

INWISIER

GEMEINSAM STARK

Wie vielfältig ist die Bundeswehr?

Christine Lambrecht im Interview

Die Bundesministerin der Verteidigung über den Krieg in der Ukraine und die Stärken einer vielfältigen Bundeswehr.

Vielfalt als Erfolgsfaktor

Für Diversity-Expertin Aletta Gräfin von Hardenberg ist Vielfalt ein unverzichtbares Management-Thema.

Arbeitgeber Bundeswehr
Ausgabe 18 | Sommer 22



BUNDESWEHR

Liebe Leserinnen und Leser!

Die Vorteile von Diversität und Inklusion als Erfolgs- und Wettbewerbsfaktoren auf dem Arbeitsmarkt und wichtiges Element der strategischen Arbeitgeberkommunikation liegen auf der Hand: In der Arbeitswelt gelten gemischte Teams als erfolgreicher als homogene, denn sie gehen mit einer ganzen Bandbreite an Erfahrungen, Fähigkeiten, kulturellen Kompetenzen und Werten an komplexe Aufgaben heran. Im Ergebnis haben sie sogar eine höhere Problemlösungskompetenz.

Von Diversität und Inklusion profitiert auch eine Organisation wie die Bundeswehr. Diversität macht einen Teil der Stärke der Bundeswehr aus, auch wenn sie oberflächlich betrachtet im Gegensatz zu „Uniformität“ steht. Doch was uns vereint und somit stark macht, ist die Uniform mit Schwarz-Rot-Gold als Sinnbild für den gemeinsamen Willen, die Werte des Grundgesetzes zu verteidigen.

Offen zu sein für unterschiedliche Perspektiven, Kreativität und Innovationsfähigkeit zu fördern, verleiht uns nicht nur Stärke, sondern auch Resilienz, die wir in einer Welt benötigen, die immer vernetzter und dynamischer wird. Die Annexion der Krim durch Russland 2014 und der im Februar 2022 begonnene russische Angriffskrieg in der Ukraine haben uns schmerzhaft vor Augen geführt, dass vermeintliche Gewissheiten in der Außen-, Sicherheits- und Verteidigungspolitik der letzten Jahrzehnte obsolet geworden sind. Diese Zeitenwende hat dazu geführt, dass die Landes- und Bündnisverteidigung wieder eine zentrale, vitale und integrale Bedeutung erhalten hat, zum Schutz der Menschen in unserem Land ebenso wie für unsere Partner in der EU und in der Welt. Das Sondervermögen für die Bundeswehr ist hier ein erster wichtiger Schritt.

Für den beruflichen Nachwuchs ist der Umgang mit Diversität nicht nur selbstverständlich, sondern ein wesentliches Kriterium bei der Auswahl des Arbeitgebers. Bewerberinnen und Bewerber wollen wissen, wie vielfältig die Bundeswehr heute bereits ist und wie ernsthaft sie Diversität angeht und umsetzt. Die Antworten darauf geben die Menschen in der Bundeswehr in dieser Ausgabe der IM VISIER selbst: die junge Kompaniechefin, die Offizierin mit Migrationshintergrund, der erste Militärbundesrabbiner der Bundeswehr oder der Jurist, der sich als Schwerbehindertenvertreter engagiert. Ihr beruflicher Werdegang und ihre persönliche Motivation sprechen für sich. Und sie zeigen: Die Bundeswehr ist weitaus vielfältiger, als viele vielleicht auf den ersten Blick annehmen würden.

Vielfalt zu fördern, ist ein Gewinn für den Zusammenhalt in der Truppe und für die Zukunftsfähigkeit der Bundeswehr. Nur gemeinsam – unabhängig von den Dimensionen Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung und Identität – können wir den Arbeitgeber Bundeswehr von innen so gestalten, dass er ein vorurteilsfreies, wertschätzendes und damit attraktives Arbeitsumfeld bietet. Genau das soll auch die aktuelle Diversity-Kampagne der Arbeitgebermarke Bundeswehr zum Ausdruck bringen: „Egal wie du bist, hier bist du richtig.“

Ihr
Oberst i.G. Marc di Michele

**OBERST
MARC DI MICHELE**
// ARBEITGEBERMARKE
BUNDESWEHR





06

#Diversity

Bundeswehr profitiert von Vielfalt

Positionen, Porträts und Perspektiven zu Diversität und Inklusion in der Bundeswehr.

22

#Militärseelsorge

Türen öffnen

Militärbundesrabbiner Zsolt Balla stellt sich vor.

44

#Politik

Starke Bundeswehr

Christine Lambrecht, Bundesministerin der Verteidigung, über Ausstattung und Personal für die Landes- und Bündnisverteidigung.

12

#Porträt

Offizierin in der Bundeswehr

Hülya Sützen über ihren Beruf und die Frage, wie Integration in der Bundeswehr gelingt.

42

#Employer Branding

Vielfalt in Social Media

Die Diversity-Kampagne 2022 zeigt Menschen in der Bundeswehr.

47

#Karriere

Weltraumaufklärerin

Oberfeldwebel Nadine S. überwacht die Satelliten der Bundeswehr im Orbit.



50

#Rückblick

Teamegeist, der trägt

Persönliche Eindrücke aus den Bundeswehrkrankenhäusern in der Corona-Pandemie.

58

#Recruiting

Pop-up-Karrierelounge

Mit temporären Beratungszentren in der City geht die Bundeswehr auf ihre Zielgruppe zu.

60

#Im Gespräch mit...

„Vielfalt ist kein Schönwetter-Thema“

Aletta Gräfin von Hardenberg über Diversität als strategischen Vorteil für Unternehmen.

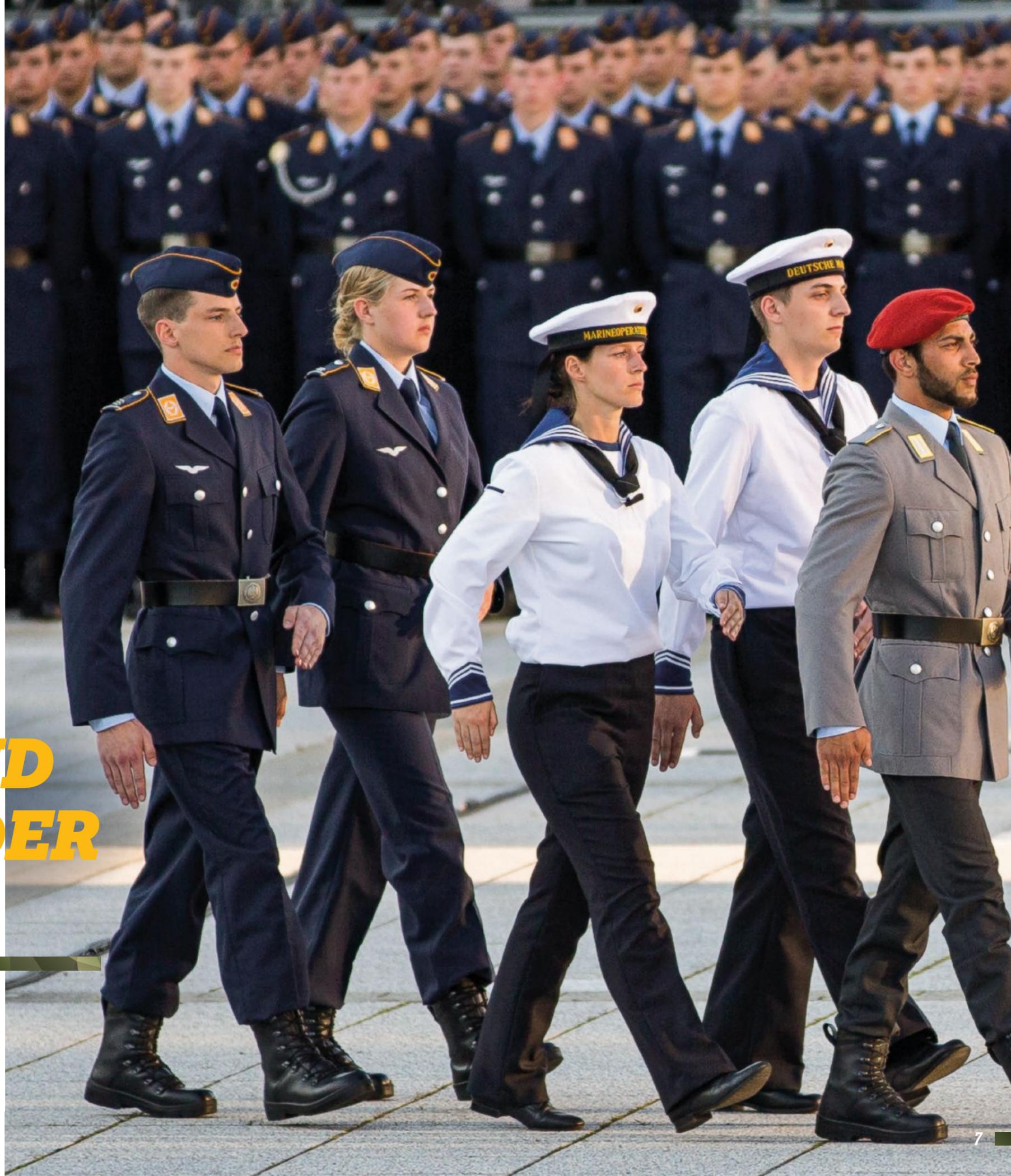
54

#Neue Serie

Wachbataillon

In der neuen YouTube-Serie „Semper Talis“ dreht sich alles um die Ausbildung im Wachbataillon beim Bundesministerium der Verteidigung in Berlin.

DIVERSITÄT UND INKLUSION IN DER BUNDESWEHR



WIE DIE BUNDESWEHR VON VIELFALT, INTEGRATION UND INKLUSION PROFITIERT.

Je diverser, desto erfolgreicher: Das Fazit der jüngsten Diversity-Studie der internationalen Unternehmensberatung McKinsey* fällt eindeutig aus. Gemischte Teams treffen laut der Erhebung validere Entscheidungen und kommen zu kreativeren und effizienteren Lösungen. Auch weitere wissenschaftliche Untersuchungen stellen einen eindeutigen Zusammenhang zwischen Diversität und Erfolg her. Unternehmen mit hoher Gender-Diversität hätten eine um 25 Prozent und damit signifikant größere Wahrscheinlichkeit, überdurchschnittlich profitabel zu sein. Gemischte Führungsteams seien deshalb gerade auch in Krisenzeiten entscheidend, heißt es in der Studie, für die McKinsey Daten von mehr als 1.000 Unternehmen in 15 Ländern analysierte. Diejenigen Unternehmen, die sich schon länger und umfangreicher mit Diversity Management beschäftigten, hätten beispielsweise flexibler auf die Corona-Pandemie reagieren können, unterstreicht auch die Diversity Trends 2020** des Vereins der Charta für Vielfalt: Unternehmen mit einem hohen Engagement in Sachen Diversity setzen dabei unter anderem deutlich stärker auf mobiles Arbeiten (57 Prozent gegenüber 18 Prozent).

In der Mitte der Gesellschaft

Corona-Pandemie, internationaler Terrorismus, Cyberbedrohungen und neue Herausforderungen in der Landes- und Bündnisverteidigung, die mit dem russischen Angriffskrieg in der Ukraine eine neue Dimension erreicht haben: „Diese komplexen und vielfältigen Herausforderungen kann die Bundeswehr nur mit Flexibilität und einem vielseitig ausgebildeten und vielfältigen Personal bewältigen“, betont Christine Lambrecht, Bundesministerin der Verteidigung, im Interview mit IM VISIER. Auch für die Bundeswehr werde es zunehmend essenzieller, so die Bundesverteidigungsministerin, Aufgaben aus verschiedenen Erfahrungs- und Blickwinkeln zu betrachten. „Vielfalt ist für die Bundeswehr deshalb ein großer Mehrwert.“ Beim Personal seien der Fähigkeitsaufbau im Hinblick auf neue Technologien, Interoperabilität und multinationale Kooperation wichtige Aspekte.

Vielfalt in der Bundeswehr zeigt zudem, dass die Bundeswehr in der Mitte der Gesellschaft verankert ist, sagt Claudia Paul, die seit Herbst 2021 als Leiterin des Stabelements Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion das Thema im Bundesministerium der Verteidigung vorantreibt. „Um unseren Auftrag als Parlamentsarmee bestmöglich zu erfüllen, müssen wir auch in der Bundeswehr mit den

gesellschaftlichen Entwicklungen und Veränderungen Schritt halten.“ Paul und ihr Team, das selbst viele Dimensionen der Vielfalt abbildet, verantworten die Diversity-Strategie der Bundeswehr und das Diversity Management und führen dazu, Erfahrungswerte, Konzepte und Impulse aus allen Teilen der Truppe und der Bundeswehrverwaltung zu einem ganzheitlichen Ansatz zusammen. „Es greift zu kurz, nur die Recruiting-Strategie anzupassen oder die Unterrepräsentanz von Frauen zu thematisieren.“

Strategisches Diversity Management

Diversität und Inklusion sind unverzichtbare, integrale Bestandteile der Personalstrategie der Bundeswehr, die weiter aufwachsen soll und zur Bewältigung der komplexen Aufgaben entsprechende Expertinnen und Experten braucht. Die Frage „Welches Personal braucht die Bundeswehr morgen und übermorgen?“ ist für Diversity-Expertin Aletta Gräfin von Hardenberg der „Business Case“, der die Leitplanken für die Vielfaltsstrategie und ihre Umsetzung in der Fläche setzen muss. Für eine vielfältige Bundeswehr ist die systematische Betrachtung des gesamten Personalmanagements unter den Aspekten Eignung, Leistung und Befähigung zentral, von Recruiting und Bewerbungsverfahren über Beurteilungen bis zu Beförderungen und Auswahl zu Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Das Ziel: eine wertschätzende, inklusive Arbeits- und Organisationskultur zu schaffen, in der sich alle mitgenommen fühlen und ihre eigene Persönlichkeit entfalten können.

Notwendigkeit und Chance

Dass Wertschätzung und Chancengerechtigkeit für junge Jobsuchende heute grundlegende Kriterien bei der Wahl des Arbeitgebers sind, zeigen zahlreiche Umfragen: Im Trendence Schülerbarometer 2022 beispielsweise bewerten rund 82 Prozent der Befragten eine berufliche Chancengleichheit und Diversity als „sehr wichtig“ oder „wichtig“. Auch die Studierenden an Deutschlands Hochschulen messen laut Trendence bei der Jobsuche Führungsstil, Wertschätzung und Kollegialität einen hohen Stellenwert zu – Aspekte der Unternehmenskultur, die eng mit Gleichberechtigung und gelebter Vielfalt verknüpft sind. Arbeitgeber, die keinen Wert auf Vielfalt legen, sortiert die Generation Z bei der Berufswahl von vorneherein aus. „Vielfalt darf aber kein Lippenbekenntnis sein, das können sich Unternehmen und große Organisationen heute überhaupt nicht mehr leisten“, unterstreicht Paul. Gleichzeitig weite die Diversitätsstrategie den Blick für potenzielle Nachwuchskräfte: „In allen gesellschaftlichen Gruppen gibt es geeignete Kandidatinnen und Kandidaten, unabhängig von Alter, Geschlecht oder geschlechtlicher Identität, Behinderung, sozialer oder ethnisch-kultureller Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Weltanschauung oder

Religion.“ Die ressortübergreifende Zusammenarbeit für eine Diversitätsstrategie der Bundesregierung und einen gemeinsamen Nationalen Aktionsplan LSBTI mit dem Beauftragten für die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt der Bundesregierung, Sven Lehmann, gibt dabei wichtige Impulse für die weitere thematische Ausrichtung.

Chancengerechtigkeit: von der Strategie in die Fläche

Alltag in der Kaserne in Delmenhorst: Major Stefanie Wulf steht einer Instandsetzungskompanie mit insgesamt 117 Soldaten und Soldatinnen vor, gleichzeitig befehligt die junge Offizierin eine 165-köpfige Nato-Response-Einheit (s. auch Seite 18). Über mangelnden Respekt kann sich die 33-jährige Führungskraft nicht beklagen, auch nicht über ihre Vorgesetzten, die sie während ihrer Offizierausbildung gefördert haben. 2001 wurden alle Teilstreitkräfte für Frauen

geöffnet, damit hat sich das Gesicht der Bundeswehr bis heute deutlich geändert. Der Anteil an Soldatinnen in der Truppe nimmt stetig zu und ist innerhalb von 20 Jahren auf 13 Prozent gestiegen.*** Beim weiblichen Führungskräftenachwuchs, den Offizierinnen und Offizieranwärterinnen liegt die Zahl mit 23 Prozent sogar deutlich höher. Traditionell hoch ist mit gut 45 Prozent der Frauenanteil im Sanitätsdienst mit einer Vielzahl an Gesundheitsberufen von der Truppenärztin über die Pharmazeutin bis zur Fachkrankenschwester, da Frauen bereits seit 1975 Zugang zum Sanitätsdienst haben.

Auch im Verwaltungsbereich der Bundeswehr liegt der Anteil der

weiblichen Beamtinnen und Beschäftigten mit 38 Prozent weit über dem Frauenanteil vieler Dax-Unternehmen.

Zufrieden gibt sich die Bundeswehr damit nicht: Bis zur Erfüllung der avisierten Zielgröße von 15 Prozent im militärischen Bereich bzw. 50 Prozent im Sanitätsdienst besteht gemäß Soldatinnen- und Soldaten-Gleichstellungsgesetz bei den Soldatinnen eine Unterrepräsentanz, die abgebaut werden soll. Dazu setzt die Bundeswehr wie andere Arbeitgeber auf die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Karrieren von Frauen, von der Sensibilisierung des Führungspersonals über Talentförderung, Coachings und Mentoring-Programme bis zu verschiedensten Maßnahmen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. „Den einen Hebel gibt es nicht, sondern es ist immer ein Zusammenspiel aus Zielvorgabe und differenzierten Maßnahmen“, so Paul. Im Sinne einer echten Chancengerechtigkeit richten sich die Angebote an Frauen und Männer. Dass die Bundeswehr es mit der Chancengerechtigkeit ernst meint, zeigen Zielvereinbarungen auf Abteilungsleiter-Ebene im Bundesministerium der Verteidigung. Was heißt: Auf höchster Ebene werden Verantwortliche auch in der Bundeswehr bereits heute daran

gemessen, wie sie zur Parität beitragen und in ihrem Bereich eventuelle Barrieren abbauen.

Führungskräfte als Vorbilder

Damit Karrieren und Aufstieg von Frauen und Männern, intergeschlechtlichen Menschen und Transmenschen, älteren Beschäftigten oder Soldaten und Soldatinnen unterschiedlichster Glaubensrichtungen an Leistung und Eignung festgemacht werden und nicht an stereotypen Rollenbildern oder Vorurteilen scheitern, sieht die Bundeswehr ihre Führungskräfte in einer zentralen Rolle und setzt vor allem auf deren Sensibilisierung und Aufklärung: Unterschiede auszuhalten und anzuerkennen und diverse Teams zu moderieren, sei eine Herausforderung, die Überzeugung braucht, sagt Oberregierungsrätin Lena Wilk von der Zentralen Ansprechstelle für den Umgang mit Vielfalt (ZAVi) beim Zentrum Innere Führung der Bundeswehr in Koblenz. Dort konzipiert sie die Ausbildungsinhalte für Führungskräfte. „Der Ansatz, den die Bundeswehr verfolgt, geht über Antidiskriminierung und Gleichstellung hinaus und betont den wertschöpfenden

Gedanken von Vielfalt. Wir wollen Führungskräfte befähigen, Vielfalt als Chance und Ressource und weniger als Störung wahrzunehmen“, sagt sie. Dazu gehöre auch der Abbau starrer Denkmuster, unbewusster Vorurteile und Ängste – eine wichtige Voraussetzung für den Wandel in der Organisation.

Vor diesem Hintergrund will die Bundeswehr künftig die Vielfaltsthematik für alle Beschäftigten, differenziert nach Zielgruppen in der Ausbildung und Qualifizierung, hinterlegen. Noch bis Ende 2022 sollen dazu die Themen Diversität und Inklusion systematisch in alle Lehrpläne integriert werden, vom Basiswissen in der Grundausbildung bis zur umfassenden Fortbildung von Lehrenden, die ihr Wissen als wichtige Multiplikatorinnen und Multiplikatoren weitergeben sollen. Die Idee: Wenn jeder in seinem noch so kleinen Team die Persönlichkeiten der anderen annimmt und wertschätzt, dann haben wir eine vielfältige Bundeswehr.

* Diversity Wins – How Inclusion Matters, Mai 2022, McKinsey & Company.
** Diversity Trends. Die Diversity-Studie 2020, Charta der Vielfalt e.V.
*** Personalzahlen der Bundeswehr, Stand März 2022.

STABSELEMENT CHANGENGERECHTIGKEIT, VIELFALT UND INKLUSION

Im Zuge der Agenda Attraktivität wurde das Stabselement Chancengerechtigkeit im Jahr 2015 im Bundesministerium der Verteidigung in Bonn eingerichtet. Der anfängliche Fokus auf die Dimension „Geschlecht“ wurde bereits 2016 auf alle Kerndimensionen von Vielfalt erweitert. Noch im gleichen Jahr nahm die Ansprechstelle „Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr“ ihre Arbeit auf. In seiner strategischen Arbeit sucht das Stabselement regelmäßig den Austausch mit Wissenschaft und Wirtschaft. In der „Initiative Chefsache. Wandel gestalten für Frauen und Männer“ engagiert sich das Bundesverteidigungsministerium zusammen mit inzwischen über 25 weiteren Unternehmen, Institutionen und Organisationen aus Wirtschaft, Wissenschaft, öffentlichem Sektor und Medien für mehr Frauen in Führungspositionen.

Was es heißt, Familienleben und Job zu vereinbaren, weiß Claudia Paul, Leiterin des Stabselements Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion, aus eigener Erfahrung. Die dreifache Mutter pendelt zwischen ihrer Heimat in der Nähe von Karlsruhe und dem Dienstsitz des Bundesministeriums der Verteidigung in Bonn. „Immer am Puls der Zeit zu sein, den gesellschaftlichen Wandel in der Bundeswehr mitzugestalten motiviert mich ganz persönlich“, sagt die Abteilungsdirektorin. Paul leitet das Stabselement seit Herbst 2021, zuvor war sie am Bildungszentrum der Bundeswehr (BiZBw) in Mannheim unter anderem für die Laufbahn- und Berufsausbildung der zivilen Bundeswehrangehörigen verantwortlich.



