Zeitschrift: Schweizer Soldat : die führende Militärzeitschrift der Schweiz
Herausgeber: Verlagsgenossenschaft Schweizer Soldat
Band: 96 (2021)
Heft: 4

Artikel: Fraueninklusion : wie und wann erfüllt die Armee?
Autor: Moser, Tamara / Besse, Frederik / Süssli, Thomas
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-977110

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: 15.07.2025

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

Fraueninklusion: Wie und wann erfüllt die Armee?

Neu fordert nach der SOG und dem VBS nun auch die Armeeführung die Inklusion der Frauen in die Armee. Damit ist endlich der Grundstein für die lang ersehnte Umsetzung des Armeeversprechens von 2004: «Gleiche Pflichten, gleiche Rechte» gelegt. Wo steht die Armee heute und wie will sie die Inklusion umsetzen? Der SCHWEIZER SOLDAT fasst zusammen und spricht mit dem Chef der Armee.

Maj Tamara Moser und Hptm Frederik Besse

Anlässlich des Internationalen Frauentags (8. März) veröffentlichte das VBS den Bericht der Arbeitsgruppe «Frauen in der Armee». Dort wird neben der Erhöhung des Frauenanteils auch die Fraueninklusion als Ziel definiert. Ein grosses und wichtiges Ziel. Doch wie sieht der Weg dahin aus?

Meinen alle das Gleiche?

Aufmerksame Leserinnen und Leser werden sich wohl fragen: «Moment, ist damit das Ziel von KKdt Süssli, eine Armee für alle, gemeint?». Im Bericht des VBS wird dies nicht so explizit genannt. Die Massnahmen zur Fraueninklusion sind jedoch Teil einer Inklusions-Strategie. Explizite Massnahmen für Frauen sind notwendig, weil Frauen seit Jahrzehnten mit +/- 0.7% eine verschwindend kleine Minderheit im Dienst sind.

Viele Köche...verderben den Brei?

Die aktuelle Organisationsstruktur des VBS bezüglich Frauen in der Armee ist unübersichtlich und kann vereinfacht so beschrieben werden: Viele einzelne Köche und Köchinnen kochen in verschiedenen Küchen verschiedene Gerichte für ein und dasselbe Dinner.

Aktuell befassen sich mehrere Fachstellen auf verschiedenen Hierarchiestufen mit dem Thema. Am ranghöchsten ist die Organisationseinheit «Gewinnung, Beraten und Bindung», die dem Chef Kommando Ausbildung untersteht. Sie präsentieren unter anderem die Armee und die Sinnhaftigkeit des Dienstes an Bildungs- und Publikumsmessen. Eine Stufe weiter unten, als Unterstellte des Stabschefs Chef Personellen der Armee, ist die Fachstelle «Diversity Schweizer Armee» anzutreffen. Die Stelle ist zuständig für alle Belange zum Thema Umgang mit Diversität und Minderheiten innerhalb der Armee.

Ebenfalls auf derselben Stufe finden sich die Armeeseelsorge, der Sozialdienst sowie der Psychologisch-Pädagogische Dienst der Armee. Sie alle bearbeiten fallweise auch Themen im Bereich «Frauen in der Armee». Nochmals eine Hierarchiestufe tiefer, im Kommando Rekrutierung, befindet sich die nächste Küche: Die Fachstelle «Rekrutierung Frauen in der Armee». Sie ist für alle Aspekte der Frauenrekrutierung zuständig. Dazu gehört die Verarbeitung der Anmeldungen, die Koordination mit den Rekrutierungszentren sowie die Erstellung von Infodossiers und Flyern.

Aber wer zeichnet nun eigentlich als chef de cuisine für das gesamte Dinner verantwortlich? Bis Dato: niemand. Die Fäden fliessen zwar grösstenteils im Kommando Ausbildung zusammen, aber es gibt weder ein übergeordnetes Konzept Fraueninklusion noch findet eine Koordination und Synchronisation der vielen unterschiedlichen Tätigkeiten statt.

Wer ist in Zukunft verantwortlich?

Bundesrätin Viola Amherd hat das Problem erkannt und will, dass sich nur noch eine Stelle mit dem Thema Frauen in der

Bild: VBS

Wie lange bleiben Frauen noch eine Minderheit?

Armee befasst. Das geht aus dem Bericht vom 08. März klar hervor. An diesem Bericht der Arbeitsgruppe VBS «Frauen in der Armee» haben sämtliche oben genannten Stellen mitgewirkt und die Vorgaben und Empfehlungen des Berichts gemeinsam erarbeitet. Namentlich steht dort: «Wichtig ist, dass die Fachstelle «höchstmöglich» angesiedelt und dem Chef der Armee direkt unterstellt ist.»

