

HANSMARTIN SCHMID über die fehlenden Verteidigungsmittel in Europa und in der Schweiz

Was heisst «neue Sicherheitsarchitektur»?

Was war das doch für eine Aufregung in Westeuropa und in der Schweiz unmittelbar nach dem brutalen Einmarsch der russischen Armeen in die Ukraine? Was war das doch für eine Geschlossenheit und Abwehrbereitschaft im Westen und in der Schweiz? Der deutsche Regierungschef Olaf Scholz sprach von der «Zeitenwende» und davon, jetzt sei in Europa eine neue Sicherheitsarchitektur dringend notwendig, weil die alte zusammengebrochen sei. Gemeint hatte er damit die vor allem deutschen Versuche in der Ära Merkel, die mächtige und unruhige Russische Föderation unter dem sowjetimperial gesinnten Präsidenten Vladimir Putin durch ein Netz von Kooperationen und Verträgen mehr und mehr nach Westeuropa einzubinden. Dieser Versuch sei gescheitert, so bilanzierte Scholz, weil jetzt Putin mit seinem Angriff auf die Ukraine seine alte Parole von der Auflösung der Sowjetunion als grösster historischer Katastrophe des 20. Jahrhunderts endgültig bestätigt habe und mit roher Waffengewalt deren Wiederherstellung betreibe. Gleichzeitig versprach Scholz, deswegen die deutschen Wehrausgaben endlich auf das von der Nato schon längst geforderte Niveau von zwei Prozent des Bruttoinlandsproduktes anzuheben.

Auch in der Schweiz zeigten sich Bundesrat, Parlament und grosse Teile der Bevölkerung schockiert angesichts des klaren Bruchs des Völkerrechts durch Russland. Nach einem gewissen Zögern gab der Bundesrat sogar die bisherigen Prinzipien strikter Neutralitätspolitik auf und ging zu einer neuen Art differenzierter Neutralität über, indem er die EU-Sanktionen gegen Russland übernahm, weil der russische Angriff von einer überwältigenden Mehrheit der UNO-Mitglieder

der verurteilt worden sei und die Schweiz, im Moment sogar Mitglied des Sicherheitsrates, sich dieser übergrossen Mehrheit nicht entziehen könne. Gleichzeitig versprach auch die schweizerische Landesregierung eine massive Erhöhung der Militärausgaben bis 2030, den sogenannten Aufwuchs 2030.

Doch, was ist in der Zwischenzeit aus diesen hehren Vorsätzen geworden? In Deutschland droht das sogenannte «Sondervermögen» der Bundeswehr von 100 Milliarden für eine neue Sicherheitsarchitektur in Europa im gewaltigen Parteienstreit, der das Land bis hin zum obersten Gericht durchzieht, fast vollständig unterzugehen. Und in der Schweiz hat man durch einen Schwenker von Teilen der Mitte-Partei nach links im Parlament die Frist für den Aufwuchs auf 2035 «gestreckt». So dass der Armee jetzt nach eigenem Bekunden die Mittel fehlen, sogar für die sonst so beliebten Flug- oder sonstigen Militärdemos.

Wieso ist es zu dieser eigentlichen Abwendung von der Zeitenwende von Scholz gekommen? Einen wesentlichen Beitrag dazu hat mit Sicherheit die Kriegslage in der Ukraine geleistet. Viele Kräfte im Westen haben gesehen, dass jetzt der Krieg dort im Wortsinne «eingefroren» ist. Dass Russland weit davon entfernt ist, seine Kriegsziele wie die Eroberung der ganzen mehrheitlich russischsprachigen Ostukraine oder gar einen Regimewechsel in Kiew zu erreichen. Allerdings ist auch die Ukraine ebenso weit davon entfernt, die rund 18 Prozent ihres Territoriums, die russisch besetzt sind, zu befreien. Deshalb beschränken sich beide Seiten gegenwärtig vor allem auf den Krieg aus der Luft mit Marschflugkörpern, Raketen oder gar Bombardements, weil er weniger eigene Verluste fordert, dafür aber fatalerweise mehr die Zivilbevölkerung trifft.

Der Krieg gegen die Ukraine zeigt: Für den modernen Krieg braucht es nicht nur eine grosse Armee, tapfer kämpfende Soldaten, eine abwehrbereite Bevölkerung, das alles hat die Ukraine, sondern eben auch Waffen, aberwitzig teure Waffen, Flugabwehrsysteme, Munition, Flugzeuge, modernste Aufklärung und Datenerfassung. Der (fast) «eingeschlafene» Krieg in der Ukraine, der viel weniger Nachrichten hervorbringt als auch schon, hat eine Abkehr von den Rüstungsprogrammen herbeigeführt, hat die Fristen dazu «erstreckt». Aber wetten dass, wenn im Frühsommer der Krieg wieder erwacht oder Putin auf



«
Moderne
Waffen
sind irrwitzig
teuer, aber ...
»

dem Weg der Wiederherstellung der Sowjetunion noch einen Krieg verursacht, beispielsweise um Litauen, dann alles ausrufen: mehr Militärausgaben, mehr Soldaten, mehr Waffen.

