Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für Verteidigung,
Bevölkerungsschutz und Sport VBS
Schweizer Armee
Kommando Ausbildung

Fachstelle Frauen in der Armee und Diversity

Studienbericht

Diskriminierung und sexualisierte Gewalt aufgrund des Geschlechts und/oder der sexuellen Orientierung in der Schweizer Armee

31.10.2024

In diesem Bericht geht es um Diskriminierung und sexualisierte Gewalt und um Beispiele sexualisierter Gewalterfahrungen. Diese Inhalte können negative Reaktionen auslösen.

Vorwort

Die Schweizer Armee ist eine Armee für alle. Eine Armee für alle, die Dienst leisten können und wollen, gleichwertig und unter Berücksichtigung verschiedener Geschlechter, sexueller Orientierungen, Sprachen, Migrationshintergründe oder Religionen und weiterer Aspekte. Vielfalt ist eine Chance. Daher hat sich die Armeeführung 2021 einstimmig für eine Kultur der Inklusion ausgesprochen.

Das im Artikel 58 der Bundesverfassung festgehaltene Milizprinzip unserer Armee verpflichtet Schweizer Männer, Militärdienst zu leisten. Frauen können freiwillig Militärdienst leisten. Die jungen Menschen verbringen mindestens 245 Tage in der Schweizer Armee. Es ist unsere Verantwortung als Armee, es ist meine Aufgabe als Chef dieser Armee und die Pflicht aller Führungspersonen in dieser Armee sicherzustellen, dass die Grundrechte in unserer Organisation geschützt werden. Für Diskriminierung und sexualisierte Gewalt hat es in der Armee keinen Platz. Wir müssen eine Kultur der Offenheit und Inklusion schaffen, in der wir respektvoll miteinander umgehen und Diskriminierung, Sexismus, Belästigung und Verletzungen der Menschenwürde mit Nulltoleranz begegnen. Eine Kultur, von der alle profitieren können und die uns als Organisation noch stärker macht.

Mit dieser Studie haben wir einen wichtigen weiteren Schritt in diese Richtung gemacht. Wir haben hingeschaut. Militärisch gesprochen: wir haben ein Lagebild erstellt und diese Lage beurteilt. Um unser Ziel zu erreichen, eine Kultur der Offenheit und der Inklusion herzustellen, benötigen wir die Sicht darauf, was diesem Vorhaben schadet.

Die Ergebnisse der Befragung zu Diskriminierung und sexualisierter Gewalt in der Armee schmerzen. Unsere Verantwortung ist es nun, konsequent hinzuschauen, zuzuhören und zu handeln. Auf allen Stufen. Daraus lernen wir und damit entwickeln wir uns weiter. Darin liegt die Chance, aber auch der verpflichtende Charakter dieses Berichts.

Die Studie erlaubt es uns, gezielte Massnahmen weiterzuentwickeln und neue zu ergreifen, die das bereits vorhandene Engagement vieler Angehöriger der Armee für Diskriminierungsschutz und Gleichstellung weiter stärken. Die Armeeführung befürwortet diesen Prozess voll und ganz. Denn das konsequente Hinschauen und Handeln, das Ergreifen von Massnahmen und das Schaffen einer offenen, vertrauensvollen Kultur sind Voraussetzungen dafür, dass wir unsere verfassungsmässigen Aufträge erfolgreich erfüllen können. Dafür steht die Schweizer Armee ein.

Chef der Armee
Korpskommandant Thomas Süssli

Executive Summary

Die Studie bietet erstmals eine umfassende Analyse von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt aufgrund des Geschlechts (inklusive der Transidentität) und der sexuellen Orientierung in der Schweizer Armee. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass auch in der Schweizer Armee Handlungsbedarf besteht. Etwa die Hälfte der Befragten (49.6 %) in der vorliegenden Studie gibt an, in der Schweizer Armee diskriminiert worden zu sein. Es sind 40.1 %, die angeben, sexualisierte Gewalt (von sexistischen Sprüchen über anzügliche Blicke und Berührungen bis hin zu Vergewaltigung) erlebt zu haben. Exaktere Betroffenheitswerte, die weniger durch unterschiedliche subjektive Verständnisse von Gewalt verzerrt werden, ergeben Fragen nach dem Erleben konkreter Situationen. Hier zeigt sich: 86.2 % aller Befragten haben Situationen sexualisierter Gewalt erlebt, am häufigsten angegeben werden sexistische Bemerkungen und Witze. Die quantitative Untersuchung wurde durch eine qualitative Analyse offener Nennungen ergänzt. Diese erlaubt es nachzuvollziehen, wie Diskriminierung und sexualisierte Gewalt von den Betroffenen erlebt werden, welche Mechanismen der Abwertung dominant sind und wie das Auftreten dieser Formen von Gewalt erklärt werden kann.

Die Studie beginnt mit einer Einleitung, die das Thema in den Kontext der aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen stellt. Es wird dargelegt, wie Normen von Geschlecht und Sexualität die Gesellschaft prägen und Personen, die von diesen Normen abweichen, oft mit Diskriminierung und Gewalt konfrontiert sind. Das weibliche Geschlecht stellt in der Untersuchung den bedeutendsten Diskriminierungsfaktor dar. Die Sexualisierung und Abwertung von Frauen gehören zumindest in Teilen der Armee zum Alltag. Auch Homo- und Transphobie werden von einigen Teilnehmenden als alltäglich beschrieben. Diese Formen der Abwertung widersprechen den Aufträgen der Gleichstellung und des Diskriminierungsschutzes und dem Ziel der Schweizer Armee, eine Kultur von Offenheit und Inklusion zu leben. In den Ergebnissen zeigt sich, wie normalisiert gewisse Formen von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt noch immer sind. Zugleich wird aber auch deutlich, wie umstritten die Rechtsnormen Gleichstellung und Diskriminierungsschutz sind. Sich diesbezüglich widersprechende Wertvorstellungen stellen eine Schwierigkeit dar bei der Umsetzung der Nulltoleranz-Vorgabe in der Schweizer Armee.

Die Erkenntnisse der Studie bilden die Grundlage, um bestehende Massnahmen zu verbessern sowie angemessene und umfassende neue Massnahmen zu entwickeln. Diese gilt es sowohl für den spezifischen Kontext der Armee umzusetzen als auch gemeinsam mit weiteren gesellschaftlichen Akteuren und Akteurinnen. Denn: Aufgrund der Milizform ist die Schweizer Armee besonders eng mit den gesellschaftlichen Kontexten ihrer Angehörigen verflochten. Die Schweizer Armee will hier ihren Beitrag zu einer inklusiven Kultur und zur Umsetzung der Aufträge der Gleichstellung und des Diskriminierungsschutzes leisten. Diese sind zudem wichtige Grundlagen, um die Verteidigungsfähigkeit zu stärken.

Verwendete Begriffe

In der Schweiz gilt zum jetzigen Zeitpunkt (Oktober 2024) offiziell die binäre Auffassung von Geschlecht, die Menschen in Männer und Frauen einteilt. Die binäre Geschlechtereinteilung gilt auch für die Schweizer Armee. Männer unterliegen gemäss Gesetz der Dienstpflicht, Frauen dürfen freiwillig Militärdienst leisten. Ein Bericht einer Bundesbehörde zu Diskriminierung und sexualisierter Gewalt aufgrund des Geschlechts (inklusive der Transidentität) und der sexuellen Orientierung, der sich am geltenden Sprachleitfaden der Bundeskanzlei ausrichtet, kann die Geschlechtervielfalt nur ungenügend abbilden. Die Geschlechtsangaben männlich und weiblich, wenn nicht weiter konkretisiert, beziehen sich im Folgenden auf das administrative Geschlecht, inklusive trans Personen.

Zusätzlich zum administrativen Geschlecht wurde in dieser Befragung auch die Transidentität erhoben. Um deutlich zu machen, dass administrativ männliche trans Personen binär wie nichtbinär sein können, wird von trans Männern/Personen gesprochen, resp. von trans Frauen/Personen. So wird dem Umstand Rechnung getragen, dass sich nichtbinäre Personen weder als Frauen noch als Männer verstehen.

Diskriminierung	Diskriminierung oder Benachteiligung bezeichnet unrechtmässiges Verhalten gegenüber Personen oder Gruppen aufgrund von Persönlichkeitsmerkmalen wie z.B. Geschlecht, sexuelle Orientierung oder aufgrund der Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe. Einfach gesagt: Diskriminierung ist, wenn Menschen aufgrund eines Merkmals oder einer Gruppenzugehörigkeit schlechter behandelt oder schlechter gestellt werden als andere, ohne dass es einen rechtlichen Grund dafür gibt, beispielsweise, wenn sie abgewertet werden, weil sie weiblich, nicht-heterosexuell oder trans sind.
Gewalt	Gewalt ist, wenn eine Person eine andere Person schädigt oder verletzt. Gewalt tritt in verschiedenen Formen auf: es gibt unter anderem körperliche, psychische, häusliche, digitale oder sexualisierte Gewalt, wobei die einzelnen Gewaltarten ineinander übergehen können.
Sexualisierte Gewalt	Sexualisierte Gewalt ist der Oberbegriff für jede unerwünschte oder erzwungene Handlung mit einem sexualisierten Bezug. Auch grenzverletzendes Verhalten zählt zu sexualisierter Gewalt. Sexualisierte Gewalt ist verboten und stellt (wie auch Diskriminierung) einen Verstoss gegen die Menschenrechte dar. Wir sprechen von sexualisierter Gewalt, um deutlich zu machen, dass es nicht um konsensuelle Sexualität geht, sondern um Gewalt, welche in sexualisierter Weise oder mit sexuellen Motiven ausgeübt wird.
Sexualisierte verbale Gewalt	Unter sexualisierter verbaler Gewalt verstehen wir in dieser Umfrage sexistische Bemerkungen und Sprüche, Beleidigungen, verbale Drohungen und anzügliche Scherze, sexuelle Anspielungen oder obszöne Äusserungen aufgrund des Geschlechts (inklusive der Transidentität) und der sexuellen Orientierung.
Sexualisierte nonverbale Gewalt	Sexualisierte nonverbale Gewalt meint Blicke oder Gesten mit sexualisiertem Bezug. Auch Nachpfeifen kann zu sexualisierter nonverbaler Gewalt gehören.
Sexualisierte körperliche Gewalt	Unter sexualisierter körperlicher Gewalt verstehen wir Handlungen wie unerwünschtes Festhalten, ungewollte Küsse, Umarmungen oder Berührungen bis hin zu Nötigung und Vergewaltigung.

Sexualisierte psychische Gewalt	Unter sexualisierter psychischer Gewalt verstehen wir alle sexualisierten Formen der emotionalen Schädigung und Verletzung einer Person, die z.B. durch Drohungen oder Stalking entstehen.
Geschlecht	Unter dem (administrativen) Geschlecht verstehen wir in dieser Befragung das amtlich registrierte Geschlecht einer Person in den Ausprägungen «männlich» und «weiblich».
Geschlechts-identität	Die Geschlechtsidentität bezeichnet die innere Überzeugung oder das Bewusstsein, einem Geschlecht anzugehören, wobei dieses mit dem bei Geburt registrierten Geschlecht übereinstimmen kann, aber nicht muss. Unterschieden werden cis-geschlechtliche und binäre wie nichtbinäre trans Personen.
Cis	Unter cis Personen verstehen wir Menschen, die sich mit dem bei Geburt registrierten Geschlecht identifizieren.
Trans	Unter trans Personen verstehen wir Menschen, die sich nicht mit dem bei der Geburt registrierten Geschlecht identifizieren. Sie können binär (männlich/weiblich) oder nichtbinär trans sein (vgl. James et al. 2024). Einfach gesagt: das soziale und das biologische Geschlecht stimmen hier nicht überein. Das bedeutet: eine Person, die von sich weiss, ein Mann zu sein, aber den biologischen Körper einer Frau hat, ist ein (binärer) trans Mann. Umgekehrt ist eine Person mit dem biologischen Körper eines Mannes, die von sich weiss, eine Frau zu sein, eine trans Frau. Inwiefern eine Person körperlich geschlechtsangleichende Massnahmen vornimmt, ist ihre Entscheidung.
Nichtbinär	Nichtbinäre Personen verstehen sich als weder eindeutig weiblich noch männlich und identifizieren sich somit ebenfalls nicht mit dem bei der Geburt registrierten Geschlecht. Nichtbinarität gilt als eine Form der Transidentität.
Sexuelle Orientierung	Der Begriff der sexuellen Orientierung steht dafür, zu welchem/welchen Geschlechtern sich eine Person sexuell hingezogen fühlt. Dazu zählen unter anderem Heterosexualität, Homosexualität oder Bisexualität.
Hetero-sexualität	Bezeichnet heterosexuelles Begehren zwischen Männern und Frauen bzw. zum anderen Geschlecht. Nicht-Heterosexualität bezeichnet entsprechend Begehren, das nicht oder nicht ausschliesslich auf das andere Geschlecht ausgerichtet ist und umfasst alle anderen Sexualitäten und Asexualität.
Homo-sexualität	Bezeichnet homosexuelles Begehren zwischen Männern (schwul) bzw. zwischen Frauen (lesbisch).
Bisexualität	Bezeichnet bisexuelles Begehren zu Männern und Frauen bzw. gleich- und anders-geschlechtliches Begehren.
Queer	Die Bezeichnung «queer» wird im Fragebogen als Oberbegriff für lesbische, schwule, bisexuelle, trans und queere Menschen (LGBTQ) verwendet. Unter «queer» werden hier auch Personen erfasst, die sich sonst mit erweiterten Schreibweisen, wie zum Beispiel «*» oder «+», bezeichnen würden. Intergeschlechtlichkeit ist nicht Bestandteil dieses Fragebogens.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort **2**

Executive Summary **3**

Verwendete Begriffe **4**

Einleitung **8**

Stichprobe und Methode **10**

1 Diskriminierung und sexualisierte Gewalt betreffen alle Gruppen nach Geschlecht und sexueller Orientierung in der Schweizer Armee, wenn auch in unterschiedlichem Ausmass **11**

1.1 Diskriminierung, sexualisierte verbale, nonverbale und körperliche Gewalt hängen zusammen 12

1.2 Betroffenheiten nach Geschlecht und sexueller Orientierung 13

1.3 Betroffenheiten in den offenen Nennungen 17

2 Diskriminierung und sexualisierte Gewalt werden nicht immer als solche eingestuft **19**

2.1 86.2 % aller Teilnehmenden haben Situationen erlebt, die als sexualisierte Gewalt eingestuft werden können 19

2.2 Viele Männer ordnen Situationen sexualisierter Gewalt nicht als Gewalt ein 22

3 Die Betroffenheit von Diskriminierung wird nach Geschlecht und sexueller Orientierung unterschiedlich wahrgenommen **23**

3.1 Einschätzung von Diskriminierung nach Geschlecht und sexueller Orientierung 23

3.2 Einschätzungen zur Chancengleichheit in der Schweizer Armee nach Geschlecht und sexueller Orientierung 25

3.3 Überwiegend Frauen kennen gewaltbetroffene Personen 25

4 Gemeinsame und gruppenspezifische Diskriminierungsfaktoren **25**

4.1 89.6 % der dazu befragten Frauen nennen das Geschlecht als Diskriminierungsgrund 26

4.2 Organisationskultur der Schweizer Armee als gemeinsamer Diskriminierungsgrund für Männer, Frauen und queere Personen 27

4.3 Einseitige Dienstpflicht und Gruppendynamiken als Diskriminierungsgründe 29

5 Diskriminierung und sexualisierte Gewalt werden je nach Gruppe unterschiedlich erlebt **30**

5.1 Sexualisierung und Misogynie erschweren Frauen in der Armee den Militärdienst 30

5.1.1 Absprache von Kompetenzen, Mitsprache und Autorität in Führungsfunktionen und Verweis auf häusliche Tätigkeiten 32

5.1.2 Ausschluss und ungleiche Behandlung durch auf Männer ausgelegte Infrastruktur und Prozesse 34

5.1.3 Abwertung von Weiblichkeit als schwach und Anwendung unterschiedlicher Massstäbe 34

5.2 Männer erleben Diskriminierung und sexualisierte Gewalt, schreiben aber kaum darüber 36

5.2.1 (Sexualisierte) Gewalt an Männern ist nach wie vor ein Tabuthema 36

5.2.2 Von den Männern geben 37.6 % an, unangenehme bis grenzüberschreitende Situationen durch Männer erlebt zu haben 37

5.2.3 Von den Männern geben 13.5 % an, unangenehme bis grenzüberschreitende Situationen durch Frauen erlebt zu haben 39

5.2.4 Erleben von (sexualisierter) Gewalt und Demütigung 39

5.3 Queere Personen leiden unter Homo- und Transphobie 40

5.3.1 Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt zeigt sich auch in der Schweizer Armee: 15.1 % der befragten Angehörigen der Armee sind queer, davon 4.1 % nichtbinär 40

5.3.2 Queere Personen erleben Homo- und Transphobie 41

5.4 Betroffenheit aufgrund weiterer Aspekte wie Migrationshintergrund, Rassismus, Sprache, Alter oder Religion 43

6	**Ausübende von Diskriminierung und Gewalt**	**44**
6.1	Personen aller Geschlechter und sexueller Orientierungen werden als Ausübende von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt genannt	44
6.2	Sensibilisierungspotenzial bei allen Graden und Geschlechtern	46
6.3	Männer und Frauen finden vor allem die Zusammenarbeit mit Frauen unangenehm	46
7	**Meldeverhalten in der Schweizer Armee**	**47**
7.1	Vorfälle werden selten gemeldet, aber häufig mit Gleichgestellten, im privaten Umfeld und mit Vorgesetzten geteilt	48
7.2	Viele erstatten keine Meldung, weil sie «solche Dinge mit sich selbst» ausmachen	50
7.3	Getätigte Meldungen werden oft ignoriert	51
8	**Diskriminierung und sexualisierte Gewalt haben negative Folgen auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Angehörigen der Armee**	**53**
8.1	Erfahrungen von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt führen oft dazu, dass der Militärdienst als sinnlos erlebt wird	53
8.2	Umgang mit den Erfahrungen von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt: Manche erleben einen enormen Leidensdruck und verlassen die Armee, andere versuchen sich umso stärker gegen Diskriminierung zu engagieren	54
9	**Auf dem Weg zur Nulltoleranz**	**56**
9.1	Viele setzen sich bereits für Diskriminierungsschutz und Nulltoleranz ein	56
9.2	Wird gegen Diskriminierung und sexualisierte Gewalt interveniert, können sich Angehörige der Armee besser entfalten und einbringen	57
9.3	Hürden beim Erreichen der Nulltoleranz: Unterschiedliche Wertvorstellungen und die Annahme, Gleichheit und gleiche Leistung an sich führten zu Chancengleichheit	58
10	**Was ist das Problem und was tun?**	**60**
10.1	Soldatisches Idealbild: die militärisch-männliche Norm	60
10.2	Sexualisierte Gewalt und ihre Normalisierung als Instrumente der Abwertung	61
10.3	Gesellschaftliche und gruppendynamische Hindernisse für das Erkennen von Diskriminierung und Gewalt	62
10.4	Übernahme männlicher Normen durch Frauen	63
10.5	Wechselwirkungen zwischen der Schweizer Armee und der Gesamtgesellschaft	63
10.6	Was tun?	64
Fazit: Auf dem Weg zu einer inklusiven Schweizer Armee		**66**
Literaturverzeichnis		**68**
Anhang		**71**

Einleitung

Der vorliegende Studienbericht basiert auf einer im Frühjahr 2023 durchgeführten Befragung zu Diskriminierung und sexualisierter Gewalt aufgrund des Geschlechts (inklusive der Transidentität) und der sexuellen Orientierung in der Schweizer Armee. Im Rahmen der Gleichstellungsstrategie 2030 des Bundes hat die Fachstelle Frauen in der Armee und Diversity (FiAD) den Studienauftrag erhalten. Dieser Auftrag wird mit dem vorliegenden Bericht erfüllt.

Die Ergebnisse zeigen: Diskriminierung und sexualisierte verbale, nonverbale und körperliche Gewalt (von übergriffigen Sprüchen und Gesten bis hin zu schwerer körperlicher Gewalt) aufgrund des Geschlechts und/oder der sexuellen Orientierung sind in der Schweizer Armee verbreitet. Insbesondere Minderheiten, hier Frauen, nicht-heterosexuelle und trans Angehörige der Armee, erleben Diskriminierung und sexualisierte Gewalt.

Der Blick in die Schweizer Armee ist immer auch ein Einblick in einen Teil der Gesellschaft. Verschiedene Formen der Diskriminierung und sexualisierten Gewalt waren in der Schweiz lange akzeptiert und die Ungleichbehandlung oft gesetzlich verankert. Beispielsweise erhielten Frauen in der Schweiz erst 1971 auf nationaler Ebene das Stimm- und Wahlrecht. Bis 1988 war im Eherecht der Mann als Oberhaupt der ehelichen Gemeinschaft und die Frau als seine Gehilfin verankert, die den Haushalt führt. Vergewaltigung in der Ehe gilt seit 2004 als Offizialdelikt und erst 2023 haben sich National- und Ständerat auf die «Nein heisst Nein»-Lösung im Sexualstrafrecht geeinigt. In der Schweizer Armee haben Frauen seit 2004 (Armeereform Armee XXI) Zugang zu allen Funktionen der Armee und die gleichen Rechte, Regeln und Anforderungen wie Männer. Ungleich geregelt sind nach wie vor die Dienstpflicht und die Wehrpflichtersatzabgabe, die nur für männliche Schweizer Staatsbürger gelten. In Bezug auf nicht-heterosexuelle Personen war im Militärstrafrecht Homosexualität trotz mehrerer Vorstösse, die vom Parlament verworfen wurden, bis 1992 als «widernatürliche Unzucht» strafbar, obwohl Homosexualität im Schweizer Strafgesetzbuch 1942 entkriminalisiert wurde. 2020 hat das Stimmvolk der Schweiz die Änderung in Strafgesetzbuch und Militärstrafgesetz angenommen, die Diskriminierung und Aufruf zu Hass aufgrund der sexuellen Orientierung verbietet und 2021 wurde die Gesetzesänderung «Ehe für alle» angenommen. Für trans Personen ist seit 2022 der vereinfachte Geschlechts- und Namenswechsel im Melderegister möglich. Bezüglich Transidentität bestehen nach wie vor Ausschlussmechanismen, sowohl gesamtgesellschaftlich wie auch im Militär.

Der soziale Wandel hat sich in der Anpassung von Gesetzestexten niedergeschlagen. Bislang dominante verinnerlichte soziale Normen wirken aber nach wie vor. Dies zeigt sich daran, dass Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und/oder der sexuellen Orientierung, Sexismus und sexualisierte Gewalt in allen Sphären des gesellschaftlichen Lebens noch immer präsent sind. Viele Formen sexualisierter Gewalt werden gesellschaftlich oft als ‹nicht schlimm› und bis zu einem gewissen Grad normal angesehen. Das zeigt sich in Ausdrücken wie ‹locker room talk› und ‹boys will be boys›, Verhaltensweisen, die sexualisierte, abwertende Sprache verharmlosen und als normal darstellen (Curry 1991, 133f). Sexistisches Verhalten basiert auf einer binären Geschlechterordnung und den damit einhergehenden Normen von Männlichkeit und Weiblichkeit (Stahel & Jakoby 2021, 17). Vorstellungen von Geschlecht entstehen bereits in der Kindheit und werden beispielsweise durch Schulbücher und -materialien gefestigt (ebd., 18). Damit einher geht oft eine homophobe Einstellung, die sich schon im Jugendalter in Form von abwertender Sprache zeigt (ebd., 19). Eine Befragung von 973 Schülern und Schülerinnen der siebten bis neunten Klassen der Volksschulen in der Deutschschweiz zeigt, dass 85.4 % aller befragten Schüler und Schülerinnen homophobe Sprache in den letzten zwölf Monaten genutzt haben (Weber & Gredig 2018, 13).

