

Zeitschrift: ASMZ : Sicherheit Schweiz : Allgemeine schweizerische Militärzeitschrift

Herausgeber: Schweizerische Offiziersgesellschaft

Band: 186 (2020)

Heft: 1-2

Artikel: Frauen und Sicherheit : Mindset Change

Autor: Ferrari Hasler, Regula

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-880713>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 14.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Frauen und Sicherheit – Mindset Change

Die Organisatoren des Anlasses «Women in Security – Die Bedeutung der Frauen für die Sicherheit» kündigten mit den hochkarätigen Referenten aus Politik, Wissenschaft, Milizorganisationen und Wirtschaft einen interessanten Anlass an – und sie versprachen nicht zu viel.

Regula Ferrari Hasler

Rund 250 Gäste besuchten den 5. FSS Security Talk an der Universität Luzern, der vom Forum Sicherheit Schweiz (FSS), zusammen mit der *Lucerne Initiative for Peace and Security* (LIPS) und dem Sicherheitspolitischen Forum Zentralschweiz (SPFZ) organisiert wurde.

Bereits in der Begrüßungsrede wies Prof. Dr. Bruno Staffelbach, Rektor der Universität Luzern, darauf hin, dass Sicherheit uns alle betrifft. Und auch Dr. Bernhard Wigger, Präsident LIPS, unterstrich, mit dem Anlass das breite Interesse für Diversität fördern zu wollen. Der Frage, warum Frauen und Diversität im Sicherheits- und Konfliktmanagement mitentscheidend sind, wurde in den folgenden Referaten und der Podiumsdiskussion auf den Grund gegangen.

Selbstvertrauen eine Geschlechterfrage?

«Die ersten Spracherkennungssoftwareprodukte konnten keine Frauenstimmen erkennen – wie um alles in der Welt passierte so etwas?», dies als Themen-Einstimmung von Dr. Armgard von Reden, der Vorsitzenden *Women in International Security Deutschland e.V.* «Oder was hat sich ASUS damals gedacht, als sie einen Laptop für Männer in Zusammenarbeit mit Lamborghini, für Frauen mit Disney (ganz in Pink) produzierten?» Auch in der heutigen Zeit gibt es noch immer ein Schubladendenken, das offensichtlich noch nicht vollständig überwunden ist. Von Reden hatte sich zum Beispiel die Website der Schweizer Armee angesehen und in Bezug auf die Geschlechter folgendes festgestellt: Den Frauen wird versprochen: «... Sie stärken

dabei Ihr Selbstvertrauen...», den Männern: «... Sie sammeln wertvolles Wissen und einmalige Erfahrungen ...». Kaum vorstellbar, dass eine Frau, die sich dazu entschliesst, in die Schweizer Armee einzutreten, unter mangelndem Selbstvertrauen leidet. Konkreter formuliert es die Deutsche Bundeswehr: «Frauen in der Bundeswehr: Leistung entscheider, nicht das Geschlecht».

Eine Erhöhung des Frauenanteils in Sicherheitsbereichen scheint für von Reden mit *role models* möglich zu sein. «Starke Frauen in Fernsehserien, die Berufe ausüben, die nicht explizit Frauen zugeschrieben werden, erhöhen die Wahrnehmung, dieses Ziel auch erreichen zu können.»

«Geschlechterdifferenzen muss man nutzen und die Unterschiede nicht zwangsläufig wegsocialisieren», so die Überzeugung von Prof. Dr. Allan Guggenbühl, Leiter des Instituts für Konfliktmanagement (IKM). Es gäbe kein «typisch Mann oder typisch Frau», darum gelte es, die Tendenzen und verschiedene Bedürfnisse zu nutzen. «Männer wollen sehr rasch Lösungen, Frauen umkreisen das Problem und fragen eher, was ist konkret, was ist der Hintergrund, wie können wir es lösen?» Optimistisch im Handeln und pessimistisch im Denken seien in der Konfliktprävention ausschlaggebende Bestandteile.

Die neue Sicherheits-

kultur müsse daher männliches und weibliches Denken berücksichtigen. Denn Sicherheit beginnt in unseren Köpfen!

Diversität der Gedanken

Auch Dr. Maya Bundt bewegt sich als *Head Cyber & Digital Strategy @ Swiss Re* in einer mehrheitlich von Männern dominierten Berufssparte. Ihr Ansatz: «man muss das Umfeld so gestalten, dass Frauen erfolgreich sein können. Denn Cyber-Risiken sind nicht nur technische Risiken. Es braucht nicht nur *Hacker und Coder*, sondern auch Fachleute aus den Bereichen Psychologie, Mathematik, Jura und Consulting, in der Wirtschaft wie in der Armee. Und da muss das Potential an gut ausgebildeten Frauen genutzt werden.» Die Diversität der Gedanken sei

wichtig, darum setze sie auf gemischte Teams.