Der Chef der Armee informierte den SCHWEIZER SOLDAT im Gespräch (siehe Seite 3), dass die geforderte Fachstelle bis jetzt im Kommando Ausbildung geplant ist. Also nicht, wie von der Chefin VBS gefordert, direkt ihm unterstellt wird. Damit würde die Stelle, aufgrund ihrer Kompetenzen und Hierarchieposition, aber nicht über grosse Durchsetzungs- und Schlagkraft verfügen. Gerade diese wären aber für den geforderten, grossen Kulturwandel zwingend notwendig. Zudem widerspricht eine solch tiefe Ansiedlung direkt den Vorgaben des VBS-Berichtes vom 08. März 2021.

Fehlende Zutaten

Der Beginn jeder Planung markiert die Analyse oder, militärisch gesprochen, die Beurteilung der Lage. Genauer das Sammeln, Sichten und Ordnen von Fakten und Zahlen. Gerade diese Zahlen fehlen aber bis zum heutigen Tag über die Frauen in der Schweizer Armee. Die bislang fehlende Priorisierung und Beachtung des Themas durch die Armeeführung hatte dazu geführt, dass die notwendigen wissenschaftlichen Grundlagen für eine Verbesserung nie geschaffen wurden. Das verunmöglichte die strategische Planung des Themas Frauen in der Armee in den letzten Jahrzehnten. Und führte dazu, dass sämtliche Versuche, mit konkreten Massnahmen etwas zu ändern, und deren gab es in den vielen unterschiedlichen Fachstellen über die Jahre sehr viele, immer an mangelnder Unterstützung und Durchschlagskraft gescheitert sind.

Die Ursache des Problems wurde vom VBS ebenfalls erkannt. Seit 2020 hat die Chefin VBS deswegen zwei Studien in Auftrag gegeben: Eine Diversity-Studie sowie eine Studie zum Thema Frauen in der Armee. Sie sollen unter anderem folgende Fragen beantworten: Welches Bild haben Frauen von der Armee?; Unter welchen Bedingungen würden Frauen sich für den Dienst in der Armee melden?; Womit haben männliche Führungs- und Ausbildungspersonen besonders Mühe, wenn es um die Inklusion von Frauen in die Armee geht? Zudem hat die Chefin VBS ebenfalls Anfang 2020 dem Chef der Armee den Auftrag erteilt, einen Bericht zu erstellen, wie er die gewünschten 10% Frauen in der Armee erreichen will. Dieser Armeebericht ist heute bekannt unter dem Namen «Perspective de l'armée suisse sur la diversité, le genre et la population des femmes.» und beinhaltet die Fraueninklusion nur am Rande bzw. nur als eines von verschiedenen Themen.

Interview mit KKdt Süssli

Herr KKdt, für uns ist die Inklusion der Frauen in der Armee sehr wichtig. Wie stehen Sie dazu?

KKdt Süssli: Das sehe ich auch so. Die Armeeführung hat sich als Gremium einstimmig für eine Kultur der Inklusion ausgesprochen. Dabei geht es aber nicht nur um Frauen, sondern um sämtliche Dimensionen von Diversity. Das Motto lautet: Eine Schweizer Armee für alle. Es ist unsere Verantwortung, in der Armee, eine entsprechende Kultur zu schaffen. Ein Kulturwandel braucht jedoch sehr viel Zeit.

Bisher hat die Armee immer von Diversity gesprochen. Nun von Inklusion. Können Sie die Begriffe Diversity und Inklusion etwas genauer definieren?

Süssli: Der Überbegriff ist Inklusion. Inklusion wendet sich gegen jegliche Form von Ausschluss basierend auf den Dimensionen Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung, Religion, Sprache, ethnische Herkunft und Behinderung. Der angestrebte Kulturwandel betrifft die Armee als Ganzes. Die Abstufungen sind teilweise sehr subtil, aber die Ursachen sind immer dieselben. Für eine rein von Männern dominierte Kultur, in der das Andersartige abgelehnt wird oder gar Aggressionen auslöst, dafür ist in der Armee kein Platz. Diese Ausprägungen von Kultur müssen wir loswerden. Darum geht es. 1989 bei meinem Friedensförderungseinsatz in Namibia betrug der Frauenanteil 40 Prozent, als Kompaniekommandant bei den Sanitätstruppen leistete ich Dienst mit rund 30 Prozent Frauen. Für mich war und ist das normal. Inklusion ist umgesetzt, wenn die Andersartigkeit gar nicht mehr wahrgenommen wird. Das will ich erreichen.