Die Entwicklungen der letzten Jahrzehnte haben dazu geführt, dass verschiedene Formen von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt zunehmend als Unrecht anerkannt und sanktioniert werden. Auseinandersetzungen und Konflikte um Gleichstellung, Freiheit von Diskriminierung und Vielfalt finden jedoch nach wie vor gesamtgesellschaftlich, in Familien und in Organisationen statt.

Dabei wird gerade darum gerungen, welcher Umgang mit Geschlecht und sexueller Orientierung als richtig erachtet wird. Engagement für Gleichstellung und Schutz vor Diskriminierung löst in Kontexten, in welchen Ungleichheit der Geschlechter und Diskriminierung normal waren oder sind, oft heftige Gegenreaktionen aus. Daher ist es wichtig, Inklusionsprozesse in solchen Organisationen zu begleiten. Dies trifft auch für die Schweizer Armee zu, die historisch gewachsen wie auch aktuell eine Männerarmee ist. Es gilt, einen konstruktiven Umgang mit sich widersprechenden Wertvorstellungen zu finden und weiteren Schaden zu verhindern. In anderen Armeen mit bereits höheren Frauenanteilen wurden die Herausforderungen unterschätzt, welche die Inklusion von Frauen für einige Personen bedeuten. Entsprechend kam es zu vermehrter Gewalt gegenüber Frauen, zu Austritten bis hin zu Selbstmord von Frauen (vgl. Roquel 2023 für die dänischen Streitkräfte und Abdul 2023 für die Streitkräfte des Vereinigten Königreichs). Aus diesen Erfahrungen und Fehlern kann die Schweizer Armee lernen und Widerstand antizipieren, welcher die Inklusion von Frauen und anderen Minderheiten zunächst mit sich bringen kann.

Die Schweizer Armee will ihre Verantwortung und ihren Ausbildungsauftrag wahrnehmen, Diskriminierung und sexualisierte Gewalt erkennen und benennen sowie die vorhandenen Probleme in ihrem Ausmass und in ihrer Tiefe verstehen, ohne sie zu beschönigen. Dieser selbstkritische Blick ist die Basis für einen lösungsorientierten Dialog. Um eine Kultur der Inklusion herzustellen, stellt die Schweizer Armee, wie in der Vision 2030 dargelegt, den Menschen ins Zentrum und setzt unter anderem auf eine Fehler- und Lernkultur. Dies stärkt nicht nur die Grundrechte der Angehörigen der Armee, sondern auch die Innovationskraft und Leistungsfähigkeit der Armee. Eine Organisationskultur hingegen, die Diskriminierung und (sexualisierte) Gewalt beinhaltet, schwächt die Armee und ihre Angehörigen. Die Betroffenheiten und Wahrnehmungen davon in den Kapiteln 1 bis 4, die offenen Nennungen in Kapitel 5, das Meldeverhalten in Kapitel 7 und die in Kapitel 8 geschilderten Folgen von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt zeigen eindrücklich, was derartige Erfahrungen für die Angehörigen der Armee, ihre Motivation und ihre Leistungsfähigkeit bedeuten.

Die Schweizer Armee und ihre Verteidigungsfähigkeit zu stärken, verlangt folglich auch die verstärkte Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter sowie des Rechts auf Diskriminierungsschutz. Nur in einem Umfeld psychologischer Sicherheit können die verschiedenen Angehörigen der Armee ihr volles Potenzial einbringen und entfalten.

Die vorliegende Studie zeigt auch: Der Wandel hin zu einer Inklusionskultur hat bereits begonnen. Eine Mehrheit der Kader setzt sich für eine Nulltoleranz gegenüber Diskriminierung und sexualisierter Gewalt ein und die Melderate bei Vorfällen innerhalb der Armee ist im Vergleich zum gesellschaftlichen Kontext hoch. Dies sind wertvolle Anknüpfungspunkte für eine Stärkung der Armee durch die intensivierte Umsetzung von Gleichstellung und Diskriminierungsschutz.

Gerade in einem Milizsystem, wie es die Schweizer Armee ist, verbringen viele junge Menschen mindestens 245 Tage in der Armee. Sie kommen aus ihren gesellschaftlichen Zusammenhängen und gehen in diese zurück. Die Umsetzung der Aufträge zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Freiheit von Diskriminierung ist daher eine Aufgabe für die Gesellschaft insgesamt. Die Schweizer Armee wird ihren spezifischen Beitrag dazu leisten und Menschen während dem Lebensabschnitt, den sie in der Armee verbringen, so begleiten, dass sie innerhalb wie ausserhalb der Armee jeder einzelnen Person mit gestärktem Bewusstsein für ihre Rechte und mit Respekt begegnen. Letztlich kann diese Arbeit jedoch nur gemeinsam mit weiteren gesellschaftlichen Akteuren und Akteurinnen gelingen.

Korpskommandant Thomas Süssli schreibt in seinem Vorwort vom verpflichtenden Charakter dieses Berichts. Diesen gilt es im Anschluss an die Ergebnisse der vorliegenden Studie in angemessene und umfassende Massnahmen zu übertragen, um die Grundrechte der Angehörigen der Armee wie auch die Innovations-, Leistungs- und Verteidigungsfähigkeit der Armee zu gewährleisten.

Stichprobe und Methode

Die vorliegende Studie ist eine quantitative Untersuchung, die auch offene Nennungen beinhaltet. Die quantitativen Daten wurden statistisch ausgewertet, die offenen Nennungen qualitativ inhaltsanalytisch analysiert und quantitativ ausgezählt. Die zwei verschiedenen Herangehensweisen erlauben es, Diskriminierung und sexualisierte Gewalt aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten und so ein möglichst umfassendes Bild zu gewinnen. Denn Zahlen können durch Quantität strukturelle Verteilungen aufzeigen, jedoch nicht dahinterliegende Bedeutungsstrukturen ermitteln. In der qualitativen Sozialforschung geht es darum, das alltägliche Fühlen, Handeln und Wissen der Akteure und Akteurinnen zu verstehen. Dieses wird oft als selbstverständlich erlebt und daher nicht hinterfragt. Die Rekonstruktion davon ist essentiell, um die Sinnzusammenhänge zu verstehen (Bohnsack et al. 2003, 43). Durch die Analyse von Bedeutungsstrukturen können Auslöser von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt identifiziert werden, was notwendig ist, um geeignete Massnahmen dagegen ergreifen zu können. Der Mehrwert der Kombination quantitativer und qualitativer Methoden ist daher, dass nicht nur statistisches Wissen zu den Häufigkeiten generiert wird. Vielmehr zeigt die Analyse der offenen Nennungen auch auf, wie Angehörige der Armee Diskriminierung und sexualisierte Gewalt erleben und durch welche Mechanismen diese entstehen. Die im Bericht verwendeten Zitate wurden jeweils in die Berichtsprache übersetzt. Die Originalsprache ist in Klammern angegeben.

Die Befragung wurde in Zusammenarbeit mit dem Sozialforschungsinstitut YouGov Schweiz (ehemals LINK) durchgeführt. Die Datenerhebung fand von Januar bis März 2023 mittels eines Online-Fragebogens in den drei Amtssprachen Deutsch, Französisch und Italienisch statt.

Zur Umfrage eingeladen wurden sämtliche in die Formationen der Schweizer Armee eingeteilten weiblichen Angehörigen der Armee (n= 2085, Stand Januar 2023) und eine entsprechend hohe Anzahl männlicher Angehöriger der Armee (n= 1869), repräsentativ nach Amtssprache (de, fr, it) und Gradkategorie. Die Teilnahme war anonym und freiwillig. In der folgenden Untersuchung werden die Gradkategorien gruppiert zu Soldaten und Soldatinnen (inkl. Gefreite und Obergefreite), Unteroffizieren und Unteroffizierinnen (inkl. höheren Unteroffizieren und Unteroffizierinnen) und Offizieren und Offizierinnen (Subalterne und Stabsoffiziere und -offizierinnen sowie Hauptleute). Rekruten und Rekrutinnen sind nicht Teil der Stichprobe, weil sie noch nicht in die Formationen der Armee eingeteilt sind. Höhere Stabsoffiziere und -offizierinnen (Brigadier, Divisionär, Korpskommandanten) sind ebenfalls nicht vertreten in der Stichprobe, da aufgrund der geringen Anzahl von Personen dieser Gradkategorie die Anonymität nicht mehr gewährleistet werden kann.

Von den 3954 angeschriebenen Personen haben 1126 an der Umfrage teilgenommen, was einer Teilnahmequote von 28.5 % entspricht. 32.1 % der Teilnehmenden (administratives Geschlecht) sind Männer, 67.9 % Frauen. Es liegt ein «Frauen-Bias» vor (eine Art Verzerrung in Richtung der Einschätzungen von Frauen), dem mit geschlechtergetrennten Auswertungen begegnet wird. Ob bezogen auf queere Personen ein Bias vorliegt, ist nicht bekannt, da die sexuelle Orientierung und die Transidentität in der Schweizer Armee nicht standardisiert erhoben werden, wie dies beim administrativen Geschlecht der Fall ist.

In der vorliegenden Studie wurden die sexuelle Orientierung und die Transidentität der Befragten auf freiwilliger Basis erhoben. 170 Personen und somit 15.1 % sind nicht-heterosexuell und/oder trans, zusammengefasst als «queer». In der statistischen Auswertung wird bei den trans Personen aufgrund der geringen Fallzahl nicht nach sexueller Orientierung unterschieden.

Mehr als die Hälfte aller teilnehmenden Männer sind Soldaten, bei den Frauen sind lediglich ein Drittel aller Teilnehmenden Soldatinnen. Die queeren Teilnehmenden sind in sämtlichen Gradkategorien vertreten, hauptsächlich in der Gradkategorie der Soldaten und Soldatinnen, welche in der Armee generell die grösste Gruppe darstellt. 762 (67.7 %) Teilnehmende sind deutsch-, 292 (25.9 %) französisch-

und 72 (6.4 %) italienischsprachig. Die Teilnehmenden kommen aus sämtlichen Truppengattungen der Schweizer Armee, wie Tabelle 1 zeigt.

Tabelle 1: Truppengattung nach administrativem Geschlecht und queeren Personen
Datenbasis: alle Befragten, n= 1126

	Männer	Frauen	Total	Davon Queer	In Prozent der gesamten Stichprobe
ABC-Abwehrtruppen	11	12	23	5	2.0
Artillerie	11	13	24	3	2.1
Fliegerabwehrtruppen	9	18	27	6	2.4
Fliegertruppen	25	48	73	9	6.5
Führungsunterstützungstruppen	48	61	109	13	9.7
Genietruppen	15	19	34	9	3.0
Infanterie	85	82	167	17	14.8
Logistiktruppen	45	123	168	25	14.9
Militärpolizei	7	38	45	7	4.0
Panzertruppen	40	40	80	13	7.1
Rettungstruppen	16	44	60	8	5.3
Sanitätstruppen	24	167	191	38	17.0
Spezialkräfte	19	7	26	5	2.3
Andere	7	88	95	12	8.4
Keine Angabe	–	4	4	–	0.4

Die Daten liefern ein repräsentatives Bild der Situation der weiblichen Angehörigen der Armee. Aussagen zu den männlichen und queeren Angehörigen der Armee können hingegen nicht generalisiert werden. Bei den Männern ist das Verhältnis nach Grad und Sprachregion nicht repräsentativ zur Anzahl Männer in der Armee. Bei den queeren Personen fehlt ein Vergleichswert, da nicht bekannt ist, wie hoch ihr Anteil in der Schweizer Armee insgesamt ist. Darum gelten die Resultate für Männer und queere Angehörige der Armee nur für die Stichprobe der vorliegenden Studie.

1 Diskriminierung und sexualisierte Gewalt betreffen alle Gruppen nach Geschlecht und sexueller Orientierung in der Schweizer Armee, wenn auch in unterschiedlichem Ausmass

Die Schweizer Armee ist wie eingangs beschrieben historisch bedingt eine Männerarmee, nur 1.4 % der Angehörigen der Armee sind heute weiblich (Stand Dezember 2023, Personelles der Armee). Die Angehörigen der Armee arbeiten und leben über bestimmte Zeiträume von einer Woche bis mehrere Monate in einem Kollektiv. Sie schlafen in Gruppenräumen, duschen in Gruppenduschen und essen in gemeinsamen Räumlichkeiten. Dies ist eines der Merkmale ‹totaler Institutionen› nach Erving Goffman, wozu unter anderem auch das Militär, resp. das militärische Leben in Kasernen gezählt wird (Apelt 2005/2012, 431f). Totale Institutionen sind charakterisiert durch die Vereinigung der üblicherweise getrennten Bereiche Arbeit, Freizeit und Schlaf (Davies 1989, 77f). Die täglichen Handlungen und Aktivitäten werden durch eine hierarchisch höher geordnete Entität, hier die Kaderangehörigen der Schweizer Armee, geplant, angeordnet sowie überwacht und dienen der Erfüllung der Ziele der Institution. Zusätzlich zum geringen Ausmass an Privatsphäre tragen alle Angehörigen der Armee die Uniform. Hohe Bedeutung kommt der militärischen Kameradschaft und dem Korpsgeist zu, dem Zusammenhalt der Truppe. Und schliesslich geht es im militärischen Kontext um staatlich legitimierte Gewalt. Auf diesem Existenzgrund von Armeen, der Verteidigung von Land und Leuten im Kriegsfall, gründet eine weitere Besonderheit: die stark hierarchisch gegliederte Struktur von Streitkräften.

Insbesondere hierarchisch geprägte Strukturen, eine starke Verbrüderung und sehr ungleiche Geschlechterverhältnisse stehen oft in Zusammenhang mit höheren Betroffenheitszahlen von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt (Bondestam & Lundqvist 2020, 409; Buchanan et al. 2014, 688). Das Wissen um diese Gegebenheiten und um die damit einhergehende Verantwortung ist zentral für die Schweizer Armee, um den Wandel zu einer inklusiven Schweizer Armee ohne Raum für Diskriminierung und sexualisierte Gewalt zu vollziehen.

1.1 Diskriminierung, sexualisierte verbale, nonverbale und körperliche Gewalt hängen zusammen

Die verschiedenen Erscheinungsformen sexualisierter Gewalt können oft nicht trennscharf voneinander abgegrenzt werden. Vielmehr hängen sie zusammen und bilden ein Kontinuum, bei welchem sexistische und homophobe Sprüche den einen, Nötigung, Vergewaltigung oder Femizid/Mord den anderen Pol bilden (Schüz et al. 2021, 2). Während manche Personen sexistische Sprüche und Witze als schlechten Humor auffassen, empfinden es andere als sexualisierte Gewalt. Dabei umfasst das Spektrum sexualisierter verbaler Gewalt auch Vergewaltigungsdrohungen.

Wird sexualisierte verbale Gewalt als normal und ungefährlich angesehen, eröffnet sie den Raum für noch schwerwiegendere Formen sexualisierter Gewalt. Das geschieht unabhängig davon, ob sich die Normalisierung sexualisierter verbaler Gewalt bewusst oder unbewusst vollzieht (vgl. Schröttle et al. 2019). Sie ist die Grundlage, welche die weiteren Formen von Gewalt erleichtert oder überhaupt ermöglicht.

Der geschilderte Zusammenhang zwischen Diskriminierung und den verschiedenen Formen sexualisierter Gewalt und wie diese ineinander übergehen zeigt sich in den offenen Nennungen. Beispielsweise beschreibt eine Soldatin (de): «Mit blöden Witzen, Äusserungen und gewissen Bemerkungen fängt es an. Man bekommt via Natel Nachrichten, sexuelle Anfragen, Sex Videos etc. Sexuelle körperliche Belästigung folgt als nächstes.» Zudem wird deutlich, wie schwierig es für Betroffene häufig ist, die Grenze zwischen einem Spruch und einer Grenzüberschreitung zu ziehen. So erwähnt eine Unteroffizierin (de): «Dumme Kommentare/Anspielungen, die meisten sind harmlos und bloss da, um eine Reaktion auszulösen. Andere sind ernst gemeint und entsprechend unangenehm. Die Linie zwischen Scherz und Ernst ist schwammig.»

Dabei ist wichtig zu betonen, dass sexualisierte verbale Gewalt nicht per se weniger schwerwiegend ist. So erzählt eine Offizierin (fr): «Der Grossteil der Bemerkungen ist sehr verletzend und psychologisch gesehen völlig destruktiv (ich kann nicht sagen, dass das bei mir Probleme ausgelöst hätte), eher hat es mir das Gefühl gegeben, dass ich nicht zur Armee gehöre.» Dies gilt auch für Verletzungen durch sexualisierte nonverbale Gewalt wie hemmungslose Blicke.

Statistisch zeigt sich, dass Angehörige der Armee, die von Diskriminierung, sexualisierter verbaler oder nonverbaler Gewalt betroffen sind, einem höheren Risiko sexualisierter körperlicher Gewalt ausgesetzt sind als Personen ohne Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen. Konkret verdoppelt die Betroffenheit von Diskriminierung das Risiko, sexualisierte körperliche Gewalt erleiden zu müssen. Haben Personen irgendwann sexualisierte verbale Gewalt erfahren in der Schweizer Armee, steigt das Risiko sexualisierte körperliche Gewalt zu erleiden innerhalb der vorliegenden Stichprobe um das Zweieinhalbfache und bei Erfahrungen sexualisierter nonverbaler Gewalt um mehr als das Sechsfache. Hier gilt es zu beachten, dass die Teilnehmenden insbesondere Erfahrungen sexualisierter nonverbaler und körperlicher Gewalt teilweise etwas vermischt haben. Möglicherweise ist daher die letzte Zahl real leicht tiefer. Dennoch heisst dies: Angehörige der Armee, die zum Beispiel sexualisierte nonverbale Gewalt erlebt haben, sind mit einer mehrfach höheren Wahrscheinlichkeit konfrontiert, sexualisierte körperliche Gewalt zu erfahren in der Schweizer Armee als Personen, die nicht von sexualisierter nonverbaler Gewalt betroffen sind.

1.2 Betroffenheiten nach Geschlecht und sexueller Orientierung

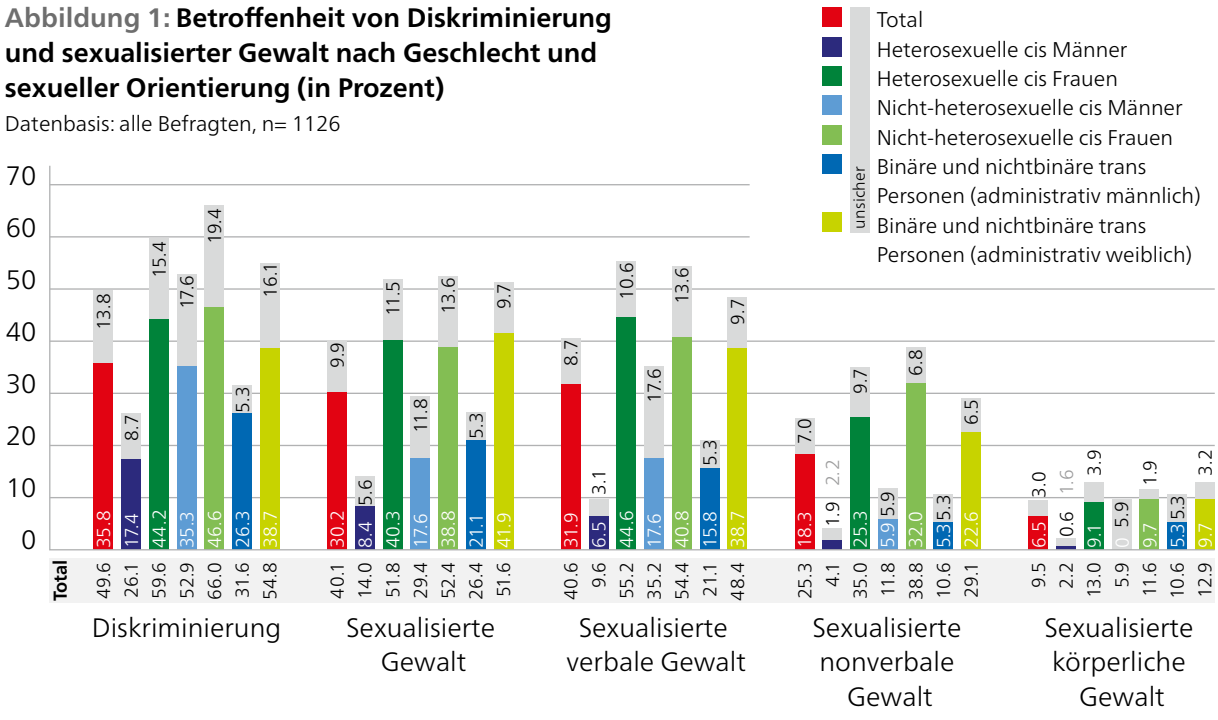
Die Daten der vorliegenden Studie zeigen, dass Angehörige der Armee aller Geschlechter und sexuellen Orientierungen als Gruppen von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt betroffen sind.

Abbildung 1 zeigt: etwa die Hälfte der Befragten (49.6 %) gibt an, in der Schweizer Armee Diskriminierung erfahren zu haben. Die Zahl setzt sich zusammen aus 35.8 %, die dies bejahen, und 13.8 %, die angeben, sich nicht sicher zu sein. 40.1 % der Befragten geben an, in der Schweizer Armee sexualisierte Gewalt erfahren zu haben (30.2 %) oder sich nicht sicher zu sein (9.9 %). Sexualisierte Gewalt ist in dieser Studie der Oberbegriff für sexualisierte verbale (in Worte gefasste), nonverbale (ohne Worte erfolgende) und körperliche Gewalt. Sexualisierte verbale Gewalt umfasst sexistische Sprüche, Beleidigungen, Drohungen und anzügliche Scherze, sexuelle Anspielungen oder obszöne Äusserungen. Sexualisierte nonverbale Gewalt beinhaltet Blicke oder anstössige Gesten mit sexualisiertem Bezug, Nachpfeifen oder Exhibitionismus. Sexualisierte körperliche Gewalt fasst Handlungen zusammen wie unerwünschtes Festhalten, ungewollte Küsse, Umarmungen oder Berührungen bis hin zu Nötigung und Vergewaltigung.

Die Personen, die angeben von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt betroffen zu sein, und jene, die sich nicht sicher sind, werden der Transparenz wegen getrennt aufgeführt. Aus inhaltlichen Gründen werden sie jedoch zusammengerechnet. Aus der Forschung und der Arbeit im Bereich Gleichstellung, Diversity und Inklusion ist bekannt, dass Personen, die sich nicht sicher sind, ob sie von Diskriminierung oder sexualisierter Gewalt betroffen sind, diese meist tatsächlich erfahren haben (Hassan & Sanchez-Lambert 2019, 47). Forschung von Hlavka (2014, 8) zur Normalisierung sexualisierter Gewalt bei jungen Frauen zeigt auf, dass sich Personen oft nicht sicher sind, ob sie Belästigung erfahren haben, weil die Gewalterfahrung so normalisiert ist. Das bedeutet in der Konsequenz, dass Personen sexualisierte Grenzüberschreitungen unabhängig davon, ob verbal, nonverbal oder körperlich, als ‹normal› oder zumindest ‹nicht so schlimm› deuten.

