



**Grußwort  
des Wehrbeauftragten  
für die internationale Konferenz  
Diversity & Inclusion in Armed Forces 2015  
9. Juni 2015**

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich, heute hier zu Ihnen sprechen zu können.

Die Bundeswehr ist im Februar 2012 der „Charta der Vielfalt“ beigetreten, einer Unternehmensinitiative für Diversity und Diversity-Management. Diese Charta hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist.

Ein hoher Anspruch!

Ein Blick in ihre Geschichte zeigt allerdings: Der Bundeswehr ist Diversity-Management nicht fremd. In den 50er Jahren wurde das Leitbild vom Soldaten als Staatsbürger in Uniform und die Führungsphilosophie der Inneren Führung entwickelt.

„Wer Menschen führen will, muss Menschen mögen!“ So steht es in der Dienstvorschrift „Innere Führung, Selbstverständnis und Führungskultur“.

Vorgesetzte sind gefordert, ihre Soldatinnen und Soldaten als Individuum zu akzeptieren und ihnen Wertschätzung entgegenzubringen. Das gebietet schon Artikel 1 unseres Grundgesetzes. Aber Akzeptieren und Wertschätzen hilft den Vorgesetzten auch,

- die Fähigkeiten und Fertigkeiten ihrer Untergebenen zu erkennen und
- diese optimal für die Erfüllung des Auftrags einzusetzen.

185 000 Soldatinnen und Soldaten dienen in der Bundeswehr.

Frauen und Männer:

- mehrerer Generationen,
- unterschiedlichster sozialer Herkunft und praktizierter Lebensmodelle und
- aufgewachsen in unterschiedlichen Kulturen und mit mehr als einem Religionsbekenntnis.

Diese Menschen, darunter Gesunde und Versehrte, bringen vielfältige Werdegänge aber auch ganz unterschiedliche Erfahrungshorizonte in das Gesamtgefüge ein.

Aber sie alle haben sich der gleichen Aufgabe verpflichtet. Es geht um Landes- und Bündnisverteidigung und um Out-of-Area-Einsätze weltweit, notfalls unter Gefahr für Leib und Leben.

In diesem Dienst ist es gut, wenn man sich aufeinander verlassen kann, wenn Akzeptanz und Wertschätzung zu Kameradschaft werden.

Mit ist klar: Die Bundeswehr hat in den vergangenen Jahrzehnten viele Anstrengungen unternommen. Gleichstellung und interkulturelle Kompetenz wurden gestärkt, Intoleranz und Rassismus bekämpft.

Homosexualität – beispielsweise – sollte zwischenzeitlich in vollem Umfang akzeptiert sein. Die rechtlichen Benachteiligungen:

- Homosexualität als Ausmusterungsgrund,
  - bzw. als Hindernis für Führungsverwendungen
- wurden beseitigt.

Auch andersgläubige Migranten in Uniform bilden in der Bundeswehr nicht mehr die Ausnahme. So ist es nur konsequent, dass Soldaten muslimischen Glaubens im Rahmen der Militärseelsorge einen eigenen Ansprechpartner erhalten sollen.

Bemerkenswert sind ebenfalls die Aktivitäten und Angebote des Zentrums für Innere Führung zu Fragen von Vielfalt und Diversity-Management.

Dennoch und das möchte ich als Wehrbeauftragter des Deutschen Bundestages auch feststellen: Die Bundeswehr kann in diesen Punkten noch besser werden.

Lassen Sie mich dies an zwei Beispielen verdeutlichen.

Erstens: Nachwuchsgewinnung.

Die Bundeswehr leidet nach wie vor an der überstürzten Aussetzung der Wehrpflicht im Jahr 2011. In einer Reihe von Bereichen gibt es zu wenig Soldatinnen und Soldaten, zum Beispiel in der Laufbahn der Mannschaften in der Marine.

Noch fehlt ein schlüssiges Konzept, diese Lücken zu füllen. Der Freiwillige Wehrdienst reicht hierfür nicht aus.

Die Nachwuchsgewinnung muss zielgerichteter werden.

Es gilt **die** jungen Menschen zu umwerben und zu gewinnen, die die notwendigen Voraussetzungen und Fertigkeiten mitbringen.

Dafür ist erforderlich, dass die Anforderungen **realistisch** aufgezeigt werden. Die jungen Frauen und Männer müssen im Vorfeld die Chance haben festzustellen, ob sie sich die Aufgabe zutrauen und ob sie ihren Vorstellungen entspricht. Realismus ist das Zauberwort.

Zweiter Punkt: Frauen in der Bundeswehr.

Hier sehe ich ebenfalls weiteren Verbesserungsbedarf.

Der Anteil der Frauen in der Bundeswehr liegt mit kaum mehr als 10 Prozent viel zu niedrig. Wenn Ministerin von der Leyen jetzt ankündigt, mittelfristig eine Quote von 20 Prozent erreichen zu wollen, dann ist das ein realistisches Ziel – oder sagen wir: Zwischenziel. Warum nicht 25 oder 30 Prozent?

Frauen erwarten zu Recht, dass sie in den Streitkräften rundum akzeptiert werden. Wenn nach einer Umfrage aus dem Jahr 2011 ein Drittel der Soldaten der Auffassung ist, die deutsche Armee verliere wegen der Frauen in der Bundeswehr an Kampfkraft, dann ist das eine Haltung, an der Ministerium und Vorgesetzte noch arbeiten müssen.

Klar muss sein: Was zählt, ist die individuelle Leistungsfähigkeit.

Leider zeigen sich auch im Verhalten Einzelner nach wie vor Vorurteile. Eine Soldatin aus einer

Fallschirmjägerereinheit schilderte, ihr Vorgesetzter habe sie eine mit Bravour gemeisterte Laufleistung wiederholen lassen, weil sie ihm völlig unglaublich erschien. Das ist diskriminierend!

Meine Damen und Herren,

es ist gut, dass die Bundeswehr sich selbst den Anspruch stellt, in Sachen „Diversity“ und „Diversity Management“ noch besser zu werden. Davon zeugt die heutige Veranstaltung.

In diesem Sinne hoffe ich, dass von hier Impulse ausgehen und in konkrete Initiativen münden. Getreu dem wunderbaren Lehrsatz der ZDv 10/1: „Wer Menschen führen will, muss Menschen mögen.“

Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit und wünsche Ihnen gute Informationen und Gespräche.