

Zeitschrift: ASMZ : Sicherheit Schweiz : Allgemeine schweizerische
Militärzeitschrift

Herausgeber: Schweizerische Offiziersgesellschaft

Band: 187 (2021)

Heft: 8

Artikel: Fraueninklusion vorleben

Autor: Sigg, Babette

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-976256>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 16.03.2025

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

Fraueninklusion vorleben

Es waren aus heutiger Sicht geradezu rührende Worte, die der Alterspräsident, der 81-jährige Republikaner Eduard von Waldkirch, zur Eröffnung der neuen Session am 29. November 1971 an die gewählten Parlamentarierinnen richtete: «Ich bin überzeugt, dass Sie eine grosse Reihe von Aufgaben mindestens so gut werden bearbeiten können wie wir Männer!». Dafür wurde ihm in den Medien «eine erstaunliche Toleranz» attestiert.

Babette Sigg

Oder waren es sogar prophetische Worte? Nach 50 Jahren Frauenstimmrecht hat sich gezeigt: Frauen bestimmen in der Politik mit, ohne dass die Welt, wie befürchtet, auseinanderfällt; im Gegenteil. Sei es aktiv in Gremien der Gemeinden, in den Kantonen, auf nationaler Ebene oder als ebenso aktive Stimmbürgerin. Wer sich die Mühe macht und während der Sessionen die Wandelhalle besucht, stellt fest: Inklusion macht sich zwar nicht gerade in astronomischem Tempo, aber sicher breit. Unsere Parlamentarierinnen unterscheiden sich ausser in ihrer Kleidung und der Tatsache, dass einige von ihnen bisweilen von den Kollegen unschicklich und anzüglich angesprochen werden, in nichts von den Parlamentariern. Dass sich einige von ihnen Kraft ihres Amtes speziell für Frauenanliegen engagieren, ist aus Frauensicht verdankenswert, denn gerade in der Altersvorsorge und in der Gleichstellungs- und Lohnpolitik gibt es noch einiges zu verbessern. Grundsätzlich muss unter der Bundeshauskuppel wie im «Leben draussen»

der Mensch und nicht das Geschlecht, die Fachkompetenz und nicht die Charmeoффensive, das Resultat und nicht die grosse Klappe zählen. Mann oder Frau? In diesem Kontext sollte diese Frage immer weniger wichtig sein.

Später Einbezug der Frauen

Ja, wir sind im internationalen Vergleich spät mit dem Einbezug der Frauen. Doch schon lange ist die Tatsache in der Wirtschaft angekommen, und auch die Politik hat es gemerkt: gemischte Teams sind erfolgreicher. Wo Frauen teilnehmen, ist der Umgangston etwas weniger rau, wo Frauen (mit-)investieren, wird oft mehr Wert auf Nachhaltigkeit gelegt, wo Frauen mitdiskutieren, präsentiert sich bisweilen ein anderer Blickwinkel. Der gesellschaftliche Druck auf Ewiggestrige wächst. Fraueninklusion, nicht nur -integration, findet je länger je mehr statt, oft ganz unbemerkt, doch oft braucht es einen Schubs von aussen. Nochmals 1971: aus freien Stücken und überzeugt von der Sache, dem Frauenstimmrecht, war auch der Bundesrat

nicht. Er wollte aber die Menschenrechtskonvention einreichen. Dies wäre mit dem Vorbehalt, Frauen seien nicht mitgemeint, kaum möglich gewesen. Nun denn: saurer Apfel. Auch heute noch gibt es durchaus saure Äpfel zu verteilen. So müssen sich, wenn auch mit Knurren, börsennotierte Unternehmen mit über zweihundertfünfzig Mitarbeitern der vom Parlament beschlossenen Richtwerte für Verwaltungsräte und Geschäftsleitungen von Grosskonzernen beugen: nämlich jährlich einen Rechenschaftsbericht über die Anzahl der Frauen in den Verwaltungsräten ablegen. Ohne Sanktionen oder Quotenandrohung, wohlgemerkt. Das ist, unter uns gesagt, ein zahnloser Tiger, aber immerhin! Es schafft eine Signalwirkung.