„Für junge Menschen ist es heute selbstverständlicher Anspruch an den Arbeitgeber, dass Diversität und Chancengerechtigkeit im Berufsalltag gelebt werden.“



Unabhängig von Geschlecht, Religion, ethnischer Herkunft, eventueller Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität sollen alle Bundeswehrangehörigen die gleiche Wertschätzung und Förderung erfahren. Jede Soldatin und jeder Soldat, jede zivile Mitarbeiterin und jeder zivile Mitarbeiter soll in einem vorurteilsfreien Arbeitsumfeld eigene Begabungs- und Leistungspotenziale verwirklichen können. Wertschätzender Umgang auf Augenhöhe, der Unterschiede im Kameraden- sowie Kollegenkreis ehrlich anerkennt und nicht lediglich akzeptiert, zeichnet die Bundeswehr nicht nur als attraktiven Arbeitgeber aus, sondern erhöht auch deren Professionalität und Stärke und damit fundamental auch die Einsatzbereitschaft.

BERUFE- UND AUSBILDUNGSVIELFALT

Die Bundeswehr ist eine Großorganisation mit mehr als einer Viertelmillion Menschen. Aufgrund der unterschiedlichsten Arbeits- und Ausbildungsbereiche bietet sie wie kaum ein anderer Arbeitgeber Möglichkeiten, eine sinnstiftende Tätigkeit auszuüben und sich beruflich weiterzuentwickeln. Auch auf Veränderungen im Erwerbsleben, wie Familiengründung, die Pflege von Angehörigen, den Wunsch nach beruflicher Neuorientierung oder die Umschulung nach einer Erkrankung, kann die Bundeswehr flexibel reagieren.

- Bei der Bundeswehr gibt es rund 30 verschiedene militärische Laufbahnen. In der zivilberuflichen Aus- und Weiterbildung für Soldaten und Soldatinnen werden aktuell 50 zivile Ausbildungsberufe absolviert, hinzukommen 40 verschiedene Fortbildungsabschlüsse.
- Zivile Auszubildende der Bundeswehr können Abschlüsse in mehr als 50 Berufsbildern erwerben.
- An den beiden Bundeswehruniversitäten in München und Hamburg wählen Offizieranwärter und -anwärterinnen aus insgesamt 80 Bachelor- und Masterstudiengängen.
- Jährlich bildet die Bundeswehr rund 1.100 Beamtenanwärter und -anwärterinnen aus.
- Pro Jahr stellt die Bundeswehr rund 1.300 neue zivile Auszubildende ein.
- Bundesweit stehen über 400 Ausbildungsstätten sowie rund 28 Ausbildungswerkstätten für gewerblich-technische Berufe zur Verfügung.



„MEINE FAMILIE IST STOLZ AUF MICH“

Als Oberfähnrich Hülya Sügen 2004 zur Bundeswehr kam, war sie eine der ersten Frauen mit Migrationshintergrund in der Truppe oder in den Streitkräften. IM VISIER hat sich mit ihr über ihren Beruf unterhalten – und über die Frage, wie Vielfalt gelingt. Für Sügen ist die Bundeswehr ein Integrationsmotor.



Als sich Hülya Sügen, geboren 1983 im niedersächsischen Stade, bei der Bundeswehr bewerben möchte, zweifelt ihr Vater keine Sekunde an ihrer Entschlossenheit: „Hülya ist eine Löwin“, sagt er über sie. Auch die Mutter steht hinter ihr. Die Eltern wissen, dass niemand ihre Älteste von ihrem Berufswunsch abbringen wird; schon im Zimmer der Jugendlichen waren die Wände tapeziert mit Bundeswehrpostern. „Ich wollte sogar schon im Vorschulalter Soldatin werden“, erinnert sich Oberfähnrich Sügen und lacht. „Meine Freundinnen wollten die Prinzessin sein, ich der Ritter, der sie beschützt.“ Dass Freunde und Verwandte fürchten, die junge Muslima könne bei der Bundeswehr negative Erfahrungen machen, hält sie nicht auf. Konsequenterweise verfolgt sie ihren Weg: Als sie erfährt, dass sie für die Ausbildung zur Pilotin oder Fluggerätemechanikerin keine Hochschulreife benötigt, verlässt sie die Schule und bewirbt sich für die Feldwebelaufbahn. Sügen wird angenommen, kann ihre Karriere jedoch nicht bei der Luftwaffe beginnen, sondern wird im Sanitätsdienst zur Rettungsassistentin ausgebildet. „Hauptsache, Bundeswehr, ich wollte unbedingt dahin. Und etwas für unser Land tun“, sagt die heute 39-Jährige.

Als junge Frau mit kurdisch-türkisch-arabischen Wurzeln würde sie auffallen, darauf ist Sügen eingestellt. Frauen steht im Jahr 2014 der Dienst an der Waffe erst seit drei Jahren offen; in der Grundausbildung ist Sügen eine von fünf Soldatinnen unter knapp 100 Soldaten. „Als ich einmal in die Kantine kam, hat einer ‚Moslemkost‘ quer durch den Raum gerufen. Ich bin feuerrot angelaufen und habe auf mein Tablett gestarrt“, erzählt sie. Heute, versichert sie, sei dies anders. Die Bundeswehr hat einen grundlegenden Wandel durchlaufen, die Akzeptanz von Vielfalt habe sich in den vergangenen Jahren deutlich verbessert. Sie persönlich sei von der Mehrheit der männlichen Kameraden von Anfang an gut aufgenommen und respektvoll behandelt worden. „Mein erster Vorgesetzter hat mir sogar angeboten, mich zum Gebetsraum zu fahren. Das war mir fast ein bisschen pein-

In ihrer Freizeit unterstützt Hülya Sügen die Freiwillige Feuerwehr in ihrem Wohnort.

lich, weil ich gar nicht regelmäßig bete", sagt Süzen. Denn vor allem eines möchte die sportliche junge Frau von Anfang an nicht: anders behandelt werden als ihre Kameraden. Süzen beweist Durchsetzungs- und Durchhaltevermögen in der Ausbildung, auch auf anstrengenden Übungen.

Ihre Entschlossenheit kommt ihr in ihrem Dienst zugute: Süzen fährt im Rettungswagen mit, steht Notärztinnen und Notärzten zur Seite. Als Berufsanfängerin hatte sie ihren Vater, einen Arzt, gefragt, worauf es im Ernstfall ankommt. „Ruhe bewahren“, riet er ihr. Und: „Nicht zögern, handeln. Wenn du nichts tust, stirbt der Mensch auf jeden Fall.“ Bei ihrer ersten Reanimation bricht sie dem Patienten bei der Herzmassage drei Rippen, Süzen macht sich Vorwürfe. „Alles richtig gemacht“, hatte der Arzt später zu ihr gesagt. „Den Moment, als ich plötzlich wieder die Herzschläge unter meinen Händen gespürt habe, werde ich nie vergessen“, so Süzen. Insgesamt elf Jahre bleibt sie beim Sanitätsdienst der Bundeswehr: „Leben zu retten, das hat mich selbstbewusst gemacht. Ich habe verinnerlicht, dass ich mit meinem Tun Positives bewirken kann.“

„Leben zu retten, das hat mich selbstbewusst gemacht.“

Süzen handelt auch, als ein schwerer Sportunfall sie dazu zwingt, sich beruflich neu zu orientieren. Eine interne Ausschreibung erregt ihre Aufmerksamkeit: Die Zentrale Ansprechstelle für Soldaten anderer Glaubensrichtungen in Koblenz (heute die Zentrale Ansprechstelle für den Umgang mit Vielfalt), gegründet 2015, sucht Verstärkung. Süzen, gerade aus dem Krankenhaus entlassen, bewirbt sich, obwohl dieser Dienstposten für Offiziere ausgeschrieben ist. Die junge Frau mit Migrationshintergrund überzeugt und bekommt den Job; kurzerhand wird für sie dazu ein neuer Feldwebeldienstposten geschaffen. Dazu tauscht sie die Heeresuniform gegen die der Luftwaffe. „Ein lang gehegter Wunsch ging damit in Erfüllung“, verrät sie.

INTEGRATIONSMOTOR BUNDESWEHR

Die damalige Ansprechstelle für Soldaten und Soldatinnen anderer Glaubensrichtungen steht allen Angehörigen der

Streitkräfte offen, die Antworten auf religiöse Fragen und Unterstützung rund um den täglichen Dienst in der Bundeswehr suchen. Rund 100 Ratsuchende im Jahr wenden sich vertraulich an Süzen und ihren Vorgesetzten. Parallel studiert Süzen an der Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg den Masterstudiengang „Leading Diversity“. Integration, betont sie, sei keine Einbahnstraße. Häufig höre sie den Satz: „Sie sind aber gut integriert.“ Süzen nimmt es mit Humor: „Sie aber auch!“, antworte ich dann“, sagt sie lachend. „Ganz einfach. Ich bin Niedersächsin, Deutsche.“

Süzen bezeichnet die Bundeswehr als Integrationsmotor: „In der Truppe stehen alle gemeinsam für das Ziel ein, die Freiheit, Sicherheit und Demokratie in Deutschland zu verteidigen. Das vereint uns alle in der Vielfalt.“ Die Uniform sei dabei sehr hilfreich: „Ich schaue auf den Dienstgrad meines Gegenübers. Äußerlichkeiten spielen dann eine nebensache. Sich selbst sieht sie durchaus als Vorbild für junge Frauen mit Migrationshintergrund, die sich für die Bundeswehr interessieren. „Ich ermutige sie, denn sie sind ein großer Gewinn für die Bundeswehr. Mit ihren Sprach- und interkulturellen Kompetenzen können sie Brückenbauerinnen sein, im Dienstalltag und im Einsatz.“

INTERNATIONALES UMFELD

2019 erhält Süzen die Chance, die Offizierlaufbahn im Truppendienst einzuschlagen. In ihrer Einheit arbeiten deutsche und niederländische Soldaten und Soldatinnen zusammen. Das internationale Miteinander gefällt ihr sehr, momentan feilt sie bei einem mehrwöchigen Sprachlehrgang an ihren Englischkenntnissen. Wie ihre Karriere nach dem Ende der Offiziersausbildung weitergehen könnte, weiß Süzen noch nicht. Einen Traum aber hat sie: „Ich würde gerne eines Tages als Militärattaché die Bundeswehr im Ausland vertreten.“ Für die Rolle als Diplomatin der Bundeswehr brächte Brückenbauerin Süzen vieles mit.



Netzwerk für Vielfalt: 2010 haben Soldaten und Soldatinnen mit und ohne Migrationshintergrund gemeinsam den Verein „Deutscher Soldat e. V.“ gegründet, mit einem Namen, der bewusst für Aufmerksamkeit sorgen soll. „Unser vorrangiges Ziel ist es, der Gesellschaft zu zeigen, welche Vielfalt schon heute in der Bundeswehr steckt und dass Vielfalt und Integration für ganz Deutschland eine Chance sind.“

Dr. Dominik Wullers, Vorstand Deutscher Soldat e. V.
www.deutschersoldat.de



FRAUEN IN DER BUNDESWEHR

KRITERIUM GESCHLECHT: (K)EIN THEMA?

Gleichberechtigung beginnt im Kopf: Studien belegen, dass sich Frauen mehr zutrauen, wenn sie in ihrem Umfeld weibliche Vorbilder wahrnehmen. Eine Forschungsstudie der Fakultät für Betriebswirtschaftslehre der Universität Mannheim beispielsweise zeigte, dass erfolgreiche Frauen für andere eine Motivationsquelle sind. Auch die Interviewstudie „Die Rollen der Frau – Rollenvorstellungen und Karriereentscheidungen“ der Bertelsmann Stiftung kommt zu dem Ergebnis, wie wichtig es ist, weibliche Vorbilder sichtbar zu machen, an denen sich andere Frauen orientieren können.

Auch die Bundeswehr braucht „role models“: Geschichten von Frauen wie Major Klotz, Geoingenieurin, Major Stefanie Wulf, Kompaniechefin, und Oberst Elisabeth Landsteiner, militärische Gleichstellungsbeauftragte – drei von insgesamt rund 55.000 Frauen in der Bundeswehr. Wie viele andere verkörpern sie die moderne Bundeswehr, in der in allen Teilstreitkräften, in Organisationsbereichen und in der Verwaltung Frauen verantwortungsvolle Führungsaufgaben wahrnehmen und sich für die Gleichstellung von Männern und Frauen engagieren. Ihre Karrieren zeigen, dass das Kriterium „Geschlecht“ bei der Bundeswehr künftig keine Rolle mehr spielt, weil immer mehr Frauen nachrücken und Führungspositionen anstreben.



MAJOR NICOLE KLOTZ
// METEOROLOGIN UND
GEOINFORMATIKERIN

Seit ihrem Eintritt in die Bundeswehr 2006 kann Major Nicole Klotz, 34, einen beruflichen Werdegang vorweisen, den man in Summe durchaus als Bilderbuchkarriere bezeichnen kann. Nach ihrem FH-Studium zur Diplom-Verwaltungsbetriebswirtin, das in Kooperation mit dem Deutschen Wetterdienst (DWD) und der Bundeswehr durchgeführt wird, schließt Klotz 2010 den Offizierlehrgang der Luftwaffe erfolgreich ab und erwirbt anschließend die Lizenz zur militärischen Flugwetterberaterin. Für rund acht Jahre ist sie anschließend an verschiedenen Standorten als Flugwetterberaterin tätig: beim Lufttransportgeschwader 62 im niedersächsischen Wunstorf, wo sie die Pilotinnen und Piloten der Transall C160 berät, beim Jagdgeschwader Neuburg in Bayern als Flugwetterberaterin der Eurofighter-Crews und beim Hubschraubergeschwader 64 im baden-württembergischen Laupheim, wo sie hauptsächlich für die Flugwetterberatung von Drehflüglern zuständig ist. Kein Start eines Luftfahrzeugs darf ohne eine gültige Flugwetterberatung stattfinden, ob zivil oder militärisch. „Jedes Luftfahrzeug reagiert anders auf Wetterphänomene“, erklärt Klotz. „Bei den Langstreckenflügen der Transall liegt das Augenmerk neben meteorologischen Gefahren auf Vereisungen und möglichen Turbulenzen. Der Eurofighter ist zwar so schnell, dass die Vereisungsgefahr gering ist, aber hier stellen Gewitter eine Gefahr dar. Hubschrauber, die in niedrigerer Atmosphäre unterwegs sind, müssen insbesondere Nebel und tiefe Wolkenuntergrenzen auf ihrer Flugroute berücksichtigen.“ Bei zwei Auslandseinsätzen als Flugwetterberaterin erlebt Klotz vollkommen andere klimatische Verhältnisse als in Deutschland. In Afghanistan und im afrikanischen Mali treten heftige Gewitter sowie Sandstürme auf und müssen bei der Missionsplanung berücksichtigt werden. „Die Einsätze sind das, wofür wir das alles machen. Im Auslandseinsatz gewesen zu sein, hat mich für meine weitere Laufbahn noch mehr motiviert.“

Neben ihrer Verwendung bei den Geschwadern der Luftwaffe absolvierte Klotz ein von der Bundeswehr unterstütztes Masterstudium der Geoinformatik. Die hier gewonnene

Expertise führt sie schließlich vom Kommando Luftwaffe zum Kommando Cyber- und Informationsraum. Am Zentrum für Geoinformationswesen der Bundeswehr, einem wichtigen Standort des Geoinformationsdienstes der Bundeswehr, ist die Stabsoffizierin heute überwiegend mit der Weiterentwicklung des meteorologischen Datenverarbeitungs- und Visualisierungssystems NinJo beschäftigt, das weltweit in der zivilen und militärischen Luftfahrt genutzt wird. Das internationale

Umfeld gefällt ihr. Regelmäßig arbeitet sie im sogenannten NinJo*-Konsortium mit Kolleginnen und Kollegen der Partnerländer Kanada, Dänemark, Schweiz und dem Deutschen Wetterdienst (DWD) zusammen. Aber auch in weiteren Ländern und Einrichtungen ist das System im Einsatz. NinJo ist ein Client-Server-System, bei dem mit einer speziellen Software verfügbare Wetterdaten für Wettervorhersagen, Warnungen und weitere Aufgaben zusammengeführt werden.

Mit rund 15 Prozent liegt der Anteil der Soldatinnen im Geoinformationsdienst der Bundeswehr höher als in anderen Bereichen. Im Rahmen ihrer

letzten Verwendung in der Flugwetterberatung in Laupheim bildete Klotz mit ihrer weiblichen Vorgesetzten das Führungsduo, „das hat wunderbar funktioniert“, berichtet sie. In ihren 15 Jahren bei der Bundeswehr hat sich das Miteinander von Soldaten und Soldatinnen deutlich verbessert. Klotz: „Wo anfangs noch etwas Skepsis vorherrschte, traut man den Frauen heute annähernd alles zu.“ Dass Frauen nach wie vor in der Unterzahl sind, empfindet sie nicht als Nachteil. „Man fällt auf, kommt dadurch häufiger ins Gespräch, im Dienst oder beim Sport, der im Alltag der Soldaten und Soldatinnen eine große Rolle spielt.“ Einzig bei den häufigen Versetzungen sieht sie Verbesserungspotenzial: „Wenn man jung ist, ist es okay, alle paar Jahre den Standort zu wechseln. Irgendwann, wenn die Familienplanung ansteht, wäre es schön, eine längerfristige und verlässliche Perspektive an einem Standort zu haben.“

*NinJo ist eines der größten meteorologischen Datenverarbeitungs- und Visualisierungssysteme weltweit. Das proprietäre und kostenpflichtige System wird gemeinsam vom deutschen, schweizerischen, kanadischen und dänischen Wetterdienst sowie von der Bundeswehr entwickelt.



MAJOR STEFANIE WULF
// KOMPANIECHEFIN

Major Stefanie Wulf übernimmt das Kommando in der Instandsetzungskompanie in Delmenhorst.

Sie ist 33 Jahre alt und 117 Soldaten und Soldatinnen hören auf ihr Kommando: Seit 2021 ist Major Stefanie Wulf Chefin der 7. Instandsetzungskompanie des Logistikbataillons 161 in Delmenhorst. Wenn sie von ihrem Job erzählt, spricht sie oft von „ihren Jungs“, korrigiert sich jedoch sofort: Acht Frauen gehören der Kompanie an. Die geringe Zahl führt Wulf auf die hier vertretenen technischen Berufe zurück. Die Instandsetzungstruppe wartet und repariert schwere Gefechtsfahrzeuge der Bundeswehr wie den Kampfpanzer Leopard oder den Transportpanzer Fuchs – mit dem geballten Fachwissen von Ingenieuren, Kfz-Mechanikern und -Mechanikerinnen und Mechatroniker und Mechatronikerinnen; jeder Einsatz wird von Instandsetzern begleitet. Regelmäßig schaut Stefanie Wulf, die selbst an der Bundeswehruniversität in Hamburg Wirtschaftsingenieurwesen studiert hat, in den Instandsetzungshallen vorbei, um sich ein Bild von der Arbeit der Kompanie zu machen – und um den Kontakt zu den ihr anvertrauten Soldaten und Soldatinnen zu suchen. Der enge Austausch ist ihr wichtig, als Führungskraft will sie wissen, wie es jedem und jeder Einzelnen geht und stets selbst mit gutem Vorbild vorangehen, vielleicht auch ein bisschen mehr, weil sie eine Frau sei, gesteht sie. „Wir sind eben noch in der Unterzahl, vielleicht versuchen wir Frauen deshalb oft, noch mehr durch Leistung zu überzeugen“, meint sie. Der Beförderung, dass das Merkmal „weiblich“ zu bevorzugten Beförderungen führen könnte, tritt sie auch gegenüber den Frauen in ihrer Kompanie vehement entgegen: „Seien Sie authentisch und überzeugen Sie durch Leistung. Genau dann spielt das Geschlecht keine Rolle, sondern man wird Sie als Kameradin wertschätzen.“

Wulfs Wortwahl ist klar und überlegt, wenn sie erklärt, wie sich ihre Kompanie, Teil der NATO Response Force bis 2024, nicht nur infolge des russischen Angriffskriegs in der Ukraine in den vergangenen Wochen auf einen möglichen Einsatz vorbereitet. Genau dies will sie auch gegenüber ihren Soldaten und Soldatinnen ausstrahlen – Wissen, was zu tun ist, die Übersicht und Ruhe bewahren, Führungsstärke zeigen: „Sicherlich ist Führungsqualität etwas, das man lernen

kann und das mit zunehmender Erfahrung besser wird“, sagt sie. „Doch ein gewisses Talent muss man schon mitbringen, ähnlich wie im Sport. Und da ist ganz egal, ob ich ein Mann bin oder eine Frau“, sagt Wulf, die selbst Leistungssportlerin im Mittelstreckenlauf war. Innerhalb von derzeit 30 Tagen muss die Kompanie bereit sein, in den Einsatz zu verlegen, wohin es gehen könnte, weiß auch Wulf nicht. „Das ist eine ganz andere Situation als ein geplanter Einsatz. Für meine Tätigkeit als Adjutant des Kommandeurs des TAAC-North (Train Advise Assist Command – North) im afghanischen Masar-e Scharif im Jahr 2018 habe ich eine entsprechende einsatzlandbezogene Vorbereitung durchlaufen, die sich über mehrere Monate erstreckte.“

„Authentisch sein und durch Leistung überzeugen. Dann spielt das Geschlecht keine Rolle.“

Das Material für die Auftragsbefüllung als Teil der Nato Response Force sei gepackt, jetzt geht es ihr darum, noch einmal ihre Truppe mental zu stärken. Und auch in der Familie muss alles organisiert werden: „Mir geht es ja nicht anders, und das erzähle ich meinen Männern und Frauen auch“, so die Mutter eines neunjährigen Sohnes. „Wir haben zu Hause vertauschte Rollen, mein Lebensgefährte, auch Offizier bei der Bundeswehr, bereitet das Frühstück zu und bringt das Kind zur Schule“, während Wulf täglich um halb sechs in der Frühe zum Dienst aufbricht.

