

## **Antwort**

### **der Bundesregierung**

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Marcus Faber, Dr. Jens Brandenburg (Rhein-Neckar), Alexander Graf Lambsdorff, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP  
– Drucksache 19/19617 –**

### **Diskriminierung homosexueller und transgeschlechtlicher Bundeswehrangehöriger**

#### Vorbemerkung der Fragesteller

In den letzten 20 Jahren hat sich in der Bundeswehr ein toleranteres und offeneres Klima gegenüber lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen Menschen (LSBTI) entwickelt. Mittlerweile gilt sie bezüglich Diversität und LSBTI-Freundlichkeit als einer der fortschrittlichen Arbeitgeber Deutschlands (vgl. Sticks & Stones. Die LGBT+ Job- & Karrieremesse). Ein Erlass aus dem Jahr 1984, der homosexuellen Soldaten den Weg zur Berufung als Berufssoldat, Ausbilder oder Vorgesetzter verweigerte, wurde im Jahr 2000 ersatzlos aufgehoben.

In der Zentralen Dienstvorschrift „Innere Führung. Selbstverständnis und Führungskultur“ (ZDv A-2600/1) vom 28. Februar 2008 erklärte die Bundeswehr „Akzeptanz von Minderheiten“ zum eigenen „Selbstverständnis und zur Führungskultur“. Am 28. Februar 2012 unterzeichnete das Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) die Charta der Vielfalt, eine Arbeitgeberinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen.

Um Soldatinnen und Soldaten über LSBTI-Belange aufzuklären und zu sensibilisieren, erhalten sie nach § 33 des Soldatengesetzes staatsbürgerlichen und völkerrechtlichen Unterricht, der sie über ihre entsprechenden Rechte und Pflichten informiert. 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.

Um diskriminierendem Verhalten in der Bundeswehr weiter vorzubeugen, hat das BMVg unter anderem eine Stabsstelle für Diversität ins Leben gerufen. So heißt es auf der Webseite des BMVg: „Chancengerechtigkeit herstellen, Vielfalt als Chance begreifen, Inklusion leben – dafür steht das ‚Stabelement Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion im Geschäftsbereich des BMVg‘.“ Weiterhin wurde im Februar 2017 die Ansprechstelle „Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr“ im BMVg eingerichtet. Zuletzt verkündigte die Bundesministerin der Verteidigung, Annegret Kramp-Karrenbauer, dass innerhalb der Bundeswehr jeder Einzelne und jede Einzelne wertge-

schätzt und geachtet werde und Diskriminierung bestraft werde ([www.bmvg.de/de/aktuelles/akk-arbeitskreis-homosexueller-angehoeriger-der-bundeswehr-198640](http://www.bmvg.de/de/aktuelles/akk-arbeitskreis-homosexueller-angehoeriger-der-bundeswehr-198640)).

Trotz dieser Fortschritte und Maßnahmen für eine LSBTI-freundliche Arbeitsatmosphäre gibt es weiterhin Fälle von Diskriminierung in der Bundeswehr. Das zeigt nicht zuletzt der Bericht des Wehrbeauftragten. Der aktuelle Jahresbericht 2019 beschreibt beispielhaft die folgende Darstellung: „So wurde der Name eines Soldaten von einem Kameraden in WhatsApp-Gruppenchats mit einer sexuellen Anspielung verballhornt mit dem Ziel, ihn im Kameradenkreis sowie in sozialen Medien herabzuwürdigen. In diesem Fall konnte die Angelegenheit aufgeklärt werden. Der Disziplinarvorgesetzte hat gegen den Täter eine Disziplinarbuße in vierstelliger Höhe verhängt.“ (S. 66, Jahresbericht des Wehrbeauftragten 2019).

1. Wie weit verbreitet ist nach Einschätzung der Bundesregierung Homo- und Transfeindlichkeit in der Bundeswehr (bitte erläutern)?

Dem Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) liegen insgesamt elf Verdachtsmeldungen aus dem Meldewesen Innere und Soziale Lage der Bundeswehr aus dem Zeitraum 2016 bis heute vor, die eine Homo- oder Transfeindlichkeit der Beschuldigten möglich erscheinen lassen. Vier dieser Verdachtsfälle entfallen auf die Kategorie Mobbing und Diskriminierung. In allen gemeldeten Fällen sind die zuständigen Vorgesetzten den Vorwürfen nachgegangen und haben gegen die beschuldigten Soldatinnen und Soldaten disziplinar ermittelt. Sofern die erhobenen Vorwürfe bestätigt werden konnten, wurde das Erforderliche veranlasst.

Eine generelle Homo- oder Transfeindlichkeit in der Bundeswehr ist nicht zu erkennen.

2. Welche konkreten Maßnahmen zur Vermeidung von Diskriminierung aufgrund der sexuellen oder geschlechtlichen Identität in der Bundeswehr sind bislang vom „Stabelement Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion im Geschäftsbereich des BMVg“ ausgegangen?

Das Stabelement Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion (StEl ChgVI) koordiniert auf der strategischen Ebene Projekte und Maßnahmen zum Vielfaltsmanagements im Geschäftsbereich des BMVg für sechs verschiedene Vielfaltsdimensionen. Dazu hat das StEl ChgVI im Oktober 2019 ein Fachkonzept „Vielfalt und Inklusion“ (K-3101/2) erstellt und zeichnet fortlaufend konzeptionelle Dokumente, Regelungen und Vereinbarungen auf dieser Grundlage mit. Ferner hat das Stabelement acht Veranstaltungen rund um die Themen der Vielfalt organisiert.

