

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Filiz Polat, Dr. Tobias Lindner, Agnieszka Brugger, Dr. Konstantin von Notz, Omid Nouripour, Katja Keul, Margarete Bause, Dr. Franziska Brantner, Kai Gehring, Uwe Kekeritz, Omid Nouripour, Cem Özdemir, Claudia Roth (Augsburg), Manuel Sarrazin, Dr. Frithjof Schmidt, Jürgen Trittin, Ottmar von Holtz, Monika Lazar, Dr. Irene Mihalic, Tabea Rößner und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Multikulturelle und multireligiöse Identität der Bundeswehr 2019

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/militaer-seelsorger-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-islam-konferenz.de/SharedDocs/Anlagen/DIK/DE/Downloads/LenkungsausschussPlenum/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).

Wir fragen die Bundesregierung:

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)?
 - 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?

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

Umgang mit religiöser Vielfalt

9. Auf welche Datengrundlage bezieht sich das BMVg für die Aussage, dass ca. 300 jüdische und ca. 3000 muslimische Soldatinnen und Soldaten Dienst in der Bundeswehr leisten?

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 aufzählen)?

10. Wie ist der aktuelle Verhandlungsstand bezüglich eines Staatsvertrages zwischen der Bundesrepublik Deutschland und dem Zentralrat der Juden in Deutschland zum Einsatz von Militär rabbinern in der Bundeswehr?
- a) Bis wann soll ein solcher Staatsvertrag zwischen der Bundesrepublik Deutschland und dem Zentralrat der Juden in Deutschland abgeschlossen werden?
- b) Bis wann sollen Militär rabbiner ihre Arbeit in der Bundeswehr auf Grundlage des noch zu verhandelnden Staatsvertrages zwischen der Bundesrepublik Deutschland und dem Zentralrat der Juden in Deutschland aufnehmen?
- c) Hält die Bundesregierung die vom Präsidenten des Zentralrats der Juden vorgeschlagene Zahl von ein bis zwei Militär rabbinern in der Bundeswehr für sachgerecht?
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?
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?

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?
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?
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?

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?
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)?
 - a) Über welche beruflichen Qualifikationen verfügen die dort angestellten Personen?
 - b) Welche Erkenntnisse hat die Bundesregierung über die Nutzung der ZASaG durch ratsuchende Soldatinnen und Soldaten muslimischen und jüdischen Glaubens?
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)?
18. Sofern das BMVg eine Arbeitsgruppe „Islamische Militärseelsorge“ gegründet haben sollte,
 - a) wie setzt sich dieser Arbeitskreis personell zusammen,
 - b) welche muslimischen Organisationen bzw. Religionsgemeinschaften und welche verbändeunabhängigen Muslime bzw. Musliminnen sind an der Arbeitsgruppe beteiligt,
 - c) welcher Aufgaben- und welcher Zeitplan wurden der Tätigkeit dieser Arbeitsgruppe zugrunde gelegt, und
 - d) 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?
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?

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?
- a) Wenn ja, mit welchem Ergebnis?
 - b) Wenn nein, warum nicht?

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)?
- a) Welche spezifischen Lehrgänge hat die ZKikK in den Jahren 2012 bis 2018 erarbeitet?
 - b) Wie viel Ausbildungspersonal hat die ZKikK in den Jahren 2012 bis 2018 wem zur Verfügung gestellt?
 - c) Welche Arbeitspapiere, Ausbildungshilfen und -konzepte bzw. Unterrichtsmaterialien hat die ZKikK in den Jahren 2012 bis 2018 entwickelt?
22. Wie viele Tagungen der Reihe „Coping with cultures“ hat die ZKikK in den Jahren 2012 bis 2018 durchgeführt?
- a) Wie viele Soldatinnen und Soldaten haben hieran teilgenommen?
 - b) Wurden hierzu auch zivile Expertinnen und Experten (z. B. von Migrantenorganisationen oder der kritischen Rassismusforschung) eingeladen, und wenn nein, warum nicht?
 - c) Hat die Bundeswehr über diese Veranstaltungsreihe öffentlich berichtet, und wenn nein, warum nicht?
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)?
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)?
25. Wie setzt sich das „Akademische Expertennetzwerk Interkulturelle Kompetenz/Interkulturelle Einsatzberatung“ der Bundeswehr zusammen?
- a) Welche Aufgaben hat dieses Expertinnen- und Expertennetzwerk?
 - b) Wie oft tagt dieses Netzwerk?
 - c) Wird die Öffentlichkeit über die Ergebnisse der Arbeit dieses Netzwerks unterrichtet, und wenn ja, wo, bzw. wie, und wenn nein, warum nicht?

Berlin, den 29. April 2019

Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion

