)*“ oder als „*Teilnehmerinnen am Vorbereitungswochenende*“ bezeichnet. Beziehen sich Ergebnisse auf beide Personengruppen, werden diese in der Studie als „*Bewerberinnen*“ ausgewiesen.

Die Ergebnisse der Befragung der *Absolventinnen der Eignungsprüfung* und der *Teilnehmerinnen am Vorbereitungswochenende* wurden einer vergleichenden Befragung von *Polizeischülerinnen* am Bildungszentrum Oberösterreich der Sicherheitsakademie des Bundesministeriums für Inneres in Linz gegenübergestellt. Der Erhebungszeitraum erstreckte sich über die Monate Mai bis Dezember 2015. Insgesamt wurden 25 *Polizeischülerinnen* und 41 *Bewerberinnen* für den Soldatinnenberuf interviewt. Darüber hinaus wurden Expertengespräche geführt.

## 1.1 Problemstellung und Erkenntnisinteresse

Nach der vor nunmehr 17 Jahren geschaffenen Möglichkeit für Frauen, freiwillig Dienst im Bundesheer zu leisten, stellen Soldatinnen im Österreichischen Bundesheer immer noch eine Minderheit dar und das ÖBH hat Schwierigkeiten, diesen Anteil entscheidend zu erhöhen. Auch im internationalen Vergleich ist der Soldatinnenanteil im Österreichischen Bundesheer als gering zu bezeichnen.<sup>8</sup> Ausgehend von einem allgemein formulierten Erkenntnisinteresse, „*Warum stagniert der Soldatinnenanteil im ÖBH auf niedrigem Niveau?*“, ergeben sich mehrere Zugänge zu der Beantwortung dieser Frage.

Zum Ersten stellt sich die Frage nach dem allgemeinen Image des ÖBH in der Gesellschaft. Konkret geht es dabei um die sicherheitspolitische Einstellung der Österreicherinnen und Österreicher oder deren Bedrohungsempfinden. Bezogen auf diese Studie gilt es, die Frage nach der Wahrnehmung und Akzeptanz des Soldatinnenberufes zu beantworten. Aus Sicht der Autoren wäre dieser Zugang durch ein externes Meinungsumfrageinstitut bzw. durch das in Aufstellung befindliche

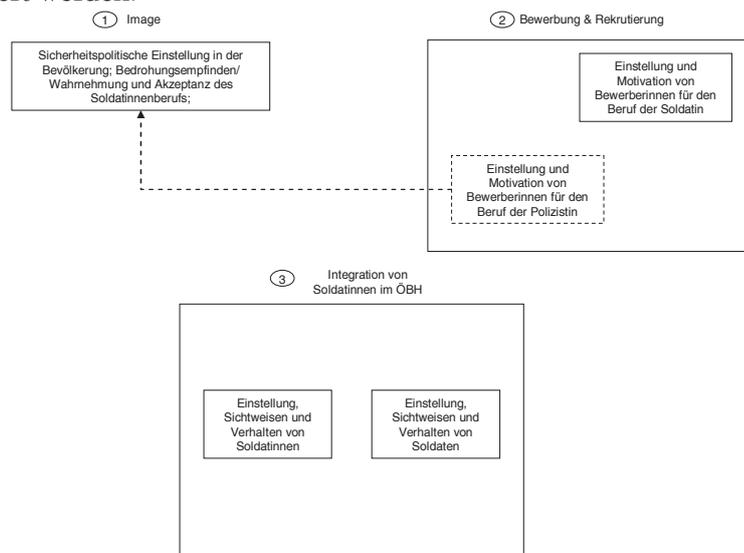
---

<sup>8</sup> So beträgt etwa in Deutschland der Anteil an Soldatinnen in der deutschen Bundeswehr mit Stand 30. November 2015 knapp elf Prozent. Siehe *Stärke: Militärisches Personal der Bundeswehr*. Verfügbar unter <http://www.bundeswehr.de/portal/a/bwde/lut/p/c4/DcmxDYAwDATAWVgg7unYAUGC8kSWI4OMIesTXXm002D8SeWQy7jRStshc-4p94L0hENCnXEGUvXXSuMKG8FwBd26TD9uIZiT/> [31.12.2015].

„Zentrum für Menschenorientierte Führung und Wehrpolitik“ (ZMFW) zu bewerkstelligen. Aufgrund der Wichtigkeit dieser Thematik wurde durch die Autoren mittels einer Befragung von *Polizeischülerinnen* versucht, eine erste Vorstellung der externen Sichtweise auf das ÖBH und insbesondere den Soldatinnenberuf zu erhalten.

Die zweite Frage, die sich aus dem Erkenntnisinteresse ergibt, ist jene des Zugangs von Frauen zum Bundesheer: „*Wie erfolgt die Bewerbung und Rekrutierung seitens des Österreichischen Bundesheeres?*“ und nicht weniger wichtiger, „*Wie werden diese Möglichkeiten von Frauen auf- und angenommen?*“. Es geht darum, zu beleuchten, wie der Kontakt zwischen Frauen und dem ÖBH entsteht. Erfolgt dieser durch die gesetzten Werbemaßnahmen, durch die Medienpräsenz (Internet-Homepage etc.) des ÖBH, durch Maßnahmen seitens des Heerespersonalamtes oder durch familiäre und/oder persönliche Erfahrungen der Interessentinnen? Und weiter, wie werden die gesetzten Maßnahmen des ÖBH seitens der Frauen aufgenommen?

Zum Dritten zeichnet sich aus diesen Vorüberlegungen die Notwendigkeit eines weiteren Forschungsbedarfes ab. Konkret ginge es dabei um die Integration von Soldatinnen im Österreichischen Bundesheer. Hierbei sollten Einstellung, Sichtweisen und Verhalten sowohl von Soldatinnen als auch von Soldaten hinsichtlich oben genannter Thematik erhoben und analysiert werden.



**Abbildung 1: Eingrenzung des Forschungszuganges**

Ziel der vorliegenden Studie ist es, die Beweggründe und Erwartungshaltungen von Frauen für den Soldatinnenberuf zu erheben und diese Ergebnisse einer vergleichenden Befragung von *Polizeischülerinnen* gegenüberzustellen. Die gewonnenen Erkenntnisse werden in Hypothesen zusammengefasst und aus diesen Empfehlungen abgeleitet.

## 1.2 Fragestellungen der Forschungsarbeit

Aus der bisher dargelegten Problemstellung und dem vorhandenen Erkenntnisinteresse ergeben sich folgende forschungsleitende Fragestellungen, die der Studie zu Grunde gelegt werden:

- Welche Beweggründe und Erwartungshaltungen haben „*Bewerberinnen*“ hinsichtlich ihres zukünftigen Berufes?
- Wie bewirbt das Österreichische Bundesheer die Zielgruppe Frauen hinsichtlich des Berufsbildes „Soldatin“?
- Wie werden die vom Österreichischen Bundesheer gesetzten Maßnahmen durch die „*Bewerberinnen*“ wahrgenommen?
- Wie bewerten „*Bewerberinnen*“ den Polizistinnenberuf als Alternative?
- Warum haben Polizeischülerinnen den Beruf „Polizistin“ gewählt?
- Wie bewerten Polizeischülerinnen den Beruf „Soldatin“ als Alternative?

## 1.3 Erhebungsmethode und Auswertungsverfahren

### 1.3.1 Erhebungsmethode

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurde zur Datenerhebung die Methode des qualitativen Interviews herangezogen. Hierbei handelt es sich um teilstrukturierte Interviews<sup>9</sup>, für die Fragen kategorisiert wurden. Diese wurden gegebenenfalls im Verlauf des Interviews durch vertiefendes Nachfragen ergänzt. Gläser und Laudel sehen in der Erstellung eines Leitfadens den Vorteil, dass dieser:

---

<sup>9</sup> Vgl. Bortz/Döring, 2006, S. 238.

*„durch die spezifische Form der Vorbereitung (den Leitfaden) hinreichend Möglichkeiten, theoretische Vorüberlegungen in der Erhebung zu berücksichtigen [bietet]. Dem Prinzip der Offenheit wird dadurch Rechnung getragen, dass die Fragen so formuliert werden, dass sie dem Interviewten die Möglichkeit geben, seinem Wissen und seinen Interessen entsprechend zu antworten“.<sup>10</sup>*

Dadurch wird dem Prinzip des theoriegeleiteten Vorgehens dahingehend Rechnung getragen, dass die den forschungsleitenden Fragestellungen zu Grunde liegenden Überlegungen in den Kategorien des Interviewleitfadens Berücksichtigung finden.<sup>11</sup> Neben allgemeinen Angaben zu Alter, Geschlecht und weiteren soziografischen Daten wurden drei Fragenkomplexe entwickelt. Diese umfassen Fragen zur „Bewerbung und Einstellung“, zur „Erwartungshaltung“ und zu „Alternative(n) Berufsmöglichkeiten“. Die Fragen wurden offen gestellt, sodass die Interviewpartnerinnen möglichst viel Handlungsspielraum in der Beantwortung der Fragen eingeräumt bekamen.

Des Weiteren wurde ein Experteninterview mit einem Vertreter der Firma Media Consult durchgeführt. Ergänzend fanden Expertengespräche mit Mitarbeitern des Heerespersonalamts und der Abteilung Personalführung des Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport sowie dem Leiter des Bildungszentrums Oberösterreichs der Sicherheitsakademie des Bundesministeriums für Inneres statt.

Wie bereits festgestellt, operieren teilstrukturierte Interviews mit vorbereiteten Fragen, die ein Entwickeln eigener Gedanken seitens der Interviewpartnerinnen einräumen. Voraussetzung dafür ist das Vorhandensein eines entsprechenden Vertrauens, verbunden mit einer lockeren Atmosphäre zwischen Interviewer und Interviewten. Die Bedeutung von Vertrauen im Rahmen der empirischen Sozialforschung unterstrich bereits Roland Girtler.<sup>12</sup> Um eine hierarchische Situation zu vermeiden, wurde bei den Interviews von den Interviewern auf das Tragen der Uniform verzichtet und kein Hinweis darauf gegeben, dass die Interviewer Berufssoldaten sind.

Der methodische Zugang der vorliegenden Arbeit ist eine hypothesengenerierende Vorgehensweise. Bei diesem induktiven Ansatz sind die Hypothesen das Resultat einer empirischen Untersuchung.

---

<sup>10</sup> Gläser/Laudel, 2010, S. 115.

<sup>11</sup> Vgl. Gläser/Laudel, 2010, S. 115.

<sup>12</sup> Vgl. Girtler, 2001, S. 108ff.

Militärische Organisationen sind aufgrund des Umstandes, dass jeder Staat differenzierte außenpolitische Ziele verfolgt und sicherheitspolitisch unterschiedlich eingebettet ist (Bündnismitglied, paktfrei oder neutral), jeweils gesondert zu betrachten. Auch die sicherheitspolitische Bedrohungsanalyse und die sich daraus ergebende Sicherheitsdoktrin unterscheiden sich je nach Staat. Nicht zu vergessen sind die rechtliche Einbettung der Streitkräfte, die diversen Rekrutierungsmethoden von Soldatinnen und Soldaten und deren militärische Ausbildung. Letztendlich ist die gesellschaftliche Akzeptanz der Streitkräfte innerhalb des Staates ein weiteres Merkmal der Komplexität des Gefüges „Staat – Militär – Gesellschaft“. All die angeführten Aspekte führen zu sehr spezifischen militärischen Organisationsformen. Deshalb ist ein Zugriff auf vergleichende Erkenntnisse anderer Armeen nur bedingt hilfreich. Seitens der Autoren konnten im Zuge der Studie zudem keine qualitativen Studienergebnisse mit Bezug zu den eingangs aufgestellten Fragestellungen vorgefunden werden.

Bortz und Döring halten fest, dass, wenn man mit einer Fragestellung wissenschaftliches Neuland betritt, zunächst Untersuchungen hilfreich sind, die eine Formulierung neuer Hypothesen erleichtern.<sup>13</sup> Diese Erkenntnis in Verbindung mit dem komplexen Sachverhalt veranlasste die Autoren der Studie, zur Beantwortung der Forschungsfragen den methodisch-induktiven Zugang zu wählen.

### *1.3.2 Auswertungsverfahren*

Als Auswertungsverfahren des empirischen Datenmaterials der qualitativen Interviews wurde die Themenanalyse herangezogen. Nach Froschauer und Lueger<sup>14</sup> sind die Anwendungsbereiche der Themenanalyse die „Analyse des Hintergrundes eines sozialen Systems“, „die Analyse der Spezifika einer Themendarstellung und des Zusammenhanges verschiedener Themen“ sowie „die Vorselektion des Materials für eine Feinstrukturanalyse oder Systemanalyse (durch Dritte)“. Vorteile der Themenanalyse sind die thematische Zusammenfassung von Gesprächen sowie die Möglichkeit, systematisch größere Textmengen zu bearbeiten. Das Ziel der vorliegenden Studie besteht jedoch in der Erhebung der Einstellung und Motivation von

---

<sup>13</sup> Vgl. Bortz/Döring, 2006, S. 31.

<sup>14</sup> Vgl. Froschauer/Lueger, 2003, S. 111.

*Bewerberinnen* für den Soldatinnenberuf. Deswegen ist die Komplexität des sozialen Systems nur bedingt zu berücksichtigen. Erst die schon angesprochene Studie über die „Integration von Soldatinnen“ (siehe Abbildung 1 „Eingrenzung des Forschungszuganges“) im ÖBH wird eine Feinstrukturanalyse bzw. Systemanalyse zur Untersuchung latenter Sinnstrukturen sowie eines hohen Abstraktionsniveaus der Interpretation verlangen.<sup>15</sup> Im Vordergrund dieser Studie stehen Beweggründe für den Soldatinnen- bzw. Polizistinnenberuf, weshalb hier der manifeste Gehalt der Aussagen bewertet wird.

Die Themenfindung im Verlauf der Datenauswertung erfolgte durch die beiden Autoren unter Zugrundlegung des Textreduktionsverfahrens<sup>16</sup>, welches zunächst in einem je separaten Arbeitsschritt vorgenommen wurde. Im darauf folgenden Arbeitsschritt wurde die individuelle Themenfindung in einem Teamprozess für die weitere Auswertung vereinheitlicht. Da beide Autoren als Berufsoffiziere militärisch sozialisiert sind, erfolgte diese Vereinheitlichung unter Hinzuziehung eines wissenschaftlichen Assistenten, der nur geringe militärische „Prägungen“ aufwies.<sup>17</sup> Damit wurde seitens der Autoren versucht, auch eine Fremdsicht in die Dateninterpretation einzubringen.

Die Datensicherung der durchgeführten Interviews erfolgte durch Aufzeichnung derselben auf einem digitalen Datenträger. Diese Audiodateien wurden anschließend nach folgenden Transkriptionsregeln<sup>18</sup> verschriftlicht:

- Zeilennummerierung in 5er-Blöcken
- Kodierung der Gesprächsteilnehmerinnen (Eignungsprüfung Interviewpartnerin IP 1 – IP 10, Vorbereitungswochenende IP 1 – IP 31, Polizeischülerinnen IP 1 – IP 25)
- Angabe von Pausen
- Angabe von nichtverbalen Äußerungen und situationsspezifischen Geräuschen
- Unterstreichung von auffälligen Betonungen

---

<sup>15</sup> Vgl. Froschauer/Lueger, 2003, S. 111.

<sup>16</sup> Vgl. Froschauer/Lueger, 2003, S. 159-162.

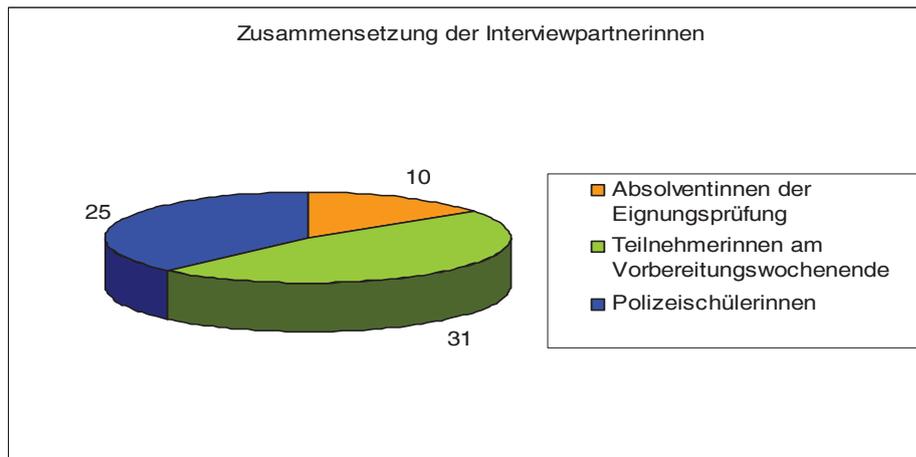
<sup>17</sup> Bei dem Mitarbeiter handelte es sich um Rekrut Simon Tasso, M.A., MAIS, der nach Abschluss seiner vierwöchigen Basisausbildung 1 „kurz“ als wissenschaftlicher Assistent am Institut für Human- und Sozialwissenschaften diensteingeteilt wurde.

<sup>18</sup> Vgl. Froschauer/Lueger, 2003, S.88.

- Markierung von Unverständlichem, schlechtverständlichen Stellen und gedehnter Sprechweise

#### 1.4 Die Untersuchungsgruppe – Zusammensetzung, Anforderungen, Zugang

Die Untersuchungsgruppe bestand aus 66 Interviewpartnerinnen und setzte sich zum einen im militärischen Bereich aus *Teilnehmerinnen eines Vorbereitungswochenendes* (N=31) sowie *Absolventinnen der Eignungsprüfung* (N=10) und zum anderen aus *Polizeischülerinnen* (N=25) während ihrer Grundausbildung zusammen.



**Tabelle 1 Zusammensetzung der Interviewpartnerinnen**

Bei der Auswahl der Interviewpartnerinnen wurde nach folgenden Kriterien vorgegangen:

- „1. Wer verfügt über die relevanten Informationen?
2. Wer ist am ehesten in der Lage, präzise Informationen zu geben?
3. Wer ist am ehesten bereit, Informationen zu geben?
4. Wer von den Informanten ist verfügbar?“<sup>19</sup>

Im Zuge der Vorbereitung auf die Interviews wurde durch die Autoren angenommen, dass sich die *Teilnehmerinnen eines Vorbereitungswochenendes* von

<sup>19</sup> Gorden, 1975, S. 196-197. zitiert nach Gläser/Laudel, 2010, S. 117.

*Absolventinnen der Eignungsprüfung* unterscheiden. *Teilnehmerinnen des Vorbereitungswochenendes* erhalten ihren Informationsstand bestenfalls durch Informationsveranstaltungen des Österreichischen Bundesheeres, Tage der offenen Tür, Waffenschauen, Teilnahme an einem Girls' Day oder durch Informationen in ihrer Schul-/Berufsausbildung durch ausgebildete Informationsoffiziere des ÖBH. *Absolventinnen der Eignungsprüfung* haben in der Regel nicht nur ein Vorbereitungswochenende absolviert, sondern aufgrund der Konkretisierung ihres Berufswunsches ihren Wissensstand vertieft.

Beide Gruppen verbindet das Interesse am Beruf der Soldatin und die formale Abgabe einer schriftlichen Freiwilligenmeldung. Die *Absolventinnen der Eignungsprüfung* unterscheiden sich jedoch von den *Teilnehmerinnen am Vorbereitungswochenende* aufgrund der gezielten, insbesondere körperlichen, Vorbereitung auf diese. Im Falle einer positiven Eignungstestung finden anschließend ein konkretes Karrieregespräch und eine entsprechende Einplanung in die Organisationsstruktur des Österreichischen Bundesheeres durch das Heerespersonalamt statt.

