

## Antrag

**der Abgeordneten Omid Nouripour, Memet Kilic, Volker Beck (Köln), Marieluise Beck (Bremen), Agnes Brugger, Viola von Cramon-Taubadel, Thilo Hoppe, Uwe Kekertitz, Katja Keul, Ute Koczy, Tom Koenigs, Kerstin Müller (Köln), Lisa Paus, Claudia Roth (Augsburg), Manuel Sarrazin, Dr. Frithjof Schmidt und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

### **Gesellschaftliche Vielfalt in der Bundeswehr anerkennen**

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die Bundeswehr ist eine der größten staatlichen Institutionen der Bundesrepublik Deutschland. In ihr spiegeln sich gesellschaftliche Veränderungen wider, und sie trägt gleichzeitig eine Verantwortung dafür, gesellschaftliche Entwicklungen aufzunehmen und zu unterstützen.

Der multikulturelle Wandel ist einer der wesentlichen Entwicklungslinien unserer Gesellschaft. Durch die Immigration der vergangenen fünf Jahrzehnte wurden unsere kulturelle Prägung und die Bezugspunkte unserer Identität ebenso pluralisiert wie durch die fortschreitende gesellschaftliche Öffnung hin zu einer Vielfalt von Lebens- und Weltanschauungsmodellen.

Daher trägt sich der multikulturelle Wandel der Gesellschaft auch im Inneren der Bundeswehr zu. Dies bereichert die Bundeswehr, bringt ebenso unweigerlich Reibungen mit sich und stellt Anforderungen an ihre institutionelle Struktur. Anpassungen sind nötig, um den heterogenen individuellen Identitäten der Soldatinnen und Soldaten gerecht zu werden, die interkulturelle Kompetenz einer multikulturellen Truppe zu nutzen und Rekrutinnen und Rekruten aus allen sozialen und kulturellen Gruppen der Gesellschaft werben zu können. Nur so kann sich die Bundeswehr in jeder Hinsicht auf der Höhe einer vielfältigen Gesellschaft bewegen, die zudem außen- und sicherheitspolitisch mit immer komplexeren Aufgaben konfrontiert wird.

Die Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr sind besonderen physischen wie psychischen Belastungen ausgesetzt. Ihre jeweils individuellen kulturellen und ethischen Prägungen anzuerkennen, ist Teil eines verantwortungsvollen Umgangs mit diesen Herausforderungen. Es ist zudem ein Gebot der Inneren Führung, die in der Soldatin und dem Soldaten zuerst das Individuum und nicht einen uniformierten Befehlsempfänger sieht.

Dieser multikulturelle Wandel ist nur ein Teilaspekt der sozialen Herausforderungen für die Bundeswehr. Er steht im Kontext sich wandelnder Voraussetzungen in zahlreichen Feldern: veränderte Familienstrukturen, die Gleichberechtigung von Frauen in der Truppe oder die Anerkennung unterschiedlicher sexueller Identitäten sind hierfür nur einige Beispiele.

Für die Bundeswehr hat die Anpassung an die multikulturelle Realität mehrere Dimensionen:

