

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Filiz Polat, Dr. Tobias Lindner, Agnieszka Brugger, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Drucksache 19/9882 –**

Multikulturelle und multireligiöse Identität der Bundeswehr 2019

Vorbemerkung der Fragesteller

Gesellschaftliche Veränderungen und Entwicklungen spiegeln sich grundsätzlich auch in der Bundeswehr wider. Die Bundeswehr ist eine der größten staatlichen Institutionen – und einer der größten Arbeitgeber – in der Bundesrepublik Deutschland. Die multikulturelle und multireligiöse Realität unserer Einwanderungsgesellschaft verändert die Zusammensetzung der Rekrutinnen und Rekruten. Die wachsende Zahl der Soldatinnen und Soldaten, die nicht den christlichen Religionsgemeinschaften angehören, verdeutlicht, dass die Bundeswehr dieser kulturellen und religiösen Vielfalt gerecht werden muss. Gruppierungen wie z. B. der Verein „Deutscher Soldat“ oder der „Bund jüdischer Soldaten“ unterstreichen diesen Anspruch. Mit Blick auf die Entwicklungen der multikulturellen und multireligiösen Realität unseres Landes sind drei Aspekte besonders relevant:

– Vielfalt innerhalb der Bundeswehr

Rund ein Viertel (23 Prozent = 19,3 Millionen Menschen) der in Deutschland lebenden Menschen hatten im Jahr 2018 dem Statistischen Bundesamt zufolge einen sogenannten Migrationshintergrund – mit steigender Tendenz. Der Migrationshintergrund von Soldatinnen und Soldaten wird innerhalb der Bundeswehr statistisch jedoch nicht erfasst. Die Bundeswehr scheint um ihre Verantwortung bezüglich Vielfalt dennoch zu wissen: So gehört die „Akzeptanz von Minderheiten“ – wie es in der Zentralen Dienstvorschrift „Innere Führung. Selbstverständnis und Führungskultur“ (ZDv A-2600/1) vom 28. Februar 2008 heißt – zum „Selbstverständnis und zur Führungskultur“ der Bundeswehr. Am 28. Februar 2012 wurde die sogenannte Charta der Vielfalt durch das Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) unterzeichnet. Bislang sind, soweit für die Fragesteller ersichtlich, jedoch keine konkreten Pläne oder Maßnahmen für ein strukturiertes Diversity Management innerhalb der Bundeswehr erkennbar (vgl. Bundestagsdrucksache 17/9482, S. 5 f.).

– Umgang mit religiöser Vielfalt

Innerhalb der Bundeswehr werden Angaben zur Religionszugehörigkeit von Soldatinnen und Soldaten auf freiwilliger Basis statistisch erfasst. Die Bundesregierung vermutete, dass von den im Jahr 2012 knapp 200 000 aktiven Soldatinnen und Soldaten ca. 63 000 evangelischen und ca. 49 000 katholischen Glaubens sind (vgl. Bundestagsdrucksache. 17/9482, S. 12). Die übrigen Soldatinnen und Soldaten gehören dem Judentum, dem Islam und anderen Religionsgemeinschaften oder keiner Konfession an. Der Zentralrat der Juden in Deutschland spricht von ca. 250 bis 300 jüdischen Soldatinnen und Soldaten innerhalb der Bundeswehr. Am 2. April 2019 teilte das BMVg mit, dass zukünftig Militärrabbiner in der Bundeswehr eingesetzt werden. Dafür „sollte ein Staatsvertrag zwischen der Bundesrepublik Deutschland und dem Zentralrat der Juden ausgehandelt werden“ (www.faz.net/agenturmeldungen/dpa/verteidigungsministerium-bundeswehr-bekommt-militaerrabbiner-16121106.html). Im Vorfeld hatte Josef Schuster, Präsident des Zentralrats der Juden in Deutschland, die Bundesregierung aufgefordert, eine jüdische Militärseelsorge innerhalb der Bundeswehr zu etablieren (www.faz.net/aktuell/politik/inland/josef-schuster-die-bundeswehr-braucht-einen-militaerrabbiner-16051368.html). Der Einsatz von ein bis zwei Militärrabbinern innerhalb der Bundeswehr sei angemessen (www.juedische-allgemeine.de/politik/rabbi-in-uniform/). Dieses Anliegen wurde auch vom Antisemitismusbeauftragten der Bundesregierung, Felix Klein, unterstützt (www.juedische-allgemeine.de/unsere-woche/kleiner-fisch-gegen-wal/). Es ist nach Ansicht der Fragesteller ein gutes Zeichen, dass nach der Shoah und rund 100 Jahren wieder Militärrabbiner in der Bundeswehr eingesetzt werden. Eine Erweiterung der Militärseelsorge wird auch für muslimische Soldatinnen und Soldaten angestrebt (www.waz.de/politik/militaerseelsorger-bundeswehr-bekommt-rabbiner-und-imame-id216807115.html). Die Deutsche Islamkonferenz (DIK) schätzt, dass derzeit ca. 1 500 Musliminnen und Muslime Dienst in der Bundeswehr leisten (www.deutsche-islamkonferenz.de/SharedDocs/Anlagen/DIK/DE/Downloads/Lenkungsausschuss/Plenum/20170314-la-3-abschlussdokument-seelsorge.pdf?__blob=publicationFile,S.11). Das BMVg geht aktuell von rund 3 000 Musliminnen und Muslimen in der Bundeswehr aus. Die Etablierung einer islamischen Militärseelsorge innerhalb der Bundeswehr wurde von der DIK als ein „mittel- bis langfristiges Ziel“ (ebd., S. 11) bezeichnet. Diese solle den Standards der bestehenden evangelischen und katholischen Militärseelsorge entsprechen.

– Aufbau interkultureller und interreligiöser Kompetenz für Auslandseinsätze

Interkulturelle und interreligiöse Kompetenz ist nach der Zentralen Dienstvorschrift zur Inneren Führung der Bundeswehr (A-2600/1) im Auslandseinsatz eine „wesentliche Voraussetzung für die Auftragserfüllung und den Eigenschutz“ (www.bmvg.de/resource/blob/14258/a0e22992bc053f873e402c8aaf2efa88/b-01-02-02-download-data.pdf, S. 14). Zur Steuerung und zum Aufbau dieser Kompetenzen wurde vor mehr als 20 Jahren am „Bundeswehrzentrum Innere Führung“ in Koblenz die „Zentrale Koordinierungsstelle Interkulturelle Kompetenz“ (ZKikK) gegründet. Diese soll – ganz allgemein – die Soldatinnen und Soldaten auf ihre Auslandseinsätze adäquat vorbereiten. Der ZKikK steht trotz der umfassenden und vielfältigen Aufgaben jedoch nur „ein militärischer Dienstposten in der Dotierungshöhe A15“ im Jahr zur Verfügung (Bundestagsdrucksache 17/9482, S. 5).