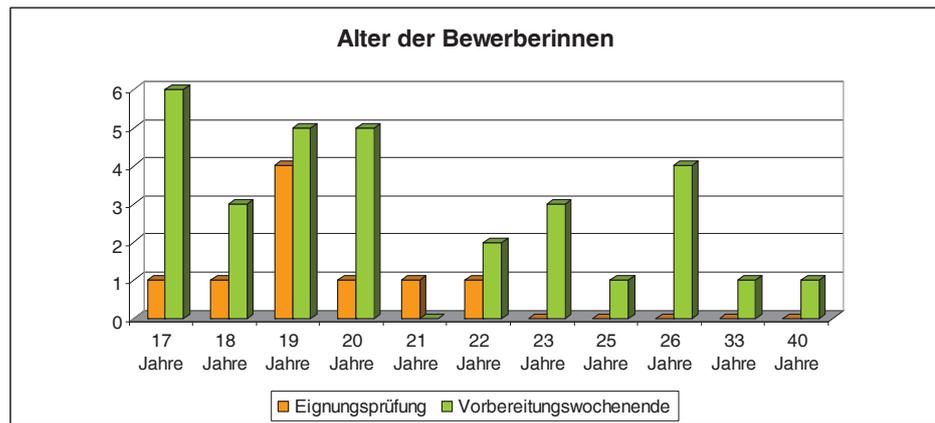
## 2. Interviews Bewerberinnen zum Soldatinnenberuf „Eignungsprüfung“ und „Vorbereitungswochenende“

### 2.1 Soziografische Daten der Bewerberinnen

Die Interviewstichprobe „*Absolventinnen der Eignungsprüfung*“ setzte sich aus zehn Frauen im Alter von 17 bis 22 Jahren zusammen. Von diesen bestanden zwei Frauen die sportliche (2400m-Lauf, Klimmzüge) und eine Frau die psychologische Überprüfung nicht. Das Nichterreichen der körperlichen Limits ist aus Sicht der Autoren aufgrund der angegebenen Sportbiographie der Probandinnen (10 Jahre Thai-Boxen bzw. Radfahren und Laufen) durch entsprechendes Training kompensierbar. Nach Rücksprache mit den zuständigen Prüfunteroffizieren des Heerespersonalamts ist bei den vorläufig sportlich negativ beurteilten Teilnehmerinnen beim nächsten Antreten zur Eignungsprüfung ein positiver Abschluss erwartbar. Deshalb fanden diese Teilnehmerinnen im Auswertungssample Berücksichtigung. Durch die Verfasser dieser Studie wurde die Kandidatin mit vorläufig negativer psychologischer Eignung jedoch nicht in das Sample aufgenommen. Daher setzt sich das zu berücksichtigende Gesamtsample aus neun *Absolventinnen der Eignungsprüfung* zusammen.

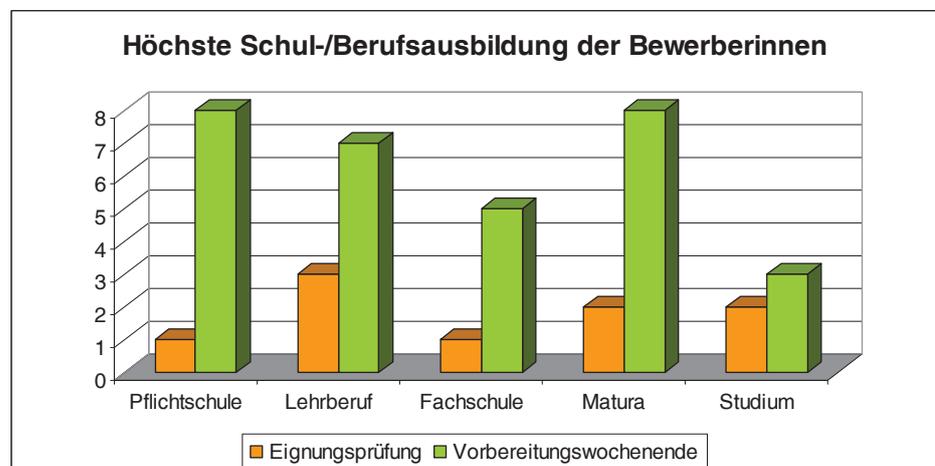
#### 2.1.1 *Alter, höchste abgeschlossene Schul-/Berufsausbildung, Hobbys*

Die Altersstruktur der *Absolventinnen der Eignungsprüfung* erstreckte sich von 17 bis 22 Jahren und lag im Mittel bei 19,3 Jahren, jene der *Teilnehmerinnen des Vorbereitungswochenendes* von 17 bis 40 Jahren, mit einem durchschnittlichen Alter von 21,5 Jahren.



**Tabelle 2 Alter der Bewerberinnen**

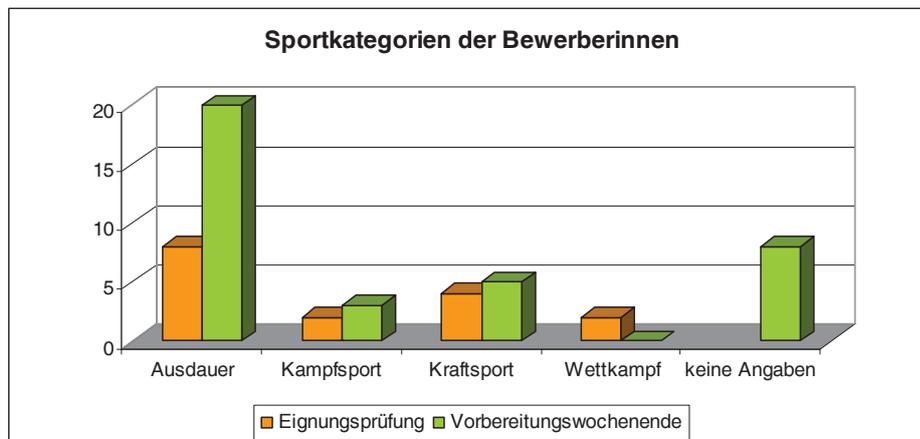
Die höchste abgeschlossene Schul- oder Berufsausbildung lässt sich in folgender Weise darstellen:



**Tabelle 3 Höchste abgeschlossene Schul-/Berufsausbildung der Bewerberinnen**

Ein weiterer Bereich hinterfragte die Hobbys der *Bewerberinnen*. Hier reichten die Antworten von Sprachen und Musik in allen Facetten bis hin zu Malen und „mit Freunden etwas gemeinsam unternehmen“. Ein gemeinsames Hobby aller *Bewerberinnen*, das von den Autoren für den Soldatinnenberuf als wesentlich bewertet wird, war der Sport, weshalb dieser in der folgenden Grafik dargestellt wird.

Die sportlichen Angaben wurden in die Kategorien „Ausdauer“, „Kraftsport“, „Kampfsport“ und „Wettkampf“ zusammengefasst. Aufgrund der breitgefächerten Antworten der *Bewerberinnen* ergaben sich zum Teil Mehrfachnennungen, die in der Tabelle Berücksichtigung fanden.



**Tabelle 4 Sportkategorien der Bewerberinnen**

### 2.1.2 *Alter, höchste abgeschlossene Schul-/Berufsausbildung, Hobbys – Bewertung*

Augenscheinlich ist der unterschiedliche Altersdurchschnitt der *Absolventinnen der Eignungsprüfung* und der *Teilnehmerinnen am Vorbereitungswochenende*. Es fällt auf, dass an der Eignungsprüfung eher jüngere Absolventinnen teilnehmen.

#### Hypothese 1:

**An der Eignungsprüfung nehmen nur jüngere Frauen teil.**

Eine weitere Analyse zeigt, dass ältere Bewerberinnen nur im Sample der *Teilnehmerinnen am Vorbereitungswochenende* aufscheinen und somit nicht an der Eignungsprüfung antreten. Eine mögliche Erklärung dafür liefern die Prüfunteroffiziere des Heerespersonalamtes. Sie versuchen im Rahmen des Vorbereitungswochenendes, auch eine realistische Darstellung des sportspezifischen Teils der Eignungsprüfung zu vermitteln. Dabei machen vor allem die älteren Bewerberinnen die Erfahrung, dass sie mit den

körperlichen Limits überfordert sind und fassen daher den Entschluss, nicht mehr an der Eignungsprüfung anzutreten.

Hypothese 2:

**Ältere Teilnehmerinnen am Vorbereitungswochenende nehmen aufgrund der geforderten körperlichen Leistungslimits an der Eignungsprüfung nicht teil.**

Eine Analyse der höchsten abgeschlossenen Schul- bzw. Berufsausbildung der *Bewerberinnen* lässt erkennen, dass die Bildungsbiographien von der Pflichtschulabsolventin bis zum Abschluss eines Studiums reichen.

Im vorhandenen Sample weisen vier *Absolventinnen der Eignungsprüfung* (44 Prozent) mit positiv absolvierter Reifeprüfung die erforderliche Vorbildung auf, um die Offizierslaufbahn einschlagen zu können. Davon strebt nur eine diese Karriere an. Die Auswertung der *Teilnehmerinnen am Vorbereitungswochenende* zeigt mit 35 Prozent einen etwas geringeren Anteil von Maturantinnen und Frauen mit abgeschlossenem Studium. Von diesen gibt rund die Hälfte auf die Frage nach ihrer konkreten Berufsvorstellung an, Offizier werden zu wollen.

Ebenso auffallend ist der mit 25 Prozent höhere Anteil an Pflichtschulabsolventinnen bei den *Teilnehmerinnen am Vorbereitungswochenende* im Vergleich zu den elf Prozent bei den *Absolventinnen der Eignungsprüfung*.

Die Auswertung der sportlichen Aktivitäten lässt eine Affinität hin zum Ausdauersport erkennen. Ebenso fällt auf, dass die sportlichen Aktivitäten von den Befragten dem Bereich „*Hobbys*“ zugeordnet werden. Weil die Befragten ihre Sportaktivitäten im Rahmen einer offenen Fragestellung nannten, kann davon ausgegangen werden, dass die Sportausübung als „*Lebensphilosophie*“ und nicht lediglich zur Vorbereitung auf die Eignungsprüfung verstanden wird.

Die Sportberatung seitens der Prüfunteroffiziere des Heerespersonalamtes im Rahmen des Vorbereitungswochenendes wird dabei von den Absolventinnen der Eignungsprüfung als sehr hilfreich und professionell bewertet. So gibt IP 2 (EPr) folgendes an:

*„[es war] sehr hilfreich, insbesondere was den Sport angeht. Ich bin so froh, dass ich es gemacht habe. Vor zwei Monaten hat das ganz anders ausgesehen. Da habe ich einen Liegestütz zusammengebracht und drei Klimmzüge. Und ich habe dann einen Trainingsplan bekommen, an den habe ich mich genau gehalten und ich glaube vierzehn Liegestütz und zehn Klimmzüge, also hat [es] hingehaut. Das finde ich überhaupt super, dass*

*sie da wirklich einen so unterstützen. Dass ich einen Trainingsplan kriege. Dass ich genau weiß, wann ich wie trainieren soll, wie viel, wie oft ich Pause machen soll. Das hat mir extremst geholfen.*<sup>20</sup>

Die Auswertung des Vorbereitungswochenendes lässt bei den Teilnehmerinnen ebenfalls eine Affinität hin zum Ausdauersport erkennen. Darüber hinaus geben auch fünf Teilnehmerinnen (16 Prozent) an, keinen Sport zu betreiben.

Hypothese 3:

**Absolventinnen der Eignungsprüfung sind sporterfahren. Die Sportererfahrung spannt den Bogen vom zumindest seriösen Hobby bis zum Leistungssport.**

## **2.2 Erstkontakt**

Hier wurde der Frage nachgegangen, auf welche Art und Weise die *Bewerberinnen* vom Beruf der Soldatin erfahren haben und damit in ihrer Berufswahl zur Soldatin beeinflusst wurden. Unter der Kategorie „Werbung“ wurden dabei der Girls’ Day, Zeitungsinserate und der Internetauftritt des Österreichischen Bundesheeres subsummiert. Die nächste Grafik gibt darüber Aufschluss.

---

<sup>20</sup> Transkript IP 2 (EPr), Zeilen 45-50.

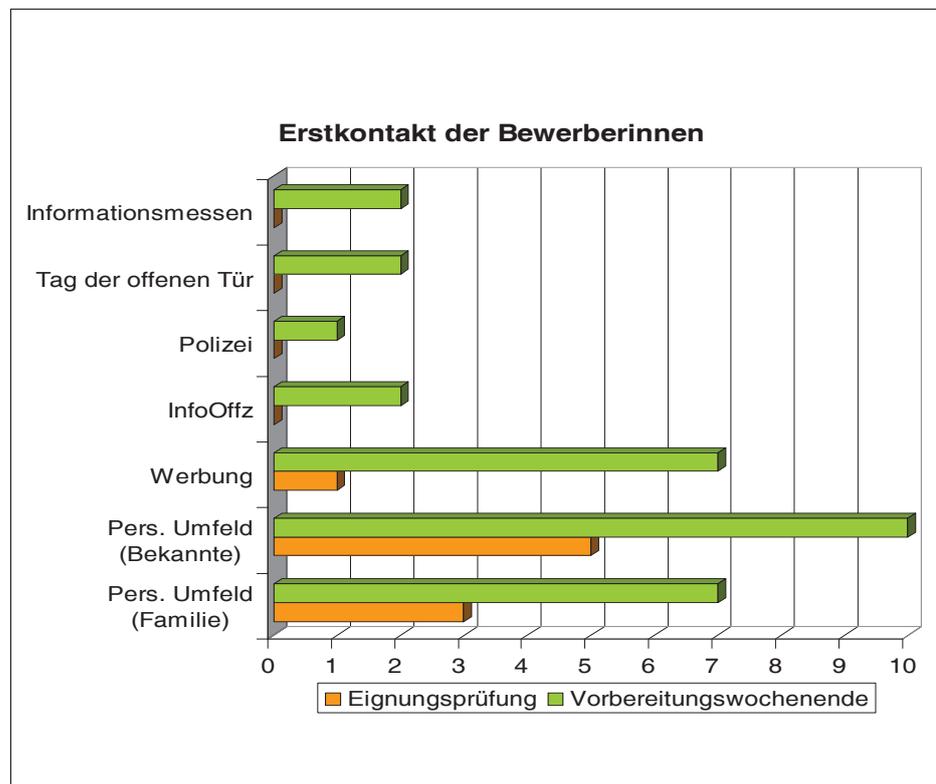


Tabelle 5 Erstkontakt der Bewerberinnen

### 2.2.1 Erstkontakt – Bewertung

8 von 9 Absolventinnen der Eignungsprüfung (89 Prozent) erhalten aus ihrem privaten Umfeld durch Vertrauenspersonen, die im Österreichischen Bundesheer tätig waren oder noch immer beschäftigt sind, den ausschlaggebenden Impuls, um sich für den Soldatinnenberuf zu entscheiden. IP 8 (EPr) gibt auf die Frage, auf welche Art und Weise sie vom Soldatinnenberuf erfahren hat, an: „Also mein Bruder, der war ... Unteroffizier im Sanitätsbereich und der hat mir das Ganze schmackhaft gemacht und wegen ihm bin ich heute hier.“<sup>21</sup> Hieraus lässt sich ableiten, dass das Interesse am Soldatinnenberuf offensichtlich nicht primär über gesetzte Werbemaßnahmen geweckt wird. Den dominanten Faktor hinsichtlich des

<sup>21</sup> Transkript IP 8 (EPr), Zeilen 2-4.

Erstkontaktes stellen Empfehlungen durch aktive oder ehemalige Grundwehrdiener bzw. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Österreichischen Bundesheeres dar, die den Soldaten- und Soldatinnenberuf als attraktiv erachten.

Die Bedeutung des persönlichen Umfeldes für die Wahl zum Soldatinnenberuf wird durch die Ergebnisse des *Vorbereitungswochenendes* relativiert. Hier liegt der Wert des „persönlichen Umfeldes“ bei rund 60 Prozent. Darüber hinaus gewinnen auch andere Einflussfaktoren wie „Tage der offenen Tür“ oder die Arbeit des Informationsoffiziers an Bedeutung. Des Weiteren gibt eine Teilnehmerin an, im Rahmen des Auswahlverfahrens bei der Polizei von der Möglichkeit, Soldatin werden zu können, erfahren zu haben.

#### Hypothese 4:

**Die entscheidenden Impulse zur Wahl des Soldatinnenberufs kommen aus dem persönlichen Umfeld.**

#### Hypothese 5:

**Gesetzte Werbemaßnahmen seitens des Bundesheeres unterstützen den Impuls zur Wahl des Soldatinnenberufs, sind jedoch in der Regel kein primärer Impulsgeber.**

#### Hypothese 6:

**Das persönliche Umfeld als Impulsgeber zur Wahl des Soldatinnenberufs gewinnt im Rahmen der Personalgewinnung auf dem Weg von der Freiwilligenmeldung hin zur Eignungsprüfung progressiv an Bedeutung.**

Der große Einfluss des persönlichen Umfeldes als Impulsgeber zur Berufswahl darf jedoch nicht dazu führen, die Bedeutung anderer Erstkontaktmöglichkeiten zu vernachlässigen. Zum Beispiel wird der „Girls’ Day“ von fünf von einunddreißig *Teilnehmerinnen des Vorbereitungswochenendes* als Erstkontakt angegeben. Zieht man den Mittel- und Personalaufwand in Relation zu der Anzahl an tatsächlich interessierten Frauen, erscheint das Resultat auf den ersten Blick bescheiden. Gleichwohl ist er neben dem „persönlichen Umfeld“ mit 16 Prozent der zweitwichtigste Erstkontakt. Der „Girls’ Day“ stellt eine wesentliche Möglichkeit für Frauen dar, mit jungen Soldatinnen von der Truppe in Kontakt zu treten zu können. Oberst Spenlingwimmer, Leiter

des Zentrums der Sicherheitsexekutive/Abteilung I/9-Sicherheitsakademie des Bundesministeriums für Inneres, ist hier zuzustimmen, wenn er angibt, dass sich der Einsatz von jungen Polizistinnen und Polizeischülerinnen bei Plattformen wie Berufsinformationsveranstaltungen bewährt hat, weil sie aus ihrem eigenem Erfahrungsschatz berichten können, die Sprache der Bewerberinnen sprechen und somit **glaubhaft** wahrgenommen werden.<sup>22</sup> Bezogen auf das Österreichische Bundesheer bedeutet dies, dass bei solchen Veranstaltungen gezielt junge Soldatinnen eingesetzt werden müssen, um diese notwendige Authentizität zu vermitteln. Aufgrund der geringen Anzahl an dafür geeigneten Soldatinnen, sowie des notwendigen enormen personellen und materiellen Einsatzes und gleichzeitig im Verhältnis geringen Outputs, wäre im Sinne einer „Schwergewichtsbildung“ ein Engagement nur bei ausgewählten Veranstaltungen zweckmäßig.

Nikolaus Hanke, Geschäftsführer der „Media Consult Story Development GmbH“, erstellte im Auftrag des Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport ein Konzept für Werbe- und Rekrutierungsmaßnahmen für Soldatinnen. Im Rahmen eines Experteninterviews mit den Verfassern dieser Studie brachte er einen weiteren Aspekt zur Sprache. Seiner Ansicht nach ist es notwendig, eine Balance zu finden. Einerseits sollten Soldatinnen aufgrund von Authentizitätsgründen notwendigerweise bei Werbeveranstaltungen teilnehmen. Andererseits beklagen diese, dass sie permanent aus dem Soldatinnenalltag herausgerissen und als „Model“ für irgendwelche Veranstaltungen eingeteilt werden. Umgekehrt werden sie von den Soldaten „schief angesehen“, wenn sie aufgrund dieser „Fototermine“ den dienstlichen Aufgaben nicht nachkommen können und dadurch zum Teil eine Mehrbelastung bei den Kameraden entsteht. Im Sinne des militärischen Führungsgrundsatzes „*Schwergewichtsbildung*“ sieht Hanke die Notwendigkeit, den Einsatz von Soldatinnen auf wenige ausgewählte Events zu reduzieren. Zum einen ist damit klar, dass alle Soldatinnen bei diesen Events eingebunden sind, zum anderen sind diese Events auch langfristig planbar. Damit kann beiden oben angeführten Bedenken Rechnung getragen werden. Hanke schlägt zur Entschärfung der beschriebenen Problematik den Einsatz von Videos vor, die den Soldatinnenalltag glaubhaft darstellen.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Gedächtnisprotokoll Gespräch der Verfasser mit Oberst Spenlingwimmer am 21.04.2015, 10:00-11:40 Uhr in seinem Büro (Hervorhebung durch die Autoren).