Speziell für die Dimension „Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung“ hat das StEl ChgVI den Workshop „Sexuelle Orientierung und Identität in der Bundeswehr“ am 31. Januar 2017 ausgestaltet. Dort haben sich Führungskräfte und Multiplikatoren der Bundeswehr intensiv mit den Themen „Homo- und Transsexualität“ auseinandergesetzt und ausgetauscht. Das StEl ChgVI hat Ende 2017 für den Geschäftsbereich BMVg einen „Leitfaden zum Umgang mit transgeschlechtlichen Menschen“ veröffentlicht. Der Leitfaden unterliegt einer regelmäßigen Überprüfungsroutine, zuletzt Ende 2019. Er ist eingestuft und daher nicht öffentlich zugänglich.

Darüber hinaus sensibilisiert das StEl ChgVI fortlaufend in turnusmäßig stattfindenden Führungskräftebildungen an den zivilen und militärischen Ausbildungseinrichtungen der Bundeswehr zu diesem Thema. Das StEl ChgVI

tauscht sich dazu regelmäßig auch mit Gleichstellungsbeauftragten, Interessenvertretungen und Vereinen – wie zum Beispiel dem Verein QueerBw (früher „Arbeitskreis Homosexueller Angehöriger der Bundeswehr“) – aus.

Zudem wurde im Februar 2017 die Ansprechstelle (AnsprSt) ‘Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr‘ beim Stabselement eingerichtet, die allen aktiven und ehemaligen Bundeswehrangehörigen zur Verfügung steht, die Mobbing, Diskriminierung, körperliche oder seelische Gewalt in der Bundeswehr erfahren oder erfahren haben. Das gilt auch im Zusammenhang mit Benachteiligungen aufgrund der eigenen sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität.

- a) Wie wird der Erfolg dieser konkreten Maßnahmen gemessen (bitte erläutern)?

Der Erfolg von Projekten und Maßnahmen, die die Führungskräfte und Bundeswehrangehörigen informieren, sensibilisieren und insgesamt Vorurteile abbauen sollen, ist schwierig in Zahlen zu erfassen.

- b) Hält die Bundesregierung die Maßnahmen, die vom „Stabselement Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion im Geschäftsbereich des BMVg“ ausgehen, für ausreichend, um Diskriminierung aufgrund der sexuellen oder geschlechtlichen Identität in der Bundeswehr effektiv und nachhaltig vorzubeugen (bitte erläutern und begründen)?

Die Bundesregierung hält die Maßnahmen für geeignet und zielführend.

- c) In welcher Form, und wie häufig evaluiert die Bundeswehr die Arbeit des „Stabselements Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion im Geschäftsbereich des BMVg“ (bitte erläutern)?

Im Mai 2015 wurde das StEl ChgVI im BMVg eingerichtet. Im Zuge der ersten Evaluierung der Aufgaben und Dienstpostenausstattung wurde im Mai 2016 das Aufgabenfeld des StEl ChgVI erweitert und mit sechs zusätzlichen Dienstposten deutlich verstärkt. In diesem Zusammenhang wurde in Auswertung des Aufgabenportfolios auch der zentrale Ansprechpunkt in der Bundeswehr mit der Etablierung der AnsprSt eingerichtet.

Im Zuge der kontinuierlichen Evaluierung der Aufgaben und Ressourcen im BMVg wurden in der Zwischenzeit immer wieder erforderliche organisatorische Anpassungen umgesetzt. Zum Beispiel wurde in Folge der Übernahme der Federführung der internationalen Konferenz „Mission Critical 2019“ (ehemals Diversity and Inclusion in Armed Forces) für Planung und Durchführung zwei zusätzliche befristete Dienstposten für die Aufgabenwahrnehmung zugebilligt.

- d) Plant die Bundeswehr, die Ergebnisse der Evaluationen der Arbeit des „Stabselements Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion im Geschäftsbereich des BMVg“ zu veröffentlichen?

Wenn ja, warum?

Falls nein, warum nicht?

Die Planung unterliegt den internen Abläufen der Organisation.

3. Wie viele Soldatinnen und Soldaten waren und sind seit der Einrichtung des „Stabselements Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Inklusion im Geschäftsbereich des BMVg“ in entsprechende Maßnahmen involviert (bitte erläutern)?

Darüber erhebt die Bundesregierung keine Zahlen.

4. Welche weiteren Maßnahmen trifft das BMVg, um Homo- und Transfeindlichkeit in der Bundeswehr entgegenzutreten (bitte erläutern)?

Zurzeit wird im BMVg eine Konzeption zur Prävention von und zum Umgang mit sexueller Gewalt, Mobbing und Diskriminierung erarbeitet. Hierdurch soll sichergestellt werden, dass alle Angehörigen des Geschäftsbereichs im Rahmen des lebenslangen Lernens bezüglich des richtigen Umgangs miteinander sensibilisiert und geschult werden. Eine wertschätzende Arbeitsatmosphäre ist das erklärte Ziel der Konzeption, was präventiv jeglicher Diskriminierung begegnet.

