

Sicherheitspolitik und Fraueninklusion gehören zusammen

Die Fraueninklusion ist nicht nur sicherheitspolitisch relevant, sondern auch wichtig und dringlich für die Zukunft der Milizarmee. Unbewusste Vorurteile (Unconscious Bias) und gesetzliche Rahmenbedingungen spielen eine wichtige Rolle bei der massiven Verzögerung der Fraueninklusion.

Maj Tamara Moser Projektleiterin «Armee und Fraueninklusion», SOG

Dieser Artikel wurde mit freundlicher Genehmigung von der Revue Militaire Suisse übernommen.

«Die Milizarmee ist das Abbild unserer Gesellschaft» – damit wirbt die Armee bis heute, wenn es darum geht, die Vorzüge unserer resilienten und flexiblen Milizarmee zu betonen. Wie zuletzt beim Corona-Einsatz. Es war die Miliz, die schnell einrückte und in dieser unbekannt und unsicheren Lage den notwendigen Dienst für die Sicherheit der Schweiz leistete. Das Milizsystem hat sich in dieser aktuellen Krise erneut als ideale Lösung für die Sicherheit der Schweiz bewährt.

Gemischte Teams sind besser

Dass gemischte Teams einfach bessere Leistungen erbringen, ist mittlerweile eine gut belegte wissenschaftliche Tatsache. Das hat die Schweiz aber schon 1848 erkannt und auf eine Milizarmee gesetzt, die das Abbild der Gesellschaft ist.

In Art. 19 der ersten Bundesverfassung vom 12. September 1848 steht: «Das Bundesheer, welches aus den Kontingenten der Kantone gebildet wird, besteht: a) aus einem Bundesauszug, wozu jeder Kanton auf 100 Seelen Schweizerischer Bevölkerung 3 Mann zu stellen hat; b) aus der Reserve, deren Bestand die Hälfte des Bundesauszuges beträgt.»

Schon damals war den ersten Eidgenossen klar, dass eine gemischte Armee, dank all den unterschiedlichen Talenten

und Fähigkeiten, die beste Landesversicherung ist, die es gibt. Und die Schweiz hat die beste Landesversicherung verdient, wie auch der ehemalige C VBS von 2009 bis 2015, Bundesrat Ueli Maurer, immer wieder betonte.

Armee als Abbild der Gesellschaft

Seit dem 7. Februar 1971 ist die Armee nicht mehr das Abbild der Schweizer Gesellschaft. Seit damals gehören die Frauen offiziell zur stimmberechtigten Bevölkerung und de jure zur Schweizer Gesellschaft. Aber die Frauen werden in der Schweiz, auch nach 1971, nur schleppend in die historisch männerdominierte Gesellschaft aufgenommen.

Die Schweiz ist von Männern für Männer geschaffen. Das bringt klare Stereotypen und unbewusste Vorurteile (Unconscious Bias) hervor. Deshalb ist in allen Bereichen eine systematische Inklusion der Frauen in die männerorientierte Struktur notwendig. Die Schweiz hat die Inklusion, anders als viele ihrer Nachbarländer, aber bis heute nicht systematisch vorangetrieben. Vielleicht hat sie deswegen die notwendige Sprache und Begrifflichkeiten nicht entwickelt, um über unbewusste Vorurteile reden zu können.

Sicherheitspolitische Ausbildung

In der Schweiz besteht die sicherheitspolitische Ausbildung seit ihrer Gründung in der historisch verankerten Militärdienstpflicht sowie in der neueren Ersatzdienstpflicht.

Ein Schulfach hat sich bis heute nicht durchgesetzt. Die Erklärung dieser Tatsache liegt in der Vergangenheit von 1848, als alle Schweizer dienstpflchtig waren. Als 1971 endlich auch die Schweiz anerkannt hat, dass Frauen gleichberechtigte Bürgerinnen sind und als solche gleiche Rechte und Pflichten wie die Männer haben, hat sie es versäumt, die notwendigen Konsequenzen abzuleiten und systematisch umzusetzen.