Vielfalt innerhalb der Bundeswehr

1. Welche konkreten Maßnahmen hat die Bundeswehr zur Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ seit dem Jahr 2012 ergriffen, bzw. welche konkreten Pläne und Maßnahmen verfolgt die Bundeswehr diesbezüglich in der Zukunft (bitte nach Maßnahme und Jahr, in der sie ergriffen wurde, aufschlüsseln)?

Mit dem Ziel der Herstellung von mehr Chancengerechtigkeit wurde im April 2015 das Stabselement „Chancengerechtigkeit im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung (GB BMVg)“ in der Abteilung Personal des BMVg eingerichtet. Mit Blick auf eine weitere Steigerung der Attraktivität der Bundeswehr sowie auf die Integration und das Ausschöpfen eines breiteren Spektrums an Potenzialen wurde das Stabselement zum 1. Mai 2016 um die Themen „Vielfalt und Inklusion“ erweitert. Seitdem trägt es den Namen „Stabselement Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion“, mit dem Ziel, die unterschiedlichen Aspekte im Geschäftsbereich BMVg zu koordinieren und zu steuern.

Die Bundeswehr beteiligt sich seit 2015 durchgängig an dem jährlich stattfindenden „Deutschen Diversity Tag“. Aufgrund des öffentlichen Charakters dieser Maßnahme zeigt die Bundeswehr potentiellen Bewerberinnen/Bewerber und ihren Angehörigen, dass sie eine offene, inklusive und wertschätzende Kultur lebt.

Im Rahmen des 3. Deutschen Diversity-Tages 2015 wurde vom 7. bis 10. Juni 2015 durch das BMVg die Internationale Konferenz „Diversity and Inclusion in Armed Forces“ (DIAF 2015) durchgeführt. Die Führungsakademie der Bundeswehr führte eine Ideenwerkstatt anlässlich des 4. Deutschen Diversity Tages durch. Thematischer Schwerpunkt des 5. Diversity Tages am 30. Mai 2017 war „Diversity – Grundlagen schaffen in der Ausbildung“. Die Thematik „Lebensphasenorientiertes Personalmanagement“ stand im Mittelpunkt des 6. Diversity Tages am 5. Juni 2018.

Die international besetzte Konferenz „Mission Critical – Inclusive Leadership for the Security Sector“ in 2019 belegt das internationale Engagement des BMVg in diesem Themenfeld.

- a) Welche konkreten Pläne und Maßnahmen zum „Diversity Management“ hat die Bundeswehr seit dem Jahr 2012 ergriffen, bzw. welche konkreten Pläne verfolgt die Bundeswehr diesbezüglich in der Zukunft?

Konzeptionelle Dokumente, Aktionspläne und weiterführende Leitfäden dienen der Umsetzung des Vielfaltsgedankens in den Vielfaltsdimensionen (Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder sexuelle Orientierung/Identität). Zur Erarbeitung strategischer Leitsätze zu diesen Dimensionen wurde im September 2016 ein interner Workshop durchgeführt.

Das Konzept „Vielfalt und Inklusion im Geschäftsbereich des BMVg“ soll die Grundlagen und Ziele des Vielfaltsmanagements erläutern. Es richtet sich an alle Bundeswehrangehörigen sowie an potenzielle Bewerberinnen und Bewerber.

Um Informationen über die umgesetzten Maßnahmen zur chancengerechten Teilhabe am Arbeitsleben sowie die allgemeine Arbeitssituation zu gewinnen, werden empirische Studien zu Personal- und Organisationsentwicklungsprozessen durchgeführt. In der aktuellen Vielfaltsstudie „Bunt in der Bundeswehr? Ein Barometer zur Vielfalt“ liegt der Fokus auf dem Diversitätsklima und dem Stand der Inklusivität.

sion in der Bundeswehr. Ziel ist es, bis Ende 2019 erste Erkenntnisse über Einstellungen und Meinungen der Beteiligten zur „Vielfalt“ in der Bundeswehr und zum Diversitätsmanagement zu gewinnen.

Voraussetzung für ein erfolgreiches Diversity Management sind die Information der Beschäftigten über Ziel und Zweck des Vielfaltgedankens. Mit der Einrichtung eines eigenen Intranet-Portals „Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion“ wurde eine anerkannte Plattform zur Kommunikation der Ziele, Aufgaben und Arbeitsergebnisse des „Stabselementes Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion“ geschaffen.

In den Vielfaltdimensionen sollen auch die Bereiche Ausbildung und Qualifizierung die Basis für eine breite Akzeptanz von „Vielfalt“ und Verhaltenssicherheit im Umgang miteinander bilden. Im Themengebiet sexuelle Identität oder Geschlechtsidentität wurden Ende 2017 die Beiträge der unterschiedlichsten Fachreferate zu einem „Leitfaden zum Umgang mit transgeschlechtlichen Menschen im GB BMVg“ zusammengeführt. Dieser Leitfaden wird derzeit aktualisiert und soll als regelungsnahes Dokument in das geplante Konzept „Vielfalt und Inklusion im GB BMVg“ integriert werden.

Das BMVg plant, unterstützt und führt regelmäßig Workshops und Tagungen zum Thema Vielfaltsmanagement in der Bundeswehr durch, etwa den Workshop zum Aktionsplan „Sexuelle Orientierung und Identität in der Bundeswehr“. Die Ergebnisse dieser Workshops sollen in den zu erstellenden „Aktionsplan zum Umgang mit sexueller Identität und Orientierung in der Bundeswehr“ und in einen Maßnahmenkatalog einfließen.

Das BMVg ist seit dem Jahr 2017 im Ressortarbeitskreis „Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung“ der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration vertreten. Zudem war das Stabselement seit 2015 an der internationalen Tagung „Coping with Culture“ beteiligt oder hat teilgenommen.

Seit 2017 werden Zielvereinbarungen mit anderen Organisationsbereichen innerhalb des Geschäftsbereichs geschlossen, in denen ein zielgerichtetes Vielfaltsmanagement mit konkreten Maßnahmen umgesetzt werden sollen.