Abbildung 1: Betroffenheit von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt nach Geschlecht und sexueller Orientierung (in Prozent)

Datenbasis: alle Befragten, n= 1126



Ein Kommentar einer Soldatin (de) verdeutlicht diese Unsicherheit: «Gewisse Soldaten begafften uns Frauen, haben hinter uns auf Französisch über unsere Körper gesprochen und dass sie Anspruch

auf uns hätten. Und haben anzügliche Sprüche gebracht. Jedoch bin ich mir nicht sicher, ob das unter dieses Thema fällt.»

Frauen sind deutlich stärker von sexualisierter Gewalt betroffen als Männer. Das gilt für alle abgefragten Erscheinungsformen von Gewalt.

Nicht-heterosexuelle cis Männer sind ebenfalls stark betroffen (wo keine Vergleiche mit anderen Gruppen gemacht werden, gibt es keine statistischen Gruppenunterschiede, daher wird nicht darauf eingegangen. Dieses Vorgehen wird im gesamten Studienbericht angewendet). 52.9 % geben an von Diskriminierung betroffen zu sein, 35.2 % von sexualisierter verbaler Gewalt und 29.4 % von sexualisierter Gewalt im Allgemeinen. Die Betroffenheitswerte der trans Männer/Personen liegen nahe bei den Werten der heterosexuellen cis Männer. 31.6 % sind von Diskriminierung, 26.4 % von sexualisierter Gewalt im Allgemeinen betroffen. Heterosexuelle cis Männer sind im Verhältnis zur Gruppengrösse am wenigsten von Diskriminierung (26.1 %) und sexualisierter Gewalt (14.0 %) betroffen. Männer machen jedoch 98.6 % der Schweizer Armee aus. Daher sind sie in absoluten Zahlen vermutlich am stärksten betroffen (die Befunde der vorliegenden Studie zu Männern sind nicht repräsentativ und können daher nicht auf die Gesamtzahl Männer in der Armee hochgerechnet werden). Ihre Betroffenheit gilt es in Folgestudien zu untersuchen.

Nach Truppengattung betrachtet zeigen sich Unterschiede zwischen Männern und Frauen (administratives Geschlecht, siehe Abbildung 2). Aufgrund der geringen Fallzahlen lassen sich keine Aussagen zu Diskriminierungsbetroffenheit aufgrund der sexuellen Orientierung und/oder der Transidentität nach Truppengattung machen.

Insgesamt die höchste Betroffenheit von Diskriminierung zeigt sich mit 61.8 % bei den Sanitätstruppen (Frauen 63.5 %; Männer 50.0 %). Nach Geschlecht analysiert haben am meisten Frauen der Führungsunterstützungstruppen (73.8 %) und der Fliegertruppen (72.9 %) Diskriminierung erlebt.

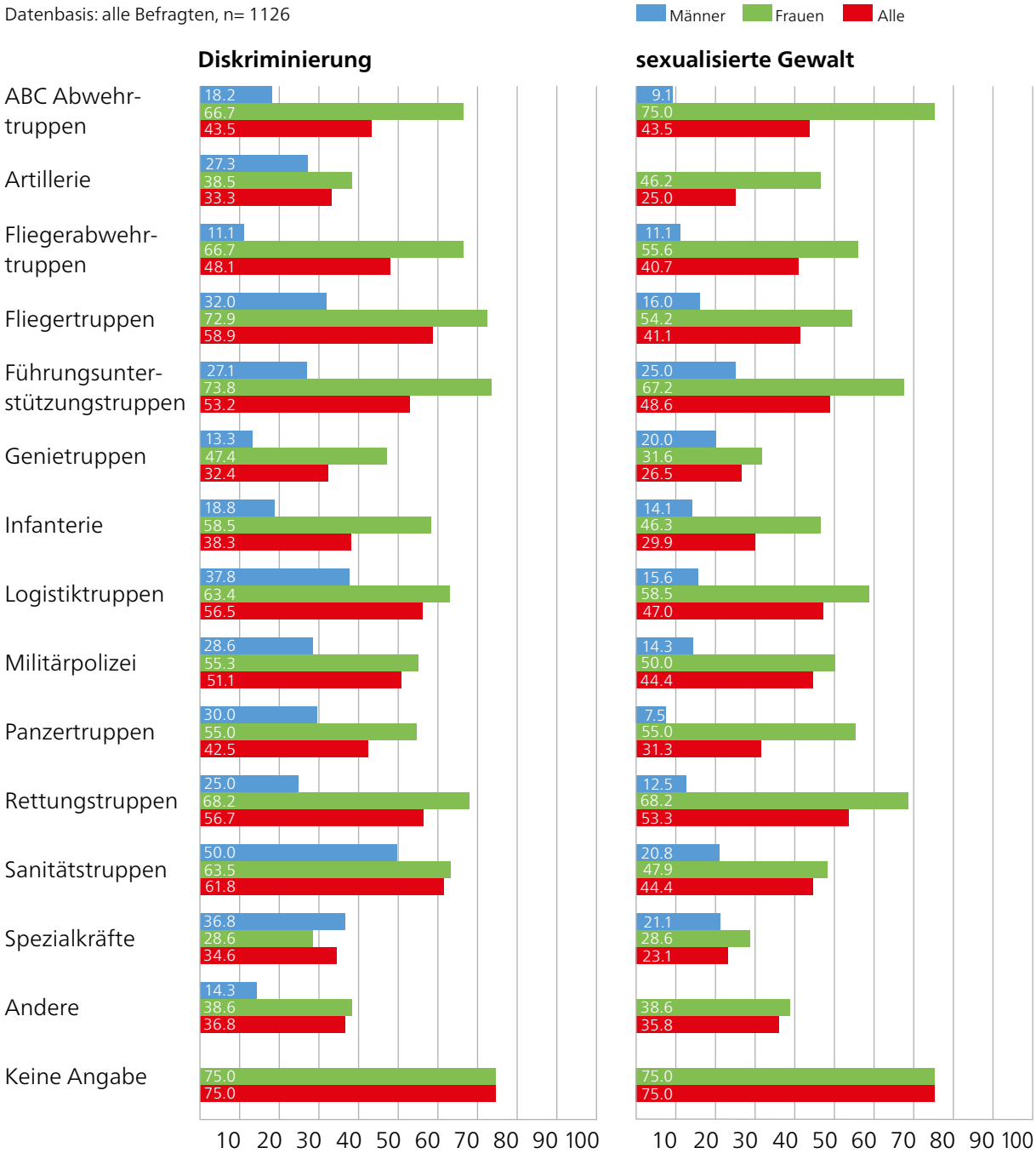
Von jenen Teilnehmenden, die in der Schweizer Armee sexualisierte Gewalt erfahren haben, sind am meisten in den Rettungstruppen eingeteilt (insgesamt 53.3 %; Frauen 68.2 %; Männer 12.5 %), gefolgt von den Führungsunterstützungstruppen (insgesamt 48.6 %; Frauen 67.2 %; Männer 25.0 %). Der höchste Anteil von sexualisierter Gewalt betroffener Frauen zeigt sich in den ABC Abwehrtruppen (75.0 %), der tiefste bei den Spezialkräften (28.6 %). Die Spezialkräfte sind die einzige Truppengattung, in welcher in der vorliegenden Befragung ein klares Übergewicht an Männern vorliegt (siehe Tabelle 1).

Diskriminierung und sexualisierte Gewalt sind gesamtgesellschaftliche Phänomene. Deshalb ist es wichtig, sie zu kontextualisieren.

Das Ausmass sexueller Belästigung für die Schweiz haben Biberstein et al. (2022, 45) im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) und des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) untersucht. Sie definieren sexuelle Belästigung als unerwünschtes Verhalten mit sexuellem Bezug oder mit Bezug auf das Geschlecht, resp. die Geschlechtszugehörigkeit, das von der belästigten Person als solches empfunden wird sowie eine Person in ihrer Würde verletzt (ebd.). Dies ist vergleichbar mit der Kategorie der sexualisierten Gewalt generell in der vorliegenden Studie. Die Untersuchung bündelt die Ergebnisse der schweizerischen Kriminalstatistik und Zahlen aus Befragungsstudien und kommt zum Schluss, dass 15 - 20 % der Befragten in ihrem Leben derartiges Verhalten erlebt haben (ebd., 47; in der vorliegenden Studie sind es 40.1 %), von den Frauen sind es 20 - 60 % (in der vorliegenden Studie sind es gut 50 %). Die Höchstwerte beziehen sich auf die Ergebnisse einer Befragung von Amnesty International Schweiz (Golder et al. 2019, 11), der zufolge 62 % der Frauen angeben, ab ihrem 16. Lebensjahr «unerwünschte Berührung, Umarmung, Küssen» erlebt zu haben (59 %) oder wo die Situation unklar war (3 %). In der vorliegenden Studie haben 30.9 % der Frauen und 7.2 % der

Abbildung 2: Betroffenheit von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt nach Geschlecht und Truppengattung (in Prozent)

Datenbasis: alle Befragten, n= 1126



Männer entsprechende Situationen unerwünschter Berührungen, Umarmungen oder Küsse sehr oft bis selten erlebt. Die Höchstwerte erlebter Situationen in der vorliegenden Studie werden bei «sexistischen Bemerkungen und Witzen» verzeichnet (80.7 % aller Teilnehmenden).

Neben dem Schweizer Kontext ist auch der Vergleich mit anderen Armeen aufschlussreich. Gemäss der 2020 in der Bundeswehr durchgeführten Studie «Bunt in der Bundeswehr – Ein Barometer zur Vielfalt» haben 21.1 % der befragten Frauen und 4.1 % der Männer innerhalb der zwei zurückliegenden Jahre Diskriminierung erfahren (Definition: subjektiv wahrgenommene Ungleichbehandlung

aufgrund des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung, der Religion oder Weltanschauung, eines Migrationshintergrundes, der sexuellen Orientierung oder der Geschlechtsidentität. Die Ungleichbehandlung umfasst beleidigende Äusserungen, Ausgrenzung und sexuelle Belästigung bis hin zu Gewalt). Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung haben 12.1 % der nicht-heterosexuellen Personen erlebt (0.5 % der heterosexuellen Personen), aufgrund der Cis-/Transgeschlechtlichkeit sind es 10.1 % der trans Personen und 0.4 % der cis Personen (Bundesministerium der Verteidigung 2022, 25f). In einer Untersuchung zu sexueller Belästigung (Definition: unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten und absichtliche oder wiederholte beleidigende sexualisierte Bemerkungen oder Gesten, Davis et al. 2023, 2) im US Department of Defense lag der Anteil von Frauen, die diese erlebt hatten, bei 63 % (ebd., VII). Bei nicht-heterosexuellen Frauen lag der Anteil bei 74 % und bei heterosexuellen Frauen bei 61 % (ebd., X). Bei Männern lag der Anteil bei 20% (ebd., VII). Bei heterosexuellen Männern betrug der Anteil 19 % und bei nicht-heterosexuellen Männer 49 % (ebd., X). Eine Befragung in den Canadian Armed Forces (Cotter 2019, 4) ergab, dass in den vorherigen 12 Monaten 15 % sexualisiertes oder diskriminierendes Verhalten erlebten, davon 28 % Frauen und 13 % Männer (Definition von sexualisiertem Verhalten: unangemessene sexualisierte verbale oder nonverbale Kommunikation, sexualisierte Inhalte zeigen oder verbreiten, ungewollter sexualisierter physischer Kontakt im Sinne von zu nahe kommen oder wiederholt nach sexuellem Kontakt zu fragen; Definition von diskriminierendem Verhalten: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und/oder der sexuellen Orientierung, z.B. in Form von beleidigen, schlecht behandeln und ignorieren, ebd., 8). Sexualisierte Übergriffe (Definition: unerwünschte sexuelle Berührungen oder sexuelle Handlungen bei fehlender Zustimmungsfähigkeit, ebd.) gaben 1.6 % der Befragten an, 4.3 % der Frauen und 1.1 % der Männer (ebd., 10f). In der französischen Armee (Moreau et al. 2021, 6) geben bezogen auf sexualisierte körperliche Gewalt (Definition: jegliche Berührung, versuchter oder erzwungener Geschlechtsverkehr, auch mit einem Gegenstand oder Finger) 12.6 % der Frauen an, in den vorherigen 12 Monaten betroffen zu sein und 3.5 % der Männer. Zahlen der Armee des Vereinigten Königreichs (Ministry of Defense 2022, 5) zeigen, dass 17 % der Frauen und 2 % der Männer sexuelle Belästigung erlebt haben (Definition: von geringfügigem sexualisierten Verhalten wie Witzen und Beschimpfungen bis hin zu schweren Sexualdelikten, ebd., 1f). Die Betroffenheiten von allgemein sexualisiertem Verhalten wie Witze, explizite Sprache, Gesten und das Teilen sexualisierter Inhalte liegen je nach Verhaltenskategorie zwischen 31% und 69% (ebd., 5).

Für den Vergleich relevant sind zudem männerdominierte Bereiche, insbesondere Organisationen, in welchen ebenfalls starke Hierarchien und Abhängigkeiten vorhanden sind. Die höchsten Zahlen finden sich dabei zum Hochschulkontext. In Europa wurde eine internationale Studie in 33 Ländern durchgeführt (Lipinsky et al. 2022, 7). Geschlechtsspezifische Gewalt haben in ihrer aktuellen Institution 62 % der Befragten erlebt, davon 66 % der Frauen, 56 % der Männer und 74 % der nichtbinären Personen (Definition geschlechtsspezifische Gewalt: körperliche Gewalt, psychologische Gewalt, wirtschaftliche Gewalt, sexualisierte Gewalt, sexuelle Belästigung und digitale Gewalt, ebd., 5).

Ebenfalls im gesellschaftlichen Vergleich hoch sind die Zahlen zu sexualisierter verbaler Gewalt an Frauen in der Baubranche. Gemäss einer Untersuchung der Unia (2024) haben 53.5 % der Frauen auf dem Bau Mobbing und sexuelle Belästigung erlebt. Sexualisierte Gewalt und Missbrauch wurden zudem für die Kirche (Bignasca et al. 2023) und die Pflege (Krüger et al. 2019) zumindest in Ansätzen untersucht und werden auch in Bereichen wie Fussball (Gürtler et al. 2022) und der Gastronomie (Baur 2023) problematisiert. In der Politik werden Unterrepräsentation von Frauen, sexuelle Belästigung, Reduktion auf das Äussere und Hindernisse der politischen Partizipation von Müttern diskutiert (humanrights.ch 2022). Eine umfassende Studie zu Sexismus und sexueller Belästigung in der Schweizer Politik liegt bis heute jedoch nicht vor (ebd.). Wie sehr Geschlechterstereotypen in der Werbung nach wie vor reproduziert werden, zeigt sich in der Analyse von in den Fachmedien publizierten Bewegtbildwerbungen (TVC und Digital) in der Schweiz (Werbewoche 2023).

Ein direkter Vergleich zwischen verschiedenen Studien gestaltet sich schwierig, da sexualisierte Gewalt jeweils unterschiedlich definiert und erhoben wird. Auch die rechtliche Begriffsklärung ist nicht einheitlich. In der Schweiz wird zum Beispiel der Begriff «sexuelle Belästigung» in mehreren Gesetzestexten unterschiedlich definiert (Biberstein et al. 2022, 10). Sozialwissenschaftliche Definitionen hingegen teilen eine gemeinsame Definition «sexueller Belästigung» oder «sexualisierter Gewalt» im weiten Sinn, operationalisieren sie hingegen unterschiedlich und berücksichtigen in der Regel die zu untersuchende Beziehungsform (z.B. sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz oder im öffentlichen Raum, ebd., 45). Ebenfalls werden manchmal diskriminierende und sexualisierte Verhaltensweisen zusammengefasst, wie es in der Studie zu den kanadischen Streitkräften der Fall ist. Schliesslich spielen auch unterschiedliche abgefragte Zeitfenster, Erhebungsarten und -instrumente eine Rolle, wenn es um die Vergleichbarkeit von Studien und Betroffenheiten geht. Es ergibt sich jedoch ein Bild, nach welchem sich die Betroffenheitszahlen der Schweizer Armee im Vergleich zur Schweiz insgesamt sowie zu anderen Organisationen im oberen Spektrum befinden.

1.3 Betroffenheiten in den offenen Nennungen

Neben den geschlossenen Fragen im Fragebogen konnten die Teilnehmenden in offenen Fragen ihre Erfahrungen zu Diskriminierung, Diskriminierungsgründen, sexualisierter verbaler, nonverbaler und körperlicher Gewalt schildern. Die jeweiligen Fragen wurden den Personen gestellt, die zuvor im Fragebogen angaben, dies in der Schweizer Armee erlebt zu haben. Zudem konnten alle Teilnehmenden ihre Erfahrungen im Umgang mit Meldungen teilen sowie Schlussbemerkungen anbringen. Insgesamt haben 733 Personen Kommentare verfasst. 68.1 % der Kommentierenden sind deutsch-, 26.7 % französisch- und 5.2 % italienischsprachig. 80.2 % der Nennungen wurden von Frauen verfasst, 19.8 % von Männern (administrativ). 3.8 % aller Kommentierenden sind binäre und nichtbinäre trans Personen, 96.2 % cis Personen. 84.9 % sind heterosexuell, 13.5 % nicht-heterosexuell und 1.6 % machen keine Angabe zur sexuellen Orientierung. Nach Gradkategorie betrachtet sind 33.3 % Soldaten und Soldatinnen, 31.5 % Unteroffiziere und Unteroffizierinnen, 31.1 % Offiziere und Offizierinnen, 3.4 % haben eine andere Gradkategorie und 0.7 % machten keine Angabe zum militärischen Grad.

Von den 1126 Teilnehmenden haben 917 (81.4 %) die Erlaubnis zur Verwendung ihrer Antworten auf offene Fragen gegeben. 97 (7.0 %) möchten nicht, dass ihre Informationen verwendet werden und 130 (11.5 %) haben keine Angabe dazu gemacht. Die Auswertungen beziehen sich auf alle Nennungen, die im Bericht verwendeten Zitate sind freigegebene Kommentare.

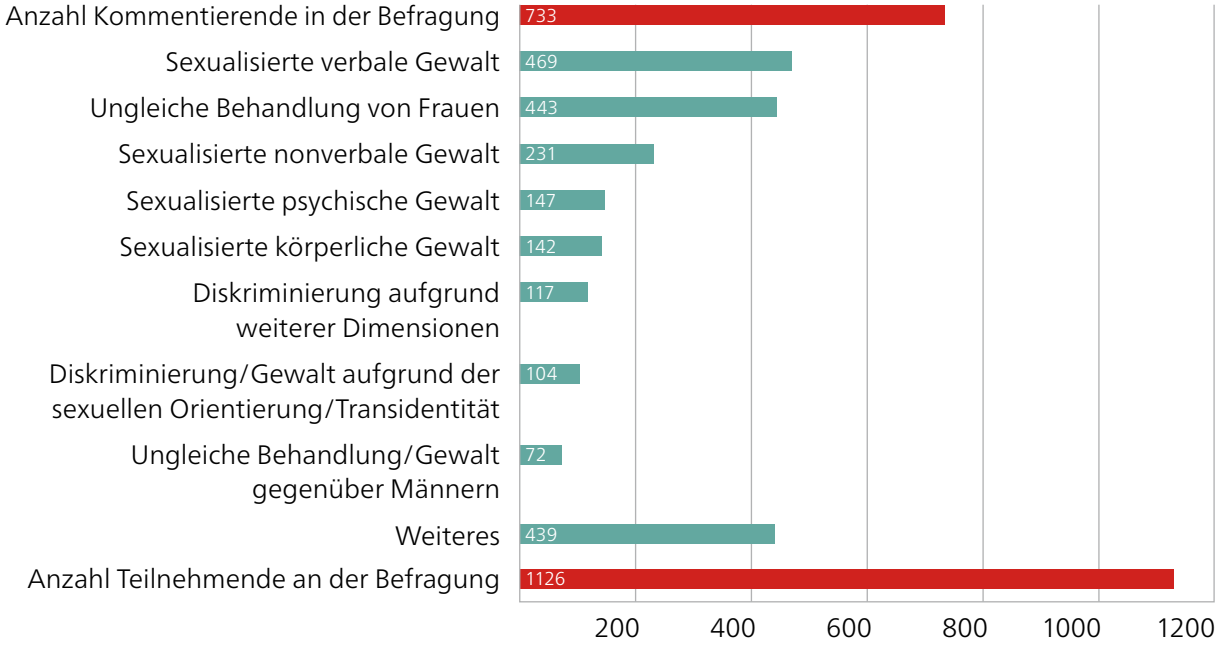
Insgesamt wurden 2127 Kommentare verfasst. Diese wurden thematisch kategorisiert (siehe Abbildung 3 und für eine detaillierte Auflistung der Unterkategorien Tabelle 2 im Anhang). Zum Teil werden in einem Kommentar verschiedene Vorfälle beschrieben. Zudem kann ein Vorfall auf verschiedene Kategorien zutreffen. So kann es sein, dass «Kompetenzen abgesprochen» werden, indem «verschiedene Massstäbe» angewendet werden. «Verschiedene Massstäbe» können aber auch bei den «Kleiderregelungen» oder anderen Aspekten angewendet werden.

Entgegen der Betroffenheiten in Kapitel 1.2 wird sexualisierte verbale Gewalt in den offenen Nennungen am meisten thematisiert, gefolgt von ungleicher Behandlung von Frauen. Die Kategorien sind zum Teil überlappend, da sexualisierte Gewalt meist auf der Grundlage von Diskriminierung bzw. in diskriminierender Weise geschieht und Diskriminierung häufig in Form von sexualisierter Gewalt vorkommt. Analog zu den quantitativen Betroffenheitszahlen werden in den offenen Nennungen sexualisierte nonverbale und körperliche Gewalt weniger oft thematisiert. Sexualisierte psychische Gewalt kommt in 147 der untersuchten Kommentare vor.

Bei der Analyse der offenen Nennungen wird vor allem auf die Situation von Frauen in der Armee eingegangen. Wo die Nennungen dies ermöglichen, werden auch die Situationen von Männern und queeren Angehörigen der Armee thematisiert, wobei sich die drei Gruppen auch überschneiden.

Abbildung 3: Quantitative Auszählung der offenen Nennungen (Anzahl Personen, welche diese Themen in ihren Kommentaren erwähnen)

Kategorisierung der offenen Nennungen in Oberkategorien; Datenbasis: alle offenen Nennungen zu Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen, Diskriminierungsgründen, Folgen, Meldungen, Nulltoleranz und Schlussbemerkungen; n= 733 Personen, 2127 Kommentare



Kommentare zu Diskriminierung aufgrund von Sprache, Rassismus, Religion, körperlicher Eigenschaften und weiterer Merkmale werden in Kapitel 5.4 besprochen.

Die folgenden Zahlen geben an, wie häufig bestimmte Phänomene genannt werden, nicht jedoch, wie häufig die beschriebenen Vorfälle tatsächlich vorkommen. Die tatsächliche Häufigkeit ist gemäss den Kommentaren bedeutend höher. So wird in vielen Kommentaren gerade die Alltäglichkeit der Phänomene beschrieben (204 beschriebene Vorfälle von Normalisierung von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt), was auf ihre weite Verbreitung hindeutet. Die Beschreibungen der Vorfälle sind zum Teil sehr detailliert, manchmal aber auch so abstrakt, dass nicht klar ist, was vorgefallen ist. 34.9 % der Teilnehmenden (n= 393) haben nur quantitative Angaben gemacht, ohne Kommentare anzubringen. Ziel der Quantifizierung der Aussagen in den Nennungen ist nicht, exakte Zahlen zu den Häufigkeiten spezifischer Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen darzulegen, sondern gewisse Muster aufzuzeigen und deren numerische Rückverfolgung innerhalb der qualitativen Analyse zu ermöglichen.

