



Bericht Arbeitsgruppe «Frauen in der Armee» Erhöhung des Frauenanteils in der Armee

März 2021

1. Mandat und Zielsetzung

Die Chefin VBS hat die Arbeitsgruppe «Frauen in der Armee» beauftragt, einen Bericht und Vorschläge zu erarbeiten, wie der Frauenanteil in der Armee erhöht werden kann.

Im vorliegenden Bericht werden Vorschläge zur Verbesserung der Inklusion der Frauen in der Armee gemacht. Es geht zum einen darum aufzuzeigen, wie Frauen möglichst früh über die verschiedenen Möglichkeiten eines Dienstes in der Armee informiert werden können, damit sie sich für den Militärdienst entscheiden. Zum anderen werden Vorschläge gemacht, damit Frauen (und Männer) der Armee erhalten bleiben.

2. Ausgangslage

Der Frauenanteil in der Schweizer Armee beträgt heute 0.9 Prozent. Eines der Ziele von Bundesrätin Amherd ist, mehr Frauen für den Militärdienst zu gewinnen.

Im Parlament wurde das Thema Erhöhung der Zahl der Frauen in der Armee indirekt 2018 und 2019 mehrfach thematisiert (Motion 18.4303 Yvette Estermann «Die Orientierungsveranstaltung der Schweizer Armee soll auch für die Frauen obligatorisch werden», sowie Motion 19.3316 Yvette Estermann «Für eine sinnvolle Frauenförderung und Gleichstellung in der Armee»; gefolgt von der Interpellation 19.3626 Corina Eichenberger-Walther, «Mehr Soldatinnen und Kaderfrauen in der Armee!», und dem Postulat 19.3789 Priska Seiler Graf, «Stärkung der Chancen und Rechte der Frauen in der Armee. Erfahrungen in ausgewählten Staaten», 20.06.2019).

Verschiedene Ansätze im Bereich Frauenförderung in der Schweizer Armee wurden im VBS lanciert: Arbeitsgruppe «Frauen in der Armee», Fachstelle Diversity Schweizer Armee, das Projekt «Gewinnung, Bindung, Beratung», die Kampagne zur Rekrutierung von Frauen «Sicherheit ist *auch* weiblich» und das Schreiben der Chefin VBS an die Arbeitgebenden (19.09.2019) betreffend Lohnfortzahlung für den freiwilligen Orientierungstag für Frauen. Vorgesehen war auch ein Tag für Frauen in der Armee, der jedoch wegen der Covid-19-Pandemie verschoben werden musste.

Bereits heute ist die Armee mit weiblichen Armeemangehörigen präsent an Berufs- und Publikumsmessen. Junge Armeemangehörige informieren überdies in ihren ehemaligen Schulen Schülerinnen und Schüler über die Armee.

2020 wurde der Verein «FIT Frauen im TAZ» als Netzwerk für dienstleistende Frauen in der Armee sowie im Rotkreuzdienst und der Sicherheitsbranche gegründet.

Die Chefin VBS beauftragte anfangs 2020 die Interne Revision VBS zu prüfen, welche Stellen sich im VBS mit der Frauenförderung in der Armee befassen. Der Prüfbericht «Zuständigkeiten bezüglich Frauenförderung in der Armee» wurde im März 2020 veröffentlicht, mit der Empfehlung, dass die Armeeführung, gemeinsam mit der Arbeitsgruppe «Frauen in der Armee», bis Ende 2020 eine Gender-Perspektive für die Schweizer Armee verfassen soll. Diese sollte eine Vision, eine Strategie sowie einen konkreten Massnahmenplan umfassen...». Die Departementsvorsteherin forderte darauf die Gruppe Verteidigung auf, diese Empfehlung bis Ende 2020 umzusetzen.

Was fehlt, sind wissenschaftliche Grundlagen über die Situation der Frauen in der Armee.