Das Ziel der umfassenden Inklusion schwerbehinderter Menschen in der Bundeswehr aufgreifend, hat die Bundesministerin der Verteidigung den im Zusammenwirken mit der Hauptschwerbehindertenvertretung entwickelten hauseigenen Aktionsplan in Kraft gesetzt. Damit kommt das BMVg der Forderung des Nationalen Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention nach. Ziel ist es, die Erfassung des Standes der Umsetzung der im hauseigenen Aktionsplan in den einzelnen Handlungsfeldern genannten Gestaltungsmöglichkeiten im nachgeordneten Bereich abzufragen. Nach Abschluss der Auswertung der Befragung und Durchführung der Studie wird der hauseigene Aktionsplan auf Grundlage des festgestellten Steuerungsbedarfs umfassend überarbeitet und fortgeschrieben.

Die Personalstrategie der Bundeswehr verfolgt das Ziel, die Bundeswehr als einen attraktiven Arbeitgeber zu positionieren und das Personalmanagement der Bundeswehr modern und zukunftsfähig auszurichten. Soldatinnen und Soldaten mit Migrationshintergrund repräsentieren potentielle Interessentinnen und Interessenten. Im Jahr 2015 betrug der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund 14,5 Prozent für die Bundeswehr. Der Sachstand zum Anteil der Soldatinnen und Soldaten mit Migrationshintergrund soll mit der derzeit durchgeführten Studie „Bunt in der Bundeswehr“ aktualisiert werden.

Zur operativen Umsetzung und Gestaltung des Umgangs mit Vielfalt in der Bundeswehr wird die Einrichtung und der Betrieb einer „Zentralen Ansprechstelle für den Umgang mit Vielfalt – ZAVi“ am Zentrum Innere Führung angewiesen. Die zentrale Ansprechstelle steht allen Dienststellen und Angehörigen der Bundeswehr als zentrale Informationsstelle für Fragen des Umgangs mit Vielfalt voraussichtlich ab 2022 zur Verfügung.

- b) An welcher Stelle wird innerhalb der Bundeswehr die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ bzw. die Erarbeitung und Umsetzung einer „Diversity Management“-Strategie der Bundeswehr koordiniert?

Im Geschäftsbereich BMVg ist das „Stabelement Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion“ mit der Koordination beauftragt. Es fungiert als zentrale Ansprechstelle und vertritt die Interessen des Ressorts national wie international.

- c) Wie viele Planstellen sind für die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ und die Umsetzung einer „Diversity Management“-Strategie derzeit vorgesehen (bitte einzeln mit Angabe der Besoldungsstufen aufschlüsseln)?

Derzeit hat das Stabelement 14 Dienstposten (inklusive Ansprechstelle) wovon sich vier hauptsächlich mit Vielfaltsmanagement befassen:

- ein Leiter/Leiterin A16/B3
- ein Bürosachbearbeiter/Bürosachbearbeiterin A8/A9
- sieben Referenten/Referentinnen A14/A15
- fünf Sachbearbeiter/Sachbearbeiterinnen A12/A13.

2. Wurden in der Vergangenheit für die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ bzw. in die Erarbeitung und Umsetzung einer „Diversity Management“-Strategie der Beirat für Fragen der Inneren Führung, Soldatinnen und Soldaten mit Migrationshintergrund bzw. berufsständische Organisationen (wie die Vereine „Deutscher Soldat“ oder „Bund jüdischer Soldaten“) miteinbezogen?

- a) Wenn ja, mit welchen Ergebnissen?
b) Wenn nein, warum nicht?

Die Fragen 2 bis 2b werden zusammen beantwortet.

Auf Einladung des BMVg nahmen der ehemalige Parlamentarische Staatssekretär Thomas Kossendy in seiner Funktion als Sprecher des Beirats für Fragen der Inneren Führung sowie acht weitere Mitglieder des Beirats an dem Workshop „Sexuelle Orientierung und Identität in der Bundeswehr“ am 31. Januar 2017 in Berlin teil. Die Thematik wurde im Dezember 2017 durch das Stabelement im Rahmen einer Vortrags Sitzung des Beirats für Fragen der Inneren Führung in Berlin erneut behandelt.

Das Stabelement und die Zentrale Ansprechstelle für Soldatinnen und Soldaten anderer Glaubensrichtungen (ZASaG) tauschen sich über die Belange der Soldatinnen und Soldaten mit Migrationshintergrund regelmäßig aus. Die Abstimmung mit Organisationen und Interessenvertretungen, z. B. die Hauptschwerbehindertenvertretung (HSBV), der Arbeitskreis Homosexueller Angehöriger der Bundeswehr e. V. (AHsAB e. V.), der Völkinger Kreis und Deutscher Soldat e. V. wird weitergeführt. Die Dialogarbeit dient dazu, Ideen und Vorschläge auszutauschen

und eine Implementierung eines wirksamen Diversity Management zu erarbeiten. So z. B. unterstützt das Stabselement den Verein „Deutscher Soldat e. V.“ im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit bei der Organisation und Durchführung von internationalen Konferenzen zur Vielfaltsthematik.

3. Ist es zutreffend, dass in dem Ende 2018 konstituierten Beirat für Fragen der Inneren Führung der Bundeswehr keines der 18 Mitglieder und auch keiner der sechs ständigen Gäste über einen Migrationshintergrund verfügt?

Wenn ja, inwiefern beeinträchtigt dieser Umstand – vor dem Hintergrund, dass 23 Prozent aller Menschen in Deutschland über einen Migrationshintergrund verfügen – die notwendige Repräsentanz dieses Beirats?

Nein.

4. Ergreift die Bundeswehr – jenseits bzw. zur notwendigen Flankierung ihrer gesetzlichen und dienstrechtlichen Vorschriften (Artikel 1 und 3 des Grundgesetzes bzw. §§ 10 und 12 des Soldatengesetzes) – konkrete Maßnahmen (z. B. im Rahmen der Aus- bzw. Fortbildung, aber auch der Personalführung), um Soldatinnen und Soldaten mit Migrationshintergrund, aufgrund ihrer Religion oder Weltanschauung, aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität vor möglichen Diskriminierungen und Benachteiligungen innerhalb der Truppe zu schützen bzw. dem vorzubeugen?

a) Wenn ja, welche?

b) Und wenn nein, warum nicht?

In den ersten Dienstmonaten werden die Grundlagen unserer Lebensordnung sowie das Wertesystem des Grundgesetzes vermittelt. Folgende Ausbildungsprogramme werden hinsichtlich der Vermeidung von Diskriminierung und Benachteiligungen absolviert:

- Recht auf ungestörte Religionsausübung,
- Interkulturelle Kompetenz,
- Militärische Gleichstellung und militärische Gleichbehandlung,
- Umgang mit Sexualität,
- Schutz vor Mobbing,
- Schutz vor Benachteiligungen aus Gründen der Herkunft, Religion bzw. Weltanschauung oder der sexuellen Identität.