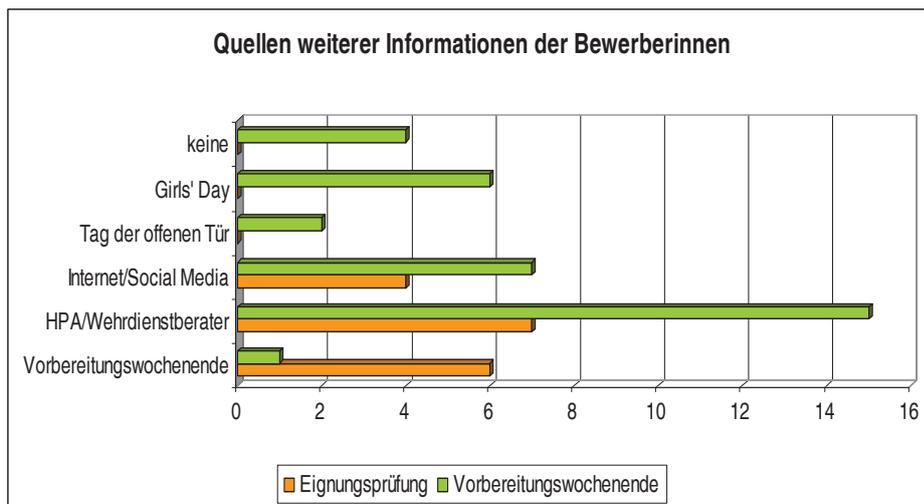
<sup>23</sup> Vgl. Experteninterview Nikolaus Hanke, Zeilen 180-240.

### Hypothese 7:

Der „Girls' Day“ stellt eine der wenigen Möglichkeiten für Interessentinnen dar, mit Soldatinnen von der Truppe persönlich Kontakt aufnehmen zu können, um sich ein authentisches Bild über den Soldatinnenberuf zu machen, verlangt aber einen erheblichen Mittel- und Personaleinsatz.

## 2.3 Spezifische Beratung

Über den Erstkontakt hinaus wurde nachgefragt, ob und auf welche Art und Weise weitere Informationen eingeholt wurden. In diesem Zusammenhang ergab sich folgende Kategorisierung, wobei Mehrfachmeldungen inkludiert sind:



**Tabelle 6 Quellen weiterer Informationen der Bewerberinnen**

### 2.3.1 Spezifische Beratung – Bewertung

Das Vorbereitungswochenende wird seitens der *Absolventinnen der Eignungsprüfung* als äußerst wichtig eingestuft. Dies deshalb, weil hier detaillierte Informationen über den Soldatinnenberuf durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Heerespersonalamtes transportiert werden. Diese Informationen inkludieren z. B. die Karrieremöglichkeiten

innerhalb des Österreichischen Bundesheeres. So antwortet IP 7 (EPr) auf die Frage, wie sie mit der Beratung zufrieden war: „*Schon, also sie machen es ja nicht zum ersten Mal und sie wissen ja wovon sie reden. Also es hat schon alles Hand und Fuß gehabt.*“<sup>24</sup>

Hypothese 8:

**Die Absolventinnen der Eignungsprüfung stufen die Informationen über den Soldatinnenberuf seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Heerespersonalamtes als sehr wichtig ein.**

Hypothese 9:

**Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Heerespersonalamtes werden von den Absolventinnen der Eignungsprüfung als sehr kompetent bewertet.**

Durch die Wehrdienstberater und -beraterinnen des Heerespersonalamtes wird aber ebenso eine realistische Darstellung des Soldatinnenalltags mit seinen Belastungsanforderungen vermittelt. Insbesondere wird in diesem Zusammenhang die Notwendigkeit einer ausreichenden körperlichen Leistungsfähigkeit hervorgehoben. Dazu gibt IP 1 (EPr) an:

*„Ich glaube, die [anderen Teilnehmerinnen des Vorbereitungswochenendes] unterschätzen das ziemlich. Wenn die dann mit den Converse-Schublen [Sportschuhe für Basketball oder Tennis, jedoch keine geeigneten Laufschuhe] kommen und laufen, dann weiß ich eh schon, dass das nichts wird. Es ist schwierig, denn die Meisten glauben ja Bundesheer, da werde ich schon hineinkommen ... aber es gehört schon viel Sportlichkeit und Leistungsfähigkeit dazu.“*<sup>25</sup>

Absolventinnen der Eignungsprüfung, die Sport als Hobby und Teil ihrer Lebenseinstellung angegeben haben, wissen, wie sich Sport anfühlt und können mit der professionellen Trainingsberatung am Vorbereitungswochenende als konkrete Hilfestellung umgehen, indem sie die Trainingsvorgaben auch umsetzen. Durch diese professionelle Trainingsberatung wird eine motivationale Wirkung erzeugt, wie das Zitat unter Pkt. 2.1.2 verdeutlicht.

---

<sup>24</sup> Transkript IP 7 (EPr), Zeilen 18-20.

<sup>25</sup> Transkript IP 1 (EPr), Zeilen 81-84, Ergänzungen durch die Verfasser.

#### Hypothese 10:

**Die professionelle „Leistungsdiagnostik“ und Trainingsberatung seitens der Prüfunteroffiziere stellen einen wesentlichen Beitrag zum Bestehen des sportlichen Teils der Eignungsprüfung dar.**

Darüber hinaus wird durch die professionelle Beratung der Prüfunteroffiziere bei den *Teilnehmerinnen am Vorbereitungswochenende* eine realistische Einschätzung der individuellen körperlichen Leistungsfähigkeit erreicht, die in weiterer Folge zu einem Selektionsprozess hinsichtlich des Antretens bei der Eignungsprüfung führt. Mit anderen Worten: Es treten nur jene Frauen zur Eignungsprüfung an, die sich körperlich stark genug fühlen, diese zu bestehen. Damit wenden die Prüfunteroffiziere des Heerespersonalamtes auch indirekt einen Imageschaden für das Österreichische Bundesheer ab. Negative Ergebnisse bei der Sportüberprüfung würden sehr wahrscheinlich zu einer negativen Bewertung des Bundesheeres und des Soldatinnenberufes führen.

Als weitere Quelle zur spezifischen Informationsbeschaffung nutzen bereits 44 Prozent der *Absolventinnen der Eignungsprüfung* das Internet bzw. Social Media. Angesichts der Tatsache, dass bezogen auf das Alter die *Bewerberinnen* für den Soldatinnenberuf der Generation der „*digital natives*“ angehören, wird die Nutzung dieser Informationsquelle weiter zunehmen. Wesentlich dabei ist, dass für diese Generation Informationsbereitstellung im Internet selbstverständlich ist. Das Fehlen von Information wird hingegen als unprofessionell wahrgenommen.

Auch für die *Teilnehmerinnen des Vorbereitungswochenendes* fungieren die Wehrdienstberater und -beraterinnen des Heerespersonalamtes in einem überdurchschnittlichen hohen Maß als sekundäre Informationsquelle, wenn es darum geht, detaillierte Informationen zum Soldatinnenberuf zu erhalten. So gibt IP 22 (Vorbereitungswochenende) dazu an: „... dann habe ich im Heerespersonalamt in Graz angerufen und ... gleich am nächsten Tag einen Termin gehabt ... und dort habe ich dann mit einer Frau gesprochen und die hat mir das dann so faszinierend erzählt, dass mich das noch einmal fasziniert hat.“<sup>26</sup> Auf die Nachfrage, von wem die spezifische Beratung durchgeführt wurde, gibt IP 22 (Vorbereitungswochenende) an, von einem weiblichen Unteroffizier.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Transkript IP 22 (Vorbereitungswochenende), Zeilen 21-25.

<sup>27</sup> Vgl. Transkript IP 22 (Vorbereitungswochenende), Zeile 25.

Hypothese 11:

**Für Teilnehmerinnen am Vorbereitungswochenende stellen Wehrdienstberater und -beraterinnen des Heerespersonalamtes eine überdurchschnittlich wichtige Quelle für weitere Informationen im Rahmen der spezifischen Beratung dar.**

Social Media und Internet werden von 23 Prozent der *Teilnehmerinnen am Vorbereitungswochenende* als Quelle zur weiteren Informationsbeschaffung genutzt. Dies ist zwar im Vergleich zu den *Absolventinnen der Eignungsprüfung* mit den oben genannten 44 Prozent ein geringerer Wert, stellt aber bezogen auf die *Teilnehmerinnen des Vorbereitungswochenendes* die zweithäufigste Nennung dar. Die Wichtigkeit des Internet als Informationsquelle unterstreicht die Aussage von IP 4 (Vorbereitungswochenende). Diese gibt an, dass sie zu Beginn des Vorbereitungswochenendes noch kein Beratungsgespräch geführt, aber im Internet bereits sehr viel zur Thematik gelesen hat.<sup>28</sup> IP 5 (Vorbereitungswochenende) bezeichnet sogar das Internet als ihren Erstkontakt, da sie die Wehrdienstberaterin über das Internet gefunden hat.<sup>29</sup> Wie bereits oben angeführt, kommen die entscheidenden Impulse zur Wahl des Soldatinnenberufs aus dem persönlichen Umfeld. Das Internet stellt jedoch die erste Quelle für weitere Informationen dar, die in weiterer Folge zu einem Kontaktgespräch mit den Wehrdienstberatern und Wehrdienstberaterinnen führen. IP 15 (Vorbereitungswochenende) führt bezogen auf ihre spezifische Beratung an: „*Nein [keine spezifische Beratung]. Nur über meinen Schwager. Ich habe mich beim Heerespersonalamt angemeldet. Ich habe mir die Nummer aus dem Internet rausgesucht, angerufen und ein persönliches Gespräch vereinbart.*“<sup>30</sup>

Hypothese 12:

**Auf dem Weg zum Soldatinnenberuf ist nach dem persönlichen Umfeld als primärer Impulsgeber das Internet die erste Quelle für weitere Informationen.**

Der „Girls’ Day“ und „Tage der offenen Tür“ werden von 26 Prozent der *Teilnehmerinnen am Vorbereitungswochenende* als Quelle zur weiteren Informationsbeschaffung genannt. Wie unter Punkt 2.2.1 bereits angeführt,

---

<sup>28</sup> Vgl. Transkript IP 4 (Vorbereitungswochenende), Zeile 8.

<sup>29</sup> Vgl. Transkript IP 5 (Vorbereitungswochenende), Zeilen 9f.

<sup>30</sup> Transkript IP 15 (Vorbereitungswochenende), Zeilen 10-13.

verlangen solche Veranstaltungen einen erheblichen Mittel- und Personalaufwand, stellen aber eine wesentliche Möglichkeit für Frauen dar, mit jungen Soldatinnen von der Truppe in Kontakt treten zu können und authentische Erfahrungen vermittelt zu bekommen.

## 2.4 Selbstbeschreibung

Die *Bewerberinnen* wurden in einem nächsten Schritt gebeten, sich selbst zu beschreiben. Auch hier kommen Mehrfachnennungen vor, die nachfolgend aufgelistet werden:

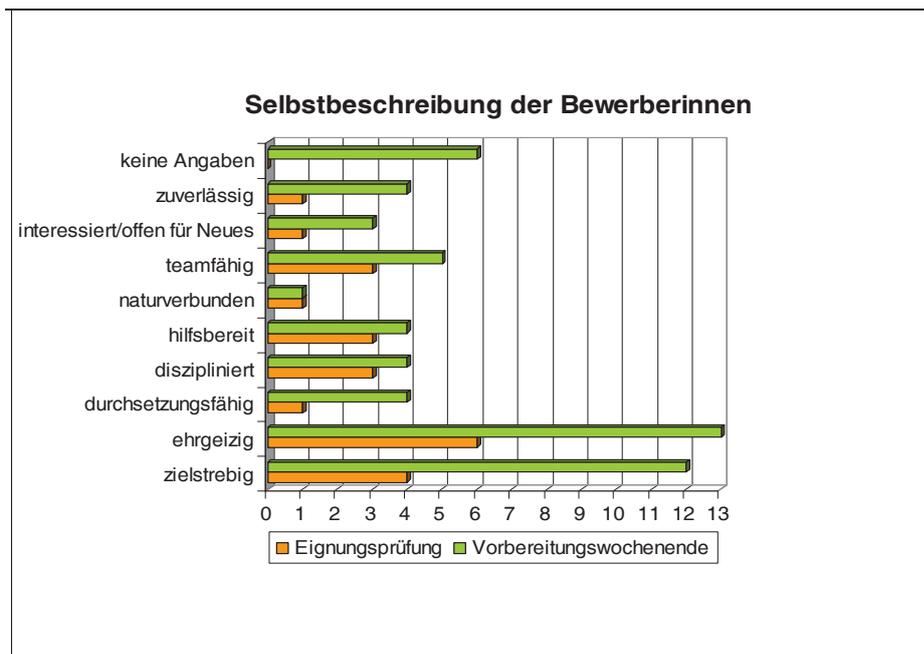


Tabelle 7 Selbstbeschreibung der Bewerberinnen

### 2.4.1 Selbstbeschreibung – Bewertung

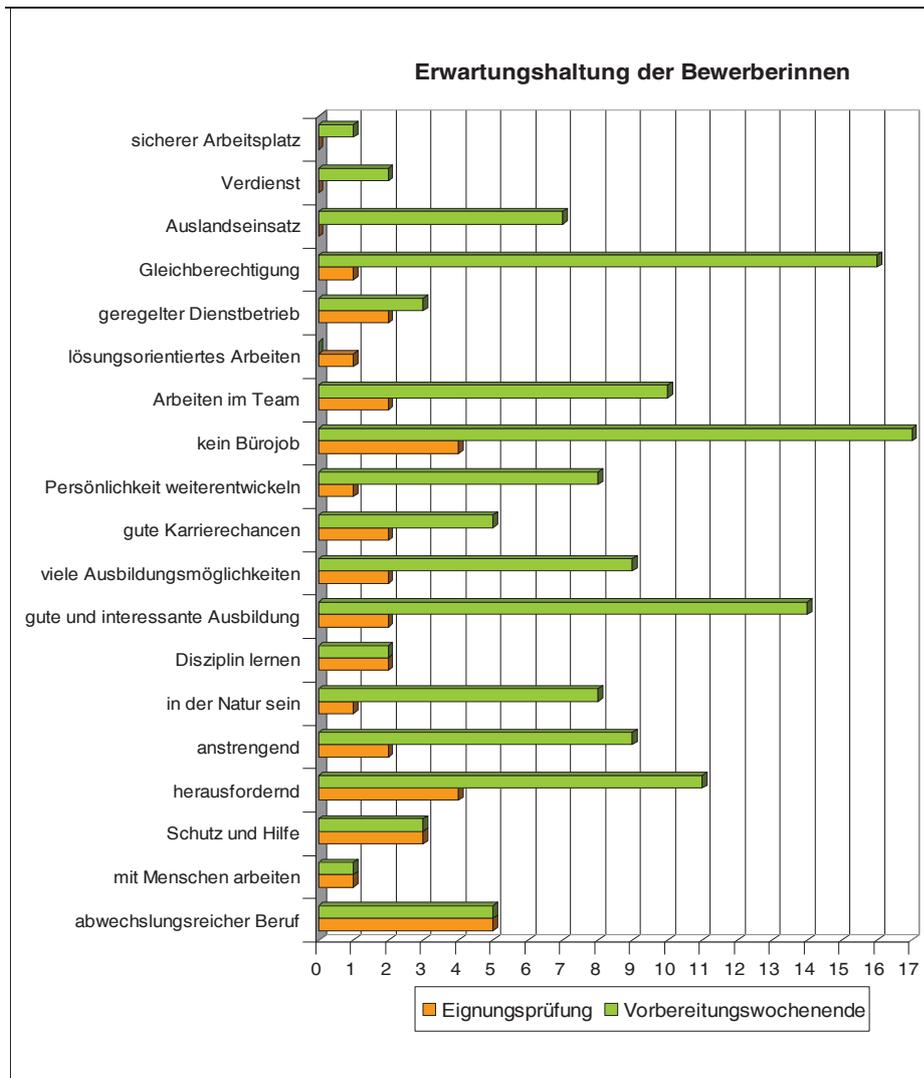
Die *Absolventinnen der Eignungsüberprüfung* schätzen sich selbst als ehrgeizig, zielstrebig und diszipliniert ein. Ehrgeiz, Zielstrebigkeit und Disziplin sind Eigenschaften, die im Soldatinnenberuf einen hohen Stellenwert haben, um im Berufsfeld unter hohen psychischen und physischen

Belastungsanforderungen die Aufträge erfüllen zu können. Ebenso ist es notwendig, eine gewisse Teamfähigkeit aufzuweisen. Auch diese Eigenschaft schreibt sich ein Drittel der *Absolventinnen der Eignungsprüfung* zu. Der Slogan des Österreichischen Bundesheeres „Schutz und Hilfe“ setzt zu den bereits genannten Eigenschaften eine zusätzliche voraus: Hilfsbereitschaft. Ein Drittel der *Absolventinnen der Eignungsprüfung* glaubt, diese Eigenschaftszuschreibung aufzuweisen.

In ähnlicher Weise erfolgen die Angaben der *Teilnehmerinnen am Vorbereitungswochenende* für die Eigenschaften „zielstrebig“ und „ehrgeizig“. Ein signifikanter Unterschied zeigt sich jedoch in den Items „teamfähig“, „hilfsbereit“ und „diszipliniert“. Diese Eigenschaften schreiben sich nur 13 Prozent der *Teilnehmerinnen am Vorbereitungswochenende* zu.

## 2.5 Erwartungshaltung

Ein wesentlicher Aspekt der Datenerhebung war die Frage nach der Erwartungshaltung. Hier äußerten die Interviewten jene Vorstellungen, die sie mit einem attraktiven Soldatinnenberuf in Verbindung bringen. Die nachstehende Tabelle enthält Mehrfachnennungen.



**Tabelle 8 Erwartungshaltung der Bewerberinnen**

### 2.5.1 Erwartungshaltung – **Bewertung**

Die Angaben zur Erwartungshaltung bei den *Absolventinnen der Eignungsprüfung* lässt drei wesentliche Nennungen erkennen: „*abwechslungsreicher Beruf*“, „*herausfordernd*“ sowie „*kein Bürojob*“.

Es zeigt sich, dass die Andersartigkeit des Berufes und die Vielfältigkeit der Möglichkeiten im Österreichischen Bundesheer einen wesentlichen Anreiz

zur Berufswahl darstellen dürften. So gibt IP 8 (EPr) an, dass sie einfach einmal einen Männerberuf ausprobieren möchte<sup>31</sup> und IP 5 (EPr) ergänzt, dass sie das jetzt durchziehen möchte, egal ob im sportlichen Bereich, in einer KPE-Verwendung, bei der Unteroffiziersausbildung oder im Rahmen eines Auslandseinsatzes.<sup>32</sup>

Aus dieser Befundlage kann abgeleitet werden, dass sich die Erwartungshaltungen der *Absolventinnen der Eignungsüberprüfung*, die aufgrund der spezifischen Beratung schon konkrete Vorstellungen bezüglich ihres Berufes haben, mit den tatsächlichen Spezifika des Soldatinnenberufes (physisch und psychisch anstrengend, hierarchische Struktur) decken.