In den Jahren 2018 und 2019 wurden zwei Regelungen zum Umgang mit diskriminierendem Verhalten und sexueller Belästigung sowie sexuellem Missbrauch entwickelt. Diese Regelungen beinhalteten unter anderem Ausführungen zu den einschlägigen gesetzlichen und rechtlichen Grundlagen, Maßnahmen zur Prävention und Reaktion, zu treffende Maßnahmen von Vorgesetzten bei Verdachtsfällen, Maßnahmen zum Opferschutz, diesbezügliche Ansprechstellen und entsprechende Merkblätter. Damit sollte Disziplinarvorgesetzten und Dienststellenleitungen sowie Betroffenen und Angehörigen der Bundeswehr die notwendige Sicherheit und Handlungshilfe im Umgang mit dieser Thematik verschafft werden. Die o.a. Regelungen werden derzeit zusammen mit dem früheren Erlass zum „Umgang mit Sexualität in der Bundeswehr“ (aktuell Bestandteil der Zentralen Dienstvorschrift zur Wehrdisziplinar- und beschwerdeordnung) in einer Zentralen Dienstvorschrift gefasst. Eine Herausgabe ist für 2020 beabsichtigt.

Zum 1. April 2020 wurde am Zentrum Innere Führung in Koblenz die „Zentrale Ansprechstelle für Vielfalt“ (ZAVi) aufgestellt. Sie soll u. a. Disziplinarvorgesetzten und Dienststellenleitungen, Betroffenen und Angehörigen der Bundeswehr sowie Auszubildenden als Ansprechpartner dienen und so weitere Sicherheit und Handlungshilfe im Umgang mit den Dimensionen von Vielfalt in der Bundeswehr verschaffen.

5. Welche konkreten Maßnahmen ergreift die Bundeswehr in den einzelnen Dienstgradgruppen (aufgeschlüsselt in die jeweiligen Dienstgradgruppen), um Soldatinnen und Soldaten vor Diskriminierung und Benachteiligung aufgrund ihres Geschlechts, ihrer sexuellen und geschlechtlichen Identität zu schützen bzw. dem vorzubeugen?

Wie wird der Erfolg dieser Maßnahmen gemessen (bitte erläutern)?

Die Themen Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz, Gesetz über die Gleichbehandlung der Soldatinnen und Soldaten, Schutz vor Belästigung und sexueller Belästigung im Dienstbetrieb, Schutz vor Mobbing, keine Benachteiligung aus Gründen der Rasse, ethnischen Herkunft, der Religion bzw. Weltanschauung oder der sexuellen Identität, Kameradschaftspflicht, Interkulturelle Kompetenz und Umgang mit Vielfalt werden bereits in den ersten Monaten der Dienstzeit (Ausbildung „Allgemeinmilitärische Grundbefähigung militärisches Personal“ und „Herstellen und Halten der Einsatzbereitschaft für militärisches

Personal und Zivilpersonal im Soldatenstatus“) für alle Soldatinnen und Soldaten verpflichtend vermittelt.

Im Rahmen der Laufbahnausbildungen für Offiziere und Unteroffiziere werden diese Themen insbesondere im Rahmen der Ausbildungen zur Inneren Führung und Recht weiter vertieft.

Die derzeit in der Er- bzw. Überarbeitung befindlichen Vorschriften zur politischen, ethischen und interkulturellen Bildung werden die Thematik ebenfalls aufnehmen.

Alle Soldatinnen und Soldaten werden durch das Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsgesetz und durch das Soldatinnen- und Soldatengleichbehandlungsgesetz vor Diskriminierungen wegen des Geschlechts und Benachteiligungen wegen des Geschlechts in Form von Belästigung und sexueller Belästigung im Dienstbetrieb geschützt. Das für diese Gesetze verantwortliche Referat im BMVg sensibilisiert für diese Thematik den gesamten nachgeordneten Bereich regelmäßig im Rahmen von Arbeitstagungen und im Zuge von Einzelanfragen.

Eine direkte Erfolgsmessung ist bei diesem Themenkomplex nicht möglich. Die Auswirkungen auf Einstellungsänderungen, das spätere Verhalten und Handeln sind oftmals nicht unmittelbar ableitbar.

6. In welcher Form, und in welchem Umfang werden Soldatinnen und Soldaten außerhalb der Laufbahnlehrgänge in den Kasernen zum Thema sexuelle und geschlechtliche Identität geschult und sensibilisiert (bitte erläutern)?

Soldatinnen und Soldaten werden im Rahmen der politischen und interkulturellen Bildung sowie im Rahmen der Inneren Führung und der Rechtsausbildung dazu geschult. Ein Stundenansatz ist dafür nicht vorgesehen.

Eine Datenerfassung dazu ist nicht vorgesehen.

An der Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg (HSU/UniBw H) spielt das Thema der sexuellen und geschlechtlichen Identität in drei Zusammenhängen eine Rolle: erstens als Gegenstand der Forschung, zweitens als Thema in der wissenschaftlichen Lehre der Fakultäten und im Rahmen der Führungs- und Erziehungsaufgabe des Studierendenbereichs, drittens im Zusammenhang mit der Regelung des Miteinander auf dem Campus.