- a) Nachwuchsgewinnung: Als Armee der Demokratie muss sich die Bundeswehr aktiv darum bemühen, Spiegel der Gesellschaft zu sein und Menschen aller kulturellen Prägungen bereits in der Ansprache gerecht zu werden. Menschen unterschiedlicher Prägungen sollten innerhalb der Bundeswehr auf allen Ebenen (also auf allen Rängen und innerhalb aller Dienstgrade) gleichberechtigt und angemessen vertreten sein. Dieses neue Selbstverständnis von Offenheit und Durchlässigkeit sollte die Bundeswehr bei der Ansprache an neue Rekrutinnen und Rekruten hervorheben.
- b) Einsatz: Im Hinblick auf das veränderte Einsatzprofil der Bundeswehr sind interkulturelle Kompetenzen für die Angehörigen der deutschen Streitkräfte immer wichtiger (vgl. Nr. 620 der Zentralen Dienstvorschrift 10/1). Diese interkulturellen Fähigkeiten können auch durch kulturelle Vielfalt in den eigenen Reihen befördert werden.
- c) Politische Bildung: Die politische Bildung, insbesondere der Lebenskundliche Unterricht, muss inhaltlich und personell den veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen Rechnung tragen.
- d) Religiöse Vielfalt: Der sichtbarste, aber keinesfalls einzige Ausdruck des multikulturellen Wandels der Bundeswehr ist die steigende religiöse Vielfalt. Dieser Tatsache wurde bislang nur ansatzweise Rechnung getragen, jedoch noch nicht bei der Militärseelsorge. Hier ist ein transparenter Umgang mit dem Personalschlüssel für die Einstellung der Seelsorgerinnen und Seelsorger aller Konfessionen dringend geboten.
- e) Zunahme des Anteils konfessionsloser Soldatinnen und Soldaten: Die allgemein sinkende Zahl von Soldatinnen und Soldaten mit religiösem Bekenntnis (allein zwischen 2010 und 2012 gab es einen Rückgang von rund 30 000 Soldatinnen und Soldaten christlichen Glaubens – vgl. Bundestagsdrucksache 17/9482) wirft mittelfristig die Frage auf, die bestehenden seelsorglichen Angebote durch niedrigschwellige konfessionsungebundene Gesprächs- und Beratungsangebote zu erweitern bzw. zu ergänzen, in denen berufsbezogene ethische Fragestellungen erörtert werden können.
- f) Diversity Management: Mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ hat sich die Bundeswehr offiziell zu einem modernen Diversity Management bekannt, hat diesem symbolischen Akt aber noch keine Taten folgen lassen.
- g) Antidiskriminierungspolitik: Die wachsende Vielfalt innerhalb der Bundeswehr eröffnet Konfliktpotenziale, die ein konsequentes Vorgehen gegen Rassismus, Intoleranz und Diskriminierung nötig machen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. die Zusammenarbeit der verschiedenen Instanzen, die sich innerhalb der Bundeswehr mit Fragen des multikulturellen Wandels befassen, zu verbessern und im Bundesministerium der Verteidigung zu bündeln. Dies betrifft etwa die Zusammenarbeit der Zentralen Koordinierungsstelle Interkulturelle Kompetenz (ZKIkk) am Zentrum Innere Führung mit den zuständigen Stellen für interkulturelle Beratung im Einsatz, etwa beim Einsatzführungskommando, um die Einbindung interkultureller Kompetenzen von Soldatinnen und Soldaten im Einsatz effizienter zu gestalten und etwaige Diskriminierungen zu vermeiden;
2. die ZKIkk auch in ihrer neuen organisatorischen Gliederung konsequent auszubauen, um den vielfältigen Anforderungen, die der multikulturelle Wandel an die Truppe stellt, gerecht zu werden;