Diskriminierung und sexualisierte Gewalt sind gesamtgesellschaftliche Phänomene, die sich in allen gesellschaftlichen Sphären zeigen. Auf dem Kontinuum von Diskriminierung, sexualisierter verbaler, nonverbaler und körperlicher Gewalt ist sexualisierte verbale Gewalt häufig die Grundlage, die nonverbale und körperliche Gewalt erleichtert oder überhaupt erst ermöglicht. In der vorliegenden Studie zu den Betroffenheiten in der Schweizer Armee gibt etwa die Hälfte der Befragten (49.6 %) an, in der Schweizer Armee diskriminiert worden zu sein. 40.1 % geben an, sexualisierte Gewalt erlebt zu haben. Frauen sind deutlich stärker betroffen als Männer. Nicht-heterosexuelle cis Männer sind besonders von sexualisierter verbaler Gewalt betroffen. Sexualisierte verbale Gewalt ist generell am meisten verbreitet, gefolgt von sexualisierter nonverbaler und körperlicher Gewalt. Sexualisierte verbale Gewalt ist diejenige Erscheinungsform sexualisierter Gewalt, die in den offenen Nennungen zu Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen am häufigsten thematisiert wird.

2 Diskriminierung und sexualisierte Gewalt werden nicht immer als solche eingestuft

Untersuchungen zu Betroffenheiten von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt zeigen, dass umschreibende Fragen nach den Erfahrungen konkreter Situationen exaktere und höhere Betroffenheitswerte ergeben als Einzelfragen genereller Natur (Walby & Myhill 2001, 515), beispielsweise die Frage danach, ob die Teilnehmenden sexualisierte Gewalt erfahren haben in der Schweizer Armee. Die Differenz erklärt sich erstens damit, dass die Begriffe «Gewalt» und in noch stärkerem Ausmass «sexualisierte Gewalt» stigmatisiert sind und Personen häufig davor zurückschrecken, sich als Betroffene sexualisierter Gewalt zu sehen (ebd.). Zweitens sind Diskriminierung und Gewalt Konzepte, die sehr subjektiv verstanden und ausgelegt werden, was sich in unterschiedlichem Antwortverhalten äussert (UN 2014, 15; European Union Agency for Fundamental Rights 2013, 8). Eine kanadische Studie zu häuslicher Gewalt zeigt auf, wie die Betroffenheitsrate bei einer einmaligen Frage nach Gewaltbetroffenheit zehnmal tiefer ist, als wenn mittels beschreibender Situationen gefragt wird (Walby & Myhill 2001, 515). Dies hängt drittens mit gesellschaftlichen Normen zusammen. Besteht eine gesellschaftliche Übereinkunft, dass ein definiertes Verhalten sowohl typisch wie auch angemessen ist, spricht man von einer sozialen Norm (Alexander-Scott et al. 2016, 9). Bezogen auf Geschlecht und sexuelle Orientierung gibt es eine Vielzahl sozialer Normen, die bereits in der Kindheit erlernt werden. So wird zum Beispiel sexuelle Aktivität als Männlichkeitsmerkmal gesehen (ebd., 9), Gewalt gegen Frauen oft der privaten oder familiären Sphäre zugeordnet (Htun & Jensenius 2020, 153) oder Frauen Passivität und Männern Lust an Dominanz und Wettbewerb zugeschrieben (Bourdieu 2013, 132f). Viele dieser sozialen Übereinkünfte normalisieren Diskriminierung und Gewalt, weil sie unter anderem sexualisierte Verhaltensweisen als biologisch begründete Geschlechtereigenschaften darstellen. All diese Faktoren führen dazu, dass bei einer abstrakten Frage nach Betroffenheit geringere Werte angegeben werden, als wenn nach konkreten Erfahrungen gefragt wird. Letzteres wirkt den genannten Verzerrungen entgegen und ermöglicht es, präzisere Daten zu erheben. Ebenfalls möglich ist zudem, dass die befragten Personen überhaupt erst durch die Fragen merken, dass sie Situationen sexualisierter Gewalt erlebt haben.

Entsprechend besteht in der vorliegenden Studie ein beträchtlicher Unterschied zwischen der Selbstangabe der Betroffenheit von Diskriminierung und/oder sexualisierte Gewalt und den Angaben zum Erleben konkreter Situationen von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt.

2.1 86.2 % aller Teilnehmenden haben Situationen erlebt, die als sexualisierte Gewalt eingestuft werden können

Wird nach dem Erleben von Situationen sexualisierter Gewalt (von abwertenden Sprüchen, lüsternen Blicken bis hin zu schweren Formen sexualisierter körperlicher Gewalt) gefragt, fallen die Betroffenheitszahlen erwartungsgemäss höher aus. Zudem kann nach unterschiedlichen Formen der Gewalt differenziert werden.

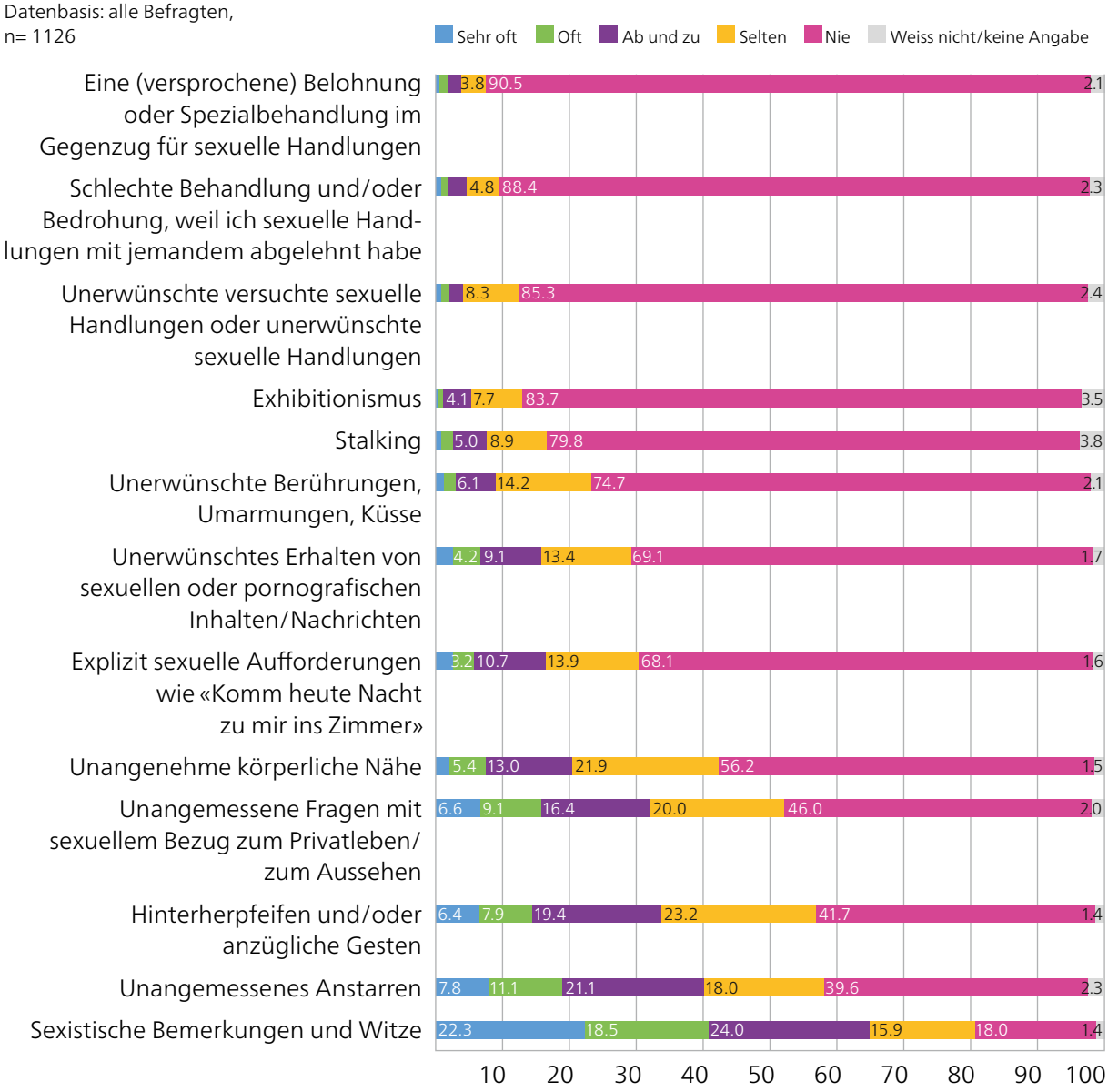
Abbildung 4 zeigt, wie häufig Angehörige der Armee verschiedene Situationen erlebt haben, die als sexualisierte Gewalt empfunden werden können.

Nur 13.0 % haben alle Situationen mit «nie erlebt» beantwortet, 86.2 % aller Teilnehmenden haben mindestens eine der Situationen selten bis sehr oft erlebt (0.8 % keine Angabe). Von allen Befragten haben 24.1 % mindestens eine der Situationen sexualisierter Gewalt sehr oft erlebt, 19.4 % oft, 24.5 % ab und zu und 14.9 % selten (4.1 % keine Angabe/weiss nicht).

Somit geben zunächst 40.1 % an, sexualisierte Gewalt in der Schweizer Armee erfahren zu haben. Bei genauerem Nachfragen haben jedoch mehr als doppelt so viele Situationen erlebt, die als übergriffig bis hin zu schwerer sexualisierter körperlicher Gewalt eingestuft werden können. Viele Personen, die angeben, nicht von sexualisierter Gewalt betroffen zu sein in der Schweizer Armee, haben also in der Armee Situationen sexualisierter Gewalt erlebt. Es stellt sich die Frage, ob die Differenz sich dadurch erklären lässt, dass vor allem «Sexistische Bemerkungen und Witze», die besonders normalisiert sind,

Abbildung 4: Erleben von Situationen sexualisierter Gewalt (in Prozent)

Datenbasis: alle Befragten,
n= 1126



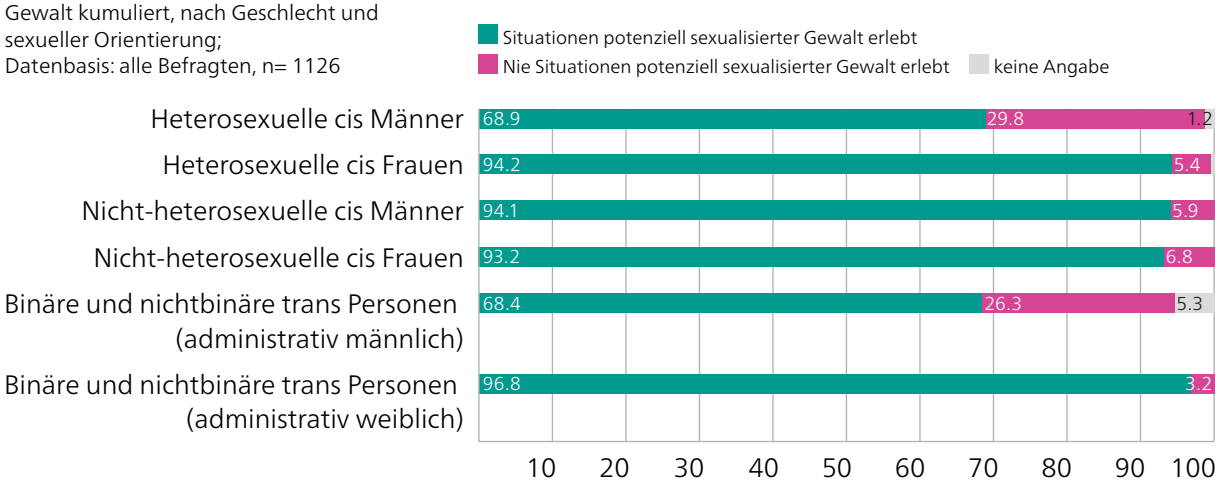
nicht als sexualisierte Gewalt eingeschätzt werden. Schliesst man «Sexistische Bemerkungen und Witze», «Hinterherpfeifen und/oder anzügliche Gesten» sowie «Unangemessenes Anstarren» aus, sind es immer noch nur 29.0 %, die nie die verbleibenden Situationen sexualisierter Gewalt erlebt haben. Es bleibt somit ein eindeutiger Unterschied zu den ersten Selbstangaben zur Betroffenheit von sexualisierter Gewalt.

Aufgeschlüsselt nach Geschlecht und sexueller Orientierung bestätigt sich erneut, dass alle Gruppen Situationen erlebt haben, die als sexualisierte Gewalt eingestuft werden können. Abbildung 5 zeigt, dass heterosexuelle cis Männer mit 68.9 % deutlich seltener als Frauen (zwischen 93.2 % bei den nicht-heterosexuellen cis Frauen und 96.8 % bei den trans Frauen/Personen) und nicht-heterosexuelle cis Männer (94.1 %) Situationen erleben, die als sexualisierte Gewalt eingeordnet werden können. Bei trans Männern/Personen (68.4 %) zeigen sich ähnliche Werte wie bei heterosexuellen cis Männern. Eine Erklärung hierfür kann sein, dass es sich bei der Mehrheit der trans Männer/Personen um nichtbinäre Personen handelt, die im militärischen Kontext vermutlich männlich gelesen werden.

Schliesst man «Sexistische Bemerkungen und Witze» wiederum aus, zeigt sich das gleiche Verteilungsmuster wie zuvor, wobei sich zwischen 3.3 bis 11.7 Prozentpunkte tiefere Werte zeigen. Nach wie vor haben 59.9 % der heterosexuellen cis Männer solche Situationen erlebt, bei den heterosexuellen cis Frauen sind es 87.8 %. Der Anteil der nicht-heterosexuellen cis Männer, die Situationen potenziell sexualisierter Gewalt erlebt haben, sinkt bei Ausschluss sexistischer Bemerkungen und Witze auf 82.4 %.

Abbildung 5: Situationen sexualisierter Gewalt erlebt (in Prozent)

Erleben von Situationen sexualisierter Gewalt kumuliert, nach Geschlecht und sexueller Orientierung;
Datenbasis: alle Befragten, n= 1126



Einige der offenen Kommentare liefern Hinweise darauf, warum Personen Situationen sexualisierter Gewalt erlebt haben, dennoch aber von sich sagen, keine Diskriminierung und/oder sexualisierte Gewalt erfahren zu haben.

Manche verdeutlichen, wie normalisiert Erfahrungen sexualisierter Gewalt sind, dies gerade im Kontext der Schweizer Armee. So schreibt eine Offizierin (de): «Berührungen kamen vor, doch nie in einem Masse, welches ganz offensichtlich eine Grenze überschritten hätte. Ich würde sagen, für mich war es in Ordnung. Aber vielleicht bin ich etwas abgestumpft. In einem nicht militärischen Arbeitsumfeld hätte es ein paar Verstösse gegeben, aber ja, ich wusste, was auf mich zukommt.» Eine Unteroffizierin (de) erzählt davon, dass unangenehme Witze so weitverbreitet sind, dass sie aufgrund ihrer Alltäglichkeit nicht als sexualisierte Gewalt behandelt werden: «Oft werden Witze gerissen, die grenzwertig sind. Ich persönlich nehme diese mit viel Humor. Solche Witze ziehen sich über alle Stufen hindurch, dementsprechend werden erst bei schlimmeren Fällen Massnahmen ergriffen.» In diesen Kommentaren kommt zum Ausdruck, dass die befragten Personen das erlebte Ausmass an Diskriminierung und sexualisierter Gewalt im Kontext Schweizer Armee normalisiert haben. Es wird als dem Kontext angemessen («ich wusste ja, was auf mich zukommt») und als typisch («Solche Witze ziehen sich über alle Stufen hindurch») erachtet, erfüllt also die Bedingungen einer sozialen Norm. Das Verhalten wird daher eher akzeptiert und wenig problematisiert.

Für andere steht Kritik an Diskriminierung im Konflikt mit ihrer Loyalität gegenüber der Armee. So schreibt eine Unteroffizierin (fr): «Natürlich gibt es manchmal Diskriminierung, aber es geht nicht um die Armee, sondern um das Individuum selbst [...]. Ich bin für die Armee». Mit dem Kommentar nimmt sie Partei für die Schweizer Armee als Organisation. Damit ist für sie klar, dass die Verantwortung für Diskriminierung bei den Einzelpersonen liegt und nicht bei der Armee. Die Schuld für Fehlverhalten wird Individuen zugeordnet und mögliche systemische Zusammenhänge ausgeblendet. Jedoch hängen das Verhalten der einzelnen Personen und der Organisation zusammen. Diskriminierendes Verhalten

und dessen Akzeptanz in einer Organisation beispielsweise können nicht voneinander losgelöst betrachtet werden. Personen gestalten ihre Umwelt und werden durch diese geprägt (Giddens 1984/1997, 77ff). Das heisst: wenn Personen andere diskriminieren, reproduzieren sie die Bedingungen, innerhalb derer sie dies tun können (Welskopp 2001, 107). Daher ist es wichtig, sowohl Personen für ihr Fehlverhalten in die Verantwortung zu ziehen als auch die Umwelt im Sinne der Nulltoleranz zu gestalten.

Weitere Kommentare zeigen, dass Kritik an Diskriminierung als Schwäche ausgelegt wird, was dem Gegenteil der militärischen Tugend der Stärke entspricht. So schreibt eine Unteroffizierin (de), dass sich jede Person selber wehren soll, denn die «Armee ist da, um das Land verteidigen zu können, Schwächlinge braucht es nicht!». Kritik an Diskriminierung wird als Ausdruck von Schwäche aufgefasst. Das Aushalten der eigenen Abwertung gilt hingegen als Stärke.

Diese unterschiedlichen Einschätzungen spiegeln sich in den Antworten zur Frage danach, ob die Befragten Diskriminierung und/oder sexualisierte Gewalt auch schon ausserhalb der Schweizer Armee erfahren haben. Diese beantworten 65.5 % mit selten bis oft (oft: 6.6 %; manchmal: 26.7 %; selten: 32.2 %). 14.1 % antworten mit «weiss nicht» oder machen keine Angaben dazu. Lediglich 20.3 % haben nie Diskriminierung und/oder sexualisierte Gewalt erfahren. Damit liegen die Werte höher als die Zustimmung auf die allgemein gehaltenen Fragen, ob die Teilnehmenden Diskriminierung und/oder sexualisierte Gewalt in der Schweizer Armee erlebt haben, jedoch tiefer als der Anteil jener, die in der Schweizer Armee Situationen sexualisierter Gewalt erlebt haben. Aus den offenen Nennungen geht auch hervor, dass es gelegentlich Personen gibt, die weniger Diskriminierung in der Armee erlebt haben, wie eine Unteroffizierin (de) schreibt: «Ich habe mich in der Armee weniger diskriminiert gefühlt als im zivilen Leben. Das heisst schon was». Häufiger sind Nennungen, in welchen die Normalisierung von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt in der Armee betont wird, im Sinne von ‹es gehört dazu›.

2.2 Viele Männer ordnen Situationen sexualisierter Gewalt nicht als Gewalt ein

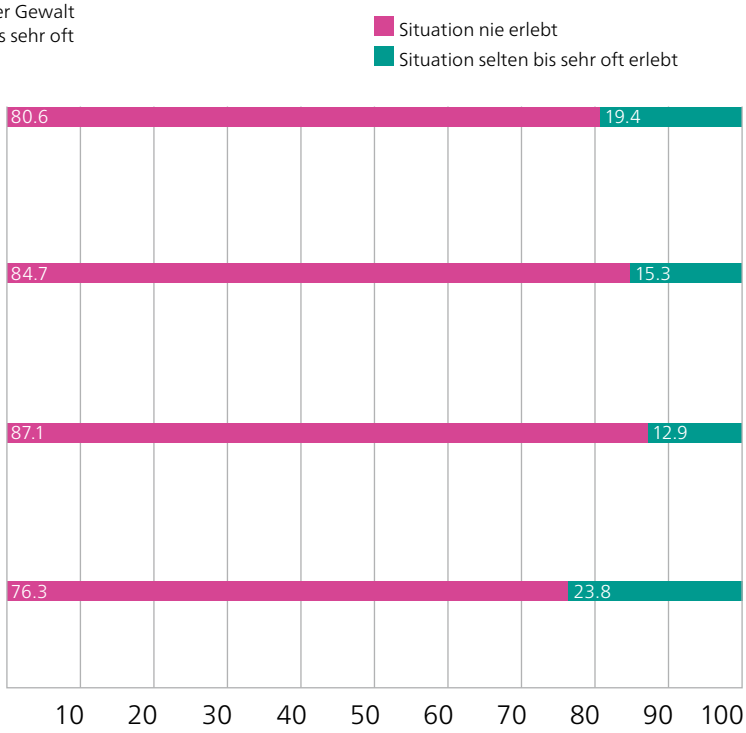
(Sexualisierte) Gewalt an Männern wurde zudem mit spezifischen Fragen zu vier verschiedenen Situationen erhoben. Männer wurden gefragt, ob sie Situationen selbst erlebt, Frauen, ob sie Männer kennen, die sich in solchen Situationen befunden haben. Die Fragen zu sexualisierter Gewalt an Männern waren weniger explizit formuliert, um der besonders starken Tabuisierung von Männergewalt Rechnung zu tragen. Sie wurden als inhaltlich letzter Frageblock im Fragebogen platziert und eingeführt als Fragen zu Gewalt an Männern. Auch wenn also beispielsweise die Frage, ob Männer schon einmal Situationen mit anderen Männern erlebt hätten, die ihnen unangenehm waren, harmlos klingen mag, war sie als Frage nach einer als sexualisierter Gewalt erlebten Situation gerahmt. Die Ergebnisse legen nahe, dass die Fragen so verstanden und beantwortet wurden, auch wenn – wie bei sämtlichen Fragen – nicht ausgeschlossen werden kann, dass einige Teilnehmende die Fragen für sich anders interpretiert haben.

Auch bei den Fragen nach sexualisierter Gewalt an Männern gehen die Eigenangaben zu den Betroffenheiten von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt einerseits und dem Erleben spezifischer Situationen andererseits auseinander.

84.8 % der Männer in der Stichprobe insgesamt geben an, nie sexualisierte Gewalt in der Schweizer Armee erfahren zu haben. Fast ein Viertel (23.8 %) der Männer, die nach eigenen Angaben nie sexualisierte Gewalt erfahren haben, hat bei genauerem Nachfragen selten bis sehr oft Situationen mit anderen Männern erlebt, die ihnen unangenehm waren (siehe Kapitel 5.2 zu den ausführlicheren Ergebnissen zu Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen von Männern). Abbildung 6 zeigt, dass jeweils jeder Fünfte (19.4%) Situationen mit anderen Männern erlebt hat, die für ihn klar grenzüberschreitend waren, in denen ihm andere Männer zu nahekamen oder in denen er von anderen Männern bedrängt wurde. Es bestätigt sich, dass Gewalt nicht immer als Gewalt eingeordnet wird, auch wenn Situationen erlebt werden, die eindeutig unangenehm bis grenzüberschreitend sind.