Was die Vereinbarkeit von Familie und Beruf angehe, ergänzt sie, sei die Bundeswehr grundsätzlich nicht schlecht aufgestellt. Während der Corona-Pandemie beispielsweise mussten auch „ihre Jungs“ in der Truppe die Kinderbetreuung zu Hause übernehmen. Die Arbeitgeber ihrer Partnerinnen und Frauen in der freien Wirtschaft hätten teilweise weniger Verständnis für die Situation gehabt, so Wulf. Sie selbst als Mutter und Führungskraft sei selten mit Vorurteilen konfrontiert worden – und wenn, dann häufig auch außerhalb der Bundeswehr. „Darauf, dass ich zum Beispiel in den Auslandseinsatz gegangen bin, als mein Kind eingeschult wurde, haben viele mit Unverständnis und Vorwürfen reagiert. Da sind wir innerhalb der Bundeswehr schon viel weiter.“



OBERST ELISABETH LANDSTEINER
// MILITÄRISCHE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE



Gleichstellung und Chancengerechtigkeit bleiben oft abstrakte Begriffe. Doch wenn man mit Oberst Elisabeth Landsteiner spricht, füllen sie sich mit Leben: Es geht um die Vereinbarkeit von Familie und Dienst, um Fragen zu Elternzeit, Kinderbetreuung und Telearbeitsplätzen, um Gleichbehandlung und gleiche Chancen von Männern und Frauen bei Beförderungen, aber auch „um weniger erfreuliche Dinge“, so Landsteiner, um „sture Vorgesetzte“ oder Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Seit über acht Jahren ist Oberst Landsteiner die militärische Gleichstellungsbeauftragte des Ausbildungskommandos in Leipzig. Jede Woche bereist sie dazu die Standorte der Schulen des Heeres im Südosten und -westen der Republik und sucht regelmäßig den persönlichen Kontakt in den Kasernen und Ausbildungsstätten, ihre Stellvertreterin übernimmt den Norden. „Ich möchte vor Ort sein, auch ohne besonderen Anlass, um mich mit den Menschen zu unterhalten und die Stimmung zu erfassen, das ist mir sehr wichtig“, sagt Landsteiner. Ihr Amt ist ein Fulltime-Job, von ihren Aufgaben als ehemalige Kommandeurin und Rüstungs-Stabschefin ist sie freigestellt.

Vermitteln, aufklären und beraten in den Ausbildungszentren und Kasernen ist Landsteiners Aufgabe. Dass Frauen in der Bundeswehr heute oft noch glauben, dass sie 150 Prozent geben müssen, um zu überzeugen, sei „völliger Quatsch“, auch die Tatsache, dass sich Frauen immer noch mehr für die Familie verantwortlich fühlen. Gleichzeitig wollten die Frauen in der Truppe gar nicht ständig in den Fokus gestellt werden. Das Mittel dagegen? „Wir brauchen einen Mentalitätswandel, nicht nur in der Bundeswehr, sondern in der gesamten Gesellschaft“, davon ist Landsteiner überzeugt. Auch eine Arbeits- und Führungskultur, in der Führungskräfte nach ihrer Kompetenz beim Thema Diversität beurteilt würden, wäre ein Schritt in die richtige Richtung. Nach dem Motto: „Befördert wird nur, wer andere vorurteilsfrei unterstützt und fördert.“ Hilfreich für ihre Aufgabe sei ihre eigene bald 40-jährige Be-

rufserfahrung. 13-mal ist sie selbst mit ihrer Familie umgezogen: „Ich weiß also nur zu gut, was es bedeutet, wieder einmal eine neue Wohnung oder eine neue Schule für die Kinder zu suchen“, sagt sie. Bei der Berufswahl müssten sich Interessierte klar darüber sein, dass der Soldatenberuf mit Pendeln zum Standort verbunden sei, ebenso mit dem verpflichtenden Auslandseinsatz sowie dem Einsatz in Krise und Krieg. Doch dafür seien die Rahmenbedingungen, um Dienst und Familie unter einen Hut zu bekommen, nicht schlechter als in Unternehmen, im Gegenteil. Die Bundeswehr hat hierzu zahlreiche Angebote für Frauen und Männer. „Die Gleichstellungsbeauftragten sind keine Interessensvertretung der Frauen, auch keine Frauenbeauf-

tragten“, sagt Landsteiner. „Es geht um gleiche Chancen, gleiche Angebote und gleiche Behandlung für alle.“ Vollerorts sei der Wandel der Bundeswehr spürbar, für die jüngeren Generationen ist das gleichberechtigte Miteinander kein Thema, die Frau in Uniform „keine Exotin“ mehr. An Strukturen und gesetzlichen Grundlagen wie dem Soldatinnen- und Soldaten-Gleichstellungsgesetz sowie dem Soldaten und Soldatinnen Gleichbehandlungsgesetz liege es nicht, manches sei fast überreguliert, meint Landsteiner. „Es hängt an einzelnen Personen, an manchen Vorgesetzten, da fange ich manchmal bei null an, wenn es um Fragen der Gleichstellung geht. Bei vielen ist es schlichtweg Unkenntnis und selten Ignoranz.“

„Die Gleichstellungsbeauftragten sind keine Interessensvertretung der Frauen, auch keine Frauenbeauftragten.“



FRAUEN IN DER BUNDESWEHR: AUF EINEN BLICK

Militär und Verwaltung zusammengenommen, beträgt der Frauenanteil in der Bundeswehr rund 20 Prozent. Damit bewegen sich die Streitkräfte auf Augenhöhe mit vielen deutschen DAX-Unternehmen. Insgesamt 23.700 Soldatinnen entsprechen circa 13 Prozent des militärischen Personals, bei den zivilen Bundeswehrangehörigen sind 31.200 oder 38 Prozent weiblich. Heute weist der Sanitätsdienst, der 1975 für Frauen geöffnet wurde, mit gut 45 Prozent den größten Frauenanteil der Bundeswehr auf; von der Chefärztin bis zur Klinikdirektorin übernehmen Frauen Verantwortung und arbeiten mit ihren Kameraden und Kollegen auf Augenhöhe. Heer, Luftwaffe und Marine stehen erst seit 2001 Bewerberinnen offen – ein Grund dafür, dass hier die Frauen beim militärischen Spitzenpersonal noch auf sich warten lassen: Für die Offizieranwärterinnen, die unmittelbar nach Öffnung der Streitkräfte im Juli 2001 in die Bundeswehr eintraten, ist eine Beförderung zum General oder Admiral frühestens im Zeitraum 2028 bis 2030 möglich. Die gute Nachricht: 21 Jahre nach Öffnung aller Laufbahnen ist der weibliche Führungsnachwuchs auf allen Leitungsebenen vorgerückt: Mit mehr Frauen in der Fläche kommen sukzessive mehr Frauen in Verantwortung. Rund 6.415 Offizierinnen und Offizieranwärterinnen gibt es heute; zahlreiche von ihnen haben die Dienstgrade des Hauptmanns, des Kapitänleutnants oder der Stabsoffiziere erreicht, letztere als zweithöchste hinter dem General.

20% FRAUENANTEIL
INSGESAMT

13% SOLDATINNEN

38% WEIBLICHE ZIVILE
BUNDESWEHR-
ANGEHÖRIGE

Die Angebote für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf richten sich an Frauen und Männer in der Bundeswehr gleichermaßen.

TÜREN ÖFFNEN

Militärbundesrabbiner
Zsolt Balla im Gespräch
mit IM VISIER.



Herr Rabbiner Balla, vor Ihrer Ernennung zum Militärbundesrabbiner waren Sie bereits Ansprechpartner für jüdische Soldaten und Soldatinnen am Zentrum Innere Führung der Bundeswehr. Was waren Ihre ersten Eindrücke von der Militärseelsorge?

In den Jahren zwischen 2014 und 2021 konnte ich erstmals tiefere Einblicke in die Arbeit der Bundeswehr gewinnen. 2016 durfte ich an einer hochinteressanten Konferenz der NATO-Mitgliedstaaten zu interkulturellen Kompetenzen und an zwei interreligiösen Rüstzeiten teilnehmen, d. h. an einer Veranstaltungsreihe, bei der eine thematische Auseinandersetzung und ein gemeinsames Freizeitprogramm den Rahmen für einen intensiven Austausch bieten. Hier habe ich erkannt, welche Bedeutung und Tiefe die Seelsorge für die Bundeswehr hat. Mir wurde bewusst, dass weiten Teilen der Gesellschaft in Deutschland überhaupt nicht klar ist, was die Bundeswehr leistet, dass sie Werte und Menschenwürde verteidigt. Obwohl ich selbst als Kind eines Soldaten immer eine positive Grundhaltung gegenüber der Bundeswehr hatte, habe ich ein ganz neues Bild von der Truppe gewonnen. Das war ein echter Wendepunkt für mich.

Welche persönliche Begegnung hat Sie am meisten beeindruckt?

Das war bei einer interreligiösen Rüstzeit. Dort kam ein muslimischer Soldat auf mich zu, um ein persönliches Problem mit mir zu besprechen. Das war ein sehr bewegender Moment, der mir schlagartig deutlich gemacht hat, wie wir Rabbiner mit unserer Arbeit für alle Angehörigen der Bundeswehr da sein können, wie ich mit meiner religiösen Kultur, auch mit unseren kulturellen Gemeinsamkeiten, Menschen anderer religiöser Kulturen unterstützen kann.

Die Einrichtung des Militärrabbinats der Bundeswehr 2019 war auch nach außen ein wichtiges Signal ...

Der Zentralrat der Juden in Deutschland hat immer wieder in den vergangenen Jahren das Gespräch gesucht, um eine jüdische Militärseelsorge einzurichten. Für lange Zeit gab es wenig freiwillige jüdische Beteiligung innerhalb der Bundeswehr, was auch daran lag, dass jüdische Männer von der Wehrpflicht in Deutschland befreit waren und das Verhältnis der jüdischen Gemeinschaft zur Bundeswehr aufgrund der Shoah insgesamt belastet war. Aber nun erleben wir eine neue Ära. Insofern ist die Einrichtung des Rabbinats ein wichtiges Signal nach außen, ja, aber das Gegenteil von Symbolpolitik. Es ist ein tatsächlicher Fortschritt, wir wollen Dinge bewegen.

Wie sieht moderne Militärseelsorge heute aus?

Die Soldaten und Soldatinnen der Bundeswehr erleben Situationen, in denen man Unterstützung braucht, wenn man religiös ist, aber auch, wenn man nicht religiös ist. Militärseelsorge, auch jüdische Seelsorge, bietet zum einen Antworten auf religiöse Fragen und praktische religiöse Bedürfnisse der Soldaten und Soldatinnen, sie leistet aber auch einen ethischen und moralischen Beitrag zur Arbeit der Soldaten und Soldatinnen. Es geht auch um den gesellschaftlichen Zusammenhalt: Wir müssen die „Social Bubbles“ durchdringen, die

sozialen Blasen, die aufgrund der Corona-Pandemie verstärkt worden sind, und unseren Kontakt auf eine sehr begrenzte Personengruppe limitiert und damit den Austausch mit anderen Gruppen erschwert haben. Nun müssen wir diese Blasen wieder aufbrechen und menschliche Kontakte zulassen. Die Pandemie hat viel Trennendes in der Gesellschaft zementiert. Das hat Auswirkungen auf unseren seelischen Zustand, wir verlieren die Ziele und den Sinn im Leben aus dem Blick. Die Militärseelsorge kann hier viel bewegen, davon bin ich fest überzeugt.

Gibt es einen regelmäßigen Austausch mit den Militärseelsorgern und -seelsorgerinnen anderer Religionen?

Ja, es gibt einen sehr kollegialen und respektvollen Austausch mit dem evangelischen und dem katholischen Militärbischof. Wir wollen nicht in Konkurrenz zueinanderstehen, sondern uns in unserer Arbeit gegenseitig bereichern. So haben wir zum Beispiel eine gemeinsame Erklärung gegen den russischen Angriffskrieg in der Ukraine verfasst, den wir auf das Schärfste verurteilen. Gemeinsam beten wir für die Menschen in der Ukraine.

Kann Militärseelsorge dazu beitragen, Werte innerhalb der Bundeswehr zu stärken und für ein wertschätzendes Miteinander zu sorgen?

Ganz sicher. Besonders für Soldaten und Soldatinnen ist es wichtig, zu wissen und zu reflektieren: „Was ist mein Ziel? Was sind meine Werte?“ Alles das, was dies fördert, ist wichtig, auch die Militärseelsorge. Das klingt jetzt ein wenig abstrakt, aber wir wollen Türen öffnen und Brücken bauen zwischen den Menschen, ins Gespräch kommen, Berührungspunkte und Vorurteile abbauen.

Wie erreichen Sie die Menschen in der Bundeswehr? Wie erfolgt die Ansprache?

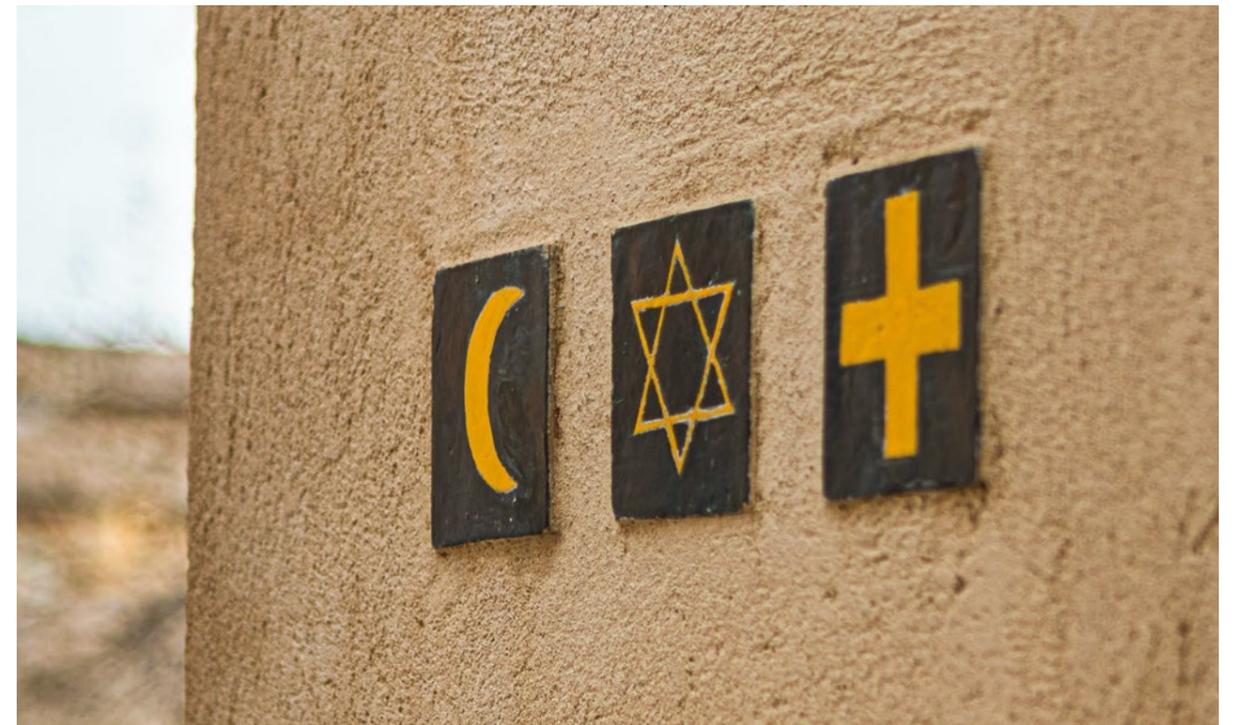
Vorgesehen sind fünf Außenstellen, über das ganze Bundesgebiet verteilt, an denen jeweils zwei Rabbiner und Rabbinerinnen tätig sein werden. Auf diese Weise sind wir immer mit mindestens einem Ansprechpartner präsent, auch wenn der andere die Soldaten und Soldatinnen gerade in den Einsatz begleitet. Wir sind aktuell dabei, die Stellen zu besetzen. Um in Kontakt mit den Menschen zu kommen, sind die Militärseelsorger aller Konfessionen sehr aktiv, es gibt zahlreiche Anknüpfungspunkte. Eine wichtige Tür zur Truppe ist der „Lebenskundliche Unterricht“. Hier kommt man ins Gespräch. Unglaublich wichtig ist außerdem die Begleitung der Soldaten und Soldatinnen in den Einsatz, künftig auch durch die Militärabbiner.

Welchen Beistand können die Seelsorger und Seelsorgerinnen im Auslandseinsatz bieten?

Wir können dazu beitragen, Kameradschaft zu festigen und die Soldaten und Soldatinnen seelisch zu unterstützen. Der Einsatz ist eine Ausnahmesituation, in der sie mit Leid und Tod konfrontiert werden. Da kommen viele an einen Punkt, an dem sie spüren: „Wir brauchen den Glauben.“ Das Judentum ist sehr universalistisch, mit unserer Theologie können wir für Menschen jeden Glaubens da sein.



Der evangelische Militärbischof der Bundeswehr, Bernhard Felmberg, der neue Militärbundesrabbiner Zsolt Balla und der katholische Militärbischof der Bundeswehr, Franz-Josef Overbeck, am 21. Juni 2021 anlässlich der Amtseinführung in der Synagoge in Leipzig.



Sind Sie auch mit den Truppenpsychologen und -psychologinnen in Kontakt?

Truppenpsychologie und Seelsorge können sich sinnvoll ergänzen. Ich muss erkennen – und das weiß ich auch aus meiner 13-jährigen Tätigkeit als Gemeinderabbiner – ,wo meine Kompetenzen enden, wenn ein Mensch psychische Probleme hat oder psychisch krank ist. Auf der anderen Seite können die Truppenpsychologen uns kontaktieren, wenn die religiöse Perspektive hilfreich ist.

Haben Sie persönlich schon Einsatzgebiete besucht?

Nein, bisher noch nicht, unter anderem weil wir uns gerade mitten im Aufbau des Militärpräsenzes befinden. In meinem Amt ist, wie bei den Militärbischöfen, die Einsatzbegleitung, nicht meine, sondern Aufgabe der Rabbiner vor Ort. Ich freue mich dennoch schon auf einen ersten Truppenbesuch, die Planungen dafür sind bereits im Gange.

Was haben Sie sich für Ihre Amtszeit vorgenommen?

Mir ist es persönlich ein Anliegen, eine Atmosphäre zu schaffen, in der es normal ist für jüdische Soldaten und Soldatinnen, in der Bundeswehr zu dienen. Vorbilder dafür sind für mich

auch die Streitkräfte anderer Nationen, etwa die der USA, der Niederlande, von Frankreich und Großbritannien.

Der wachsende Antisemitismus, Rassismus und Rechtsextremismus in Deutschland ist alarmierend – was kann der Arbeitgeber Bundeswehr unternehmen, um auch innerhalb der Truppe proaktiv entgegenzuwirken?

Fakt ist, dass in den letzten 80 Jahren noch niemand das Rezept dafür gefunden hat, bestimmten Tendenzen in der Gesellschaft entgegenzuwirken, weder Soziologen und Politiker noch Historiker, auch nicht die Religionen. Wir können aber gemeinsam versuchen, diese Tendenzen zu isolieren. Als Ansprechpartner nicht nur für die jüdischen Soldaten und Soldatinnen haben wir eine unglaubliche Chance: Wir wollen und werden miteinander reden, auch in der Bundeswehr. Offen, ohne Tabus und mit Akzeptanz und gegenseitigem Respekt.

Bitte vervollständigen Sie diesen Satz: „Erster Militärbundesrabbiner der Bundeswehr zu sein, bedeutet für mich ...“

... die historische Verantwortung, eine noch bessere Gesellschaft in Deutschland zu schaffen.

„Mir ist es persönlich ein Anliegen, eine Atmosphäre zu schaffen, in der es normal ist für jüdische Soldaten und Soldatinnen, in der Bundeswehr zu dienen.“

*Anm. der Redaktion. Der Lebenskundliche Unterricht ist ein berufsethischer, religiös neutraler Unterricht, der seit 2010 für alle Soldaten und Soldatinnen der Bundeswehr verpflichtend ist. Er wird insbesondere von den Militärseelsorgern und -seelsorgerinnen nach einem staatlichen Curriculum konzipiert und erteilt.

#1

RELIGIONEN UND KONFESSIONEN IN DER BUNDESWEHR

Insgesamt wurden Ende 2020 rund 53 Prozent der Soldaten und Soldatinnen konfessionsgerecht von der Militärseelsorge betreut. Die christlichen Konfessionen sind stark vertreten: 53.000 oder rund 29 Prozent der Soldaten und Soldatinnen sind evangelisch, 40.700 oder rund 22 Prozent katholisch. Dem orthodoxen Christentum ordnen sich etwa 0,5 Prozent oder etwa 1.000 Uniformierte zu. Zum Islam bekennen sich rund 1,3 Prozent der Soldaten und Soldatinnen, was etwa 2.400 Gläubigen entspricht. Die Zahl der jüdischen Soldaten und Soldatinnen in der Bundeswehr wird auf rund 300 geschätzt, die Zahl wird nicht erhoben.

#2

DAS MILITÄRRABBINAT

Die Bundesregierung hat unter Mitwirkung des Bundesministeriums der Verteidigung mit dem Zentralrat der Juden in Deutschland für die Einrichtung des Militärpräsenzes im Dezember 2019 einen Staatsvertrag abgeschlossen. Die fünf Außenstellen des Militärpräsenzes mit jeweils zwei Militärpräsenzen befinden sich derzeit im Aufbau. Sie sind über das gesamte Bundesgebiet verteilt, an wichtigen Standorten der Bundeswehr: in Potsdam (Schwielowsee) am Sitz des Einsatzführungskommandos, in Leipzig, dem Standort des Ausbildungskommandos, in Hamburg, wo die Führungsakademie der Bundeswehr ihren Sitz hat, in München als Standort von Sanitätsakademie und Heer sowie in Köln mit dem Sitz der Luftwaffe. Die Dienststellenleitung des Militärpräsenzes befindet sich in Berlin.