3. die Verpflichtungen der von der Bundeswehrführung unterzeichneten „Charta der Diversität“ ernstzunehmen und in Zusammenarbeit mit den Soldatinnen und Soldaten und unter Berücksichtigung der Erfahrungen beispielsweise aus anderen Armeen und aus der freien Wirtschaft ein modernes „Diversity Management“ innerhalb der Bundeswehr einzurichten. Dafür soll bis zum Ende des Jahres, gegebenenfalls mit Hilfe einer Arbeitsgruppe, in der die verschiedenen Dienststellen ebenso präsent sind wie die Vereinigungen von Soldatinnen und Soldaten mit Migrationshintergrund, einen konkreten Arbeitsplan vorgelegt werden. Dabei muss es das Ziel sein, keine unnötigen zusätzlichen Strukturen zu schaffen, sondern bestehende für diese Fragen zu sensibilisieren und diese Aktivitäten zu vernetzen;
4. die Lehrgänge für Lebenskundlichen Unterricht in ihren Inhalten konsequent an die Realität und die Perspektiven einer kulturell und religiös heterogeneren Truppe anzupassen und nicht mehr exklusiv durch Beauftragte der beiden christlichen Kirchen durchführen zu lassen und damit für alle Soldatinnen und Soldaten Angebote ethischer Bildung zu schaffen;
5. der staatlichen Neutralitätspflicht nachkommend grundsätzlich für gläubige Soldatinnen und Soldaten aller Glaubensrichtungen Militärseelsorge durch Vertreterinnen und Vertreter ihrer Glaubensgemeinschaft einzurichten. Dafür soll beispielsweise mit bestehenden Religionsgemeinschaften, wie dem Zentralrat der Juden in Deutschland und der Alevitischen Gemeinde Deutschlands e. V. (AABF) der Dialog über eine angemessene seelsorgerische Betreuung ihrer Soldatinnen und Soldaten aufgenommen werden, bzw. dieser fortgeführt werden, mit der Perspektive, bei Bedarf eine entsprechende Militärseelsorge einzurichten. Für Muslime, als derzeit mit Abstand größte nichtchristliche Glaubensrichtung, soll eine Militärseelsorge eingerichtet und dafür ein Beirat einberufen werden. Dieser Beirat soll, bis zur Herausbildung einer/mehrerer islamischer Religionsgemeinschaft(en), als vorübergehender Verhandlungspartner für die Einrichtung einer muslimischen Militärseelsorge dienen. Als Grundlage für die Einstellung von Militärseelsorgerinnen und -seelsorger ist die Richtzahl über das quantitative Verhältnis zu betreuender soldatischer Angehöriger einer Religion/Konfession und entsprechender Seelsorgerinnen und Seelsorger einer öffentlich nachvollziehbaren Evaluation zu unterziehen;
6. die Interessen der nicht gläubigen Soldatinnen und Soldaten zu berücksichtigen und falls gewünscht im Dialog mit ihnen niedrigschwellige Gesprächs- und Beratungsangebote einzurichten, in denen berufsbezogene ethische Fragestellungen erörtert werden können;
7. in den „Beirat für Fragen der Inneren Führung“ als ständige Gäste Vertreterinnen und Vertreter
  - a) neben den beiden christlichen Kirchen und dem Zentralrat der Juden in Deutschland, auch andere Glaubensgemeinschaften (entsprechend der o. g. Richtzahlen) sowie
  - b) einer anerkannten weltanschaulichen Körperschaft
  - c) einer Migrantinnen-/Migrantenselbstorganisation zu berufen;
8. aktiv mit den Vertreterinnen und Vertretern von Migrantinnen-/Migrantensorganisationen innerhalb der Bundeswehr zusammenzuarbeiten.

Berlin, den 16. April 2013

**Renate Künast, Jürgen Trittin und Fraktion**

## Begründung

Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Grundsatzentscheidung im Jahr 2003 einen wichtigen staatsrechtlichen Hinweis auf den Umgang mit der veränderten gesellschaftlichen Realität gegeben: Bezugnehmend auf die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts schrieb Karlsruhe den staatlichen Behörden ins Stammbuch, dass die Pflicht des Staates zur Neutralität und Zurückhaltung deswegen zunehmend an Bedeutung gewinne, weil die kulturelle und religiöse Vielfalt in unserem Land stetig wachse und auch die Zahl bekenntnisloser Staatsbürgerinnen und Staatsbürger (BVerfG, Urteil vom 24. September 2003, Az.: 2 BvR 1436/02, „Kopftuch“).

Die Bundeswehr hat dies grundsätzlich anerkannt. Durch die Gründung der Zentralen Koordinierungsstelle Interkulturelle Kompetenz (ZKikK) am Zentrum Innere Führung, durch eine Reihe von Tagungen und die Aufnahme der multikulturellen Perspektive in Dokumente wie das Positionspapier „Perspektiven der Ausbildung SK“ und durch Publikationen wie die Arbeitspapiere „Deutsche Staatsbürger muslimischen Glaubens in der Bundeswehr“ und „Deutsche Staatsbürger jüdischen Glaubens in der Bundeswehr“. Auch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt gehört dazu.

