



Bundesministerium
der Verteidigung

Vielfalt und Inklusion in der Bundeswehr

Ergebnisse der Studie „Bunt in der Bundeswehr?“



BUNDESWEHR



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
1. Zusammenfassung der wichtigsten Befragungsergebnisse	7
2. Die Studie „Bunt in der Bundeswehr?“	9
3. Wie „bunt“ ist die Bundeswehr?	13
4. Inklusionsklima in der Bundeswehr	17
5. Arbeitsbelastung und Belastungsfolgen in der Bundeswehr	21
6. Diskriminierungsrisiko in der Bundeswehr	25
7. Stereotypisierung in der Bundeswehr	29
8. Handlungsfelder für eine diverse Bundeswehr der Zukunft	33
9. Literatur	34

Vorwort

Liebe Soldatinnen und Soldaten,
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
liebe Leserinnen und Leser,

warum ist eine „bunte Bundeswehr“ so wertvoll?

Da fallen mir drei wichtige und ein überragend wichtiger Grund ein. Erstens: Je vielfältiger und inklusiver unsere Bundeswehr ist, desto mehr Talente spricht sie an. Und guten Nachwuchs braucht unsere Bundeswehr. Zweitens: Unsere Gesellschaft ist bunt. Ist unsere Bundeswehr ebenso bunt, erhöht das ihre gesellschaftliche Akzeptanz. Drittens: Aus vielen Studien wissen wir, dass vielfältige Teams produktiver und erfolgreicher sind und die besseren Entscheidungen treffen. Und genau das gehört zu unserem Selbstverständnis: Uns stetig verbessern zu wollen.

All das sind wichtige Gründe für eine bunte Bundeswehr. Entscheidend ist jedoch ein anderer Grund: Denn die Voraussetzung für gelebte Vielfalt und Inklusion ist die Gleichstellung aller Menschen – unabhängig davon, wen sie lieben und woran sie glauben, wie alt sie sind, welche Hautfarbe sie haben und wo ihre Wurzeln liegen, ob mit oder ohne Behinderung oder Einschränkung, ob Frau, Mann, divers... Und die Gleichstellung ist mehr als nur ein wünschenswertes politisches Ziel. Sie ist ein Menschenrecht. Unsere Bundeswehr kämpft für dieses Recht, kämpft für unsere offene und vielfältige Gesellschaft. Und die Werte, für die sie kämpft, muss sie auch leben.

Die vorliegende Studie untersucht in Ausschnitten, wo wir hier stehen. Ihre Ergebnisse zeigen Licht und Schatten, für mich zu viel Schatten. Zwar ist es gut, dass in der Bundeswehr alle Vielfaltsgruppen weitgehend gleichmäßig in die Arbeit eingebunden werden und die Arbeitsbelastungen weitgehend gleichmäßig verteilt sind. Jedoch muss es uns zu denken geben, dass in der Bundeswehr viele Men-



schen mit Vorurteilen, Stereotypen und Diskriminierung zu kämpfen haben.

Das müssen wir gemeinsam ändern. Wenn dumme Sprüche fallen, müssen wir widersprechen. Wenn eine Kameradin oder ein Kamerad schlecht behandelt und ausgegrenzt wird, müssen wir einschreiten. Und auch wenn es unbequem ist, muss sich jede und jeder Einzelne von uns hinterfragen: Was kann ich selbst besser machen, damit sich in unserer Bundeswehr alle Menschen gleichermaßen zuhause fühlen. Dabei gilt: Wer selbstbewusst ist, ist offen für Kritik. Wer stark ist, kann Schwäche eingestehen. Und wer besser werden will, kehrt zuerst vor dem eigenen Kasernentor.

Für eine vielfältige und inklusive, für eine bunte Bundeswehr!

Ihre

Christine Lambrecht



1. Zusammenfassung der wichtigsten Befragungsergebnisse

Als einer der größten Arbeitgeber im öffentlichen Dienst ist die Bundeswehr ein wesentlicher Bestandteil unserer vielfältigen Gesellschaft. Es überrascht daher nicht, dass Angehörige aller Geschlechter und vieler Altersgruppen ein berufliches Zuhause in der Bundeswehr finden. Hinzu kommen Anhänger einer Vielzahl von Glaubens- und Religionsgemeinschaften, Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, Menschen mit und ohne Behinderung oder Einschränkungen und Menschen unterschiedlicher sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität.

Eine genaue Untersuchung dieser Vielfaltsgruppen belegt, dass die Bundeswehr nicht nur für Vielfalt steht, sondern auch für Zugehörigkeit und Teilhabe und damit für zentrale Aspekte gelungener Inklusion. Dies bedeutet konkret, dass es bei der Teilhabe an Entscheidungsprozessen, an wichtigen Informationen oder auch am allgemeinen Arbeitskontext keinen Unterschied macht, welcher Vielfaltsgruppe jemand zugehörig ist. Fast alle untersuchten Gruppen (z.B. Menschen mit und ohne Migrationshintergrund) berichten hier von vergleichbaren Verhältnissen.

Auch bei der Verteilung von Arbeitsbelastungen (z.B. Arbeitsfülle und Arbeitszeit) und den Belastungsfolgen (z.B. Burnout-Symptome) sprechen die Ergebnisse der Studie eine eindeutige Sprache. Zwar ergeben sich zwischen einzelnen Vielfaltsgruppen geringe Unterschiede, jedoch bewegen sich fast alle Gruppen innerhalb der unauffälligen Bereiche. Im Vergleich zur allgemeinen Bevölkerung bestehen damit keine nennenswert erhöhten Arbeitsbelastungen oder Belastungsfolgen.

Ein anderes Bild zeigt sich bei der Häufigkeit erlebter Diskriminierung. Jede der untersuchten Vielfaltsgruppen ist von Diskriminierung betroffen. Jedoch berichten die Gruppen der Frauen und der Menschen mit Behinderung oder Einschränkungen

hierbei häufiger von wahrgenommener Diskriminierung, als vergleichbare Gruppen in der Arbeitswelt außerhalb der Bundeswehr.

Weiterhin zeigt die Studie, dass ein wesentlicher Anteil der Bundeswehrangehörigen anderen Menschen alleine aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu bestimmten Gruppen bestimmte Eigenschaften zuschreibt. Besonders häufig finden sich solche Stereotype für das Merkmal „Geschlecht“, wobei Männern von vielen Bundeswehrangehörigen pauschal eine bessere Führungsfähigkeit und eine höhere Leistungsfähigkeit zugeschrieben wird.

Handlungsfelder ergeben sich folglich bei der Diskriminierung von Frauen, bei der Diskriminierung von Menschen mit Behinderung oder Einschränkungen, bei den verbreiteten Stereotypen und für diverse Bundeswehrangehörige. Die festgestellten Defizite sind Auftrag und Verpflichtung zugleich.



2. Die Studie „Bunt in der Bundeswehr?“



Die Studie „Bunt in der Bundeswehr?“ auf einen Blick

- Erste Studie zu sechs Kerndimensionen der Vielfalt innerhalb der Bundeswehr
- Befragung aller Organisationsbereiche der Bundeswehr
- Fragebogenerhebung mit 13.512 ausgefüllten Fragebogen (Rücklaufquote: 27%)
- Einbeziehung von zivilen und militärischen Bundeswehrangehörigen
- Erstmals repräsentative Daten zu Vielfalt und Inklusion in der Bundeswehr

Als Unterzeichnerin der Initiative „Charta der Vielfalt“ bekennt sich die Bundeswehr als Arbeitgeber gemeinsam mit 3.500 anderen Organisationen in Deutschland zur Wertschätzung und Förderung der Vielfalt in der Arbeitswelt (Charta der Vielfalt, 2012). Um der hiermit verbundenen Verantwortung gerecht zu werden, wurde neben dem Angebot einer zentralen Ansprechstelle „Diskriminierung und Gewalt in der Bundeswehr“, das Referat P III 4 „Chancengerechtigkeit und Vielfalt“ im Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) eingerichtet. Seine Aufgabe besteht darin, den Umgang mit der Vielfalt in der Bundeswehr zu gestalten, Hindernisse auf dem Weg zu einer vielfältigeren Bundeswehr zu identifizieren und auf chancengerechte Verhältnisse hinzuwirken. Die Studie „Bunt in der Bundeswehr?“ wurde beauftragt, um eine Datenbasis für die Identifizierung von Handlungs- und Optimierungsbedarf zur Erreichung dieser Ziele zu liefern. Dabei standen drei übergeordnete Fragestellungen im Mittelpunkt der Untersuchung:

1. Wie vielfältig ist die Bundeswehr?
2. Wie gut gelingt Inklusion in der Bundeswehr?
3. Wo besteht Verbesserungsbedarf?

Ganzheitliches Verständnis von Vielfalt

Eine Basis für die Arbeit des Referates P III 4 bildet das Fachkonzept K-3101/2 „Vielfalt und Inklusion“, welches die Grundlagen und Ziele des Vielfaltsmanagements für den gesamten Geschäftsbereich BMVg erläutert. Der Begriff „Vielfalt“ beschreibt hier Unterschiede zwischen Menschen, die auf den folgenden sechs Kerndimensionen der Vielfalt beruhen:

- a. Geschlecht
- b. Alter
- c. Behinderung
- d. Ethnische und kulturelle Zugehörigkeit
- e. Religion und Weltanschauung
- f. Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung.