Übergreifend werden darüber hinaus alle Soldatinnen und Soldaten über ihre Pflicht zur Kameradschaft unterrichtet, welche die unterschiedslose Akzeptanz und Toleranz sowie den Respekt gegenüber dem Anderen als eine soldatische Pflicht beinhaltet. Dies wird von den Vorgesetzten und Kameraden in der Ausbildung prägend vorgelebt und im Rahmen der Dienstaufsicht eingefordert.

Die Bundeswehr hat am 19. Dezember 2008 die Zentrale Koordinierungsstelle Interkulturelle Kompetenz (ZKIKK) am Zentrum Innere Führung (ZInFü) in Koblenz gegründet. ZKIKK sensibilisiert Bundeswehrangehörige für Begegnungen im fremd- und eigenkulturellen Umfeld sowie im Umgang mit Vielfalt innerhalb und außerhalb der eigenen Organisation. Weiter unterstützt ZKIKK Truppenteile und Dienststellen der Bundeswehr mit Konzepten, Ausbildungsmaterialien und Beratung zur beschriebenen Sensibilisierung im Rahmen der politischen Bildung.

Die Zentrale Ansprechstelle für die ethische Bildung in den Streitkräften (ZETHA) und die Zentrale Ansprechstelle für Soldatinnen und Soldaten anderer Glaubensrichtungen (ZASaG) unterstützen ebenfalls Truppenteile und Dienststellen der Bundeswehr mit Produkten und Beratung.

Das ZInFü hat in 2016/2017 zwei Pilotlehrgänge „Frauen in Führungspositionen“ durchgeführt und evaluiert.

Für das Ausbildungsjahr 2019 sind zwei weitere Lehrgänge ausgeplant. Dieses Lehrgangsangebot soll in den nächsten Jahren aufrechterhalten werden.

Im Pflichtlehrgang „Innere Führung für Bataillonskommandeure“ trägt regelmäßig das „Stabelement Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion“ vor.

Darüber hinaus finden Vortragsveranstaltungen zur Sensibilisierung von Vorgesetzten für den Themenbereich Vielfalt und Inklusion im Rahmen der Führungskräfte-seminare an der Führungsakademie der Bundeswehr und am Bildungszentrum der Bundeswehr statt.

Alle Soldatinnen und Soldaten erhalten zudem staatsbürgerlichen und völkerrechtlichen Unterricht, um sie über ihre entsprechenden Rechte und Pflichten zu informieren, § 33 des Soldatengesetzes. Die Inhalte der Unterrichtung sind in der Zentralen Dienstvorschrift A-221/2 „Die Rechtsausbildung der Soldaten und Soldatinnen“ festgelegt und umfassen z. B. auch das Benachteiligungsverbot nach § 7 des Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetzes.

Neben diesen allgemeinen Vorgaben wurde für die jährlich durchzuführenden Rechtsunterrichtungen der Offiziere im Jahr 2017 angewiesen, die Themenbereiche „Soldatische Pflichten nach dem Soldatengesetz und dem Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz (SoldGG) mit Bezug zu den Grenzen einsatznaher Ausbildung und zu dem Sexualerlass“ zu behandeln. Hierzu wurde den Rechtsberaterinnen und Rechtsberatern – die den Unterricht durchgeführt haben – ein umfangreiches Paket an Informationen, Materialien und Präsentationen durch die Zentrale Ausbildungseinrichtung für die Rechtspflege der Bundeswehr am Zentrum Innere Führung bereitgestellt.

Das BMVg beabsichtigt zudem, eine Zentrale Dienstvorschrift zur „Ethischen Bildung in der Bundeswehr“ bis Jahresende 2019 in Kraft zu setzen.

5. Erhebt die Bundeswehr Daten über die Verbreitung rassistischer Äußerungen bzw. Verhaltensweisen in der Truppe, und wenn ja, in welcher Form, und wenn nein, warum nicht?

Rassistische Äußerungen bzw. Verhaltensweisen stellen in der Bundeswehr ein Meldepflichtiges Ereignis dar, welches im Meldewesen Innere und Soziale Lage der Bundeswehr erfasst wird.

6. Ist es Ziel der Bundeswehr, die Vielfalt der Truppe – hier den Anteil von Soldatinnen und Soldaten mit Migrationshintergrund – zu fördern?
 - a) Wenn ja, welche Schritte hat die Bundeswehr hier seit dem Jahr 2012 ergriffen?
 - b) Wenn nein, warum nicht?

Die Personalstrategie der Bundeswehr unterstreicht, dass die Bundeswehr von der Vielfalt ihrer Angehörigen profitiert, ungeachtet ihrer Herkunft, Religion, sexuellen Orientierung/Identität, Behinderung, ihres Geschlechts und ihres Alters. Die

Bundeswehr begreift die Vielfalt ihrer Beschäftigten als Chance, die kreative Perspektiven aus einem breiten Spektrum soziokultureller Erfahrungen eröffnet. Dazu schafft die Bundeswehr zeitgemäße Lösungsansätze und nutzt multiple Kompetenzen. Ziel ist eine inklusive Arbeitsumgebung, in der sichtbar und spürbar allein Eignung, Befähigung und fachliche Leistung geschätzt und honoriert werden.

7. Inwiefern kann die im Februar 2017 eröffnete Ansprechstelle für Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr aktive und ehemalige betroffene Bundeswehrangehörige muslimischen und jüdischen Glaubens unterstützen?

Die Ansprechstelle „Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr“ steht aktiven und ehemaligen, zivilen und militärischen Bundeswehrangehörigen, die Mobbing, Diskriminierung, körperliche oder seelische Gewalt innerhalb der Bundeswehr erfahren oder erlebt haben, zur Verfügung.

Die Ansprechstelle nimmt entsprechende Hinweise entgegen. Sie koordiniert und steuert die Weitergabe zur Einzelfallprüfung, damit die jeweils erforderlichen Aufklärungs-, Verfolgungs-, Schutz- oder Hilfsmaßnahmen eingeleitet werden. Die Ansprechstelle hält dabei die durchgehende Verbindung zu den Petenten/Petentinnen unabhängig, welchem Glauben sie angehören.

- a) Wie viele Bundeswehrangehörige muslimischen und jüdischen Glaubens haben die Ansprechstelle seit dem Februar 2017 bis Anfang 2019 kontaktiert?

