

# Diversity : Armee ist ein gutes Beispiel

Autor(en): **Karrer, Dominic**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **95 (2020)**

Heft 12

PDF erstellt am: **27.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-914487>

## **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.

# Diversity: Armee ist ein gutes Beispiel

Das Echo war gross als die VBS-Vorsteherin Viola Amherd und der CdA Thomas Süssli bekannt gaben, dass die Schweizer Armee ab April 2019 über eine «Fachstelle Diversity Schweizer Armee» verfügt. Ein Bericht über Erfolge, aber auch über einen noch langen Weg.

Gfr Dominic Karrer

Unsere Gesellschaft hat sich in den letzten Jahren stark verändert: Die kulturellen Hintergründe, Lebenskonzepte und Lebenseinstellungen sind vielfältiger geworden, damit verbunden, ist das Konfliktpotenzial ebenfalls gestiegen.

«Wenn sich alle Angehörigen der Armee mit Respekt, Solidarität und Toleranz in jeder Situation begegnen würden, dann bräuhete es die Fachstelle nicht», erklärt Marina Veil, Leiterin der Fachstelle Diversity der Schweizer Armee. «Zwar gibt es immer wieder positive Rückmeldungen, aber es melden sich auch Personen, die im Militärdienst Diskriminierung erleben».

In einer Zwangsgemeinschaft, wo von den Mitgliedern Abstriche beim Komfort und der Privatsphäre gefordert und stressige Situationen Alltag sind, kann das leider relativ schnell passieren. Eine von Veils Aufgaben ist es, Lösungsansätze für die

Miliz auszuarbeiten und Wege aufzuzeigen, wie solche Situationen präventiv verhindert werden können.

## Aufklären, beraten und informieren

Seit der Schaffung der Fachstelle hat Veil eine grosse Anzahl Fälle aktiv begleitet. «Als Fall registriert wird alles, was personenbezogen ist und weit mehr als einer simplen Abklärung bedarf», sagt Veil.

«Beim Grossteil der bisherigen Fälle handelt es sich um Transmenschen oder Personen mit einer körperlichen Beeinträchtigung, die ihren Militärdienst gerne antreten oder weiterführen möchten. Für sie tätige ich dann jeweils verschiedene Abklärungen, wo und wie sie eingesetzt werden können. Anschliessend schreibe ich einen Bericht zuhanden einer Besonderen Untersuchungskommission des Militärärztlichen Dienstes, die dann über die


Diensttauglichkeit befinden» Dieser Prozess und die damit verbundene Zusammenarbeit mit dem Kommando Rekrutierung und dem Militärärztlichen Dienst haben sich bisher gut bewährt. Denn bis Ende 2019 galten Transmenschen per se als Doppel UTs und konnten nur mit einem Rekursverfahren eine Diensttauglichkeit beantragen.

«Auch wenn dies nicht explizit zu meinem Aufgabenportfolio gehört, so stelle ich den Anspruch an mich selber, diese Personen auch langfristig zu begleiten. Denn es ist mir ein Anliegen, von ihren Erlebnissen und Erfahrungen und auch jenen der involvierten Kader profitieren zu können und als Konsequenz daraus Lehren und Verbesserungspunkte für die gesamte Milizarmee erarbeiten und implementieren zu können», so Veil.

Marina Veil ist daher nicht nur Ansprechperson für die Direktbetroffenen, sondern auch für die Miliz- und Berufskader, die Fragen rund um das Thema Diversity Management in der Armee haben.

## Nominierung und Kooperation

Die Bemühungen von Bundesrätin Viola Amherd und CdA Thomas Süssli für das Thema Diversity nahm auch der Verein Swiss Diversity Award wahr. Dieser vergibt seit 2018 Organisationen und Einzelpersonen einen Preis für ihr Engagement für eine diverse Gesellschaft in der Schweiz. Michel Rudin, Vize-Präsident von Swiss Diversity-Award erklärt die Nomination so: «Gerade, weil die Armee als eher konservativ gilt, unterstützen wir ihre Bemühungen und mit der Nomination wollten wir dem Rechnung tragen und hoffen natürlich, dass andere Unternehmen und Organisationen dem guten Beispiel der Armee folgen.»

Marina Veil freute sich zwar über die Nominierung, für sie ist aber klar, dass der Armee noch ein langer Weg bevorsteht und zieht einen Vergleich: «Bei der Israeli-schen Armee sind Rollstuhlsoldaten, ein-armige Offizierinnen und Autisten ganz normaler Alltag. Bei uns sind dies zurzeit Ausnahmen. Dabei möchten die meisten von ihnen einfach nur ganz normal ihren Beitrag zur Sicherheit unseres Landes leisten, ohne gross aufzufallen», so Veil. Sie ist davon überzeugt, dass alle von einer solchen Inklusion profitieren könnten. 



In Reih und Glied und trotzdem unterschiedlich: Diversity in der Armee.