#3

SEELSORGE FÜR MUSLIME UND MUSLIMAS

Auch für die muslimischen Gläubigen in den deutschen Streitkräften soll es ein seelsorgerisches Angebot geben. Muslimische Glaubensgemeinschaften haben in Deutschland keine mit dem Zentralrat der Juden in Deutschland vergleichbare einheitliche Vertretung in der Form einer Religionsgemeinschaft. Sogenannte Gestellungsverträge sind jedoch auch beispielsweise mit einzelnen oder mehreren religiösen Verbänden, auch im Verbund, möglich. Auch ist denkbar, dass ein durch die Bundeswehr abgeschlossener Gestellungsvertrag durch mehrere muslimische Dachverbände akzeptiert wird. Bis dahin soll ein Betreuungsangebot auf einzelvertraglicher Grundlage und ohne Aufbau von Organisationsstrukturen geschaffen werden.

Quelle: BMVg, Bundeswehr.de

FÜHRUNGSKRÄFTETRAINING

Hand in Hand: Vielfalt und Innere Führung

Mit speziellen Führungskräftetrainings zum Thema Diversität und Inklusion sensibilisiert die Bundeswehr Vorgesetzte und Personalverantwortliche für das Thema Diversity.

„Der Schlüssel zu mehr Vielfalt ist eine inklusive Führung, ein wichtiges Thema der Weiterentwicklung der Inneren Führung“, sagt Oberregierungsrätin Lena Wilk.

Lena Wilk M. A., Oberregierungsrätin, Studium der Ethnologie und Afrikanistik, konzipiert am Zentrum für Innere Führung Trainings- und Schulungsinhalte zum Thema Vielfalt.



Wie können Führungskräfte dafür sorgen, dass die in ihrem Team vorhandene Vielfalt zum Erfolgsfaktor wird? Sich unbewusste Vorurteile bewusst zu machen und zu hinterfragen, sei ein erster Schritt, so Wilk. In der Zentralen Ansprechstelle für den Umgang mit Vielfalt (ZAVi) am Zentrum Innere Führung der Bundeswehr in Koblenz konzipiert sie Ausbildungs- und Trainingsinhalte für Führungskräfte in der Bundeswehr zum Thema Vielfalt. Die Ansprechstelle, die 2020 etabliert wurde, versteht sich als Bindeglied zwischen der strategischen Ebene und den Streitkräften: Einerseits setzt sie die Maßgaben des Ministeriums operativ um, andererseits dient sie als Sensor für Diskurse und Fragestellungen aus der Truppe. Zudem nimmt ZAVi aktuelle Forschungsergebnisse aus den Gebieten Diversität und Inklusion in die Lehrinhalte auf, berät zu Ausbildungsmaßnahmen und baut ein fachliches Netzwerk auf. Mithilfe von Modulbaukästen mit Materialien, Übungen und Methoden oder Web-based Trainings für das Selbststudium sollen künftig auch Lehrende in der Fläche das Thema Vielfalt selbst kompetenzorientiert unterrichten können, ergänzt Wilk: „Wir wollen ein bundeswehrweites Netzwerk an Diversity-Trainerinnen und -Trainern schaffen.“

Sensibilisierung für Diskriminierung, das Erlernen vorurteilsbewusster Wahrnehmung und Entscheidungen und das Aushalten von Widersprüchen und Reibungen sind wichtige Inhalte der Führungskräftetrainings am Zentrum für Innere Führung. Im Jahr 2021 nahmen rund 400 Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den Lehrgängen teil. „Wir wollen

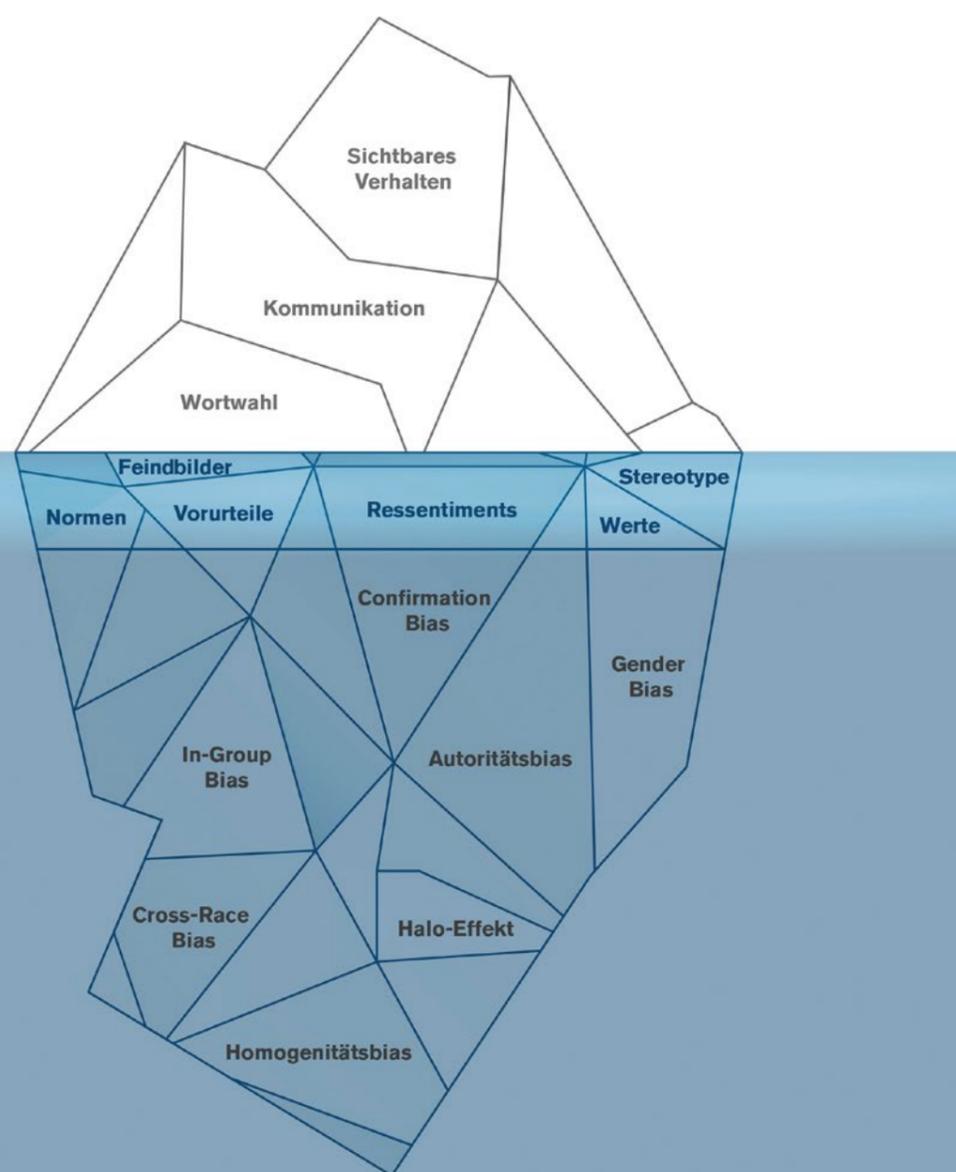
Führungskräfte befähigen, Vielfalt als Chance und Ressource und weniger als Störung wahrzunehmen“, erklärt sie. Dass heterogene Teams bessere Ergebnisse erzielen als homogene, gelte auch in der Bundeswehr als gesetzt. „Zwar hat man am Anfang einen höheren Aufwand, weil man sich verschiedene Meinungen anhören muss. Zudem muss man den Mut haben, den Status quo und etablierte Abläufe und Methoden zu hinterfragen“, erläutert Wilk. Auch die Kommunikation ist schwieriger, wenn unterschiedliche Menschen Sachverhalte unterschiedlich verstehen und bewerten. „Aber der Aufwand zahlt sich aus, wenn man ein Problem von vielen Perspektiven aus betrachtet und so am Ende deutlich effektiver und valider ist.“

Der Ansatz von Vielfalt, den die Bundeswehr verfolgt, gehe weit über Antidiskriminierung und Gleichstellung hinaus und betone den wertschöpfenden Gedanken, so Wilk. Inklusion und „Inclusive Leadership“ sind hierbei zentrale Begriffe. „Inclusive Leadership ist kein neues oder gar revolutionäres theoretisches Konzept“, so Wilk. „Es ist die Essenz guter Führung, deren Leitsätze sich bereits größtenteils im Prinzip der Inneren Führung wiederfinden.“ Die Führungskraft nimmt hierbei eine wichtige Rolle ein: als Moderator und Vorbild für eine Kultur der Wertschätzung, die alle einschließt. Wilk: „Am Ende gehe es um die Frage: ‚Akzeptieren wir Vielfalt nur oder nutzen wir Vielfalt gewinnbringend für alle und für unseren Auftrag?‘“

NACHGEFRAGT

UNCONSCIOUS BIAS: UNBEWUSSTE VORURTEILE ERKENNEN

„Eisberg“ Unconscious Bias



Um die tägliche Informationsflut zu verarbeiten, brauchen wir unser Bauchgefühl und unsere Erfahrung. Aber unbewusste Assoziationen und Vorurteile haben Einfluss darauf, wie ich mein Gegenüber wahrnehme und mit ihm umgehe. Warum das so ist, erklärt Oberregierungsrätin Lena Wilk von der Zentralen Ansprechstelle für den Umgang mit Vielfalt (ZAVi) beim Zentrum Innere Führung in Koblenz in ihrem Gastbeitrag in IM VISIER.

Unser Gehirn ist ein Hochleistungsrechner: Es nimmt in jeder Sekunde etwa elf Millionen Informationen (Bits) auf. Das ist die gute Nachricht. Die schlechte: Nur einen Bruchteil davon – gerade einmal 40 Informationen – können wir bewusst verarbeiten, weil unser rationales, analytisches Denken langsam und aufwändig ist. Gut, dass unser Gehirn über ein zweites System verfügt: ein unbewusstes, intuitives und schnelles System. Hier werden ohne bewusstes Zutun Informationen kategorisiert, bewertet, systematisiert, mit Gefühlen verknüpft und auch Entscheidungen getroffen. In den meisten Situationen arbeitet dieses System effektiv, zielführend und ist oft lebensnotwendig. Und dennoch irrt sich unser Unterbewusstsein mitunter oder verzerrt aufgrund von bestimmten Effekten unsere Wahrnehmung und unsere Urteile.

Diese Verzerrungen, auch Unconscious Bias genannt, bestimmen auch unser Verhalten Mitmenschen gegenüber. So beschert uns unser „Bauchgefühl“ einerseits eine intuitive Menschenkenntnis, doch verschiedene Effekte verhindern andererseits unsere wertfreie und objektive Einschätzung von Fähigkeiten, Persönlichkeiten und zwischenmenschlichen Dynamiken.

„If you have a brain – you are biased!“ Unabhängig von unserer grundsätzlichen Toleranz oder Offenheit unterliegt jeder Einzelne diesen Verzerrungen. Diese können je nach individuellen Erfahrungen und Sozialisation unterschiedlich ausgeprägt sein, aber sie sind in der Funktionsweise unseres Gehirns angelegt. Gerade in der Arbeitswelt und hier vor allem als Führungskraft ist es elementar, sich mit dieser Tatsache auseinanderzusetzen. Nur so kann eine inklusive Organisationskultur etabliert und individuelle inklusive Führungskompetenz aufgebaut werden. Das Ziel hierbei ist nicht allein, diskriminierungsfrei zu agieren und zu führen. Vielmehr geht es darum, das Potenzial, das die Vielfalt an

Lebenserfahrungen, Fähigkeiten und Persönlichkeiten bietet, für unseren Auftrag nutzbar zu machen.

Viele Effekte – inzwischen über 170 – sind bereits in den verschiedenen Situationen des Dienstalltags nachgewiesen: Der Anker-Effekt, der „Erste Eindruck“ beispielsweise, hindert uns im Recruiting oft daran, im weiteren Verlauf objektiv zu bleiben. Der Halo-Effekt „blendet“ uns und überbewertet einzelne Fähigkeiten oder vermischt die Wahrnehmung von Kompetenz mit körperlicher Attraktivität. Verschiedene auf Geschlechterrollen basierende Effekte verhindern echte Chancengerechtigkeit in Bewerbungs- und Beurteilungsverfahren. Dynamiken wie der „Bestätigungsfehler“ oder das „Gruppendenken“ sind Effekte, die besonders in sehr homogenen Teams auftreten und massiven Einfluss auf Planung und Entscheidungen haben.

Daher gilt es in einer Organisation wie der Bundeswehr spezifisch und zielgruppengerecht zu diesem Thema zu schulen. Jeder und jede einzelne Bundeswehrangehörige sollte sich der Verzerrungen und deren Wirkung auf (Mikro-)Diskriminierung und unsere Organisationskultur bewusst sein. Führungskräfte und Fachpersonal in Personalplanung und Recruiting beispielsweise benötigen klares Handwerkszeug dafür, wie man Verzerrungen abmildert, reflektiert und wie gegengesteuert werden kann. Hierfür werden am Zentrum Innere Führung der Bundeswehr unterschiedlichste Unterrichtskonzepte erarbeitet: digital wie analog, als Selbstlern-tool oder im umfangreichen Training. So wird beispielsweise für Lehrende und Multiplikatoren eine „Tool Box Unconscious Bias“ zeitnah bereitgestellt. Die hier enthaltenen Methoden, ein Trainerleitfaden, Übungen und Inputs wurden im Rahmen eines „Train the Trainer“-Konzepts erarbeitet und getestet und sollen eine erste Sensibilisierung ermöglichen.



Leutnant Sven Baring

Sven Baring, 27, studiert Elektro- und Informationstechnik an der Universität der Bundeswehr München. Er selbst outete sich während seines Studiums: „Als ich für die weitere Offiziersausbildung in die Truppe zurückgekehrt bin, habe ich mich gefragt: ‚Wie soll ich Führungskraft und Vorbild sein, wenn ich einen Teil meines Lebens und das, was mich ausmacht, verschweige?‘ Die Reaktionen waren zum größten Teil positiv“, sagt er. Bedenken, zur Bundeswehr zu gehen, habe er nicht gehabt. „Meine Mutter hat sich schon Sorgen gemacht, aber ich habe meine Entscheidung bis heute nicht bereut. Ich fühle mich in den Streitkräften sehr wohl und möchte, dass dies für alle Menschen so ist.“

„KLIMA DER OFFENHEIT FÖRDERN“

QueerBw setzt sich für die Gleichbehandlung aller homo- und bisexuellen sowie trans- und intergeschlechtlichen und queeren Menschen in der Bundeswehr ein. Über das Engagement des Vereins hat sich IM VISIER mit seinem Vorsitzenden, Leutnant Sven Baring, unterhalten.

Herr Leutnant Baring, wie selbstverständlich ist es für Soldaten und Soldatinnen heute, sich offen zu ihrer sexuellen Identität zu bekennen?

Wir glauben, dass es immer noch eine große Zahl an LGBTIQ-Personen in der Bundeswehr gibt, die sich bis heute nicht geoutet haben, weil sie Nachteile befürchten. Zumindest teilweise kann ich sie sogar verstehen. Ein Stabs-offizier zum Beispiel, der zum General befördert werden möchte, weiß, wie eng es an der Spitze ist. Dass er seine sexuelle Orientierung nicht preisgeben will, ist zwar nachvollziehbar, aber sein Privatleben dauerhaft zu verbergen, belastet und kostet viel Energie. Man nennt das den „Cost of thinking twice“. Meine eigene Erfahrung hat gezeigt, dass in der Bundeswehr heute mehr Verständnis und Selbstverständlichkeit vorhanden ist, als viele denken. Vor Diskriminierung ist man auch bei keinem anderen Arbeitgeber gefeit. Wichtig ist: Das Recht ist auf unserer Seite.

Für Außenstehende ist die Bundeswehr oft noch das Gegenteil von Vielfalt ...

Die Bundeswehr ist vielfältiger, als viele vielleicht denken, und hat sich in den vergangenen Jahren stark gewandelt. Die systematische und strukturelle Diskriminierung Homosexueller ist gesetzlich beseitigt worden. Homosexuelle Soldaten und Soldatinnen können in der Bundeswehr heute ohne Nachteile

und mit Stolz ihren Dienst ausüben. Dass es in einer so großen Organisation wie der Bundeswehr mit knapp 265.000 Menschen immer noch Fälle von Diskriminierung, bewusster oder unbewusster Benachteiligung gibt, ist nicht verwunderlich, aber auch nicht hinnehmbar. Jede Form von Benachteiligung stellt einen Verstoß gegen das Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz und unsere Kameradschaftspflicht dar und muss entsprechend disziplinarisch verfolgt werden.

Mit welchen Aufgaben befasst sich der Verein QueerBw?

Mit unserer Arbeit wollen wir einen positiven Effekt auf das Klima der Offenheit für LGBTIQ-Personen in der Bundeswehr erzielen. Als Ansprechstelle für queere Menschen in der Bundeswehr gehört die Beratung natürlich zu unseren wichtigsten Aufgaben. Wer sich diskriminiert fühlt, kann sich anonym und vertraulich an uns wenden und erhält Unterstützung. Ein weiteres Anliegen ist die Umsetzung des Personenstandsgesetzes von 2018, mit dem neben „männlich“ und „weiblich“ der Personenstand „divers“ eingeführt wurde. Hier geht es beispielsweise um die Frage, welche sportlichen Leistungen eine diverse Person erbringen muss, aber auch um die Ergänzung von Personalformularen und -akten um das Feld „divers“. Das ist keine bloße Formalität, sondern es geht um Akzeptanz und Wertschätzung. Die Verbesserung der transmedizinischen Versorgung ist ebenfalls ein Thema, über das wir schon länger mit dem Sanitätsdienst im Austausch sind.

Wie viel Unsicherheit oder Unverständnis im Umgang mit LGBTIQ-Personen in der Bundeswehr können Sie noch immer feststellen?

Unsicherheit ist das eine, das ist nichts Schlimmes.

„Die Bundeswehr, die eine offene Gesellschaft verteidigt, muss selbst offen und vielfältig sein.“

Mit der Sensibilisierung und Ausbildung von Führungskräften kann man viele Unsicherheiten abbauen. Mir ist zum Beispiel lieber, wenn ein Kommandeur oder eine Kompaniechefin zugibt, dass er bzw. sie im Umgang mit einem Menschen, der transgener ist, keine Erfahrung hat. Oder ganz einfach fragt, mit welchem Pronomen diese Personen angesprochen werden möchten. Das ist besser als Ignoranz oder eine unbeholfene Ansprache. Wenn wir von Unverständnis sprechen, dann geht die Sache schon tiefer, denn das Grundgesetz gibt unseren Wertekompass vor: Wir bekennen uns zu einer freiheitlich-demokratischen Grundordnung und zu einer offenen, vielfältigen Gesellschaft. Die Bundeswehr, die diese Werte verteidigt, muss selbst offen und vielfältig sein. Dieses Verständnis muss verpflichtend in der Ausbildung behandelt werden.

QueerBw ist im vergangenen Jahr neben Konzernen wie RWE oder ABB mit dem „Big Impact Initiative Award“ der Prout At Work-Foundation ausgezeichnet worden. Woran hat die Jury dies festgemacht?

Seit es unseren Verein gibt, und das sind jetzt 20 Jahre, konnten wir viel bewegen. Stolz sind wir darauf, dass wir bei der Rehabilitierung homosexueller Soldaten neben anderen Verbänden an der Diskussion über den Gesetzentwurf beteiligt worden sind und Einfluss nehmen konnten. Dafür haben wir die Auszeichnung der Prout At Work-Foundation erhalten. Bei der gesetzlichen Rehabilitierung homosexueller Soldatinnen und Soldaten nimmt Deutschland eine Vorreiterrolle ein. Viele Betroffene sagen mir, dass damit eine große Last von ihren Schultern genommen worden sei.

Was raten Sie Betroffenen von Diskriminierung?

Wenn es sich um einen körperlichen Übergriff handelt, sollte jeder unverzüglich den Vorgesetzten und eine der Ansprechstellen in der Bundeswehr informieren.

Schwieriger, weil viel subtiler, sind die beiläufigen Anspielungen und dummen Sprüche, mit denen man konfrontiert wird. Hier würde ich zunächst einmal das persönliche Gespräch suchen, entweder alleine oder auch mit unserer Unterstützung. Häufig hört man dann: „Das war doch gar nicht so gemeint.“ Das ist aber nicht das Entscheidende, sondern die Frage, wie es beim Gegenüber angekommen ist. Sexistische, rassistische oder homophobe Sprüche, bewusst oder unbewusst ausgesprochen, haben in der Bundeswehr nichts zu suchen. Hier müssen wir weiter sensibilisieren.

Was kann jede und jeder Einzelne dafür tun, im Alltag Diskriminierung abzubauen und ein offenes Arbeitsklima zu fördern?

Keine Scheu vor dem Thema haben, nicht krampfhaft politisch korrekt, sondern offen sein und nicht davor zurückscheuen, aber auch diskriminierendes Verhalten ansprechen.

GESETZ ZUR REHABILITIERUNG HOMOSEXUELLER SOLDATINNEN UND SOLDATEN

Am 23. Juli 2021 ist das Gesetz zur Rehabilitierung der wegen einvernehmlicher homosexueller Handlungen, wegen ihrer homosexuellen Orientierung oder wegen ihrer geschlechtlichen Identität dienstrechtlich benachteiligten Soldatinnen und Soldaten in Kraft getreten. Soldaten und Soldatinnen, die bis zum Stichtag 3. Juli 2000 wegen ihrer homosexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität dienstrechtlich erheblich benachteiligt worden sind, werden seitdem bei der hierfür eingerichteten Rehabilitierungs- und Entschädigungsstelle des BMVg zügig rehabilitiert und entschädigt.



Der Verein wurde am 2. März 2002 unter dem Namen Arbeitskreis Homosexueller Angehöriger der Bundeswehr e. V. (AHsAB) gegründet und 2020 in QueerBw umbenannt. Er versteht sich als Interessenvertretung aller homo- und bisexuellen sowie trans- und intergeschlechtlichen Angehörigen der Bundeswehr. Der Verein hat rund 350 Mitglieder. Seit 2019 ist Leutnant Sven Baring erster Vorsitzender von QueerBw. Außerhalb der Bundeswehr pflegt der Verein unter anderem enge Verbindung mit dem Lesben- und Schwulenverband Deutschland (LSVD), der Gesellschaft für Trans- und Intergeschlechtlichkeit oder der Bundesstiftung Magnus Hirschfeld. Auch mit dem Verein QueerOfficers Switzerland besteht ein regelmäßiger Austausch.