Daten zur Religionszugehörigkeit werden durch die Ansprechstelle aus Gründen des Schutzes im Umgang mit personenbezogenen Daten nicht erfasst.

- b) Wie viele Bundeswehrangehörige haben die Ansprechstelle seit dem Februar 2017 bis Anfang 2019 aufgrund religiöser Diskriminierung kontaktiert?

In dem Zeitraum von Februar 2017 bis Anfang 2019 haben sieben Bundeswehrangehörige die Ansprechstelle unter Thematisierung ihrer allgemeinen Religiosität kontaktiert.

- c) Welche Erkenntnisse konnten durch die von der Ansprechstelle durchgeführte „systematische Ursachenforschung, um strukturellen Diskriminierungen im Dienst vorzubeugen“ (www.bmvg.de/de/aktuelles/ansprechstelle-fuer-diskriminierung-fuer-ein-besseres-miteinander-21746), bereits gewonnen werden, und welche Maßnahmen und Umstrukturierungen sind aus diesen Erkenntnissen bereits erfolgt (bitte einzeln aufzählen)?

Keine.

8. Inwiefern werden Soldatinnen und Soldaten mit interkulturellen und interreligiösen Kompetenzen als „Sprachmittler, Dozenten oder in der interkulturellen Einsatzberatung, vor allem im Auslandseinsatz“ (Bundestagsdrucksache 17/9482), eingesetzt, und wie bereitet die Bundeswehr die Soldatinnen und Soldaten auf diese Aufgaben angemessen vor?

Die Interkulturellen Einsatzberater der Bundeswehr (IntkulEinsBerBw) sind Spezialisten, die über fundierte soziokulturelle, politische, religiöse und gesellschaftliche Kenntnisse für die entsprechende Einsatzregion verfügen und diese in mili-

tärische Planungs- und Entscheidungsprozesse einbringen. Aufgrund ihrer wissenschaftlichen Ausbildung sind sie befähigt, Vertrauensbeziehungen zu lokalen Akteuren im Einsatz aufzubauen und als Mittler zwischen Bundeswehr und Zivilbevölkerung zu agieren.

Die Wahrnehmung ihres Auftrages erfordert sowohl im Einsatz wie auch im Grundbetrieb ein breit angelegtes Wissen zu einem bestimmten Kulturraum. Ein abgeschlossenes regional-wissenschaftliches oder geisteswissenschaftliches Studium mit regionalem Schwerpunkt und/oder weitreichende persönliche Erfahrungen im jeweiligen Kulturraum sind daher Voraussetzung.

Die weitere Vorbereitung der IntkulEinsBerBw erfolgt individuell abgestimmt und fokussiert auf das jeweilige Einsatzszenar u. a. durch Erfahrungstransfer von bereits eingestellten IntkulEinsBerBw oder auch durch Kooperation mit zivilen und militärischen Ausbildungseinrichtungen.

Umgang mit religiöser Vielfalt

9. Auf welche Datengrundlage bezieht sich das BMVg für die Aussage, dass ca. 300 jüdische und ca. 3 000 muslimische Soldatinnen und Soldaten Dienst in der Bundeswehr leisten?

Wie von den Fragestellerinnen und Fragestellern in der Vorbemerkung dargestellt, werden nur freiwillige Angaben zur Religionszugehörigkeit von Soldatinnen und Soldaten erfasst. Die geschätzte Zahl von ca. 300 Soldatinnen und Soldaten jüdischen Glaubens sowie von etwa 3 000 des muslimischen Glaubens korrespondiert mit entsprechenden Angaben des Zentralrates der Juden in Deutschland und mit dem Maximalwert einer im Jahr 2012 durchgeführten Studie des Zentrums für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr (ZMSBw).

Wie viele Soldatinnen und Soldaten anderer Konfessionen (z. B. orthodoxes Christentum, Sikh, Buddhismus, Hinduismus usw.) sind nach Kenntnis der Bundesregierung aktuell in der Bundeswehr beschäftigt (bitte einzeln auflisten)?

Entsprechende Daten werden nicht erhoben. Auf die Antwort zu Frage 9 wird verwiesen.

10. Wie ist der aktuelle Verhandlungsstand bezüglich eines Staatsvertrages zwischen der Bundesrepublik Deutschland und dem Zentralrat der Juden in Deutschland zum Einsatz von Militärrabbinern in der Bundeswehr?

Die Gespräche werden Ende Mai 2019 aufgenommen.

- a) Bis wann soll ein solcher Staatsvertrag zwischen der Bundesrepublik Deutschland und dem Zentralrat der Juden in Deutschland abgeschlossen werden?

Ein Zieldatum besteht nicht. Die Bundesregierung strebt an, den Staatsvertrag, falls möglich, bis Ende des Jahres 2019 abzuschließen.

- b) Bis wann sollen Militärrabbiner ihre Arbeit in der Bundeswehr auf Grundlage des noch zu verhandelnden Staatsvertrages zwischen der Bundesrepublik Deutschland und dem Zentralrat der Juden in Deutschland aufnehmen?

Die Einstellung von Militärrabbinern kann erst nach gesetzlicher Umsetzung des angestrebten Staatsvertrages erfolgen. Eine Aussage, wann dies der Fall sein wird, kann derzeit nicht getroffen werden.

- c) Hält die Bundesregierung die vom Präsidenten des Zentralrats der Juden vorgeschlagene Zahl von ein bis zwei Militärrabbinern in der Bundeswehr für sachgerecht?

Dies wird Bestandteil der anstehenden Gespräche sein.

11. Mit welchen konkreten Maßnahmen soll das seelsorgerische Angebot für muslimische Soldatinnen und Soldaten in Zukunft verbessert werden?
- a) Ist die Bundesregierung bereit, mit muslimischen Organisationen Verhandlungen über einen Staatsvertrag zum Einsatz muslimischer Seelsorgerinnen und Seelsorger aufzunehmen, und wenn nein, warum nicht?
- b) Mit welchen muslimischen Organisationen soll zukünftig zusammengearbeitet werden, um die seelsorgerische Betreuung von muslimischen Soldatinnen und Soldaten zu gewährleisten?
- c) Wie viele muslimische Seelsorgerinnen und Seelsorger hält die Bundesregierung vor dem Hintergrund einer Planungsgröße von ca. 3 000 muslimischen Bundeswehrsoldatinnen und Bundeswehrsoldaten für sachgerecht für deren seelsorgerische Betreuung?

Die Fragen 11 bis 11c werden zusammen beantwortet.

