



Frequently Asked Questions (FAQ)

Hier finden Sie die Antworten auf die wichtigsten Fragen zur Studie und den Erkenntnissen.

Warum hat die Armee diese Studie durchgeführt?

Die Armee wollte sich aktiv ein umfassendes Bild verschaffen, wie und wo Diskriminierung und sexualisierte Gewalt in den Truppen vorkommt. Gezielte Massnahmen brauchen konkrete Zahlen und Fakten.

Die Studie ist Teil des Aktionsplans der [Gleichstellungsstrategie 2030](#). Die Gleichstellungsstrategie enthält vier Handlungsfelder: Berufliches und öffentliches Leben, Vereinbarkeit und Familie, Geschlechtsspezifische Gewalt sowie Diskriminierung. Damit gibt die vom Gesamtbundesrat verabschiedete Gleichstellungsstrategie die Studienthematik vor.

Warum hat die Armee diese Studie erst 2023/2024 durchgeführt und Massnahmen konzipiert?

Die Studie ist eine von mehreren Massnahmen, die die Armee seit 2021 umsetzt. Diese Massnahmen bauen teilweise aufeinander auf: Die Fachstelle FiAD wurde 2022 geschaffen, eine Melde- und Beratungsstelle ist seither in Betrieb, 2023 wurde von der Armeeführung die Diversity Strategie mit Massnahmenplan für die Armee und Gruppe Verteidigung verabschiedet.

Bereits vor dieser Studie gab es Impulse zu einer derartigen Studie, ebenso wurden Massnahmen gegen Diskriminierung eingeführt und umgesetzt, beispielsweise die Revision des Dienstreglements der Armee 2017 und die Ausweitung des Diskriminierungsverbots in Zusammenhang mit der sexuellen Orientierung der Angehörigen der Armee. Verstärkt wahr- und ernstgenommen wurde das Thema aber durch Alt-Bundesrätin Amherd und den ehem. Chef der Armee, Korpskommandant Thomas Süssli.

Die Armee hat Massnahmen ergriffen – wie stellt sie sicher, dass diese überhaupt Wirkung zeigen, wenn es bisherige nicht geschafft haben?

Die bisherigen Massnahmen waren mehrheitlich auf der strategischen Stufe angesiedelt: Diversity Strategie, Nulltoleranz-Vorgabe der Armeeführung, Vision 2030 «Mensch im Zentrum». Der Massnahmenplan I zur Diversity Strategie war breit im Bereich Diversity Management angelegt und nur einzelne, wenige Massnahmen haben Diskriminierung und sexualisierte Gewalt direkt zum Gegenstand. Diese Massnahmen sind wichtig und zeigen Wirkung. Es geht aber darum, Diskriminierung und sexualisierte Gewalt ganz konkret mit weiteren Massnahmen zu adressieren.

Die Armee hat selber Massnahmen erarbeitet. Es ist jedoch die Armee, die Diskriminierung und sexualisierte Gewalt zulässt. Wie können solche armeeeigenen Massnahmen überhaupt funktionieren?

Die durch die Armeeführung erlassenen Massnahmen wurden unter Beachtung der in anderen Armeen, Organisationen oder Fachstellen geforderten oder getroffenen Massnahmen erarbeitet.

Sie sind nicht losgelöst von der Umwelt entstanden und auch deshalb ruft die Armee dazu auf, dass Organisationen, Fachstellen und Betroffenenorganisationen zusammenarbeiten, den Austausch und Dialog pflegen und den Weg gemeinsam gehen.

Kann man den Resultaten der Studie trauen?

An der Befragung haben 1'126 Angehörige der Armee anonym teilgenommen. Die Auswertung der Daten stützt sich auf diese Angaben und Aussagen. Die erhobenen Werte sind aus wissenschaftlicher Sicht in sich konsistent, es gibt keine widersprüchlichen Resultate. Die Antworten auf die offenen Fragen stützen die Ergebnisse. Die Ergebnisse zu Frauen sind repräsentativ, während die Zahlen zu Männern als Indizien behandelt werden. Die Verteilung der Teilnehmenden in Grad, Sprachzugehörigkeit und Alter entspricht nicht der Verteilung im Gesamtbestand. Unabhängig davon passen die Ergebnisse aus der Studie zu Erkenntnissen anderer Armeen oder aus der zivilen Gesellschaft. Inhaltlich stimmen viele Aussagen zudem mit Meldungen und Anliegen überein, die bei der Melde- und Beratungsstelle Frauen in der Armee und Diversity eingehen.