Namentlich sämtliche Gesetzgebungen dahingehend zu ergänzen. Naheliegender und richtig wäre gewesen, analog zum Stimmrecht, dass mit dem Begriff «Schweizer» neu vom Gesetzgeber überall auch die «Schweizerinnen» mitgemeint sind. Aufgrund der sehr starken und bis heute anhaltenden unbewussten Vorurteile und Stereotypen (besser bekannt unter Unconscious Bias) wurde dieser logische und auf der Hand liegende Schritt aber nicht gewagt.

Im Gegenteil, sogar bundesgerichtlich bestätigt wurden im Bereich Verteidigung und Armee auch nach Einführung des Diskriminierungsverbots von 1981 (!) die Männer mit einer Dienstpflicht diskriminiert und die Frauen im Gegenzug aus der sicherheitspolitischen Ausbildung ausgeschlossen. Und damit auch von der faktischen Partizipation an einem relevanten Teil Wissen und Macht. Was sich nicht zuletzt auch im Parlament zeigte.

Diskriminierung und Ausschluss

Mit der späten Durchsetzung des Frauenstimmrechts in Appenzell Innerrhoden 1991 eingerechnet, lag die Schweiz abgeschlagen auf dem fünftletzten Platz der Welt. Heute findet sich die Schweiz im Bereich der Gleichberechtigung und Fraueninklusion immer noch am Ende der internationalen Liste.

Ein Beispiel: Obwohl die Bundesverfassung in Artikel 8 die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verbietet, unterscheidet derselbe Gesetzgeber notabene



Bilder: VBS

Die Armee rekrutiert derzeit nur 50 Prozent des Gesamtpotenzials. Einen derartigen Qualitätsverzicht im Bereich Sicherheit kann sich weder die Schweiz noch ein anderes Land leisten.

im gleichen Gesetz, in Artikel 59 «Militär- und Ersatzdienst», nach Geschlecht: Schweizer sind nach Absatz 1 verpflichtet, Militärdienst zu leisten, für Schweizerinnen ist er freiwillig (Abs. 2). Das diskriminiert beide Geschlechter: Die Männer werden zu einer zusätzlichen Leistung verpflichtet, die Frauen von der sicherheitspolitischen Ausbildung ausgeschlossen.

Gerade diese unzulässige gesetzliche Unterscheidung ist der Grund dafür, dass auch im Jahr 2021 die Frauen mit nur 0,7 bis 0,8 Prozent des Armeebestandes massiv untervertreten sind im Vergleich zu ihrem Bevölkerungsanteil. Dieser beträgt nämlich seit jeher über 50 Prozent. Spätestens Corona hat uns vorgeführt, dass es klare gesetzliche Regelungen braucht, wenn es um Pflichten geht. Nur auf Freiwilligkeit und Eigenverantwortung zu setzen, funktioniert leider nicht, wie wir eindrücklich in dieser Pandemie gesehen haben. Wenn der Staat seinen Bürgerinnen und Bürgern Pflichten auferlegen will, muss er diese klar und einheitlich regeln.

Konsequenzen

Die Nichteinhaltung der beiden Grundsätze, das Diskriminierungsverbot von 1981 und die Armee als Abbild der Schweizer Bevölkerung, welches die Gründerväter bereits 1848 schriftlich statuierten, haben gravierende Konsequenzen.

Denn in der Schweiz, im Gegensatz zu allen anderen Ländern, besteht die Armee nur, solange die Bevölkerung und die Kantone das wollen. Seit nunmehr fünfzig bzw. vierzig Jahren besteht hier eine klare Diskrepanz zwischen IST und SOLL.

Das zeigt sich seit Jahrzehnten, nicht zuletzt an der Urne. Wenn gewisse Bevölkerungsgruppen aufgrund äusserer Merkmale (Geschlecht) nicht gleich behandelt werden, können sie am System nicht gleichberechtigt teilhaben.

Der verminderte Zugang drückt sich immer in weniger Wissen und damit auch in weniger Chancengleichheit aus.

Wenn die Frauen nicht gleichberechtigt am und im System Sicherheitspolitik inkludiert sind, fehlt ihnen wichtiges sicherheitspolitisches Wissen und damit vielfach - nachvollziehbarerweise - der Bezug und folglich oft auch das Interesse.

Bei komplexen Organisationen wie der Armee, ist es aber elementar, dass die Bevölkerung über das notwendige Wissen verfügt. Denn nur so kann sie fundierte Entscheidungen an der Urne treffen.