Für die vorgelegte Frage 6 sind insbesondere der zweite und der dritte Kontext von Bedeutung. In der wissenschaftlichen Lehre werden insbesondere in den Politikwissenschaften (Fakultät für WiSo) sowie in den Bildungs- und Erziehungswissenschaften und der Psychologie einschlägige Themen behandelt (Fakultät für GeiSo). Ebenso finden sich solche Themen in den querschnittlichen interdisziplinären Studienanteilen und dem weiterbildenden Master-Studiengang „Leading Diversity“.

Außerhalb der wissenschaftlichen Lehre führt die militärische Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig für Studierende Vorträge und Seminare zu Gleichstellungsthemen durch und bietet zudem eine Schulung für Disziplinarvorgesetzte an. Sexuelle Identität ist hierbei jedoch kein Schwerpunktthema. Im Studierendenbereich erfolgt eine „Schulung und Sensibilisierung“ durch die Leiter Studentenfachbereichsgruppe innerhalb der Führungshinweise.

Die UniBw München hat im Herbst 2017 einen Beirat für Chancengerechtigkeit und Diversität etabliert, der sich auch mit der Diskriminierung homosexueller und transgeschlechtlicher Bundeswehrangehöriger auseinandersetzt. Der Beirat für Chancengerechtigkeit und Diversität arbeitet zudem eng mit QueerBw zusammen.

Als zentrale Bildungseinrichtung sieht sich die UniBw München als besonders geeignete Organisation, um angehende Offiziere frühzeitig für das Thema Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion zu sensibilisieren. Deshalb wird der Aspekt Anerkennung verschiedener sexueller Orientierungen im Besonderen und von Diversität im Allgemeinen als Leitbild zur Gleichstellung, Diversität und Inklusion auch wichtiger Bestandteil des gerade in Entwicklung befindlichen Leitbildes der UniBw München sein.

„Innere Führung“ im Studierendenbereich der UniBw München:

Zur Aufrechterhaltung dieses gemeinsamen Verständnisses der Inneren Führung werden an der UniBw München regelmäßig Schulungen, Ausbildungen und Seminare – auch mit Unterstützung durch Ausbildungs- und Schulungspersonal des Zentrums Innere Führung für das militärische Führungspersonal durchgeführt. Zudem finden Führungskräftebildungen zur Thematik „Unconscious Biases“ statt, in denen für Vorurteile und Stereotypen sensibilisiert wird.

Das Zentralinstitut studium plus an der UniBw München fördert das Bewusstsein für Diversität und LSBTI-Freundlichkeit sowie gegen Diskriminierung durch zahlreiche Seminare und Trainings, die im Rahmen des interdisziplinären und für alle studierenden Offiziere und Offizierinnen und Offizieranwärter und Offizieranwärterinnen verpflichtenden Begleitstudiums regelmäßig jedes Trimester angeboten werden. Beispielhaft seien hier Seminare und Trainings der Studienjahre 2018/19 und 2019/20 aufgezählt:

- „Es ist ein Junge?“ „Es ist ein Mädchen?“ – Geschlecht als kulturelle Kategorie in der europäischen Kulturgeschichte.

Ziel: Erörtert werden die soziokulturellen Debatten um das soziale Geschlecht („Gender“), das biologische Geschlechts (Judith Butler) und die aktuelle Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts (Nov. 2017), das nicht nur intersexuelle Menschen anerkennt, sondern die binäre Geschlechterordnung in Frage stellt.

- Diversity Management – unnützer Aufwand oder echte Chance?

Ziel: Diversity, ein zentrales Thema gesellschaftspolitischer Auseinandersetzung, wird thematisiert, um Vielfalt als Potenzial zu sehen, das es zu erkennen, wertzuschätzen und zu nutzen gilt. Das Seminar widmet sich auch den Fragen der praktischen Umsetzung in modernen Unternehmen und Organisationen, die ihre Führungskultur im Zweifel neu auszurichten haben.

- Sind wir alle wirklich gleichgültig? Die Frage nach einer Diskriminierung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Ziel: Ziel des AGG ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, des Geschlechts, einer Behinderung oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

- Männerbilder und Frauenbilder auf dem Prüfstand – nicht nur im Militärbereich. Ein Gender-Training

Ziel: Unreflektiert leben viele Menschen ihre durch Sozialisation unbewusst erworbenen Geschlechterrollen. Soldatinnen und Soldaten, die offen sind, diese Rollen zu hinterfragen, um bei sich und anderen neue Potenziale zu entdecken, zuzulassen und zu nutzen, sind in diesem Training richtig. Das Gender-Training sensibilisiert für die in Deutschland, in der Region, bei der Bundeswehr und in der Herkunftsfamilie vorherrschenden Geschlechterverhältnisse und befähigt die Teilnehmer\*innen, mehr Geschlechtergerechtigkeit für sich und andere herzustellen.

- a) Wie groß ist der Anteil an Führungskräften in der Bundeswehr, die zum Thema sexuelle und geschlechtliche Identität geschult und sensibilisiert werden (bitte erläutern)?

Die für die Führung in den Einheiten und Verbänden zuständigen Vorgesetzten (Kommandeure und Kommandeurinnen, Einheitsführer und Einheitsführerinnen sowie Kompaniefeldwebel) nehmen grundsätzlich alle an den für diese Personengruppe verpflichtenden Lehrgängen am Zentrum Innere Führung teil.