«Das Thema Frauenförderung gewinnt an Fahrt», führte Stefan Holenstein, Präsident der Schweizerischen Offiziersgesellschaft (SOG), aus. Momentan seien zwar nur 0,7 Prozent der AdA weiblich, aber es wurde längst erkannt, dass das Potenzial genutzt werden müsse. Auf die Frage, wie es denn mit dem Frauenanteil in der SOG aussehe, konnte er vermelden, dass eine Frau das Amt der Präsidentin einer Kantonalen Offiziersgesellschaft (St. Gallen) inne habe und an der nächsten Delegiertenversammlung eine Frau als Vorstandsmitglied vorgeschlagen würde.

Weibliche Vorbilder und Chancengleichheit

Thomas Bornhauser, Publizist und Leiter der Podiumsdiskussion, wollte von den Teilnehmern aus Wirtschaft, Politik und Armee ihre persönlichen Erfahrungen zu «Frau und Sicherheit» und zur Frage, was getan werden könnte, um die Diversität zu fördern, erfahren.

Bereits in der Kindheit mit dem Thema Armee in Kontakt gekommen, war Lara Soltermann, Milizoffizierin und System Engineer, da ihr Vater «immer mit einem Lächeln in den Dienst einrückte



Rund 250 Gäste hörten gespannt zu.

und mit einem Lächeln zurückkam». Diese positiven Erinnerungen und die politischen Diskussionen zu Hause hätten sie geprägt. Warum sie in die Armee wollte? «Gleichstellung ist mir wichtig. Es geht um gleiche Rechte und gleiche Pflichten. Das heißt für mich auch, dass ich mich als Frau für die Sicherheit der Schweiz engagiere». Um den Anteil Frauen in der Armee zu erhöhen, regte sie an, sich beispielsweise auch einmal das Norweger-Modell als Ansatz zu nehmen und aufgrund dessen weiter zu denken.

Ganz im Gegensatz zu Soltermann war bei Dr. Katja Gentinetta, Politische Philosophin und Lehrbeauftragte an den Universitäten Luzern, Zürich und St. Gallen, das Thema Sicherheitspolitik in der Kindheit nicht existent. Sie plädierte dazu, dass Frauen sich diesen Teil erobern müssten, damit sie entsprechende Forderungen stellen könnten. Es braucht starke weibliche Vorbilder, die dazu animieren, zu sagen: «Was sie kann, kann ich auch!»

Diplomatie und Rüstungskontrolle interessierten Marina



Bilder: Daniel Suter / iOf

Wyss Ross, Stv. Missionschefin politisch-militärische Dimension OSZE, schon früh. Sie sehe sich nicht in erster Linie in einer Männerdomäne tätig, sondern setze auf Chancengleichheit in allen Bereichen. Stereotypen (wie z.B. Männer machen Krieg, Frauen machen Frieden) müssten aufgebrochen werden und dies in der Wirtschaft genauso wie im Sicherheitsbereich.

1985 als Berufsoffizier angefangen, sei er in den ersten zehn Jahren im Militär keiner Frau begegnet, erklärte Josef Dittli, Urner FDP-Ständerat und Mitglied der SiK-SR. Als dann 1987 die erste Frau in der MILAK an der ETH in seiner Klasse war, empfand er diese als motivierter als viele Männer. In der Zwischenzeit gebe es immer mehr weibliche Kaderfrauen und er hoffe, dass dies eine positive Ausstrahlung auf andere Frauen habe, «denn das ist etwas vom Besten, was uns passieren kann. So gesehen, sind die VBS-Vorsteherin und auch die neue Kommandantin HKA ein absoluter Glücksfall.»

Paul Winiker, Regierungspräsident Kt. Luzern, führte aus, dass in der Polizei inzwischen mehr Frauen als Männer brevetiert werden. Bezüglich Kaderpositionen bestehe zwar noch Nachholbedarf, aber bereits gäbe es eine erste Direktorin eines Untersuchungsgefängnisses. Als unglücklich erachte er es, dass an der eben zu Ende gegangenen Sicherheitsverbundübung keine einzige Frau engagiert war.

Seiner Meinung nach müsse die Frauenförderung bereits im Schulumfeld beginnen.



Podiumsdiskussion unter der Leitung von Thomas Bornhauser (li).

Dass gemischte Polizeipatrouillen am Idealsten seien, davon ist auch Beat Hensler, Konferenzsekretär ZRK (Zentralschweizer Regierungskonferenz), überzeugt. Die Angehörigen der Polizei müssten die Bevölkerung widerspiegeln und damit auch auf die verschiedenen Kulturguppen eingehen können.