Angelehnt an die Charta der Vielfalt folgt dieser Ansatz den Zielen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und des Soldatinnen- und Soldaten Gleichbehandlungsgesetzes (SoldGG). Beide Gesetze haben zum Zweck, bestimmte Kerndimensionen vor Benachteiligung zu schützen und Diskriminierung zu verhindern. Auch die Studie „Bunt in der Bundeswehr?“ reduziert die Vielfalt von Menschen nicht auf ein einziges Merkmal, sondern berücksichtigt erstmals alle sechs Kerndimensionen der Vielfalt und geht innerhalb dieser Kerndimensionen auf insgesamt 28 Untergruppen genauer ein.

Umfangreicher Fragebogen zu Vielfalt in der Bundeswehr

Diesem ganzheitlichen Ansatz folgt auch der anonyme Fragebogen der Studie, welcher in Papierform an die Bundeswehrangehörigen verschickt wurde. Zur Beantwortung der ersten Forschungsfrage („Wie vielfältig ist die Bundeswehr?“) wurden die Teilnehmenden zu Beginn des Fragebogens gebeten, verschiedene Angaben zu ihrer Vielfalt zu machen (z.B. zur sexuellen Orientierung oder zum Migrationshintergrund). Hierbei wurde sichergestellt, dass jede der sechs Kerndimensionen ausreichend Berücksichtigung findet. Für die Kerndimension

Geschlecht beispielsweise konnten die Befragten neben männlich und weiblich auch eine dritte Geschlechterkategorie auswählen (im Folgenden als divers bezeichnet). Für die Kerndimension sexuelle Orientierung standen neben der Kategorie heterosexuell insgesamt fünf weitere Kategorien zur Verfügung (homosexuell, asexuell, bisexuell, intersexuell und sonstige sexuelle Orientierungen).

Für die Beantwortung der Forschungsfragen zur Inklusion in der Bundeswehr und zu einem möglichen Verbesserungsbedarf wurden verschiedene Fragenkataloge in die Studie aufgenommen, die teilweise auch in anderen öffentlichen Einrichtungen Verwendung finden und durch unabhängige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler entwickelt wurden. Hierzu gehört der COPSOQ-Fragebogen (Nübling et al. 2005) zu Arbeitsbelastungen

(z.B. Mobbing) und Belastungsfolgen (z.B. Burnout) und der MBIE-Inklusionsfragebogen zu verschiedenen Aspekten der Inklusion am Arbeitsplatz (Mor Barak, 2016). Einzelne Fragen wurden auch an die deutschlandweite Befragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) angelehnt (Beigang et al. 2017).

Repräsentative Stichprobe für die Bundeswehr

Die Stichprobenziehung der Studie orientierte sich an den verschiedenen Organisationsbereichen der Bundeswehr (siehe Abbildung 1), die sich bei den alltäglichen Arbeitsbedingungen mitunter deutlich voneinander unterscheiden. Diese Vorgehensweise hatte zum Ziel, eine repräsentative Stichprobe für die gesamte Bundeswehr zu erhalten, welche die Besonderheiten der einzelnen Organisationsbereiche berücksichtigt.

Bundesministerium der Verteidigung (BMVg)				
Bundeswehr	Streitkräfte	Teilstreitkräfte	Heer	Einsatzführungs- kommando der Bundeswehr*
			Luftwaffe	Luftfahrtamt der Bundeswehr*
			Marine	Planungsamt der Bundeswehr*
		Zentraler Sanitätsdienst		Führungsakademie der Bundeswehr*
		Streitkräftebasis		Zentrum Innere Führung*
		Cyber- und Informationsraum		
		Bundeswehr- verwaltung	Personal	
	Ausrüstung, Informationstechnik und Nutzung			
	Infrastruktur, Umweltschutz und Dienstleistungen			
	Rechtspflege			
	Militärseelsorge			

Abbildung 1: Organisationsbereiche der Bundeswehr

Anmerkungen: * = dem Bundesministerium der Verteidigung direkt unterstellte Dienststellen

Für jeden ausgewählten Organisationsbereich wurde eine Mindestanzahl von Bundeswehrangehörigen festgelegt, die aus statistischen Gesichtspunkten für eine repräsentative Befragung des jeweiligen Organisationsbereiches notwendig ist. Ausgehend von dieser Mindestanzahl und einer geschätzten Rücklaufquote wurden Angehörige der Organisationsbereiche nach dem Zufallsprinzip ausgewählt, die den Fragebogen per Dienstpost erhielten. Berücksichtigt wurden sowohl Soldatinnen und Soldaten als auch zivile Bundeswehrangehörige. Dem Fragebogen beigelegt war ein Anschreiben, welches den Hintergrund und die Fragestellung der Studie erklärte. Mit einem anonymen Rückumschlag schickten die Teilnehmenden den ausgefüllten Fragebogen an das Streitkräfteamt zurück, wo die Studie ausgewertet wurde. Sowohl die Erhebung als auch die Speicherung der Studiendaten erfolgte nach den Vorgaben

des Bundesdatenschutzgesetzes. Eine Rückverfolgung der Fragebögen zu einzelnen Personen in der Bundeswehr war damit ausgeschlossen. Die Teilnahme an der Studie war anonym, freiwillig und hatte keine beruflichen Vor- oder Nachteile für die Befragten. Flankierend wurde die Beteiligung an der Studie durch interne Kommunikationsmaßnahmen (Intranet) unterstützt.

Nach der Erhebung im Mai 2019 sind 13.512 bearbeitete Fragebogen eingegangen, was einer Rücklaufquote von 27% entspricht. Diese ist als durchschnittlich für Befragungen innerhalb des GB BMVg einzuschätzen. Neben der gesamten Rücklaufquote ist die Repräsentativität der erhobenen Daten entscheidend. Diese konnte vorliegend festgestellt werden.



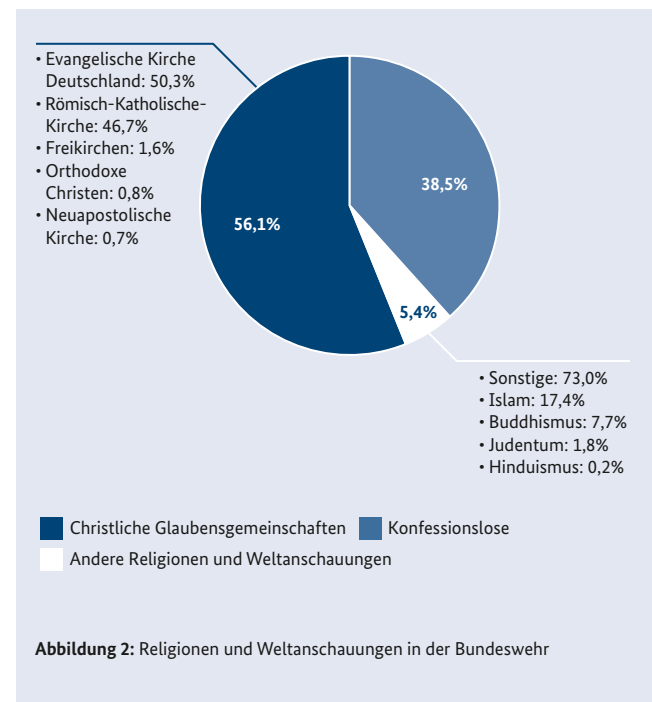


3. Wie „bunt“ ist die Bundeswehr?

Die Daten der Studie „Bunt in der Bundeswehr?“ geben detailliert Auskunft über die Vielfalt der Organisation.

Insgesamt 8,9% der Bundeswehrangehörigen haben in der Studie einen Migrationshintergrund angegeben. Dieser Wert liegt etwas unter dem Prozentwert der Bundesverwaltung (inklusive BMVg), der nach einer aktuellen Studie der Beauftragten für Migration, Flüchtlinge und Integration und des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung auf 12% geschätzt wird (Ette et al. 2020).

Darüber hinaus finden neben konfessionslosen Menschen (38,5%) und Angehörigen christlicher Glaubensgemeinschaften (56,1%) auch Buddhisten, Hindus, Juden, Muslime und Menschen anderer Religionen und Weltanschauungen ein berufliches Zuhause in der Bundeswehr (5,4%).



i Migrationshintergrund

Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt (Destatis, 2018).