#### Hypothese 13:

#### **Der Anreiz zur Berufswahl „Soldatin“ liegt in der Vielfältigkeit und Andersartigkeit des Berufsbildes.**

Die *Teilnehmerinnen am Vorbereitungswochenende* legen ihre Erwartungshaltung ebenfalls auf „kein Bürojob“ bzw. auf „herausfordernd“. Dieses Ergebnis deckt sich mit der oben angeführten Hypothese. So erwartet sich IP 6 (Vorbereitungswochenende), dass sie schon gefordert wird, die Ausbildung sich abwechslungsreich gestaltet und mit Abenteuer verbunden ist.<sup>33</sup> IP 11 (Vorbereitungswochenende) gibt auf die Fragen, welche Anreize zu ihrer Berufswahl führten und wie aus ihrer Sicht ein attraktiver Soldatinnenberuf aussieht, folgendes an:

*„Ja, das Überleberische, wie zum Beispiel bei den Jägern, ums Überleben kämpfen und Natur und schauen einmal, zwei Tage ohne Essen ‚wie geht es mir?‘, ‚Was tue ich?‘, ‚Was mache ich?‘, einfach das Abenteuer ... aber ich möchte ganz ehrlich nicht ins Büro, deshalb bin ich ja da.“<sup>34</sup>*

Ein neuer Aspekt ergibt sich, wenn diese Zitate mit dem Alter der *Bewerberinnen* verknüpft werden. Wie unter Pkt. 2.1.1 „Alter, höchste abgeschlossene Schul-/Berufsausbildung, Hobbys“ ersichtlich, sind 12 von 31 *Teilnehmerinnen am Vorbereitungswochenende* älter als 22 Jahre. Von diesen 12 suchen 10 eine berufliche Neuorientierung und geben als maßgeblichen Grund dafür an, aus dem Bürojob ausbrechen zu wollen. Daraus lässt sich ableiten, dass neben den bereits bestehenden Rekrutierungsbemühungen

---

<sup>31</sup> Vgl. Transkript IP 8 (EPr), Zeilen 52-53.

<sup>32</sup> Vgl. Transkript IP 5 (EPr), Zeilen 26-28.

<sup>33</sup> Vgl. Transkript IP 6 (Vorbereitungswochenende), Zeilen 22-25.

<sup>34</sup> Transkript IP 11 (Vorbereitungswochenende), Zeilen. 29-40.

und Werbemaßnahmen, die sich derzeit auf jüngere Frauen beziehen, diese Altersgruppe durch eigene Maßnahmen anzusprechen wäre.

Hypothese 14:

**Ältere Teilnehmerinnen am Vorbereitungswochenende sehen den Soldatinnenberuf als Möglichkeit einer beruflichen Neuorientierung.**

Darüber hinaus nimmt „*Gleichberechtigung*“ mit 16 Nennungen (52 Prozent) einen bedeutenden Stellenwert in der Erwartungshaltung der *Teilnehmerinnen am Vorbereitungswochenende* ein. Bemerkenswert in diesem Zusammenhang ist der Umstand, dass diese bei der Befragung der *Absolventinnen der Eignungsprüfung* nur mehr mit einer Nennung (11 Prozent) aufscheint. Dritthäufigste Nennung bei der Erwartungshaltung ist „*gute und interessante Ausbildung*“ mit 14 Nennungen (45 Prozent).

Betrachtet man die Tabelle „*Erwartungshaltung*“, so fällt weiters auf, dass der Auslandseinsatz mit 7 Nennungen (23 Prozent) von den *Teilnehmerinnen am Vorbereitungswochenende* angeführt wird. Die *Absolventinnen der Eignungsprüfung* erwähnen dieses Item nicht. Seitens der Interviewer wurde die Bereitschaft für einen Auslandseinsatz zu einem späteren Zeitpunkt abgefragt, die dort von den *Absolventinnen der Eignungsprüfung* überdurchschnittlich positiv bewertet wurde.<sup>35</sup>

Rund ein Drittel der Befragten gibt in der Erwartungshaltung zum Soldatinnenberuf als weiteres Argument das „*Arbeiten im Team*“ an.

## **2.6 Vergleich Soldatinnenberuf – Polizistin**

Ein weiterer Teil der Befragung war ein Vergleich des Soldatinnenberufes mit dem Beruf der Polizistin. Dies deshalb, weil auch der Polizistinnenberuf im staatlich monopolisierten Sicherheitsbereich angesiedelt ist und für Interessentinnen am Soldatinnenberuf eine alternative Berufswahl darstellen könnte. Die *Bewerberinnen* wurden im Rahmen des Interviews ersucht, aus ihrer Sicht Unterschiede bzw. besondere Merkmale des Soldatinnenberufes und des Berufs der Polizistin anzugeben.

---

<sup>35</sup> Siehe Kapitel 2.7 „Auslandseinsatz“.

### 2.6.1 Vergleich Soldatinnenberuf – Polizistin – **Bewertung**

Die meisten Antworten der *Absolventinnen der Eignungsprüfung* wiederholen Angaben zur Erwartungshaltung. Darüber hinaus können folgende zusätzliche Erklärungsmuster erkannt werden:

Zum einen wird der Soldatinnenberuf als körperlich anstrengender erachtet. Zum anderen wird mit diesem Berufsbild ein straffer Arbeitstag assoziiert. Auch wird der Polizistinnenberuf mit dem Erlernen einer komplexen Gesetzesmaterie verbunden. Schließlich wird im Gegensatz zur militärischen Konfliktbewältigung durch Soldaten, die eher mit Gewaltausübung assoziiert wird, mit dem Beruf der Polizistin ein eher sozialer Lösungsansatz im Berufsvollzug konnotiert. Konkret antwortet IP 7 (EPr) in folgender Weise:

„... die Soldatin hingegen ist gewaltbereiter [als] die Polizistin. Während die Polizistin eher in sozialen Kompetenzen geschult ist, [ist es] die Soldatin eher im taktischen Geschick ... weil die Soldatin glaube ich eher direkter und gewaltbereiter an die Lösung [heran]geht, [werden] die Polizistinnen eher sozialer an das Problem herangehen ...“<sup>36</sup>

An dieser Stelle muss aber erwähnt werden, dass diese Aussage nicht die Meinung des Samples widerspiegelt, sondern eine Einzelansicht darstellt. Auffallend ist hingegen vielmehr die fehlende Vorstellungskraft im Vergleich beider Berufsbilder.

Fasst man die Aussagen der *Teilnehmerinnen des Vorbereitungswochenendes* zusammen, so wird die Polizeiarbeit mit Routine assoziiert. Konkrete Vorstellungen dabei sind: Bekämpfung der Kleinkriminalität, Straßenverkehrsregelung und die damit verbundenen administrativen Tätigkeiten. Des Weiteren wird der Kontakt der Polizei mit der Bevölkerung hervorgehoben. Auch bei dieser Frage werden seitens der *Teilnehmerinnen des Vorbereitungswochenendes* die vielfältigen Möglichkeiten des Soldatinnenberufs unterstrichen.

## 2.7 Auslandseinsatz

Für die Autoren dieser Studie erscheint der Aspekt des Auslandseinsatzes, gerade in Verbindung mit der Berufswahl Soldatin, besonders wichtig zu

---

<sup>36</sup> Transkript IP 7 (EPr), Zeilen. 163-168.

sein. So sieht die Teilstrategie Verteidigungspolitik in ihrem Kapitel 5.2 „Verteidigungspolitisches Leistungsprofil“ explizit einen Pool von zumindest 1100 Soldaten und Soldatinnen als Dauerleistung für Auslandseinsätze vor.<sup>37</sup> Um aus diesem Grund alle *Teilnehmerinnen am Vorbereitungswochenende* und alle *Absolventinnen der Eignungsprüfung* mit der Thematik eines Auslandseinsatzes konfrontieren zu können, wurde in einer eigenen Fragestellung konkret darauf eingegangen.

### 2.7.1 Auslandseinsatz – **Bewertung**

Die Frage nach einer möglichen militärischen Auslandsverwendung wird von acht der neun *Absolventinnen der Eignungsprüfung* (89 Prozent) mit einem „Ja“ beantwortet. IP 2 (EPr) äußert sich dahin gehend wie folgt: *„Jederzeit, damit hätte ich überhaupt kein Problem. Ich denke man bekommt da gute Sichtweisen, wie man Probleme anders angehen könnte und wie es anderswo zugeht ... also, das würde ich jederzeit machen.“*<sup>38</sup> Eine weitere Befragte ergänzt: *„Ja, das möchte ich auf jeden Fall machen und ich möchte auch nicht nur einmal ins Ausland geben, sondern öfter.“*<sup>39</sup> IP 7 (EPr) nimmt in der Beantwortung dieser Frage auch Bezug zu ihrer Vorstellung vom Soldatinnenberuf, indem sie angibt: *„[Auslandseinsatz] Gehört dazu, weil das Bundesheer ist kein – wie soll ich sagen. Kannst nicht jeden Tag in die Kaserne gehen, als ob du in die Werkstatt gehen würdest und dort deine Arbeitszeit absitzt.“*<sup>40</sup> Hier könnte angenommen werden, dass durch die berufsspezifische Beratung seitens des Heerespersonalamtes eine gewisse Beeinflussung der *Absolventinnen der Eignungsprüfung* stattgefunden hat. Dieses Ergebnis deckt sich jedoch mit den Aussagen der *Teilnehmerinnen am Vorbereitungswochenende*, die zum Zeitpunkt des Interviews noch keine Beratung seitens des HPA bekommen hatten. Hier geben 28 von 31 Interviewten (90 Prozent) eine positive Rückmeldung. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die Möglichkeit zu einem Auslandseinsatz bereits unter Pkt. 2.5 „Erwartungshaltung“ von den *Bewerberinnen* als Anreiz zur Berufswahl angeführt worden ist. So gibt IP 6 (*Vorbereitungswochenende*) an: *„Ja also Auslandseinsätze, ich finde es schon sehr interessant ... wenn ich jetzt*

---

<sup>37</sup> Vgl. Teilstrategie Verteidigungspolitik S. 21.

<sup>38</sup> Transkript IP 2 (EPr), Zeilen 84-86.

<sup>39</sup> Transkript IP 6 (EPr), Zeilen 72-73.

<sup>40</sup> Transkript IP 7 (EPr), Zeilen 102-104.

*überlege, würde es mich schon selber auch reizen.*<sup>41</sup> Und IP 22 (Vorbereitungswochenende) erwähnt in diesem Zusammenhang: *„Ja unbedingt. Ich habe mit der Unteroffizierin geredet, die war selber ein halbes Jahr im Ausland und sie hat gesagt, das war so interessant und ich will unbedingt gehen. Ins Ausland gehen.“*<sup>42</sup> Dieses Zitat unterstreicht darüber hinaus die Bedeutung der Authentizität – da als Gesprächspartnerin weiblicher Unteroffizier mit positiver Auslandserfahrung zur Verfügung stand.

Hypothese 15:

**Der Auslandseinsatz stellt für Bewerberinnen einen Anreiz für den Soldatinnenberuf dar.**

## 2.8 Führungsfunktion

Die politische Führung verlangt mit ihrer grundsätzlichen Forderung nach einer Erhöhung des Soldatinnenanteils implizit auch eine Erhöhung der Anzahl von Soldatinnen in Führungsfunktionen. Die Studie widmete deshalb eine Fragestellung dieser Thematik, indem danach gefragt wurde, wie die interviewten Frauen grundsätzlich zu „Frauen in Führungsfunktionen“ stehen. Das „grundsätzlich“ in der Fragestellung berücksichtigt dabei den zum Erhebungszeitpunkt fehlenden Bezug zur militärischen Führungsverantwortung.

### 2.8.1 Führungsfunktion – **Bewertung**

Die Frage nach Führungsverantwortung für Frauen wird von allen *Absolventinnen der Eignungsprüfung* positiv konnotiert. Da Frauen im Gegensatz zu Männern keinen Grundwehrdienst ableisten müssen, sondern grundsätzlich im Rahmen ihrer militärischen Ausbildung zu künftigen Kommandantinnen ausgebildet werden, stellt dieser Zugang eine wesentliche Voraussetzung für den zukünftigen Soldatinnenberuf dar. Eine ähnliche Einstellung zeigen die Antworten der *Teilnehmerinnen am Vorbereitungswochenende*. Hier stehen 81 Prozent einer Führungsfunktion von Frauen positiv gegenüber, 16 Prozent sind sich diesbezüglich unsicher und

---

<sup>41</sup> Transkript IP 6 (Vorbereitungswochenende), Zeilen 53-54.

<sup>42</sup> Transkript IP 22 (Vorbereitungswochenende), Zeilen 51-53.

geben keine Wertung ab, während eine Befragte sich negativ zu Frauen in Führungsfunktion äußerte.

Hypothese 16:

**Bewerberinnen stehen einer Führungsfunktion grundsätzlich positiv gegenüber.**

## **2.9 Konkrete militärische Berufsvorstellung**

Die Frage, ob sich die *Bewerberinnen* schon konkrete militärische Berufsvorstellungen gemacht haben, wurde gewählt, um festzustellen, wie sich der Informations-/Wissensstand bei den Interessentinnen für den Soldatinnenberuf darstellt.

### *2.9.1 Konkrete militärische Berufsvorstellung – Bewertung*

Sämtliche *Absolventinnen der Eignungsprüfung* haben bereits konkrete militärische Berufsvorstellungen, die sich von einer Funktion bei der Militärpolizei, einer Pilotenausbildung, einer Sanitätsausbildung, einer Kaderpräsenzeinheiten-Verwendung bis zu einer allgemeinen Unteroffiziersausbildung erstrecken. Bei den *Teilnehmerinnen des Vorbereitungswochenendes* haben 21 von 31 (68 Prozent) noch keine konkrete Berufsvorstellung. Hier ist festzuhalten, dass die Befragung vor dem Beginn des Vorbereitungswochenendes durchgeführt wurde, weshalb Kenntnisse über konkrete Berufsvorstellungen noch nicht vorhanden sein können. Die Steigerung von 68 auf 100 Prozent bei den *Absolventinnen der Eignungsprüfung* lässt sich mit hoher Wahrscheinlichkeit auf die professionelle Beratung seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Heerespersonalamtes zurückführen. Diese Annahme deckt sich mit den Ergebnissen der Analyse der spezifischen Beratung von *Absolventinnen der Eignungsprüfung* unter Punkt 2.3.1.

### 3. Interviews Polizeischülerinnen

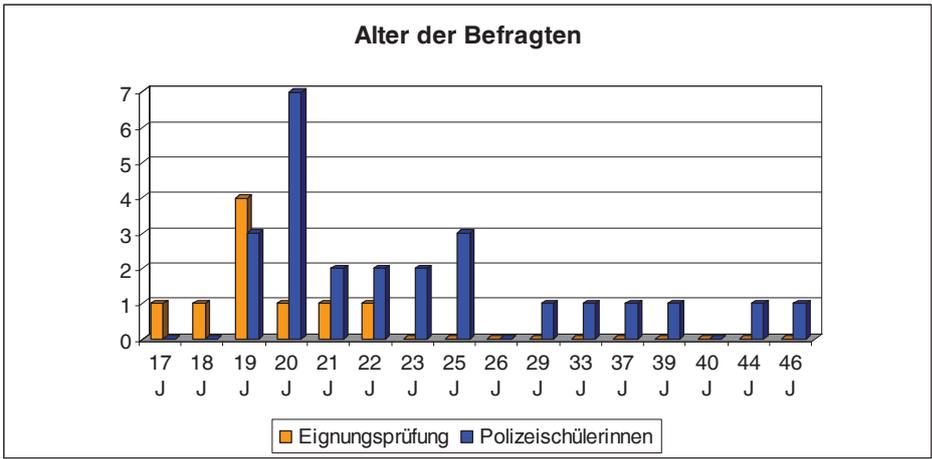
In diesem Kapitel werden die Befragungsergebnisse der *Polizeischülerinnen* nur mit den Ergebnissen der *Absolventinnen der Eignungsprüfung* verglichen. Dies deswegen, weil diese beiden Personengruppen das jeweilige Aufnahmeverfahren positiv abgeschlossen haben. Bei den *Teilnehmerinnen am Vorbereitungswochenende* wurde deren Eignung zum Soldatinnenberuf hingegen noch nicht festgestellt. Inkludiert der Vergleich auch die *Teilnehmerinnen am Vorbereitungswochenende*, wird an den entsprechenden Stellen dieser Arbeit explizit darauf hingewiesen.

#### 3.1 Soziografische Daten der Polizeischülerinnen

Die Untersuchungsgruppe der *Polizeischülerinnen* setzte sich aus 25 Frauen im Alter von 20 bis 48 Jahren zusammen. Von diesen befanden sich acht *Polizeischülerinnen* im ersten Ausbildungsjahr vor Beginn des zweimonatigen Praktikums. Die restlichen siebzehn *Polizeischülerinnen* befanden sich im zweiten Ausbildungsjahr unmittelbar vor ihrer Dienstprüfung und dem abschließenden dreimonatigen Berufspraktikum.

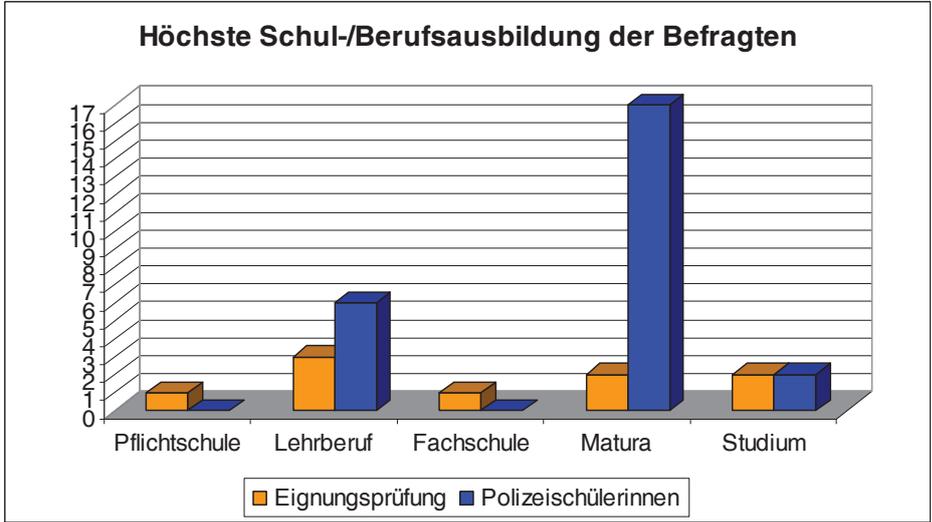
##### 3.1.1 Alter, höchste abgeschlossene Schul-/Berufsausbildung, Hobbys

Die Altersstruktur der *Polizeischülerinnen* erstreckte sich von 20 bis 48 Jahren. Um einen Vergleich mit den *Absolventinnen der Eignungsprüfung* herstellen zu können, wurde die nachfolgende Tabelle um ein bzw. zwei Jahre bereinigt. Damit wird das Lebensalter der *Polizeischülerinnen* zum Antritt ihrer Ausbildung dargestellt. Das entsprechend korrigierte Mittel liegt bei 25,3 Jahren.



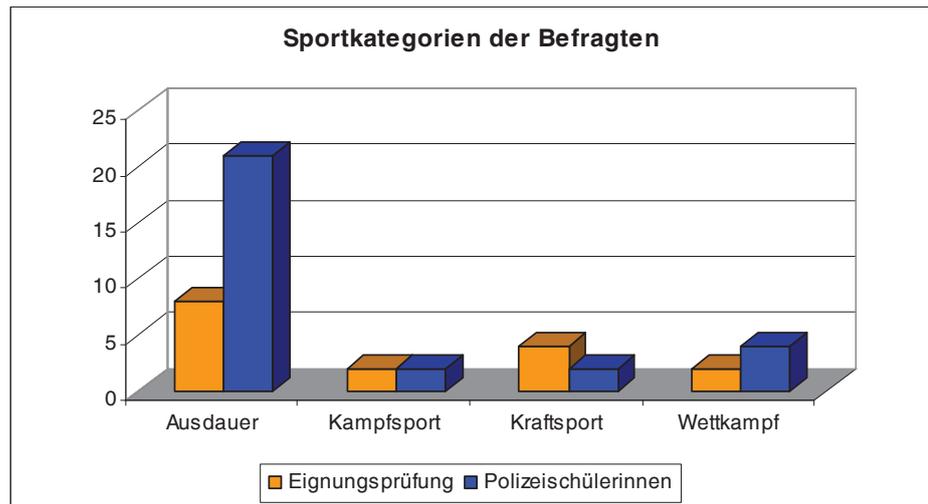
**Tabelle 9 Alter der Befragten**

Die höchste abgeschlossene Schul- und Berufsausbildung lässt sich in folgender Weise darstellen:



**Tabelle 10 Höchste abgeschlossene Schul-/Berufsausbildung der Befragten**

Auch bei den *Polizeischülerinnen* wurden ihre sportlichen Aktivitäten im Rahmen der „Hobbys“ abgefragt und nach denselben Kategorien wie bei den *Absolventinnen der Eignungsprüfung* aufgelistet. Die nachstehende Tabelle berücksichtigt Mehrfachnennungen.