Zu den Teilnehmenden an den Führungskräftebildungen des Stabeslementes an der Führungsakademie der Bundeswehr und am Bildungszentrum der Bundeswehr und anlassbezogen im Rahmen von Tagungen und Konferenzen werden keine Zahlen erhoben. Es nehmen unter anderem die Führungskräfte in den Besoldungsgruppen A16 bis B3, die Kommandeure und Kommandeurinnen, die Führungskräfte des Zentralen Sanitätsdienstes der Bundeswehr und weitere je nach Veranstaltung daran teil.

- b) Hält die Bundesregierung die Maßnahmen zur Schulung und Sensibilisierung der Soldatinnen und Soldaten außerhalb der Laufbahnlehrgänge in den Kasernen zum Thema sexuelle und geschlechtliche Identität für ausreichend, um der Diskriminierung aufgrund von Homo- und Transfeindlichkeit in der Bundeswehr effektiv und nachhaltig vorzubeugen (bitte erläutern und begründen)?

Die in der Antwort zu Frage 1 aufgezeigten Verdachtsfallzahlen lassen auf eine Effektivität der gesamten Aus-, Fort- und Weiterbildung von Führungskräften und Soldatinnen und Soldaten schließen. Die in Aus-, Fort- und Weiterbildung erreichte Grundsensibilisierung wird durch Maßnahmen der Dienstaufsicht nachhaltig verstärkt.

7. Wie viele der bisher eingegangenen Meldungen bei der AnsprSt für „Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr“ gehen auf Diskriminierung aufgrund der sexuellen oder geschlechtlichen Identität zurück (bitte nach den einzelnen Jahren seit Bestehen der AnsprSt sowie nach sexueller und geschlechtlicher Identität aufschlüsseln)?

Im Jahr 2017 haben sich jeweils acht Personen an die AnsprSt gewandt und eine Benachteiligung wegen ihrer sexuellen Orientierung beziehungsweise geschlechtlichen Identität thematisiert. Im Jahr 2018 haben drei Personen eine Benachteiligung wegen ihrer sexuellen Orientierung vorgetragen und eine Person eine empfundene Benachteiligung wegen ihrer geschlechtlichen Identität. Im Jahr 2019 wandten sich drei Personen wegen einer empfundenen Diskriminierung aufgrund ihrer sexuellen Orientierung und zwei Personen wegen einer empfundenen Diskriminierung aufgrund ihrer geschlechtlichen Identität an die AnsprSt. Dieses Jahr wurde bisher keine Meldung zu diesen Themen vorgebracht.

Die aufgezählten Fälle beinhalten sechs Anliegen, die Sachverhalte aus der Zeit vor dem Jahr 1990 betreffen; sogar ein ehemaliger Soldat der Nationalen Volksarmee nahm die Beratung der AnsprSt in Anspruch.

8. Wie geht die Bundeswehr mit den bei der Ansprechstelle für „Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr“ eingegangenen Meldungen über Diskriminierung aufgrund der sexuellen oder geschlechtlichen Identität um (bitte erläutern)?

Alle Personen, die sich über die verschiedenen Kommunikationswege an die AnsprSt wenden, werden primär zu einem telefonischen Gespräch eingeladen. Betroffene, Personen aus deren Arbeitsumfeld, persönliche Angehörige, als auch Personen aus dem psychosozialen Netzwerk der Bundeswehr, können sich an die AnsprSt wenden. Die Anrufer erhalten die Gelegenheit, das Anliegen zu schildern und ggf. zu erläutern, welche Maßnahmen innerhalb der Dienststelle bereits ergriffen wurden, um das Problem zu klären und zu beheben.

Im Erstgespräch zwischen einer betroffenen Person und der AnsprSt werden die Möglichkeiten der AnsprSt neben der bedarfsgerechten Beratung vorgestellt: Auf der Grundlage einer Einverständniserklärung nach der Datenschutzgrundverordnung und einer schriftlichen Schilderung des Sachverhaltes der betroffenen Person erfolgt ggf. eine ministerielle Einzelfallprüfung, damit die jeweils erforderlichen Aufklärungs-, Verfolgungs-, Schutz- oder Hilfsmaßnahmen eingeleitet werden können. Im Rahmen der Gespräche werden die betroffenen Personen wertschätzend wahrgenommen und aktiv bei dem anstehenden Konfliktlösungsprozess unterstützt.

Die betroffenen Dienststellen nehmen die Einzelfallprüfungen sehr ernst und ermitteln die vorgetragenen Sachverhalte sorgfältig. Auf dieser Ermittlungsgrundlage ergreifen die zuständigen Vorgesetzten, sofern nicht bereits im Vorfeld der Prüfung geschehen, die gebotenen Maßnahmen. Das Verfahren unterliegt der Dienst- und der ministeriellen Fachaufsicht.

Welche konkreten Maßnahmen hat die Bundeswehr seit Bestehen der Ansprechstelle für „Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr“ infolge der eingehenden Meldungen über Diskriminierung aufgrund der sexuellen oder geschlechtlichen Identität eingeleitet (bitte erläutern)?

Auf die Antwort zu Frage 8 wird verwiesen: Die Beratung durch die AnsprSt und das Einleiten von Einzelfallprüfungen stellen konkrete Maßnahmen dar.