Die Armee hat Ende 2020 eine wissenschaftliche Studie in Auftrag gegeben, die als Basis für die Diversity-Perspektive dienen soll. Anfangs 2021 soll über das weitere Vorgehen entschieden, d. h. eine ergänzende Studie, inkl. der Berücksichtigung spezifischer Bedürfnisse der Frauen in der Armee in Auftrag gegeben werden.

Im Januar 2020 unterbreitete die Arbeitsgruppe «Frauen in der Armee» der Chefin VBS einen Zwischenbericht u. a. mit Vorschlägen betreffend die Information der Frauen (und Männer) und den Orientierungstag für Frauen.

Die Frage, ob es für die Einführung eines obligatorischen Orientierungstages für Frauen eine Verfassungsänderung braucht, wurde in der Zwischenzeit mit dem Bundesamt für Justiz (BJ) abgeklärt:

Das BJ teilt inhaltlich im Grundsatz die Ergebnisse des Gutachtens Schindler/Egli. Das BJ sieht heute keine neuen Argumente, die zu einem anderen Ergebnis führen könnten. Vor diesem Hintergrund würde es wohl keinen Sinn ergeben, wenn das VBS dem BJ einen Auftrag für ein allfälliges Zweitgutachten erteilen würde. Dem BJ ist keine schweizerische Verfassungsrechtlerin oder ein Verfassungsrechtler bekannt, die in diesem Themenbereich allenfalls zu einem anderen Schluss kommen könnten und an die das VBS entsprechend verwiesen werden könnte.

Aufgrund dieser Rückmeldung wurde darauf verzichtet, eine Verfassungsrechtlerin oder einen Verfassungsrechtler zu beauftragen, ein neues Gutachten zu verfassen.

3. Massnahmen

3.1. Studie

Ein Diskussionspunkt in der Arbeitsgruppe und auch im Verein «FIT Frauen im Tarnanzug» waren die fehlenden wissenschaftlichen Grundlagen über die Situation der Frauen in der Armee. Diese sind jedoch nötig, um eine Strategie zur Inklusion von Frauen in die Schweizer Armee zu erarbeiten.

Es soll eine Studie in Auftrag gegeben werden, die u. a. folgende Fragen abklärt: Welches Bild haben Frauen von der Armee? Unter welchen Bedingungen würden sie sich für den Dienst in der Armee melden? Welches sind die Gründe dafür, dass sie keinen Militärdienst leisten wollen? Welche Unterstützung haben Frauen in der Armee erfahren oder eben nicht? Was würden sie sich wünschen? Was bremst sie in der Entwicklung am meisten? Womit haben männliche Führungs- und Ausbildungspersonen besonders Mühe, wenn es um die Inklusion von Frauen in die Armee geht? Was funktioniert besser als erwartet? Was müsste am dringendsten geändert werden? Wie sollte die Armee der Zukunft gestaltet sein?

3.2. Dienststelle innerhalb der Armee

Für die Dienstleistenden in der Armee gibt es verschiedene Stellen, die ihnen Unterstützung anbieten: Fachstelle Diversity, Fachstelle Extremismus, Armeeeseelsorge, Sozialdienst, Psychologisch-Pädagogischer Dienst¹.

Eine eigene Fachstelle für Frauen gibt es heute nicht. Bis Ende 2003 gab es eine Dienststelle für Frauen in der Armee.

Die Fachstelle/Dienststelle für Frauen soll folgende Aufgaben wahrnehmen:

- Koordination der verschiedenen Aktivitäten und Ausrichtung auf das Gesamtziel «Mehr Frauen in der Armee»; Informationstätigkeit;
- Mediation, niederschwellige Anlaufstelle für sexuelle Belästigung und Diskriminierung, Konfliktlösung, Coaching/Begleitung;
- Vernetzung und externe Zusammenarbeit (z. B. Verwaltung, Kantone, Politik, Verbände);
- Grundlagenarbeit (Grundlagen erarbeiten für die Zielbestimmung inkl. Teilziele und Massnahmen); Zusammenarbeit mit Wissenschaft und Forschung.