**Tabelle 11 Sportkategorien der Befragten**

### 3.1.2 Alter, höchste abgeschlossene Schul-/Berufsausbildung, Hobbys – **Bewertung**

Das Durchschnittsalter der *Polizeischülerinnen* liegt, wie oben erwähnt, bei 25,3 Jahren. Es ist damit im Vergleich zum Durchschnittsalter der *Absolventinnen der Eignungsprüfung* von 19,3 Jahren wesentlich höher. Eine Erklärungsmöglichkeit ist, dass bei der Polizei mit 01.01.2012 das Alterslimit für den Ausbildungsantritt außer Kraft gesetzt wurde.<sup>43</sup> Beim Österreichischen Bundesheer liegt die Obergrenze für Offiziere bei 28 Jahren zum Zeitpunkt des Ausbildungsbeginns. Das Limit für Unteroffiziere ist 40 Jahre bei Eintritt in den Bundesdienst.<sup>44</sup>

#### Hypothese 17:

**Am Aufnahmeverfahren für den Polizeidienst nehmen auch ältere Frauen teil.**

<sup>43</sup> Vgl. BMI-Homepage, verfügbar unter <http://www.polizei.gv.at/wien/beruf/berufsinformation/8/faq.aspx> [31.12.2015].

<sup>44</sup> Vgl. BMLVS Homepage, verfügbar unter <http://soldatin.bundesheer.at/Der-Weg-ins-Bundesheer-20> [31.12.2015].

Eine Betrachtung der höchsten abgeschlossenen Schul-/Berufsausbildung zeigt bei den *Polizeischülerinnen* einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Maturantinnen. Die Datenerhebung erfolgte in Oberösterreich am Zentrum der Sicherheitsexekutive/Abteilung I/9-Sicherheitsakademie des Bundesministeriums für Inneres. Nach Aussage des Leiters, Oberst Spenlingwimmer, ist das Interesse am Polizisten- und Polizistinnenberuf in Oberösterreich im Vergleich zu den anderen Bundesländern überdurchschnittlich hoch. Deswegen ist beim bundesweit standardisierten Aufnahmeverfahren in Oberösterreich eine höhere Punkteanzahl erforderlich, um mit dem Polizeigrundausbildungslehrgang beginnen zu können. Konkret sind derzeit dafür von möglichen 1000 Punkten ca. 800 erforderlich, in anderen Bundesländern reichen ca. 400 Punkte für die Aufnahme aus.

Wie bei den *Absolventinnen der Eignungsprüfung* kann auch bei den *Polizeischülerinnen* eine Affinität zum Ausdauersport festgestellt werden. Auffallend ist jedoch die im direkten Vergleich geringere Nennung der Sportart „Kampfsport“. So geben 22 Prozent der *Absolventinnen der Eignungsprüfung* diese Sportart an, aber nur acht Prozent der *Polizeischülerinnen*. Da die Polizeigrundausbildung in Hinblick auf die Berufspraxis auch Einsatztechniken beinhaltet, wünscht sich rund die Hälfte der *Polizeischülerinnen* mehr Sport, vielfach Kampfsport, in Vorbereitung auf ihre Streifendiensttätigkeit und sie trainieren in ihrer Freizeit dafür.<sup>45</sup>

An dieser Stelle lohnt sich ein Vergleich der sportlichen Limits der „*Eignungsprüfung Ausbildungsdienst*“ beim Österreichischen Bundesheer und des „*sportmotorischen Leistungstest[s]*“ bei der Polizei. Herangezogen werden die Limits für die Altersgruppe „unter 30 Jahre“, da das Durchschnittsalter aller Befragten in diesem Bereich liegt.

Die Distanz beim Laufstest beträgt bei der Polizei 3000m, beim Österreichischen Bundesheer 2400m. Das Bewertungssystem ist auf ein Punktesystem (ÖBH)<sup>46</sup> bzw. Leistungssystem (Polizei)<sup>47</sup> aufgebaut. In beiden Fällen ist zumindest die Grundstufe (Polizei) bzw. ein Punkt (ÖBH)

---

<sup>45</sup> Vgl. Transkript IP 3 (Polizeischülerin), Zeilen 59f., IP 5 (Polizeischülerin), Zeilen 142f.

<sup>46</sup> Vgl. Limits für die Eignungsprüfung, verfügbar unter [http://karriere.bundesheer.at/backend/dateien/25\\_Limits\\_Eignungspruefung\\_Soldatin.pdf](http://karriere.bundesheer.at/backend/dateien/25_Limits_Eignungspruefung_Soldatin.pdf) [31.12.2015].

<sup>47</sup> Vgl. Sportmotorischer Leistungstest – Limits, verfügbar unter <http://www.polizei.gv.at/wien/beruf/berufsinformation/3/6/beurteilung.aspx> [31.12.2015].

zu erreichen. Für eine positive Gesamtleistung sind jedoch in den anderen Teilbereichen (ÖBH: Liegestütz, Schwimmen, Jump and Reach; Polizei: Liegestütz, Schwimmen, medizinischer Bewegungskoordinationstest) dafür zum Teil höhere Limits zu erreichen. Um eine Vergleichbarkeit herzustellen, wird in der folgenden Bewertung das Mindestlimit herangezogen. Da die Laufdistanz unterschiedlich ist, wird bei der Polizei die Zeitangabe auf 2400m projiziert und, aufgrund der um 600m kürzeren Distanz, das erforderliche Lauflimit um 60 Sekunden reduziert.<sup>48</sup>

<b>Polizei 2400m</b>	<b>Bundesheer 2400m</b>
15:15 Min	13:30 Min

**Tabelle 12 Vergleich Lauflimits**

Bei den Liegestützen kann folgender Vergleich angestellt werden.

<b>Polizei Liegestütz</b>	<b>Bundesheer Liegestütz</b>
7	9

**Tabelle 13 Vergleich Liegestütz**

In diesem Zusammenhang wäre hervorzuheben, dass zum Erreichen von zwei Punkten bei der Eignungsprüfung 11 bis 12 Liegestütze notwendig sind. Dies entspricht bereits der Leistungsstufe des sportmotorischen Leistungstests bei der Polizei.

Die oben dargestellten Tabellen verdeutlichen, dass angehende Soldatinnen eine wesentlich höhere Eignungsfitness, insbesondere im Ausdauerbereich, für die positive Absolvierung der Eignungsprüfung aufbringen müssen. Hinzu kommt, dass Soldatinnen während ihrer Ausbildung ihre Fitness weiter verpflichtend zu verbessern haben.

Hypothese 18:

**Auch ältere Frauen schaffen die sportlichen Limits des Aufnahmeverfahrens für den Polizeidienst.**

---

<sup>48</sup> Die Reduzierung um 60 Sekunden ergibt sich aus je 10 Sekunden weniger pro 400m Laufbahnrunde.

Hypothese 19:

Die positive Absolvierung der „Auswahlverfahren“ verlangt von angehenden Soldatinnen eine wesentlich höhere Fitness (Ausdauer und Kraft) als von angehenden Polizistinnen.

### 3.2 Erstkontakt

Wie auch bei den *Bewerberinnen* für den Soldatinnenberuf wurde auch bei den *Polizeischülerinnen* der Frage nachgegangen, auf welche Art und Weise der Erstkontakt hinsichtlich ihrer Berufswahl zustande kam. Die nachfolgende Vergleichstabelle beinhaltet auch die *Teilnehmerinnen am Vorbereitungswochenende*.

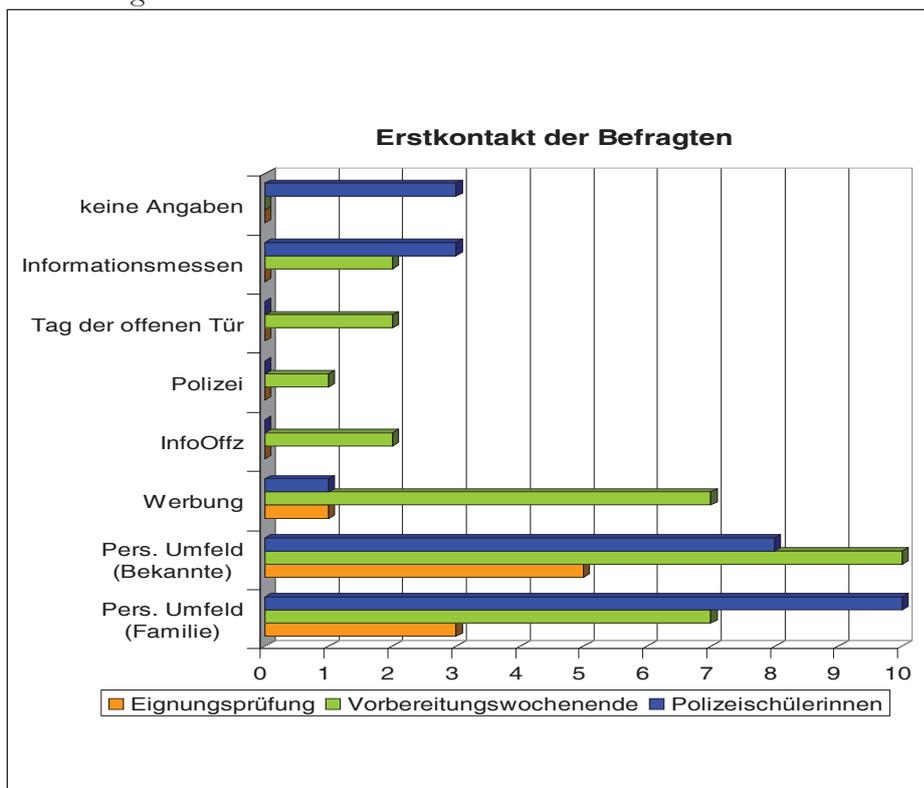


Tabelle 14 Erstkontakt der Befragten

### 3.2.1 Erstkontakt – **Bewertung**

Wie bei den *Bewerberinnen* zum Soldatinnenberuf erfolgt der Erstkontakt bei den *Polizeischülerinnen* durch das persönliche Umfeld. Dabei ist die Familie im Vergleich zum Bekanntenkreis dominanter. Eine detaillierte Betrachtung der Antworten zeigt, dass *Polizeischülerinnen* oft schon im Kindes- bzw. Jugendalter den Wunsch hegen, den Beruf der Polizistin zu ergreifen. Dies lässt sich auf die Omnipräsenz der Polizei in der Gesellschaft zurückführen. Diese beginnt bei Schülerlotsen auf dem täglichen Kindergarten- und Schulweg, setzt sich über die Verkehrserziehung im Elementarschulbereich bis hin zu polizeilichen Amtshandlungen im Alltag fort. So gibt IP 3 (Polizeischülerin) an: „*Schon als Kind eigentlich war die Polizei präsent ... auf der Messe warst, hast du Polizisten gesehen und von da her hat man eigentlich immer bewundernd, eigentlich aufgeblickt und da war eigentlich schon der Wunsch erweckt, da einmal mitzumachen.*“<sup>49</sup> IP 4 (Polizeischülerin) sagt dazu: „*Das war, glaube ich, schon in der Volksschule. Wo eben die Polizisten einmal da sind und das alles herzeigen.*“<sup>50</sup> In Verbindung mit dem persönlichen Umfeld berichtet IP 9 (Polizeischülerin): „*Mein Onkel ist Polizist und das hat mich interessiert. Dann habe ich eigentlich, also mir hat allgemein der Beruf getaugt, als Kind schon. In der Volksschule habe ich schon ‚Was möchtest du werden?‘, habe ich auch Polizist reingeschrieben.*“<sup>51</sup> IP 17 (Polizeischülerin) ergänzt auf die Frage, wie sie vom Beruf der Polizistin erfahren hat: „*... Im Kindergarten allein ist der Beruf schon vorgestellt worden. Da war der Mann von einer Kindergartentante, ein langjähriger Polizist. Dann in der Volksschule für den Radlausweis, Radführerschein ...*“<sup>52</sup> IP 10 (Polizeischülerin) fügt noch die Aspekte Kompetenz und Vorbildwirkung hinzu, indem sie angibt:

*„... dass die extrem kompetent gewirkt haben bei den ... Fahrzeugkontrollen, die was man gehabt hat, als ich das Moped gehabt habe oder wie ich den Führerschein gemacht habe. Für mich waren diese Leute immer sehr kompetent und sehr freundlich und das war halt für mich auch ein bisschen ausschlaggebend, dass ich gesagt habe, ok, das könnte mich interessieren ...“*<sup>53</sup>

---

<sup>49</sup> Transkript IP 3 (Polizeischülerin), Zeilen 6-9.

<sup>50</sup> Transkript IP 4 (Polizeischülerin), Zeilen 6f.

<sup>51</sup> Transkript IP 9 (Polizeischülerin), Zeilen 5-7.

<sup>52</sup> Transkript IP 17 (Polizeischülerin), Zeilen 6-9.

<sup>53</sup> Transkript IP 10 (Polizeischülerin), Zeilen 13-17.

Hypothese 20:

**Die entscheidenden Impulse zur Wahl des Polizistinnenberufs kommen aus dem persönlichen Umfeld.**

Hypothese 21:

**Die gesellschaftliche Omnipräsenz der Polizei trägt zum Berufswunsch „Polizistin“ entscheidend bei.**

### **3.3 Spezifische Beratung**

Über den Erstkontakt hinaus wurde auch bei den *Polizeischülerinnen* nachgefragt, ob und auf welche Art und Weise weitere Informationen zum Polizeiberuf eingeholt wurden.

#### *3.3.1 Spezifische Beratung – Bewertung*

Im Gegensatz zur spezifischen Beratung bei den *Absolventinnen der Eignungsprüfung* tritt die Bedeutung der spezifischen Beratung bei den *Polizeischülerinnen* in den Hintergrund. Hier geben nur drei *Polizeischülerinnen* an, sich über das Internet bzw. über Berufsmessen zusätzlich informiert zu haben. Augenscheinlich reicht die Beratung im persönlichen Umfeld als spezifische Berufsberatung aus. So erklärt IP 1 (Polizeischülerin), dass sie eigentlich alles über Bekannte und Freunde schon erfahren hat.<sup>54</sup>

Hypothese 22:

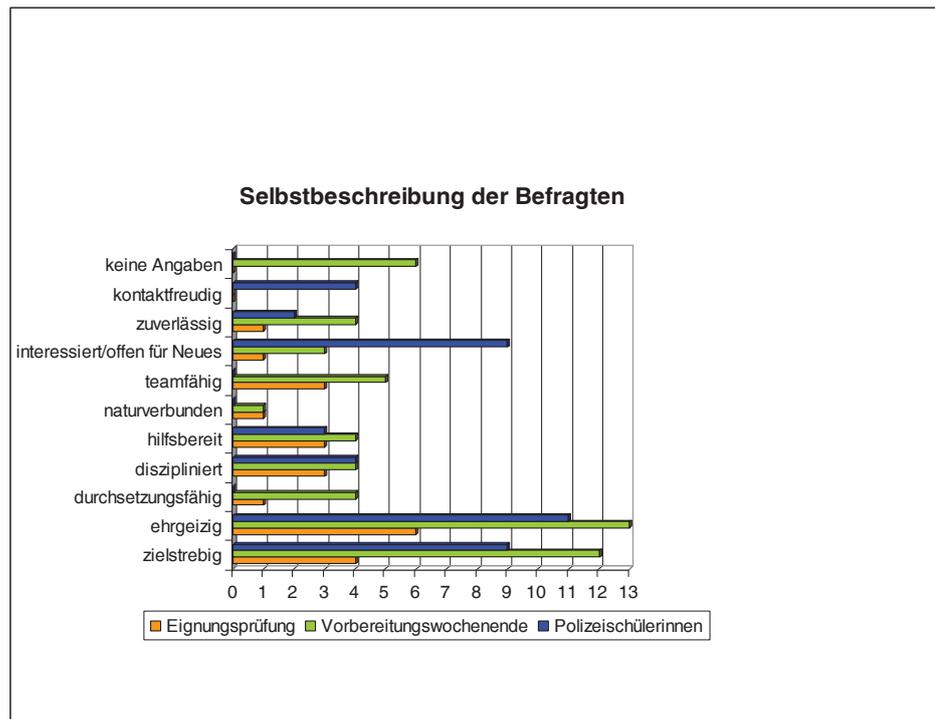
**Die spezifische Beratung hat für die Wahl zum Polizistinnenberuf nur eine nachrangige Bedeutung.**

### **3.4 Selbstbeschreibung**

Auch die *Polizeischülerinnen* wurden ersucht, sich selbst zu beschreiben. In die nachfolgende Tabelle, die neben den *Absolventinnen der Eignungsprüfung* auch die *Teilnehmerinnen am Vorbereitungswochenende* inkludiert, wurden Mehrfachnennungen aufgenommen.

---

<sup>54</sup> Vgl. Transkript IP 1 (Polizeischülerin), Zeilen 22f.



**Tabelle 15 Selbstbeschreibung Befragte**

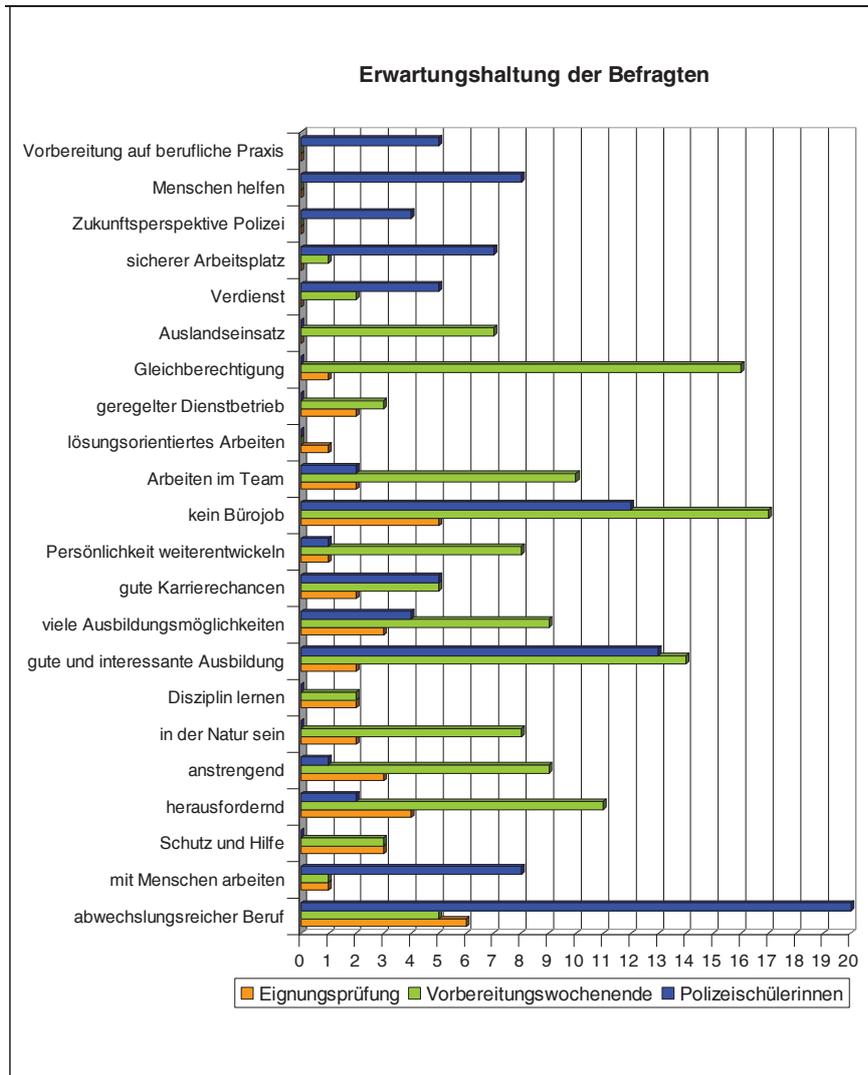
### 3.4.1 Selbstbeschreibung – *Bewertung*

Die *Polizeischülerinnen* schätzen sich selbst als ehrgeizig und zielstrebig ein. Diese Bewertung stimmt mit der Selbstbeschreibung der *Bewerberinnen* überein. Dritthäufigste Nennung bei den *Polizeischülerinnen* ist das „Interesse an Neuem“ mit 36 Prozent. Vierthäufigste Angabe bei den *Polizeischülerinnen* ist mit 16 Prozent „Kontaktfreudigkeit“, die bei den *Bewerberinnen* überhaupt nicht erwähnt wird.