Soldaten lesen die 19 Grundrechtsartikel des Grundgesetzes am Kunstwerk „Grundgesetz 49“ im Regierungsviertel in Berlin.

Quelle: Bundeswehr/Jonas Weber

VIELFALT IN DER BUNDESWEHR

Rund
20 %
Frauenanteil in der Bundeswehr insgesamt

135
zivile Gleichstellungsbeauftragte

Rund
13 %
Soldatinnen in den Streitkräften

44 militärische Gleichstellungsbeauftragte

Rund
38 %
weibliche Zivilbeschäftigte

Schätzungsweise
16 %
Soldaten und Soldatinnen mit Migrationshintergrund

Rund
53.000
EVANGELISCHE Soldaten und Soldatinnen

Rund
40.700
KATHOLISCHE Soldaten und Soldatinnen

Rund
3.000
MUSLIME UND MUSLIMAS in der Truppe (Schätzung)

Rund
300
JÜDISCHE Soldaten und Soldatinnen (Schätzung)

5 %*

* Alle privaten und öffentlichen Arbeitgeber, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, sind verpflichtet, auf wenigstens 5% der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen (§ 71 Abs. 1 SGB IX). Eine Besonderheit gilt für öffentliche Arbeitgeber des Bundes. Hier beträgt die Pflichtquote weiterhin 6%, wenn sie am 31.10.1999 auf mehr als 6% der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen beschäftigen (§ 159 SGB IX).

6,4 %

schwerbehinderte Beschäftigte im öffentlichen Dienst

10,1 %

Bundeswehrangehörige mit Schwerbehindertenausweis oder Gleichstellungsbescheid

4,1 %

schwerbehinderte Beschäftigte in der privaten Wirtschaft

Die Schwerbehindertenvertretungen im Bundesministerium der Verteidigung und der Bundeswehr setzen sich für gleiche Chancen für Menschen mit körperlicher oder psychischer Einschränkung ein. „Wir müssen vor allem die Barrieren in unseren Köpfen reduzieren“, sagt Dirk Wieschendorf, Schwerbehindertenvertreter im Bundesministerium der Verteidigung in Berlin.

Regierungsdirektor Dirk Wieschendorf ist Protagonist der Diversity-Kampagne 2022.



MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN IN DER BUNDESWEHR

BARRIEREN ABBAUEN

Dirk Wieschendorf ist eines der Gesichter der aktuellen bundesweiten Diversity-Kampagne der Arbeitgebermarke Bundeswehr. Seit einem Badeunfall im Alter von 14 Jahren ist er querschnittsgelähmt und auf den Rollstuhl angewiesen. „Ich beteilige mich gerne mit meinem Beispiel an der Kampagne, weil die Bundeswehr ein vielfältiger Arbeitgeber auch oder gerade für Menschen mit Einschränkung oder Behinderung ist. Das wird nicht selten verkannt, weil viele zunächst nur an den Beruf des Soldaten oder der Soldatin denken, bei dem körperliche und psychische Gesundheit wichtig ist“, sagt der heute 46-Jährige. „Doch sowohl in der Truppe als auch in der Verwaltung bietet die Bundeswehr zahlreiche interessante Berufe und Entwicklungsmöglichkeiten.“

Nach seinem Zweiten Juristischen Staatsexamen und einem Aufbaustudium in Wirtschafts- und Steuerrecht hatte Wieschendorf zunächst eine klassische Anwaltskarriere im Sinn gehabt. „Ich hatte wie viele das Vorurteil, die öffentliche Verwaltung könne trocken und wenig abwechslungsreich sein“, sagt er, „doch ich habe meine Meinung schnell revidiert.“ Eine anderthalbjährige wissenschaftliche Tätigkeit am Bundesfinanzhof, der letzten Gerichtsinstanz für Streitigkeiten auf dem Gebiet des Steuerrechts und des Zollrechts, macht ihm Spaß, schließlich bewirbt er sich bei der Bundeswehr. Der Volljurist hat verschiedene Einstiegsmöglichkeiten, als Rechtslehrer, Rechtsberater oder als Referent in der Wehr-

verwaltung. Wieschendorf entscheidet sich für den Job als Personalreferent im Kreiswehrrersatzamt, 2012 wechselt er als Referent in die Abteilung Personal ins Bundesverteidigungsministerium nach Berlin. „In meinen ersten Jahren bei der Bundeswehr war ich aktiver Rollstuhl-Rugbynationalspieler, toll war, dass sie mir die Zeit für den Leistungssport eingeräumt hat“, ergänzt er. Seit 2014 setzt sich Wieschendorf als Schwerbehindertenvertreter für die Belange von Menschen mit Behinderungen am Bundesverteidigungsministerium in Berlin ein, seit 2020 ist er dafür von seinen Aufgaben als Referent freigestellt.

ARBEITGEBER BUNDESWEHR

Aktuell dienen knapp 9.000 Inhaberinnen und Inhaber eines Schwerbehindertenausweises oder eines Gleichstellungsbescheides in der Bundeswehr. Darunter befinden sich mehr als 1.300 Soldaten und Soldatinnen, die unter anderem mit Einsatzschädigungen zurückgekehrt sind, sowie mehr als 7.700 Zivilbeschäftigte*. Damit beträgt der Anteil der Menschen mit Schwerbehinderungen im zivilen Bereich der Bundeswehr rund zehn Prozent. Damit übertrifft die Bundeswehr die gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigungsquote von sechs Prozent deutlich.* Zum Vergleich: Die privaten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber weisen eine Ist-

Quote von 4,1 Prozent auf.** Mehr als die Hälfte (52 Prozent) der Schwerbehinderten und gleichgestellten Behinderten in der Bundeswehr leiden unter einer körperlichen Beeinträchtigung, 41 Prozent unter inneren Erkrankungen, 15 Prozent unter psychischen Erkrankungen.***

Während bei Stellenausschreibungen im zivilen Bereich der Bundeswehr schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber bei gleicher sonstiger Eignung bevorzugt zu berücksichtigen sind, sind für den Beruf der Soldatin und des Soldaten körperliche Fitness und psychische Gesundheit unabdingbar. Einstellungsprozess und Eignungstests weichen von denen im Bereich des Zivilpersonals erheblich ab; der Anteil der Schwerbehinderten am militärischen Personal fällt gering aus. Für Soldaten und Soldatinnen hingegen, die infolge eines Unfalls, einer chronischen Krankheit oder Einsatzschädigung eine Schwerbehinderung erlitten haben, bietet die Bundeswehr grundsätzlich verschiedene Optionen zur Umschulung oder alternativen Verwendung an. Aktuell dienen rund 1.300 Soldaten und Soldatinnen mit Schwerbehinderung in den Streitkräften, unter ihnen auch solche, die unter einer Posttraumatischen Belastungsstörung (PTBS) leiden.* Auch mit sogenannten Inklusionsdienstposten trägt die Bundeswehr als einer der größten Arbeitgeber der öffentlichen Hand dafür Sorge, dass Entlassungen wegen Dienst- oder Arbeitsunfähigkeit vermieden werden. Zivile Beschäftigte mit Behinderung werden dabei unterstützt, eine geeignete Tätigkeit in einem sicheren Arbeitsverhältnis zu finden.

TEILHABE UND SELBSTBESTIMMUNG

Im Jahr 2014 hatte das Bundesministerium der Verteidigung als erstes Ressort der Bundesregierung damit begonnen, die Anforderungen der UN-Behindertenrechtskonvention, kurz UN-BRK, in Maßnahmen zu überführen, die allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Bundeswehr zugutekommen. Ein umfassender Aktionsplan, der in Zusammenarbeit mit der Hauptschwerbehindertenvertretung des Ministeriums konzipiert wurde und aktuell überarbeitet wird, löste damit den ehemaligen Fürsorgeerlass ab. „Der Aktionsplan war ein wichtiger Meilenstein, weg vom Fürsorgegedanken, hin zur Inklusion schwerbehinderter Menschen“, sagt Dr. Doris Milkert, Hauptvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen beim Bundesverteidigungsministerium (Hauptschwerbehindertenvertretung). Als personalstärkstes Ressort der Bundesregierung habe dieses eine wichtige Vorreiterrolle eingenommen. Der Maßnahmenkatalog umfasst verschiedenste Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben in der Bundeswehr und Weiterentwicklung der Barrierefreiheit. „Nicht die Menschen haben eine Behinderung, sondern die Arbeitswelt behindert sie daran, ihre Fähigkeiten entfalten zu können“, sagt Wieschendorf. Auch Milkert stellt ein grundlegendes Umdenken fest: „Die Fähigkeiten und Kenntnisse schwerbehinderter Menschen werden als eigener Wert für die Zukunftsfähigkeit und Attraktivität der Bundeswehr anerkannt.“

INKLUSIONSSTUDIE ERFASST STIMMUNGSBILD UND DEFIZITE

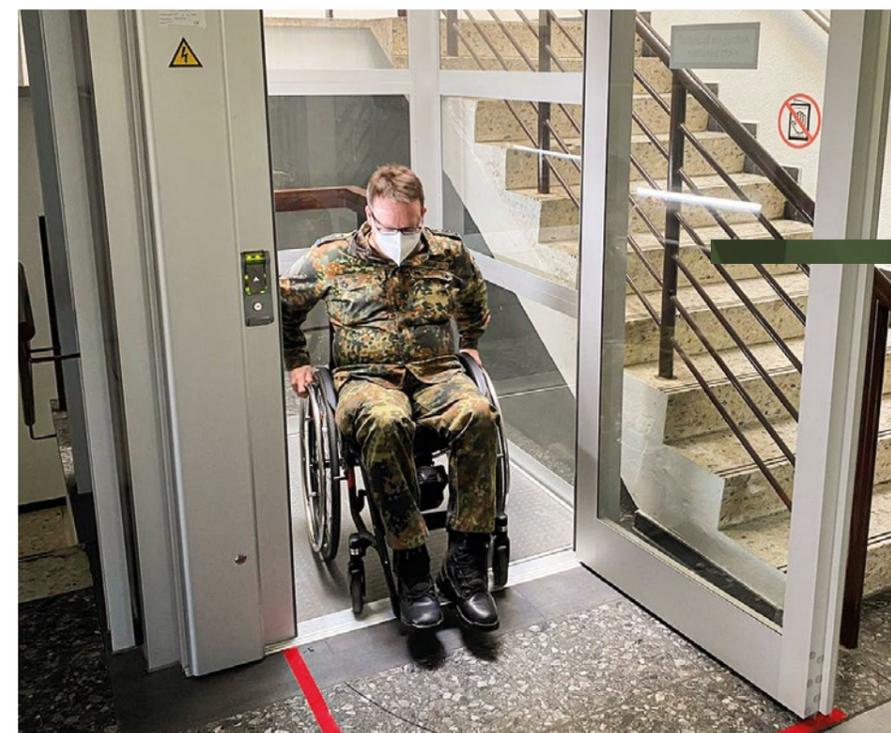
Durchweg positiv berichten auch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einer repräsentativen Inklusionsstudie über ihre Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Schwerbehinderten bzw. mit diesen Gleichgestellten; Beschäftigte können schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn der festgestellte Grad ihrer Behinderung mindestens 30, aber weniger als 50 Prozent beträgt. Im Rahmen einer Umfrage hatte das Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr (ZMSBw) in Potsdam im Jahr 2018 schwerbehinderte, gleichgestellte und nichtbehinderte Bundeswehrangehörige umfassend zum Thema Inklusion befragt; knapp 3.200 Personen beteiligten sich mit der Rücksendung der ausgefüllten Fragebögen. Demnach waren zentrale Begriffe wie Inklusion und Barrierefreiheit fast allen Bundeswehrangehörigen bekannt. Dass die Arbeit und der soziale Kontakt mit Schwerbehinderten und diesen Gleichgestellten einen positiven Einfluss auf das Arbeitsumfeld haben, konstatierte ein Drittel der Befragten, zwei Drittel sahen weder positiven noch negativen Einfluss. 68 Prozent der Nichtbehinderten sowie 80 Prozent der Schwerbehinderten und Gleichgestellten würden einem Bekannten mit Behinderung den Arbeitgeber Bundeswehr empfehlen. So kommt die Studie zu einem insgesamt positiven Stimmungsbild in Sachen Inklusion, führt aber auch Verbesserungspotenziale in verschiedenen Bereichen auf. Laut Umfrage wünschen

sich Schwerbehinderte und Gleichgestellte die Umsetzung weiterer Maßnahmen zur Verbesserung von Infrastruktur, Arbeitsbedingungen, Bewusstseinsbildung sowie Chancengerechtigkeit.

ARBEITSWELT OHNE EINSCHRÄNKUNGEN

Was dies im Arbeitsalltag bedeutet, weiß Wieschendorf aus seiner Arbeit als örtliche Schwerbehindertenvertretung und Berater für die Menschen mit Schwerbehinderung im Bundesministerium der Verteidigung in Berlin. Wieschendorf hat ein Beteiligungsrecht bei allen Personalmaßnahmen, von der Einstellung über die Förderung und Beförderung bis zur Leistungsbeurteilung. „Wenn eine Person, die nur eine Hand nutzen kann und deshalb im Vergleich langsamer als ein Nichtbehinderter arbeitet, muss ihre quantitative Arbeitsleistung zu hundert Prozent gewertet werden“, sagt Wieschendorf. „Diese Sichtweise ist noch nicht immer vorhanden.“ Obwohl er als Schwerbehindertenvertreter kein Vetorecht in Personalfragen habe, könne er oft vermitteln. Als Jurist kennt Wieschendorf die einschlägigen Gesetze und Richtlinien, weiß, wie Betroffene Ansprüche geltend machen können, und kann in vielen Fällen beratend und vermittelnd tätig werden und ein „Problembewusstsein schaffen“. „Wir alle müssen lernen, Barrieren vor allem in unseren Köpfen abzubauen.“

Dr. Doris Milkert,
Hauptschwerbehinderten-
vertretung beim BMVg.



Stabsfeldwebel Christian Figge,
der durch eine Erkrankung auf
den Rollstuhl angewiesen ist, auf
dem Weg zu seinem Arbeitsplatz
am Zentrum für Verifikationsauf-
gaben der Bundeswehr. Figge ist
Inklusionsbeauftragter am Stand-
ort in Geilenkirchen.

„Die Kameradschaft unter den Soldaten und Soldatinnen, die auch auf uns zivile Kollegen ausgeweitet wird, ist wirklich großartig.“

BARRIEREFREIHEIT IN NEU- UND BESTANDBAUTEN

Mit Barrierefreiheit als wichtigem Teil von Inklusion beschäftigen sich Wieschendorf wie auch Milkert viele Stunden in der Woche. „Bei Barrierefreiheit denken viele zuerst an den Rollstuhlfahrer, der eine Rampe oder einen Fahrstuhl braucht“, sagt Milkert. Doch der Begriff sei so vielfältig wie die Arten von Beeinträchtigungen der Menschen selbst. Was Neubauten angeht, sei das Prozedere einfach, ergänzt sie, seit einigen Jahren greift hier der „Leitfaden Barrierefreies Bauen“, der 2016 vom Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktor-

sicherheit (BMUB) herausgegeben wurde. Komplexer sei die Aufgabe bei den oft Jahrzehnte alten Bestandsimmobilien in rund 1.400 einzelnen Liegenschaften der Bundeswehr. Hier werden Umbauten in einem bundeswehrweiten, harmonisierten Verfahren im Bedarfsfall durchgeführt. Infrastrukturbeauftragte und Inklusionsberater und -beraterinnen vor Ort ermitteln den individuellen Bedarf der Beschäftigten und leiten Maßnahmen wie den Bau von Rampen, Fahrstühlen oder behindertengerechten Toiletten ein. „Bislang vergingen oft Monate oder Jahre, bis eine bauliche Anpassung durchgeführt wurde“, bemerkt Milkert. „Dank eines neuen, verbindlichen Ablaufplans, der im vergangenen Jahr verabschiedet wurde, geht die Umsetzung jetzt deutlich schneller voran.“ Bestandsbauten werden in jährlichen Begehungen durch Objektmanager und -managerinnen, Nutzer, Inklusionsbeauftragte, Fachkräfte für Arbeitsschutz sowie Vertretern und Vertreterinnen der Landesbauämter auf erforderliche Maßnahmen überprüft.

Bei der baulichen Barrierefreiheit liege das Problem nicht selten im Detail, weiß Wieschendorf, auch aus eigener Erfahrung. „Neubauten beispielsweise sind von A bis Z auf Barrierefreiheit durchdacht, und doch passiert es, dass man in der Planung die Höhe der Lichtschalter nicht bedacht hat.“ Auch stoße man bei Barrierefreiheit immer wieder an natürliche Grenzen. Wieschendorf beispielsweise konnte am Bau des „Raums der Information“ mitwirken, eines Ausstellungsraums, der 2018 fertiggestellt wurde und das daneben liegende Ehrenmal der Bundeswehr ergänzt. Wieschendorf: „Für sehbeeinträchtigte Personen wurden darin zum Beispiel – so gut wie eben möglich – Bilder und Exponate in einem Audio-Guide

beschrieben. Eine optische in eine akustische Wahrnehmung zu übersetzen, gelingt eben nie zu einhundert Prozent.“

DIGITALE BARRIEREFREIHEIT

Vor allem bei der „digitalen Barrierefreiheit“ sieht Wieschendorf noch Verbesserungsbedarf. „Sämtliche Arbeitsmittel vom Formular bis zum Computerprogramm müssen beispielsweise für Menschen mit Seh- oder Hörschädigungen angepasst werden, was eine Mammutaufgabe ist“, sagt er. Im Zuge der Digitalisierung der Verwaltung wurden in den vergangenen Jahren die IT-Architekturen und Software flächendeckend harmonisiert. „Diese sind nur in Teilen barrierefrei“, betont auch Milkert. Ihre Anpassung sei für den nächsten Ausbauschritt geplant. „Um die strengen Sicherheitsauflagen für Soft- und Hardware bei der Bundeswehr zu erfüllen, hat die Hauptschwerbehindertenvertretung einen Katalog aller freigegebenen Systeme als Orientierungshilfe für eine schnelle Beschaffung erstellt.“ Zudem werde die Schaffung barrierefreier Internet- und Intranetauftritte mit viel Aufwand vorangetrieben. Insgesamt, urteilt Wieschendorf, mangle es im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung nicht an Verständnis und Hilfsbereitschaft. Manchmal passiere es auch ihm immer noch, dass er an Orte komme, wo es keinen Fahrstuhl gibt. Ohne viele Worte hätten Soldaten seinen Rollstuhl angepackt und die Stufen hochgehievt. „Die Kameradschaft unter den Soldaten und Soldatinnen, die auch auf uns zivile Kollegen ausgeweitet wird, ist wirklich großartig.“

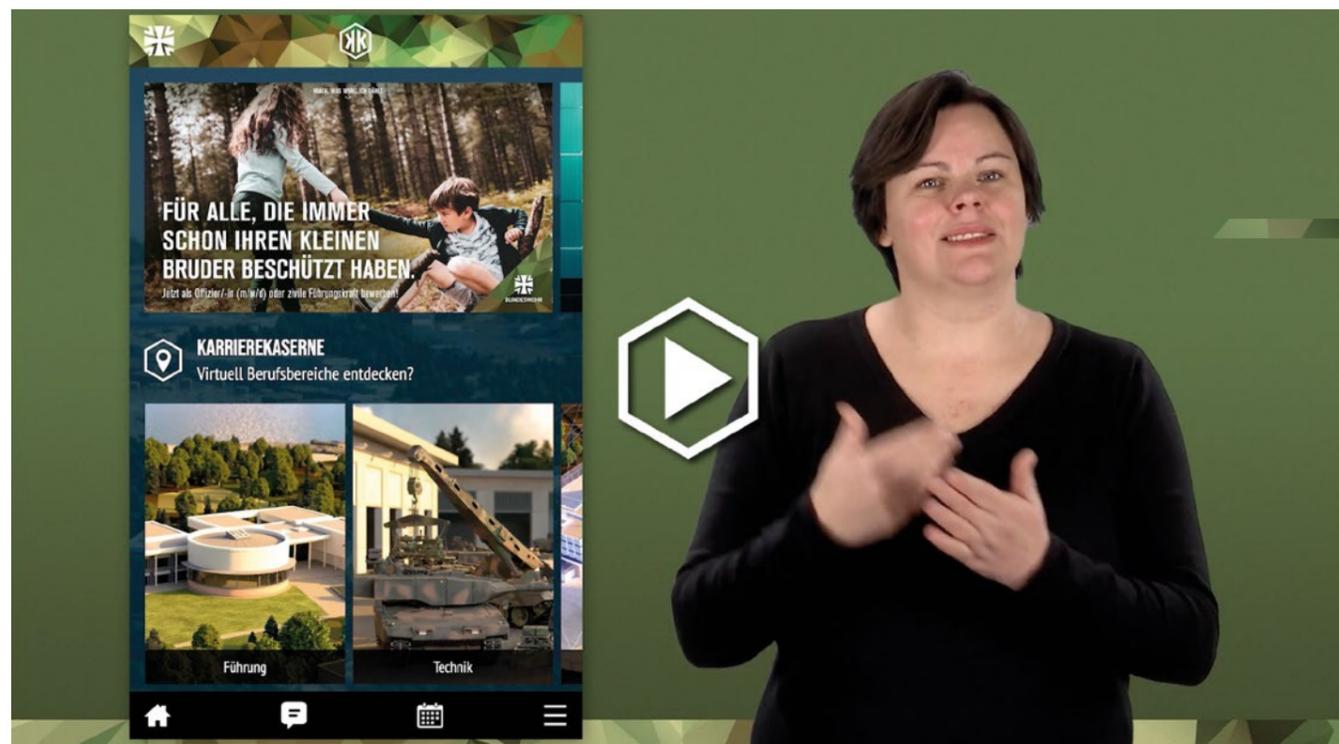
UN-BEHINDERTEN-RECHTSKONVENTION

Seit dem 26. März 2009 gilt in Deutschland die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). Mit diesem Vertrag verpflichten sich die Unterzeichnerstaaten, die international entwickelten Normen zur Inklusion schwerbehinderter und diesen gleichgestellten behinderten Menschen in nationales Recht umzusetzen.