Wieder zum Abbild der Gesellschaft

Die Zustimmung der Bevölkerung ist Grundvoraussetzung der Armeexistenz. Abstimmungen, die kostspielige und komplexe Entscheidungen erfordern, stossen bei Menschen mit wenig Zugang zur Materie eher auf Ablehnung.

Das gilt umso mehr, je teurer oder komplexer die Vorlage und je geringer der direkte persönliche Nutzen für die stimmberechtigte Person ist. Dass diese Voraussetzungen auf die Armeevorlagen zutreffen, ist schon lange bekannt.

Nicht erst seit dem knappen NKF-Abstimmungsresultat von hauchdünnen 50,1 Prozent. Dass die Inklusion der Frauen in die Armee und Sicherheitspolitik auch darum wichtig und dringlich ist, war

bereits nach dem Gripen-Debakel von 2014 eine der wichtigsten Erkenntnisse. Spätestens dann hätten von der Politik strukturelle Massnahmen zur Fraueninklusion getroffen werden müssen.

Noch klarer liegt der Fall bei der Armee. Sie weiss seit Jahrzehnten um die massiven künftigen Bestandesprobleme. Kein Wunder, wenn nur 50 Prozent der möglichen Dienstleistenden militärdienstpflichtig und vollumfänglich im System inkludiert sind. Dadurch verzichtet die Armee auf Qualität. Denn, wie bereits 1848 festgestellt, performen gemischte Teams einfach besser. Auch in der Armee. Einen solchen Qualitätsverzicht im Bereich Sicherheit kann sich weder die Schweiz noch ein anderes Land leisten.

Darum hätte die Armee, ihrem Auftrag entsprechend, von sich aus bereits vor Jahrzehnten konkrete Massnahmen zur Fraueninklusion treffen müssen. Nicht nur bei Selbstverständlichkeiten wie der gleichwertigen Infrastruktur, passender Ausrüstung oder der inklusiven, wertschätzenden Kultur. Doch bis heute fehlen Massnahmen.

Seit die Autorin 2003 in die Armee eintrat, ist das Bestandesproblem ein existenzielles Problem, denn kein Betrieb der Welt kommt ohne genügend Mitarbeitende aus. Das gilt insbesondere auch für die einzige Landesversicherung der Schweiz, die Armee.

Es geht um nichts Geringeres als die einzige sicherheitsstrategische Reserve der Schweiz. Und damit auch um die Einhaltung internationaler Verpflichtungen im Bereich Sicherheit (zum Beispiel den Schutz

des eigenen Luftraumes). Aus all diesen Gründen sind die Alimentierung und die Qualitätssicherung als dringlich und wichtig einzustufen. Nun haben wir 2021.

Was hat die Armee in den vergangenen achtzehn Jahren in der Fraueninklusion unternommen? Die Antwort ist aus Sicht der SOG nicht nur ernüchternd, sondern auch enttäuschend. Nicht viel. Das erstaunt, denn gerade die Armee ist für ihre Führungsinstrumente und das klare und konsequente Ableiten von Konsequenzen bekannt.

Beim Thema Fraueninklusion hat die Armee bisher nicht erfüllt. Bei einer Qualifikation würde die Armee ein klares Ungenügend erhalten (entspricht den Anforderungen nicht).

Fraueninklusion erreichen

Die SOG will Taten sehen. Darum ging sie 2020 mit gutem Beispiel voran. Sie wählte die erste Frau in den Vorstand und lancierte gleichzeitig das Projekt «Armee und Fraueninklusion». Die SOG will die wichtige und dringliche Fraueninklusion gemeinsam mit dem VBS und der Armeeführung weiter vorantreiben. Denn: Das komplexe Thema kann nur gemeinsam gelöst werden.

Die SOG hat erstmals mit ihren Mitgliedern einen begründeten und konkreten Massnahmenkatalog für die Fraueninklusion erstellt, inkl. der Zuständigkeit und einer Wirksamkeitsbewertung für jede vorgeschlagene Massnahme.