Die Fachstelle/Dienststelle für Frauen muss mit den nötigen Kompetenzen und Weisungsbefugnissen sowie mit dem nötigen Personal und mit einem Budget ausgestattet sein. Wichtig ist, dass die Fachstelle «höchstmöglich» angesiedelt und dem Chef der Armee direkt unterstellt ist.

Es gilt Doppelspurigkeiten mit anderen Diensten zu vermeiden. Aufgaben und Kompetenzen müssen klar definiert sein.

3.3. Rekrutierung von Frauen

3.3.1. Kommunikation

Mit der Webseite «Sicherheit ist auch weiblich» und mit der Erarbeitung von Flyern wurde ein erster Schritt zur gezielten Information von Frauen gemacht. Die verschiedenen Videos von weiblichen Armeeangehörigen werden auch in den sozialen Medien verbreitet.

Die Kommunikation soll zielgruppengerecht und mit aktuellen, modernen Mitteln auf verschiedenen Kanälen erfolgen. Dabei muss auf Wortwahl und Bildauswahl geachtet werden. Frauen sollen motiviert werden, sich für den Schutz der Bevölkerung, für die militärische Friedensförderung usw. einzusetzen.

Soldatinnen, weibliche Offiziere usw. sollen sich in Reportagen, Interviews, Video-Clips vorstellen und über ihre Aufgaben, ihren Beruf, ihre Hobbies usw. sprechen und so Frauen für den Dienst in der Armee motivieren.

Verschiedene Frauen lassen über Facebook oder Instagram ihre «Freunde», «Follower», an ihren Erfahrungen im Militärdienst teilhaben. Es soll geprüft werden, ob ein Netzwerk von sogenannten «Influencerinnen» geschaffen werden soll.

¹ Vgl. Anhang 1: Angebote der Fachstellen der Schweizer Armee

3.3.2. Information in den Schulen

Die Tätigkeiten und Aufgaben im Sicherheitsbereich sind heute im Schulunterricht praktisch kein Thema. Schülerinnen und Schüler haben deshalb wenig bis gar keine Kenntnisse, welche Möglichkeiten ihnen z. B. ein Militärdienst bietet.

- Um Schülerinnen und Schülern die verschiedenen Tätigkeiten im Sicherheitsbereich näherzubringen, soll in den Berufsschulen und Gymnasien ein Sicherheitstag bzw. eine Sicherheitswoche organisiert werden, analog z. B. zu der Wirtschaftswoche, die in vielen Gymnasien stattfindet.
- Die verschiedenen Möglichkeiten und Tätigkeiten im Sicherheitsbereich können durch die Vertreterinnen und Vertreter von z. B. Armee, Zivilschutz, Zivildienst, Polizei und Feuerwehr vorgestellt werden.

Prof. Egli und Prof. Schindler erwähnen in ihrem Kurzgutachten, wenn mit dem obligatorischen Orientierungstag Informationslücken im Bereich der Schweizer Sicherheitspolitik geschlossen werden sollen, sei die Vermittlung entsprechender Kenntnisse durch die Nutzung der bestehenden Bundeskompetenzen zu prüfen.²

- Es soll abgeklärt werden, ob Aspekte der Sicherheitspolitik in die Liste der Maturitätsfächer gemäss der Maturitäts-Anerkennungsverordnung³ aufgenommen werden können. Dazu soll mit der EDK das Gespräch gesucht werden.
- Betreffend die Berufsbildung erlässt der Bund gestützt auf Art. 63 BV Vorschriften. Schindler/Egli:

«Die berufliche Grundbildung soll der Vermittlung und dem Erwerb von Qualifikationen dienen, die zur Ausübung einer Berufstätigkeit erforderlich sind. Da dazu auch die grundlegende Allgemeinbildung gehört, welche die Lernenden dazu befähigt, den Zugang zur Arbeitswelt zu finden, darin zu bestehen und sich in der Gesellschaft zu integrieren und darüber hinaus die wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und kulturellen Kenntnisse und Fähigkeiten umfasst, welche die Lernenden dazu befähigen, zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen⁴, wäre auch hier eine Integration von sicherheitspolitischen Inhalten zu prüfen.»