Dann ist die Inklusion aus Ihrer Sicht kein Frauenthema?

Süssli: Nein. Inklusion bedeutet, alle sind gleich. Es geht um Zugehörigkeit, um das Thema «eine Schweizer Armee für alle». Letztes Jahr hat Bundesrätin Viola Amherd die Armee beauftrag, einen Bericht zum Thema «Gender Perspective» zu verfassen. Dieser legt die Haltung der Armee zu den Themen Diversität und Inklusion dar und wird bald publiziert.

Historisch gesehen ist die Schweiz mit den Frauenrechten sehr spät unterwegs. Wir feiern im 2021 erst 50 Jahre Frauenstimmrecht. In der Armee sind Frauen noch immer eine extreme Minderheit. Benötigt es für ihre Inklusion nicht spezifische Massnahmen?

Süssli: Die nötigen Massnahmen müssen für alle Minderheiten greifen. Und es braucht Zeit, bis die Massnahmen greifen. Wir haben jedoch den Vorteil, dass wir eine relativ junge Armee haben. Wenn wir es gut machen, dann können wir einen Kulturwandel in acht bis neun Jahren schaffen. Wir sind heute einen grossen Schritt weiter als 2008, als die Armee den ersten Diversity-Befehl erlassen hat.

Sie haben die junge Armee angesprochen, die sich schnell der Kulturänderung anpassen kann. Das grosse Kulturproblem liegt aus unserer Sicht nicht bei den Jungen, sondern bei denjenigen Führungspersonen, die noch in einer völlig anderen Zeit und kulturellen Normalität aufgewachsen sind. Das sind die heutigen höheren Kader der Armee, die HSO, welche sämtliche Schlüsselpositionen in der Armee innehaben. Wie wollen Sie diese wichtigen Führungspersonen zu einer für sie völlig neuen inklusiven Kultur bringen?

Süssli: Der Kulturwandel beginnt in der Ausbildung - auch die HSO und die Berufsoffiziere werden entsprechend geschult. Die Kader haben eine Vorbildfunktion. Wichtig ist, dass die Kader dort eingreifen, wo Vielfalt nicht als Vorteil

aufgefasst wird. Konkret heisst das, dass der zuständige Kommandant ein Disziplinarstrafverfahren eröffnen muss. Ich möchte es aber unterstreichen: Der Kulturwandel ist Chefsache, er beginnt bei uns in der Armeeführung, wir setzen uns bewusst damit auseinander und werden das weiterhin tun. In Zukunft geht es darum, geeignete Messgrössen zu definieren, um feststellen zu können, wo die Transformation stattfindet und wo eben nicht. Die nötigen Instrumente müssen wir aber noch aufbauen, heute haben wir sie noch nicht.

Herr KKdt, heisst das also, dass auch das Berufsmilitär diesen Kulturwandeln durchlaufen soll?

Süssli: Ja, es braucht auch beim Berufsmilitär einen Kulturwandel.

Die Vorbildfunktion ist bei Change Prozessen und Kulturwandeln die wichtigste Komponente. Müsste die Stelle für Inklusion folgerichtig nicht bei Ihnen direkt angesiedelt sein, statt im Kommando Ausbildung?

Süssli: Wichtig ist, dass die Armeeführung als Gremium das Thema Inklusion trägt und als Ziel definiert. Und das tun wir.

Fakt ist aber: Wenn Vorgesetzte aktiv diskriminieren oder passiv Diskriminierungen zulassen, ohne zu sanktionieren, bildet diese Diskriminierung sofort den Massstab für die akzeptierte Normalität in einer Gruppe. Das Leben für Minderheiten ist unter solchen Führungspersonen schwierig und aussichtlos.

Süssli: Für Diskriminierung hat es in der Armee keinen Platz. Wir müssen sicherstellen, dass unsere Konzepte und unser Handeln Inklusion schaffen.

Ein klares, sichtbares Statement der Armeeführung, dass die Inklusion der Frauen von allen - auch von ranghohen Vorgesetzten - verlangt wird und diskriminierendes Verhalten sanktioniert wird, würde die Inklusion massiv beschleunigen. Sehen Sie das gleich?

Süssli: Ja, das sehe ich genau gleich. Ich denke, dass ich diese Statements mache. Ich äussere mich in jedem Interview entsprechend, gegenüber dem SCHWEIZER SOLDAT habe ich das auch bereits im September 2020 getan. Ich werde auch weiterhin die Wichtigkeit der Inklusion von Frauen betonen, denn ich bin überzeugt, dass Frauen für die Armee ein Gewinn sind. Denken Sie in diesem Zusammenhang, dass die Ansiedlung der heutigen Fachstelle Diversity direkt beim Chef Kommando Ausbildung nicht ausreichend ist?