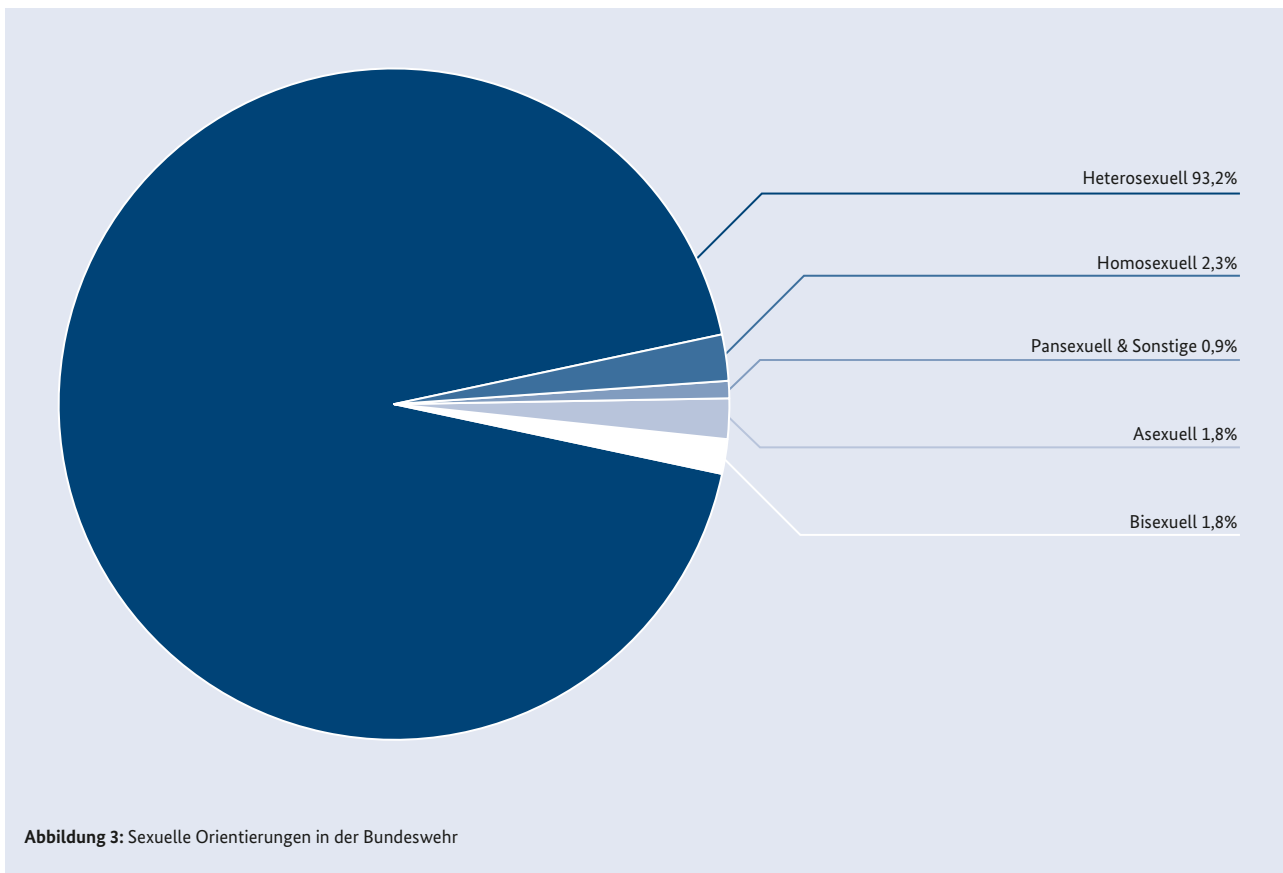
Innerhalb der christlichen Glaubensgemeinschaften nimmt die Evangelische Kirche Deutschland den größten Raum ein. Mitglieder der Neuapostolischen Kirche, Orthodoxe Christen oder Freikirchen stellen die kleinsten Gruppen dar.

Innerhalb nicht-christlicher Religionen und Weltanschauungen sind neben den sonstigen Gruppen¹ besonders die muslimischen Bundeswehrangehörigen vertreten, gefolgt von Buddhisten. Die kleinste Gruppe machen die Hindus aus (siehe Abbildung 2).

i Sexuelle Orientierung

Bei der sexuellen Orientierung kann zwischen hetero-, homo-, bi-, pan- und asexuellen Menschen unterschieden werden. Heterosexuelle Menschen fühlen sich sexuell und romantisch zu dem jeweils anderen Geschlecht hingezogen, bisexuelle Menschen haben sexuelles und romantisches Interesse an Frauen und Männern gleichermaßen. Homosexuelle Menschen hingegen fühlen sich nur zum eigenen Geschlecht hingezogen. Asexuelle Menschen haben in der Regel kein Interesse an körperlicher Sexualität mit anderen Menschen, können aber durchaus romantische Beziehungen führen. Pansexuelle Menschen haben keine Präferenz sowohl bei dem Geschlecht als auch bei der Geschlechtsidentität des Partners. Sie fühlen sich damit zu Cis- und Trans*-Menschen gleichermaßen hingezogen. (<https://www.antidiskriminierungsstelle.de>)

¹ Neben einer Vorauswahl von insgesamt 10 Religionen und Weltanschauungen stand den Befragten auch eine Kategorie „Sonstige“ zur Verfügung.



Geschlechtsidentität (Cis- und Trans*-Menschen)

Trans*-Menschen fühlen sich nicht dem biologischen Geschlecht ihrer Geburt zugehörig, sondern einem anderen Geschlecht. Bei Cis-Menschen ergibt sich keine Abweichung zwischen dem biologischen Geschlecht bei Geburt und der empfundenen Geschlechterzugehörigkeit.

(<https://www.antidiskriminierungsstelle.de>)



Drittes Geschlecht (divers)

In einigen Fällen kann das Geschlecht eines Menschen bei Geburt aus biologischer Sicht nicht eindeutig als weiblich oder männlich zugeordnet werden. Unter Anderem für diesen Fall sieht das Personenstandsgesetz seit 2018 auch den Eintrag „divers“ vor (§22 PStG Abs. 3). Die Zugehörigkeit zu diesem dritten Geschlecht ist jedoch unabhängig von der subjektiven Geschlechtsidentität eines Menschen. Wie Männer und Frauen können diverse Personen also sowohl zu den Trans*- als auch zu den Cis-Menschen gehören.

(<https://www.antidiskriminierungsstelle.de>)



Vielfältig ist auch das Spektrum sexueller Orientierungen. Die Mehrheit der Bundeswehrangehörigen stuft sich als heterosexuell ein, jedoch arbeiten auch Homosexuelle, Asexuelle, Bisexuelle und Menschen mit anderen sexuellen Orientierungen in der Bundeswehr (siehe Abbildung 3).

Bundeswehrangehörigen reichte von 16 Jahren bis zur Alterskategorie >60 Jahre.

Bei der geschlechtlichen Identität konnte festgestellt werden, dass sich insgesamt 1,5% der Bundeswehrangehörigen als Trans*-Menschen bezeichnen.

Zusätzlich kann festgehalten werden, dass alle rechtlich anerkannten Geschlechtergruppen in der Bundeswehr vertreten sind.

Neben weiblichen (23,9%) und männlichen Bundeswehrangehörigen (76,0%), die an der Studie teilgenommen haben, geben 0,1% der Befragten an, dass eine eindeutige Zuordnung zu „weiblich“ oder „männlich“ bei Geburt aus biologischer Sicht nicht möglich war und wählen deshalb die dritte Geschlechterkategorie (im Bericht als divers bezeichnet). Das Altersspektrum der befragten



4. Inklusionsklima in der Bundeswehr

Der Weg zu chancengerechten Verhältnissen in einer Organisation besteht grundsätzlich in der Förderung einer vielfältigen und „bunten“ Belegschaft. Darüber hinaus ist es jedoch auch wichtig, faire Verhältnisse zu schaffen, von denen alle gleichermaßen profitieren können. Würde sich beispielsweise zeigen, dass Bundeswehrangehörige mit Behinderungen oder Einschränkungen nur selten zu wichtigen Arbeitsbesprechungen eingeladen werden, wäre dies ein deutliches Zeichen für Defizite bei der Inklusion dieser Gruppe. Nur wenn die Zugehörigkeit zu einer Vielfaltsgruppe im Alltag tatsächlich keinen Unterschied macht, kann von einer gelungenen Inklusion ausgegangen werden.

Um dies genauer zu untersuchen, wurde das Inklusionsklima in der Bundeswehr ermittelt. Hinter diesem

Begriff verbirgt sich die Annahme, dass Inklusion dann gelingt, wenn Bundeswehrangehörige unabhängig von ihrer Vielfalt bei wichtigen Entscheidungen mitwirken können (Faktor Entscheidungen), von ihrer Umgebung aktiv in das alltägliche Arbeitsgeschehen eingebunden werden (Faktor Arbeitsgeschehen) und über wichtige Ereignisse informiert werden (Faktor Informationen). Zusammen ergeben diese drei Faktoren den Inklusionsindex (vgl. Mor Barak, 2016).

Um die Vielfalt der Bundeswehr bestmöglich darzustellen, wurden in jeder der sechs Kerndimensionen (siehe Kapitel 2) verschiedene Untergruppen gebildet. Anschließend erfolgte für jede dieser Gruppen eine Berechnung des Inklusionsindex. Über einen Vergleich der Indexwerte in Varianzanalysen konnte



Inklusionsindex

Als ein wichtiges Maß für Inklusion in der Bundeswehr wird der Inklusionsindex aus 15 verschiedenen Fragen berechnet. Jeweils fünf der Fragen lassen sich einem von drei Faktoren zuordnen. Der Faktor Entscheidung beinhaltet Fragen, inwieweit Bundeswehrangehörige in wichtige Entscheidungen auf ihrer Arbeitsebene und auch auf höheren Hierarchieebenen einbezogen werden. Bei dem Faktor Arbeitsgeschehen sollten die Befragten angeben, inwieweit sie in Besprechungen oder Aktivitäten bei der Arbeit eingebunden werden. Fragen dazu, ob man regelmäßig wichtige Informationen erhält oder von Änderungen erfährt, gehören zum Faktor Informationen. Jeder Faktor enthält zusätzlich Fragen, die den sozialen Bereich außerhalb der alltäglichen Arbeit betreffen. Der Inklusionsindex kann Werte zwischen 0 und 100 annehmen, wobei der Durchschnitt in der Bundeswehr 52,7 beträgt. Der statistisch unauffällige Bereich der Bundeswehr liegt zwischen 34,7 und 70,7. Insgesamt gilt: je höher der Wert, desto besser das Inklusionsklima.