Abbildung 6: Nicht von Gewalt betroffene Männer (Selbstangabe), die erfragte Situationen selten bis sehr oft erlebt haben (in Prozent)

Datenbasis: Männer, die angeben, nicht von sexualisierter Gewalt betroffen zu sein und die erfragten Situationen selten bis sehr oft erlebt haben; n= 345, resp. 345, resp. 348, resp. 347



Die Betroffenheit von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt kann mit allgemeinen Fragen nach der eigenen Betroffenheit nur ungenügend erfasst werden. 58.8 % der Teilnehmenden (ja: 45.7 %, unsicher: 13.1 %) haben in der vorliegenden Studie angegeben, Diskriminierung und/oder sexualisierte Gewalt in der Schweizer Armee erlebt zu haben. Gefragt nach erlebten Situationen sexualisierter Gewalt geben mit 86.2 % deutlich mehr Personen an, diese in der Schweizer Armee erlebt zu haben. Nur 13.0 % haben nie Situationen sexualisierter Gewalt erlebt. Das gleiche Bild zeigt sich bei den Fragen zu (sexualisierter) Gewalt an Männern. 15.3 % bzw. 19.4 % der Männer, die zuvor angaben, nicht von Diskriminierung und/oder sexualisierter Gewalt betroffen zu sein in der Schweizer Armee, haben Situationen mit anderen Männern erlebt, in welchen sie bedrängt wurden oder die sie als grenzüberschreitend wahrnahmen.
Besonders viele Frauen (heterosexuelle oder nicht-heterosexuelle cis sowie trans Frauen/Personen) und nicht-heterosexuelle cis Männer erleben Situationen sexualisierter Gewalt.

3 Die Betroffenheit von Diskriminierung wird nach Geschlecht und sexueller Orientierung unterschiedlich wahrgenommen

Chancengleichheit und Diskriminierung werden abhängig von Geschlecht und sexueller Orientierung unterschiedlich wahrgenommen. Auch kennen Personen je nach Geschlecht und sexueller Orientierung verschiedene Gruppen von Betroffenen. Die Fragen nach Diskriminierung, Chancengleichheit und dem Kennen von Betroffenen wurden allen Teilnehmenden gestellt.

3.1 Einschätzung von Diskriminierung nach Geschlecht und sexueller Orientierung

Die Einschätzungen der gruppenspezifischen Diskriminierungsbetroffenheit spiegeln die eigenen Betroffenheiten, die in Kapitel 1.2 dargestellt wurden. Jene Gruppen, die stärker von Diskriminierung betroffen sind – Frauen und queere Personen –, geben auch häufiger an, dass ihre Gruppen Diskriminierung erleben. Dies zeigt sich in den Antworten auf die Fragen, ob Personengruppen in der Schweizer

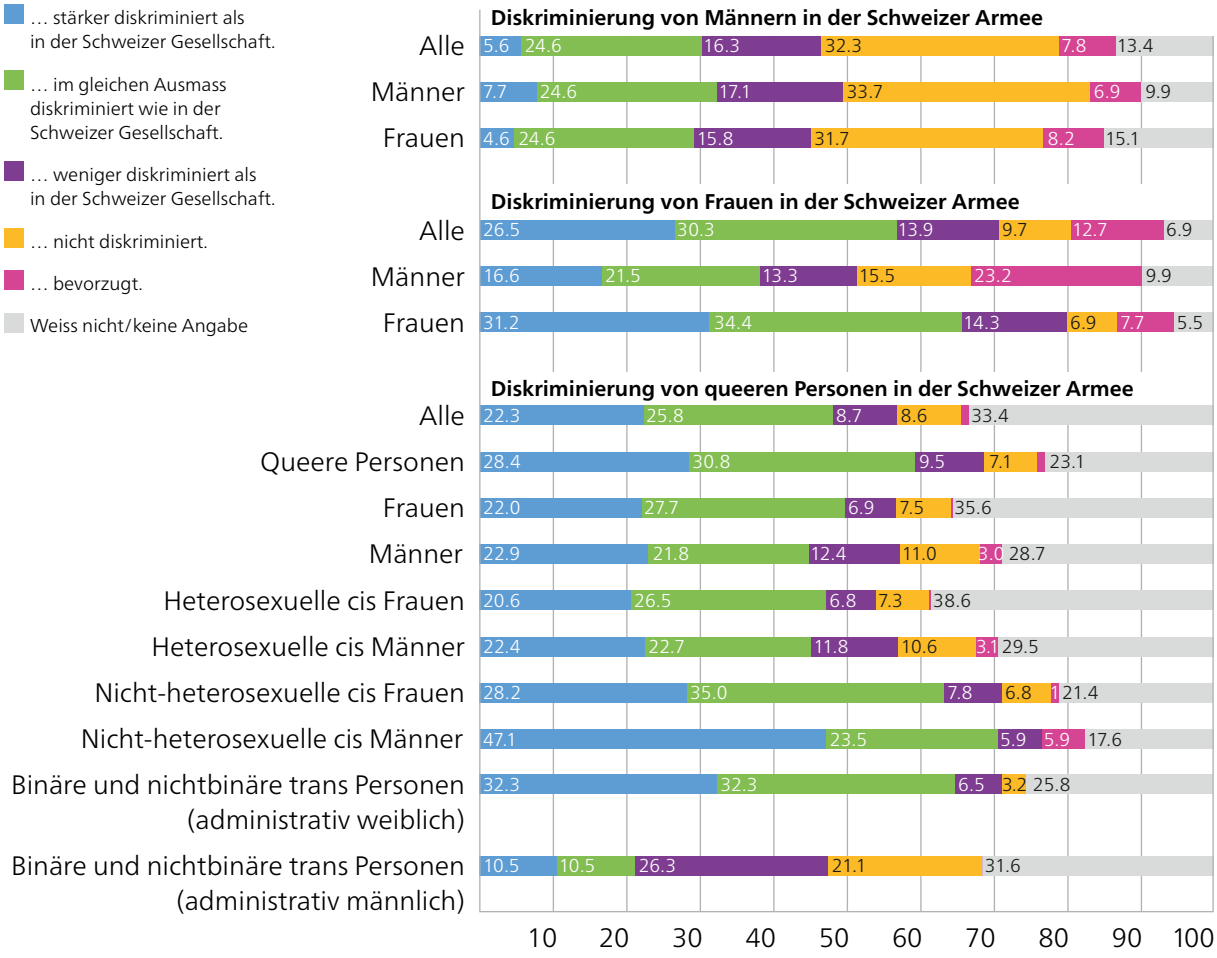
Armee im Vergleich zur Gesamtgesellschaft stärker, gleich stark, weniger stark, nicht diskriminiert oder bevorzugt werden. Mit Ausnahme der trans Männer/Personen sehen alle Gruppen die eigene Gruppe als leicht höher betroffen an als den Durchschnitt.

Abbildung 7 zeigt, dass insgesamt 65.6 % der Frauen denken, dass Frauen in der Schweizer Armee stärker (31.2 %) oder gleich stark (34.4 %) diskriminiert werden wie in der Gesamtgesellschaft. Von den Männern denken 38.1 %, dass Frauen in der Armee stärker (16.6 %) oder gleich stark (21.5 %) diskriminiert werden. Gleichzeitig denken dreimal so viele Männer wie Frauen, dass Frauen in der Schweizer Armee bevorzugt werden. Bevorzugung kann sich dabei sowohl auf ungerechtfertigte oder legitime Bevorzugung beziehen, im Sinne eines Ausgleichs für eine bestehende Benachteiligung.

59.2 % der queeren Angehörigen der Armee finden, dass queere Personen in der Schweizer Armee stärker (28.4 %) oder gleich stark (30.8 %) wie in der Gesamtgesellschaft diskriminiert werden. 70.6 % der nicht-heterosexuellen cis Männer denken dies. Bei trans Frauen/Personen liegt dieser Anteil bei 64.6 %. Lediglich 21.0 % der trans Männer/Personen teilen diese Meinung.

Abbildung 7: Diskriminierung von Männern, Frauen und queeren Personen in der Schweizer Armee (in Prozent)

Diskriminierung von Männern, Frauen und queeren Personen in der Schweizer Armee nach Geschlecht und sexueller Orientierung; Datenbasis: alle Befragten, n= 1126



Nur 5.6 % aller Befragten denken, dass Männer in der Schweizer Armee stärker diskriminiert werden als in der Gesamtgesellschaft. 32.3 % der Männer gehen davon aus, dass Männer in der Schweizer

Armee stärker (7.7 %) oder gleich stark (24.6 %) diskriminiert werden wie in der Gesamtgesellschaft. 57.7 % der Männer gehen davon aus, dass sie in der Schweizer Armee weniger (17.1 %) oder nicht diskriminiert (33.7 %) bzw. bevorzugt werden (6.9 %).

3.2 Einschätzungen zur Chancengleichheit in der Schweizer Armee nach Geschlecht und sexueller Orientierung

Die Einschätzungen zur Chancengleichheit spiegeln ebenfalls die Angaben zur Betroffenheit. Jene Gruppen, die eine stärkere Betroffenheit von Diskriminierung angeben, sagen auch, dass sie mehr können und leisten müssen: 64.4 % der befragten Frauen finden, dass Frauen in der Schweizer Armee mehr können und leisten müssen als Männer, um als gleichwertig anerkannt zu werden. 27.1 % der Männer teilen diese Meinung.

Demgegenüber finden 34.5 % der Männer, dass Männer im Militärdienst mehr können und leisten müssen als Frauen, um als gleichwertig zu gelten. Dem stimmen 9.6 % der Frauen zu.

Ein Viertel aller Befragten (25.5 %) findet, dass queere Angehörige der Armee mehr können und leisten müssen im Militärdienst als heterosexuelle cis Personen, um als gleichwertig betrachtet zu werden. Queere Personen stimmen dem mit 42.5 % zu, heterosexuelle cis Teilnehmende mit 31.2 %. Mit 22.6 % hat ein grosser Anteil der Befragten diese Aussage mit «weiss nicht» beantwortet (0.1 % keine Angabe), davon mehrheitlich nicht-queere Personen.

3.3 Überwiegend Frauen kennen gewaltbetroffene Personen

Eine Grundlage für unterschiedliche Einschätzungen zur Diskriminierungsbetroffenheit ist, dass Personen je nach Geschlecht und sexueller Orientierung unterschiedlich viele Betroffene kennen bzw. Betroffene als solche erkennen. Alle Befragten wurden danach gefragt, ob sie Personen kennen, die in der Schweizer Armee sexualisierte Gewalt erlebt haben (siehe Abbildung 8).

51.2 % geben an, Betroffene von sexualisierter Gewalt zu kennen, 7.5 % sind sich nicht sicher, 3.9 % geben «weiss nicht» an und 35.2 % kennen keine Betroffenen sexualisierter Gewalt (2.3 % keine Angabe).

Sämtliche Gruppen nach Geschlecht und sexueller Orientierung geben in Zusammenhang mit allen Formen sexualisierter Gewalt insbesondere an, betroffene Frauen zu kennen. Neben den Selbstangaben von Frauen zeigt sich auch hierin, wie sehr Frauen von sexualisierter Gewalt betroffen sind. Am meisten Frauen kennen gewaltbetroffene Personen, heterosexuelle cis Männer in der Regel am wenigsten. Frauen kennen am meisten diskriminierungs- und gewaltbetroffene Frauen, queere Personen kennen am meisten betroffene queere Personen. Etwas mehr als ein Viertel der weiblichen Angehörigen der Armee (26.6 %) kennt von sexualisierter körperlicher Gewalt betroffene Frauen. Demgegenüber stehen 3.9 % der Männer, die von sexualisierter körperlicher Gewalt betroffene Frauen kennen.

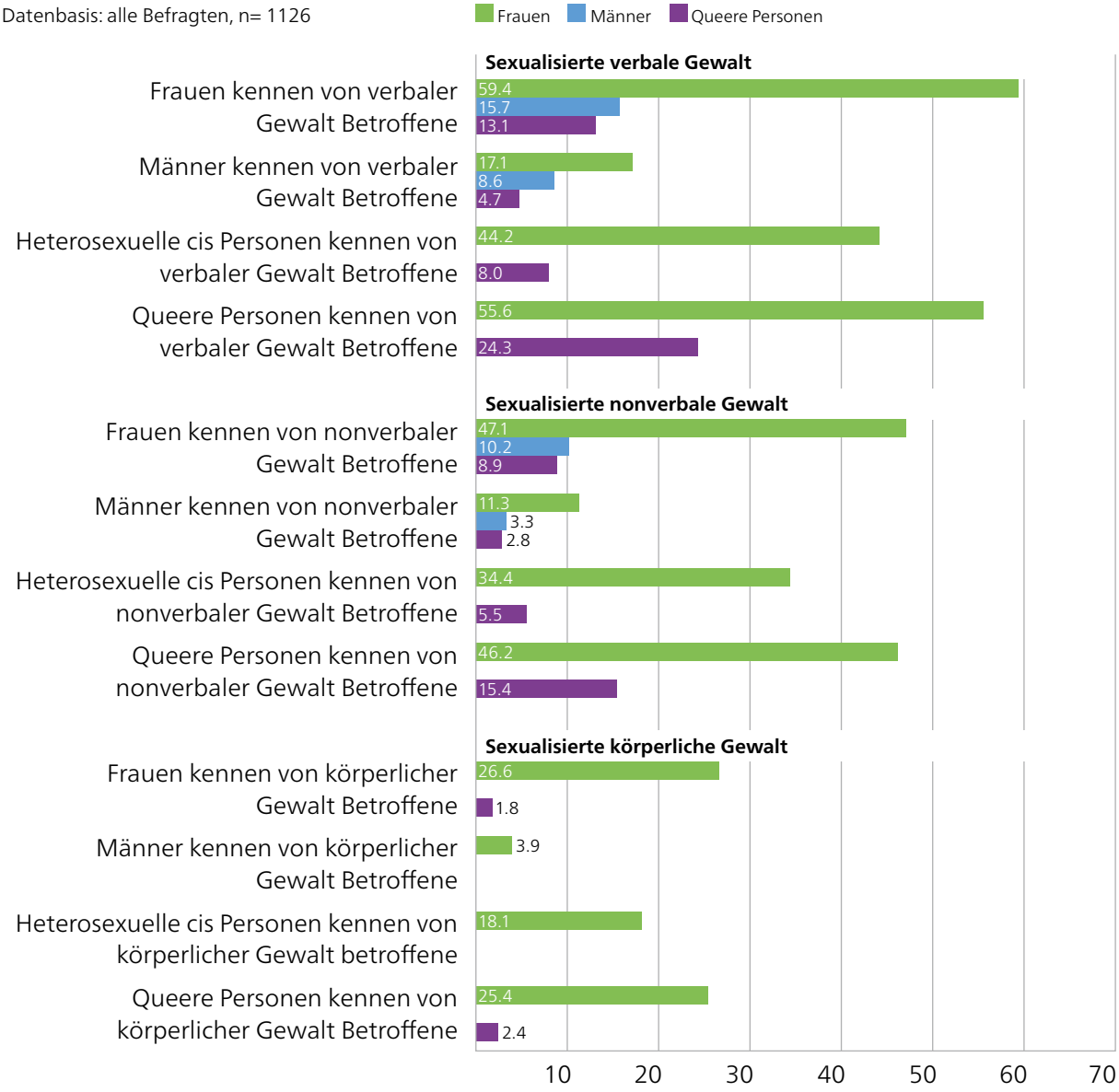
Sowohl die Einschätzungen zur Diskriminierungsbetroffenheit von Männern, Frauen und queeren Personen als auch zur Chancengleichheit spiegeln die Angaben zur Betroffenheit. Es ergibt sich ein Gesamtbild, demzufolge Frauen am stärksten von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt betroffen sind und am wenigsten Chancengleichheit erfahren, gefolgt von queeren Personen und Männern. Personen, die zu Minderheiten in der Armee gehören, hier Frauen und queere Angehörige der Armee, kennen mehr Betroffene der eigenen Gruppen.

4 Gemeinsame und gruppenspezifische Diskriminierungsfaktoren

Frauen, Männer und queere Angehörige der Armee geben jeweils gruppenspezifische Gründe ihrer Diskriminierung an. Im Motiv der Organisationskultur (siehe Kapitel 4.2) findet sich der gemeinsame und hauptsächliche Diskriminierungsfaktor aller drei Gruppen.

Abbildung 8: Kenntnis von Betroffenen sexualisierter Gewalt (in Prozent)

Datenbasis: alle Befragten, n= 1126



4.1 89.6 % der dazu befragten Frauen nennen das Geschlecht als Diskriminierungsgrund

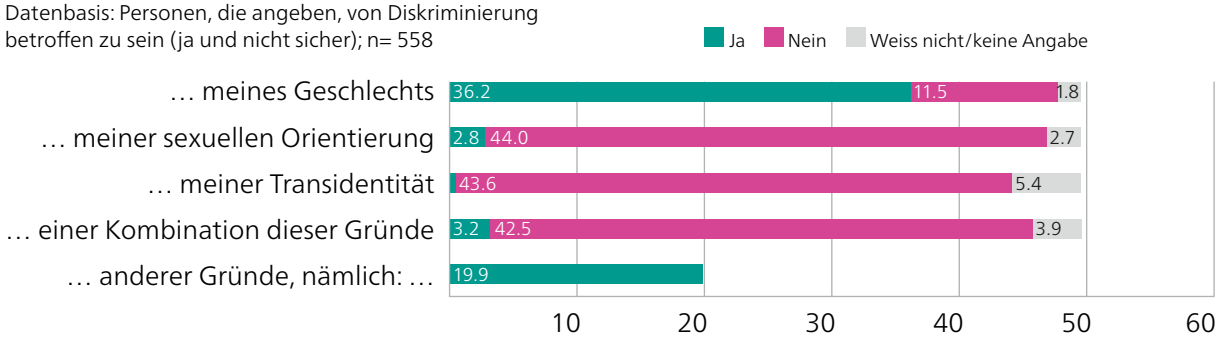
Neben den Fragen nach der eigenen Betroffenheit wurden die Teilnehmenden, die angeben, von Diskriminierung betroffen zu sein, nach den Gründen der Diskriminierung gefragt. Die Angaben dazu zeichnen ein ähnliches Bild wie die Betroffenheitszahlen nach Geschlecht und sexueller Orientierung (siehe Abbildung 9).

Der meistgenannte Diskriminierungsgrund ist das Geschlecht, genauer gesagt das weibliche Geschlecht. 89.6 % der Frauen (51.8 % aller teilnehmenden Frauen), welchen die Frage nach den Diskriminierungsgründen gestellt wurden, geben an, in der Schweizer Armee Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erlebt zu haben. Demgegenüber geben bei den Männern 12.5 % (3.3 % aller teilnehmenden Männer) an, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erfahren zu haben.

Am meisten betroffen von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung sind nicht-heterosexuelle Männer (70.0 %), gefolgt von nicht-heterosexuellen Frauen (21.1 %). Nicht-heterosexuelle Frauen

Abbildung 9: Diskriminierungsgründe (in Prozent)

Datenbasis: Personen, die angeben, von Diskriminierung betroffen zu sein (ja und nicht sicher); n= 558



geben eher an, aufgrund ihres Geschlechts als ihrer sexuellen Orientierung diskriminiert zu werden. Heterosexuelle Frauen und Männer führen hingegen erlebte Diskriminierung selten auf ihre sexuelle Orientierung zurück (2.0 %, resp. 2.4 %).

Diskriminierung aufgrund der Transidentität wird von 1.1 % aller dazu Befragten, resp. von 11.1 % der befragten trans Angehörigen der Armee genannt.

19.9 % der dazu Befragten geben an, in der Schweizer Armee wegen anderer Merkmale als Geschlecht und/oder sexueller Orientierung diskriminiert zu werden (siehe Kapitel 5.4).

4.2 Organisationskultur der Schweizer Armee als gemeinsamer Diskriminierungsgrund für Männer, Frauen und queere Personen

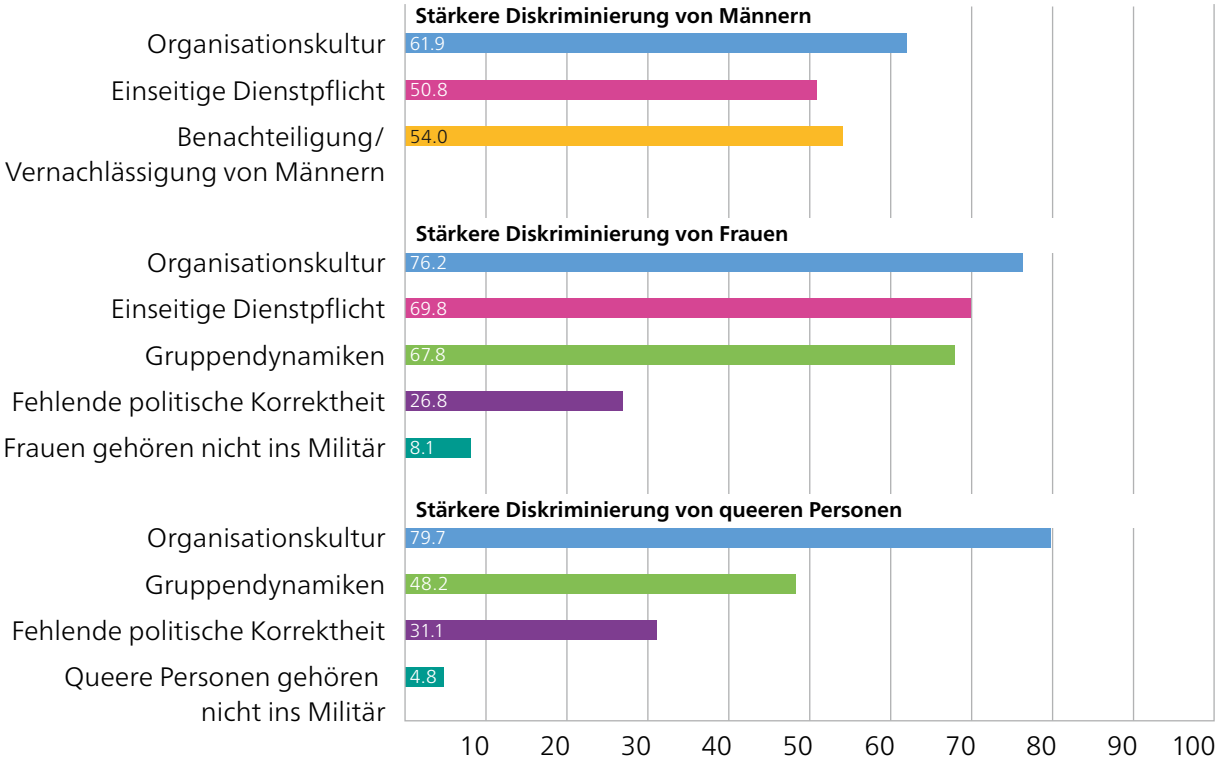
Auch wenn Männer, Frauen und queere Personen unterschiedlich stark von Diskriminierung betroffen sind, ergibt die Analyse der Diskriminierungsgründe, dass alle drei Gruppen die Organisationskultur als gemeinsamen und häufigsten Grund für die jeweilige stärkere Diskriminierung ausmachen (siehe Abbildung 10). Die Daten beziehen sich auf die Antworten jener Befragten, die anführen, eine oder mehrere der drei Gruppen würden in der Schweizer Armee stärker diskriminiert als in der Gesamtgesellschaft. Das betrifft die 5.6 %, die angeben, Männer seien in der Schweizer Armee stärker diskriminiert, sowie die 26.5 %, die dies für Frauen und 22.3 %, die dies für queere Personen angeben. Diese Personen wurden nach den Gründen dafür gefragt.