Nein, aus unserer Sicht reicht das nicht. Die oberste Inklusionsstelle muss zwingend bei Ihnen als CdA angesiedelt sein. Nur so gibt es das notwendige Zeichen nach Aussen, dass sich jeder und jede in der Armee an die Inklusion halten muss - auch Vorgesetzte. Nur so haben von Diskriminierung Betroffene ein «Instrument» gegen ihre fehlbaren Vorgesetzten.

Süssli: Die Ansiedlung der Inklusionsstelle ist wichtig, genauso wie der Umstand, dass die Armeeführung hinter einer Kultur der Inklusion steht. Wir sind der Auffassung, dass wir die Synergien mit der direkten Ansiedlung der Stelle beim Chef Kommando Ausbildung, also bei KKdt Hans-Peter Walser, am besten nutzen können. Gerne nehme ich aber Ihre geäusserten Bedenken für mich mit.

Besten Dank für das Interview, Herr KKdt.

Ausblick

Wie geht es nun in den Küchen weiter? Wer wird Cheffe de cuisine? Aktuell ist das noch nicht absehbar. Die VBS Arbeitsgruppe «Frauen in der Armee» sowie das VBS arbeiten weiterhin am Thema Inklusion der Frauen in der Armee. Weitere Entscheidungen werden erst nach der Erscheinung des Armeeberichts «Perspective de l'armée suisse sur la diversité, le genre et la population des femmes» möglich sein.

Die Armee arbeitete aktuell die geforderten Massnahmen des VBS vom 8. März in ihren Bericht ein. Wie die Armee die klar geforderten Massnahmen erfüllen will, ist bisher nicht bekannt. Gleichzeitig ist auch die Miliz aktiv. Neben dem Verein FiT Frauen im TAZ sieht auch die SOG dringenden Handlungsbedarf. «Die Frauenintegration ist nicht nur sicherheitspolitisch relevant, sondern auch wichtig und dringlich für die Zukunft der Milizarmee.», so Oberst i Gst Stefan Holenstein. Deswegen erarbeitet die SOG Arbeitsgruppe «Armee und Frauenintegration» im April konkrete und dringliche Massnahmen zur Frauenintegration, welche sofort umgesetzt werden können. Auf Wunsch von Bundesrätin Amherd werden diese Massnahmen dem VBS zur Verfügung gestellt.

Viel Zeit bleibt aber nicht mehr, wenn die Umsetzung des gewünschten Frauenanteils von 10% bis 2030 erfüllt werden soll. Denn bis heute hat die Armee strukturell und kulturell nicht die notwendigen Schritte unternommen, um die Frauen zu inkludieren. Zwei Beispiele illustrieren die Problematik: Gemäss VBS-Auftrag vom 08. März sollen die Räumlichkeiten für Frauen (neu) denen der Männer gleichwertig sein (Distanz, Standard). Das neue MBAS (modulares Bekleidungs- und Ausrüstungssystem), welches die Bekleidung von 1980 ersetzen wird, ist nicht für Frauen konzipiert.

Wenn hier nicht rasch reagiert wird, sind elementare Grundvoraussetzungen für dienstleistende Frauen für weitere Jahrzehnte nicht denjenigen der Männer gleichwertig. Die beiden Themenbereiche sind wichtig und dringlich, dauern in der Umsetzung aber lange und kosten viel Geld. Ob das Menü «Inklusion» gelingt, wird massgeblich davon abhängen, wie gut die verschiedenen Köche zusammenarbeiten. Denn der dringend notwendige Kulturwandel und die Inklusion der Frauen in die Armee kann nur durch gemeinsam - von VBS, Armee und Miliz - erreicht werden kann.

Beim Thema LGBTQ hat man deutlich gemerkt, dass die Armee sich bewegt hatte. Der damalige Chef der Armee hat sich sofort und klar für die Inklusion von Transgender-Personen in die Armee ausgesprochen. Dieselbe öffentliche, klare Aussage für die Inklusion der Frauen fehlt aber bis heute. Hier besteht sofortiger Handlungsbedarf.

Ob das Menü «Inklusion» gelingt, wird massgeblich davon abhängen, wie gut die verschiedenen Köche zusammenarbeiten. Denn der dringend notwendige Kulturwandel und die Inklusion der Frauen in die Armee kann nur gemeinsam - von VBS, Armee und Miliz - erreicht werden.