Du bist die Armee : diversity - was ist Vielfalt?

Autor(en): **Bühlmann, Marcel / Stoller, Maximilian**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Schweizer Soldat : die führende Militärzeitschrift der Schweiz**

Band (Jahr): **97 (2022)**

Heft 7-8

PDF erstellt am: **24.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-1006060

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Du bist die Armee: Diversity – was ist Vielfalt?

Seit einiger Zeit beleuchtet das VBS und auch die Armeeführung das Thema «Diversity» in der Armee. Die Truppe soll inklusiver und toleranter werden. Doch funktioniert der gewählte «Top-Down» Ansatz? Wir diskutierten erneut in unserem Format «Du bist die Armee» mit interessierten aktiven AdAs aus allen Ecken der Armee, die sich freiwillig für den Austausch gemeldet haben.

Zusammengefasst von Lt Marcel Bühlmann und Oblt Maximilian Stoller

Im Gesprächsforum «Du bist die Armee» können AdA frei ihre Meinung zum aktuellen Thema äussern. Der SCHWEIZER SOLDAT fasst im Anschluss die Inputs zusammen, um diese Gedanken mit der Armee zu teilen.

Immer mehr werden dienstleistende Frauen in den Mittelpunkt gestellt. Das Ziel: Sie sollen andere Frauen motivieren, sich auch für die Schweizer Armee zu entscheiden.

Doch was für die Armeeführung als effizientes Marketing funktioniert, hat oft Konsequenzen für die Person.Denn wenn einer Person immer eine Kamera folgt und ihre Leistungen als ausserordentlich dargestellt werden, wird die Akzeptanz innerhalb der Einheit nicht zwingend besser.

Die Folge ist, dass sich die Person noch mehr als sonst beweisen muss. Meist wollen es diese Personen nicht einmal.

Sie wollen dasselbe leisten und dadurch akzeptiert werden. Frauen braucht man nicht explizit hervorzuheben, sie gehören in die Gesellschaft wie Männer auch. Und als genau gleichwertig wollen sie auch gesehen werden. Das Marketing zu «Diversity» kann auch zu viel des Guten sein. Denn wer zu oft im Rampenlicht steht, wird nicht zwingend inkludiert, sondern kann auch isoliert werden.

Bilder: VBS

Frauen sollen anderen Frauen als Vorbild dienen. Das Marketing zu «Diversity» kann auch zu viel des Guten sein. Denn wer zu oft im Rampenlicht steht, wird nicht zwingend inkludiert sondern kann auch isoliert werden.

Was ist Diversity überhaupt?

Es drängt sich noch eine grundlegende Frage auf. Was meint eigentlich «Diversity»? In einem Versuch, diesen Begriff zu definieren, entstand relativ schnell ein Konsens zwischen den Teilnehmenden. «Diversity» heisst alle Menschen, unabhängig der politischen Einstellung, Hautfarbe, Religion und Sexualität.

In anderen Worten, eine diverse Armee ist eine Armee für alle. Das deckt sich mit Definition, die die Armee selbst erarbeitet hat. Nur wann wird das Forcieren der Diversität zum Stolperstein für die Auftragserfüllung?

Diese Frage muss sorgfältig abgewogen werden, denn der Zwang zum Militärdienst kann nur gerechtfertigt werden, solange die Armee primär ein Mittel der Sicherheits- und nicht der Sozialpolitik ist.

Natürlich dürfen Selektionskriterien für den Dienst nicht aufgrund von zufälligen beziehungsweise vorurteilsbehafteten Überlegungen abhängig sein, hingegen müssen wissenschaftlich und gesellschaftlich validierte Normen, die für die Auftragserfüllung relevant sind, umso mehr berücksichtigt werden.

Jegliche Selektion heisst im Umkehrschluss immer auch Ausschluss einiger Personen vom Dienst und diese Selektion muss sich gänzlich an den drei Kernaufträgen der Armee (Schützen, Kämpfen, Helfen) orientieren. Solange der Gedanke der Diversität damit im Einklang steht oder sogar die Auftragserfüllung fördert, ist er auch anzustreben.

Fachstelle Diversity

Die Armee schuf für das Thema Diversität eine eigene Fachstelle. Dies drängt die Frage auf, ob denn die Armee bisher nicht divers war oder gar diverse Menschen dis-

kriminiert hat? Hört man auf die Armee selbst, scheint dies der Fall zu sein. So wirkt die öffentliche Kommunikation zeitweise so, als ob man für vergangene Schandtaten etwas wieder gut zu machen hätte.

Selbstredend muss zum Beispiel der frühere Ausschluss von homosexuellen Männern aus dem Dienst als Resultat von diskriminierenden Wertvorstellungen gesehen werden. Ob dies hingegen eine Armee- oder eine Gesellschaftsfrage darstellt,bleibt unklar.