3.3.3. Freizeitangebote

Jugendlichen soll die Gelegenheit geboten werden, die Tätigkeiten der Armee aus der Nähe zu erleben und mit Armeeangehörigen zu sprechen.

Folgende Möglichkeiten müssen geprüft werden:

- Nationaler Zukunftstag in Zusammenarbeit mit der Geschäftsstelle «Nationaler Zukunftstag»;
- Ferienpass;
- Boot Camp (Trainingslager: eigenständig organisiert oder zusammen mit einem Fitness Center, bzw. Trainer oder Sportlehrer);
- AULA: Ausbildungslager für Jugendliche ab 13 Jahren (gibt es zurzeit, organisiert vom Schweizerischen Militär-Sanitäts-Verband).

² Anhang 2: Kurzgutachten betreffend Verfassungsänderungsbedarf bei Einführung eines obligatorischen Orientierungstags für Schweizerinnen (Prof. Dr. Benjamin Schindler, Ass.-Prof. Dr. Patricia Egli)

³ Maturitäts-Anerkennungsverordnung (MAV), SR 413.11

⁴ Berufsbildungsgesetz (BBG), Art. 15 Abs. 2 Bst. b und c

3.3.4. Präsenz an Berufs- und Publikumsmessen

Die Präsenz an Berufs- und Publikumsmessen, mit einem eigenen «Frauenstand», muss fortgeführt werden. Familien, Kinder und Jugendliche haben Gelegenheit, mit uniformierten Frauen zu sprechen und Fragen zu stellen.

- Das dazu benötigte Informationsmaterial muss aktuell und zielgruppengerecht aufbereitet sein.
- Es soll überlegt werden, wie das Interesse der Besucherinnen/Besucher noch gesteigert werden könnte: z. B. Filme, organisierte Podien, Wettbewerbe usw.
- Begleitet werden soll die Präsenz an diesen Messen durch eine Berichterstattung in den Medien (Interviews mit den anwesenden Frauen usw.).

3.4. Betreuung/Mentoring

Frauen (und Männer) sollen sich von der Armee ab dem Informations-/Orientierungsanlass bis Dienstende willkommen und begleitet fühlen.

- Das kann durch regelmässige Informationen, Hinweise auf Veranstaltungen, usw. per SMS, Mail, Newsletter usw. erfolgen. Dazu muss ein Konzept/eine Strategie entwickelt werden.
- Für Frauen könnte ein «Testtag» in der Armee angeboten werden, damit sie eine konkrete Vorstellung erhalten, was sie in der RS erwarten wird.
- Am Rekrutierungstag erhält jede Frau die Angaben einer Kontaktperson. Diese steht der angehenden Rekrutin für Fragen und Gespräche zur Verfügung.
- Ab dem ersten Tag der RS erhält jede Frau eine Mentorin, die sie während der RS begleitet. Am Ende der RS soll eine Bilanz über die Erfahrungen der Rekrutin gezogen werden. – Dieses Mentoring ist auch für die Armee positiv. Sie erhält Rückmeldungen und kann Verbesserungspotenzial identifizieren.
- Es soll ein Pool von Mentorinnen eingerichtet werden.
- Die Angaben über die berufliche und familiäre Situation müssen regelmässig aktualisiert werden: Wenn Frauen sich für die Armee anmelden, sind sie oft noch in der Ausbildung. Wenn bekannt ist, welche berufliche Tätigkeit ausgeübt wird, können gewisse Funktionen auch mit mehr Frauen besetzt werden (z. B. Juristin, Ärztin usw.).

3.5. Vereinbarkeit Militärdienst, Ausbildung/Beruf, Familie

Der Militärdienst soll familienfreundlich gestaltet werden, damit alle Erziehungsberechtigten (Mütter und Väter) ihrer Dienstpflicht nachkommen können. Die Schweizer Armee soll eine moderne und familienfreundliche Arbeitgeberin werden.