HANSMARTIN SCHMID, Dr. phil., ist nach 30 Jahren Print- und 20 Jahren Fernsehjournalismus seit 1998 für das BT als Kolumnist tätig.



Für den Krieg braucht es modernste Waffen. (FOTO KEYSTONE/PETER KLAUNZER)

SCHACHHECKE

Cool spielen

► PETER A. WYSS berichtet über die 81. Churer Stadtmeisterschaft



Ruhig bleiben und einen kühlen Kopf bewahren, tönt in der Theorie immer einfacher als in der Praxis. Und am Brett, wo die Spielenden ohne fremde Hilfe die Züge finden müssen, wird die Herausforderung noch grösser. Dazu passt diese Partie aus der 1. Runde der Kategorie A zwischen Oswald Bürgi (Weiss) und Andreas Michel (Diagramm) Materiell ist die Stellung ausgeglichen, positionell steht Schwarz deutlich besser, einzig die Königssicherheit gibt etwas zu denken. **23.Dg4!** Weiss setzt genau an diesem Punkt an und weiss mit diesem Angriffszug den psychologischen Vorteil auf seiner Seite. **23...Kh7?** Unter Druck geraten, reagiert Schwarz bereits falsch. Richtig ist: **23...Sg6** und Schwarz steht noch immer besser. **24.Se4!** Das beste Feld für den Springer; der Druck wird nochmals erhöht. Schwarz muss die Konsequenzen der Springerschachs auf f6 und g5 berechnen. **24...Sf5** Es scheitert bereits: **24...Sg6?** **25.Dg5 Le7 26.Sf6+ Lxf6 27.exf6** mit klarem Vorteil für Weiss. **25.Df4** Räumt das Feld g4, um den Verteidigungsspringer Sf5 mit g4 zu vertreiben. **25...Le2** Schwarz will richtigerweise durch Figurentausch auf d1 Druck aus der Stellung nehmen. **26.g4!** Weiss spielt auf tutti und opfert den Sd1. Objektiv gesehen ist **26.Sdc3** stärker. **26...Lxd1??** Nach **26...Txd1+ 27.Txd1 Le3!** ist die weisse Dame gefangen und diese Fortsetzung forciert: **28.Txe3 Dxe3 29.Dxe3 Sxe3 30.Tc1 Lf3+ 31.Kg1 Lxe4** und Schwarz steht mit einer Mehrfigur auf Gewinn. **27.gxf5 Lxc2** Erlaubt den wunderschönen Schlusszug: **28.Sf6+!!** Nun lässt sich das Matt nicht mehr verhindern: A) **28...gxf6 29.Dxh6+ Kg8 30.Dh7 matt** oder B) **28...Kh8 29.Txh6+ gxh6 30.Dxh6 matt. 1-0**

Die Anleitung zum Lesen der Schachcke und alle Informationen über das Schach in Chur finden Sie unter www.schachclub-chur.ch.

GASTKOMMENTAR Barbara Wülser über Gleichstellungsprozesse

Der Nussknacker-Effekt

Seit Jahren, ja seit Jahrzehnten sind Bemühungen aus Gleichstellungskreisen, mehr Frauen ins Erwerbsleben und mehr Diversität in Führungspositionen zu bringen, von bescheidenen Erfolgen gekrönt. Oft stossen diese Bemühungen ins Leere und Frauen an die gläserne Decke. Nun scheint sich plötzlich etwas zu bewegen: Unternehmen und Organisationen lancieren Förderprogramme, überdenken ihre Rekrutierungsstrategien, überarbeiten Inse-
ratekonzepte, verbessern die Vereinbarkeit mit flexiblen Arbeitsmodellen und schaffen Strukturen zur Verankerung von Gleichstellung und Inklusion. So auch die Kantonale Verwaltung mit dem «Aktionsplan Gleichstellung – equal21» oder die Mitglieder des Netzwerks Diversity-gr.

Der Grund dafür: akuter Fach- und Arbeitskräftemangel, gepaart mit veränderten Ansprüchen jüngerer Generationen. Der Leidensdruck ist gross, die Prognosen sind angesichts des demografischen Wandels düster. Mit diesem nötigen «Gegendruck» könnten wir es schaffen, die «Nuss» zu knacken und

unsere Arbeitswelt für Männer, Frauen und unterschiedliche Lebensentwürfe attraktiver und fitter zu machen.