Die Resultate sind im Zwischenbericht unverändert abgebildet. Damit will die SOG eine transparente und ehrliche Zusammenarbeit ermöglichen. Der SOG-Schwerpunkt liegt auf den sofort durch die Armee umsetzbaren Massnahmen.

Am 20. Mai 2021 präsentierte die Projektleiterin «Armee und Fraueninklusion» den Projekt-Zwischenbericht persönlich der Chefin VBS, Bundesrätin Viola Amherd. Die Präsentation für den Chef der Armee, KKdt Thomas Süssli, fand zufälligerweise gleichentags in Bern statt. Ein grosser Tag für das Projekt, die SOG, aber auch für die Schweiz. Denn: Sowohl das VBS als auch die Armee haben den Wunsch der SOG für eine Zusammenarbeit bestätigt.

Es ist das erste Mal, dass VBS, Armee und SOG in diesem wichtigen Thema



Es gibt eine Vielzahl von Sofortmassnahmen, welche die Inklusion der bereits dienstleistenden Frauen stark verbessern können.

konkret und gemeinsam etwas bewegen wollen. Damit stehen die Chancen so gut wie nie, dass sich auch etwas bewegen kann – und wird.

Fazit aus dem SOG-Zwischenbericht

1. Unconscious Bias (unbewusste Vorurteile) gegenüber Frauen sind in der Armee besonders häufig und stark. Um diese zu beseitigen, braucht es systematische Massnahmen;
2. Es gibt eine Vielzahl von Sofortmassnahmen, welche die Inklusion der bereits dienstleistenden Frauen stark verbessern (erwartete Wirkung von mittel bis gross). Massnahmen, die ohne viel Aufwand sofort von der Armee umgesetzt werden können, sind in sämtlichen Bereichen möglich: Infrastruktur, Ausrüstung, Führung, Kultur, Sprache/Bildsprache, Ausbildung, etc.;
3. Ein Kulturwandel ist notwendig und elementar, dieser muss von oben vorgelebt werden und alle Bereiche durchdringen: Ausbildung und Eliminierung von Unconscious Bias, Inklusion in der Führung vorleben (top-

- down), Zielvorgaben mit Controlling und Sanktion bei Verstössen;
4. Die meisten Inklusionsmassnahmen für Frauen in der Armee haben auch eine erwartete mittlere (bis grosse) nachhaltige Wirkung ausserhalb der Armee (Bevölkerung/Frauen allgemein);
5. Die Armee kann die seit 2004 versäumten Inklusionsmassnahmen sofort einführen und damit gleichzeitig ein starkes gesellschaftliches Zeichen für die Fraueninklusion setzen (Pionierrolle);
6. Um die effektive Anzahl der Frauen in der Armee im grossen Rahmen zu steigern (10% und mehr), müssen die rechtlichen Rahmenbedingungen angepasst werden: Die gleiche Dienstpflicht für Männer und Frauen sowie bestehende geschlechterdiskriminierende Gesetze korrigieren. Die Arbeitsgruppen haben hierzu keine Alternativen gefunden.

Was hat die SOG bisher erreicht?

Ende 2020 wurde das Kompetenzzentrum «Miliz und Wehrwille» der SOG gegrün-

det, in welchem auch das Projekt «Armee und Fraueninklusion» eingebettet ist. Gleichzeitig wurde beschlossen, dass die SOG-Themen neu gemeinsam mit den Mitgliedern erarbeitet werden sollen und nicht mehr wie bis anhin durch den Vorstand.

Das Projekt «Armee und Fraueninklusion» ist das erste Projekt, welches mit dem neuen «bottom-up»-Ansatz durchgeführt wird.

SOG-Arbeitsgruppe

Für die Erarbeitung der SOG-Meinung zum Thema «Armee und Fraueninklusion» wurde erstmals eine SOG-Arbeitsgruppe eingesetzt. Für diese strategische Arbeit waren nur SOG-Mitglieder zugelassen.

Handlungsrichtlinien:

Miliztauglichkeit: Online-Termine werden doppelt geführt;

Dauer: Zwei Sitzungen à je max. 2.5h inkl. Pause;

Datenschutz: Ist jederzeit gewährleistet;

Nicht-SOG-Mitglieder: Für interessierte Fachgruppen gemeinsam Alternativen erarbeiten;

Inklusionswerte vorleben: Ehrlichkeit, Transparenz, Wertschätzung, Offenheit, Zusammenarbeit und gemeinsam Win-win-Lösungen erarbeiten.