Die Einrichtung einer muslimischen Militärseelsorge ist geplant. Die Wahl der Vertragsform, der Verhandlungspartner sowie die Anzahl der benötigten muslimischen Militärseelsorger sind Teil der vorbereitenden Prüfungen.

12. Welche konkreten Unterschiede bestehen zwischen dem Einsatz von Militärseelsorgerinnen und Militärseelsorgern auf Basis eines Staatsvertrages einerseits und dem Einsatz von Militärseelsorgerinnen und Militärseelsorgern auf Basis von sogenannten Gestellungsverträgen, wie sie für muslimische Militärseelsorgerinnen und Militärseelsorger geplant sind?

Grundsätzlich keine. Derzeit ist jedoch noch nicht absehbar, wie eine muslimische Militärseelsorge organisiert wird.

13. Über welche Qualifikationen, Sicherheitsüberprüfungen und Voraussetzungen müssen Seelsorgerinnen und Seelsorger in der Bundeswehr verfügen, und inwiefern gibt es hier Unterschiede zwischen den einzelnen Konfessionen?

Nach Artikel 17 des Vertrags der Bundesrepublik Deutschland mit der Evangelischen Kirche in Deutschland zur Regelung der evangelischen Militärseelsorge vom 22. Februar 1957 (BGBl 1957 II S. 701;) müssen die Militärggeistlichen über ein mindestens dreijähriges theologisches Studium an einer deutschen staatlichen Hochschule verfügen, zur Ausübung des Pfarramtes in einer Gliedkirche berechtigt sein und mindestens drei Jahre in der landeskirchlichen Seelsorge tätig gewesen sein. Bei ihrer Einstellung in den Militärseelsorgedienst sollen sie das fünf- unddreißigste Lebensjahr noch nicht überschritten haben.

Gemäß Artikel 2 des Gesetzes über die Militärseelsorge vom 26. Juli 1957 sind die beamtenrechtlichen Bestimmungen des vorgenannten Vertrages auf die katholischen Militärgeistlichen sinngemäß anzuwenden (BGBl 1957 II S. 701). Ferner dienen die Militärseelsorgerinnen und Militärseelsorger als Beamte im höheren Dienst auf Zeit und erfüllen damit z. B. auch die sicherheitsrechtlichen und gesundheitlichen Voraussetzungen, die das Bundesbeamtengesetz an diesen Status hat.

Zwischen den Konfessionen gibt es keine Unterschiede.

14. Ist es zutreffend, dass für die Seelsorge christlicher Soldatinnen und Soldaten nicht nur – wie nach Ansicht der Fragesteller eigentlich in dem einschlägigen Staatsvertrag (BGBl. 1957 II S. 702 ff.; veröffentlicht in VMBI 1957, S. 757 ff.) vorgesehen – ein Verhältnis von einem Militärgeistlichen zu 1 500 Soldatinnen und Soldaten erreicht wird, sondern dass das Verhältnis aktuell ungefähr ein Militärgeistlicher zu 700 Soldatinnen und Soldaten beträgt (vgl. Bundestagsdrucksache 17/9482, S. 12), und wenn ja, welche Gründe liegen dafür vor?

Ja. Die räumliche Größe der Militärseelsorgegemeinden lässt eine angemessene Betreuung von 1 500 Soldatinnen und Soldaten durch einen einzelnen Militärseelsorger häufig nicht mehr zu. Der Betreuungsschlüssel war daher mit Blick auf eine angemessene Betreuung anzupassen.

15. Wie stellt die Bundeswehr bislang sicher, dass katholische bzw. evangelische Militärseelsorgerinnen und Militärseelsorger „auf überkonfessioneller Basis“ (Bundestagsdrucksache 17/9482, S. 11) die seelsorgerische Betreuung jüdischer und muslimischer Soldaten und Soldatinnen erfüllen können?

Die Militärseelsorgerinnen und Militärseelsorger verstehen sich als Gesprächspartner für alle Angehörigen der Bundeswehr und arbeiten konfessionsübergreifend eng zusammen. Soldatinnen und Soldaten, die einen Seelsorger ihrer Religion, Konfession oder Glaubensrichtung wünschen, können sich an die Zentrale Ansprechstelle für Soldaten anderer Glaubensrichtungen (ZASAG) wenden.

Nehmen katholische und evangelische Militärseelsorgerinnen und Militärseelsorger regelmäßig an Fortbildungen teil, um die seelsorgerische Betreuung von Soldaten und Soldatinnen jüdischen und muslimischen Glaubens sowie anderer Konfessionen besser gewährleisten zu können, und wenn nein, warum nicht?

Ja.

16. Wie ist die „Zentrale Ansprechstelle der Bundeswehr für Soldatinnen und Soldaten anderer Glaubensrichtungen“ (ZASaG) personell ausgestattet (bitte für die Jahre 2015 bis 2018 sowie nach Besoldungsgruppen aufschlüsseln)?

Ein Dienstposten A 13/14 militärisch (Offizier).

Ein Dienstposten A 7 – 9m militärisch (Unteroffizier).

- a) Über welche beruflichen Qualifikationen verfügen die dort angestellten Personen?

Beide Dienstposteninhaber verfügen über eine ihrer militärischen Laufbahn entsprechenden Ausbildung. In seiner zivilen Ausbildung hat der derzeitige Dienstposteninhaber A 13/14 einen universitären Abschluss als Diplom-Pädagoge.

- b) Welche Erkenntnisse hat die Bundesregierung über die Nutzung der ZASaG durch ratsuchende Soldatinnen und Soldaten muslimischen und jüdischen Glaubens?

Die Nachfrage an Seelsorge außerhalb des Angebots der Militärseelsorge, etwa durch Angehörige des jüdischen oder islamischen Glaubens, ist gering.

17. Hat das BMVg – wie von der Deutschen Islam Konferenz 2017 gefordert – eine beim BMVg oder dem Geschäftsbereich des BMVg angesiedelte Arbeitsgruppe „Islamische Militärseelsorge“ gegründet, und wenn nein, warum nicht (www.deutsche-islam-konferenz.de/SharedDocs/Anlagen/DIK/DE/Downloads/LenkungsausschussPlenum/20170314-la-3-abschlussdokument-seelsorge.pdf?__blob=publicationFile, S. 11)?

Nein. Das BMVg hat zunächst geprüft, ob ein Bedarf an einer Erweiterung der Militärseelsorge besteht und welche organisatorischen Grundlagen dazu aus Sicht des BMVg geschaffen werden müssten.