Dass Gleichstellungs- und Wirtschaftsvertretende vielleicht nicht dieselben Beweggründe haben, ist nebensächlich. Wichtig ist, gemeinsam zu handeln. Wir müssen sicherstellen, dass Gleichstellungsprozesse und -strukturen in 10 oder 20 Jahren, wenn der Druck nachlässt, ausreichend verankert sind. Ich bin überzeugt und kann aus eigener Erfahrung bezeugen: Haben wir erst erfahren, wie inspirierend gemischte Teams sein können, wollen wir nie mehr anders arbeiten. Von diesem Elan profitieren auch Arbeitgebende: Arbeitnehmende, die ihre Talente in einer diskriminierungsfreien Arbeitskultur entfalten können, sind motivierter, gesünder, produktiver.

Doch die Hürden und Hemmfaktoren, welche die Entwicklung seit je erschweren, sind immer noch da. Es gilt, diese zu erkennen und zu überwinden. Zwar ist die Erwerbsquote von Frauen in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen. Nach wie vor arbeiten Frau-

en aber viel öfter in Teilzeit als Männer – mit den entsprechenden Auswirkungen auf Karrierechancen, Weiterbildungsmöglichkeiten und Altersvorsorge. Der Grund: Sie betreuen unentgeltlich Kinder, Haushalt, Familienangehörige oder andere pflegebedürftige Personen.

Der Staat und die Wirtschaft können und müssen die Vereinbarkeit von Beruf und weiteren Lebensbereichen mit Tagesstrukturen für Kinder oder unterstützenden Angeboten für pflegende Angehörige verbessern. Sind qualitativ gute Angebote vorhanden, sind Frauen auch eher bereit, ihre Kinder in andere Hände zu geben und ihre Erwerbsarbeit zu intensivieren. Auch die Männer müssen mitziehen und ihren Teil der unbezahlten Sorgearbeit übernehmen. Sonst können wir noch lange um den heissen Brei herumreden.

Damit Männer wie Frauen ihre ausserberuflichen Verpflichtungen wahrnehmen können, müssen sie – zumindest in den «rush hours of life» – in Teilzeit arbeiten können. Wenn in einem Team viele Teilzeit arbeiten, müssen die Strukturen und die Kul-

tur der Zusammenarbeit und der Führung angepasst werden, oder wie es so schön heisst: «structure follows strategy». Job- und Top-Sharing – also das Teilen von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung – sind vielversprechende Arbeitsmodelle, die geübt werden wollen. Flachere Hierarchien, Delegieren von Entscheidungskompetenzen, partizipative Entwicklungsprozesse: Das ist kein Neuland, aber für viele Menschen gewöhnungsbedürftig.

Das Wichtigste jedoch ist eine offene Haltung: Wir können grundsätzlich davon ausgehen, dass die meisten Menschen ihr Bestes geben wollen, dass sie gesehen, wertgeschätzt und gefördert werden wollen. Wenn die Motivation stirbt, ist das oft darauf zurückzuführen, dass sich im Laufe der Berufsjahre viel Frust angesammelt hat. Die Aufgabe von Führungspersonen ist es, Faktoren, welche die Eigenmotivation der Mitarbeitenden hemmen, zu beseitigen und Faktoren, welche die Motivation begünstigen, zu fördern. Ich meine hier nicht nur das Drittel der Mitarbeitenden, die es mittels «Talentmanage-

ment» zu entdecken und zu fördern gilt und die dann hoffentlich «durch die Decke gehen». Wir müssen diese Haltung allen Menschen entgegenbringen, unabhängig ihres Bildungsstandes, ihres kulturellen und sozioökonomischen Hintergrunds oder ihres Geschlechts.

So, und wie verankern wir jetzt all das in den Strukturen einer Unternehmung oder Organisation? Hierfür gibt es verschiedene Modelle und Strategien. Sicher kein Patentrezept. Aber fangen wir doch einfach mal an! Zum Beispiel mit dem Besuch unserer Veranstaltung «Diversity in Leadership & Tech: Vielfalt verankern» am 12. Februar 2024 von 17 bis 20 Uhr im GKB-Auditorium in Chur, getragen von der Stabsstelle für Chancengleichheit, CSEM, Women in Tech, der Fachhochschule, dem KMU-Zentrum, der Pädagogischen Hochschule Graubünden und der Academia Raetica. Knacken wir die Nuss zusammen! Weitere Informationen unter <http://diversity-gr.ch>.

BARBARA WÜLSER ist Leiterin der Stabsstelle für Chancengleichheit von Mann und Frau beim Kanton Graubünden.