Für die Diskussionsgruppe entstand schnell ein Konsens: Die Armee ist nicht weniger divers oder diskriminierender als der Rest der Gesellschaft.

Denn genau dies ist doch DAS Verkaufsargument der Milizarmee. Ein Querschnitt der Gesellschaft. Weshalb die Armee diskriminierender sein sollte als die Gesellschaft, konnte sich niemand erklären.

Wann wird Diversity zum Stolperstein? Diese Frage muss sorgfältig abgewogen werden, denn der Zwang zum Militärdienst kann nur gerechtfertigt werden, solange die Armee primär ein Mittel der Sicherheits- und nicht der Sozialpolitik ist.

Was ist diskriminierend?

Doch ab wann ist etwas überhaupt diskriminierend? Ist es diskriminierend, dass es keinen TAZ mit weiblichem Schnitt gibt? Oder ist das die Folge eines langwierigen Beschaffungsprozesses, worin die Frauen noch nicht berücksichtigt wurden?

Der grosse Nachholbedarf ist an einigen Stellen offensichtlich. Was in Frage stellen lässt, ob die Armee für die beworbene Diversität überhaupt bereit ist. Weder ist eine gleichwertige Infrastruktur für Frauen noch ein klares Konzept für andere Ernährungsformen vorhanden.

Die strukturellen Grundlagen für eine breite Diversität in der Armee scheinen nur bedingt vorhanden zu sein, was weitere Fragen für die Zukunft eröffnet. Welche Diversität hat Priorität? Sexualität und Religion vor Ernährungsformen?

Auf welche Armee der Zukunft muss sich eine Beschaffung von heute einstellen? Aus jetziger Sicht bleiben mögliche Antworten nur theoretische Konzepte ohne echte Vorhersagekraft, was eine der gesellschaftlichen Diversität gerecht werdende Planung deutlich erschwert.

Prioritäten

In der angeregten Diskussion fiel auf, dass die Armee eigentlich andere akute Probleme hat als die plakative Diversität.

Die Vereinbarkeit von Familie und WK ist nicht gegeben. Vor allem wenn beide Elternteile Dienst leisten, was bei einem höheren Frauenanteil eine logische Folge wäre. Abgesehen von der Möglichkeit den Dienst zu verschieben, bietet die Armee wenig Auswege.

Hingegen meinen kritische Stimmen, dass die Flexibilisierung der Gesellschaft gar nicht das Problem der Armee sei. Doch können wir uns diese unflexible Haltung überhaupt noch leisten?

Die ersten Fragen, welche durch mehr Diversität entstehen, eröffnen sich also bereits heute. Weshalb wir es als zynisch empfinden, sich jetzt mit noch mehr Diversität zu brüsten.

Eigentlich sind bereits jetzt zu viele Probleme ungelöst und diese können auch mit gutem Marketing nicht wegradiert werden. Die Tatsache, dass die AdA alles zum Thema «Diversity» und dessen Umsetzung in der Armee über die Medien erfahren, hilft sicherlich auch nicht breite Unterstützung zu schaffen. Eine gelungene interne Kommunikation sieht anders aus.

Fazit

Abschliessend möchten wir festhalten, dass sich die Armee alles andere als verdrehen oder verstecken muss. Es gibt wohl keine Organisation in der ganzen Schweiz die so divers und offen ist wie die Armee.

Der persönliche Hintergrund spielt keine Rolle und die Schicksalsgemeinschaft ist eine starke Integrationsmaschine. Selbstverständlich bestätigt in der Armee wie auch sonst die Ausnahme die Regel.

Deshalb gilt es genau in diesen Ausnahmefällen hinzuschauen und im Sinne des zwischenmenschlichen Respekts zu handeln. Genau so wie es sowieso Teil des Selbstverständnisses jeder Führungsperson sein sollte.

Allgemein muss die Strategie der Armee in Bezug auf Diversität greifbarer und glaubwürdiger werden, sie soll von Berufsmilitärs genau wie auch von der Miliz getragen werden. Nicht Top-Down durch die Verwaltung, sondern gemeinsam als Korps.

Deine Stimme zählt

Wir wollen wissen was Soldaten zum Thema «Dienstpflichtmodelle» denken. Soll alles beim Alten bleiben? Wo braucht es Flexibilität? Soll der Militärdienst dem Zivildienst gleichgestellt sein?

Alle aktiven Miliz- und Berufssoldaten können sich für die nächsten Diskussionsrunde bewerben. Datum: 26.11.2022/ 14.00 bis 17.00 Uhr im Raum Zürich.

Anmeldung via E-Mail an frederik.besse@schweizer-soldat.ch