Warum hat die Armee nicht nach weiteren Diskriminierungskriterien gefragt?

Der Forschungsgegenstand wurde zu Beginn bereits ausgeweitet:

- Es wurde nicht nur zu Diskriminierung von und sexualisierter Gewalt an Frauen in der Armee geforscht. Den grösseren administrativ-geschlechtlichen Anteil im Bestand bilden Männer. Sie wurden in fast gleicher Anzahl wie die zur Teilnahme aufgeforderten Frauen eingeladen.
- Das Postulat 21.4220 «Aufarbeitung und Anerkennung des Unrechts, das Homosexuellen in der Armee zugefügt worden ist» wurde im März 2022 vom Bundesrat angenommen. Dies bewog die Armee, auch die sexuelle Orientierung im Forschungsgegenstand zu integrieren.
- Mit der Anpassung von Art. 30b des ZGB per 01.01.2022 wurde insbesondere für Menschen mit Transidentität, die Änderung des Geschlechtseintrags und des Vornamens vereinfacht. Die Zahl der trans Angehörigen der Armee steigt seither laufend. Daher wurde auch Transidentität in der Studie mitberücksichtigt.

Damit wurde der Studieninhalt gebündelt. Im Rahmen der Befragung wurde den Teilnehmenden die Möglichkeit gegeben, sich zu anderen Diskriminierungsgründen zu äussern.

Warum der Blick auf die Armee und nicht auf die ganze Gruppe Verteidigung?

Zur Milizarmee gab es bis 2024 noch keine gesicherte Datenlage zu Diskriminierung und sexualisierter Gewalt, da die Angehörigen der Milizarmee anders als Mitarbeitende der Gruppe Verteidigung (inklusive der Berufsmilitär) nicht in einem Arbeitsvertragsverhältnis stehen. Daher werden die Angehörigen der Armee (mit Marschbefehl) nicht im Rahmen der Personalbefragung von Mitarbeitenden mit Arbeitsvertrag befragt. Die vorliegende Studie ist die erste wissenschaftliche Grundlage zu Diskriminierung und sexualisierter Gewalt in der Milizarmee und hat damit eine Lücke geschlossen.

Was hat die Studie gekostet?

Die externen Kosten der Studie beliefen sich auf 87'442 Schweizer Franken. 67'642 Franken entfielen auf die anonyme Datenerhebung, 4'900 Franken auf die Qualitätskontrolle der statistischen Auswertungen und 14'900 Franken auf das Layout des Studienberichts und der Zusammenfassung in vier, respektive fünf Sprachen.

Die Armeeführung hat sich 2023 zur Nulltoleranz-Strategie bekannt. Warum sind dennoch so viele Angehörige der Armee von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt betroffen?

Zur Befragung wurden alle eingeteilten Frauen in der Armee und in etwa gleicher Zahl Männer eingeladen. Die Befragung zu Diskriminierung und sexualisierter Gewalt wurde nicht auf einen Zeitraum begrenzt (wie beispielsweise die letzten 12, 24, 48 Monate). Die Zahlen beziehen sich auf Erfahrungen und Betroffenheiten während des bisherigen Militärdienstes, was für die einzelnen Befragten eine Zeitdauer von 1-30 Jahren bedeutet. Das Durchschnittsalter der Teilnehmenden beträgt 27.3 Jahre.

Unabhängig davon sind Diskriminierung und sexualisierte Gewalt zumindest in Teilen der Armee normalisiert und werden nicht als solche erkannt, vor allem wenn es sich um verbale und nonverbale sexualisierte Gewalt handelt. Sexualisierte Gewalt und Diskriminierung müssen jedoch zuerst als solche erkannt und benannt werden, bevor ihnen Nulltoleranz entgegengehalten werden kann. Erst dann sinken Betroffenheitszahlen.

Meint die Armee die Bekämpfung von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt ernst?