Mit Organisationskultur gemeint ist die vorherrschende Kultur in einer Organisation, die diese auf grundlegende Weise trägt und prägt. Eine Organisationskultur ist wie ein ‹soziales Bindemittel› (Alvesson 1993 nach von Hagen & Tomforde 2012, 289), das für den Zusammenhalt der Organisation sorgt. Erzählungen der Organisation, Verhaltens- und Kommunikationsformen, Begrifflichkeiten, Rituale und Beziehungen erzeugen in der Gesamtheit ein dichtes Bedeutungssystem, worin einzelne Elemente nur im Bezug zueinander sinnhaft sind. Die Organisationskultur erklärt, wie Organisationsangehörige ihr Denken, Fühlen und Handeln entlang spezifischer Muster strukturieren. Diese Denkmuster drücken sich im Fall der Schweizer Armee sowohl in der Gestaltung der Infrastruktur, der militärischen Planung wie auch dem subjektiven Empfinden und dem Verhalten gegenüber anderen aus. Sie umfasst ein bestimmtes Selbstverständnis, Werte, Normen, Rituale, Symbole, Zeremonien und ein militärspezifisches Vokabular (ebd., 291f). Elemente wie Disziplin, Hierarchie und Gemeinschaft sind besonders zentral. Eine Organisationskultur trägt den sozialen Zusammenhalt, kann aber auch Formen von Diskriminierung beinhalten. Bestimmte kulturelle Aspekte können von der Führungsebene gefördert bzw. abgelehnt werden. Dabei kann es auch zu sich widersprechenden Wertvorstellungen der verschiedenen Organisationseinheiten kommen.

Die folgenden Antwortoptionen wurden zum Oberbegriff «Organisationskultur» zusammengefasst: «Die Kultur der Schweizer Armee lässt die Diskriminierung von Männern/Frauen/queeren Personen

Abbildung 10: Gründe der stärkeren Diskriminierung von Männern, Frauen und queeren Personen in der Schweizer Armee (in Prozent)

Datenbasis: Stärkere Diskriminierung von
… Männern: Befragte, die angeben, Männer werden in der Schweizer Armee stärker diskriminiert als in der Gesamtgesellschaft; n= 63
… Frauen: Befragte, die angeben, Frauen werden in der Schweizer Armee stärker diskriminiert als in der Gesamtgesellschaft; n= 298
… queeren Personen: Befragte, die angeben, queere Personen werden in der Schweizer Armee stärker diskriminiert als in der Gesamtgesellschaft; n= 251



Die Kategorien in der Grafik sind gruppiert. Folgende Aspekte fallen in die Kategorien:

- Organisationskultur: «Die Kultur der Schweizer Armee lässt die Diskriminierung von Männern/Frauen/queeren Personen zu» und «Weil die Diskriminierung ohne Folgen bleibt und weder verfolgt noch bestraft wird.» Bei der Diskriminierung von Frauen und queeren Personen konnte auch angegeben werden «In der Schweizer Armee herrscht eine Machokultur».
- Gruppendynamiken: «Bei so wenig Frauen/queeren Personen gibt es das einfach» und «Wenn einige Personen Frauen/queere Personen diskriminieren, macht man einfach mit»
- Fehlende politische Korrektheit: «In der Schweizer Armee kann man noch sagen, was man eigentlich denkt» und «In der Schweizer Armee muss man sich nicht immer politisch korrekt verhalten.»
- Benachteiligung von Männern: «Männer müssen Militär machen, daher muss man nicht auf sie schauen», «In der Schweizer Armee werden Frauen mit Samthandschuhen angefasst, Männer aber müssen volle Leistung zeigen» und «Männer werden inzwischen generell diskriminiert im Vergleich zu Frauen»
- Einseitige Dienstpflicht und Frauen bzw. queere Personen gehören nicht ins Militär wurden separat abgefragt.

zu» und «Weil die Diskriminierung ohne Folgen bleibt und weder verfolgt noch bestraft wird.» Bei der Diskriminierung von Frauen und queeren Personen konnte auch angegeben werden «In der Schweizer Armee herrscht eine Machokultur». Im Vergleich zu den weiteren Diskriminierungsgründen ist die Organisationskultur für alle drei Gruppen der wichtigste Diskriminierungsfaktor, auch für Männer. Am häufigsten und am eindeutigsten wird die Organisationskultur in Zusammenhang mit der stärkeren Diskriminierung queerer Angehöriger der Armee genannt.

Somit zeigt sich nicht nur, dass Personen aller Geschlechter und sexuellen Orientierungen von Diskriminierungserfahrungen betroffen sind (siehe Kapitel 1.2), sondern auch, dass diese in der Organisationskultur einen gemeinsamen Ausgangspunkt haben. Erkenntnisse der Organisationsforschung spiegeln diese Ergebnisse (Berdahl et al. 2018, 431ff). Männerdominierte hierarchisch strukturierte Organisationen sind besonders stark von einer männlichen Wettbewerbskultur geprägt. Dazu gehören die

Anforderungen, ständig seine Männlichkeit zu beweisen, keine Schwäche zu zeigen, den Arbeitsauftrag gegenüber allem anderen im Leben zu priorisieren, stärker und ausdauernder zu sein als andere und im Wettbewerb gegen andere zu gewinnen. Eine solche Männlichkeitsstruktur ist fragil, denn es ist harte Arbeit, sie zu erlangen und doch ist sie schnell wieder verloren. Jeder Fehltritt kann das Image des Gewinners und somit den Anspruch auf Erfolg und Status schädigen (ebd., 431). Diese männliche Wettbewerbskultur führt unter anderem zu gesteigerten Stresslevels, einer erhöhten Wahrscheinlichkeit für missbräuchliche Führungspraxen und Mobbing, was die Leistungsfähigkeit wie auch die Jobzufriedenheit reduziert und zu höheren Abgängen führt. Zudem ist gerade in diesen Kontexten die Wahrscheinlichkeit einer sexistischen Organisationskultur, von sexueller Belästigung, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und von Rassismus besonders hoch. Die Aspekte der männlichen Wettbewerbskultur treffen auch auf die Armee zu (Reit 2009, 11ff). Dabei gilt es zwischen den unterschiedlichen Kontexten zu differenzieren, denn in der Milizarmee leisten Angehörige der Armee einige Tage oder Wochen Militärdienst und kehren danach in ihr ziviles Umfeld zurück. Auch wenn sich hier Analogien zeigen, besteht bezogen auf den spezifischen Armeekontext noch Forschungsbedarf.

4.3 Einseitige Dienstpflicht und Gruppendynamiken als Diskriminierungsgründe

Neben der Organisationskultur werden auch Gruppendynamiken und die einseitige Dienstpflicht als Diskriminierungsgründe genannt.

Mit Gruppendynamik gemeint ist die Abwertung einer Minderheit durch die Mehrheit. Stärker als bei den Frauen wird bei den queeren Personen zudem die fehlende politische Korrektheit für die stärkere Diskriminierung verantwortlich gemacht.

Als Gründe für die stärkere Diskriminierung von Frauen wird auf die einseitige Dienstpflicht verwiesen und den daraus resultierenden Minderheitenstatus. Die Annahme ist, dass eine gleichmässigere Geschlechterverteilung automatisch zu weniger Diskriminierung führen würde. Auch wenn die Verteilung eine Rolle spielt, beruht dieses Argument auf der Vorstellung, dass Minderheiten immer diskriminiert würden und zu Mehrheiten werden müssten, um nicht diskriminiert zu werden. Demgegenüber beruht das Recht auf Diskriminierungsschutz gerade auf der Norm, dass Personen gleichwertig behandelt werden sollen, unabhängig davon, ob sie einer Minderheit oder Mehrheit angehören. Darüber hinaus erfahren Frauen in der Gesamtgesellschaft, in der sie etwas mehr als die Hälfte der Bevölkerung ausmachen, ebenfalls Diskriminierung und sexualisierte Gewalt. Die Abwertung von Frauen kann daher durch einen höheren Frauenanteil allein nur bedingt abgebaut werden. Das legen auch Untersuchungen zu den dänischen Streitkräften nahe, in welchen der Frauenanteil zwischen 2004 und 2022 zwar von 2.6 % auf 9.2 % stieg (Roquel 2023). Jedoch haben die dänischen Streitkräfte aufgrund der Abwertungsdynamik gegenüber Frauen Schwierigkeiten damit, die Frauen in ihren Rängen zu behalten: «They are indeed gradually leaving the forces because of the harassment they experience, because of their gender, still considered the ‹weaker sex›» (ebd.).

Auch bezogen auf die stärkere Diskriminierung von Männern verweisen die Befragten neben der Organisationskultur auf die einseitige Dienstpflicht, jedoch aus anderen Gründen als die Frauen. Während Frauen die Dienstpflicht für ihren Minderheitenstatus verantwortlich machen, fühlen sich einige Männer dadurch diskriminiert, dass die Dienstpflicht nur für sie gilt. Hier zeigt sich, wie wichtig es ist, zwischen unterschiedlichen Ausprägungen von Diskriminierung zu unterscheiden. Diskriminieren heisst zunächst unterscheiden. Eine Unterscheidung kann privilegierend, neutral oder abwertend sein. Im Alltags- und Rechtsverständnis ist vor allem die abwertende Diskriminierung gemeint. Während alle Männer aufgrund der Rechtslage im Sinn von ‹unterscheiden› diskriminiert werden, kommt in den Antworten zur stärkeren Diskriminierung von Männern zum Ausdruck, dass sich einige dadurch auch benachteiligt fühlen. Die Aussagen hängen aber auch zusammen mit dem Eindruck, Männer würden benachteiligt bzw. vernachlässigt, ausgedrückt in den Antwortoptionen: auf Männer müsse nicht geschaut werden, Frauen würden mit Samthandschuhen angefasst, während Männer volle Leistung

zeigen müssten, und Männer würden inzwischen generell diskriminiert im Vergleich zu Frauen. Den freiwilligen Dienst der Frauen würdigen sie entsprechend nicht mit Wertschätzung, wie aus den Nennungen hervorgeht. Vielmehr fühlen sie sich doppelt diskriminiert, da sie Dienst leisten müssen, ihrer Wahrnehmung nach aber schlechter behandelt werden als Frauen, die freiwillig Dienst leisten.

Schliesslich wird als Diskriminierungsgrund auch genannt, dass queere Personen und Frauen einfach nicht ins Militär gehören.

Männer, Frauen und queere Personen sind unterschiedlich stark von Diskriminierung betroffen. Dennoch wird von allen drei Gruppen als gemeinsamer und häufigster Diskriminierungsgrund auf die Organisationskultur der Schweizer Armee verwiesen. Männliche Wettbewerbskulturen, z.B. in militärischen Kontexten, erhöhen die Wahrscheinlichkeit für missbräuchliche Führungspraxen, Stress, Leistungsverluste und Abgänge für alle Mitglieder der jeweiligen Organisation. Zudem gehen sie mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einer sexistischen und rassistischen Organisationskultur einher.
Die Ergebnisse der vorliegenden Studie decken sich mit Befunden der Organisationsforschung, dass bestimmte Betriebskulturen Aspekte der Diskriminierung gegenüber Männern, Frauen und queeren Personen begünstigen können.
Neben der Organisationskultur verweisen Frauen und queere Personen auf Gruppendynamiken, die zu mehr Diskriminierung führen: konkret die Abwertung einer Minderheit durch eine Mehrheit. Frauen und Männer erleben die einseitige Dienstpflicht als diskriminierend. Frauen, da sie dadurch eine Minderheit sind und unter der Abwertung von Minderheiten leiden. Männer, da nur sie Dienst leisten müssen und darin eine Benachteiligung sehen. Durch die freiwillig dienstleistenden Frauen fühlen sie sich doppelt diskriminiert, da diese von der Pflicht befreit sind, aber in der Wahrnehmung einiger Männer besser behandelt werden.

5 Diskriminierung und sexualisierte Gewalt werden je nach Gruppe unterschiedlich erlebt

Frauen, Männer und queere Angehörige der Armee sind unterschiedlich stark von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt betroffen und machen unterschiedliche Erfahrungen. Wie Grenzüberschreitungen und Abwertungen erlebt werden, kommt in den offenen Nennungen zum Ausdruck. Während die Zahlen das quantitative Ausmass der Betroffenheit aufzeigen (siehe Kapitel 1 und 2), erlaubt es die Analyse der offenen Nennungen, alltägliche Denk-, Fühl-, und Handlungsmuster zu verstehen. Diese sind die Grundlage dafür, wie Angehörige der Armee kameradschaftlich zusammenarbeiten und gemeinsame Ziele erreichen. Es sind aber auch eingespielte Denkmuster und Arten miteinander umzugehen, auf welchen Diskriminierung und sexualisierte Gewalt beruhen. Diese Verhaltensmuster zu verstehen, ist ein erster wichtiger Schritt, um Angehörige der Armee nicht in ihrer Menschenwürde zu verletzen. Die offenen Nennungen verdeutlichen, wie die Grenzüberschreitungen und Abwertungen von den Betroffenen erlebt werden. Die Perspektive und das Leid der Betroffenen werden häufig nicht ernst genommen, um die erlernten dominanten Umgangsweisen nicht infrage stellen zu müssen.
Ein selbstkritischer Blick auf die eingespielten Verhaltensweisen, die zu Grenzüberschreitungen und Abwertung führen, ist nötig, um tatsächlich eine Kultur der Inklusion herstellen zu können. Es ist ein unumgänglicher Schritt, um die Angehörigen der Armee in ihrer Verschiedenheit ernst zu nehmen, sodass sie sich entfalten und ihre Potenziale in die Organisation einbringen können. Wie es ein Offizier (it) formuliert: «Nur eine Armee, die ihre eigenen Mitglieder nicht diskriminiert, ist eine Armee, die das Potenzial jedes einzelnen Soldaten, resp. jeder einzelnen Soldatin maximal ausschöpfen kann.» Die Analyse der offenen Nennungen dient einer Differenzierung der Problemanalyse, was die Entwicklung geeigneter Massnahmen stützt.

5.1 Sexualisierung und Misogynie erschweren Frauen in der Armee den Militärdienst

Die Analyse der offenen Nennungen zeigt, dass Sexismus und grenzüberschreitendes Verhalten für viele Frauen in der Armee Bestandteil ihres Alltags sind und ihre militärische Karriere erschweren.

Insgesamt geben 93.8 %, der befragten Frauen/Personen (siehe Kapitel 2.1) an, Diskriminierung und sexualisierte Gewalt in einer ihrer Erscheinungsformen erlebt zu haben. Dass es sich nicht um Einzelfälle handelt, verdeutlichen nicht nur die quantitativen Ergebnisse und die Menge an Nennungen, sondern auch die Art der Formulierungen. So berichten Personen, dass diese Dinge regelmässig vorkommen bzw., wie ein Soldat (de) beschreibt, «sobald eine Frau in der Nähe ist». Ein Offizier berichtet (it): «Das Problem der verbalen und nonverbalen Gewalt gegen Frauen ist ein systemisches Problem in der Schweizer Armee. Ich kann mit Sicherheit sagen, dass es während meines gesamten Militärdienstes keinen einzigen Tag gab, an dem ich nicht persönlich solche Gewalt gesehen oder gehört habe (unter verbaler Gewalt verstehe ich auch sexistische Witze gegen Frauen, die in Abwesenheit von Frauen gemacht werden, oder das Anschauen von pornografischen Bildern).»

In den Nennungen am häufigsten thematisiert werden sexualisierte verbale Gewalt, die insgesamt von 469 Personen erwähnt wird, und die ungleiche Behandlung von Frauen, welche 443 Personen in Kommentaren beschreiben (siehe Kapitel 1.3 und Tabelle 2 im Anhang für die vollständige Darstellung aller Kategorien sowie für die inhaltliche Diskussion der ungleichen Behandlung von Frauen Kapitel 5.1.1 bis 5.1.3).

Sexualisierte verbale Gewalt umfasst neben sexistischen Sprüchen und Witzen auch Gerüchte sexueller Natur, explizite sexuelle Aufforderungen und Einladungen, unangemessene Fragen mit sexuellem Bezug, Kommentare zum Privatleben oder zum Aussehen, Beleidigungen und Drohungen. Frauen in der Armee werden mit sexualisierten Beleidigungen wie Zugsluder, Kompaniematratze, Nutte, Schlampe oder Hure beschimpft. Die alltägliche Sexualisierung zeigt sich ebenfalls in der Benennung von Ausrüstungsgegenständen mit sexualisierten Abkürzungen, was Frauen einer konstanten Sexualisierung aussetzt. Frauen wird zugeschrieben, sie kämen in die Armee, um dort Sexualpartner zu finden und hätten entsprechend viele davon. Sie sind mit Gerüchten über ihr Sexualleben konfrontiert, werden von Vorgesetzten, Gleich- und Unterstellten zu sexuellen Handlungen aufgefordert oder eingeladen. Ihre Körper oder Körperteile werden teilweise offen kommentiert und es werden Wetten abgeschlossen, wer wann mit wem sexuellen Kontakt hatte oder haben werde. In vielen Nennungen wird beschrieben, wie Frauen in der Armee quasi mit Prostituierten gleichgesetzt werden. Es geht in diesen Nennungen um eindeutig abwertende Zuschreibungen durch Männer.

Sexualisierte nonverbale Gewalt erleben Frauen in der Armee, beispielsweise wenn ihnen hinterhergepfiffen wird, durch aufdringliche Blicke und hemmungsloses Anstarren oder auch durch Exhibitionismus. In Nennungen wird diese Form von Gewalt von 231 Personen beschrieben. So erzählt eine Soldatin von einem Soldaten, der sich in ihrem Zimmer nackt im Schrank versteckt hat. Eine Unteroffizierin (fr) schildert ihre Erfahrung an einem neuen Ort: «Während der Annahme der Fahrzeuge und des Materials habe ich 2x den Hallenbereich überquert. Beim zweiten Mal habe ich einen Kameraden gefragt, mit mir mitzukommen, weil mich beim Vorbeilaufen die Angehörigen der anderen, ‹fremden› Kompanien aufdringlich angeglotzt und mich von oben bis unten abgecheckt haben. Ein Gefühl, als wäre man ein Stück Fleisch! Auch mein Kamerad hat sich unwohl gefühlt dabei. […] Das war die schlimmste Situation, die ich erlebt habe.» Ihre Schilderung zeigt, wie schwerwiegend die sexualisierte nonverbale Gewalt in Form von Anstarren sein kann.

Gelegentlich genannt wird sexualisierte Gewalt mittels digitaler Medien. Berichtet wird von Fotos weiblicher Angehöriger der Armee, welche in erniedrigender Art aufbereitet und verbreitet werden. Beispielsweise wurde das Gesicht einer Offizierin in einen Gruppenvergewaltigungsporno eingefügt und verbreitet. Solche Bilder stellen eine Grenzüberschreitung und einen Gewaltakt dar. Sie laden zudem die Betrachtenden ein, die betroffene Angehörige der Armee auf objektivierende und erniedrigende Weise anzusehen und auch im Alltag mit diesen Bildern zu assoziieren. Sexualisierte Gewalt im digitalen Kontext wird 50-mal beschrieben.

Weniger oft als sexualisierte verbale und nonverbale Gewalt, aber immer noch von 142 Personen, werden wiederkehrende Muster bezogen auf sexualisierte körperliche Gewalt beschrieben. Mehrfach wird von körperlichen Übergriffen beim Duschen und beim Schlafen berichtet, von ungewollten Berührungen und Küssen und in seltenen Fällen von versuchten und ausgeführten Vergewaltigungen (zusammengefasst unter «Unerwünschten sexuellen Handlungen», siehe Tabelle 2 im Anhang). Wiederholt wird von alkoholisierten gewaltbereiten Männern berichtet.

Der gemeinsame Nenner der Beschreibungen ist: Frauen werden in der Armee oft auf sexualisierte Weise abgewertet. Bis zu einem gewissen Grad ist dies normalisiert. Das zeigt sich an wiederkehrenden Mustern in den Beschreibungen von Diskriminierung und Gewalt. Die Sexualisierung von Frauen ist verbunden mit einem Mangel an Respekt und Wertschätzung. Werden Frauen sexualisiert, unabhängig davon, ob dies in der Schweizer Armee oder an einem anderen Ort geschieht, sind die Aufträge der Gleichstellung und des Diskriminierungsschutzes nicht erreicht. Die Muster der Sexualisierung von Frauen in der Armee zeigen, dass es sich nicht um Einzelfälle handelt, sondern um systemische Geschehnisse.

In mehreren Nennungen wird thematisiert, dass Erfahrungen von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt auch standort- und personenabhängig seien. Eine nichtbinäre Person (Unteroffiziersgrad, de) schreibt: «Es ist entscheidend, wo die RS absolviert wird. Es gibt gewaltige Unterschiede zwischen den Truppengattungen, was diese Themen angeht. In den Panzertruppen hatten wir auch Frauen dabei, hatten jedoch nie Probleme mit Gewalt, Sexismus usw.…». Ebenso betont eine Offizierin (de), das Ausmass sei: «stark Truppenabhängig» (siehe Kapitel 1.2 zu Betroffenheiten nach Truppengattung). Andere problematisieren vor allem einzelne Personen, die Diskriminierung und/oder sexualisierte Gewalt ausüben. Deutlich wird hier, dass Diskriminierung und sexualisierte Gewalt in Teilen der Armee zum Alltag gehören und das Ausmass unterschiedlich stark ausgeprägt ist.

Trotz Erfahrungen von Diskriminierung und/oder sexualisierter Gewalt berichten einige Frauen, dass sie den Militärdienst als positive Erfahrung einordnen. Doch schreiben sie auch davon, dass es ohne Diskriminierung und sexualisierte Gewalt noch besser gewesen wäre. Eine nichtbinäre Person mit Unteroffiziersgrad (de) kommentiert: «Ich war gerne im Militär, trotz häufiger Belästigung. Aber ohne diese hätte es doppelt Spass gemacht. Danke :)». Ähnlich schreibt eine Unteroffizierin (fr): «Trotz mehrerer schlechter Erfahrungen als Frau erinnere ich mich vor allem an die Mehrheit von respektvollen Personen, die ich in der Armee getroffen habe.» Dass die Erfahrungen von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt so verbreitet sind, bedeutet also nicht, dass der Militärdienst generell negativ erlebt wird. Aus der Vielzahl offener Nennungen zu Diskriminierung und sexualisierter Gewalt wird aber klar, dass es sich bei den Grenzüberschreitungen und Abwertungen insbesondere gegenüber Frauen und queeren Personen in der Armee – wie in der Gesamtgesellschaft – um ein grundsätzliches Problem handelt.

5.1.1 Absprache von Kompetenzen, Mitsprache und Autorität in Führungsfunktionen und Verweis auf häusliche Tätigkeiten

Viele Frauen erzählen in den offenen Nennungen davon, wie ihnen Kompetenzen aberkannt (162 beschriebene Vorfälle) und Mitsprache (32 Vorfälle) und Autorität in Führungspositionen verweigert werden (84 Vorfälle).