Im Rahmen jeder Einzelfallprüfung haben die zuständigen Dienststellen umfangreich den vorgetragenen Sachverhalt ermittelt. Anschließend wurden, sofern geboten, disziplinare Maßnahmen ergriffen- welche zum Teil truppendienstgerichtlich noch nicht abgeschlossen sind. Im Rahmen von vier Anliegen wurden im Einvernehmen mit den Betroffenen durch die Personalführung Maßnahmen wie Weiterverpflichtung, Verwendungswechsel oder Versetzung ergriffen. Aufgrund von zwei Meldungen erfolgten konstruktive Gespräche, in denen jeweils Entschuldigungen ausgesprochen wurden und in einem Fall wurde eine neue Gesprächskultur innerhalb der betroffenen Einheit implementiert.

9. Wie viele lokale und regionale Ansprechstellen zu homo- und transfeindlicher Diskriminierung gibt es in der Bundeswehr neben der zentralen Ansprechstelle für „Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr“?

Es gibt keine lokalen und regionalen Ansprechstellen exklusiv zu homo- und transfeindlicher Diskriminierung in der Bundeswehr.

Unabhängig hiervon stehen neben den truppendienstlichen Vorgesetzten ebenfalls die militärischen/zivilen Gleichstellungsbeauftragten bzw. Gleichstellungsvertrauensfrauen und die örtlichen Beteiligungsgremien, wie Vertrauens-



personen oder Personalräte, als erste Ansprechpartner für die betroffenen Soldatinnen und Soldaten sowie Zivilbeschäftigte zur Verfügung.

Die ZAVi am Zentrum Innere Führung kann darüber hinaus Disziplinarvorgesetzten und Dienststellenleitungen und Betroffenen und Angehörigen der Bundeswehr als allgemeiner Ansprechpartner zu den Vielfaltsdimensionen dienen.

10. Sind der Bundesregierung aktuelle homo- und transfeindlich bedingte Mobbing- oder Diskriminierungsvorfälle in der Bundeswehr bekannt?

Wie viele entsprechende Vorfälle werden derzeit noch untersucht (laufende Verfahren)?

Der Bundesregierung sind aktuelle homo- und transfeindlich bedingte Mobbing- oder Diskriminierungsvorfälle in der Bundeswehr bekannt. Nach Kenntnis der Bundesregierung werden derzeit noch fünf entsprechende Vorfälle untersucht. Hierbei handelt es sich jeweils um Verdachtsfälle.

11. Inwiefern werden homo- und transfeindliche Beleidigungen und Übergriffe auf Bundeswehrangehörige erfasst (bitte erläutern)?

Der Verdacht von Mobbing und Diskriminierung von Bundeswehrangehörigen jedweder Art stellt ein meldepflichtiges Ereignis dar, welches über das Meldewesen Innere und Soziale Lage der Bundeswehr dem BMVg zur Kenntnis zu bringen ist. Beleidigungen und Übergriffe auf Bundeswehrangehörige, die nicht als Mobbing oder Diskriminierung eingestuft werden, sind ebenfalls im Rahmen des genannten Meldewesens zu melden, sofern die Vorfälle aufgrund ihrer tatsächlichen oder voraussichtlichen Wirkung für die Innere und Soziale Lage, die Einsatzbereitschaft sowie das Ansehen der Bundeswehr in der Öffentlichkeit von besonderer Bedeutung sein können.

- a) Welche Konsequenz zieht die Bundeswehr aus homo- und transfeindlichen Beleidigungen und Übergriffen auf Bundeswehrangehörige (bitte erläutern)?

In allen gemeldeten elf Verdachtsfällen seit 2016 sind die zuständigen Vorgesetzten den Vorwürfen nachgegangen und haben gegen die beschuldigten Soldatinnen und Soldaten disziplinar ermittelt. Sofern die erhobenen Vorwürfe bestätigt werden konnten, wurde das Erforderliche veranlasst.

Eine Homo- oder Transfeindlichkeit in der Bundeswehr ist nicht zu erkennen. Weitere Konsequenzen sind daraus nicht zu ziehen.

- b) Wie häufig wurde homofeindliches Verhalten von Soldatinnen und Soldaten in den vergangenen fünf Jahren sanktioniert (bitte nach Jahren, entsprechender Sanktion und in Prozent der gemeldeten Vorfälle aufschlüsseln)?
- c) Wie häufig wurde transfeindliches Verhalten von Soldatinnen und Soldaten in den vergangenen fünf Jahren sanktioniert (bitte nach Jahren, entsprechender Sanktion und in Prozent der gemeldeten Vorfälle aufschlüsseln)?
- d) Wie häufig wurden Verfahren beendet, weil der Antragsteller bzw. Beschwerdeführer oder die Antragstellerin bzw. Beschwerdeführerin das Verfahren eingestellt bzw. den Antrag zurückgezogen hat?

Die Fragen 11b bis 11d werden zusammen beantwortet.

Eine eigene Statistik „homo- oder transfeindlicher Beleidigungen und Übergriffe“ im Zusammenhang mit disziplinarischen Ermittlungen wird nicht geführt. Jedoch begründet jede beleidigende Äußerung von Soldatinnen und Soldaten den Verdacht eines Dienstvergehens und führt zwingend zu disziplinarischen Ermittlungen durch die zuständigen Disziplinarvorgesetzten (§ 32 Absatz 1 der Wehrdisziplinarordnung). Dies gilt auch für alle Beleidigungen und Übergriffe im Sinne der Frage 11.