Die Armee will alle ihre Angehörigen vor Diskriminierung und sexualisierter Gewalt schützen. Sie versteht ihre Fürsorgepflicht ganzheitlich. Hinschauen und Handeln ist dabei die Pflicht für alle. Die Studie hat das Ausmass von Diskriminierung und sexualisierte Gewalt sichtbar gemacht. Die Armee hat bewusst den vollständigen Forschungsbericht und den dazugehörigen Massnahmenkatalog veröffentlicht. Sie will Transparenz und ist gegen Tabuisierung. 2028/2029 wird eine Folgebefragung durchgeführt, die wiederum publiziert werden und allen zugänglich gemacht wird.

Wie kann die Armee ihr Ziel erfüllen, eine Armee für alle zu sein, wenn so viele Angehörige der Armee Diskriminierung und sexualisierte Gewalt erfahren während ihres Militärdienstes?

Die Armeeführung verpflichtet sich, den Weg zur inklusiven Organisation «eine Armee für alle» zu gehen. In dieser Organisation gibt es keinen Platz für Diskriminierung und sexualisierte Gewalt. Der Weg dahin wurde bereits begonnen, indem unter anderem 2022 die «[Fachstelle Frauen in der Armee und Diversity](#)» und die «[Unabhängige Vertrauensstelle für Angehörige der Armee](#)» geschaffen, eine [Diversity Strategie](#) erarbeitet und ein erster dazugehöriger Massnahmenplan verabschiedet wurden. Eine Armee für alle ist das Ziel. Damit will die Armee auch ihren Beitrag zum gesamtgesellschaftlichen Vorgehen gegen Diskriminierung und Gewalt leisten.

Was tut die Armee gegen Diskriminierung und sexualisierte Gewalt?

Die rechtlichen Grundlagen sind vorhanden. Die entsprechenden Bestimmungen und die Nulltoleranz-Vorgabe werden von vielen Kadern umgesetzt. Es sind aber noch nicht alle, die das tun.

Die Armee will, dass die rechtlichen Vorgaben im militärischen Alltag überall umgesetzt werden. Neben bereits bestehenden Massnahmen gegen Diskriminierung und sexualisierte Gewalt hat die Armeeführung weitere, spezifische Massnahmen gegen Diskriminierung und sexualisierte Gewalt beschlossen, die nun laufend umgesetzt werden. Schwerpunkte der Massnahmen sind: Informieren/Sensibilisieren, Befähigen durch Aus- und Weiterbildungen und besserer Schutz/besser Begleitung von Opfern/Betroffenen.

- [Massnahmenplan aus der Studie](#)
PDF206.10 kB31. Oktober 2024

- [Bereits bestehende Massnahmen](#)
PDF195.06 kB8. Januar 2025

Was kosten die Massnahmen?

Überwiegend ist der Ressourcenbedarf für die Massnahmen in Personal und Finanzen durch bestehende Funktionen gedeckt. Einzelne Massnahmen wie beispielsweise eine

Informationskampagne oder fachliche Weiterbildungen und spezifische Befähigungskurse werden Kosten nach sich ziehen. Den Rahmen gibt das bestehende Globalbudget vor.

Gibt es nun Konsequenzen bei Fehlverhalten und welche?

In der Armee gilt die Nulltoleranz-Vorgabe. Die Studienergebnisse haben den Blick der Armeeführung dafür geschärft, wo sexualisierte Gewalt und damit die Nulltoleranz-Vorgabe beginnen. Insbesondere gilt die Disziplinarstraftafel des Militärstrafgesetzes. Dieses sieht Disziplinarstrafen von Verweisen, Ausgangssperren, Disziplinarbussen und Arrest vor.

Warum setzt die Armee einen Fokus auf die Bekämpfung sexualisierter verbaler Gewalt?

Eine der zentralen Studienerkenntnisse ist, dass sexualisierte verbale Gewalt oft Wegbereiterin ist für andere, möglicherweise noch schwerwiegendere Formen sexualisierter Gewalt. Sexualisierte verbale Gewalt kommt am häufigsten vor und wird aber oft nicht als solche erkannt.

Daher tritt die Armee sexualisierter verbaler Gewalt mit gezielten Massnahmen und mit Nulltoleranz entschieden entgegen.

Wie stellt die Armee sicher, dass sich wirklich etwas verändert?