Männlich konnotierte Kompetenzen wie LKW-Fahren werden Frauen aberkannt, wie eine Unteroffizierin (it) beschreibt: «Als Wachtmeister haben mich meine Kameraden nicht als gleichwertig behandelt. Ich bin Lastwagenfahrerin in der Armee, aber jedes Mal, wenn ich fahren musste, kam der Spruch ‹aber du bist eine Frau, du kannst nicht fahren› und sie liessen mich nicht fahren.» Von abgesprochenen Kompetenzen berichtet auch eine Offizierin (fr), die von einem Vorgesetzten erzählt, «der mich – unter dem Vorwand, dass ich eine Frau bin – beschuldigte, ein Fahrzeug kaputt gemacht zu haben, das ich nie be-

rührt habe». Fehler einer einzelnen Frau werden häufig generalisiert und auf alle Frauen übertragen, wie es eine andere Offizierin (de) analysiert: «Oft werden die Fehler oder Schwächen einer Frau als Beweis für die Inkompetenz aller Frauen gewertet, während die Männer als Individuen angesehen werden». Dieser Mechanismus, auch Tokenism genannt, wird in Zusammenhang mit 183 Vorfällen beschrieben.

Wenn Frauen militärisch Karriere machen, wird ihnen gemäss 35 Beschreibungen abgesprochen, dass sie ihre Erfolge durch eigene Leistungen und Kompetenzen verdient haben. Vielmehr wird suggeriert, dass sie durch sexuelle Gefälligkeiten befördert wurden. Ebenso wird Frauen von einigen Männern die Mitsprache verweigert, nur weil sie Frauen sind. Frauen werden in Gesprächen auf sexuelle Art und Weise gemustert oder durch extreme körperliche Nähe und das Markieren von Dominanz bedrängt. Unangenehmes Anstarren wird 136-mal beschrieben, verbale Belästigung 226-mal.

Gleichzeitig werden Frauen in der Armee gemäss 43 Aussagen auf Tätigkeiten verwiesen, die mit Häuslichkeit verbunden werden. So werden beispielsweise Frauen gegenüber Aussagen gemacht wie Frauen seien ja genügend damit beschäftigt, Kinder zu bekommen, es lohne sich nicht, sie zu befördern, da sie in einigen Jahren sowieso Mütter würden und dann zu Hause sein müssten. Andere berichten, wie ihnen gesagt wurde, Frauen sollten immerhin militärische Funktionen einnehmen, die ihnen ‹entsprächen›, wie beispielsweise Fourier (höherer Unteroffiziersgrad, verantwortlich für Verpflegung und Buchhaltung einer Kompanie). Auch werden Frauen häusliche und damit weiblich konnotierte Aufgaben zugewiesen, wie eine Offizierin (de) berichtet: «In der Offiziersschule mussten wir Schneebiwaks schaufeln, jedoch wurden sofort meine Kollegin und ich (‹die Frauen› hiess es) abdelegiert, um für die ganze Truppe zu kochen in der Schnee-Küche, weil dies ja eine typische Frauenarbeit sei. Wir mussten dann in der Kälte verharren und den ganzen Nachmittag Tee kochen und wurden von sämtlichen Kollegen als faul betitelt. Erst als die anderen nach vielen Stunden endlich fertig waren mit ihren Schneebiwaks durften wir endlich unsere graben».

212-mal wird in den offenen Kommentaren zu Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen davon berichtet, dass Frauen mit offener Frauenfeindlichkeit konfrontiert sind und der Haltung, Frauen gehörten nicht in die Armee. Es ist die Rede davon, dass Frauen, die Militärdienst leisten, ihre Ehemänner belasten würden, Frauen, die in der Armee eine Kaderrolle anstrebten, würden sie gar «entmannen» (Offizierin, de).

In diesen Kommentaren wird das Beharren einiger Männer auf den traditionellen Geschlechterverhältnissen deutlich. Frauen sollen in der häuslichen Sphäre verbleiben und sich dem Ehemann als Familienoberhaupt unterordnen. Ihr Eindringen in den Militärdienst, eine männliche Sphäre, wird als direkter Angriff auf die traditionelle Geschlechterordnung empfunden. Analog zu den Emanzipationsbewegungen bezüglich des Frauenstimmrechts, der Rolle von Frauen in der Familie, der beruflichen Gleichstellung oder aktuell der Revision des Schweizerischen Sexualstrafrechts vollzieht sich eine weitere Gleichstellungsbewegung in der Schweizer Armee. Es handelt sich um einen Konflikt um Wertvorstellungen, der sowohl in der Gesellschaft wie auch in der Schweizer Armee stattfindet. Dass er gerade in der Armee ausgetragen wird, hat damit zu tun, dass die Schweizer Armee einerseits grossmehrheitlich eine Männerarmee ist, andererseits als Institution eng verknüpft ist mit dem Männlichkeitsverständnis einiger gesellschafts- und wertkonservativer Gruppen. Nicht nur ein Teil der Männer empfindet dies so, auch einige Frauen teilen diese Einstellung.

Die Armeeführung sowie viele Angehörige der Armee auf allen Hierarchiestufen stehen ein für eine Armee für alle, die können und wollen. Es gilt, das Wissen um Misogynie und die Sexualisierung von Frauen in Form der Absprache von Kompetenzen, Mitsprache und Autorität und der Abwertung zu nutzen und besonders genau hinzuschauen, zu sensibilisieren und angemessene Massnahmen zu ergreifen, um die Grundrechte der Gleichstellung und des Schutzes vor Diskriminierung durchzusetzen.

5.1.2 Ausschluss und ungleiche Behandlung durch auf Männer ausgelegte Infrastruktur und Prozesse

Die Schweizer Armee ist historisch als Männerorganisation gewachsen, was sich auch in der Infrastruktur, der Ausrüstung und den Prozessen ausdrückt. Dies generiert zum Teil Herausforderungen bei den Bestrebungen, den Frauenanteil in der Schweizer Armee zu erhöhen. Kader müssen in einer auf Männer ausgelegten Organisation Raum für Frauen schaffen, was gemäss den Kommentaren zu Verunsicherung im Umgang mit Frauen führt, aber auch zu deren absichtlichem Ausschluss.

443 Befragte berichten in den offenen Kommentaren, dass Frauen ungleich behandelt werden. Darunter fällt der Ausschluss durch Infrastruktur oder Kommunikation (148-mal erwähnt). Exemplarisch für viele beschreibt eine Soldatin (de), wie ihr Informationen nicht mitgeteilt wurden: «Ich hatte eine UK [Unterkunft], die an einem anderen Ort war als jene meiner Kameraden, weder mein Leutnant noch seine Wm [Wachtmeister] haben mich WaDa [weibliche Angehörige der Armee] informiert und auch meine Kameraden haben dies nicht getan, dass wir eine Versammlung auf dem AV [Antrittsverlesen] Platz hatten, deshalb war ich zu spät (2min vor Beginn). Ich wurde aus meiner Sicht oftmals aus Gründen angeschrien oder beleidigt, die nicht aus meinem Versäumnis entstanden sind». Eine Offizierin (de) beschreibt, wie distanzierend die Vorgabe ist, nicht in der gleichen Unterkunft wie die Männer schlafen zu dürfen, und wie dies zu Spannungen zwischen Männern und Frauen führen kann: «Im WK [Wiederholungskurs] hiess es, wir dürfen nicht in derselben Unterkunft schlafen wie die Männer, deshalb wurde für uns jeweils ein Hotel gebucht, obwohl es separate, leere Zimmer in den Bunker gegeben hätte. Wir mussten dann zum Teil 1h früher als die Kameraden losfahren, weil es so weit entfernt war und unsere Kollegen haben als erstes immer gefragt ‹ihr seid doch im Hotel?› und dadurch standen wir als verwöhnte Leute da». Eine weitere Soldatin (fr) fasst zusammen: «Nichts ist wirklich für Frauen gemacht (Einrichtung, Uniform), man hat systematisch das Gefühl zu stören oder für die Kader eine Belastung zu sein […] Ich habe die Motivation verloren, hart zu arbeiten, um Vorgesetzte zufriedenzustellen, die uns ignorieren, oder Kameraden, von welchen die Mehrheit nur vögeln will.»

Ungleiche Behandlung zeigt sich auch im Umgang mit Sportkleidung und Situationen, in denen sich die Angehörigen der Armee umziehen müssen. 52-mal werden ungleiche Kleiderregeln thematisiert, vor allem, dass Frauen, anders als Männer, lange weite Kleider beim Sport tragen sollen, auch bei Hitze, und generell keine Shorts tragen dürfen. Eine Angehörige der Armee (Grad unbekannt, fr) berichtet: «Mein Kompaniekommandant hat mich angewiesen, eine Trainerhose anstelle von Shorts anziehen zu gehen, um Sport zu machen (bei 35°C), weil ‹Männer bei Frauen nicht als Erstes aufs Herz schauen›». Ähnlich schreibt eine Soldatin (de): «Es wurde sich an die Frauen gewandt, wir sollten anstelle von Leggins lieber weite Sporthosen tragen, weil das die Männer sonst aufreizen würde... Dass das Problem wohl eher bei diesen Männern liegt, wurde gar nicht erst thematisiert...!» Auch gelten zum Teil für das Kleiderwechseln je nach Geschlecht andere Regeln, wie eine Unteroffizierin (de) schreibt: «Als Frauen mussten wir uns vor den Männern verstecken, wenn wir nach dem Marschieren unser T-Shirt austauschten. Die Männer hingegen liefen beim Biwakieren in Unterhose herum und niemand interessierte es».

Im Bekleidungsreglement (51.009, resp. 51.010) der Schweizer Armee ist die Sportbekleidung nicht thematisiert. Das öffnet für Kaderpersonen den Raum für unterschiedliche Regelungen, setzt sie aber gleichzeitig unter Druck, selbst Entscheidungen treffen zu müssen. Eine Massnahme hier wäre, die Sportbekleidung der Angehörigen der Armee reglementarisch und für alle Geschlechter gleich festzuhalten.

5.1.3 Abwertung von Weiblichkeit als schwach und Anwendung unterschiedlicher Massstäbe

Nicht nur die Infrastruktur und Prozesse sind auf Männer ausgerichtet, sondern auch das Idealbild dessen, wer in die Armee gehört, stützt ein spezifisches Bild von Männlichkeit. Ausschlussmechanismen drücken sich daher direkt und indirekt in alltäglichen Interaktionen aus, welche in den offenen Nennungen beschrieben werden. Grundlegend für den Ausschluss ist dabei die Abwertung von Weiblichkeit, welche von 180 Personen 226-mal beschrieben wird.

Am deutlichsten wird dies bei den 158 Personen, die insgesamt 212-mal beschreiben, dass Frauen in der Schweizer Armee nicht mitgedacht werden oder explizit unerwünscht sind. Ein typischer Kommentar zu diesem Thema wird von einer Offizierin (de) geäussert, die von konkreten Aussagen schreibt, «dass man gegen Frauen in der Armee sei und meine Anwesenheit ein Fehler sei». Bezogen auf ihre Truppe beschreibt eine weitere Offizierin (fr): «Der Oberst hatte allen Kader gesagt, sie sollten alles tun, damit ich aufhöre, weil für ihn eine Frau in einer Kampftruppe fehl am Platz ist.»

Ebenfalls einen sozialen Ausschlussmechanismus beschreiben die Kommentare von 38 Personen, in welchen Frauen 47-mal als nicht militärisch oder männlich genug für gewisse Funktionen eingeschätzt und mit diesen Begründungen nicht dafür in Betracht gezogen oder befördert werden.

Soziale Ausschlussdynamiken zeigen sich auch in unterschiedlichen Beurteilungsmassstäben (97 Personen schildern 115 Vorfälle). Exemplarisch schreibt eine Unteroffizierin (de): «Ich hatte oft ein Feedback, in dem bei mir Dinge kritisiert worden waren, die bei Männern gelobt worden waren». In einem anderen Beispiel berichtet eine Unteroffizierin (fr): «Es ist vorgekommen, dass mein Vorgesetzter meine männlichen Kameraden kritisiert hat, weil ich, eine Frau, es war, die die meisten Punkte gemacht hat.» Dabei wird die Leistung der Frau letztlich nicht anerkannt. Vielmehr wird sie dazu instrumentalisiert, Männer unter Druck zu setzen. Von Männern wird damit erwartet, immer besser zu sein als Frauen und ihre Überlegenheit gegenüber Frauen ständig zu beweisen. Werden Männer beschimpft, schlechtere Leistungen als Frauen zu erbringen, erweckt das gegenüber Frauen den Eindruck, ihre Leistung wäre schuld an der Abwertung der Kameraden, was die soziale Distanz vergrössert und Frauen aus der Gemeinschaft ausschliesst.

Unterschiedliche Massstäbe werden auch bezogen auf die Beurteilung von Verletzungen und Schmerzempfinden erwähnt. Schmerzen von Frauen werden zum Teil als Bestätigung gelesen, dass Frauen generell nicht hart bzw. kompetent genug für die Armee seien. So schreibt eine Offizierin (fr): «Wenn Männer einmal dispensiert werden, erinnert sich keiner daran. Aber wenn eine Frau einmal dispensiert wird, wird sie direkt als inkompetent abgestempelt. Ich hatte das Glück, dass mir nie etwas passiert ist, aber ich habe Kameradinnen, die die Anerkennung der Männer verloren haben für rein gar nichts. Und das ist ungerecht!» Des Weiteren werden ungleiche Bewertungen auch durch stereotypisierte Zweifel und verbale sexualisierte Gewalt ausgedrückt. Eine Offizierin (de) berichtet: «Ich musste mir unzählige rassistische und frauenfeindliche Sprüche und ‹Witze› anhören – sowohl auf meine Kosten wie auch sonst. Obwohl ich genau gleich viel – wenn nicht mehr – geleistet habe als meine Kameraden, wurde ich immer als erstes mit Zweifel und von oben herab aufgenommen».

Entsprechend wird auch die Freiwilligkeit des Militärdienstes von Frauen nicht als Engagement wertgeschätzt. Vielmehr wird das Argument des freiwilligen Militärdienstes als Legitimation dafür angebracht, dass Frauen Anstrengungen, Schmerzen und Diskriminierung in der Armee klaglos aushalten müssen. Dies wird 49-mal erwähnt. Eine Soldatin (fr) schreibt von Zurechtweisungen: «Du hast kein Recht dich zu beklagen, du hast dich selbst dafür entschieden, hier zu sein.» Frauen sollen sich weder über Diskriminierung und sexualisierte Gewalt beschweren noch für ihre Grundrechte eintreten. Suggeriert wird, dass eine Wahl für den Militärdienst auch eine Akzeptanz der Diskriminierung erfordere. In diesem Sinn berichtet eine Offizierin, dass ihr gesagt wurde, Frauen sollen sich nicht beschweren und dankbar sein, dass Männer sie überhaupt mitmachen lassen.

In diesem Zusammenhang wird 31-mal berichtet, dass Frauen überlegen, den Militärdienst abzubrechen bzw. nicht weiter zu machen.

Die Analyse der offenen Nennungen gibt Einblicke in soziale Ausschluss- und Abwertungsdynamiken. Sie zeigt auf, wo Handlungsbedarf besteht, um Angehörige der Armee nicht auszuschliessen, sondern einzubeziehen. Denn Ausschluss- und Abwertungsdynamiken widersprechen dem Ziel einer inklusiven Kultur.

Der häufigste Diskriminierungsgrund für Frauen in der Armee ist ihr Geschlecht. Die Aussagen in den offenen Nennungen zeigen, dass Frauen entlang bestimmter Muster zumindest in Teilen der Armee abgewertet und ausgeschlossen werden. Sei es durch die Sprache, das Absprechen von Kompetenzen, Mitsprache und Autorität in Führungsfunktionen, durch das Ignorieren von Schmerzen, die Infrastruktur oder die Kleidung. Die Abwertung geschieht hauptsächlich durch Sexualisierung. Durch die sexualisierte Gewalt wird Frauen letztlich signalisiert, dass sie aus Sicht dieser Personen nicht in die Armee gehören.

5.2 Männer erleben Diskriminierung und sexualisierte Gewalt, schreiben aber kaum darüber

Auch Männer sind von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt betroffen. Mit 12.5 % der dazu befragten Teilnehmenden geben sie seltener an, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erfahren zu haben – gegenüber 89.6 % der dazu befragten Frauen. 22.2 % dieser Männer finden, dass sie aufgrund der einseitigen Dienstpflicht und einer damit verbundenen Bevorzugung von Frauen in der Armee stärker diskriminiert werden als in der Gesamtgesellschaft. Im Vergleich zu Frauen geben Männer häufiger an, aufgrund anderer Aspekte diskriminiert zu werden, wie sexuelle Orientierung, Migrationshintergrund, Rassismus, Sprache oder Körper. Im Vergleich zu den Frauen nutzen die Männer viel seltener die Option, Kommentare in den offenen Nennungen zu formulieren, vor allem nicht zu ihrer eigenen Betroffenheit.

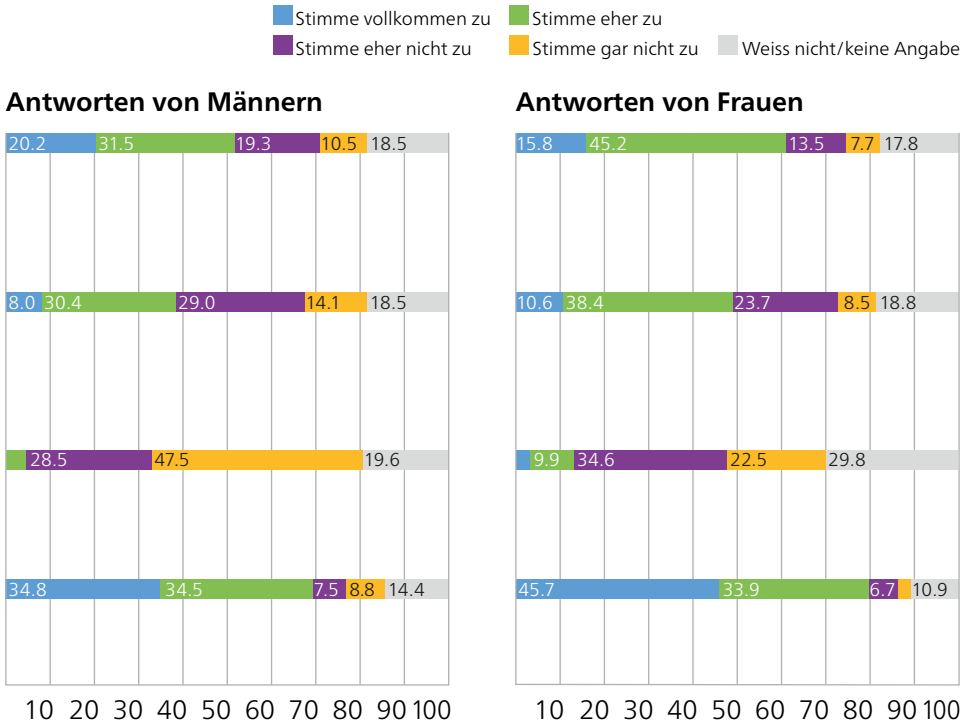
5.2.1 (Sexualisierte) Gewalt an Männern ist nach wie vor ein Tabuthema

«Entweder ist jemand ein Opfer oder er ist ein Mann. Beide Begriffe werden als unvereinbar gedacht», schreibt Männlichkeitenforscher Lenz (2011, 362). Opfer zu sein, insbesondere von sexualisierter Gewalt, wird immer noch häufig mit Weiblichkeit und Täterschaft mit Männlichkeit verknüpft. Da von Männern erwartet wird, stark und aktiv zu sein, ist es für sie schwieriger, sich als Opfer zu sehen oder von anderen als Opfer gesehen zu werden. Dabei sind statistisch Männer häufiger als Frauen Opfer von Gewalt. Wie gegenüber Frauen sind die Täter und Täterinnen auch gegenüber Männern meistens Männer. Laut polizeilicher Kriminalstatistik 2023 sind die Geschädigten von Gewalt insgesamt häufiger Männer – 21 285 Männer und 15 787 Frauen (BfS 2024, 37). Gegenüber Frauen wird häufiger häusliche und sexualisierte Gewalt ausgeübt, was Ausdruck der nach wie vor bestehenden Ungleichheit der Geschlechter ist. Gegenüber Männern wird vorwiegend körperliche Gewalt in der Öffentlichkeit ausgeübt, was auf ein Konkurrenzverhältnis unter Männern verweist.

Die Tendenz, Männer als Täter und nicht als Opfer zu sehen, zeigt sich auch in der Befragung zur Betroffenheit von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt. Wie Abbildung 11 zeigt, sind 45.6 % aller Befragten der Meinung, es werde einem in der Schweizer Armee nicht geglaubt, dass es sexualisierte Gewalt durch Männer an Männern gibt, 58.0 % bei sexualisierter Gewalt durch Frauen an Männern. Frauen vertreten diese Meinung noch stärker als Männer (sexualisierte Gewalt durch Männer an Männern: Frauen 49.0 %, Männer 38.4 %; sexualisierte Gewalt durch Frauen an Männern: Frauen 61.0 %, Männer, 51.7 %). Ebenfalls eine deutliche Mehrheit geht davon aus, dass sexualisierte Gewalt an Männern grundsätzlich ein grosses Tabu sei (76.3 %). 79.6 % der Frauen stimmen dem eher oder vollkommen zu, bei den Männern sind es 69.3 %. Gleichzeitig findet die Mehrheit von 63.2 % (76.0 % der Männer und 57.1 % der Frauen), sexualisierte Gewalt an Männern sei kein grosses Problem in der Schweizer Armee (weiss nicht/keine Angabe: 19.6 % der Männer und 29.8 % der Frauen). Daraus ergibt sich ein widersprüchliches Bild. Einerseits ist sexualisierte Männergewalt ein Tabuthema und erscheint nicht glaubhaft, andererseits wird sie nicht als grosses Problem gesehen. Dies erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass sexualisierte Gewalt an Männern übersehen und unterschätzt wird.

Abbildung 11: Tabuthema Gewalt an Männern (in Prozent)

Datenbasis: alle befragten Männer, n= 362, resp. Frauen n= 764



5.2.2 Von den Männern geben 37.6 % an, unangenehme bis grenzüberschreitende Situationen durch Männer erlebt zu haben

Sexualisierte Gewalt von Männern an Männern ist auch in der Schweizer Armee ein Thema. Die Teilnehmenden wurden zu vier verschiedenen Situationen von (sexualisierter) Gewalt von Männern an Männern befragt. Wie in Kapitel 2.2 erläutert, wurden die Fragen spezifisch zu Gewalt an Männern weniger explizit formuliert, um der besonders ausgeprägten Stigmatisierung sexualisierter Gewalt an Männern Rechnung zu tragen (Hlavka 2017, 491). Die Fragen komplettieren die allgemein gehaltenen Fragen nach Erfahrungen von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt sowie diejenigen zum Erleben von Situationen sexualisierter Gewalt.

37.6 % aller befragten Männer haben selten bis sehr oft mindestens eine der erfragten Situationen mit Männern erlebt, die in Abbildung 12 dargestellt sind . Am häufigsten werden unangenehme und grenzüberschreitende Situationen angegeben sowie Situationen, in denen man von einem Mann bedrängt wurde. Die Selbstangaben der Männer und die Einschätzungen der befragten Frauen sind dabei ähnlich. Es unterscheiden sich jedoch die Gegenstandsbereiche der Aussagen. Bei den Zahlen der Männer handelt es sich um die Werte der in der Stichprobe befragten Männer. Die Werte der Frauen beziehen sich potenziell auf alle Männer in der Schweizer Armee. Zudem können Frauen auch jeweils die gleichen Männer kennen, welche die erfragten Situationen erlebt haben. Zugleich haben sie weniger Zugang zu gewissen Orten, an welchen sexualisierte Gewalt stattfindet, wie Schlafräumen.