Varianzanalysen

Viele der hier berichteten Studienergebnisse bauen auf Varianzanalysen auf. Über diese statistischen Testverfahren kann geprüft werden, ob sich die Ausprägung (Mittelwerte) einer bestimmten Zielvariable (z.B. Inklusionsindex) zwischen verschiedenen Gruppen unterscheidet (z.B. Männer und Frauen). Da es häufig der Fall ist, dass die Ausprägung einer Zielvariablen nicht nur von einem, sondern von vielen Faktoren beeinflusst wird, wurden bei dem Vergleich der Vielfaltsgruppen bestimmte Faktoren kontrolliert. Hierzu gehören das Alter, der Status (Soldatinnen, Soldaten, Beamtinnen, Beamte und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) und verschiedene Hierarchieebenen. Diese Parallelisierung macht die Stichproben zwar deutlich kleiner, stellt jedoch sicher, dass nur solche Bundeswehrangehörigen miteinander verglichen werden, die ein ähnliches Alter, einen ähnlichen Status und eine ähnliche Hierarchieebene besitzen (vgl. „statistisches Matching“ bei Bacher, 2002).

dann festgestellt werden, ob bestimmte Gruppen bessere oder schlechtere Inklusion erfahren. Das folgende Beispiel soll dies verdeutlichen: für die Kerndimension Geschlecht wurden die Studienteilnehmenden in drei Gruppen eingeteilt: Frauen, Männer und Menschen mit diversem Geschlecht. Anschließend wurde der Inklusionsindex für jede dieser drei Gruppen berechnet, um zu prüfen, ob Unterschiede bei der Inklusion dieser Gruppen bestehen. Der Inklusionsindex kann Werte zwischen 0 und 100 annehmen, wobei der Durchschnitt für die Bundeswehr 52,7 beträgt. Der statistisch unauffällige Bereich für die Bundeswehr liegt zwischen 34,7 und 70,7.

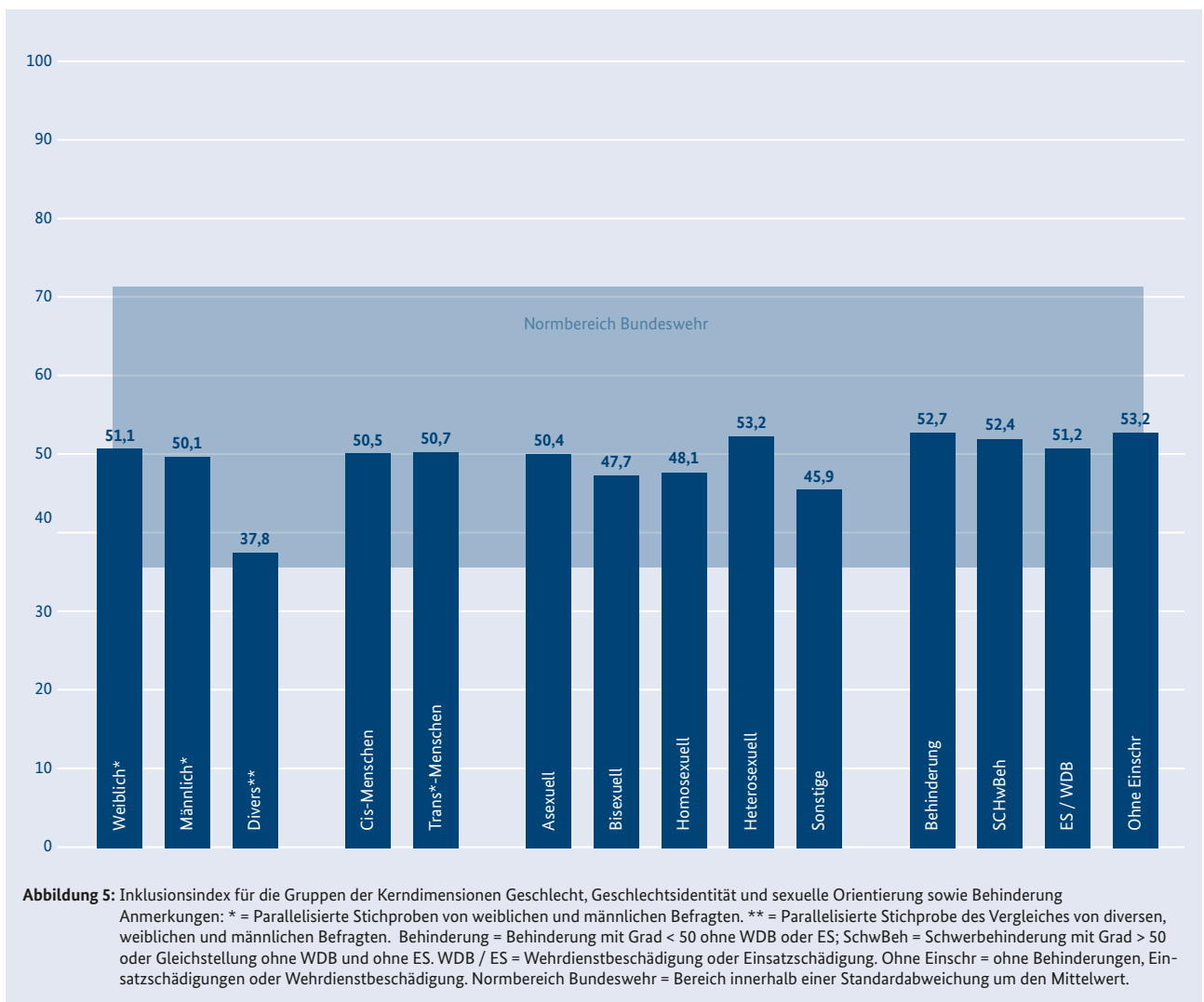
Vergleicht man den Inklusionsindex der insgesamt 28 Untergruppen, wird deutlich, dass alle untersuchten Gruppen innerhalb des durchschnitt-

lichen Bereiches der Bundeswehr liegen (siehe Abbildungen 4 und 5) und es nur minimale Unterschiede zwischen den Vielfaltsgruppen gibt. Statistische Testverfahren (Varianzanalysen) belegen, dass diese Unterschiede nicht relevant sind.

Die Ergebnisse sprechen dafür, dass die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Vielfaltsgruppe keinen Einfluss auf die Teilhabe an wichtigen Informationen, auf die Einbindung in wichtige Entscheidungen und auch auf den Einbezug in das alltägliche Arbeitsgeschehen hat. Obwohl die Bundeswehrangehörigen mit diversem Geschlecht mit dem Inklusionsindex von 37,8 noch im durchschnittlichen Bereich der Organisation liegen, zeigen sie den geringsten Wert aller Vielfaltsgruppen.



Abbildung 4: Inklusionsindex für die Gruppen der Kerndimensionen Alter, Ethnische und kulturelle Zugehörigkeit, Religion und Weltanschauung
Anmerkung: MigrHint = Migrationshintergrund; EKD = Evangelische Kirche Deutschland; RK = Römisch-Katholische Kirche; Sonstige Chr = sonstige christliche Religionsgemeinschaften; Sonstige = sonstige Religionen und Weltanschauungen (hier auch Buddhisten, Hindus und Juden). Normbereich Bundeswehr = Bereich innerhalb einer Standardabweichung um den Mittelwert.





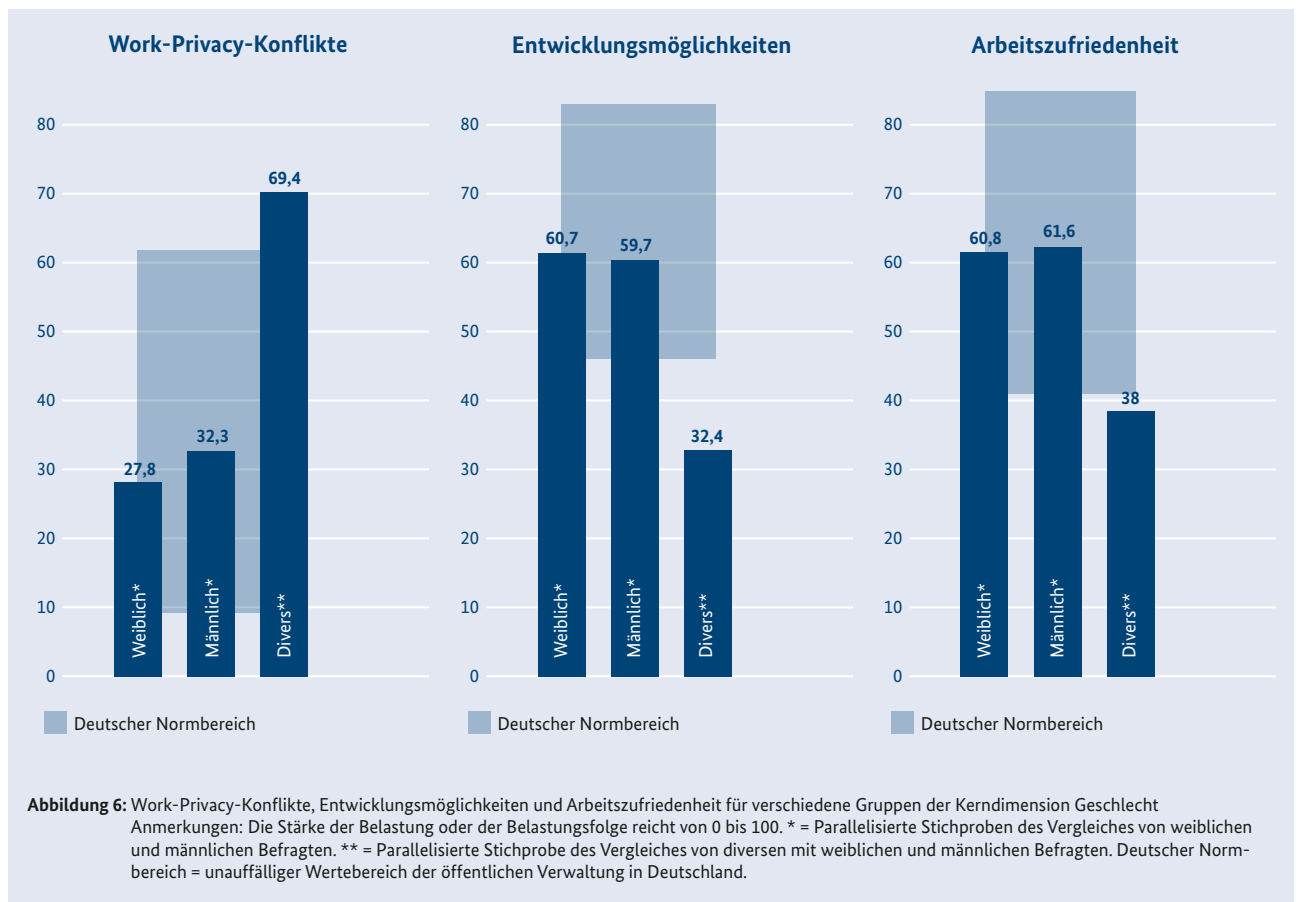
5. Arbeitsbelastung und Belastungsfolgen in der Bundeswehr