Für die Rekrutierung und das Verbleiben in der Armee ist die Vereinbarkeit von Militärdienst, Ausbildung/Beruf und Familie ein wichtiger Punkt, für Frauen und auch für Männer.

Folgende Massnahmen müssen geprüft bzw. umgesetzt werden:

- Finanzielle Unterstützung für Kinderbetreuung und/oder
- Einrichten von Kinderkrippen und Kindertagesstätten
- Teilzeitarbeit für Berufsmilitär
- Ausarbeiten von alternativen Dienstleistungsmodellen
- Vorgesetzte müssen betreffend Vereinbarkeit von Familie, Erwerbsarbeit/Studium und Militärdienst sensibilisiert sein und wissen, welche Unterstützung die Armee anbieten kann.

4. Aus- und Weiterbildung Führungskräfte/Kader

Die Kader in der Armee müssen sich ihrer Verantwortung gegenüber jungen Menschen bewusst sein und vorbildlich handeln. Sie müssen die vorhandenen Fachstellen und Unterstützungsmöglichkeiten kennen.

In der Armee werden Diskriminierung, Sexismus, psychische und physische Gewalt nicht toleriert. Die Armeeangehörigen werden in ihrer Vielfalt respektiert. Es muss ein Klima geschaffen werden, in welchem sich Betroffene möglichst offen und geschützt äussern können und alle Seiten angehört werden.

Um den Kulturwandel herbeiführen zu können, ist eine Sensibilisierung des Berufsmilitärs, des Milizkaders und der Dienstleistenden nötig. Dafür müssen klare Leitplanken und Handlungsrichtlinien definiert werden.

Die Führungskräfte fühlen sich unterstützt, indem sie wissen, wie sie Vorkommnisse, wie Diskriminierung, Sexismus und Gewalt, frühzeitig erkennen und damit umgehen können. Sie wissen auch, welche Möglichkeiten ihnen zur Verfügung stehen.

- Die Kader müssen entsprechend ausgebildet und sensibilisiert werden.
- Die Führungskräfte sollen regelmässig evaluiert werden.
- Es soll eine «Sanktionsskala» für Täterinnen und Täter sowie für Führungskräfte erarbeitet werden.
- Es soll ein Verhaltenskodex erstellt werden.

5. Bauliche Massnahmen

Die weiblichen Armeeangehörigen sind heute oft in Räumlichkeiten weit entfernt von den Unterkünften der Männer untergebracht. Die geografische Entfernung kann das Gefühl verstärken, nicht voll und ganz zur Truppe zu gehören.

- Bei jedem Umbau und jeder Renovation soll berücksichtigt werden, dass es Frauen und Männer in der Armee gibt.
- Die zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten sollen den Bedürfnissen der Frauen angepasst und gleichwertig zu denen der Männer sein.

6. Schlussbemerkungen

Wichtig ist, dass als erste Massnahme eine externe Studie über die Situation der Frauen in der Armee in Auftrag gegeben wird. Diese soll wissenschaftliche Grundlagen als Basis für die geforderte Inklusion von Frauen in die Schweizer Armee zu liefern.

Die Einrichtung einer Fachstelle/Dienststelle für Frauen soll so rasch als möglich in Angriff genommen werden.

Zusammen mit der Armee, Kommando «Ausbildung», soll die Arbeitsgruppe «Frauen in der Armee» die Umsetzung der verschiedenen vorgeschlagenen Massnahmen in Angriff nehmen. Die Umsetzung muss regelmässig überprüft und allfällige Anpassungen müssen vorgenommen werden.

Anhänge:

1. Angebote der Fachstellen der Schweizer Armee
2. Kurzgutachten betreffend Verfassungsänderungsbedarf bei Einführung eines obligatorischen Orientierungstags für Schweizerinnen (Prof. Dr. B. Schindler, Ass.-Prof. Dr. P. Egli)