### 3.5 Erwartungshaltung

Ein weiterer Aspekt der Erhebung war die Frage, was sich die *Polizeischülerinnen* vom Beruf „Polizistin“ erwarten. In diesem Abschnitt wurde, da die *Polizeischülerinnen* mitten in ihrer Ausbildung stehen, diese

Fragestellung mit ihren bisherigen Ausbildungserfahrungen ergänzt und verglichen. Die Tabelle enthält Mehrfachnennungen und inkludiert neben den *Absolventinnen der Eignungsprüfung* auch die *Teilnehmerinnen am Vorbereitungswochenende*.



**Tabelle 16 Erwartungshaltung Polizeischülerinnen**

### 3.5.1 Erwartungshaltung – Bewertung

Wie bei den *Absolventinnen der Eignungsprüfung* und den *Teilnehmerinnen am Vorbereitungswochenende* ist das Item „Abwechslungsreicher Beruf“ mit 20 Angaben bei den *Polizeischülerinnen* das meistgenannte Item. Damit ist es mit 80 Prozent auf einem höheren Niveau als bei den *Absolventinnen der Eignungsprüfung* (55 Prozent). So gibt IP 4 (Polizeischülerin) diesbezüglich an: „Man geht nicht jeden Tag ins Büro und es ist [nicht] immer das gleiche, sondern es ist abwechslungsreich und – das ist glaube ich was recht reizvoll ist.“<sup>55</sup> IP 7 ergänzt hierzu: „Dass ich in einen Tag starte und nie wirklich weiß was auf mich zukommt. Und das heißt einfach, diese Routine, dieses in einen Beruf gehen und wissen ‚heute wieder diese Aufgabe‘ und heute muss ich wieder das machen und heute kommt das auf mich zu, dass das einfach wegfällt“<sup>56</sup>

#### Hypothese 23:

#### **Der Anreiz zur Berufswahl „Polizistin“ liegt in der Vielfältigkeit des Berufsbildes.**

Der Aspekt Mensch, in der Tabelle ausgewiesen unter „Mit Menschen arbeiten“ und „Menschen helfen“, stellt bei den *Polizeischülerinnen*, mit in Summe 64 Prozent, die zweithäufigste Nennung dar.<sup>57</sup> Auffallend ist, dass der Faktor Mensch bei den *Absolventinnen der Eignungsprüfung* nur mit dem Item „Mit Menschen arbeiten“ in Verbindung gebracht wird und zudem nur 11 Prozent ausmacht. „Menschen helfen“ wird von den *Absolventinnen der Eignungsprüfung* überhaupt nicht erwähnt. Eine mögliche Erklärung dafür gibt Oberst Spenlingwimmer im Experteninterview mit den Autoren an, wenn er immer wieder die Verknüpfung zwischen Polizei und Gesellschaft betont und darauf hinweist, dass der Polizeidienst vom Kontakt mit der Bevölkerung geprägt sei. Ein zentraler Aspekt stellt für ihn das darauf ausgerichtete Leitbild der Polizei als „Spiegelbild der Gesellschaft“ dar. Dieses Leitbild wurde in Zusammenarbeit mit Bürgern und Bürgerinnen, Polizeilehrern und -lehrerinnen, Polizeischülern und -schülerinnen, Mentoren und Mentorinnen sowie anderen Experten entwickelt. Die

---

<sup>55</sup> Transkript IP 4 (Polizeischülerin), Zeilen 27f.

<sup>56</sup> Transkript IP 7 (Polizeischülerin), Zeilen 41-44.

<sup>57</sup> Die beiden Items wurden mit je 8 Angaben (32 Prozent) von den Polizeischülerinnen bewertet. Da keine Doppelnennung vorliegt, wurden, um den Faktor Mensch besonders hervorzuheben, die beiden Items „Mit Menschen arbeiten“ und „Menschen helfen“ summiert.

Polizistinnen müssen die gesellschaftliche Erwartungshaltung erfüllen. Vertrauen in die Exekutive kann nur durch einen verantwortungsvollen und wertschätzenden Umgang mit der Bevölkerung erreicht werden. Deswegen lässt Oberst Spenlingwimmer vor Beginn der Ausbildung durch die Ausbildungsteilnehmer und -teilnehmerinnen selbstständig Leitsätze zu diesem Leitbild entwickeln und im Laufe der Ausbildung, insbesondere nach den Praktika, überarbeiten und weiterentwickeln. Für ihn zeichnen die Leitsätze den Weg für das Leitbild, weshalb sie in der Ausbildung einen hohen Stellenwert haben.<sup>58</sup> Die Bedeutung des Faktors Mensch gibt IP 10 (Polizeischülerin) in folgender Weise an: „... das Gefühl habe, dass wenn ich da in der Nacht heimgehe oder in der Früh heimgehe, dass ich wirklich etwas getan habe mit der Arbeit, das ich wem geholfen habe ...“<sup>59</sup> IP 2 (Polizeischülerin) ergänzt diesbezüglich: „... einen Tag wo ich draußen bin und dann zu den Leuten komme und denen helfen kann und das war halt dann für mich so der Anreiz, dass ich sage, dass ich wirklich schon zur Polizei gehe ...“<sup>60</sup>

#### Hypothese 24:

**Der Dienst an der Gesellschaft und somit „Menschen helfen wollen“ stellt eine wesentliche Erwartungshaltung der Polizeischülerinnen für den Berufsvollzug dar.**

Dritthäufigste Nennung bei den *Polizeischülerinnen* mit 52 Prozent fällt auf „Gute/interessante Ausbildung“ (22 Prozent bei den *Absolventinnen der Eignungsprüfung*). 48 Prozent der *Polizeischülerinnen* erwarten sich im Berufsvollzug keinen typischen Bürojob. Diese Fragestellung inkludiert, vor allem bei den älteren *Polizeischülerinnen*, auch den Wunsch nach einem Jobwechsel (44 Prozent bei den *Absolventinnen der Eignungsprüfung*).

Auffallend ist der Hinweis von 28 Prozent der *Polizeischülerinnen* darauf, dass der Polizeiberuf einen sicheren Arbeitsplatz darstellt. Für die *Absolventinnen der Eignungsprüfung* stellt dies keine Erwartungshaltung dar. IP 25 (Polizeischülerin) gewichtet einen sicheren Arbeitsplatz wie folgt:

*„Militär, das wäre für mich nie in Frage gekommen ... was tust du dann nachher, wenn man es nicht mehr mag. Ich meine, man lässt sich ja 10 Jahre verpflichten für das Bundesheer und was ist dann nachher? Weil*

---

<sup>58</sup> Gedächtnisprotokoll Gespräch der Verfasser mit Oberst Spenlingwimmer, am 21.04.2015, 10:00-11:40 Uhr in seinem Büro.

<sup>59</sup> Transkript IP 10 (Polizeischülerin), Zeilen 83-85.

<sup>60</sup> Transkript IP 2 (Polizeischülerin), Zeilen 31-33.

*man auch nicht weiß, wie sich das weiterentwickelt in Österreich, mit dem Bundesheer jetzt, ... na ja, weil es ja eh immer heißt, dass das mit dem Budget nicht so gut aussieht und die Kasernen sperren zu.*<sup>61</sup>

Hypothese 25:

**Die Aussicht auf einen sicheren Arbeitsplatz stellt für Polizeischülerinnen einen nicht unwesentlichen Anreiz für die Berufswahl dar.**

Des Weiteren stellt der Verdienst für 20 Prozent der *Polizeischülerinnen* einen Aspekt dar.

Ebenfalls 20 Prozent der *Polizeischülerinnen* erwarten sich eine professionelle Vorbereitung auf den polizeilichen Berufsvollzug. Eine Detailanalyse zeigt hier, dass bezogen auf den theoretischen Teil der Ausbildung diese Erwartungshaltung überwiegend erfüllt wird. Bezogen auf die praktischen Belange (z. B. Einsatztechniken, konkrete Amtshandlungen oder Sport) wünschen sich die *Polizeischülerinnen* eine höhere Gewichtung in der Grundausbildung. In Summe sind die *Polizeischülerinnen* mit ihrer Ausbildung sehr zufrieden, IP 22 (Polizeischülerin) gibt explizit an, dass ihre Erwartungen sogar übertroffen worden sind.<sup>62</sup>

### **3.6 Vergleich Soldatinnenberuf – Polizistin**

Wie im Forschungsdesign, Pkt. 1.1 bereits erwähnt, wurden die *Polizeischülerinnen* ersucht, zwischen dem Soldatinnenberuf und dem Beruf einer Polizistin einen Vergleich anzustellen. Dies dient dem Einholen einer ersten Vorstellung der externen Sichtweise über das Österreichische Bundesheer und insbesondere über den Soldatinnenberuf.

#### *3.6.1 Vergleich Soldatinnenberuf – Polizistin – Bewertung*

17 von 25 *Polizeischülerinnen* (68 Prozent) fragen nach dem Sinn der militärischen Ausbildung und Tätigkeit. Die Erfüllung ihrer polizeilichen Aufgaben sehen sie hingegen als den bereits unter Punkt 3.5

---

<sup>61</sup> Transkript IP 25 (Polizeischülerin), Zeilen 103-109.

<sup>62</sup> Vgl. Transkript IP 22 (Polizeischülerin), Zeile 64.

„Erwartungshaltung“ angeführten „Dienst an der Gesellschaft“. So sagt IP 10 (Polizeischülerin):

*„... mir fehlt da der Sinn in der Arbeit, weil ich etwas übe, was so weit weg ist und man wirklich hofft, dass das nie passiert und für das dann eine Ausbildung zu machen und für das in einer Kaserne im Kreis zu rennen und eigentlich nichts zu machen; als Polizistin bin ich draußen und helfe Ihnen und tue etwas.“<sup>63</sup>*

Und sie ergänzt: „Als Polizist stehe ich genauso hinter meinem Land und habe einen gewissen Patriotismus.“<sup>64</sup> IP 22 (Polizeischülerin) führt in diesem Zusammenhang folgendes an:

*„[Beim Bundesheer] da fehlt mir auch irgendwo so ein bisschen der Grund, ja einfach, so ein bisschen der Sinn dahinter, für mich persönlich jetzt, ok, was tue ich jetzt beim Bundesheer? Ich mache die Ausbildung und mache vielleicht irgendeinen Dienstführer oder wie auch immer, aber was fange ich dann mit meinem Wissen eigentlich an, mit meinen praktischen Fähigkeiten? ... Was bringt es mir eigentlich im Endeffekt? Ich meine sicher, man lernt super Sachen ... aber dass ich das dann irgendwie anwenden kann, sehe ich nicht recht.“<sup>65</sup>*

#### Hypothese 26:

#### **Polizeischülerinnen erkennen keinen Sinn im militärischen Berufsvollzug.**

Ebenso ist das fehlende Wissen über den Soldatinnenberuf auffällig. IP 3 (Polizeischülerin) gibt dazu an:

*„Der Beruf der Soldatin, man kriegt eigentlich nicht[s] mit. Ich hab eigentlich wirklich keine Idee was du so alles machst als Soldatin. Man weiß zwar, man macht Auslandseinsätze, wenn man verpflichtet ist, usw. Nur was deine Ausbildung ist, was du wirklich den ganzen Tag tust ... habe ich wirklich so keine Ahnung, was den Beruf Soldatin eigentlich wirklich ausmacht.“<sup>66</sup>*

IP 9 (Polizeischülerin) führt weiter aus:

*„Ich meine, ich sehe es draußen bei der Wache, da stehen sie umeinander und kontrollieren die Leute und das ist das einzige, was ich ehrlich gesagt*

---

<sup>63</sup> Transkript IP 10 (Polizeischülerin), Zeilen 257-260.

<sup>64</sup> Transkript IP 10 (Polizeischülerin), Zeilen 271-273.

<sup>65</sup> Transkript IP 22 (Polizeischülerin), Zeilen 136-144.

<sup>66</sup> Transkript IP 3 (Polizeischülerin), Zeilen 193-198.

*gesehen habe, was sie beim Bundesheer machen ... also ich weiß gar nicht, was für Aufgaben der Soldat im Einzelnen hat, muss ich ehrlich sagen.*<sup>67</sup>

Neben dem Auslandseinsatz wird lediglich der Katastrophenschutz vereinzelt von den *Polizeischülerinnen* als sinnvolle Aufgabe des ÖBH erkannt. IP 23 (Polizeischülerin) erläutert diesbezüglich:

*„Für mich war immer das einzige Wichtige beim Bundesheer der Katastrophenschutz, aber [dieser] ist halt auch nur dann, wenn eine Katastrophe ist und da hat für mich einfach der Sinn gefehlt für was ich dann beim Bundesheer [wäre], also was mache ich da?“*<sup>68</sup>

Hypothese 27:

**Polizeischülerinnen fehlt die konkrete Vorstellung über die Aufgaben des Österreichischen Bundesheeres.**

Hinsichtlich der Zukunftsperspektiven der beiden Organisationen zeichnen die *Polizeischülerinnen* durchwegs zwei gegensätzliche Bilder. Zum einen beschreiben sie eine positive Aussicht für den Polizistinnenberuf. So sieht IP 11 (Polizeischülerin) die Zukunftsprognose bei der Polizei einfach besser.<sup>69</sup> Andererseits fehlt ihnen beim Österreichischen Bundesheer die entsprechende Perspektive. Hier gibt IP 11 (Polizeischülerin) an: *„... gerade auch [was man] in den Medien hört ... und ich kenne auch einige Leute im Bundesheer und im Endeffekt hört man nur vom Bundesheer, es geht bergab, bergab, bergab und bei der Polizei weiß ich doch, die Polizei wird man immer brauchen.“*<sup>70</sup> IP 12 (Polizeischülerin) hinterfragt:

*„Was habe ich denn da für Zukunftsperspektiven? Bundesheer kriegt man irgendwie negativ, es wird einem negativ übermittelt, in Form von ‚Ja, was tun sie denn beim Bundesheer?‘, ‚Die haben da keine Arbeit.‘, so kriegt man es immer gesagt. ‚Die stehen da rum, sie haben keine Arbeit, sie haben da kein Geld mehr, es wird eh die ganze Zeit in den Medien überlegt, welche Kaserne sperren wir zu?“*<sup>71</sup>

---

<sup>67</sup> Transkript IP 9 (Polizeischülerin), Zeilen 240-244.

<sup>68</sup> Transkript IP 23 (Polizeischülerin), Zeilen 124-127.

<sup>69</sup> Vgl. Transkript IP 11 (Polizeischülerin), Zeile 116.

<sup>70</sup> Transkript IP 11 (Polizeischülerin), Zeilen 117-119.

<sup>71</sup> Transkript IP 12 (Polizeischülerin), Zeilen 164-169.

IP 5 (Polizeischülerin) ergänzt:

*„Also ich muss wirklich sagen, ich bin pro Bundesheer, aber die Politik macht es einfach kaputt. Das ist traurig meiner Meinung nach. Weil in der Verfassung steht, wir brauchen eine Umfassende Landesverteidigung. Entschuldigung: aber wo ist die?“<sup>72</sup>*

Hypothese 28:

**Polizeischülerinnen sehen im Beruf der Soldatin keine Zukunftsperspektive.**

Einen wesentlichen Aspekt im Vergleich zwischen dem Österreichischen Bundesheer und der Polizei stellt für die *Polizeischülerinnen* ein gemischt-geschlechtlicher Einsatz im Berufsvollzug dar. IP 4 (Polizeischülerin) vertritt die Meinung, dass bei der Polizei versucht wird, die jeweiligen Stärken von Mann und Frau im Berufsvollzug zu nutzen. Dazu gibt sie an, dass:

*„Bei uns ist es glaube ich gut, weil einfach eine Mischung reinkommt. Ich habe einerseits die Kraft und andererseits das Zwischenmenschliche, also nicht das totale „Schwarz-Weiß-Denken“, aber das Zwischenmenschliche doch mehr von den Frauen und die Kraft mehr von den Männern und wenn sich das gut vermischt und jeder das Beste reinbringt dann.“<sup>73</sup>*

Aus Sicht von IP 5 (Polizeischülerin) strahlen Frauen eine andere Energie aus und reden mit Leuten anders<sup>74</sup> und sie ergänzt: *„Ich finde es trotzdem positiv, weil wir bei der Polizei auch so verschieden sind, weil für jede Situation brauchst du halt wieder einen anderen Zugang.“<sup>75</sup>* IP 11 (Polizeischülerin) unterstreicht dies, indem sie sagt: *„Ich finde die Durchmischung von Mann und Frau einfach ganz ok, weil Männer haben Stärken und Frauen haben Stärken und wenn man die zusammenmischt, ist das glaube ich auch ganz gut für den Außendienst.“<sup>76</sup>* Eine konkrete Erfahrung aus ihrer Praxisverwendung erzählt IP 12 (Polizeischülerin):

*„... Die haben gesagt zu mir, seit sie eine Frau haben ist das Klima irgendwie besser. Es rennt irgendwie ein wenig runder, das Ganze. Eine Frau bringt oft einen positiven Touch rein. Weil die vielleicht in gewissen*

---

<sup>72</sup> Transkript IP 5 (Polizeischülerin), Zeilen 254-256.

<sup>73</sup> Transkript IP 4 (Polizeischülerin), Zeilen 132-136.

<sup>74</sup> Vgl. Transkript IP 5 (Polizeischülerin), Zeile 293.

<sup>75</sup> Transkript IP 5 (Polizeischülerin), Zeilen 297-298.

<sup>76</sup> Transkript IP 11 (Polizeischülerin), Zeilen 95-97.

*Dingen vielleicht sensibler ist, oder anders denkt. Also ich stehe dem gut gegenüber. Positiv.*<sup>77</sup>

Hypothese 29:

**Polizeischülerinnen sehen im gemischtgeschlechtlichen Streifendienst einen entscheidenden Vorteil für den Berufsvollzug.**

### 3.7 Auslandseinsatz

Polizisten und Polizistinnen haben im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit die Möglichkeit, im Rahmen der Europäischen Union an einem „Auslandseinsatz“ teilzunehmen. Obwohl die *Polizeischülerinnen* dahingehend nicht dezidiert befragt wurden, äußerten sie sich dennoch im Verlauf der Interviews.

#### 3.7.1 Auslandseinsatz – *Bewertung*

Konkrete Aussagen zum Thema Auslandseinsatz werden von den *Polizeischülerinnen* indirekt in der Beantwortung der Frage des Unterschieds zwischen dem Beruf der Polizistin und dem einer Soldatin angegeben. So gibt IP 2 (Polizeischülerin) an:

*„... wenn ich als Beruf Soldatin wäre, glaube ich, gibt es auch viel das mit den Auslandseinsätzen und das wäre halt nichts für mich, ich bin ein Familienmensch. Ich habe gerne meine Familie um mich herum und wenn ich da zu lange weg bin, das ginge nicht und das habe ich halt bei der Polizei nicht oder eigentlich fast gar nicht ...“*<sup>78</sup>

IP 16 (Polizeischülerin) unterstreicht diese Aussage dadurch, dass ein Auslandseinsatz für sie sowieso keine Option gewesen wäre, insbesondere weil man mit Familie ortsgebundener ist.<sup>79</sup> Auch IP 15 (Polizeischülerin) ergänzt:

*„Ich weiß nicht, also Ausland, also Auslandseinsatz käme für mich auch nicht in Frage ... wenn ich da ein halbes Jahr im Ausland wäre ... weil*

---

<sup>77</sup> Transkript IP 12 (Polizeischülerin), Zeilen 94-97.