Die Armee hat 2024 den Studienbericht und den Massnahmenplan veröffentlicht. Sie hat der Öffentlichkeit Einblick, in die Ergebnisse und Erkenntnisse sowie in durchgeführte und neue Massnahmen gegeben.

2026 wurde ein Zwischenbericht der ergriffenen Massnahmen erstellt, der entsprechende Bericht ist nun öffentlich zugänglich. 2028/2029 wird zudem eine Zweitbefragung folgen, im dazugehörigen Studienbericht werden die Daten der beiden Studien verglichen. Die allgemeine Öffentlichkeit wie auch Betroffene in der Armee und Gesellschaft sollen transparent informiert werden. Heute wie in Zukunft.

Was bedeuten die Studienergebnisse für die Frauenförderung in der Armee?

Es bleibt das Ziel der Armee, den Frauenanteil zu erhöhen. Dafür braucht es Garantien: Es ist die Pflicht der Armee, alle Angehörigen der Armee in der Zeit, die sie in der Armee verbringen, vor Diskriminierung und sexualisierter sowie weiterer illegitimer Gewalt zu schützen. Auch die Frauen. Dazu hat die Armee eine Reihe von Sondermassnahmen zur Prävention ergriffen.

- [Massnahmenplan aus der Studie](#)
PDF206.10 kB31. Oktober 2024

- [Bereits bestehende Massnahmen](#)
PDF195.06 kB8. Januar 2025

Passt die Armee ihre Führungsausbildung an aufgrund der Studienergebnisse?

Die Armee hat bereits 2021 Diversity-Themen als Basistheorie auf allen Stufen der Ausbildung vorgegeben. Mit der Studie hat sich der Schwerpunkt von allgemeinem Diversity Management hin zu Diskriminierungsschutz und Schutz vor sexualisierter Gewalt verlagert. Die Armee entwickelt daher spezifische Aus- und Weiterbildungsmodule, die insbesondere Rechte und Pflichten als aktives Wissen verankern sollen und Führung- respektive Handlungsoptionen lehren. Die Ausbildung wird ausgebaut.

Verschärft sich die Alimentierungsproblematik in der Armee durch die Studienresultate?

Die Studienresultate stärken die Selbstverpflichtung der Armeeführung, den Wandel zu einer offenen Inklusionskultur zu vollziehen und zu einer Armee für alle zu werden. Eine Armee, in der sich die Angehörigen der Armee respektvoll und auf Augenhöhe begegnen. Es wird sich in Zahlen niederschlagen, dass mehr Menschen sich in der Armee in ihrer Authentizität

wertgeschätzt fühlen, möglicherweise weniger Personen den Zivildienst wählen und mehr Frauen sich für den freiwilligen Militärdienst entscheiden.

Kurzfristig kann es jedoch dazu kommen, dass sich Frauen aufgrund der Studienresultate gegen den freiwilligen Militärdienst und mehr Männer sich für den Zivildienst entscheiden. Mittel- und langfristig wird eine bessere, inklusivere Organisationskultur, Vertrauen und Verlässlichkeit in menschlicher Hinsicht stärken, sowie psychologische Sicherheit aller fördern.

Wie viele Übergriffe werden jährlich angezeigt und verfolgt?

Diskriminierung und sexualisierte Gewalt werden disziplinarisch und/oder militärstrafrechtlich behandelt. Im Disziplinarstrafwesen, als Truppenstrafwesen, wurden bis anhin Fälle im Zusammenhang mit Diskriminierung und sexualisierter Gewalt nicht gesondert erfasst, sondern waren Teil der Gesamterfassung der Disziplinarfälle.

Militärische Strafverfahren führt die von der Armee unabhängige Militärjustiz. Über diese Zahlen verfügt die Militärjustiz/das Oberauditorat.

Führt die Beschäftigung mit Diskriminierung und insbesondere sexualisierter verbaler Gewalt zu einer Verweichlichung der Truppe?

Das Gegenteil ist der Fall: Diskriminierung und sexualisierte Gewalt schwächen die Angehörigen der Armee und deren Leistungsfähigkeit. Beim Schutz vor sexualisierter Gewalt und dem Diskriminierungsverbot geht es auch um den Erhalt der Leistungsfähigkeit der Angehörigen der Armee. Der Schutz vor Diskriminierung und weiteren Angriffen auf die Würde des Menschen ist im Dienstreglement der Armee festgehalten.