Um weitere Hinweise zu den Inklusionsbedingungen in der Bundeswehr zu erlangen, wurden verschiedene Gruppen aller sechs Kerndimensionen der Vielfalt hinsichtlich der wahrgenommenen Arbeitsbelastungen und der Folgen dieser Belastungen verglichen. Wie bei der Berechnung des Inklusionsindex besteht die Annahme, dass auffällige Unterschiede zwischen den Vielfaltsgruppen als Hinweise für Benachteiligungen einzelner Gruppen herangezogen werden können.

Der für diesen Vergleich verwendete Fragenkatalog (COPSOQ; siehe Nübling et al. 2005) bietet den Vorteil, dass Ergebnisse der Bundeswehr mit einer großen Normdatenbank aus dem Bereich der öffentlichen Verwaltung in Deutschland verglichen

werden können. Mit diesen Vergleichswerten kann bei statistisch relevanten Gruppenunterschieden zusätzlich geprüft werden, ob Ergebnisse dem un-kritischen Standard entsprechen, oder ob es sich um überdurchschnittliche oder unterdurchschnittliche Belastungen und Belastungsfolgen handelt. Wie der Inklusionsindex können die Werte der Arbeitsbelastungen und Belastungsfolgen einen Bereich von 0 bis 100 einnehmen. Höhere oder niedrigere Werte stehen hier jedoch nicht für Unterschiede bei der Inklusion, sondern für Unterschiede bei der Arbeitsbelastung oder bei den Belastungsfolgen.

Wie Abbildung 6 zeigt, ergibt sich ein solcher Fall bei der Kerndimension „Geschlecht“. Bundeswehr-



angehörige mit diversem Geschlecht berichteten hier von überdurchschnittlich starken Konflikten bei der Vereinbarung von Beruf und Arbeit (Work-Privacy-Konflikte). Benachteiligt fühlt sich diese Gruppe auch bei den wahrgenommenen Entwicklungsmöglichkeiten und damit bei der aufgabenbezogenen Abwechslung und den Möglichkeiten, eigene Fertigkeiten und Fachwissen anzuwenden oder Neues zu erlernen. Als eine logische Folge aus diesen überdurchschnittlichen Arbeitsbelastungen berichteten Bundeswehrangehörige mit diversem Geschlecht von einer niedrigeren Arbeitszufriedenheit als weibliche und männliche Befragte.

Innerhalb der Kerndimension Religion und Weltanschauung ergeben sich für die Gruppe der sonstigen Religionen und Weltanschauungen auffällige Unterschiede zu den anderen Gruppen. Angehörige dieser Gruppe tragen sich überdurchschnittlich häufig mit dem Gedanken, ihren Beruf zu wechseln (siehe Abbildung 7).

Für alle anderen Arbeitsbelastungen und Belastungsfolgen, die in der Studie „Bunt in der Bundeswehr?“ untersucht wurden, ergeben sich keine Gruppenunterschiede mit überdurchschnittlich hohen oder

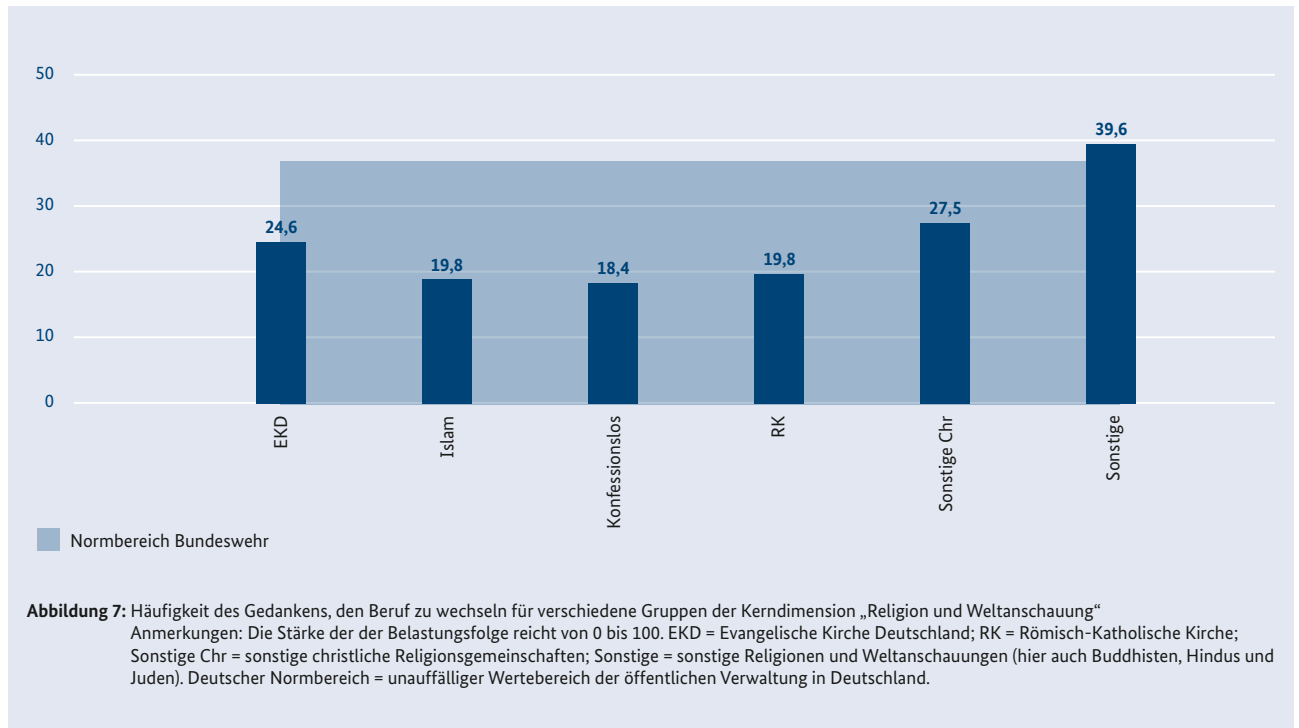
unterdurchschnittlich niedrigen Werten einzelner Vielfaltsgruppen. Hierzu zählen (1) Arbeitsfülle und Arbeitszeit, (2) Beschäftigungen mit Problemen und Gefühlen Anderer, (3) die Notwendigkeit, eigene Emotionen zu verbergen, (4) Unterstützung und Rückmeldung durch Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen (5) das wahrgenommene Gemeinschaftsgefühl, (6) Mobbing, (7) Anerkennung und Wertschätzung durch Vorgesetzte, (8) Gedanken an einen Stellenwechsel und (9) Burnout-Symptome. Bei diesen Arbeitsbelastungen und Belastungsfolgen zeigten sich zwar Unterschiede zwischen den Vielfaltsgruppen, jedoch sind diese Abweichungen nur gering ausgeprägt und liegen im unauffälligen Normbereich.

Damit ergibt sich bei den Arbeitsbelastungen und Belastungsfolgen in der Bundeswehr für den größten Teil der Befragten ein positives Bild. Wie auch auf dem Inklusionsindex zeigt die Gruppe der Bundeswehrangehörigen mit diversen Geschlecht jedoch Abweichungen zu den anderen Vielfaltsgruppen. Da sich diese Abweichungen nicht im durchschnittlichen Bereich bewegen, sprechen die Daten für auffällige Belastungen dieser Gruppe und für hieraus resultierende Belastungsfolgen. Die überdurchschnittlich häufigen Gedanken an



einen Berufswechsel, welche sich bei den Angehörigen sonstiger Religionen und Weltanschauungen ergaben, sind offensichtlich nicht mit Problemen der alltäglichen Arbeit verbunden, da die Gruppe

keine weiteren Auffälligkeiten bei den Arbeitsbelastungen oder Arbeitsfolgen zeigt (z.B. Arbeitszufriedenheit, Gedanke an Stellenwechsel, Anerkennung und Wertschätzung durch Vorgesetzte etc.).





6. Diskriminierungsrisiko in der Bundeswehr

Als ein weiteres wichtiges Maß für gelungene Inklusion wurden die Bundeswehrangehörigen zu Diskriminierungserfahrungen in der Bundeswehr befragt. Im Falle von wahrgenommener Diskriminierung innerhalb der letzten 24 Monate konnten die Befragten Angaben dazu machen, aufgrund welcher Vielfaltsmerkmale diese Diskriminierung stattgefunden hat. Die Beschreibung der Merkmale orientierte sich an den sechs Kerndimensionen der Vielfalt und wurde in ihrem Wortlaut an eine deutschlandweite Befragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Beigang et al. 2017) angepasst.