«Mir händ's bis jetzt immer so g'macht, und es isch guet gange ...», damit punktet niemand mehr, weder in der Politik noch bei Unternehmen und Organisationen und auch nicht beim Bund. Der oder die Beste kommt weiter. Aber halt. In der Verwaltung mag das stimmen, aber in der Armee? Da beträgt der Frauenanteil doch gerade einmal gleich viel wie die grossen

Bereitstellen einer Ehrenformation.

Unternehmen, die mehr als zweihundertfünfzig Mitarbeiter beschäftigen, nämlich ein knappes Prozent. Woran liegt das? Die Frage stellt sich schon; zumal sich der Militärdienst in den Augen des Normalbürgers in den letzten Jahrzehnten doch sehr verändert beziehungsweise verbessert hat. Damit sind nicht Duvets statt kratziger Wolldecken oder Zmorgenbuffets statt altbackenem Brot gemeint. Nein, die Armee hat sich zu einer, so scheint es von aussen, modernen Institution gewandelt, die auch Frauen in ihrer Karriere, sei es als Berufsmilitär, sei es im zivilen Leben, Vorteile bringt und durchaus attraktiv ist. Nur schon das Netzwerk: unbezahlbar. Die Führungserfahrung: nicht zu toppen. Ganz abgesehen von den Möglichkeiten, sich mit seinesgleichen zu messen und zu vergleichen: kaum machbar im Zivilleben.

Riesiges Potenzial

Ausser im Sport. Die Parolen schneller – weiter – höher gelten nach wie vor als Eingangstor zur militärischen Befähigung, und gar mancher und manche sieht der Aushebung nervös entgegen. Genug geübt für den Rumpfkrafttest? Gleichgewicht ok? Reicht die Geschwindigkeit beim Sprint, beim progressiven Ausdauerstest? Warum? Warum ist dies so entscheidend? Werden die sportlichen Fähigkeiten nicht zu stark gewichtet? Schliessen sie allenfalls von Anfang an Frauen, die etwas weniger sportlich sind, aus und schrecken sie diese ab? Frauen mögen in der Armee eine Minderheit sein; im zivilen Leben stellen sie im Gegensatz zu anderen sogenannten Minderheiten aber die Mehrheit. Es ist in der Tat ein riesiges brachliegendes Potenzial. Die Armee dient primär unser aller Sicherheit; und Sicherheit ist, dies der Slogan unserer Armee, auch weiblich. Frauen sind für viele Funktionen, gerade in der Friedensförderung oder im Sanitätsdienst, nicht nur geeignet, sondern geradezu prädestiniert. Um Militärdienst leisten zu dürfen, braucht es selbstverständlich Hürden, um die Qualität zu erhalten. Wären die Hürden aber andere, sähe die Zusammensetzung unserer Armee vielleicht ebenfalls anders aus. Was auf keinen Fall heisst, dass Frauen nicht den kämpfenden Truppen angehören sollen! Und dies, bitte aufgemerkt, in passender, körpergerechter Kleidung – genau wie

im Sport, wo geschlechtergerechte Bekleidung seit jeher Standard ist. Es ist schlicht unmöglich, Höchstleistungen zu bringen, wenn der Tarnanzug zu weit und zu lang und der Sport-BH nicht vorgesehen ist. Der Bericht der VBS-Arbeitsgruppe «Frauen in der Armee» vom März dieses Jahres zeigt deutlich den noch bestehenden Handlungsbedarf auf und gibt gleichzeitig die Inklusion der Frauen als angestrebtes Armeeziel vor.