Sicherheit unbezahlt

Auch Viola Amherd, Bundesrätin und VBS-Vorsteherin, unterstrich in ihrer Rede, dass die Sicherheit unbezahlt und nicht selbstverständlich sei. Wichtig, um die Sicherheit der Schweiz zu gewährleisten,

lienbild bezüglich Vereinbarkeit von Beruf und Familie leide, erklärte Amherd, dass die Armee ein neues Berufsbild erstellen werde. Neue Modelle bedenken und die Weiterentwicklung nicht durch bestehende Systeme einschränken, sei die Idee dahinter.

In seinem Schlusswort hoffte Hans-Jürg Käser, Präsident FSS, dass diese positiven Anreize auch für die Zukunft der Sicherheit eine Chance seien.

Persönliches Fazit

Dass gemischte Teams effizienter und erfolgreicher sind, ist seit Jahren kein Geheimnis mehr. Und doch braucht es Anlässe wie den oben beschriebenen. Es wird noch immer zu sehr unterschieden und damit getrennt, statt vereint und genutzt. Inzwischen gibt es genügend weibliche Vorbilder, die zeigen, was beruflich möglich ist und über die entsprechenden Qualifikationen verfügen die Frauen unbestritten. Braucht es wirklich anonymisierte Bewerbungen, damit Frauen in gewünschte, interessante, herausfordernde berufliche Positionen gelangen? Das wäre ja eigentlich schon im Grundsatz eine Schande. Denn, wer will nicht die Beste oder den Besten im Team?

«Geschlechterdifferenzen muss man nutzen und die Unterschiede nicht zwingend wegsozialisieren.»

Prof. Dr. Allan Guggenbühl

sei die Beschaffung der neuen Kampfjets. Als unabdingbar erachte sie es, der Bevölkerung verständlich zu machen, dass dazu die nötigen Instrumente vorhanden sein müssen. Bezüglich Frauenförderung täusche sie sich nicht nur mit den Nachbarländern aus, sondern habe eine interne Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, die Massnahmen ergreife, um mehr Frauen für die Armee zu gewinnen. Auf die Frage aus dem Publikum, ob die Armee auch unter dem in der Wirtschaft oft veralteten Fami-



Regula Ferrari Hasler
Geschäftsführerin ASMZ
Verlag Equi-Media AG
8604 Volketswil

Cyber Observer

RUAG erwirbt im Januar 2017 das britische Sicherheitsunternehmen «Clearswift», das seit Jahrzehnten für seine Mail-Security-Lösung bekannt ist. Die PR-Abteilung von RUAG schrieb damals: «Mit dieser Akquisition investiert RUAG massgeblich in den Ausbau und die langfristige Entwicklung seines Cyber-Security-Geschäfts.»



Dass man sich bei RUAG neu orientieren will und deshalb im Zuge der durch den Bundesrat genehmigten Entflechtung einen Verkauf plant, hat der VR-Präsident schon im März 2019 angetönt. Passiert ist es dann im Dezember 2019. Die PR-Abteilung versucht, dies mit der Wortwahl «der erfolgreiche Verkauf von Clearswift» als Gewinn zu deklarieren. Um dann eigentlich im nächsten Satz das eigene Versagen einzugehen.

Wir schreiben das Jahr 2020. Cybersecurity ist wichtiger denn je. Wer in diesem Bereich keine positive Bilanz erwirtschaften kann, der hätte es auch in allen anderen Bereichen ziemlich schwer.

Ich predige stets, dass Unabhängigkeit unerlässlich ist, um sich intelligent und agil bewegen zu können. Der Verkauf von Clearswift tut dem Erreichen dieses Ziels keinen Abbruch, denn es hätte gar nie zu diesem beitragen können. Mindestens nicht in der Form, in der es angestrebt wurde.

Clearswift ist damitschlichtweg eine Fehlinvestition gewesen. Ein falsches Verständnis der Zeichen der Zeit. Man hätte lieber eine eigenständige Lösung aufgebaut und damit in die Zukunft investiert.

Gute Fachkräfte, Ideen und Mittel hat man in der Schweiz zu genüge. Wieso braucht es da den Zusammenkauf britischer Technologien und das Zusammenspannen mit US-amerikanischen Unternehmen?

Aber wie so oft lässt man sich in der Schweiz blenden, von den fremden Propheten aus fernen Ländern. Devot begibt man sich als höriger Kunde in die zelebrierte Abhängigkeit. Mit unseren Steuergeldern.

Marc Ruef
Head of Research, scip AG