<sup>78</sup> Transkript IP 2 (Polizeischülerin), Zeilen 139-142.

<sup>79</sup> Vgl. Transkript IP 16 (Polizeischülerin), Zeilen 155-157.

*ich jetzt gerne dabei bin. Weil ich dann nicht so der Typ bin ... dass ich ein halbes Jahr weg bin beruflich, das könnte ich mir gar nicht vorstellen.*<sup>80</sup>

#### Hypothese 30:

**Auslandseinsätze sind für Polizeischülerinnen, insbesondere aus familiären Gründen, nicht vorstellbar.**

### **3.8 Führungsfunktion**

Wie beim Österreichischen Bundesheer, stellt sich bei der Polizei die Frage nach Frauen in Führungsfunktionen, da in beiden Fällen das Berufsbild auch heute noch vom „männlichen Beamten“ geprägt ist. Deshalb wurden auch die *Polizeischülerinnen* zu ihrer diesbezüglichen Einstellung gefragt.

#### *3.8.1 Führungsfunktion – Bewertung*

Grundsätzlich wird auch bei den *Polizeischülerinnen* eine Führungsfunktion für Frauen positiv aufgefasst. In diesem Zusammenhang ist ihnen jedoch wichtig festzuhalten, dass einer Führungsfunktion gleiche qualitative Leistungserfordernisse zugrunde zu legen sind und sich daher die *Polizeischülerinnen* indirekt gegen eine Quote aussprechen. Dazu gibt IP 5 (Polizeischülerin) an: „*Positiv, sofern sie die Leistung erbringen. Einfach nur für die Quote finde ich es nicht in Ordnung.*“<sup>81</sup> IP 4 (Polizeischülerin) ergänzt: „*Ja, super! Also wenn sie die gleichen Erfordernisse erbringen.*“<sup>82</sup> IP 10 (Polizeischülerin) erweitert diese Argumentationslinie, indem sie antwortet: „*Sehr positiv. Ich glaube, dass man eine gesunde Durchmischung braucht. Ich halte nichts von dieser übertriebenen Emanzipation, da ich als Frau immer gleich behandelt werden will.*“<sup>83</sup>

Und konkretisiert:

*„Ich finde das immer ein bisschen falsch verstanden, weil auf der einen Seite sagt dir jedes Mädels [dass] ich dasselbe haben [will] was ein Mann auch hat, aber ich will nicht dasselbe dafür tun und das ist für mich eine falsch verstandene Emanzipation. Wenn ich das will, dann muss ich es tun und*

---

<sup>80</sup> Transkript IP 15 (Polizeischülerin), Zeilen 204-208.

<sup>81</sup> Transkript IP 5 (Polizeischülerin), Zeilen 249f.

<sup>82</sup> Transkript IP 4 (Polizeischülerin), Zeile 61.

<sup>83</sup> Transkript IP 10 (Polizeischülerin), Zeilen 80-82.

*auf allen Linien durchziehen. Dann muss ich denselben Sporttest machen, dieselben Leistungen beim Schrifttest bringen, dann muss ich überall dasselbe machen und nicht dann sagen ‚Ja, ich möchte zwar dieselben Vorteile haben, aber nicht dieselben Nachteile‘.<sup>84</sup>*

Hypothese 31:

**Unter dem Aspekt der gleichen Leistung stehen Polizeischülerinnen einer Führungsfunktion grundsätzlich positiv gegenüber.**

### **3.9 Konkrete polizeiliche Berufsvorstellung**

Da sich die *Polizeischülerinnen* bereits im Polizeigrundausbildungslehrgang und somit seit mindestens acht Monaten im „System“ befanden, wurden auch sie über ihre konkreten beruflichen Vorstellungen nach Ende ihrer Ausbildung befragt.

#### *3.9.1 Konkrete polizeiliche Berufsvorstellung – Bewertung*

Rund die Hälfte (44 Prozent) gibt zu dieser Frage keine konkrete Antwort. Nachdem alle *Polizeischülerinnen* nach Ende des Polizeigrundausbildungslehrganges einen zweijährigen Streifendienst absolvieren müssen, geben sie an, diese Zeitspanne für eine Konkretisierung ihrer zukünftigen Karriereplanung zu nutzen. Die konkreten Berufsvorstellungen erstrecken sich von „Hundestaffel“, „Kriminalistik“, „Psychologie“, „Pilotin“ bis zur „Verkehrspolizei“. Diese Vorstellungen stehen zum Teil in Verbindung mit den von den *Polizeischülerinnen* angegebenen Hobbys. Hier sticht „Kriminalistik“ mit 6 Nennungen (24 Prozent) hervor.

---

<sup>84</sup> Transkript IP 10 (Polizeischülerin), Zeilen 196-202.

## 4. Zusammenfassung und Empfehlungen

Im Rahmen dieser Studie wurden mittels hypothesengenerierendem Verfahren in Summe 31 Hypothesen aufgestellt, um das allgemein formulierte Erkenntnisinteresse, warum der Soldatinnenanteil im Österreichischen Bundesheer auf so niedrigem Niveau stagniert, zu stillen. Dazu wurden 9 *Absolventinnen der Eignungsprüfung* nach ihrem positiven Abschluss und 31 *Teilnehmerinnen am Vorbereitungswochenende*, vor Beginn des Wochenendes, interviewt.

Es ging darum, zu erheben, in welcher Alterskohorte sich Interessentinnen für den Soldatinnenberuf befinden, welche Hobbys sie haben, wie sie sich selbst beschreiben würden und auf welche Art sie vom Beruf der Soldatin erfahren haben. Des Weiteren wurden ihre Erwartungshaltung hinsichtlich des Soldatinnenberufs erhoben, die Anreize zu ihrer Berufswahl abgefragt und eine allfällige Funktion innerhalb des Bundesheeres sowie die Einstellung hinsichtlich Auslandseinsätzen und Führungsverantwortung ermittelt. Letztendlich wurde auch die Frage nach alternativen Berufen, insbesondere dem Polizistinnenberuf, gestellt.

Gleichlautende Fragen wurden auch an 25 *Polizeischülerinnen*, die sich zum Erhebungszeitpunkt bereits in der Polizeigrundausbildung befanden, gerichtet. Auch die *Polizeischülerinnen* haben aus Sicht der Autoren einen Beruf gewählt, der neben dem Soldatinnenberuf im staatlich monopolisierten Sicherheitsbereich angesiedelt ist. Der Anteil an Polizistinnen ist jedoch signifikant höher als der von Soldatinnen.

Durch die Befragung der *Polizeischülerinnen* wurde versucht, eine erste Vorstellung der externen Sichtweise über das Österreichische Bundesheer und speziell des Soldatinnenberufs zu erhalten.

In weiterer Folge werden die Hypothesen sowohl der Absolventinnen der Eignungsprüfung und der Teilnehmerinnen am Vorbereitungswochenende als auch der Polizeischülerinnen thematisch gebündelt nach „*Soziografischen Daten*“, „*Erstkontakt*“, „*Spezifische Beratung*“, „*Erwartungshaltung*“, „*Führungsfunktion*“ und „*Vergleich Soldatinnenberuf – Polizistin*“ nochmals aufgegriffen und mit entsprechenden Empfehlungen versehen.

## 4.1 Soziografische Daten

### Hypothese 1:

An der Eignungsprüfung nehmen nur jüngere Frauen teil.

### Hypothese 17:

Am Aufnahmeverfahren für den Polizeidienst nehmen auch ältere Frauen teil.

### Hypothese 14:

Ältere Teilnehmerinnen am Vorbereitungswochenende sehen den Soldatinnenberuf als Möglichkeit einer beruflichen Neuorientierung.

Hypothese 1 liegt der Umstand zugrunde, dass ausschließlich 17- bis 22-jährige Frauen die Eignungsprüfung positiv absolviert haben. Daraus ergibt sich, dass zur Erhöhung des Soldatinnenanteils eine zielgerichtete Bewerbung 23- bis 30-jähriger Frauen notwendig ist. Dies deswegen, da diese Alterskohorte einerseits die geforderten körperlichen Leistungslimits eher erbringt als die über 30-jährigen Frauen und andererseits die altersmäßigen Zugangsvoraussetzungen für die Unteroffiziers- bzw. Offizierslaufbahn noch erfüllt. Hinzu kommt, dass in Verbindung mit Hypothese 14 anzumerken ist, dass ältere Frauen den Soldatinnenberuf im Rahmen einer beruflichen Neuorientierung in Betracht ziehen.

### Empfehlung:

- **Zielgerichtete Bewerbung von 23- bis 30-jährigen Frauen.**

### Hypothese 3:

Absolventinnen der Eignungsprüfung sind sporterfahren. Die Sporterfahrung spannt den Bogen vom zumindest seriösen Hobby- bis zum Leistungssport.

### Hypothese 19:

Die positive Absolvierung der „Auswahlverfahren“ verlangt von angehenden Soldatinnen eine wesentlich höhere Fitness (Ausdauer und Kraft) als von angehenden Polizistinnen.

Es wurde festgestellt, dass die Eignungsprüfung nur von Frauen positiv absolviert wurde, die Sportausübung als Teil ihrer „Lebensphilosophie“

und nicht lediglich zur Vorbereitung auf die Eignungsprüfung verstehen. Um den Aspekten der notwendigen höheren Fitness gerecht zu werden, sollte eine Werbung insbesondere bei ausgewählten Sportevents (z. B. Dirtrun) stattfinden. Diese Werbeaktivitäten könnten durch die „aktive“ Information mittels eines Werbestandes des ÖBH realisiert werden. Dies verlangt jedoch einen hohen Personal- und Mittelaufwand. Eine andere Werbemöglichkeit wäre durch ein entsprechendes Sponsoring auf den jeweiligen Homepages gegeben. Dadurch werden nicht nur aktive Teilnehmerinnen an diesen Sportevents angesprochen, sondern grundsätzlich Interessierte.

### **Empfehlung:**

- **Zielgerichtete Werbung bei einschlägigen Sportevents.**

### **Hypothese 2:**

Ältere Teilnehmerinnen am Vorbereitungswochenende nehmen aufgrund der geforderten körperlichen Leistungslimits an der Eignungsprüfung nicht teil.

### **Hypothese 18:**

Auch ältere Frauen schaffen die sportlichen Limits des Aufnahmeverfahrens für den Polizeidienst.

Im Rahmen der Studie wurden die jeweiligen körperlichen Leistungslimits verglichen. Dabei wurde festgestellt, dass die bei der Polizei geforderten Leistungslimits **bedeutend geringer** sind als beim ÖBH. Grundsätzlich bestünde nun die Möglichkeit, die körperlichen Leistungslimits für Frauen im ÖBH zu senken, um dadurch den Soldatinnenanteil zu erhöhen. Dies widerspricht jedoch der im militärischen Berufsvollzug zu erbringenden Leistung. Eine Möglichkeit wäre es, ein differenziertes Ausbildungssystem anhand der Waffengattungen und damit einhergehender funktionsspezifischer Leistungslimits anzudenken. Dieses System wäre geschlechtsneutral zu entwickeln. Ein Wechsel zwischen den Waffengattungen wäre dann nur bei Erbringung der jeweils erforderlichen Leistungslimits möglich.

### Empfehlung:

- **Evaluierung des derzeit bestehenden Ausbildungssystems hinsichtlich der waffengattungsunabhängigen körperlichen Leistungslimits.**

## 4.2 Erstkontakt

### Hypothese 4:

Die entscheidenden Impulse zur Wahl des Soldatinnenberufs kommen aus dem persönlichen Umfeld.

### Hypothese 20:

Die entscheidenden Impulse zur Wahl des Polizistinnenberufs kommen aus dem persönlichen Umfeld.

### Hypothese 6:

Das persönliche Umfeld als Impulsgeber zur Wahl des Soldatinnenberufs gewinnt im Rahmen der Personalgewinnung auf dem Weg von der Freiwilligenmeldung hin zur Eignungsprüfung progressiv an Bedeutung.

Ein wesentlicher Erkenntnisgewinn dieser Studie ist der entscheidende Impuls für die jeweilige Berufswahl. Sowohl für Interessentinnen für den Soldatinnenberuf als auch für Polizistinnen ist das persönliche Umfeld die ausschlaggebende Determinante. Das persönliche Umfeld subsummiert dabei die Familie und Verwandte sowie Freunde und Bekannte. Diese haben als aktive oder ehemalige Grundwehrdiener bzw. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Österreichischen Bundesheeres Einblick in das jeweilige Berufsfeld. Deren Empfehlungen sind der dominierende Faktor hinsichtlich des Erstkontaktes. Bei den Polizeischülerinnen zeigt sich ein ähnliches Bild von der Dominanz des persönlichen Umfeldes, wobei die Familie als Impulsgeber für die Berufswahl „Polizistin“ noch stärker vorherrscht. Es wäre daher notwendig, in periodischen Abständen innerhalb des ÖBH eine Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich „Jobzufriedenheit“ und „Unternehmenskultur“ durchzuführen. Diese Umfragen sollten dabei durch das Zentrum für menschenorientierte Führung und Wehrpolitik zentral geplant, gesteuert, durchgeführt und ausgewertet sowie durch Empfehlungen ergänzt werden.

### Empfehlung:

- **Das Zentrum für menschenorientierte Führung und Wehrpolitik sollte eine periodische Befragung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des ÖBH bezüglich „Jobzufriedenheit“ und „Unternehmenskultur“ durchführen und allfällige Empfehlungen aussprechen.**

### Hypothese 5:

Gesetzte Werbemaßnahmen seitens des Bundesheeres unterstützen den Impuls zur Wahl des Soldatinnenberufs, sind jedoch in der Regel kein primärer Impulsgeber.

Der große Einfluss des persönlichen Umfeldes als Impulsgeber zur Berufswahl darf jedoch die Bedeutung anderer Erstkontaktmöglichkeiten nicht vernachlässigen.

Für die Zielgruppe von allfälligen Werbemaßnahmen – das sind 14- bis 19-jährige Frauen – stellen elektronische Medien einen wesentlichen Faktor der Informationsbeschaffung dar. Dies bedeutet für das ÖBH eine zwingende Präsenz in den „social media“-Foren wie z. B. Facebook oder Twitter. Durch die notwendige permanente Aktualisierung kann diese Aufgabe nicht durch die Wehrdienstberater in Zweitfunktion wahrgenommen werden. Für eine zielgerichtete Informationsbereitstellung seitens des HPA bedarf es deshalb eines eigenen „Web-Teams“. Wesentlich ist, dass die Mitarbeiter dieses Teams im Umgang mit neuen Medien vertraut sind und die Sprache der Zielgruppe sprechen.

Wie oben erwähnt, stellt das persönliche Umfeld den ausschlaggebenden Impuls zur Berufswahl dar. Diese Personengruppe ist, da älter als die Zielgruppe, mit Printmedien besser vertraut als mit elektronischen und/oder neuen Medien. Deshalb darf eine verstärkte Werbeaktivität im Bereich der neuen Medien nicht zu Lasten der Printmedien gehen. Mit anderen Worten: Die Eltern potentieller Soldatinnen lesen gegenwärtig mehr die Zeitung und surfen weniger im Internet.

### Empfehlung:

- **Schaffung eines eigenen Web-Teams zur Pflege der neuen Medien.**
- **Werbemaßnahmen des ÖBH sollten auch das persönliche Umfeld der Zielgruppe mitberücksichtigen.**

#### Hypothese 7:

Der „Girls’ Day“ stellt eine der wenigen Möglichkeiten für Interessentinnen dar, mit Soldatinnen von der Truppe persönlich Kontakt aufnehmen zu können, um sich ein authentisches Bild über den Soldatinnenberuf zu machen, verlangt aber einen erheblichen Mittel- und Personaleinsatz.

Der „Girls’ Day“ bietet eine hervorragende Gelegenheit, um die Vielfältigkeit des Berufsfeldes Militär darzustellen. Darüber hinaus ergibt sich die Möglichkeit für das ÖBH, authentische Eindrücke zu vermitteln. Für Wehrdienstberater und Wehrdienstberaterinnen ergibt sich durch den persönlichen Kontakt die Möglichkeit, einen ersten Eindruck von den Interessentinnen hinsichtlich ihrer Eignung zu bekommen.

Um dem notwendigen Personal- und Mitteleinsatz gerecht zu werden, sollte der „Girls’ Day“ durch ein „Girls’ Camp“ ergänzt werden. Zu diesem werden von den Wehrdienstberatern und Wehrdienstberaterinnen im Rahmen des „Girls’ Day“ gezielt nur für den Soldatinnenberuf als geeignet eingestufte Interessentinnen eingeladen. Das „Girls’ Camp“ sollte über ein Wochenende eine realistische Darstellung der körperlichen Belastungsanforderungen des Soldatinnenberufs vermitteln und typische militärspezifische Themen wie Orientierungsmarsch mit Gepäck, Leben im Felde, Scharfschießen etc. umfassen. Jedenfalls wäre sicherzustellen, dass das „Girls’ Camp“ nicht nur einer „Lagerfeuerromantik“ gerecht wird, aber auch nicht in das Extrem eines „Boot-Camps“ ausartet.

#### Empfehlung:

- **Einführung eines zusätzlichen „Girls’ Camp“ zur realistischen Vermittlung der körperlichen Belastungsanforderungen des Soldatinnenberufs.**

### 4.3 Spezifische Beratung

#### Hypothese 8:

Die Absolventinnen der Eignungsprüfung stufen die Informationen über den Soldatinnenberuf seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Heerespersonalamtes als sehr wichtig ein.

#### Hypothese 9:

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Heerespersonalamtes werden von den Absolventinnen der Eignungsprüfung als sehr kompetent bewertet.

#### Hypothese 10:

Die professionelle „Leistungsdiagnostik“ und Trainingsberatung seitens der Prüfunteroffiziere stellen einen wesentlichen Beitrag zum Bestehen des sportlichen Teils der Eignungsprüfung dar.

#### Hypothese 11:

Für Teilnehmerinnen am Vorbereitungswochenende stellen Wehrdienstberater und -beraterinnen des Heerespersonalamtes eine überdurchschnittlich wichtige Quelle für weitere Informationen im Rahmen der spezifischen Beratung dar.

Im Rahmen der Interviews wurde immer wieder das professionelle Auftreten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des HPA, sowohl bei den Rekrutierungsstellen in den Bundesländern als auch im Rahmen des Vorbereitungswochenendes in Linz hervorgehoben. Durch die Kompetenz der Wehrdienstberater und Wehrdienstberaterinnen wird bei den Rekrutierungsstellen gegenüber den Interessentinnen für den Soldatinnenberuf ein erster persönlicher Bezug zum System Militär aufgebaut. Darüber hinaus wird durch die professionelle Beratung der Prüfunteroffiziere bei den Teilnehmerinnen am Vorbereitungswochenende eine realistische Einschätzung der individuellen körperlichen Leistungsfähigkeit erreicht, die in weiterer Folge zu einem Selektionsprozess hinsichtlich des Antretens bei der Eignungsprüfung führt. Dadurch treten nur jene Frauen zur Eignungsprüfung an, die sich körperlich stark genug fühlen, diese auch zu bestehen.

Vor Erstellung der Empfehlungen wurden die Experten des HPA mit den Hypothesen konfrontiert und um Einschätzung aus ihrer Sicht ersucht. Mit Bezug zu den oben angeführten Hypothesen wurde festgehalten, dass mit den derzeitigen personellen Ressourcen eine das gesamte Bundesgebiet flächendeckend erschließende Beratung nur unter Verminderung der derzeitigen Qualität möglich ist. Gegenwärtig besteht eine Rekrutierungsgruppe aus zwei Offizieren und vier Unteroffizieren.

Da die angebotene Qualität eine wesentliche Komponente, insbesondere hinsichtlich der spezifischen Beratung, darstellt, kann eine qualitative Ausweitung der Beratung nur durch zusätzliches Personal sichergestellt

werden. Eine Möglichkeit wäre, die Rekrutierungsgruppen personell zu verstärken. Damit könnte das „Beratungsnetz“ bedarfsgerecht und flexibel durch regionale Außenstellen verdichtet werden.