Hat der Chef der Armee aktuell nicht wichtigere Themen als Diskriminierung, sexualisierte Gewalt und Diversity?

Ohne Menschen gibt es keine Armee. Daher gehören Menschen-Mittel-Munition-Ausbildung zusammen, wenn die Armee im Einsatz erfolgreich sein will. Mittelbeschaffung und Finanzierung ist ein prioritäres Thema, das politisch zuoberst auf der Liste steht. Der Chef der Armee ist für die ganze Armee verantwortlich. Für alle grundlegenden Themen gleichzeitig. Die Auseinandersetzung mit den Herausforderungen in der menschlichen Dimension (Truppe, Truppengesundheit, Fürsorge) geschieht parallel zur Dimension der Mittel und Ausrüstung.

Sind die Studienergebnisse repräsentativ?

Die Ergebnisse sind für Frauen in der Armee repräsentativ, nicht aber für Männer und queere Angehörige der Armee. Bei Männern ist die Stichprobe im Verhältnis zur Grundgesamtheit zu gering, zudem entsprechen die Merkmale Gradgruppe und Sprache nicht der effektiven Verteilung in der Grundgesamtheit der männlichen Angehörigen der Armee. Bei queeren Angehörigen der Armee ist die Grundgesamtheit nicht bekannt, somit können die Ergebnisse nicht repräsentativer Natur sein. Die Ergebnisse zu Männern und queeren Angehörigen der Armee gelten für die befragten Personen, darüber hinaus werden sie als Indizien für die Grundgesamtheiten behandelt. Dies wird im Studienbericht und in der Zusammenfassung transparent ausgewiesen.

Es haben viel mehr Frauen teilgenommen als Männer (administrative Geschlechter). Das stimmt nicht mit der Geschlechterverteilung in der Armee überein und verzerrt die Ergebnisse. Wie begegnet die Armee diesem Problem?

Tatsächlich sind zwei Drittel der Befragten weiblich, ein Drittel ist männlich (administrative Geschlechter). Dem wird damit begegnet, dass neben den Durchschnittswerten aller Befragten geschlechter-, bzw. gruppenspezifische Auswertungen gemacht wurden. Dies wird im Studienbericht erwähnt. Die geschlechter-, bzw. gruppenspezifischen Auswertungen sind im Studienbericht und in der Zusammenfassung zu finden.

Haben nur die Personen teilgenommen, die negative Erfahrungen gemacht haben in der Armee?

Eine gewisse Selbstselektion kann nicht ausgeschlossen werden. Selbstselektion bezeichnet das Phänomen, dass besonders interessierte Personen – im Positiven wie im Negativen – an einer Studie teilnehmen. Auch eine Verzerrung der Ergebnisse durch den «Non Response»-Fehler ist möglich, also dadurch, dass Personen(-gruppen) nicht an der Studie teilgenommen haben, sei dies aus fehlendem Interesse, nicht vorhandener Bereitschaft oder fehlender Zeit.

Was tut die Armee, um in der Folgebefragung 2028/2029 ein besseres Bild der Situation der männlichen Angehörigen der Armee zu gewinnen?

Die vorliegende Studie zeigt, dass die Teilnahmequote der männlichen Angehörigen der Armee deutlich unter derjenigen der weiblichen Angehörigen der Armee liegt. Es ist das Ziel der Armee, in der Folgebefragung 2028/2029 repräsentative Ergebnisse zu den männlichen Angehörigen der Armee zu gewinnen. Die Armee prüft in der verbleibenden Zeit bis zur Folgebefragung mögliche Massnahmen wie z.B. eine höhere männliche Bruttostichprobe.

Was tut die Armee, um in der Folgebefragung 2028/2029 ein besseres Bild der Situation der queeren Angehörigen der Armee zu gewinnen?

Die Armee erhebt die besonders schützenswerten Personendaten der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität ihrer Angehörigen nicht. Somit kennt sie die Gesamtzahl der queeren Angehörigen der Armee nicht. Dies verunmöglicht eine repräsentative Stichprobe queerer Angehöriger der Armee, da die Angaben zur Gesamtzahl fehlen.