Die durch die AnsprSt initiierten Prüfungen wurden regulär abgeschlossen.

- e) Wie häufig wurde diskriminierendes Verhalten aufgrund von Homofeindlichkeit anonym gemeldet?

Wie wurde mit diesen Meldungen verfahren (bitte erläutern)?

Der Bundesregierung sind weder anonyme Meldungen über diskriminierendes Verhalten noch Meldungen über anonym diskriminierendes Verhalten aufgrund von Homofeindlichkeit bekannt.

- f) Wie häufig wurde diskriminierendes Verhalten aufgrund von Transfeindlichkeit anonym gemeldet?

Wie wurde mit diesen Meldungen verfahren (bitte erläutern)?

Der Bundesregierung sind weder anonyme Meldungen über diskriminierendes Verhalten noch Meldungen über anonym diskriminierendes Verhalten aufgrund von Transfeindlichkeit bekannt.

- g) Wie viele Bundeswehrangehörige wurden bereits aufgrund homo- und transfeindlichen Missverhaltens entlassen (bitte erläutern)?

Die Bundesregierung erfasst nicht, ob und wie viele Bundeswehrangehörige aufgrund homo- oder transfeindlichen Missverhaltens entlassen worden sind.

12. Wann, und inwiefern plant die Bundeswehr, die Ergebnisse der Vielfaltsstudie „Bunt in der Bundeswehr? Ein Barometer zur Vielfalt“ zu veröffentlichen und zugänglich zu machen (bitte begründen und erläutern)?

Der finale Forschungsbericht liegt vor. Die Ergebnisse werden derzeit intern ausgewertet. Im Anschluss ist die Freigabe des Forschungsberichtes in 2020 geplant.

- a) Inwiefern plant die Bundeswehr, die Ergebnisse der Vielfaltsstudie „Bunt in der Bundeswehr? Ein Barometer zur Vielfalt“ zu nutzen, um die Situation von LSBTI in der Bundeswehr zu verbessern (bitte erläutern)?
- b) Wie viele homosexuelle und transgeschlechtliche Menschen dienen nach den Ergebnissen der Vielfaltsstudie „Bunt in der Bundeswehr? Ein Barometer zur Vielfalt“ in der Bundeswehr?

Die Fragen 12a und 12b werden zusammen beantwortet.

Auf die Antwort zu Frage 12 wird verwiesen.

13. Welche weiteren Projekte und Kampagnen werden zur Bekämpfung von Homo- und Transfeindlichkeit in der Bundeswehr bzw. zur Sensibilisierung und Förderung von Akzeptanz in der Bundeswehr mit Bundesmitteln finanziert (bitte nach Ressort und Höhe der Bundesmittel aufschlüsseln)?

Das Stabselement fördert mit seiner Arbeit die Information, Sensibilisierung und Akzeptanz innerhalb der Bundeswehr. Aus den Kapiteln 1411 Titel 542 01 und Kapitel 1412 Titel 535 01 werden derzeit keine weiteren Projekte und Kampagnen finanziert.

14. Gibt es Anträge zu Projekten gegen Homo- und Transfeindlichkeit in der Bundeswehr, die die Bundesregierung abgelehnt hat?  
Wenn ja, warum?

Es sind keine derartigen Ablehnungen von Projekten bekannt.

15. Hält die Bundesregierung die bestehenden Programme und Projekte für ausreichend, um das Problem der Homo- und Transfeindlichkeit in der Bundeswehr anzugehen?  
Falls ja, inwiefern?  
Wenn nein, warum nicht, und welche Maßnahmen plant die Bundesregierung?

Im Rahmen der externen personalwerblichen Kommunikation der Arbeitgebermarke Bundeswehr wird das Mindset der Diversität und LSBTI-Freundlichkeit des Arbeitgebers Bundeswehr konsequent umgesetzt. Es ist heute selbstverständlich, dass in der Bundeswehr auch Transsexuelle Karriere machen und Führungsverwendungen wahrnehmen.

Auch im Rahmen der Informationsarbeit wird das Thema kommuniziert. So wurde im Oktober 2017 ein Y – Sonderheft „Ich will Dich“ zum Themenkreis „Liebe, Sexualität“ herausgegeben, das medial besondere Aufmerksamkeit erzeugte.

QueerBw als Interessenvertreter für queere Angehörige der Bundeswehr nimmt seit 2015 am „Tag der offenen Tür der Bundesregierung“ in Berlin teil. Die Präsentation des Vereins ist jährlich integraler Teil der Präsentation am Verteidigungsministerium. Das BMVg steht im regelmäßigen Austausch mit dem Vorstand von QueerBw. Auf die Antwort zu Frage 2 b wird verwiesen.

Weitere Programme und Projekte bestehen nicht.

16. Wann, und inwiefern plant die Bundeswehr, neben den binären Geschlechtsformulierungen auch den dritten Geschlechtseintrag „divers“ in ihre interne und externe Kommunikation zu integrieren (bitte erläutern)?