Doch bislang ist vieles bloßes Lippenbekenntnis geblieben. Die ZKikK ist drastisch unterbesetzt angesichts ihres enorm wichtigen und umfangreichen Aufgabenspektrums. Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN begrüßt ihre Zusammenführung mit dem Dezernat ethische Bildung am Zentrum Innere Führung. Dennoch ist sie noch immer viel zu wenig mit anderen Instanzen, vor allem in der operativen Führung und im Bundesministerium vernetzt. Dadurch wird das große Potenzial interkultureller Kompetenz in der Truppe viel zu wenig genutzt. Die betroffenen Soldatinnen und Soldaten äußern Unverständnis darüber, dass ihre Fähigkeiten und Kenntnisse nicht systematisch erfasst und nutzbar gemacht werden. Das könnte sowohl ihre Stellung in der Truppe stärken als auch die Einsätze der Bundeswehr für alle Soldatinnen und Soldaten sicherer und effizienter gestalten. Dies ist nicht nur ein Beitrag für die Vermeidung von Fehlern in Einsätzen, sondern auch ein Zeichen der Wertschätzung der vielfältigen individuellen Kompetenzen der Soldatinnen und Soldaten.

Es muss auch ein Ziel dieser Maßnahmen sein, Soldatinnen und Soldaten mit Migrationshintergrund in allen Hierarchiestufen der Bundeswehr zu fördern.

Für das Diversity Management fehlen ebenso konkrete Pläne wie für eine Neuorganisation des lebenskundlich-ethischen Unterrichts. Wenn es auch mittlerweile die Möglichkeit gibt, „dass im Bedarfsfall auch von anderen berufsethisch besonders qualifizierten Lehrkräften lebenskundlicher Unterricht erteilt werden darf“, bescheidet die Bundesregierung bislang lapidar, dass „sich ein Bedarf bislang nicht ergeben hat“ (Bundestagsdrucksache 17/9482, Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage zu Frage 14), was sich angesichts der drastischen Umbrüche in der Struktur der Truppe wie ein Fall von Realitätsverweigerung ausnimmt.

Unabhängig von der Offenheit der jeweiligen Lehrkräfte und der tatsächlichen Gestaltung des Unterrichts ist es unabdingbar, dass dieses Monopol beendet wird, um in diesem Unterricht vielfältigere Perspektiven und Bezugspersonen aus verschiedenen Kontexten anbieten zu können. Dies kann auch mit einer Umstellung des Lehrplans einhergehen, der auch Punkte beinhalten muss, deren kirchlich gebundenen Lehrkräften mitunter Schwierigkeiten bereitete, etwa der Umgang mit Homosexualität.

Auch aus dem bundeswehreigenen Positionspapier „Ausbildung Streitkräfte“, demzufolge durch die immer heterogenere Struktur der Rekrutenschaft die Ausbildung grundlegend überarbeitet werden müsse, folgen keine konkreten Schritte (Bundestagsdrucksache 17/9482, Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage zu Frage 11).

Die Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr sind von ihrem Auftrag – aber auch im Zuge ihrer beruflichen Praxis – sehr häufig mit grundlegenden ethischen und moralischen Fragestellungen konfrontiert. Daher sollten allen Angehörigen der Bundeswehr – unabhängig welcher Religionsgemeinschaft sie angehören – auch adäquate Angebote gemacht werden, in denen sie diese berufsbezogenen Fragen erörtern können.