Diskriminierung

Die Studie begreift Diskriminierung als subjektiv wahrgenommene Ungleichbehandlung einer Person aufgrund des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung, der Religion oder Weltanschauung, eines Migrationshintergrundes, der sexuellen Orientierung oder der Geschlechtsidentität. Diese Ungleichbehandlung ist aus Sicht der betroffenen Person sachlich unbegründet. Beispiele sind beleidigende Äußerungen, Ausgrenzung und sexuelle Belästigung bis hin zu Gewalt.

Gründe für erlebte Diskriminierung		Häufigkeit in 24 Monaten	Abweichung zu DEU
Aufgrund des Geschlechts			
Frauen		21,1%	gering erhöht
Männer		4,1%	keine
Aufgrund des Alters			
≤ 29 Jahre	(aufgrund zu niedrigem Alter)	14,8%	keine
≤ 29 Jahre	(aufgrund zu hohem Alter)	1,3%	keine
30-44 Jahre	(aufgrund zu niedrigem Alter)	5,3%	keine
30-44 Jahre	(aufgrund zu hohem Alter)	3,4%	keine
45-59 Jahre	(aufgrund zu niedrigem Alter)	0,8%	keine
45-59 Jahre	(aufgrund zu hohem Alter)	7,9%	keine
≥ 60 Jahre	(aufgrund zu niedrigem Alter)	0,2%	keine
≥ 60 Jahre	(aufgrund zu hohem Alter)	12,3%	keine
Aufgrund (ethnischer) Herkunft / Rassistischer Gründe			
Mit Migrationshintergrund		16,6%	keine
Ohne Migrationsuntergrund		0,6%	keine

Tabelle 1: Häufigkeit der erlebten Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, des Alters und der (ethnischen) Herkunft bzw. aus rassistischen Gründen
Anmerkungen: Häufigkeit in 24 Monaten = Anteil Bundeswehrangehörige, die innerhalb von 24 Monaten vor der Befragung mindestens einmal aufgrund des angegebenen Vielfaltsmerkmals eine Diskriminierungserfahrung erlebt haben. Abweichung zu DEU = Statistischer Vergleich der Daten aus „Bunt in der Bundeswehr?“ mit deutschlandweiter Befragung von Beigang et al. 2017 (statistisch relevante Unterschiede bei Diskriminierungserfahrungen).

Die Datengrundlagen beider Studien sind somit annähernd vergleichbar, wodurch berechnet werden konnte, ob sich die Diskriminierungshäufigkeit in der Bundeswehr vom Diskriminierungsrisiko der allgemeinen Arbeitswelt in Deutschland unterscheidet².

Die Ergebnisse in Tabelle 1 machen deutlich, dass Frauen und Männer, Menschen mit und ohne Migrationshintergrund und Angehörige aller Altersklassen von Diskriminierung aufgrund ihrer Vielfaltsmerkmale betroffen sind. Bei der Geschlechterdiskriminierung ist das vor allem bei Frauen der Fall. Insgesamt 21,1% der weiblichen Befragten geben an, dass sie innerhalb der vergangenen 24 Monate aufgrund ihres Geschlechts im Rahmen des Dienstes

diskriminiert wurden. Von Altersdiskriminierung berichten vor allem junge Bundeswehrangehörige unter 30 Jahren (14,8% aufgrund zu niedrigem Alter) und ältere Bundeswehrangehörige mit einem Alter ab 60 Jahren (12,3% aufgrund zu hohem Alter). Diskriminierung aufgrund der (ethnischen) Herkunft oder aus rassistischen Gründen erfahren vor allem Menschen mit Migrationshintergrund. So geben 16,6% der Bundeswehrangehörigen mit Migrationshintergrund an, aus rassistischen Gründen, wegen der Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe oder der Herkunft aus einem anderen Land in den letzten 24 Monaten Diskriminierung erfahren zu haben. Der in Tabelle 1 aufgeführte Vergleich macht hierbei deutlich, dass Frauen in der

Gründe für erlebte Diskriminierung	Häufigkeit in 24 Monaten	Abweichung zu DEU
Aufgrund einer Behinderung oder Einschränkung⁺		
Mit Behinderung / Einschränkung	24,0%	gering erhöht
Ohne Behinderung / Einschränkung	3,0%	keine
Aufgrund der Religion oder Weltanschauung		
ChristInnen	2,2%	keine
Andere Religionen	13,3%	keine
Konfessionslos	1,8%	keine
Aufgrund der sexuellen Orientierung		
Nicht heterosexuell	12,1%	keine
Heterosexuell	0,5%	keine
Aufgrund der Geschlechtsidentität⁺⁺		
Trans [*]	10,1%	Fehlende Datenbasis
Cis	0,4%	

Tabelle 2: Häufigkeit der erlebten Diskriminierung aufgrund einer Behinderung oder Beeinträchtigung, der Religion und Weltanschauung, der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität
Anmerkungen: Häufigkeit in 24 Monaten = Anteil Bundeswehrangehörige, die innerhalb von 24 Monaten vor der Befragung mindestens einmal aufgrund des angegebenen Vielfaltsmerkmals eine Diskriminierungserfahrung erlebt haben + = Studie von Beigang et al. (2017) berücksichtigt Menschen mit Behinderung, dauerhaften Beeinträchtigungen oder chronischen Krankheiten. „Bunt in der Bundeswehr“ berücksichtigt Menschen mit Behinderung, Wehrdienstbeschädigung oder Einsatzschädigung. ++ = hier keine Vergleichsdaten aus der Studie von Beigang et al. (2017). Abweichung zu DEU = Statistischer Vergleich der Daten aus „Bunt in der Bundeswehr?“ mit deutschlandweiter Befragung von Beigang et al. 2017 (statistisch relevante Unterschiede bei Diskriminierungserfahrungen).

² Ausgehend von der Höhe des allgemeinen Diskriminierungsrisikos wurde hierbei auf das Diskriminierungsrisiko im Arbeitskontext zurückgerechnet. Beispiel: nach Beigang et al. (2017) finden 48,9% aller Diskriminierungen im Arbeitskontext statt. Das allgemeine Diskriminierungsrisiko aufgrund des Geschlechts beträgt laut Beigang et al. (2017) ca. 14,9%. Aus diesen Angaben wurde für das Diskriminierungsrisiko aufgrund des Geschlechts im Arbeitskontext ein Wert von 7,3% berechnet ($48,9\% \cdot 14,9\% = 7,3\%$).

Bundeswehr häufiger von erlebter Diskriminierung berichten, als Frauen in der allgemeinen Arbeitswelt außerhalb der Bundeswehr. Die Häufigkeit der erlebten Diskriminierung aufgrund des Alters, der (ethnischen) Herkunft oder aus rassistischen Gründen zeigt im statistischen Vergleich jedoch keine relevanten Unterschiede.

Tabelle 2 beschreibt die Diskriminierungshäufigkeiten aufgrund einer Behinderung oder Einschränkung, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität. Auch hier berichten alle einbezogenen Vielfaltsgruppen von Diskriminierungserfahrungen, wobei die Bundeswehrangehörigen mit Behinderung oder Einschrän-

kungen (24%) am häufigsten betroffen sind. Statistische Testverfahren ergeben nur bei dieser Gruppe ein höheres berufliches Diskriminierungsrisiko, als bei vergleichbaren Menschen außerhalb der Bundeswehr.

Insgesamt betrachtet stellt die Bundeswehr bei der erlebten Diskriminierung somit keine Ausnahme im deutschen Arbeitskontext dar. So berichten Menschen auch in der Bundeswehr von wahrgenommener Diskriminierung aufgrund der Zugehörigkeit zu verschiedenen Vielfaltsgruppen. Frauen und Menschen mit Behinderung oder Einschränkungen sind hierbei häufiger von Diskriminierung betroffen, als vergleichbare Gruppen außerhalb der Bundeswehr. (siehe Kapitel 8).





7. Stereotypisierung in der Bundeswehr

Um zu untersuchen, welche Stereotype in der Bundeswehr existieren und wie weit Stereotype verbreitet sind, enthielt der Fragebogen der Studie „Bunt in der Bundeswehr?“ insgesamt vier Fragen zu dieser Thematik. Bei ihrer Beantwortung konnten



Stereotypisierung

Wenn Menschen anderen Menschen pauschal bestimmte Eigenschaften zuweisen und dies aufgrund der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe geschieht, spricht man von Stereotypisierung. Eine Grundlage hierfür sind meist spezifische Annahmen, die Menschen über bestimmte Gruppen besitzen. Besonders im Falle einer weiten Verbreitung bergen Stereotype die Gefahr, dass die hiervon betroffenen Gruppen Benachteiligungen in der Gesellschaft und in Organisationen erfahren. Die falsche Annahme, dass ältere Menschen grundsätzlich weniger leistungsfähig sind, könnte beispielsweise zu einer Benachteiligung bei der Einstellung in Unternehmen führen.

die Bundeswehrangehörigen angeben, welche Vielfaltsgruppen aus Sicht der Befragten bessere (1) Führungsfähigkeiten besitzen und welche Gruppen eine (2) höhere Belastbarkeit aufweisen. Zusätzlich wurde danach gefragt, welche Gruppen schneller befördert werden und (3) Karrierevorteile besitzen und welche Gruppen prinzipielle Vorteile hinsichtlich der dienstlichen (4) Beurteilung erfahren. Abbildung 8 soll dieses Schema am Beispiel der Frage zur Führungsfähigkeit und für die Kerndimensionen Geschlecht und Alter deutlich machen.

