

**Zeitschrift:** Schweizer Soldat : die führende Militärzeitschrift der Schweiz  
**Herausgeber:** Verlagsgenossenschaft Schweizer Soldat  
**Band:** 99 (2024)  
**Heft:** 5

**Artikel:** Inklusion : wie machen das die anderen Armeen?  
**Autor:** Schmid, Sina  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-1063078>

### 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:** 12.01.2026

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

# Inklusion – Wie machen das die anderen Armeen?

Frauen in der Armee: ein Thema, das so oft besprochen wird, es hängt mir als Frau in der Armee fast zu den Ohren raus. Aber eben nur fast: Denn in der Schweiz scheint einiges nicht zu funktionieren. Besonders im Vergleich zu anderen Nationen hinkt die Schweiz nicht nur hinterher, sie wirkt stehen geblieben zu sein. Doch was machen andere besser als wir, oder: Was machen wir falsch?

Sdt Sina Schmid

Erst seit knapp 31 Jahren, 1993, sind Frauen und Männer in der Schweizer Armee gemischt und dürfen gemeinsam die Rekrutenschule besuchen. Das heisst, dass ein Teil der alten Garde der Führungsebene entweder eine RS ohne Frauen erleben musste oder vielleicht einige der ersten waren, die gemeinsam mit Frauen im TAZ gedient haben. So lange ist das nicht wirklich her. Zum Vergleich: die Deutsche Demokratische Republik (DDR) wurde 2 Jahre zuvor aufgelöst.

Es zeigt sich: Frauen hatten lange keinen Platz in der Armee, und wenn doch, dann sollten sie sich in bestimmten Parametern bewegen. Das ist jetzt anders. Frauen dürfen alle Funktionen gleich wie ihre männlichen Pendants ausüben, sollte ihre physische Verfassung den Anforderungen entsprechen. Und trotzdem haben wir in der Schweiz nur knapp 1.4 % Frauen in der Armee, wo es in Ungarn beispielsweise rund 20 % sind.

## Schweden und Norwegen

In Schweden und Norwegen gilt die Wehrpflicht für Männer und Frauen gleichermaßen. Das schwedische Modell ist anders als bei uns: Es werden jährlich nur so viele Personen ausgebildet, wie es für den Kriegsfall auch nötig wäre. Auserwählt werden die Besten aller Dienstpflchtigen des jeweiligen Jahrgangs, Männer sowie auch Frauen. Der Prozentanteil der Frauen lässt sich entsprechend in Theorie

schlecht vergleichen. Dennoch bleibt es wichtig anzumerken, dass bereits vor der allgemein geltenden Wehrpflicht mehr Frauen in Schweden gedient haben, als in der Schweiz.

Auch in Norwegen gelten Frauen gleichermaßen als dienstpflchtig. Und nicht nur das: Schlafzimmer sind gemischt. Auf Wunsch der Frauen könnten sie auch separate Zimmer haben, doch das wollen sie nicht: Der Fokus auf das Geschlecht verschwindet automatisch, wenn weniger unterschieden wird. Auch die sexuellen Übergriffe haben abgenommen, der Teamgeist wurde gestärkt und sexistische Äusserungen fielen weniger.

In Schweden werden dieselben Duschen genutzt, auch dort wird nicht zwischen Männlein und Weiblein unterschieden. In der Schweiz wäre das unvorstellbar. Nur schon die Sanitäts-Ausbildung in der allgemeinen Grundausbildung der Rekrutenschule wird hierzulande meistens nicht an Kameraden des anderen Geschlechts geübt, außer es kann wirklich gar nicht verhindert werden. Das ist dann perfekt eingebütt für den Ernstfall, wo zuerst ein Kamerad oder eine Kameradin des gleichen Geschlechts gefunden werden muss, bevor Nothilfe geleistet werden kann. Oder so.