18. Sofern das BMVg eine Arbeitsgruppe „Islamische Militärseelsorge“ gegründet haben sollte,
- wie setzt sich dieser Arbeitskreis personell zusammen,
 - welche muslimischen Organisationen bzw. Religionsgemeinschaften und welche verbändeunabhängigen Muslime bzw. Musliminnen sind an der Arbeitsgruppe beteiligt,
 - welcher Aufgaben- und welcher Zeitplan wurden der Tätigkeit dieser Arbeitsgruppe zugrunde gelegt, und
 - lässt sich die Arbeitsgruppe von wissenschaftlichen Expertinnen und Experten und/oder aus der Praxis (z. B. aus der kirchlichen Militärseelsorge) beraten, und wenn nein, warum nicht?

Auf die Antwort zu Frage 17 wird verwiesen.

19. Welche Schritte jenseits der nun angekündigten sog. Gestellungsverträge für muslimische Seelsorgerinnen und Seelsorger hat das BMVg in der Vergangenheit unternommen, um bei der seit über sieben Jahren angekündigten Einrichtung einer islamischen Militärseelsorge Fortschritte zu erzielen?

Die Ankündigung der Einrichtung einer muslimischen Militärseelsorge erfolgte nicht, wie von den Fragestellern angenommen, bereits vor sieben Jahren, sondern erst im April 2019. Zuvor hat das BMVg den Bedarf einer Militärseelsorge für Angehörige außerhalb des christlichen Glaubensbekenntnisses ergebnisoffen geprüft. Ferner wurde im Rahmen der Deutschen Islam Konferenz die Organisation der bestehenden Militärseelsorge vorgestellt sowie ebenfalls in diesem Rahmen das Ergebnispapier „Militärseelsorge als Thema der DIK - Ergebnisse und Empfehlungen“ erarbeitet.

20. Hat sich das BMVg in der Vergangenheit damit beschäftigt, inwiefern die Einrichtung sog. Beiräte – angesichts dessen, dass es derzeit keine bundesweit anerkannte islamischen Religionsgemeinschaften gibt – ein Überbrückungsmodell sein könnten bei der Etablierung einer islamischen Militärseelsorge?
- Wenn ja, mit welchem Ergebnis?
 - Wenn nein, warum nicht?

Nein. Ergänzend wird auf die Antworten zu den Fragen 12, 17 und 19 verwiesen.

Aufbau interkultureller und interreligiöser Kompetenz für Auslandseinsätze

21. Wie ist die „Zentrale Koordinierungsstelle Interkulturelle Kompetenz“ (ZKikK) personell ausgestattet (bitte für die Jahre 2012 bis 2018 sowie nach Besoldungsgruppen und nach den beruflichen Qualifikationen der Angestellten aufschlüsseln)?

Personallage vom 1. Januar 2009 bis 31. März 2013:

Ein Dienstposten A 15, Diplompädagoge, zivile Qualifikation: Interkultureller Trainer

Personallage vom 1. April 2013 bis heute

- ein Dienstposten A 15*, Dezernatsleiter, derzeit Diplompädagoge, zivile Qualifikation: Interkultureller Trainer
- ein Dienstposten A 13/14 Bea H, derzeit Humangeograph mit Nebenfach Ethnologie, zivile Qualifikation: Interkultureller Trainer und Diversity-Trainer
- ein Dienstposten A 11/12* Operative Kommunikation Offizier

* gleichzeitig zuständig für die Zentrale Ansprechstelle für militärische Ethik- ausbildung (ZEthA).

- Welche spezifischen Lehrgänge hat die ZKikK in den Jahren 2012 bis 2018 erarbeitet?

Im Jahr 2016 wurde das Fortbildungsseminar für Interkulturelle Kompetenz-Multiplikatoren und Multiplikatorinnen entwickelt und erstmalig durchgeführt. Dieses Seminar ist als Fortführung des Lehrgangs „Interkulturelle Kompetenz erleben und vermitteln“ konzipiert.

- Wie viel Ausbildungspersonal hat die ZKikK in den Jahren 2012 bis 2018 wem zur Verfügung gestellt?

In den Jahren 2012 bis 2018 wurden 257 Multiplikatoren und Multiplikatorinnen ausgebildet, die für die Ausbildung von Grundlagen der interkulturellen Kompetenz gemäß den konzeptionellen Vorgaben qualifiziert wurden.

ZKikK unterstützt auf Anfrage und im Rahmen freier Kapazitäten Truppenteile mit der Durchführung von Ausbildung bzw. der Vermittlung von Referenten.

- Welche Arbeitspapiere, Ausbildungshilfen und -konzepte bzw. Unterrichtsmaterialien hat die ZKikK in den Jahren 2012 bis 2018 entwickelt?

ZKikK hat von 2012 bis 2018 sechs Trainingsboards zu verschiedenen Themen entwickelt.

Diese sind:

- Kultur Afghanistan Fortentwicklung des Trainingsboards ISAF, Einsatz im Rahmen der Einsatzvorbereitung,
- Kultur verstehen, Fortentwicklung und Erweiterung des gleichnamig erschienenen Trainingsboards, Einsatz im Rahmen der Interkulturellen Kompetenz-Ausbildung aller Truppen,
- Kultur Mali, derzeit in der Herstellung, Einsatz im Rahmen der Einsatzvorbereitung,
- Wir. Vielfalt in der Bundeswehr, Einsatz im Rahmen der politischen Bildung,
- Richtig entscheiden – Verantwortlich handeln, Einsatz im Rahmen der ethischen Bildung,
- Konflikte, verstehen – handeln – lösen, Einsatz im Rahmen der Truppenausbildung/Menschenführung.

Die Trainingsboards werden kontinuierlich bedarfsbezogen überarbeitet und weiterentwickelt und jeweils durch einen Ausbilderleitfaden ergänzt, um die Ausbildungsqualität sicherzustellen.

Dazu kommen die Reader:

- Interkulturelle Kompetenz für Multiplikatoren und Multiplikatorinnen,
- Ausbildungshilfe islamisch geprägte Kulturen.

Für die Unterstützung der einsatzvorbereitenden (einsatzlandspezifischen) Ausbildung werden aus dem Netzwerk heraus Ausbildungshilfen erarbeitet, deren Inhalte über das Zentrum für Geoinformationswesen der Bundeswehr, dem Zentrum Operative Kommunikation (ZOpKomBw) und dem Bundessprachenamt erarbeitet und bereitgestellt werden.