Das Mindset der Diversität und LSBTI-Freundlichkeit wird in der externen Arbeitgeberkommunikation der Bundeswehr bereits konsequent umgesetzt.

- a) Wann, und inwiefern plant die Bundeswehr, den dritten Geschlechtseintrag „divers“ in ihren Vorschriftenkatalog zu integrieren (bitte erläutern)?

Die Zentrale Dienstvorschrift A-550/1 „Regelungsmanagement“ wird derzeit überarbeitet. Zukünftig werden Formulierungen in Regelungen des Geschäfts-

bereichs des BMVg die Gleichstellung der Geschlechter und nicht nur die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen.

- b) Wie plant die Bundeswehr, Personen des dritten Geschlechtseintrags „divers“ in ihren Einstellungsvoraussetzungen zu berücksichtigen (bitte erläutern)?

Die Personalplanung und die Einstellung von Soldaten/-innen (w/m/d) erfolgt nicht geschlechtsspezifisch. Für eine Einstellung sind die in der Soldatenlaufbahnverordnung für die einzelnen Laufbahnen festgelegten allgemeinen und grundsätzlichen Einstellungsvoraussetzungen ausschlaggebend. Zusätzlich zu den laufbahnbezogenen sind verwendungsbezogene Einstellungsvoraussetzungen festgelegt. Diese fokussieren primär auf psychologische Eignungsmerkmale und gesundheitliche Ausschlüsse. Eine geschlechterspezifische Zuordnung erfolgt nicht.

- c) Inwiefern wird sich eine Änderung der Kommunikation der Bundeswehr zur Berücksichtigung des dritten Personenstandseintrags „divers“ auf Einstellungstests sowie den Basis-Fitness-Test (BFT) und die Weisung Individueller Grundfertigkeiten (IGF) auswirken (bitte jeweils erläutern)?

Ist das Erfüllen spezieller körperlicher Anforderungen/spezifischer Standards für bestimmte Verwendungen erforderlich, sind diese einheitlichen Standards durch jede Person, sei sie männlich, weiblich, divers oder trans\*, zu erfüllen. Erwartet wird, dass transgeschlechtliche Soldatinnen und Soldaten nach abgeschlossener Transition generell die allgemeinen Fitnessstandards ihres angenommenen Geschlechts erfüllen. Bislang sind bezüglich des Personenstandseintrags „divers“ keine Änderungen in den Einstellungstest vorgesehen.

Die Forderungen der Individueller Grundfertigkeiten (IGF), die jede Soldatin und jeder Soldat erfüllen müssen, sind geschlechts-, alters- sowie Dienstgrad/Dienstposten unabhängig aufgestellt. Anpassungen sind daher nicht erforderlich.

Die Mindestleistungen des Basis Fitness Tests (BFT) sind gleichermaßen geschlechtsunabhängig. Es werden jedoch die über die Mindestleistungen hinausgehend erbrachten Leistungen, aufgrund der physiologisch bedingte Unterschiede von Männer und Frauen geschlechtsspezifisch berücksichtigt. Das zu erreichende Ergebnis (BFT-Note) trägt damit sowohl biologisch bedingten Leistungsspezifika aufgrund des Geschlechts als auch altersbedingten Leistungseinschränkungen der Getesteten Rechnung. Transgeschlechtliche Soldatinnen und Soldaten werden nach abgeschlossener Transition entsprechend ihres angenommenen Geschlechts für die BFT-Note bewertet. In der Phase der Transition erfolgt eine Befreiung zur Ablegung/Erfüllung der Mindestanforderungen.

Daher sind auch beim BFT keine Änderungen bezüglich des dritten Geschlechts zu erwarten.

17. Inwiefern nimmt sich die Bundeswehr andere Nationen zum Vorbild im positiven Umgang mit LSBTI-Personen in den eigenen Streitkräften (bitte erläutern)?

Das Zentrum Innere Führung führt diesbezüglich einen themenbezogenen Austausch mit anderen Nationen und Organisationen durch und nimmt regelmäßig

an internationalen Veranstaltungen zum Thema Umgang mit Vielfalt teil, um die eigenen Ansätze permanent zu überprüfen und weiterzuentwickeln.

18. Was ist der aktuelle inhaltliche und zeitliche Plan zur Fortsetzung der von der Bundesministerin der Verteidigung a. D. Dr. Ursula von der Leyen begonnenen Bemühungen um mehr Sensibilisierung und Akzeptanz für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Bundeswehr (bitte erläutern)?

Das BMVg beabsichtigt, die Sensibilisierung und Akzeptanz für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt über den Verein QueerBw in kommende Großveranstaltungen nach der Corona-Krise sichtbar einzubinden, um deren Wahrnehmung innerhalb und außerhalb der Bundeswehr weiter positiv zu fördern.

Mit dem Erlass des Fachkonzepts K – 3101/2 „Vielfalt und Inklusion“ wurden die strategischen Vorgaben seitens BMVg implementiert und damit die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass eine Umsetzung auf allen Ebenen der Bundeswehr erfolgen kann.

Die Inhalte dieses Fachkonzepts werden in verschiedenen Lehrgängen am Zentrum Innere Führung an Multiplikatoren und Fachpersonal weitergegeben.

Auf die Antworten zu den Fragen 2, 2c, 4 bis 6, 12 und 16 bis 17 wird verwiesen.