Je nachdem, ob die Befragten einzelnen Gruppen leichte oder starke Vorteile bei diesen Eigenschaften zugeschrieben, wurde dies als leichte oder starke Stereotypisierung gewertet. Wählten die Befragten das neutrale Antwortfeld in der Mitte aus, galt dies nicht als Stereotypisierung.

Die Antworten der Bundeswehrangehörigen machen deutlich, dass mit Ausnahme der Kerndimensionen „Religion und Weltanschauung“ alle fünf verbleibenden Kerndimensionen von Stereotypisierung betroffen sind. Besonders starke Stereotype ergeben sich mit Blick auf die Kerndimension Geschlecht und dem hier durchgeführten Vergleich

Wer kann aus Ihrer Sicht besser führen? Bitte bewerten Sie die unten aufgeführten Gruppen hinsichtlich ihrer Führungsfähigkeit. Geben Sie bitte für jedes Vergleichspaar an, ob Ihrer Ansicht nach Unterschiede existieren und wer besser abschneidet

	-	--	0	+	++	
Frauen	☐	☐	☐	☐	☐	Männer
Jüngere Menschen	☐	☐	☐	☐	☐	Ältere Menschen

Abbildung 8: Erhebung von Stereotypen zur Führungsfähigkeit am Beispiel der Kerndimensionen Geschlecht und Alter

Anmerkungen: 0 = keine Unterschiede zwischen den Gruppen. + = leichte Unterschiede zu Gunsten einer Gruppe. ++ = starke Unterschiede zu Gunsten einer Gruppe.



von Frauen und Männern. Pauschal zugeschriebene Eigenschaften betreffen hierbei jeden der vier abgefragten Themenbereiche. Abbildungen 9 und 10 stellen dies beispielhaft für die Thematik der Führungsfähigkeit dar.

In der Zusammenfassung ergibt sich ein Prozentsatz von 27,8% aller Bundeswehrangehörigen, die Männern leichte Vorteile bei der Führungsfähigkeit zuschreiben. Insgesamt 12,2% der Antwortenden sind der Ansicht, dass Männer starke Vorteile bei der Führungsfähigkeit besitzen. Nur 7,7% gehen davon aus, dass Frauen leichte (6,3%) oder starke Vorteile (1,4%) bei der Führungsfähigkeit haben und nur knapp die Hälfte (52%) ist in der Bewertung von Frauen und Männern frei von Stereotypen. Eine pauschale Einstufung zugunsten einer besseren Führungsfähigkeit der Männer findet sich bei den weiblichen und männlichen Befragten gleichermaßen, wenngleich in etwas geringerem Ausmaß bei den Studienteilnehmerinnen. Der Anteil von Frauen, die frei von Stereotypen antworten, ist mit 61,8% höher als der Anteil von Männern (49,5%).

Ein anderes Bild ergibt die Stereotypisierung von heterosexuellen Menschen im Vergleich zu nicht-heterosexuellen Menschen innerhalb der Bundes-

wehr (siehe Abbildung 10). Unabhängig von der sexuellen Orientierung der Befragten sind 85,1% der Meinung, dass die Führungsfähigkeit nicht mit der sexuellen Orientierung eines Menschen zusammenhängt (keine Stereotype). Trotzdem sind 13,3% aller Befragten der Ansicht, dass heterosexuelle Menschen leichte (7,9%) oder starke Vorteile (5,4%) bei der Führungsfähigkeit besitzen. Heterosexuelle Bundeswehrangehörige weisen ihrer eigenen Gruppe dabei etwas häufiger pauschale Vorteile zu, als nicht-heterosexuelle Bundeswehrangehörige.

Stereotypisierung ist in der Bundeswehr also verbreitet und betrifft vor allem Annahmen zu vermeintlichen Unterschieden zwischen Frauen und Männern. Gegenwärtig liegen aus dem beruflichen Umfeld außerhalb der Bundeswehr keine Daten vor, welche unmittelbar mit der Studie „Bunt in der Bundeswehr?“ vergleichbar sind. Andere Umfragen machen jedoch deutlich, dass ähnliche Stereotype auch außerhalb der Bundeswehr existieren (Initiative Chefsache, 2021). Auch die Erkenntnisse zu Stereotypen fließen in die Handlungsfelder des Diversity-Managements der Bundeswehr ein (siehe hierzu Kapitel 8).

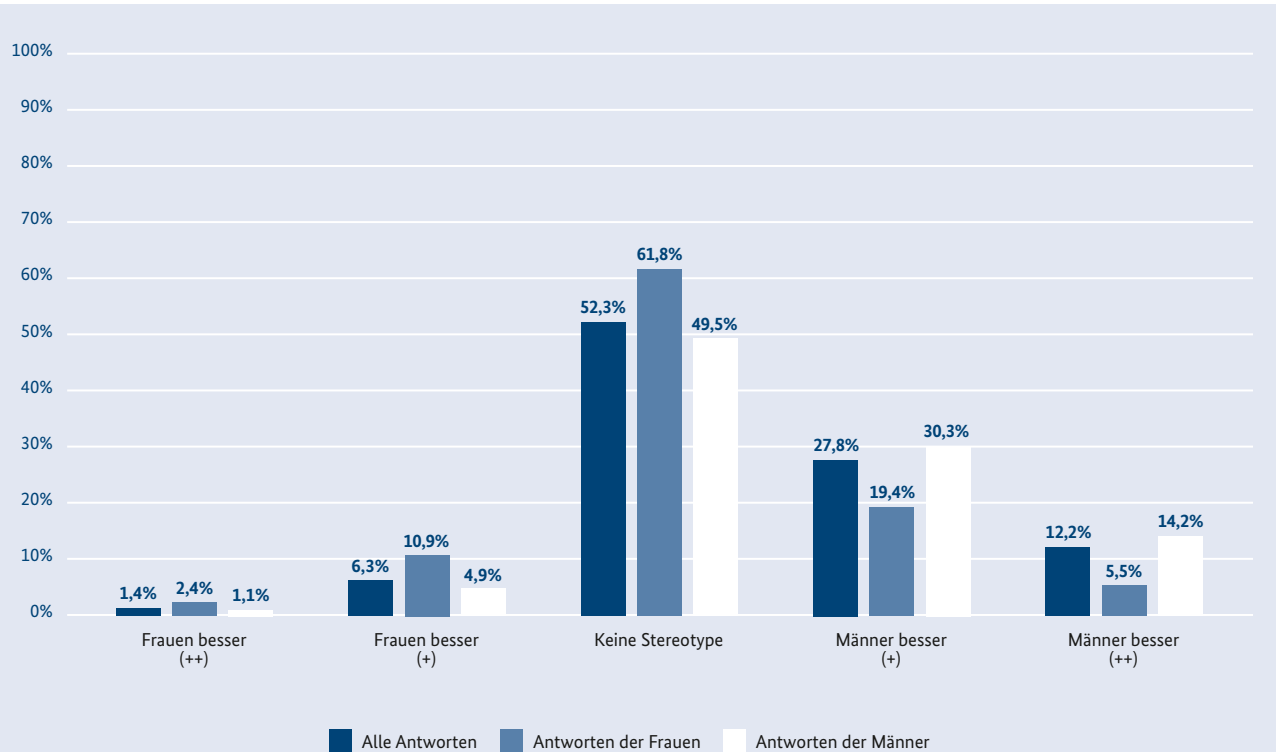


Abbildung 9: Stereotypisierung bei der Führungsfähigkeit von Frauen und Männern in der Bundeswehr.

Anmerkungen: ++ = Anteil der Befragten, welcher Frauen oder Männern starke Vorteile bei der Führungsfähigkeit beimisst. + = Anteil der Befragten, welcher Frauen oder Männern leichte Vorteile bei der Führungsfähigkeit beimisst. Keine Stereotype = Anteil der Befragten, welcher keiner der beiden Gruppen Vorteile bei der Führungsfähigkeit beimisst.