22. Wie viele Tagungen der Reihe „Coping with cultures“ hat die ZKikK in den Jahren 2012 bis 2018 durchgeführt?

ZKikK hat die internationale Tagung „Coping with Culture“ in den Jahren 2012 bis 2018 durchgehend als jährliches Netzwerktreffen (jeweils einmal pro Jahr) an wechselnden Standorten durchgeführt:

- 2012 Enschede,
- 2013 Warschau,
- 2014 Wien,
- 2015 Kopenhagen,
- 2016 Koblenz,
- 2017 Koblenz,
- 2018 Wien.

- a) Wie viele Soldatinnen und Soldaten haben hieran teilgenommen?

Nach eigener Schätzung nahmen durchschnittlich pro Veranstaltung ca. 70 Personen teil, je zur Hälfte militärisch bzw. zivil. Nach den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) werden keine Teilnehmerlisten archiviert.

- b) Wurden hierzu auch zivile Expertinnen und Experten (z. B. von Migrantenorganisationen oder der kritischen Rassismusforschung) eingeladen, und wenn nein, warum nicht?

Es handelt sich bei dem Format „Coping with Culture“ um eine für zivile Teilnehmer offene Veranstaltung. In 2018 wurde z. B. über das Nell-Breuning-Haus ein Workshop zum Thema Ultrationalismus und Diskriminierungsprävention durchgeführt. Die Einladungen zu den Workshops erfolgen teilweise durch die Leitung des Workshops und teilweise durch ZKIKK.

- c) Hat die Bundeswehr über diese Veranstaltungsreihe öffentlich berichtet, und wenn nein, warum nicht?

Die Teilnahme erfolgt auf Einladungsbasis; grundsätzlich steht die Tagung jeder/jedem Interessierten mit Fachwissen offen. Bislang hat die Veranstaltung nicht das Interesse einzelner Medien geweckt. Gelegentlich haben auswärtige Teilnehmende auf ihren Webseiten (u. a. die österreichische und dänische Verteidigungsakademie) darüber berichtet.

23. Wie viele interkulturelle Einsatzberaterinnen und Einsatzberater wurden in den Jahren 2012 bis 2018 in der Bundeswehr beschäftigt (bitte nach Jahren sowie nach Besoldungsgruppen und nach den Studienabschlüssen der Angestellten – wie z. B. Orientalistik, Slawistik, aber auch Geschichte oder Politikwissenschaften – aufschlüsseln)?

Der grundsätzliche Personalumfang der interkulturellen Einsatzberatung des ZOPKomBw betrug/beträgt in dem oben angeführten Zeitraum 12 Berater für den Einsatz (neun militärische sowie drei zivile Dienstposten). Die Dotierungshöhe variierte, je nach wissenschaftlicher Qualifikation und Ausbildung bzw. bereits erreichtem Dienstgrad von A 10 (Oberleutnant) bis A 14 (Oberstleutnant/Fregatkapitän), für zivile Arbeitnehmer E 13/E 14.

Hinzu kommen vier Dienstposten (militärisch) im Grundbetrieb.

Hinzu kommen insgesamt sechs Dienstposten am Einsatzführungskommando der Bundeswehr. Von denen zwei Dienstposten mit A 16 (ein militärischer/ein ziviler) dotiert sind. Die verbleibenden vier Dienstposten sind alle militärisch (ein Dienstposten A 14/15, zwei Dienstposten A 11 und ein Dienstposten A 8 – 9)

Aus Datenschutzgründen werden die darüber hinaus nachgefragten Angaben nach Ausscheiden der Einsatzberaterinnen und -berater nicht archiviert.

24. Wie viele der interkulturellen Einsatzberaterinnen und Einsatzberater waren in Deutschland als Soldatin bzw. Soldat und wie viele als zivile Beschäftigte bei der Bundeswehr angestellt (bitte jeweils nach Jahren sowie nach Besoldungsgruppen aufschlüsseln)?

Aus Datenschutzgründen werden diese Daten nicht archiviert.

25. Wie setzt sich das „Akademische Expertennetzwerk Interkulturelle Kompetenz/Interkulturelle Einsatzberatung“ der Bundeswehr zusammen?

Das Netzwerk setzt sich aus nationalen und internationalen Experten und Institutionen zusammen, die sowohl militärischer als auch ziviler Herkunft sind. In der Bundeswehr gehören dazu u. a. das Zentrum Operative Kommunikation, die Führungsakademie der Bundeswehr, das Bildungszentrum der Bundeswehr, das

Zentrum für Geoinformationsdienst der Bundeswehr, die Bundeswehruniversitäten, das Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr, Ansprechpartner aller Organisationsbereiche usw. Darüber hinaus ist das Bundessprachenamt ein wichtiger Partner bei der Erstellung von einsatzrelevanten Produkten. International sind entsprechende Ansprechpartner der Akademien Teil des Netzwerks. Derzeit befinden sich etwa 400 Kontakte im Netzwerk.

a) Welche Aufgaben hat dieses Expertinnen- und Expertennetzwerk?

Das Netzwerk Interkulturelle Kompetenz dient dem Austausch und der gemeinsamen Bearbeitung von Fragestellungen zur Weiterentwicklung der Ausbildung der Themenkomplexe Interkulturelle Kompetenz und Vielfalt in der Bundeswehr.

Weiter werden aus dem Netzwerk Referenten gewonnen, wenn innerhalb der Bundeswehr ein Bedarf z. B. im Rahmen eines Ausbildungsvorhabens besteht, der durch eigenes vorhandenes Personal aus den Truppenteilen/Dienststellen nicht abgedeckt werden kann.

b) Wie oft tagt dieses Netzwerk?

Das Netzwerk tagt einmal im Jahr im Rahmen von „Coping with Culture“, Teile des Netzwerks tagen anlassbezogen, z. B. anlässlich der Erstellung von Produkten oder der Abstimmung von Ausbildungsstandards in der Bundeswehr mit den entsprechenden Experten.

c) Wird die Öffentlichkeit über die Ergebnisse der Arbeit dieses Netzwerks unterrichtet, und wenn ja, wo, bzw. wie, und wenn nein, warum nicht?

Eine Tagungsdokumentation erfolgt innerhalb des Netzwerks bzw. den Teilnehmenden. Eine Unterrichtung der Öffentlichkeit wurde aufgrund der vorrangig fachspezifischen Inhalte der Ergebnisse bisher nicht in Betracht gezogen. Da die Ergebnisse offen eingestuft sind, ist eine Weitergabe an Dritte grundsätzlich möglich und erfolgt auch auf Anfrage (z. B. an Studierende im Bachelor- oder Masterstudium).