Hypothese 21:

Die gesellschaftliche Omnipräsenz der Polizei trägt zum Berufswunsch „Polizistin“ entscheidend bei.

Hypothese 22:

Die spezifische Beratung hat für die Wahl zum Polizistinnenberuf nur eine nachrangige Bedeutung.

Die gesellschaftliche Omnipräsenz führte bei einigen Polizeischülerinnen bereits im Kindes- und Jugendalter dazu, dass sie den Wunsch hegten, zur Polizei zu gehen. Diese Omnipräsenz der Polizei in der Gesellschaft beginnt bei Schülerlotsen auf dem täglichen Kindergarten- und Schulweg, setzt sich über die Verkehrserziehung im Elementarschulbereich (z. B. Fahrradführerschein) bis hin zu polizeilichen Amtshandlungen im Alltag (z. B. Moped- bzw. Pkw-Kontrolle) fort. Aus systemischen Gründen kann das ÖBH diese Omnipräsenz nicht aufweisen. Umso wichtiger wird daher die spezifische Beratung für den Soldatinnenberuf seitens des HPA.

Empfehlung:

- **Aufstockung der derzeitigen Rekrutierungsgruppen durch zusätzliches, systemisiertes Personal.**

#### 4.4 Erwartungshaltung

Hypothese 13:

Der Anreiz zur Berufswahl „Soldatin“ liegt in der Vielfältigkeit und Andersartigkeit des Berufsbildes.

Hypothese 23:

Der Anreiz zur Berufswahl „Polizistin“ liegt in der Vielfältigkeit des Berufsbildes.

Die Vielfältigkeit und Andersartigkeit der Berufsbilder wird von den Interviewten mit „kein Bürojob“, „herausfordernd“ bzw.

„abwechslungsreicher Beruf“ beschrieben. Analysiert man diese Erwartungshaltungen und bringt sie mit gesetzten Werbemaßnahmen des ÖBH in Verbindung, z. B. das Sujet „UNSER HEER hat viele Gesichter, 60 Jahre Bundesheer“<sup>85</sup>, fällt auf, dass diese dadurch konterkariert werden. Diese Feststellung bringt der Medienexperte Nikolaus Hanke auf den Punkt, wenn er im Rahmen des Experteninterviews folgendes angibt:

*„Ja, Soldatin wird jetzt dort keine gesucht offenbar. Also wenn ich sage, es werden hier, das ist mein erster Eindruck, wenn ich sage, was hier an Berufsmöglichkeiten angeboten wird im Heer, dann sage ich, Frauen gibt es beim Heer, aber gibt es nicht als Soldatin, sondern als Ärztin, als Technikerin bzw. als Lehrling.“<sup>86</sup>*

Zusammenfassend kann hier festgehalten werden, dass grundsätzlich mit diesem Sujet der Vielfältigkeit und Andersartigkeit des Berufsbildes Militär Rechnung getragen wird. Ebenso muss aber festgehalten werden, dass diese Vielfältigkeit und Andersartigkeit ausschließlich auf Soldaten projiziert wird. Eine Verknüpfung mit der politischen Forderung, die Rolle der Frau im ÖBH zu stärken, findet mit solchen Werbemaßnahmen nicht statt. Daher sollten hinkünftig allgemeine Werbestrategien auch dieser Forderung nachkommen. Zumindest erscheint es notwendig, die Experten des HPA in den Gesamtprozess mit einzubeziehen. Dies geschah nach Rücksprache seitens der Autoren mit Oberst Emmerich Bauer im oben angeführten Beispiel dezidiert nicht.<sup>87</sup>

#### **Empfehlung:**

- **Allgemeine Werbemaßnahmen sollten die Vielfältigkeit und Andersartigkeit des Berufsbildes Militär auch auf Soldatinnen projizieren.**
- **Bei Werbekampagnen sollten die Experten des HPA mit eingebunden werden.**

---

<sup>85</sup> Vgl. BMLVS, 2015, UNSER HEER hat viele Gesichter.

<sup>86</sup> Vgl. Experteninterview Nikolaus Hanke, Zeilen 159-163.

<sup>87</sup> Gespräch mit Oberst Emmerich Bauer am 03.10.2015, 12:00 Uhr im Rahmen der Präsentation der Hypothesen.

## 4.5 Führungsfunktion

### Hypothese 16:

Bewerberinnen stehen einer Führungsfunktion grundsätzlich positiv gegenüber.

Soldatinnen werden in der Regel im Rahmen ihrer militärischen Ausbildung zu künftigen Kommandantinnen ausgebildet. Gleichzeitig stehen Bewerberinnen einer Führungsfunktion grundsätzlich positiv gegenüber. Um diese Einstellung zu nutzen, wären allfällige Werbemaßnahmen um diesen Aspekt zu ergänzen.

### Empfehlung:

- **Werbemaßnahmen sollten Soldatinnen in Führungsfunktionen darstellen.**

## 4.6 Vergleich Soldatinnenberuf – Polizistin

### Hypothese 24:

Der Dienst an der Gesellschaft und somit „Menschen helfen wollen“ stellt eine wesentliche Erwartungshaltung der Polizeischülerinnen für den Berufsvollzug dar.

### Hypothese 26:

Polizeischülerinnen erkennen keinen Sinn im militärischen Berufsvollzug.

### Hypothese 27:

Polizeischülerinnen fehlt die konkrete Vorstellung über die Aufgaben des Österreichischen Bundesheeres.

### Hypothese 28:

Polizeischülerinnen sehen im Beruf der Soldatin keine Zukunftsperspektive.

Der Aspekt Mensch stellt bei den Polizeischülerinnen mit 64 Prozent die zweithäufigste Nennung in der beruflichen Erwartungshaltung dar. Bei den Absolventinnen der Eignungsprüfung wird dieser Aspekt, wenn überhaupt, nur am Rande erwähnt. Dies könnte bedeuten, dass der Slogan „Schutz

und Hilfe“ des ÖBH zumindest bei der Zielgruppe „zukünftige Soldatinnen“ nicht wirkt.

Hinzu kommt, dass in der externen Sichtweise des ÖBH durch die Polizeischülerinnen von diesen kein Sinn im militärischen Berufsvollzug erkannt wird. Konkret wird von den Polizeischülerinnen angesprochen, dass beim ÖBH zwar eine sinnvolle Ausbildung betrieben wird, aber danach das konkrete Betätigungsfeld dafür fehlt. Dies bedeutet, dass über geeignete Maßnahmen der Sinn und der Zweck des Bundesheeres vermittelt werden sollte. So wäre es z. B. zweckmäßig, Assistenzeinsätze innerhalb Österreichs in den bereits genannten sozialen Netzwerken (Facebook, Twitter) entsprechend darzustellen.

Eine weitere Möglichkeit zur Sinnvermittlung stellt das Informationsoffizierswesen dar. Der Informationsoffizier steht im direkten persönlichen Kontakt mit potentiellen Interessentinnen für den Soldatinnenberuf. Dieses Einsatzgebiet würde die Möglichkeit eröffnen, den konkreten Informationsbedarf junger Interessentinnen zu erheben und über den „Einsatzbericht InfoO-Wesen“ an das ZMFW weiterzumelden. Dieses könnte als ausbildungsplanende Stelle im Rahmen der Informationsoffiziersfortbildung oder von Wehrpolitischen Informationen auf der BMLVS-Homepage diesen Informationsbedarf decken.

#### **Empfehlung:**

- **Die Aufgaben des ÖBH wären verstärkt, insbesondere in sozialen Netzwerken, darzustellen.**
- **Informationsoffiziere sollten verstärkt zur konkreten Deckung des Informationsbedarfes potentieller Interessentinnen genutzt werden.**

#### **Hypothese 15:**

Der Auslandseinsatz stellt für Bewerberinnen einen Anreiz für den Soldatinnenberuf dar.

90 Prozent der Bewerberinnen für den Soldatinnenberuf äußern sich positiv über einen Auslandseinsatz. Auch im Rahmen der Erwartungshaltung wird der Auslandseinsatz als Anreiz für die Berufswahl positiv konnotiert. Damit stellt dieser eine besondere Möglichkeit für allfällige Werbemaßnahmen dar, um gezielt Frauen für den Soldatinnenberuf zu interessieren.

### Empfehlung:

- **Auslandseinsätze des ÖBH sollten gezielt in Werbestrategien integriert werden.**

### Hypothese 29:

Polizeischülerinnen sehen im gemischtgeschlechtlichen Streifendienst einen entscheidenden Vorteil für den Berufsvollzug.

### Hypothese 31:

Unter dem Aspekt der gleichen Leistung stehen Polizeischülerinnen einer Führungsfunktion grundsätzlich positiv gegenüber.

Einen wesentlichen Aspekt im Vergleich zwischen dem ÖBH und der Polizei stellt für die Polizeischülerinnen ein gemischt-geschlechtlicher Einsatz im Berufsvollzug dar. In diesem Zusammenhang wird vor allem die Nutzung der jeweiligen Stärken von Mann und Frau hervorgehoben. Im Gegensatz zu den Bewerberinnen für den Soldatinnenberuf befinden sich die interviewten Polizeischülerinnen bereits in ihrer Ausbildung. Zwei Drittel der Polizeischülerinnen haben bereits ihr erstes Berufspraktikum absolviert. Dabei können sie bereits auf konkrete Erfahrungen zurückgreifen und bewerten einen gemischt-geschlechtlichen Einsatz im konkreten Berufsvollzug positiv. Mit diesem Aspekt wird ein Teil der Integration von Polizistinnen im System angesprochen.

Die Notwendigkeit eines gemischt-geschlechtlichen Einsatzes im militärischen Berufsvollzug konnte aufgrund fehlender Berufserfahrung der Bewerberinnen im Rahmen dieser Studie nicht behandelt werden. Die „Integration von Soldatinnen im ÖBH“ bedarf einer weiterführenden Untersuchung. Hierbei sollten sowohl Einstellung, Sichtweisen und Verhalten von Soldatinnen als auch von Soldaten hinsichtlich oben genannter Thematik erhoben und analysiert werden. Genannter Forschungsbedarf wurde bereits im Rahmen des Forschungsprozesses 2015 eingemeldet.

Ein weiterer Aspekt der Integration von Frauen wurde von den Polizeischülerinnen im Rahmen dieser Studie im Zusammenhang mit „Führungsfunktion für Frauen“ angesprochen. Dabei handelt es sich um die einseitige Bevorzugung von Frauen zur Erfüllung der „Quote“. Da auch das ÖBH dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz unterworfen ist,

dürfte diese Problematik auch im ÖBH vorhanden sein. Oben angeführter Forschungsbedarf wäre deswegen durch diesen Aspekt zu ergänzen.

**Empfehlung:**

- Durchführung einer Studie zur Thematik „Integration von Soldatinnen im ÖBH“.

## Literaturverzeichnis

Arbeitsprogramm der Bundesregierung 2013 – 2018, S. 82. Verfügbar unter <https://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=53264> [31.12.2015]

BMI Homepage, verfügbar unter <http://www.polizei.gv.at/wien/beruf/berufsinformation/8/faq.aspx> [31.12.2015]

BMLV: Dienstvorschrift für das Bundesheer (zur Erprobung),  
Körperausbildung, Teil I Allgemeine Grundlagen, Teil II Spezielle  
Grundlagen, Wien: September 2007

BMLVS Homepage, verfügbar unter <http://soldatin.bundesheer.at/Der-Weg-ins-Bundesheer-20> [31.12.2015]

BMLVS: UNSER HEER hat viele Gesichter, Wien: Vehling Medienservice  
und Verlag GesmbH, 2015

BMLVS: Verlautbarungsblatt VBl. I/60 des Bundesministeriums für  
Landesverteidigung und Sport: Informationsoffizierswesen, Erlass  
vom 17. Juni 2011, GZ S93512/9-PersMkt/2011, Jahrgang 2011,  
Wien 8. August

Bortz, Jürgen/Döring, Nicola: Forschungsmethoden und Evaluation für  
Human- und Sozialwissenschaftler, Heidelberg: Springer Medizin  
Verlag, 2006<sup>4</sup>, Nachdruck 2009

Bundeswehr: Stärke: Militärisches Personal der Bundeswehr, verfügbar  
unter <http://www.bundeswehr.de/portal/a/bwde/!ut/p/c4/DcmxDYAwDATAWVgg7unYAUGC8kSWI4OMIesTXXm002D8SeWQy7jRStshc-4p94L0hENCnXEGUvXXSuMKG8FwBd26TD9uIZiT/> [31.12.2015]

Froschauer, Ulrike/Lueger, Manfred: Das qualitative Interview, Wien:  
Facultas Verlags- und Buchhandels AG, 2003

Girtler, Roland: Methoden der Feldforschung, Wien/Köln/Weimar:  
Böhler Verlag, 2001<sup>4</sup>

Gläser, Jochen/Laudel, Grit: Experteninterviews und qualitative  
Inhaltsanalyse, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften-  
Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, 2010<sup>4</sup>

Limits für die Eignungsprüfung, verfügbar unter  
[http://karriere.bundesheer.at/backend/dateien/25\\_Limits\\_Eignungspruefung\\_Soldatin.pdf](http://karriere.bundesheer.at/backend/dateien/25_Limits_Eignungspruefung_Soldatin.pdf) [31.12.2015]

Österreichische Sicherheitsstrategie: Sicherheit in einer neuen Dekade –  
Sicherheit gestalten, verfügbar unter  
[http://www.bmi.gv.at/cms/BMI\\_Service/STS/130717\\_Sicherheitsstrategie\\_Kern\\_A4\\_WEB\\_barrierefrei.pdf](http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Service/STS/130717_Sicherheitsstrategie_Kern_A4_WEB_barrierefrei.pdf) [31.12.2015]

Sportmotorischer Leistungstest – Limits, verfügbar unter  
<http://www.polizei.gv.at/wien/beruf/berufsinformation/3/6/beurteilung.aspx> [31.12.2015]

Teilstrategie Verteidigungspolitik, S. 26. Verfügbar unter  
[http://www.bundesheer.at/download\\_archiv/pdfs/teilstrategie\\_verteidigungspolitik.pdf](http://www.bundesheer.at/download_archiv/pdfs/teilstrategie_verteidigungspolitik.pdf) [31.12.2015]

## **Anhang 1: Fragebogen Absolventinnen der Eignungsprüfung und Teilnehmerinnen am Vorbereitungswochenende**

### **Allgemeine Angaben:**

- Alter
- Höchste abgeschlossene Berufsausbildung/Schulbildung
- Hobbys

### **Bewerbung/Einstellung:**

- Auf welche Art und Weise haben Sie vom Beruf der Soldatin erfahren? (Arbeitsamt, Schule, Bekannte und Verwandte, Medien/TV-Serien, durch militärische Kontaktperson, sonstiges)
- Wurden Sie über die Berufsmöglichkeit „Soldatin“ spezifisch beraten? Wenn ja, durch wen? (zufrieden oder nicht und warum)
- Wie würden Sie sich selbst beschreiben?

### **Erwartungshaltung:**

- Welche Anreize führten Sie zu dieser Berufswahl?
- Welche Erwartungshaltung haben Sie an das Bundesheer?
- Wie sehen Sie den Soldatinnenberuf?
- Welche Funktion innerhalb des Bundesheeres streben Sie an?
- Wie stehen Sie zu Frauen in Führungsfunktionen?
- Wie sieht aus Ihrer Sicht ein familienfreundliches Berufsumfeld aus?
- Warum glauben Sie, für den Soldatinnenberuf geeignet zu sein?
- Wie sieht aus Ihrer Sicht ein attraktiver Soldatinnenberuf aus? – Was sind die unangenehmen Seiten des Berufes der Soldatin?
- Wie stehen Sie zu Auslandseinsätzen und Auslandverwendungen?

### **Alternativen:**

- Interessierten sie sich auch für andere Berufe? (Welche?)
- Würde Sie auch der Beruf der Polizistin interessieren? (Warum?)
- Warum haben Sie sich für den Beruf der Soldatin entschieden?

## Anhang 2: Fragebogen Polizeischülerinnen

### Allgemeine Angaben:

- Alter
- Höchste abgeschlossene Berufsausbildung/Schulbildung
- Hobbys
- Seit wann sind Sie bei der Polizei?
- In welchem Ausbildungsabschnitt befinden Sie sich gerade?

### Bewerbung/Einstellung:

- Auf welche Art und Weise haben Sie vom Beruf der Polizistin erfahren?
- Wie würden Sie sich selbst beschreiben?

### Erwartungshaltung:

- Welche Anreize führten Sie zu dieser Berufswahl?
- Welche Erwartungen hatten Sie vor dem Ausbildungsbeginn an die Polizei?
- Haben sich diese bestätigt? Nein: warum nicht?
- Wie haben Sie bisher den Umgang mit Kollegen und Kolleginnen wahrgenommen?
- Welche Funktion innerhalb der Polizei streben Sie an?
- Wie stehen Sie zu Frauen in Führungsfunktionen?
- Wie sieht aus Ihrer Sicht ein familienfreundliches Berufsumfeld aus?
- Warum glauben Sie, für den Beruf der Polizistin geeignet zu sein?
- Aus Ihrer Erfahrung: welche Umstände/Begleiterscheinungen ließen bisher den Beruf einer Polizistin attraktiv erscheinen? Würden Sie sich darüber hinaus noch weitere Aspekte zur Attraktivitätssteigerung wünschen?
- Haben Sie auch schon unangenehme Erfahrungen gemacht?

### Alternativen:

- Interessierten Sie sich auch für andere Berufe? (Welche?)
- Hat Sie auch der Beruf der Soldatin interessiert?
- Worin sehen Sie die Unterschiede zwischen dem Beruf der Polizistin und dem einer Soldatin? (Auslandseinsatz, körperliche Belastungen, Übungen, Ausbildungstätigkeit)
- Warum haben Sie sich für den Beruf der Polizistin entschieden?

## Kurzbiographie der Autoren

**Dietmar Pfarr**, Mag. phil., M.A. Oberst des höheren militärfachlichen Dienstes. Studium der Politikwissenschaften sowie der Publizistik und Kommunikationswissenschaften an der Universität Wien; postgraduales Masterstudium im Bereich „National Security Affairs“ an der Naval Postgraduate School, Monterey, California, USA. Seit 1998 an der Landesverteidigungsakademie Wien. Seit November 2015 Referatsleiter des Referates Wehrpolitik, staats- und wehrpolitische Bildung und Zielgruppenbetreuung im Zentrum für Menschenorientierte Führung und Wehrpolitik; derzeitige Arbeitsbereiche: Demokratische Kontrolle von Streitkräften, politische Bildung in Streitkräften, Europäische Sicherheitspolitik und Streitkräfte in der öffentlichen Wahrnehmung.

Kontakt: [dietmar.pfarr@bmlvs.gv.at](mailto:dietmar.pfarr@bmlvs.gv.at)

**Christian Krammer**, Mag. phil., Oberst des höheren militärfachlichen Dienstes. Studium der Pädagogik mit Fächerkombination aus den Bereichen Philosophie und Sport. Seit 2009 an der Landesverteidigungsakademie Wien. Seit November 2015 Hauptlehrbeauftragter und Forscher im Bereich Menschenführung im Zentrum für Menschenorientierte Führung und Wehrpolitik; derzeitige Arbeitsbereiche: politische Bildung in Streitkräften, Corporate Identity als Managementprozess, Fernausbildung im Bundesheer, soziale und motivationale Aspekte der Körperausbildung im Bundesheer.

Kontakt: [christian.krammer@bmlvs.gv.at](mailto:christian.krammer@bmlvs.gv.at)

## Danksagung

Besonderer Dank gilt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Abteilung Personalgewinnung des Heerespersonalamts unter Leitung von Oberst Emmerich Bauer, MSD, die uns mit ihrer Fachexpertise zur Seite gestanden sind.

Einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung der Studie steuerte der Leiter des Zentrums der Sicherheitsexekutive/Abteilung I/9-Sicherheitsakademie des Bundesministeriums für Inneres, Oberst Erwin Spenlingwimmer, B.A. bei. Ohne seine Unterstützung wäre der Vergleich mit dem Polizistinnenberuf nicht möglich gewesen.