## Unterschied sogar in der Grammatik

In vielen Kasernen der Schweiz wird schriftlich sowie verbal klar unter AdA (Angehöriger der Armee) und wAdA

(weibliche Angehörige der Armee) unterschieden. Das ist nicht nur grammatisch absolut unnötig und gar blöd (AdA = AdA, es fällt ja nur das «r» weg), sondern bedient weiterhin die Vorstellung, dass Männer und Frauen in der Armee eben nicht gleich sind.

Beim Militärarzt werden Frauen in der Schweiz übrigens nur in Anwesenheit einer anderen Frau untersucht. Das heisst, sexuelle Übergriffe in der Schweizer Armee können nur dann verhindert werden, wenn Aufsicht da ist?

Die Schweizer Armee soll die Gesellschaft widerspiegeln. Das macht sie nur schon nicht, weil fast die Hälfte der Bevölkerung nicht repräsentiert ist. Aber was sagt es über die Schweiz aus, wenn das Zusammen-Dienen und ferner Zusammenleben so kompliziert ist? Kleiner Hinweis: nichts Gutes. Doch was machen andere Länder besser? Ein Faktor wird gewiss die Gleichstellung in der Gesellschaft sein.

In Schweden und Norwegen wird Gleichstellung nicht nur besprochen, sondern gelebt. Das zeigt sich bereits bei der Familienplanung, der Flexibilität und der Gewilltheit, günstige Bedingungen für alle zu schaffen und endet in der Armee, wo auf verschiedene Bedürfnisse verschieden eingegangen wird.

Auch wird versucht, alles so pragmatisch wie möglich anzugehen: Viel Komplexität beim Zusammenleben zwischen Männern und Frauen macht aus der Inklusion eine Wissenschaft, statt einen normalen Umgang zu garantieren.

## Männliche Führungsebene

Ferner werden Frauen sowie Männer gleichermaßen beigezogen, wenn es um Anpassungen und Lösungen bei Fragen der Gleichstellung geht. In der Schweiz wird das meistens von Männern (Führungsebene der Armee besteht zu 99 % aus Männern) und oft falsch entschieden. Logische Fehlschlüsse führen zu weniger Inklusion und mehr Problemen.



**Die Schweizer Armee ist eine der einzigen Armeen, die von Frauen bei der Einteilung die gleiche physische Leistungsfähigkeit verlangt, wie von Männern.**

Doch wenn wir die konkreten Lösungsvorschläge der Expert:innen begutachten, so können wir uns gut an der UNO Sicherheitsratsresolution 1325 orientieren. Die Schweiz hat einen davon abgeleiteten Aktionsplan: Women, Peace & Security. Die WPS Agenda definiert vier Säulen. Zum einen Participation, Protection, Prevention sowie Relief & Recovery, heisst übersetzt: Teilnahme, Schutz, Prävention sowie Hilfe & Erholung beziehungsweise Wiederaufbau.

Fokussieren wir uns auf die ersten drei, so hat die Schweiz Potenzial en masse. Entscheidungen, welche Frauen in der Armee betreffen, werden selten bis nie von Frauen getroffen. Das wirkt sich automatisch auf die weiteren Säulen aus. Die meisten Frauen in der Armee wollen keine Sonderbehandlung, aber eine angemessene.

### Inklusion muss geschehen

Die UNO sowie die meisten Expert:innen im Bereich Inklusion sagen klar: Inklusion muss geschehen und nicht nur besprochen werden. Sprich: Es braucht mehr Frauen, die Entscheidungsträgerinnen sind. Gleichzeitig müssen günstige Bedingungen geschaffen werden, um das Zusammenleben zu fördern, einfach zu gestalten und schlussendlich die Debatte um die Inklusion irrelevant werden zu lassen.

Das klingt vielleicht utopisch, ist es jedoch nicht. Verschiedene Armeen zeigen: Es geht, und zwar gut.

Wichtig anzumerken ist, dass die meisten anderen Länder einen grösseren Nationalstolz und eine grössere Wertschätzung der Armee aufweisen. Das sind gewiss Faktoren, welche sich auf die Motivation der Frauen bezüglich des freiwilligen Wehrdienstes auswirken. Mehr Frauen heisst gezwungenermassen mehr Inklusion.