* Stand 31. Januar 2022

** Quelle: Rehadat Statistik 2020, Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

*** Quelle: „Inklusion in der Bundeswehr. Ergebnisse der Bundeswehrbefragung 2018 zur Inklusion und zum Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im Geschäftsbereich des BMVg“; Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr; Forschungsbericht 127, Dezember 2020.



RECRUITING OHNE BARRIEREN

Ein barrierefreies Webdesign ist auch für die Arbeitgebermarke der Bundeswehr Standard. Potenzielle Bewerberinnen und Bewerber finden wichtige Informationen der Karriereseiten im Internet auch in Leichter Sprache und in Gebärdensprache. Abbildung: das neue Informationsportal karrierekaserne.de.

„EGAL WIE DU BIST, HIER BIST DU RICHTIG.“

In der zurückliegenden Diversity-Kampagne rief die Arbeitgebermarke die Bundeswehrangehörigen zum Mitmachen auf: um zu zeigen, wie unterschiedlichste Menschen in der Truppe ihre berufliche Heimat finden. Die Botschaft: Die Bundeswehr als einer der größten Arbeitgeber des Landes bietet allen passende Berufsangebote und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten.

Eine junge Soldatin steht in der Kommandoluke eines Panzers und blickt selbstbewusst in die Ferne. Sie ist eine von vielen jungen Frauen in der Bundeswehr, die in einer ehemaligen Männerdomäne mit ihren Kameraden auf Augenhöhe arbeiten. „Ich kämpfe für mein Land. Und gegen Vorurteile“, steht unter dem Bild. Ein anderes zeigt einen Bundeswehrangestellten im Rollstuhl, ein weiteres eine Soldatin, die sich zu ihrer Partnerin bekennt: „Ich liebe mein Land. Und meine Frau.“ Zu sehen waren die Motive der Diversity-Kampagne der Arbeitgebermarke neben vielen weiteren auf Instagram und [karrierekaserne.de](https://www.karrierekaserne.de). Nach der aktiven Aussteuerung bleibt die Kampagne weiter unter „Vielfalt bei der Bundeswehr“ auf der [Karrierekaserne](https://www.karrierekaserne.de) sichtbar. Zentraler Aspekt der Kommunikation war die Berufe- und Chancenvielfalt bei der Truppe. Diversity, unterstreicht die Arbeitgeberkampagne, heißt auch Menschen mit unterschiedlichsten Talenten und Qualifika-

tionen das beste und passendste Jobangebot anbieten zu können und sie individuell zu fördern. Die Bundeswehr hat darüber hinaus den Vorteil, auch auf Veränderungen im Laufe des Berufslebens eingehen zu können – etwa bei Familiengründung, beruflicher Neuorientierung oder wenn nach einer Erkrankung eine Umschulung nötig ist.

Diversity Facts

Mit der Diversity-Kampagne 2022 widmete sich die Arbeitgebermarke Themen wie Chancengerechtigkeit, Geschlecht oder sexuelle Identität und adressierte sämtliche Facetten von Vielfalt im Berufsalltag der Bundeswehr – von Inklusion über Entgeltgerechtigkeit bis zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Begleitet wurden die Diversity Storys von Fakten, die aufzeigten, wie die Bundeswehr Vielfalt fördert und gestaltet. Zum Beispiel die Tatsache, dass die Bundeswehr vielfältige Möglichkeiten für Seiteneinstiege anbietet oder dass die Altersgrenze für eine militärische Laufbahn heraufgesetzt wurde. Alle deutschen Staatsbürgerinnen und Staatsbürger haben die Möglichkeit, in die verschiedenen militärischen Karrierewege einzusteigen, bei begründetem Bedarf auch Bewerberinnen und Bewerber „Ü40“.

Vielfalt in der Bundeswehr durch Vorbilder stärken: Motive der Diversity-Kampagne 2022 der Arbeitgebermarke Bundeswehr.

ICH LIEBE MEIN LAND. UND MEINE FRAU.

Egal wie du bist, hier bist du richtig.

charta der vielfalt

UNTERZEICHNET

Mach, was wirklich zählt.
[KarriereKaserne.de](https://www.karrierekaserne.de)



BUNDESWEHR

ICH BIN STOLZ AUF MEINE UNIFORM. UND MEINE GESCHICHTE.

Egal wie du bist, hier bist du richtig.

charta der vielfalt

UNTERZEICHNET

Mach, was wirklich zählt.
[KarriereKaserne.de](https://www.karrierekaserne.de)



BUNDESWEHR

„EINE STARKE BUNDESWEHR FÜR DIE LANDES- UND BÜNDNIS-VERTEIDIGUNG“

Bundesministerin der Verteidigung
Christine Lambrecht im Interview.



Zu Besuch beim Logistikbataillon 172 in Beelitz: Kommandeurin Oberstleutnant Anja Buresch-Hamann, Christine Lambrecht und der Inspekteur der Streitkräftebasis General Martin Schelleis.



Frau Ministerin, wie haben Sie sich einen Eindruck von der Bundeswehr verschafft? Was hat Sie bisher am meisten beeindruckt?

Zuallererst wollte ich im direkten Kontakt mit den Menschen erfahren, wo ihnen der Schuh drückt. Alle Soldaten und Soldatinnen, Kommandeure und Kommandeurinnen und die Kontingentführer in den Einsatzgebieten, die ich bei meinen Truppenbesuchen in den vergangenen Monaten persönlich treffen durfte, haben mich zutiefst beeindruckt. Es ist deutlich geworden, wie professionell und motiviert sie sind. Die Bundeswehr ist bereit, die Sicherheit unseres Landes und unserer Verbündeten zu verteidigen. Alle Soldaten und Soldatinnen sollen wissen, dass wir geschlossen hinter ihnen stehen: diejenigen, die wir nach Litauen, Rumänien und in die Slowakei schicken, zur Verstärkung der Verteidigung der NATO-Ostflanke. Und auch diejenigen, die überall in den Einsatzgebieten und hier in Deutschland bereitstehen für den Fall der Fälle.

Der völkerrechtswidrige russische Angriffskrieg gegen die Ukraine bedroht in hohem Maße die europäische Sicherheitsarchitektur. Was heißt das für die Bundeswehr und die NATO?

Deutschland und Europa erleben gegenwärtig die schwerste sicherheitspolitische Herausforderung seit dem Ende des Kalten Krieges. Doch der Aggressor Putin trifft auf eine geschlossene NATO und EU, die schnell und entschieden handeln, sei es mit harten Sanktionen, der sofortigen Verstärkung einer verteidigungsfähigen Präsenz an der NATO-Ostflanke sowie der Unterstützung der Ukraine in ihrem Kampf für Freiheit, Souveränität und Unabhängigkeit durch Waffen- und Ausrüstungslieferungen. Bereits seit der völkerrechtswidrigen Annexion der Krim 2014 haben wir uns in der NATO und damit in der Bundeswehr wieder stärker auf die Landes- und Bündnisverteidigung konzentriert. Die aktuelle Bedrohungslage zeigt uns erneut, wie wichtig es ist, unserer Verantwortung in der NATO nachzukommen. Dazu gehört, die NATO-Ostflanke dauerhaft zu stärken und abzusichern. Hier leisten wir bereits unseren Beitrag und stocken unsere Kräfte weiter auf. In der EU ist der Aufbau einer Schnellen Eingreiftruppe beschlossen worden, auch hier wird von uns erwartet, dass wir uns einbringen. Deshalb habe ich das Angebot gemacht, ab 2025 den Kern dieser Truppe mit einem Gefechtsver-

band mit 1.500 Soldaten und Soldatinnen zu stellen. Zudem habe ich gerade beim NATO-Gipfel in Madrid zugesagt, dass Deutschland das Zwei-Prozent-Ziel der Allianz im mehrjährigen Durchschnitt erreichen wird. Die Bundeswehr wird die Allianz aber noch weiter stärken und sich auch mit einer Division in Stärke von 15.000 Frauen und Männern sowie 65 Flugzeugen und 20 Schiffen und Booten an der neu gestalteten NATO-Eingreiftruppe beteiligen.

Wie kann die Bundeswehr ihre Soldaten und Soldatinnen schnell besser ausrüsten (Stichwort 100 Milliarden Sondervermögen)?

Mit umfassenden Investitionen werden wir die Bundeswehr zu einer leistungsfähigen und hochmodernen Armee ausbauen. Mein Ziel ist eine voll ausgestattete Bundeswehr, die unsere Verteidigungs- und Bündnisfähigkeit weiter stärkt und festigt. Das Sondervermögen für Investitionen und Rüstungsvorhaben in der Bundeswehr muss deshalb auch vollständig in die Streitkräfte fließen, da die Bundeswehr über viele Jahre heruntergespart worden ist. Mir ist es dabei besonders wichtig, dass wir sehr schnell Ausrüstung beschaffen, die bei den Soldaten und Soldatinnen unmittelbar ankommt – moderne Funkgeräte oder Nachtsichtgeräte etwa. Bei Schutzwesten, modernen Gefechtshelmen, Rucksäcken und Kampfkleidung ist uns da bereits ein erster, wichtiger Schritt gelungen: Wir werden bis 2025 alle Soldaten und Soldatinnen damit ausrüsten und nehmen dafür rund 2,4 Milliarden Euro in die Hand. Und wir haben auch bei etlichen wichtigen Großprojekten schon Entscheidungen gefällt: Die hochmoderne F35 wird der Nachfolger unserer bewährten, aber ziemlich betagten Tornado-Jets. Wir beschaffen bewaffnete Drohnen und einen neuen, leistungsfähigen schweren Transporthubschrauber, den CH74F Chinook. Das alles mit dem Ziel, die Bundeswehr in die Lage zu versetzen, die Anforderungen, die an uns gestellt werden, zu erfüllen und den Soldaten und Soldatinnen den größtmöglichen Schutz zu bieten.

Wie kann der Dienst in den Streitkräften für den beruflichen Nachwuchs attraktiver gestaltet werden?

Die Bundeswehr bietet unglaublich viele berufliche Möglichkeiten, ob im militärischen oder im zivilen Bereich. Wer einen sinnstiftenden und qualifizierenden Beruf sucht, ist bei uns richtig. Ein sicherer Arbeitsplatz und eine gute Bezahlung



Verteidigungsministerin Christine Lambrecht und Staatssekretärin Dr. Margaretha Sudhof beim Girls' Day 2022 im BMVg in Berlin.

tragen zur Attraktivität des Arbeitgebers Bundeswehr bei. Ich setze mich dafür ein, dass die Rahmenbedingungen für den Dienst in den Streitkräften und in der Verwaltung noch attraktiver werden. Dazu zählen weitere Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, flexiblere Karrierewege und Möglichkeiten für den Seiteneinstieg. Die Bundeswehr braucht eine moderne Ausrüstung, dazu ein exzellentes Personal, außerdem eine zeitgemäße Arbeits- und Führungskultur. Hochspezialisierte Fach- und Führungskräfte bildet die Bundeswehr selbst aus. Wir werden neue Fähigkeiten benötigen und aufbauen, Forschung und Entwicklung vorantreiben, um auf die Fragen der Zukunft schlagkräftige Antworten zu haben – zum Beispiel in den Bereichen Medizin, Cyber und Digitalisierung, Künstliche Intelligenz oder Weltraum. Für den beruflichen Nachwuchs erwachsen daraus vielfältige Berufsfelder und die Chance, die Modernisierung der Bundeswehr mitzugestalten.

Was geben Sie jungen Rekruten und Rekrutinnen mit auf den Weg, die ihre Laufbahn in der Bundeswehr beginnen?

In der Bundeswehr zu dienen bedeutet, sich mit hohem persönlichen Einsatz für ein sicheres Deutschland in einem freien Europa zu engagieren. Das braucht die Bereitschaft, in den Einsatz zu gehen und die Menschen in unserem Land und unsere Werte zu verteidigen. Allen jungen Rekruten und Rekrutinnen, die sich für die Bundeswehr entscheiden, gebührt unser größter Respekt und Dank. Was ich ihnen versichern kann: Für ihren besonderen Auftrag dürfen sie eine exzellente Ausbildung und Förderung erwarten – in den Streitkräften, den Ausbildungseinrichtungen, Akademien und Universitäten der Bundeswehr, die ein internationales Renommee genießen. Außerdem tun wir alles, um ihren Schutz an Leib und Seele immer und überall bestmöglich sicherzustellen.

Wie wollen Sie Vielfalt in der Bundeswehr fördern?

Die Bundeswehr steht vor komplexen Herausforderungen, die sie nur mit Flexibilität und einem vielseitig ausgebildeten und vielfältigen Personal bewältigen kann. Es wird zunehmend

essenzieller, den Auftrag und die Aufgaben der Landes- und Bündnisverteidigung aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten. Deshalb müssen wir allen Menschen in der Bundeswehr ein förderndes, wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld bieten. Fördern kann man eine solche Kultur der Wertschätzung durch Strukturen, Richtlinien und Programme, die es längst gibt. Der Schlüssel liegt in dem Bewusstsein und der inneren Überzeugung, dass alle von Vielfalt profitieren. Hier wollen wir auf allen Ebenen weiter sensibilisieren und ausbilden, damit überholte Rollenbilder, Vorurteile und Diskriminierungen ein Ende haben. Vielfalt ist ein großer Mehrwert für die Bundeswehr.

Wie kann die Bundeswehr als Einsatz- und Verteidigungsarmee von Diversität profitieren?

Die Menschen bei der Bundeswehr verteidigen Frieden, Demokratie und unsere offene, pluralistische und diverse Gesellschaft. Wenn sich diese Offenheit und Diversität in unseren eigenen Reihen widerspiegelt, macht uns dies zu einem Bollwerk für die Werte unserer freiheitlich-demokratischen Grundordnung – verankert in und mit dem Rückhalt aus der Gesellschaft.

Als moderne Einsatz- und Verteidigungsarmee braucht die Bundeswehr eine entsprechende Ausstattung und Personal, das sich schnell auf neue Lagen einstellen kann und einsatzbereit ist. Dazu werden wir die Ausbildung für die sich verändernden Aufgaben in den Auslandseinsätzen und für unseren Kernauftrag der Landes- und Bündnisverteidigung anpassen. Wichtige Stichworte sind hier der Fähigkeitsaufbau im Hinblick auf neue Technologien, Interoperabilität und die Fähigkeit zur multinationalen Kooperation. Je mehr sich die Bundeswehrangehörigen aufgrund ihrer Individualität, ihrer Biografie, Ausbildung sowie Sprach- und interkulturellen Kompetenzen einbringen, desto stärker sind wir gemeinsam. Insgesamt zeigt sich, dass diverse Teams eine hohe Problemlösungskompetenz aufweisen, weil Herausforderungen auf Grundlage verschiedener Erfahrungswinkel angegangen werden können. Davon profitiert eine vielfältige Bundeswehr ganz konkret.

„Wir brauchen das Bewusstsein und die innere Überzeugung, dass alle von Vielfalt profitieren.“

WELTRAUM- AUFKLÄRERIN BEI DER BUNDESWEHR

Oberfeldwebel Nadine S. ist Space Intel Analyst bei der Bundeswehr. Was sich ein wenig nach Science-Fiction anhört, bedeutet in der Realität die akribische Auswertung von Daten. Mit ihren Analysen sorgt die 31-Jährige dafür, dass wichtige Satelliten der Bundeswehr nicht kollidieren, ausspioniert oder sabotiert werden.

Pferde und Kühe, wohin das Auge sieht: In dem kleinen Ort Uedem am Niederrhein geht es beschaulich zu. Für die Bundeswehr hingegen ist die 8.000-Seelen-Gemeinde strategisch hochwichtig. Denn von hier aus richtet sie den Blick ins All: Im 2011 eingerichteten Weltraumlagezentrum unweit der niederländischen Grenze geht es um den Schutz ziviler und militärischer Satelliten, das Erkennen von Gefahren durch Weltraumschrott sowie die detaillierte Aufbereitung von Weltraumwetterdaten. „Im erdnahen Orbit ziehen mehrere tausend Satelliten ihre Bahn“, erklärt Nadine S., „da kann es schon mal eng werden. Die Satelliten gelten als kritische Weltrauminfrastruktur und bedürfen besonderer Überwachung.“ Seit drei Jahren ist die Soldatin im Weltraumlagezentrum Uedem als Weltraumaufklärerin tätig. Im Weltraumlagezentrum erstellen und analysieren Soldaten und Soldatinnen, zivile Bundeswehrangehörige sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deutschen Raumfahrtagentur im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) rund um die Uhr Informationen aus den Bereichen Weltraumüberwachung, Weltraumaufklärung und Weltraumwetteranalyse. Diese dienen zum Schutz der militärischen sowie zivilen nationalen Weltrauminfrastrukturen.

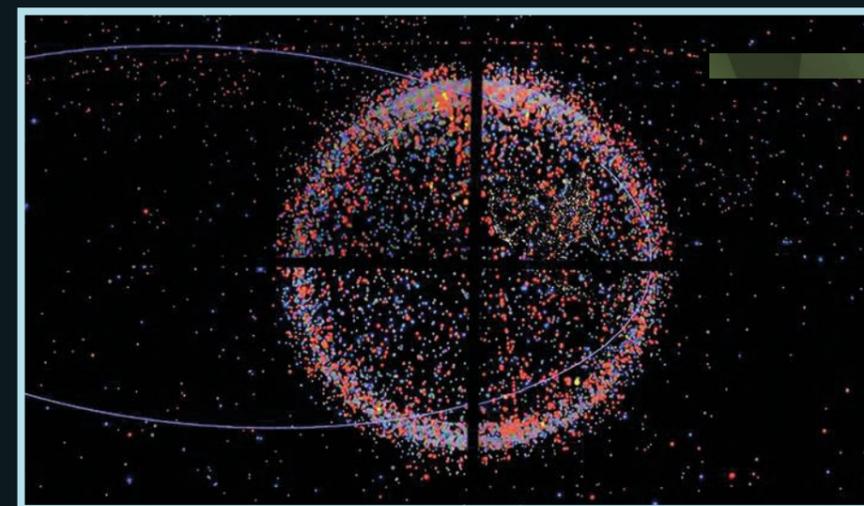
Anders als Flugzeuge und Drohnen können Satelliten als Träger optischer Sensoren oder Radar-Sensoren jederzeit Aufklärungsergebnisse bereitstellen, ohne dabei die Hoheitsrechte anderer Staaten zu verletzen. Das Satellitenaufklärungssystem SAR-Lupe beispielsweise liefert der Bundeswehr Informationen bei jedem Wetter, rund um die Uhr und von fast jedem Ort der Welt. SAR-Lupe besteht aus einer Bodenstation und fünf Kleinsatelliten, die die Erde in rund 500 Kilometern Höhe umkreisen. Über ein flexibel und schnell einsetzbares Kommunikationssystem verfügt die Bundeswehr mit SATCOMBw. In 36.000 Kilometern Höhe befinden sich die zum System gehörenden Satelliten COMSATBw-1 und COMSATBw-2 auf einer geostationären Umlaufbahn. Sie ermöglichen es der Truppe, weltweit abhörsicher zu kommunizieren.

Nadine S. beschäftigt sich vor allem mit dem erdnahen Bereich zwischen 200 und 2.000 Kilometern Höhe, in dem private Unternehmen mehrere tausend Satelliten betreiben, um künftig an jedem noch so abgelegenen Ort der Erde Internetzugänge anbieten zu können. Hinzu kommen nicht

weniger als 8.000 Tonnen Weltraumschrott, die sich auf Orbits im erdnahen All befinden. Das Risiko von Zusammenstößen steigt damit permanent: „Mit unseren Berechnungen und Warnungen tragen wir unter anderem dazu bei, Kollisionen zu verhindern, beispielsweise mit umherfliegenden Teilen, mit intakten Satelliten und solchen, die nach Ablauf ihrer Lebensdauer kontrolliert oder unkontrolliert absinken, in die Erdatmosphäre eintreten und im günstigsten Fall ins Meer fallen“, erklärt sie. Die Arbeit der Soldatin ist ein Bürojob, auf den Bildschirmen auf ihrem Desk sieht man keine Sterne oder Satelliten, sondern ausschließlich Zahlen, Daten, Koordinaten. Bei ihrem Wechsel nach Uedem war für Nadine S. das Thema Weltraum zunächst neu. „Ich hatte wenig Vorkenntnisse im Bereich Space“, erinnert sie sich an ihre Anfänge. Der erste Weltraum-Grundlagenlehrgang führte sie in die USA nach Colorado Springs, „was natürlich ein Highlight für mich war“, erzählt sie. Weitere Verwendungslehrgänge und eine intensive Einarbeitung durch zivile und militärische Kolleginnen und Kollegen der Bundeswehr und des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt bereiteten sie auf ihre neue Aufgabe vor. „Die Berechnungen und die Analyse der Daten erledigen spezielle Programme“, erklärt sie. „Doch bei der Bewertung von Abweichungen bleibt menschliches logisches Denken unersetzlich.“ Befinden sich betrachtete Satelliten exakt an der Stelle, an der sie laut Berechnung sein sollten? Gibt es Auffälligkeiten hinsichtlich ihrer Funktionen, Höhe oder Geschwindigkeit? Kommt ihnen ein anderer Satellit zu nahe und muss ein Ausweichmanöver durchgeführt werden? Nadine S.: „Wird es kritisch, geben wir Annäherungswarnungen sowie Ausweichmanöverempfehlungen heraus, um eine drohende Kollision zu vermeiden.“ Die Daten, die aus unterschiedlichsten Quellen stammen, fügt die Aufklärerin zu einem detaillierten Lagebild zusammen. So lassen sich etwa mit dem vom Fraunhofer Institut in Wachtberg betriebenen Weltraumidentifizierungsradar TIRA Bilder und Daten zur Auswertung erstellen. Zukünftig wird zudem das experimentelle DLR-Weltraumüberwachungsradar GESTRA die Bahnen von Weltraumkörpern verfolgen und Daten liefern.