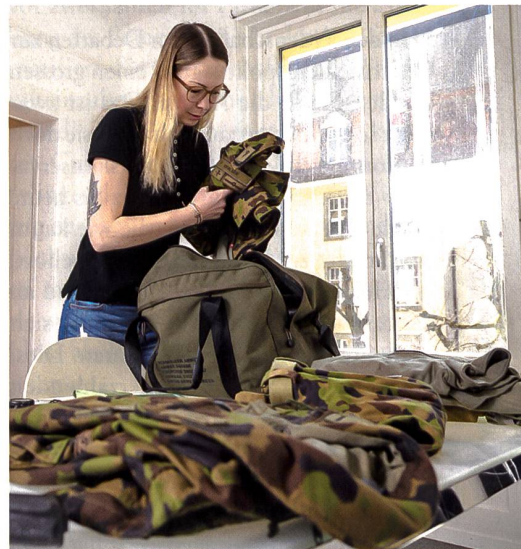
Nun nützen aber alle Bemühungen nichts, wenn die Institution «Armee» grundsätzlich einen grossen Effort in die Fraueninklusion stecken will, aber bei der Integration stehenbleibt und den weiteren Schritt nicht tut. Die Bereitschaft, diese Inklusion als Vorgesetzter auch vorzuleben, fehlt nicht selten. «Wir draussen» hören bisweilen über die Medien von Diskriminierungen, von Ungerechtigkeiten, von Hürden, von plumpen Witzen im Armee-Alltag, denen Frauen und auch Männer ausgesetzt sind. Ganz egal, wem gegenüber: Das geht nicht. Respekt ist Pflicht. Solange sich ein Vorgesetzter einen Deut drum schert, wie sich seine Soldaten, seine Wachmeister, seine Offiziere verhalten, erhöht sich die Bereitschaft der Frauen, Militärdienst leisten zu wollen, nicht. Im Fall der Entgleisung braucht es klare Sanktionen für Diskriminierer; Sanktionen, die durchaus abschrecken sollen.

Dienstpflicht für Frauen?

Wie rekrutieren, wie junge Frauen auf die Armee aufmerksam machen? Wie der Haushaltungsunterricht, «Husi» genannt, den unsere Kinder bereits im Alter von 14 und 15 Jahren zu absolvieren haben (und dessen Inhalte sie selbstverständlich umgehend wieder vergessen), haben auch Informationsveranstaltungen der Armee keine grosse Wirkung. Sie haben auch nicht den Ruf, besonders prickelnd zu sein. Eine viel bessere Alternative, die von jungen Frauen und Männern gern verfolgt wird, sind die Instagramaccounts von (meist) jungen Soldatinnen. Diese lassen die Welt an ihren Erfahrungen und Erlebnissen teilhaben und zeigen so ein einigermaßen realistisches Bild der Armee. Zur Rekrutierung und Anwerbung sind diese Offensiven gegen aussen via Social Media sicherlich vielversprechend.

Aber warum denn nicht gleich die Dienstpflicht für Frauen einführen? Im Zuge der Gleichstellung ist dieses Modell mindestens mittelfristig sicher zu über-

denken. Was für viele «alte Kämpferinnen» der Gleichberechtigung auch heute noch völlig inakzeptabel ist (Zwei- und Dreifachbelastung der Frauen, und dann noch Militärdienst? Geht's noch?), ist für viele Junge kein Schreckgespenst. Sie sind entspannter mit Gleichstellungsthemen aufgewachsen. Für viele junge Männer ist es selbstverständlich, im Falle einer späteren Vaterschaft das Arbeitspensum zu reduzieren, ihre Frauen zu entlasten und ihnen somit Weiterbildung oder eben ei-



Corona-Einsatz.

Bilder: ZEM/VBS

nen Dienst an der Gesellschaft, wie es das Militär ist, zu ermöglichen. Dienstpflicht für alle – oder für keinen, das wäre die Konsequenz, dies wäre echte Gleichberechtigung. Nein, nicht die Armee abschaffen, das steht keinesfalls zur Diskussion. Aber sie so umgestalten, dass Frauen sich gern für einen Einsatz in der Armee verpflichten. Um die Kultur ändern zu können, braucht es einen Drittel Frauen, damit der Wandel, wie zum Beispiel in unserem Parlament, nachhaltig ist. Inklusion leben und vorleben. Um unsere Armee weiblicher, aber keineswegs weichlicher zu gestalten: sondern besser. Gemischte Teams bringen einfach bessere Leistungen. Das schliesst auch in der Armee Frauen zwingend in grosser Zahl mit ein. Wollen wir das gemeinsam anpacken? ■



Babette Sigg
Geschäftsführende
Präsidentin
Schweizerisches
Konsumentenforum kf
8302 Kloten