Obwohl bei der Erwägung der Einstellung nichtchristlicher Militärseelsorgerinnen/-seelsorger auf den Schlüssel von 1 500 Soldatinnen und Soldaten für eine Seelsorgerin/einen Seelsorger verwiesen wird, spielt dieser Schlüssel bei der Berechnung der Zahl der evangelischen und katholischen Seelsorgerinnen und Seelsorger nur noch eine untergeordnete Rolle. Für das Jahr 2012 stehen 111 645 katholischen und evangelischen Soldatinnen und Soldaten 166 Militärseelsorgerinnen und -seelsorger gegenüber, also eine/einer für 673 Soldatinnen und Soldaten. „Die rein arithmetische Betrachtung des Verhältnisses zwischen der Anzahl der eingesetzten Militärgeistlichen und der zu betreuenden Soldatinnen und Soldaten stellen nur einen Aspekt bei der Planung des Personalansatzes dar“, heißt es zur Erklärung.

Diese Aspekte sollten auch für nichtchristliche Religionen bzw. neue Modelle der konfessionsungebundenen Betreuung Berücksichtigung finden und dazu führen, dass der geänderten religiösen Struktur der Truppe effektiv Rechnung getragen wird. Das multireligiöse Modell der französischen Streitkräfte, in denen mehrere Dutzend jüdische und muslimische Seelsorgerinnen und Seelsorger Dienst tun, kann hierbei als positives Beispiel dienen.

Insbesondere die Einstellung einer/eines islamischen Militärgeistlichen, die in verschiedenen Befragungen von den muslimischen Soldatinnen und Soldaten gefordert wird, wäre auch ein wichtiges öffentliches Zeichen für die institutionalisierte Anerkennung des islamischen Lebens in Deutschland. Sie trägt der Tatsache Rechnung, dass die Muslime derzeit die größte nichtchristliche Gruppe von Gläubigen in der Bundeswehr ist. Ein erster Schritt könnte dabei die Einstellung einer/eines islamischen Militärgeistlichen am Zentrum für Innere Führung sein, wo er oder sie als Ansprechpartner oder -partnerin für die zahlreichen alltäglichen Fragen dienen könnte, die nur eine/ein islamische/islamischer Geistliche/Geistlicher mit der nötigen Autorität religiös verbindlich klären kann. Mittelfristig sollten islamische Geistliche an der Seite ihrer Kolleginnen und Kollegen aus den christlichen Glaubensgemeinschaften auch einsatzbegleitend tätig sein.

Aber auch die wachsende Zahl nichtreligiöser Soldatinnen und Soldaten hat Bedarf an einer Form von Betreuung, die heute von der Militärseelsorge nicht abgedeckt wird. Hier besteht ein Ergänzungsbedarf zu den bestehenden Seelsorgemodellen, damit konfessionslose Bundeswehrangehörige ethische Fragestellungen, die sich aus den Besonderheiten ihres beruflichen Auftrags und Alltags ergeben, mit kompetenten Fachleuten erörtern können.

Auch in der Bundeswehr kommt es – zum Teil auch unter Beteiligung von Offizierinnen und Offizieren – zu rassistischen oder fremdenfeindlichen Vorfällen. Auch wenn die diesbezüglichen Zahlen innerhalb der Bundeswehr im Vergleich zu außerhalb nicht höher liegen – so muss doch klar sein: Jeder Vorfall ist einer zu viel. Rassismus, Nationalismus und Fremdenfeindlichkeit dürfen in der Truppe keinen Platz mehr haben. Sie widersprechen in hohem Maße den Grundsätzen von Kameradschaft und Zusammenhalt und gefährden die Auftragserfüllung. Wenn sie ihre positive Bilanz konsequent verbessert und fremdenfeindliche Verstöße offen aufklärt und konsequent ahndet, könnte die Bundeswehr, die als institutionelles Ziel die Verteidigung der freiheitlich-demokratischen Grundordnung hat, nicht nur ein wichtiger Bestandteil einer pluralistischen Gesellschaft, sondern sogar ein Motor für Integration und friedliches Zusammenleben sein. Dazu gehört auch ein Bekenntnis zu religiösem und kulturellem Pluralismus in Traditionspflege und Brauchtum der Truppe.