Neue Bedrohungen im Weltraum

Viele der Auffälligkeiten, so Nadine S., ließen sich auf physikalische Phänomene im Weltraum zurückführen, auf

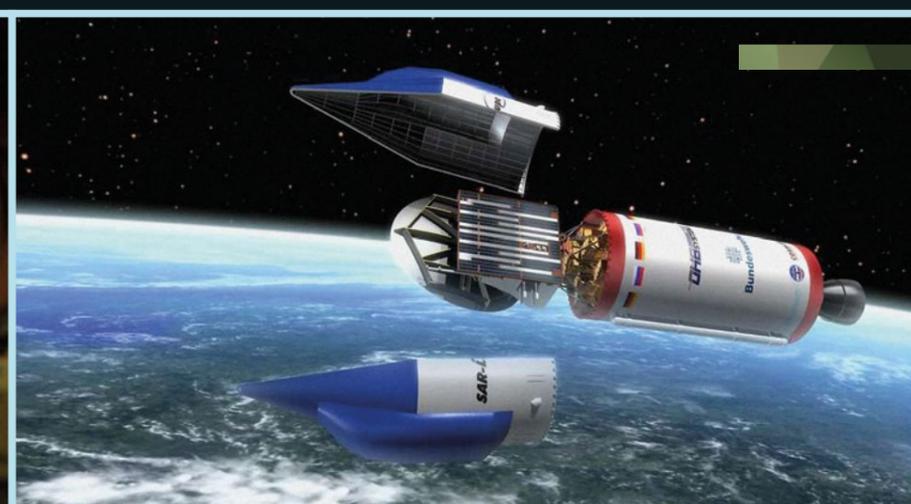


Auf den großen Leinwänden im Weltraumlagezentrum in Uedem wird das Weltall mit seinen Satelliten und seinem Schrott ständig beobachtet.

Sonnenwinde, oder Partikelströme und Strahlung der Sonne, die GPS-Signale zum Beispiel empfindlich stören können. Doch auch bewusste Störmaßnahmen müssen als mögliche Ursachen in Betracht gezogen werden. „Bildgebende Nutzlasten von Satelliten können beispielsweise durch Systeme am Boden geblendet und so temporär gestört werden“, so Nadine S. gegenüber IM VISIER. Andere mögliche Angriffe auf Satellitensysteme seien das sogenannte Jamming oder das Spoofing: Beim Jamming wird das Signal des Satelliten gestört, beim Spoofing werden dem Satelliten falsche Koordinaten übermittelt – Manipulationen, die in autoritären Regimen bei der zivilen Satellitenübertragung, von Nachrichten ausländischer Sender etwa, längst an der Tagesordnung sind. „In den vergangenen Jahren haben Indien, China und Russland eigene Satelliten abgeschossen, um Abwehrkräften zu testen oder um einfach zu demonstrieren, dass sie dazu in der Lage sind“, fügt Nadine S. hinzu. Auch werden Satellitenbilder zunehmend zu unverzichtbaren Aufklärungs- und Frühwarnsystemen für die Streitkräfte, beispielsweise bei feindlichen Truppenbewegungen oder Raketenstarts. Ein Worst-Case-Szenario, so die Aufklärerin, sei die Zerstörung eines Satelliten durch einen Angreifer.

Nach ihrer Ausbildung zur Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistungen und anschließender Berufstätigkeit bei einem Logistikdienstleister kam Nadine S. 2017 zur Bundeswehr. „Im Grunde wollte ich immer eine Uniform tragen, wie mein Vater, der beim Bundesgrenzschutz tätig war“, sagt die gebürtige Lübeckerin. „Denn die Uniform steht für mich für Werte, dafür, sich für die gute Sache einzusetzen. Und das wollte ich auch.“ Nach eingehender Beratung in einem Karrierezentrum der Bundeswehr entscheidet sich die junge Frau, die sich selbst als analytisch beschreibt, für einen Einstieg in die Laufbahn des Feldwebels für das Militärische Nachrichtenwesen/die Militärische Sicherheit. „Hier geht es nicht mehr um den Transport von Produkten, sondern von Daten“, hatte der Berater zu ihr gesagt. Und lag damit goldrichtig: „Ich habe meine Wahl nicht bereut. Mich beruflich mit dem Geschehen im Weltraum zu beschäftigen, fasziniert mich mehr, als ich jemals gedacht hätte.“ Was die junge Frau bei der Berechnung der Satellitenbahnen nie aus den Augen verliert, ist der Verlauf der eigenen Karriere. Nach fünf Jahren Bundeswehr strebt sie inzwischen bereits den nächsten Karriereschritt an, hat sich für den Wechsel in die Offizierlaufbahn mit zweijährigem Wirtschaftsstudium beworben. Und auch ihr Fernziel hat sie bereits fest im Blick: Berufssoldatin zu werden.

Seit drei Jahren ist Nadine S. im Weltraumlagezentrum Uedem als Weltraumaufklärerin tätig. Hier arbeiten rund 80 Expertinnen und Experten der Luftwaffe, des Geoinformationsdienstes der Bundeswehr und der Deutschen Raumfahrtagentur im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) zusammen.



Als Reaktion auf die zunehmende Bedrohungslage wurde am Standort in Uedem im Sommer 2021 das Weltraumkommando der Bundeswehr in Dienst gestellt, in dem Kapazitäten und Fähigkeiten der Luftwaffe, des Cyber- und Informationsraums sowie des Geoinformationsdienstes der Bundeswehr gebündelt werden. Das Satellitenaufklärungssystem SAR-Lupe liefert der Bundeswehr Informationen bei jedem Wetter, rund um die Uhr und von fast jedem Ort der Welt.

Bundeswehrkrankenhäuser

GEMEINSAM DURCH DIE PANDEMIE



Auch für das Pflegepersonal an den Bundeswehrkrankenhäusern war die Corona-Pandemie eine nie da gewesene Herausforderung. IM VISIER hat mit einer Krankenpflegerin aus Ulm, einem Krankenpfleger und einer Pflegemanagerin aus Koblenz über ihre Arbeit auf den Stationen gesprochen: Ein außergewöhnlicher Zusammenhalt im Team habe alle durch die Pandemie getragen.

Als im März 2020 die ersten Covid-19-Patienten und -Patientinnen in die Krankenhäuser in Deutschland eingeliefert wurden, konnte niemand ahnen, was in den folgenden Monaten auf das Pflegepersonal zukommen würde. „Das war anfangs ein seltsames Gefühl“, erinnert sich Stabsfeldwebel Michaela Hempel, Fachkrankenschwester für Anästhesie und Intensivmedizin im Bundeswehrkrankenhaus Ulm. „Sofort kamen mir die furchtbaren Bilder aus Bergamo in den Kopf, die vielen Toten, die nachts von Militärfahrzeugen transportiert werden mussten, weil es keinen Platz mehr für sie gab“, erzählt die heute 37-Jährige. Knapp 400 Kilometer weiter nördlich von Ulm, am Bundeswehrzentral Krankenhaus Koblenz, geht es Gesundheits- und Krankenpfleger Oberfeldwebel Tewes Wilgeroth, 25, nicht anders. „Normalerweise haben wir es mit Krankheiten zu tun, deren Symptome und Behandlung schon lange erforscht sind. Bei Corona wusste keiner, wie der Krankheitsverlauf sein würde und die Versorgung aussehen musste“, erinnert sich Wilgeroth. Das Team rückt zusammen, die Kommunikation gelingt: „Sobald neue Informationen über Sars-Covid-19 bekannt wurden, wurden wir von den Fachärztinnen und -ärzten informiert.“ Im Rückblick auf die vergangenen zwei Jahre ergänzt seine Vorgesetzte, Leutnant zur See Monika Tölle: „Erst die Ungewissheit am Anfang, dann die anspruchsvolle Pflege der Covid-Patienten und -Patientinnen und nun zum Jahresbeginn die großen Ausfälle beim Personal durch die Omikron-Variante des Virus – bei jeder Welle standen wir vor neuen Herausforderungen.“

Außergewöhnliche Belastung

Mit großer Flexibilität in der Organisation des Krankenhausbetriebes zum einen, der effizienten Unterstützung durch die Sanitätsregimenter und Reserve der Bundeswehr zum anderen bewältigten die Bundeswehrkrankenhäuser die hohen Anforderungen an die Pflege. Wie wichtig darüber hinaus die gut funktionierenden Teams in der Krise waren, betonten Tölle, Wilgeroth und Hempel gleichermaßen. Mit großer Motivation und Durchhaltevermögen stemmten die Kranken- und Intensivpflegerinnen und -pfleger in Ulm und Koblenz die außergewöhnliche physische und emotionale Belastung. Ein Blick zurück: Auf dem Höchststand der zweiten Corona-Welle im Frühjahr 2021 herrscht wie vielerorts im Bundeswehrkrankenhaus Ulm der Ausnahmezustand: Rund ein Drittel der geplanten Operationen wird abgesagt, vier von zehn Operationssälen des Krankenhauses, das auch für die Luftrettung der Bundeswehr zuständig ist, werden geschlossen. Das Personal arbeitet stattdessen auf der Covid-Station, Flexibilität ist das Gebot der Stunde. Das Team betreut bis zu zehn Covid-Patientinnen und -Patienten rund um die Uhr. „Der pflegerische Aufwand war enorm, die Arbeit in der vollen Schutzkleidung sehr anstrengend“, erzählt Hempel. Um das Stammpersonal zu entlasten, bekommt das Bundeswehrkrankenhaus Ulm schließlich personelle Unterstützung durch das Sanitätsregiment aus dem benachbarten Dornstadt sowie durch das Sanitätslehrregiment aus Feldkirchen. „Das war ein großer Gewinn“, sagt Hempel. Bis zu 40 Soldaten und Soldatinnen waren zu Hochzeiten täglich im Einsatz, kontrollierten die Klinik- und Stationseingänge und halfen auf den Stationen aus; vier examinierte Krankenpflegerinnen und Fachkrankenpfleger, teilweise mit Fachkurs, des Regiments wurden in die Schichten auf der Intensivstation integriert.

Auch am Bundeswehrzentral Krankenhaus Koblenz stellt die Bundeswehr zusätzliche Kräfte zur Verfügung: Soldaten und Soldatinnen des Sanitätsregiments 2 „Westerwald“ sowie Reservisten und Reservistinnen der Bundeswehr. Ein Vorteil für die Teams: Auf der Station kennt man sich, weil die Soldaten und Soldatinnen regelmäßig zur Ausbildung und zu Übungen ins Krankenhaus kommen: „So konnten die Kameradinnen und Kameraden unsere Teams ab dem ersten Tag entlasten“, sagt Monika Tölle. „Außerdem haben wir in den Schichten eingespielte Teams bewusst nicht auseinandergerissen, weil sie so die unklare Lage und hohe Arbeits-

belastung am besten kompensieren konnten.“ Als Bindeglied zwischen Personal, Stationsleitung und Pflegedienstleitung ist Tölle für Abläufe und Planung zuständig, dabei ist sie permanent mit den Stationsleitern und Stationsleiterinnen im Austausch. Auch um Stress oder emotionaler Überbelastung des Pflegepersonals frühzeitig entgegenzuwirken.

Teamresilienz in der Krise

Wenn der Ausnahmezustand zum Alltag wird, sei es sehr hilfreich, Teil eines gut funktionierenden Teams zu sein, betont auch Michaela Hempel. Dass in Spitzenzeiten der Pandemie mehr Patienten und Patientinnen auf der Intensivstation verstarben als üblich, belastet alle. Mit schweren Erkrankungen und dem Sterben umzugehen, ist für das Team der Intensivpflege nicht neu, doch in der Pandemie sind es viele jüngere Menschen, nicht selten nach Tagen und Wochen intensiver Betreuung und Telefonaten mit den Angehörigen. Vor allem die Gespräche im Team helfen bei der Verarbeitung. Hempel: „Wenn sich einer zurückzieht, auffällig still ist oder mehr schimpft als üblich, sind dies erste Alarmsignale für eine mögliche Überforderung. Aber es wurde viel gesprochen, in der Kaffeepause, bei der Dienstübergabe. Das hat sehr viel aufgefangen.“ In beiden Bundeswehrkrankenhäusern boten in der Pandemie vermehrt auch Psychologen und Militärseelsorger und Militärseelsorgerinnen Hilfe an; in Ulm organisierte der Militärpfarrer eine Corona-Auszeit – Zeit zur Erholung und zum Austausch, um mit den Erlebnissen zurechtzukommen.

„Am Ende war es die außergewöhnliche Kameradschaft unter allen zivilen und militärischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die uns zusammengehalten und durch die Zeit getragen hat“, so Hempel. Auch Tewes Wilgeroth fand in anstrengenden Zeiten Halt im Team: „Wir arbeiten alle schon seit vielen Jahren zusammen“, sagt er. „Die Kameradinnen und Kameraden sind wie eine zweite Familie für mich.“ Zwischen zivilen und militärischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in Koblenz jeweils 50 Prozent des Pflegepersonals stellen, gebe es im Dienstalltag keinen Unterschied, so Wilgeroth. Dass den Pflegeberufen durch die Pandemie mehr öffentliches Interesse und Aufmerksamkeit zuteilwurde, freut den jungen Mann. Seine Einstellung zum Beruf hat sich nicht geändert. „Menschen helfen zu können, motiviert mich täglich aufs Neue.“



In Phasen großer Auslastung kamen in beiden Krankenhäusern benachbarte Regimenter sowie Reservisten und Reservistinnen der Bundeswehr zur Unterstützung.



Stabsfeldwebel Michaela Hempel, 37

Ans Aufhören habe sie trotz der Corona-Pandemie nie gedacht. Seit 2008 arbeitet Hempel auf der Inneren Intensivstation. Zunächst war sie in der Intensivpflege tätig, heute arbeitet sie als Materialwart und ist für die Wartung intensivmedizinischer Technik wie Beatmungs-, Ultraschall- oder EKG-Geräte zuständig.



Oberfeldwebel Tewes Wilgeroth, 25

Der Oberfeldwebel ist seit 2018 bei der Bundeswehr, eine bewusste Wahl nach seiner Ausbildung an einem zivilen Krankenhaus: „Hier habe ich vielfältige Möglichkeiten, mich persönlich und fachlich weiterzuentwickeln. Außerdem ist die Kameradschaft außergewöhnlich.“ Auch der militärische Hintergrund gefällt ihm, regelmäßig betreibt er Military Fitness für einen physischen und mentalen Ausgleich.



Leutnant zur See Monika Tölle, 43

Nach ihrer zivilen Ausbildung zur Krankenschwester entschied sich Tölle für den Wechsel zur Bundeswehr. Neben der Arbeitsplatzsicherheit überzeugten sie vor allem die vielfältigen Aufgaben. Viermal war die 43-Jährige bereits im Auslandseinsatz. Bei der Bundeswehr hat sich Tölle zur OP-Fachschwester fortgebildet und ein Studium im Pflegemanagement absolviert: „Ab einem gewissen Punkt wollte ich gerne eine Führungsposition übernehmen.“



SERIE: „SEMPER TALIS. AUSBILDUNG BEIM WACHBATAILLON“

IN DER ERSTEN REIHE

Die aktuelle YouTube-Serie der Arbeitgebermarke Bundeswehr begleitet junge Männer und Frauen bei der Grundausbildung zum Protokolldienst. Mit dem Serienstart in diesem Sommer wird den über eine halbe Millionen Abonnenten und Abonnentinnen des YouTube-Kanals „Bundeswehr Exclusive“ und allen neuen Zuschauern und Zuschauerinnen ein einmaliger Blick hinter die Kulissen des Wachbataillons beim Bundesministerium der Verteidigung geboten.

Wer regelmäßig die Nachrichten verfolgt, der hat sie bestimmt schon einmal gesehen: Die Soldaten und Soldatinnen des Wachbataillons sind immer dann präsent, wenn es gilt, dem politischen Zeremoniell der Bundesrepublik Deutschland zusätzlich Glanz und Würde zu verleihen. Vor allem bei Besuchen von Staats- und Regierungschefs oder hochrangigen Repräsentanten ausländischer Streitkräfte stellen sie als Spalier am Flughafen oder Teil einer Ehrenformation den angemessenen protokollarischen Rahmen dar. Um an solchen Einsätzen teilzunehmen, braucht man mehr als Disziplin und Durchhaltevermögen. Gut zwei Monate Drillausbildung sind die Voraussetzung, um sich auf die Ehreneinsätze vorzubereiten und die Fähigkeiten am Karabiner K98k zu erlernen.

„Mit der Präzision des protokollarischen Dienstes verbindet man vielleicht generell wenig Spaß“, sagt Hauptbootsmann Benny Schache, „aber als erfahrene Ausbilder gestalten wir Ausbildungsabschnitte so, dass sich die Soldaten und Soldatinnen mitgenommen fühlen. Bei uns darf durchaus auch mal gelacht werden.“ Als Protokollfeldwebel des Wachbataillons ist er unter anderem für die Ausbildung neuer Protokollsoldaten und -soldatinnen verantwortlich. Ohne Selbstdisziplin und den Willen zur Perfektion ginge es nicht: „Jede Bewegung muss sitzen und als Ausbilder muss ich ein Auge dafür haben, selbst kleinste Ungenauigkeiten zu erkennen und zu korrigieren. Schließlich präsentieren wir bei protokollarischen Einsätzen nicht nur die Bundeswehr, sondern die Bundesrepublik Deutschland.“ Im Bendlerblock, vor dem Bundeskanzleramt oder Schloss Bellevue würdigen die Protokollsoldaten und -soldatinnen des Wachbataillons in- und ausländische Politiker und Politikerinnen und Staatsgäste. „Damit der Gesamteindruck stimmig ist, kommt es auf jedes Detail an.“

Neben dem Hauptauftrag Protokolldienst nimmt das Wachbataillon auch noch einen weniger bekannten, aber nicht weniger wichtigen Auftrag wahr: die Sicherung des Regierungssitzes in Berlin. Dafür ist jeder Soldat zusätzlich infanteristisch ausgebildet. „Auch hier gilt unser Wahlspruch ‚semper talis‘ – stets vortrefflich“, sagt Ausbilder Schache. „In beiden Aufträgen müssen wir sehr gut sein und gerade Berlin mit seiner urbanen Struktur bildet hier eine besondere Herausforderung.“ Entsprechend bildet den Schwerpunkt der regelmäßigen taktischen Ausbildungen der Orts- und Häuserkampf. Mit dem Truppenübungsplatz Lehnin vor den

Toren Berlins steht dafür eine der umfanglichsten Ausbildungsanlagen für den urbanen Kampf zur Verfügung.

Eine weitere Besonderheit des Wachbataillons ist seine einzigartige Struktur. Um die Bundeswehr in ihrer Gesamtheit und Vielfalt im protokollarischen Rahmen angemessen zu repräsentieren, sind Heer, Luftwaffe und Marine mit eigenen Kompanien vertreten. In jedem Spind finden sich alle drei Uniformen wieder. Welche Uniform wann getragen wird, hängt vom Anlass, von der Nationalität und den Wünschen der Ehrengäste ab. Der regelmäßige militärische Erfahrungsaustausch zwischen Luftwaffensicherungstruppe, Marine-sicherungskräften und den Sicherungssoldaten und Sicherungssoldatinnen des Heeres lässt zudem im Bereich der taktischen Ausbildung eine einzigartige Expertise entstehen.

Die Serie „Semper Talis – Ausbildung beim Wachbataillon“ wird ab Ende Juni auf dem YouTube-Kanal „Bundeswehr Exclusive“ gezeigt. Montag bis Freitag gehen die Folgen und Specials online, begleitet von einer Social-Media- und Kommunikations-Kampagne. Immer hautnah dabei zu sein mit einem Blick hinter die Kulissen auf die Bühne der internationalen Politik, bietet der Kernzielgruppe der 17- bis 25-Jährigen neue ungewöhnliche Eindrücke in einen der vielfältigsten Verbände der Bundeswehr.



HAUPTBOOTSMANN BENNY SCHACHE
// AUSBILDER IM WACHBATAILLON

Das Key Visual zur neuen Serie auf Bundeswehr Exclusive.



CARE: BUNDESWEHR UNTERSTÜTZT FAMILIEN

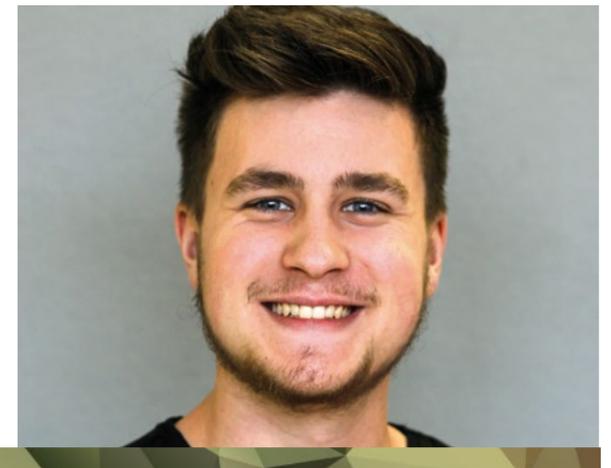
Um Familien in Belastungssituationen zu helfen, hat die Universität der Bundeswehr München in der Corona-Pandemie ein medienpädagogisches Online-Angebot für Kinder und Jugendliche entwickelt. Das Lehrforschungsprojekt wird gemeinsam mit Studierenden der Universität der Bundeswehr München umgesetzt.