An doppelt geführten Online-Sitzungen wurden vom 15. April bis am 09. Mai

gemeinsam Antworten auf nachfolgende Fragen erarbeitet und konsolidiert:

1. «Warum» braucht es die Fraueninklusion in der Armee?
2. «Wie» wollen wir die Fraueninklusion in der Armee erreichen?
3. «Was» für konkrete (Sofort-) Massnahmen sind notwendig, um die Fraueninklusion in der Armee zu erreichen?

Zeitplan bis SOG-Zwischenbericht:

Der Zeitplan war äusserst ambitioniert. Der Entwurf des Armeeberichts wurde auf Ende Mai angekündigt. Der SOG-Zwischenbericht musste zwingend vorher der Armee übergeben werden können, andernfalls fänden die SOG-Ideen keine Beachtung. In der Konsequenz hiess das, der Zwischenbericht musste bis Mitte Mai stehen.

13.3.2021: Information der Präsidenten der Kantonalen Offiziersgesellschaften und der Fach-Offiziersgesellschaften im Rahmen der ordentlichen Präsidentenkonferenz, über den neuen Bottom-up-Ansatz und die SOG-Arbeitsgruppe «Armee und Fraueninklusion» (SOG-AG);

14.3.2021: Start Anmeldung über Website der SOG und Information an alle SOG-Mitglieder via Fach-/KOG. Parallel Publikation und Aufruf zur Mitarbeit in der SOG-AG in sämtlichen Militärzeitschriften (Print und online);

30.3.2021: Entscheid, eine zweite Arbeitsgruppe für Militärangehörige und RKD zu gründen;

31.3.2021: Chefin VBS, Bundesrätin Viola Amherd, bestätigt schriftlich den Wunsch zur Zusammenarbeit und Koordination der Arbeiten von VBS und SOG.

14.4.2021: Entscheid, eine dritte Arbeitsgruppe für die Fachverantwortlichen der Armee zu gründen. Teilnehmende: Leiterin Diversity der Armee, Verantwortlicher der Diversity-Perspektive und SOG-Projektleiterin «Armee und Fraueninklusion»;

15.4.2021: Start erste Sitzung der SOG-Arbeitsgruppe;

23.4.2021: Start erste Sitzung der zweiten Arbeitsgruppe für Armeeinghörige und RKD;

30.4.2021: Letzte Sitzung der SOG-Arbeitsgruppe;

9.5.2021: Letzte Sitzung der zweiten Arbeitsgruppe für Armeeinghörige und RKD;


15.5.2021: Zwischenbericht erstellt und Versand an VBS und Armee;

20.5.2021: Präsentation und Übergabe des Zwischenberichts an C VBS und CdA;

27.5.2021: Präsentation und Besprechung des Zwischenberichts mit Projektleiter Langfristige Entwicklung Gruppe Verteidigung und Armee und dem Verantwortlichen der Diversity-Perspektive;

31.5.2021: Finaler Zwischenbericht erstellt und Versand an Arbeitsgruppen, SOG-Mitglieder (via Präsidentenweg) und interessierte Personen (Anmeldung für Newsletter auf der Website der SOG).

Weiteres Vorgehen:

Aktuell wird der SOG-Zwischenbericht inkl. der konkreten Massnahmen mit dem VBS sowie der Armee besprochen. Der Zwischenbericht wurde der Arbeitsgruppe VBS «Frauen in der Armee» sowie dem Verantwortlichen der Diversity-Perspektive übergeben. Am 18. Juni findet ein erster gemeinsamer Austausch von VBS, Armee und SOG unter der Führung des VBS statt. Die aktuellen Informationen zum Projekt «Armee und Fraueninklusion» finden sich unter <https://sog.ch/projekt-armee-und-fraueninklusion>. Wer sich für den Newsletter anmeldet, erhält regelmässig bzw. bei Neuigkeiten Informationen. 



Unconscious Bias (unbewusste Vorurteile) gegenüber Frauen sind in der Armee besonders häufig und stark. Um diese zu beseitigen, braucht es systematische Massnahmen.