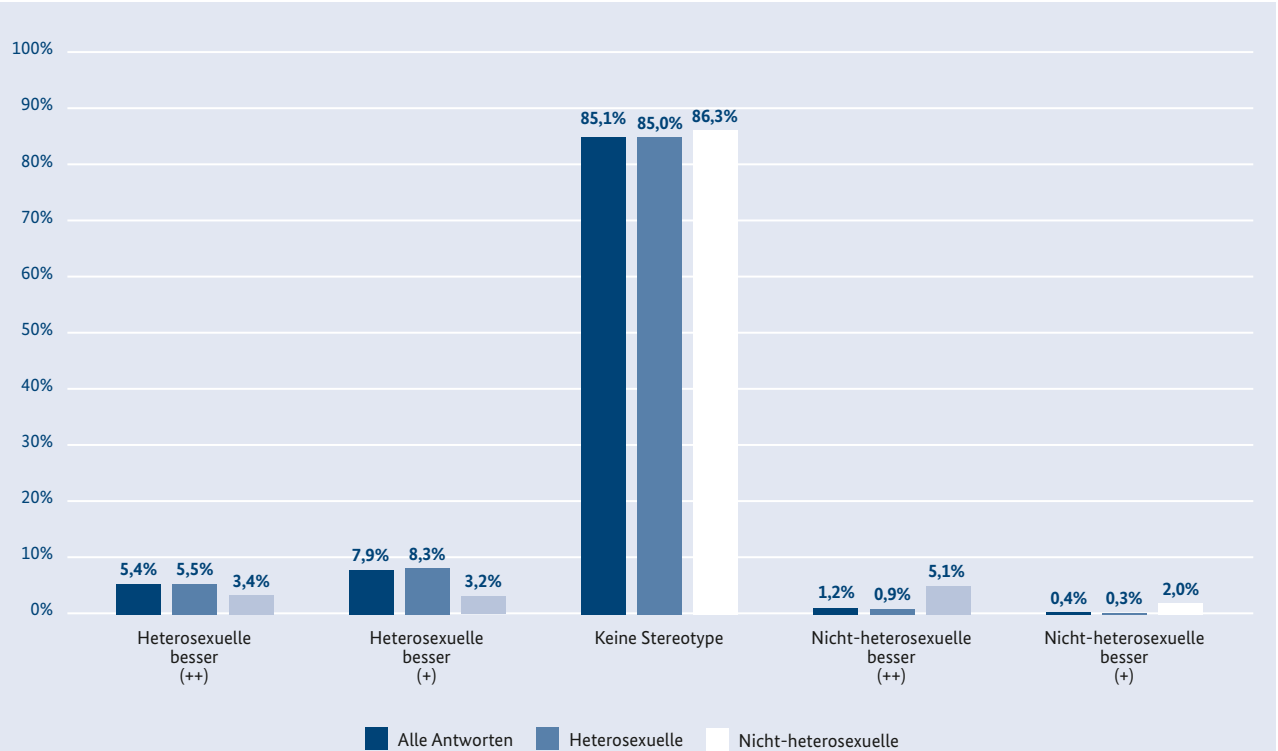


Abbildung 10: Stereotypisierung bei der Führungsfähigkeit von nicht-heterosexuellen und heterosexuellen Menschen in der Bundeswehr

Anmerkungen: ++ = Anteil der Befragten, welcher Heterosexuellen oder Nicht-heterosexuellen starke Vorteile bei der Führungsfähigkeit beimisst. + = Anteil der Befragten, welcher Heterosexuellen oder Nicht-heterosexuellen leichte Vorteile bei der Führungsfähigkeit beimisst. Keine Stereotype = Anteil der Befragten, welcher keiner der beiden Gruppen Vorteile bei der Führungsfähigkeit beimisst.



8. Handlungsfelder für eine diverse Bundeswehr der Zukunft

Die Ergebnisse der Studie „Bunt in der Bundeswehr?“ ermöglichen einen detaillierten Einblick in die Inklusionsbedingungen der Bundeswehr und bilden damit eine wissenschaftliche Grundlage, um bereits durchgeführte Maßnahmen zu evaluieren und zukünftige Handlungsfelder für das bundeswehreigene Vielfaltsmanagement zu identifizieren.

Für den Großteil der 28 untersuchten Vielfaltsgruppen ergeben sich faire Verhältnisse hinsichtlich des wahrgenommenen Inklusionsklimas sowie der Verteilung von Arbeitsbelastungen und Belastungsfolgen. Dies sind wichtige Signale, welche auf Erfolge hindeuten, die die Bundeswehr innerhalb ihrer Strategie zu Vielfalt und Chancengerechtigkeit bereits erzielt hat. Gleichwohl zeigen sich Fälle, die maßgeschneiderte Lösungen erfordern. Mit nur 0,1% machen Menschen mit diversem Geschlecht einen geringen Anteil der Bundeswehrangehörigen aus, erfahren jedoch im Arbeitsalltag offensichtliche Benachteiligung, die es anzugehen gilt. Für ein besseres Verständnis der Ursachen und der Natur dieser Benachteiligung plant die Bundeswehr deshalb beispielsweise anonyme Fokusinterviews, die den Angehörigen dieser Gruppe angeboten werden. Innerhalb solcher Interviews kann gemeinsam erarbeitet werden, mit welchen Herausforderungen Menschen mit diversem Geschlecht in der Bundeswehr konfrontiert werden und welche Lösungen sich hierfür am besten anbieten.

Ein vergleichbares Vorgehen ergibt sich für Gruppen mit erhöhtem Diskriminierungsrisiko. Insbesondere betroffene Frauen und Bundeswehrangehörige mit Behinderungen oder Einschränkungen sollen in Fokusinterviews die Möglichkeit erhalten, wahrgenommene Diskriminierung zu schildern. Auch dieses Vorgehen soll als Grundlage für ein besseres Verständnis der Situationen dienen, in denen Diskriminierung in der Bundeswehr stattfindet und zielgerichtete Maßnahmen erlauben.

Den weit verbreiteten Stereotypen über bestimmte Vielfaltsgruppen möchte die Bundeswehr mit Daten und Fakten begegnen. Mit diesem pragmatischen Ansatz soll in internen Medien regelmäßig auf Fakten des beruflichen Alltags der Bundeswehr aufmerksam gemacht werden, welche die vorherrschenden Stereotype widerlegen. An geeigneten Beispielen mangelt es der Bundeswehr dabei nicht. Viele Frauen in Führungspositionen beweisen täglich, dass Leistungsfähigkeit und Führungsqualitäten keine Frage des Geschlechtes sind.

Im Sinne eines effektiven Vielfaltsmanagements gilt es zudem, neben Untersuchungen zur Optimierung von bereits etablierten Maßnahmen auch die Erschließung neuer Themenfelder für einen noch positiveren Umgang mit Vielfalt in der Bundeswehr weiter zu stärken. Das BMVg wird aus den erhobenen Befunden zielgerichtet und nachhaltig Maßnahmen zur Vielfaltsthematik ableiten, welche im fortlaufenden Prozess und bedarfsgerecht in der Bundeswehr umgesetzt werden. Ziel ist es, ein über alle Ebenen offenes und sichtbares Bekenntnis zu einer Kultur der Wertschätzung aller Menschen zu etablieren und den positiven Umgang mit Vielfalt in der Bundeswehr weiter zu stärken.

9. Literatur

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2010). Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Abgerufen 19. Januar, 2021, von URL: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/Shared-Docs/Downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile

Bacher, J. (2002). Statistisches Matching: Anwendungsmöglichkeiten, Verfahren und ihre praktische Umsetzung in SPSS. ZA-Information / Zentralarchiv für Empirische Sozialforschung, 51, 38-66. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-199039>

Beigang, Steffen; Fetz, Karolina; Kalkum, Dorina; Otto, Magdalena (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung und einer Betroffenenbefragung. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Bundesamt für Justiz. (2006). Gesetz über die Gleichbehandlung der Soldatinnen und Soldaten (Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz - SoldGG). Abgerufen 19. Januar, 2021, von URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/soldgg/BJNR190400006.html>

Charta der Vielfalt. (2021). Über die Initiative - Für Diversity in der Arbeitswelt. Abgerufen 19. Januar, 2021, von URL: <https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/ueber-die-initiative/>

Initiative Chefsache (2021). Pressemitteilung: Frauen fühlen sich im Beruf zunehmend mit Vorurteilen konfrontiert. Abgerufen 12. Februar, 2021, von URL: <https://initiative-chefsache.de/vorurteile-gegen-frauen-im-job-nehmen-zu/>

Destatis (2018): Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2017. Fachserie 1, Reihe 2.2. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Ette, Andreas & Schneider, Norbert F. & Straub, Sophie & Weinmann, Martin. (2020). Kulturelle Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung. Ergebnisse der ersten gemeinsamen Beschäftigtenbefragung der Behörden und Einrichtungen im öffentlichen Dienst des Bundes.

Mor Barak, M. E. (2016). Practical Steps for Creating an Inclusive Workplace: Climate for Diversity, Climate for Inclusion, and Survey Scales. In: Managing Diversity (S. 301-313). Thousand Oaks, California: Sage Publications Inc.

Nübling, M., Stöbel, U., Hasselhorn, H. M., Michaelis, M., & Hofmann, F. (2005). Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen. Erprobung eines Messinstruments (COPSOQ). Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW. URL: <https://www.copsoq.de/assets/pdf/BUCH-coposq-dt-baua-2005-Fb1058.pdf>

Impressum

Herausgeber

Streitkräfteamt
Abteilung Personelle Grundsatzforderungen
Gruppe Angewandte Militärpsychologie und Forschung
Dezernat für Militärpsychologische Forschung
Pascalstraße 10s, 53125 Bonn

E-Mail:

SKAAbtPersGdsFordGrpMilPsych-Forschg@
bundeswehr.org

Auftraggeber

Bundesministerium der Verteidigung
Referat P III 5: Psychologische Fachaufgaben;
Psychologischer Dienst der Bundeswehr
Fontainengraben 150, 53123 Bonn

Aufgabensteller

Bundesministerium der Verteidigung
P III 4
Fontainengraben 150, 53123 Bonn

Layout/Satz/Druck

Bundesamt für Infrastruktur, Umweltschutz
und Dienstleistungen der Bundeswehr
DL I 4, Zentraldruckerei BAIUDBw
Fontainengraben 200, 53123 Bonn

Stand: August 2024

Bildnachweis (Mediendatenbank der Bundeswehr)

Titel

Bienert, Andrea

Inhalt

Bienert, Andrea / S. 24
Dehmel, Dirk / S. 30
Koch, Tobias / S. 3
Kraatz, Torsten / S. 22, 27
Lang, Oliver / S. 8, 16
Metka, Andreas / S. 11, 32
Pump, Martina / S. 15
Thiel, Christian / S. 20
Weber, Jonas / S. 6, 19, 28
Wilke, Sebastian / S. 12



BUNDESWEHR