Prof. Dr. Manuela Pietraß

Lockdown, Homeschooling, Abstand halten und Trennung von Schulfreunden und -freundinnen: Auch für Familien mit Kindern waren die vergangenen zwei Jahre der Corona-Pandemie eine anhaltende Belastungssituation. Anlass für die Bundeswehr, ihren Beschäftigten und deren Angehörigen unter die Arme zu greifen: Unter dem Namen „CARE“ hat ein Team um Bildungswissenschaftlerin Prof. Dr. Manuela Pietraß der Universität der Bundeswehr München ein Online-Angebot für schulisches Lernen und Freizeitgestaltung entwickelt, das in den kommenden drei Jahren zu einem medienpädagogischen Portal ausgebaut werden soll. Die Beauftragte für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Dienst in der Bundeswehr im Bundesministerium der Verteidigung, Sabine Bastek, begleitet das Projekt. Im Frühjahr 2021, auf dem Höhepunkt der Pandemie, ging die Online-Lernhilfe an den Start: Studierende von Manuela Pietraß unterstützen Schüler und Schülerinnen auf Anfrage mit individueller Online-Nachhilfe. „Sie begleiteten Kinder und Jugendliche bei den Hausaufgaben und Prüfungsvorbereitungen, wirkten so Lerndefiziten entgegen und entlasteten die Eltern beim Homeschooling“, erklärt die Projektverantwortliche Pietraß. „Die Nachfrage war groß, und wir waren froh, dass wir sie von Anfang an bedienen konnten.“

Auch die Tochter von Nicole Simons, zivile Angestellte bei der Bundeswehr im nordrhein-westfälischen Willich, traf sich über mehrere Wochen am Bildschirm mit ihrem Nachhilfelehrer, Leutnant Jan Hendrik Hennerici, 23, Student der Bildungswissenschaft in München. Simons hatte sich vor allem Sorgen um ihre jüngere Tochter Marie gemacht. Die Neunjährige sei ein sensibles Kind, litt vor allem unter der Isolation, den fehlenden persönlichen Kontakt zu ihren Freundinnen. „Auch die Lernmotivation zu Hause ließ nach“, erzählt Simons. „Ich wollte irgendetwas unternehmen und Marie helfen, bevor echte Probleme entstehen.“ Mit Hennerici stimmte die Chemie auf Anhieb, das wöchentliche Treffen half der Grundschulkin, ihre Leistungen in den Hauptfächern Mathe und Deutsch zu steigern. „Wir versuchen vor allem, den Schulstoff zu reflektieren, uns die Aufgaben von den Kindern erklären zu lassen. Das ist die beste Hilfe zum eigenständigen Lernen“, erklärt der studentische Nachhilfelehrer den didaktischen Ansatz des Programms.



Leutnant Jan Hendrik Hennerici

Unterstützung in Belastungssituationen

„Die Online-Lernhilfe verstärkt die Struktur im Alltag der Kinder, was sehr wichtig für ihre psychische Resilienz ist“, so Professor Pietraß. Das Programm von CARE basiert auf digitalen Medien und ist so bundesweit in der Bundeswehr erreichbar, unabhängig von Wohnort und Lernplänen der jeweiligen Bundesländer, und es ist für die Familien ohne Anfahrtswege direkt zugänglich. Auch pädagogisch schreibt Pietraß den digitalen Medien eine wichtige Rolle zu: „Indem sie Erfahrungs- und Handlungsräume bereitstellen, bereiten sie die Kinder auf eine zunehmend digitale Gesellschaft vor.“ CARE soll auch nach der Pandemie ausgebaut werden, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Bundeswehrangehörige zu verbessern, insbesondere wenn Eltern aufgrund außergewöhnlicher Belastungen keine ausreichende Zeit für die unmittelbare Unterstützung und Betreuung ihrer Kinder haben. „Das können Soldaten und Soldatinnen sein, die aufgrund eines Auslandseinsatzes für längere Zeit nicht zu Hause sind, alleinerziehende Eltern, Familien mit vielen Kindern oder Familien, in denen ein Elternteil wegen längerer Krankheit ausfällt“, so Pietraß. Neben der Lernhilfe bietet CARE eine umfangreiche Linksammlung zu den Themen Schulen, Wissen, Freizeit und es verschafft einen verbesserten Zugang zu den Angeboten der Familienbetreuungscentren, der Kirchen, des Sozialdienstes über die Plattform „Link and Learn“. Die Plattform möchte Eltern zudem die Möglichkeit bieten, sich zu vernetzen und gegenseitig zu helfen.

Nicht zuletzt profitieren auch die Studierenden an ihrem Lehrstuhl von der Teilnahme an dem Programm. Student Hennerici beispielsweise verfasst derzeit seine Seminararbeit über wissenschaftliche Grundlagen und Erfahrungen aus der Lernhilfe. Regelmäßig trifft sich die Professorin mit den studentischen Lernhelfern und -helferinnen in Reflexionssitzungen, um Hilfestellung zu geben. Doch auch die Studierenden profitieren vom Lehren für ihr eigenes Lernen: „Ich konnte beobachten, dass sich die Studierfähigkeit meiner Studentinnen und Studenten verbessert“, sagt Pietraß. Auch diese seien seit zwei Jahren viel auf sich alleine gestellt gewesen, hatten wenig Austausch mit anderen und Veranstaltungen an der Uni fanden auf Distanz statt. Die Rolle des Lehrenden einzunehmen, fördere ihre eigene Persönlichkeit. „Viele sind selbstbewusster geworden, trauen sich jetzt zum Beispiel eher, vor einer Gruppe zu präsentieren.“

ÜBERRASCHENDER AUFTRITT

KARRIEREBERATUNG IM SHOPPING-CENTER



Bis Ende April 2022 konnten sich Interessierte in der Pop-up-Karrierelounge im Centro in Oberhausen über die militärischen und zivilen Karrieremöglichkeiten in der Bundeswehr informieren. Neben Oberhausen war die Bundeswehr auch schon in München, Erfurt, Kiel und Hannover. Bereits seit 2019 nutzt die Bundeswehr das ungewöhnliche Format: Dazu werden leerstehende Ladenlokale in prominenten Innenstadtlagen in temporäre Beratungszentren verwandelt. Das Interesse ist enorm, teilweise wurden bis zu 13.000 Kontakt- und Informationsgespräche geführt.

In den auf zwei bis vier Monate begrenzten Karrierelounges finden Interessierte interaktive Informationsangebote wie einen Flugsimulator, Virtual-Reality-Einblicke in Berufswelten oder eine Kleiderkammer für Selfies; im Vordergrund stehen jedoch das persönliche Gespräch und die Beratung. Neben Karriereberaterinnen und Karriereberatern sind auch Bundeswehrangehörige regionaler Truppenteile und Dienststellen vor Ort, die direkt aus dem eigenen Berufsalltag berichten.

Das Einrichtungskonzept setzt auf einen Mix aus Start-up-Büro und Bundeswehrstube, eingerichtet mit modernen Lounge-Möbeln, dekoriert mit Bundeswehr-Equipment wie Flecktarn, Esbit-Kocher oder Feldessgeschirr. Regelmäßig werden Themenwochen angeboten, in denen schwerpunktmäßig Teile der Streitkräfte oder Berufsbilder mit besonderem Bedarf vorgestellt werden.

NEUE DIENSTGRADE IN DER MANNSCHAFTS-LAUFBAHN

Bislang war auch für die leistungsstärksten Soldaten und Soldatinnen in der Mannschaftslaufbahn beim Dienstgrad Oberstabsgefreiter Schluss. Nun gibt es zwei weitere Sprossen auf der Karriereleiter mit einer entsprechend höheren Besoldung: die Dienstgrade Korporal und Stabskorporal.

Heute dienen gerade Mannschaftssoldaten und -soldatinnen erheblich länger in der Bundeswehr als noch vor wenigen Jahren. Dienten die meisten in der Laufbahn der Mannschaften noch 2015 im Schnitt bis zu acht Jahre, können sie sich heute deutlich länger verpflichten: Verpflichtungszeiten von 15 Jahren und mehr sind keine Seltenheit mehr. Entsprechend haben sich auch die Aufgaben der Soldatinnen und Soldaten in den Mannschaftslaufbahnen verändert: Sie sind heute teilweise erheblich komplexer und verantwortungsvoller, als es bei den früheren zumeist kurzen Verpflichtungszeiträumen möglich war. Diese herausgehobenen Tätigkeiten im Truppendienst sollen mit den neuen Dienstgraden sachgerechter und differenzierter eingestuft werden und stellen eine attraktive zusätzliche Karrierechance für die besten Soldaten und Soldatinnen der Mannschaftslaufbahn dar. Die Beförderung lohnt sich auch finanziell: Korporale werden in der Besoldungsgruppe A6, Stabskorporale in A6 mit Zulage vergütet.

► **STABS-KORPORAL**

► **KORPORAL**

► **OBERSTABS-GEFREITER**

Die neue Perspektive in der Mannschaftslaufbahn des Truppendienstes verändert nichts am Interesse des Arbeitgebers Bundeswehr, Soldaten und Soldatinnen der Mannschaftslaufbahnen zu einem Laufbahnwechsel „nach oben“ zu motivieren: Die Laufbahnen oberhalb der Mannschaften bieten noch deutlich weitreichendere Perspektiven. So sind die Laufbahnen der Fachunteroffiziere regelmäßig mit zivilberuflichen Bildungsabschlüssen verbunden. In der Feldwebellaufbahn und seit kurzem auch in den Laufbahnen der Fachunteroffiziere besteht zudem die Möglichkeit, in das Dienstverhältnis des Berufssoldaten bzw. der Berufssoldatin zu wechseln. Somit haben die leistungs- und bildungsbereiten Angehörigen der Mannschaftslaufbahnen künftig unverändert Anreize, ihre Potenziale auch in höheren Laufbahnen zu nutzen.

Die ersten Beförderungen wurden am 1. Dezember 2021 durch das LogBtl 171 am Standort Burg durchgeführt; seither erhöht sich die Anzahl der Korporale kontinuierlich. Zum 1. April 2022 wurden insgesamt ca. 1.450 Dienstposten für Korporale und Stabskorporale geschaffen. Der angestrebte Zielumfang 2031 beträgt bis zu 5.000 Dienstposten. Die Dienstposten werden derzeit ausschließlich im eigenen Verband, auf dem eigenen Schiff oder Boot oder in der eigenen vergleichbaren Dienststelle mit verbandsähnlicher Struktur besetzt. Beispiel: Korporal im Panzergrenadierbataillon 411 kann also nur werden, wer dort schon als Mannschaftssoldat oder Mannschaftssoldatin Dienst leistet.

„Vielfalt ist kein Schönwetter-Thema“



Aletta Gräfin von Hardenberg

war von 2011 bis 2020 die Geschäftsführerin des Charta der Vielfalt e. V., von 1980 bis 2010 war sie in verschiedenen Funktionen bei der Deutschen Bank im In- und Ausland tätig, heute ist sie Freelancerin. Von Hardenberg ist unter anderem Mitglied im Wissenschaftlichen Beirat des Instituts für Diversitätsforschung an der Georg-August-Universität Göttingen.

„Das Verständnis, dass Diversity uns alle betrifft, Gesellschaft und Arbeitgeber, ist noch nicht in allen Köpfen.“

Frau von Hardenberg, Sie haben einmal gesagt: „Deutschlands Wohlstand beruht auf Vielfalt, das muss in die Köpfe.“ Ist das Ziel erreicht?

Das Verständnis, dass Diversity uns alle betrifft, Gesellschaft und Arbeitgeber, ist noch nicht in allen Köpfen, auch wenn der Charta der Vielfalt e. V. schon viel bewirkt hat. In den Institutionen und Organisationen, die die Selbstverpflichtung unterschrieben haben, arbeitet rund ein Drittel aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland. Das Ziel ist also noch nicht erreicht. Unsere Gesellschaft wird vielfältiger, der demografische Wandel stellt uns vor große Herausforderungen, die Märkte werden globaler. Wer langfristig auf regionalen und globalen Märkten innovativ und erfolgreich agieren und dafür gut ausgebildete Arbeitskräfte rekrutieren will, muss Vielfalt gewinnbringend nutzen und fördern. Viele große Wirtschaftsunternehmen haben das mittlerweile erkannt, auch die öffentlichen Institutionen und Organisationen ziehen nach. Noch nicht angekommen ist das Thema in der Breite im Mittelstand und im Handwerk, obwohl es dort auch schon vereinzelt tolle Beispiele gibt. Die schreiben dann vielleicht gar nicht Diversity Management drauf, aber handeln danach.

Von 2011 bis 2020 waren Sie Geschäftsführerin des Vereins. Was werten Sie als Ihre persönlich wichtigsten Erfolge?

Ich bin als One-Woman-Show 2011 gestartet und musste damals noch sehr viel Überzeugungsarbeit leisten. Hilfreich war, dass ich selbst jahrelang im In- und Ausland als Bankerin tätig war und mit den Mitgliedsunternehmen auf Augenhöhe reden konnte. Wir sind schließlich eine Wirtschaftsinitiative. Die Vorstände der vier Gründungsmitglieder, Deutsche Bank, Deutsche Telekom, Daimler und BP, haben mich sehr unterstützt und für Sichtbarkeit gesorgt. Es macht mich stolz, dass bis heute mehr als 4.600 Unternehmen die Charta der Vielfalt unterzeichnet haben, das Bundesverteidigungsministerium übrigens hat dies bereits im Jahr 2012 getan. Wir haben unter anderem den Deutschen Diversity Tag initiiert und mit dem „Tagesspiegel“ in Berlin zehn erfolgreiche Diversity-Konferenzen veranstaltet, die erste mit 100, die letzte mit mehr als 800 Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Und: Das Thema ist mittlerweile auf der Agenda der Medien und Öffentlichkeit angekommen.

Was hat sich in dieser Zeit in Deutschland politisch und gesellschaftlich verändert?

Ich nenne nur ein paar Stichworte: die Flüchtlingskrise und damit verbundene Fragen der Integration, das größer werdende soziale Ungleichgewicht in unserer Gesellschaft und nicht zuletzt auch die Corona-Pandemie. Auf der politischen Agenda ist das Thema erst jetzt angekommen. Diversity wurde im aktuellen Koalitionsvertrag ein größerer Platz und Stellenwert eingeräumt als zuvor. Man muss auch die gesellschaftspolitische Situation im Auge haben, das, was momentan auf der Straße passiert. Ich meine damit Überzeugungen sehr weit rechts im politischen Spektrum. Die sind nicht gerade förderlich für eine vielfältige Gesellschaft.

Welche Begegnungen haben Sie am meisten beeindruckt und welche Äußerung hat Sie am meisten verärgert?

Beeindruckt haben mich viele Menschen, großartige Unterstützerinnen und Unterstützer, die ersten Diversity-Managerinnen, die mutig und hart kämpfen mussten, und die Generationen X, Y und Z, die mit dem Thema heute viel selbstverständlicher umgehen als viele Vorstände und Geschäftsleitungen der Babyboomer-Generation in den Anfangsjahren. Am meisten geärgert haben mich in der jüngeren Vergangenheit Äußerungen aus dem rechten politischen Spektrum, die den Menschen bewusst Angst machen und Vielfalt als Bedrohung darstellen. Das ist kontraproduktiv und macht mich wütend.

Kann Diversity Management bei der Integration von Geflüchteten helfen?

Absolut. Unser Verein hat sich, mit als einer der ersten, mit dieser Frage befasst. Wir haben 2015 mit dem Unternehmen Ernst & Young einen Round Table veranstaltet und einen Ratgeber herausgegeben, um Arbeitgebern Hilfestellungen zu geben, was sie tun können, um Geflüchtete zu integrieren. Viele sind auf diese Initiative hin sehr aktiv geworden. Ich bin zutiefst überzeugt, dass ein aktives Diversity Management helfen kann, große Herausforderungen wie diese mit zu meistern, auch den großen „Run“ auf die Arbeits- und Fachkräfte. Es leistet wertvolle Aufklärungsarbeit und hilft, Vorurteile und Ängste abzubauen, die uns oft im Wege stehen. Vielfalt ist eine große Chance und Bereicherung, wenn sie genutzt wird für ein friedliches, vorurteilsfreies Miteinander.

Der Gewinn von Vielfalt in Organisationen stellt sich aber nicht von allein ein, sondern muss aktiv „gemanagt“ werden?

Unbedingt. In vielen Gesprächen mit den Unterzeichnern habe ich immer wieder gehört, „wir sind doch schon sehr divers, bei uns arbeiten Menschen aus vielen Nationen, wir haben eine ganz vielfältige Belegschaft“. Aber das allein reicht noch nicht. Ich brauche dazu ein aktives Diversity Management, eine Arbeitskultur und Prozesse, in denen ein vorurteilsfreier Umgang mit den Menschen gewährleistet wird. Sonst kann es mit vielen unterschiedlichen Menschen mitunter erstmal schwierig werden. Alle müssen mitziehen, und das hinzukriegen, ist Aufgabe der Führungskräfte. Diversity muss immer vom Kopf einer Organisation ausgehen: Die Geschäftsleitung muss sie anordnen, die Führungskräfte müssen sie vorleben, damit die Belegschaft sie auch lebt. Diversity ist kein Schönwetter-Thema, sondern zwingender Teil der Gesamtstrategie eines Unternehmens. Und viel mehr als nur Frauenförderung.

Wie finden Organisationen und Unternehmen ihren ganz eigenen Weg?

Der notwendige Startpunkt für ein erfolgreiches Diversity Management ist der Business Case. Ein Unternehmen, das sich fragt, wie es ein Diversity Management aufsetzen kann, muss sich zuerst ganz andere, strategische Fragen stellen: Welche Märkte will ich bedienen, wer sind meine Zielgruppen, was die Produkte, mit denen ich erfolgreich sein kann, und welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter brauche ich dazu. Das gilt

übrigens genauso für die Bundeswehr: Ausgehend von der Frage, welche Herausforderungen sie bewältigen muss, ergeben sich die Anforderungen an Fähigkeiten, Personal und Organisation und damit an das Diversity Management.

Geht es bei Diversity in Unternehmen also nur um den wirtschaftlichen Erfolg?

In einem Unternehmen geht es immer darum, wirtschaftlich erfolgreich zu sein. Was die Unternehmensleitung und die Führungskräfte tun, muss Sinn machen für die Unternehmensentwicklung und die individuellen Ziele. Das ist legitim und auch der Überzeugungstreiber für das Führungspersonal. Wenn sich dadurch eine Arbeitskultur der Wertschätzung etabliert, stellt das dann wieder einen Wert an sich dar und wirkt attraktiv für neue Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Wie schafft man es, Führungskräfte zu überzeugen und statt echter Empathie und Wertschätzung nur eine oberflächliche Political Correctness herzustellen?

Genau das hat man noch sehr oft. Es ist eben unbequemer und schwieriger, mit unterschiedlichen Menschen vorurteilsfrei zu arbeiten und ein Team zusammenzuhalten. Da sind Führungskräfte, ob sie zunächst wollen oder nicht, ganz anders gefordert. Sie müssen verstehen, dass unter dem Strich mit einem vielfältigen Team bessere, innovativere Arbeitsergebnisse erzielt werden.

Welche Vorurteile gegenüber Diversity sind Ihnen begegnet?

Interessant ist zu sehen, dass die Leute selbst beim Thema Vielfalt vorgefestigte Vorstellungen im Kopf haben. Nehmen

Sie beispielsweise meine Person: Ich bin eine Frau, geboren in Norddeutschland, aus der Generation der Babyboomer. Da sagen viele, „die ist doch gar nicht divers“. Aber das stimmt nicht, ich bin genauso einzigartig was Herkunft, Alter, Geschlecht oder Weltanschauung betrifft wie jeder andere Mensch auch. Diversität meint die ganze Person mit all' ihren Charaktereigenschaften oder Fähigkeiten, weit über die Kerndimensionen von Vielfalt hinaus.

Wie können Bewerberinnen und Bewerber erkennen, ob ein Arbeitgeber das Thema Diversität und Chancengerechtigkeit ernst nimmt?

Ein Indikator ist natürlich, ob das Unternehmen die Charta der Vielfalt unterzeichnet hat, ein weiterer, ob man klare Aussagen, zum Beispiel auf der Internetseite, findet. Man kann natürlich auch im Bewerbungsgespräch danach fragen. Aber ob Vielfalt auch gelebt wird, sehe und erlebe ich tatsächlich erst wirklich, wenn ich dort bin.

In welchen Bereich der Bundeswehr würden Sie gerne einmal hineinschnuppern?

Spontan würde ich sagen, ich wäre gern mal an Bord der Gorch Fock. Aber natürlich ist und bleibt Diversity mein Thema. Also würde ich sehr gerne einmal in den Diversity-Bereich der Bundeswehr schnuppern. Diversity umfasst ja auch hier nicht nur das Recruiting, sondern die gesamte Organisationskultur. Vor ein paar Jahren konnte ich am Workshop „Sexuelle Orientierung und Identität in der Bundeswehr“ teilnehmen. Ich war sehr beeindruckt, wie positiv und offen mit dem Thema umgegangen wurde, was für die Soldaten und Soldatinnen sehr wichtig ist.



CHARTA DER VIelfALT E.V.

Die Charta der Vielfalt ist eine Arbeitgeberinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Sie wurde 2006 von vier Unternehmen – Deutsche Bank, Daimler, Telekom und BP – ins Leben gerufen, heute wird der 2010 gegründete eingetragene Verein von insgesamt 33 Unternehmen getragen und finanziert. Herzstück des Vereins ist die Charta der Vielfalt, eine Selbstverpflichtung für mehr Vielfalt. In den vergangenen zehn Jahren haben mehr als 4.600 Unternehmen mit insgesamt rund 14,6 Millionen Beschäftigten die Charta unterzeichnet.

www.charta-der-vielfalt.de

IHRE MEINUNG INTERESSIERT UNS!

Wie gefällt Ihnen diese Ausgabe von **IM VISIER**? Haben Sie Fragen, Anregungen oder auch Themenwünsche für unser Arbeitgebermagazin? Wir freuen uns über Ihr Feedback an: imvisier@bmvg.bund.de.

IMPRESSUM

Herausgeber:

Bundesministerium der Verteidigung
Stab Informationsarbeit
Christian Thiels (V.i. S. d. P.)
Stauffenbergstraße 18
10785 Berlin

Kontakt:

Arbeitgebermarke Bundeswehr
Stab Informationsarbeit
Bundesministerium der Verteidigung
Stauffenbergstraße 18
10785 Berlin

Telefon: 030 1824-0

E-Mail: imvisier@bmvg.bund.de

Bildnachweis: BMVg, Bundeswehr sowie mit freundlicher Genehmigung von Aletta Gräfin von Hardenberg privat/Charta der Vielfalt e. V. und Jonas Ratermann
Konzeption/Gestaltung: Castenow, Düsseldorf
Druck: Bonifatius GmbH Druck - Buch - Verlag, Paderborn
Stand: Juli 2022

Diese Publikation ist Teil der Informationsarbeit des Bundesministeriums der Verteidigung. Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.



BUNDESWEHR