**Im Ernstfall ist eine Frau in Uniform keine «wAdA», sondern eine «AdA» – wie jede:r andere auch.**

Bilder: VBS

Vielleicht ist das unser grösstes Problem: die Akzeptanz ist zwar da, vielleicht klappt sogar die Integration, doch die Inklusion nicht. Der Unterschied zwischen der Integration und Inklusion liegt darin, wer sich wem anpassen muss. Die Teilnehmenden dem System, oder das System den Teilnehmenden?

### Ruf der Armee

Schlussendlich hat die Armee in den letzten Jahrzehnten klar an Beliebtheit und Anklang verloren. Es hilft nicht, dass die wenigen Frauen, welche die Armee aufweisen kann, oft an unangenehme Interaktionen mit «Kameraden» erfahren müssen. Wenn wir mehr Frauen in der Armee wollen, und generell den Ruf der Armee verbessern möchten, so müssen wir das System anpassen. Das heisst: Sensibilisierung auf allen Stufen. Das heisst: die Führungsebene muss führen.

### Für alle gleich schlecht

Am einfachsten setze ich die erkannte Problematik in militärischen Formen um. Hier mein AEK (Aussage, Erkenntnis, Konsequenz):

**Aussage:** Die Schweizer Armee hat bei der Inklusion das Wort missverstanden. Frauen in den eigenen Reihen gilt es nicht nur zu tolerieren, sondern eben zu inkludieren.

**Erkenntnis:** Bei der Inklusion geht es nicht darum, eine Quote zu erreichen. Es geht darum, Frauen bei der Entscheidungsfindung beizuziehen. Ich sage gerne, dass die Armee nicht für alle gleich gut, aber für alle gleich schlecht sein muss. Wir bereiten uns auf den Ernstfall vor, die Armee muss nicht unbedingt angenehmer werden, wenn es um übungsrelevante Szenarien geht. Geht es jedoch um das Wohlergehen

und die wirkliche, holistische Inklusion für alle AdA, so gibt es noch einiges zu tun.

**Konsequenz:** die Inklusion in der Schweizer Armee muss noch einmal überdacht werden. Was ist unser Ziel? Sind es die 10 % bis 2030 oder ist es eine nachhaltig bessere Armee durch besseres Verhalten, unterschiedlichere AdA und ein gemeinsames Verständnis, dass jede:r im TAZ gleich ist? Weiter muss weniger über die Inklusion gesprochen und diese mehr gelebt werden. Man würde hoffen, dass es langsam reicht mit dem ewigen Philosophieren, die Führung muss reagieren. Gleichzeitig müssen politische Entscheide gefällt werden, um die Inklusion voranzutreiben. Ein obligatorischer Informationstag ist gewiss ein Schritt in die richtige Richtung.

Bezogen auf die KKKK, noch zu den letzten 3K.

**Kontrollieren:** Auf allen Führungsstufen muss stärker hinterfragt werden, wie die Inklusion in der Armee vorangeht.

**Korrigieren:** Sollte auffallen, dass es irgendwo Probleme gibt, so müssen diese sofort und gesamteinheitlich behoben werden.

**Konsequenz:** Diskriminierung muss bestraft werden, auf jeder Ebene. Gleichzeitig muss sich die Führung der Armee mehr mit der WPS-Agenda auseinandersetzen und sicherstellen, dass Frauen auf allen Führungsebenen inkludiert werden.

Wahrscheinlich fehlt es auch einfach an gesundem Menschenverstand, wenn ich an dieser Stelle an meine Sanitätsdienst-Ausbildung denke. Zu guter Letzt möchte ich klar sagen, dass ich grösstenteils super Erfahrungen in der Armee gemacht habe, sonst wäre ich nicht weiterhin hier. Und das sage ich als AdA und nicht wAdA. Doch das Potenzial zur Verbesserung ist mehr vorhanden als schlussendlich der Wille, wirklich etwas zu ändern. +