Die Betroffenheit von (sexualisierter) Gewalt unterscheidet sich dabei unter Männern. Nicht-heterosexuelle Männer erleben die erfragten Situationen bis dreimal öfter als heterosexuelle Männer, wie Abbildung 13 verdeutlicht.

Abbildung 12:
Gewalt an Männern durch Männer (Männer- und Frauenfragen kombiniert; in Prozent)

Datenbasis: alle befragten Männer, n= 362, resp. Frauen, n= 764

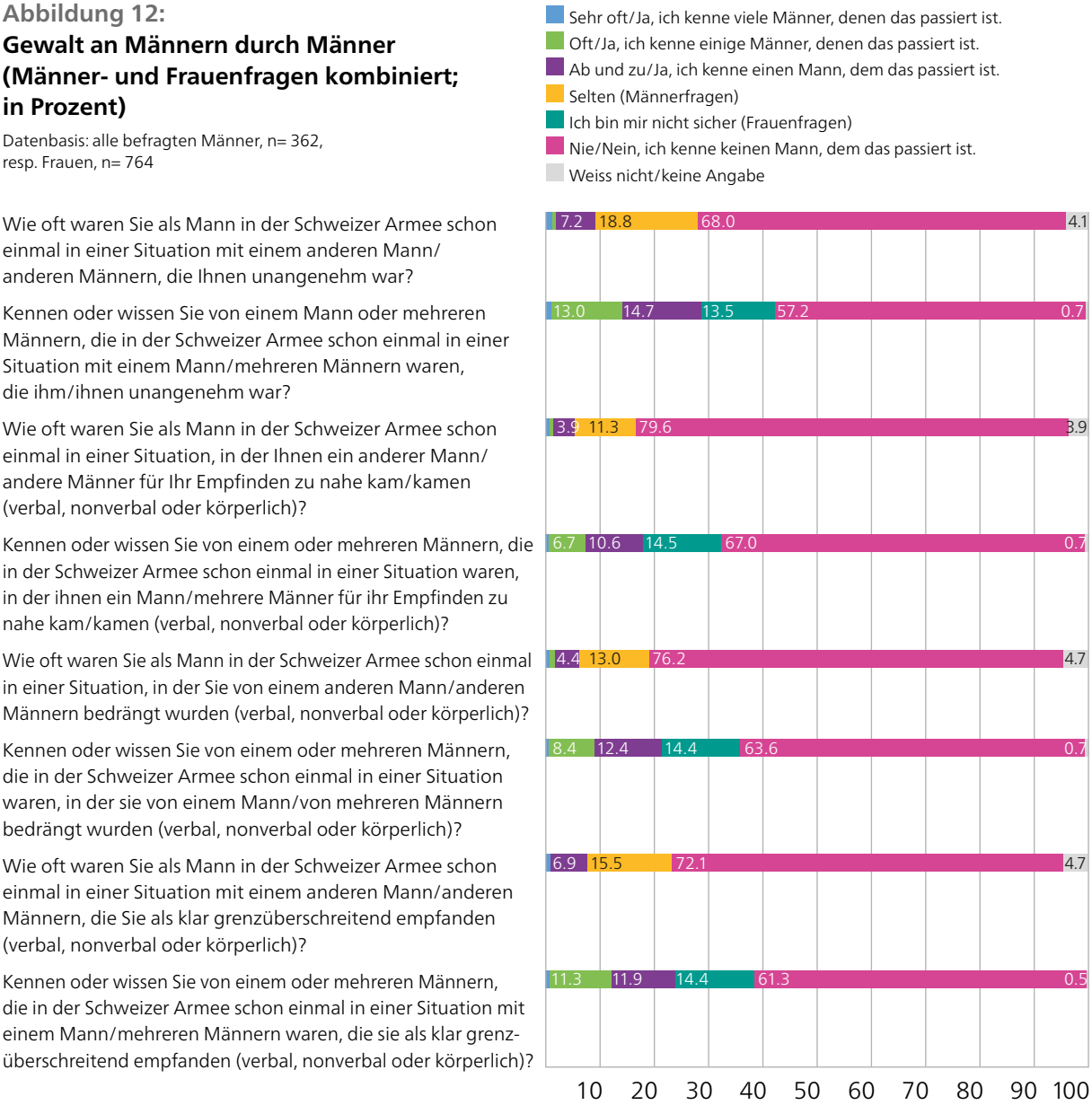
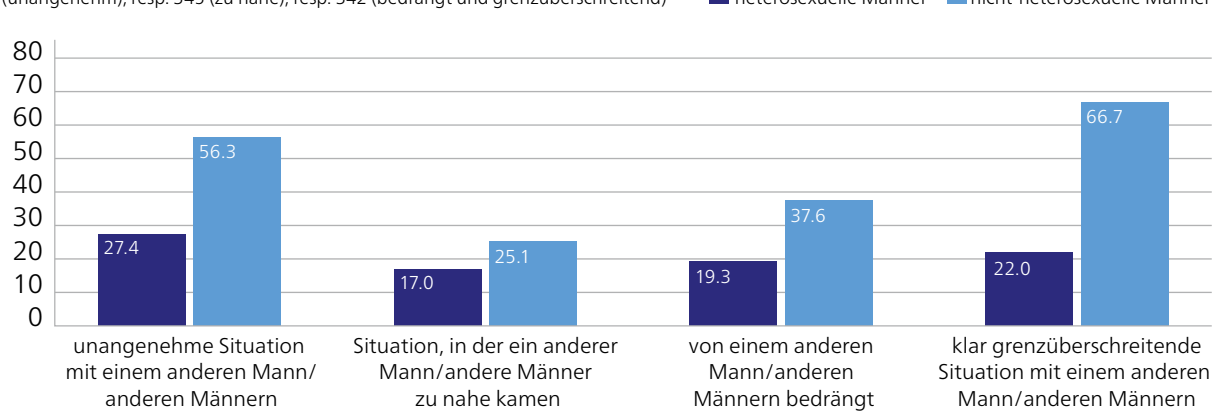


Abbildung 13: Gewalt an Männern durch Männer nach sexueller Orientierung (in Prozent)

Situation «sehr oft» bis «selten» erlebt; Datenbasis: alle befragten Männer, n= 344 (unangenehm), resp. 345 (zu nahe), resp. 342 (bedrängt und grenzüberschreitend)



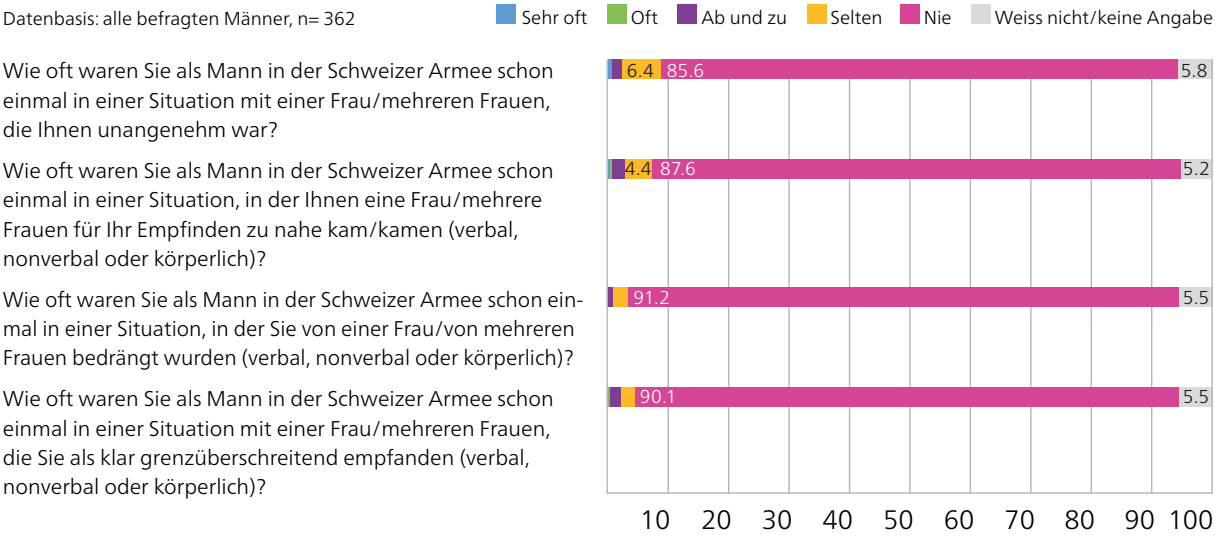
5.2.3 Von den Männern geben 13.5 % an, unangenehme bis grenzüberschreitende Situationen durch Frauen erlebt zu haben

Seltener als (sexualisierte) Gewalt an Männern durch Männer, jedoch im Verhältnis zum geringen Frauenanteil in der Armee beachtenswert, ist (sexualisierte) Gewalt an Männern durch Frauen (siehe Abbildung 14). Von allen befragten Männern haben 13.5 % selten bis sehr oft mindestens eine der vier erfragten Situationen mit Frauen erlebt. 8.6 % der befragten Männer haben in der Schweizer Armee selten bis sehr oft Situationen mit Frauen erlebt, die ihnen unangenehm waren. Etwas weniger Männer waren schon in einer Situation, in der ihnen mindestens eine Frau zu nahe kam (7.2 %). 3.3 % der befragten Männer wurden von einer oder mehreren Frauen bedrängt und 4.4 % haben klar grenzüberschreitende Situationen mit einer oder mehreren anderen Frauen in der Schweizer Armee erlebt.

Frauen wurden gefragt, ob sie Männer kennen, welche die genannten Situationen erlebt haben. Während die Antworten von Männern und Frauen bezogen auf die Gewalt durch Männer an Männern ähnlich ausfallen, kennen oder wissen mehr Frauen von einem oder einigen Männern, die unangenehme bis grenzüberschreitende Situationen durch Frauen erfahren haben. Am grössten ist der Unterschied zwischen Antworten von Männern und Frauen bei klar grenzüberschreitenden Situationen mit einer/mehreren Frauen. 4.4 % der Männer geben an, solche Situationen erlebt zu haben. Hingegen kennen 10.5 % der Frauen Männer, die grenzüberschreitende Situationen mit Frauen erlebt haben. In unangenehmen Situationen mit Frauen waren 8.6 % der Männer. 14.5 % der befragten Frauen kennen mindestens einen Mann, der eine solche Situation erlebt hat. In Situationen mit Frauen, die den Befragten für ihr Empfinden zu nahe kamen, waren 7.2 % der Männer. 12.7 % der Frauen kennen von solchen Situationen betroffene Männer. Und schliesslich geben 3.3 % der Männer an, von Frauen bedrängt worden zu sein. 8.2 % der Frauen kennen Männer, denen dies passiert ist. Wie im vorherigen Kapitel erläutert sind diese Werte aber auch nicht direkt vergleichbar.

Abbildung 14: Gewalt an Männern durch Frauen (Antworten von Männern; in Prozent)

Datenbasis: alle befragten Männer, n= 362



5.2.4 Erleben von (sexualisierter) Gewalt und Demütigung

Sexualisierte Gewalt gegenüber Männern wird in den offenen Nennungen äusserst selten thematisiert und besonders selten aus eigener Perspektive. Drei Männer berichten von (sexualisierter) Gewalt, die sie selbst erlebt haben, 15-mal werden beobachtete Situationen geschildert und 5-mal wird von Fällen berichtet, von welchen die Befragten erfahren haben. Eine der wenigen Schilderungen einer eigenen Erfahrung ist von einem Soldaten (de), der beschreibt, wie ihm ein Fourier «in der Achtung-Stellung die Pyjamahose vor anderen Kollegen runtergezogen [hat], womit man meinen Penis sah». Ein anderer Soldat berichtet von sexualisierter Gewalt gegenüber Männern und verurteilt in diesem Zusammen-

hang vor allem demütigende und gefährliche Initiationsrituale. Gewalt wird auch in Zusammenhang mit schlechter Führung erwähnt – dies 19-mal. Berichtet wird von sorglosem Umgang mit Unterstellten, Verletzung der Sicherheitsvorschriften bei Übungen und, wie ein Unteroffizier (fr) schreibt, «dass dazu angehalten wird, Symptome zu übersehen und auf medizinische Versorgung zu verzichten – mit der mehr oder weniger expliziten Begründung, dass ‹Männer› keine ‹Weicheier› sein sollen». Grenzen auszureizen oder zu überschreiten und Schmerzen auszuhalten, sogar, wenn dies die Gesundheit gefährdet, gilt als Männlichkeitsbeweis (Maihofer 2021). 30-mal wird davon berichtet, dass Schmerzen von Personen nicht ernstgenommen wurden.

Die erhöhte (sexualisierte) Gewalt gegenüber nicht-heterosexuellen Männern kommt auch in den Nennungen zum Ausdruck. Eine Unteroffizierin erzählt von psychischer Gewalt gegenüber homosexuellen Männern, von Körperverletzung und Mobbing von Männern auch untereinander, was gar zu Austritten aus der Armee geführt habe.

Es stellt sich die Frage, warum so wenige Männer offene Nennungen zu den Themen Diskriminierung und (sexualisierte) Gewalt verfasst haben. Als Mann von den Erfahrungen von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt zu berichten, ist oft speziell schwierig und widerspricht dem Verständnis des starken, autonomen Mannes. Opfer von (sexualisierter) Gewalt zu sein, ist daher für Männer besonders demütigend, Opfer durch die (sexualisierte) Gewalt einer Frau zu sein, greift ihre Männlichkeit noch stärker an. Dies erschwert es Männern, Grenzüberschreitungen zu erkennen, zu benennen oder gar zu melden. In diesem Sinn problematisiert eine trans Person mit Offiziersgrad (fr) die aus ihrer Sicht dominanten «Verhaltensweisen, welche von einer Überidentifikation mit virilistischen Männerbildern zeugen, und welche anderen, aber genauso stark auch der betreffenden Person selbst, schaden können.»

Es fällt auf, dass kaum Männer von ihren Erfahrungen von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt berichten und auch die Nennungen über (sexualisierte) Gewalt an Männern durch Dritte sind wenige. Da von Männern erwartet wird, dass sie stark und autonom sind, Verletzungen nicht eingestehen, sondern aushalten, ist es für Männer schwieriger, Opfererfahrungen als solche zu erkennen oder gar zu melden. Auch in der Fremdwahrnehmung werden Männer eher als Täter denn als Opfer von Gewalt wahrgenommen, insbesondere bei sexualisierter Gewalt. So denkt eine Mehrheit der Befragten (79.6 % der Frauen und 69.3 % der Männer), dass sexualisierte Gewalt an Männern grundsätzlich ein grosses Tabu ist, auch im zivilen Leben.

5.3 Queere Personen leiden unter Homo- und Transphobie

Queere Personen erfahren häufiger als der Durchschnitt Diskriminierung und sexualisierte Gewalt (siehe Kapitel 1.2). Sehr hohe Anteile an queeren Angehörigen der Armee erleben Situationen, die als sexualisierte Gewalt eingestuft werden können (siehe Kapitel 2.1). Ebenso befinden sich nicht-heterosexuelle Männer deutlich öfter in Situationen sexualisierter Gewalt mit anderen Männern als heterosexuelle Männer (siehe Kapitel 5.2).

Die Ergebnisse zeigen, dass queere Personen einen überraschend grossen Anteil der Stichprobe ausmachen. Sie sind häufig mit homo- und transphobem Verhalten und Äusserungen konfrontiert.

5.3.1 Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt zeigt sich auch in der Schweizer Armee: 15.1 % der befragten Angehörigen der Armee sind queer, davon 4.1 % nichtbinär

Während in der Männerarmee Frauen nach wie vor stark untervertreten sind, scheint dies – ausgehend von der Stichprobe – für queere Personen im Vergleich zu Zahlen zur Schweiz insgesamt nicht der Fall zu sein. Von den 1126 befragten Angehörigen der Schweizer Armee sind in der vorliegenden Studie 170 Personen und somit 15.1 % nicht-heterosexuell und/oder trans (17 nicht-heterosexuelle cis Männer, 103 nicht-heterosexuelle cis Frauen, 4 binäre trans Personen und 46 nichtbinäre trans Personen, auf-

grund der geringen Fallzahl wird bei den trans Personen die sexuelle Orientierung aus Gründen des Anonymitätsschutzes nicht ausgewiesen). Damit zeigt sich auch in der Schweizer Armee die zunehmende Sichtbarkeit und Realität sexueller und geschlechtlicher Vielfalt. Diese Zahlen können jedoch auch mit einer gewissen Selbstselektion zusammenhängen. Oft nehmen besonders interessierte Personen an Befragungen teil, sei dies aufgrund einer besonders positiven oder negativen Haltung gegenüber den Fragestellungen (Liedl & Steiger 2024, 4). Das kann die eher hohe Teilnahmequote von queeren Personen (und auch von Frauen) erklären.

Eine internationale Studie zu geschlechtlichen und sexuellen Minderheiten hat quantitative Zahlen zur Schweiz erhoben. Mit 15.1 % liegt der Anteil nicht-heterosexueller und/oder trans Personen in der Stichprobe der Schweizer Armee sogar leicht über dem für die Schweiz gemessenen Durchschnitt von 13 % (Ipsos, 2023). Der Anteil nichtbinärer Personen ist mit 4.1 % in der Stichprobe hingegen leicht tiefer als die Angaben zur Schweiz von 6 % (ebd.). Besonders hoch sind die Angaben zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt in der Ipsos Studie bei der jüngeren Generation Z (ab Jahrgang 1997) und den Millennials (Jahrgänge 1982 - 1996). Diese Generationen zeigen die grössten Anteile von Personen, die sich als nicht-heterosexuell und/oder trans verstehen (ebd., 6). Sie bilden einen wachsenden Anteil aktueller und zukünftiger potenzieller Angehöriger der Armee.

5.3.2 Queere Personen erleben Homo- und Transphobie

Die offenen Nennungen illustrieren, wie Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung oder der Transidentität erlebt wird. Aufschluss darüber liefern sowohl die Beschreibungen der eigenen Erfahrungen queerer Angehöriger der Armee wie auch die Kommentare von Personen, die derartige Diskriminierung beobachtet haben. Kommentare hierzu wurden von 104 Personen verfasst. Die Erläuterungen verweisen auf eine gewisse Normalität homophober Begriffe und Sprüche. So schreibt ein Offizier (mehrheitlich heterosexuell, fr): «Derjenige, der die Rekrutenschule abgeschlossen hat, ohne mindestens einmal als ‹Schwuchtel›, ‹Tunte› oder dergleichen bezeichnet worden zu sein, hebe die Hand.» Das zeigt sich, analog wie bei den Frauen, in Bezeichnungen wie «schwuler Rucksack» für den Tagesrucksack 04 oder «schwule Wolke» für das freie Gehen ausserhalb einer militärischen Formation. Zudem werden männliche Homosexualität und Schwäche gleichgesetzt.

32-mal wird beschrieben wie Bezeichnungen als homosexuell in abwertender Weise gegenüber heterosexuellen Angehörigen der Armee verwendet werden. So wird Schwulsein häufig mit Schwäche gleichgesetzt. In diesem Sinn schreibt eine Offizierin (keine Angabe zur sexuellen Orientierung, de): «Sprachgebrauch im Militär, welcher Homosexualität in Verbindung mit Schwäche bringt, ist geläufiger» und ein Soldat (heterosexuell, de) beschreibt: «Es kommt leider vor, dass männliche Kameraden sich untereinander beleidigen – Die meist gebrauchten Beleidigungen sind immer die, die auf die Männlichkeit des Beleidigten abzielen, unabhängig ob der Betroffene wirklich homosexuell oder heterosexuell ist. Auch Unteroffiziere haben ihre Unterstellten einige Male auf sexualisierte und homophob wirkende Art beleidigt». Wenn homophobe Sprüche die Männlichkeit angreifen, verdeutlicht dies, dass Homosexualität und Männlichkeit für viele als unvereinbar gelten. Personen werden insbesondere als schwul abgewertet, wenn sie weniger Leistung bringen, wodurch ihnen signalisiert wird, kein ‹richtiger› Mann für die Armee zu sein. Dies entspricht der vorherrschenden Vorstellung von militärischer Männlichkeit (Connell 2015, 131f; Gopal 2023, 34).

Die Dynamik bezogen auf weibliche Homosexualität ist anders. Frauen in der Armee werden unabhängig ihrer sexuellen Orientierung oft im Sinne einer Beschimpfung als Lesben oder (kinderlose) Kampflesben bezeichnet (25-mal). Dabei werden ihnen typisch ‹weibliche› Eigenschaften wie Heterosexualität abgesprochen und sie – wenn auch auf stigmatisierende Weise – mit Stärke assoziiert. Der Referenzrahmen für die Abwertung ist hier nicht nur ein spezifisches Verständnis von Männlichkeit, sondern auch von Weiblichkeit. Da Weiblichkeit und Militär in dieser Logik im Kontrast zueinanderstehen, können Frauen in der Armee demzufolge keine ‹richtigen› Frauen sein. Dies wird durch die Stigmatisierung als

lesbisch ausgedrückt. Lesbische und schwule Angehörige der Armee werden daher durch das gängige Vokabular in der Armee ständig in ihrer Identität abgewertet.

Angehörige der Armee schreiben davon, wie ermüdend es ist, die immer gleichen Sprüche hören zu müssen. «Zwei Frauen im selben Zimmer zu sein und die Kommentare der Kameraden darüber hören zu müssen, was zwischen uns laufen könnte, weil ich homosexuell bin. Das ist sehr anstrengend» (Soldatin, homosexuell, fr). Ähnlich berichtet ein Unteroffizier (homosexuell, it): «Wiederkehrende Beleidigungen oder geschmacklose Witze im Zusammenhang mit der sexuellen Orientierung… Blicke oder Gesten, die offensichtlich fehl am Platz sind, mit negativer Konnotation gegen meine sexuelle Orientierung.» Diese Diskriminierung bleibt nicht ohne Folgen. So erzählt eine nichtbinäre Person (Unteroffiziersgrad, de): «Ein bisexueller Kamerad von mir wurde so stark gemobbt, dass dieser die RS [Rekrutenschule] fraktionierte [zeitlich in verschiedene Etappen aufteilte].»

Diese verschiedenen Formen der Diskriminierung queerer Personen führen dazu, dass manche sich aus Angst vor Diskriminierung nicht outen. Ein Unteroffizier (homosexuell, de) berichtet, «dass ich nicht offen über meine sexuelle Orientierung sprechen darf und seit einigen Jahren nur mit ausgewählten Mitarbeitern». Ein anderer Unteroffizier (homosexuell, de) schreibt: «Ich persönlich wurde bisher nicht diskriminiert, aber ich gehe stark davon aus, dass es vor allem daran liegt, weil meine sexuelle Orientierung niemandem bekannt ist. Allerdings habe ich des Öfteren erlebt, wie es bei einem homosexuellen AdA [Angehörigen der Armee] vermehrt zu derben Sprüchen, unangebrachten Witzen, aber auch offener Feindseligkeit kam. Dies geschah oft hinter seinem Rücken, manchmal aber auch in seiner Anwesenheit.»

Nur wenige der offenen Nennungen beziehen sich auf Transphobie. Daher bleibt offen, ob es sich bei Transphobie in der Schweizer Armee um Einzelfälle oder systemische Diskriminierung handelt. Die Zahlen der Hate-Crime Opfererfahrungen in der Schweiz 2022 zu Transphobie (Markwalder et al. 2023, 20) legen nahe, dass es sich um ein gesellschaftliches Problem handelt, dass auch in der Schweizer Armee spürbar ist.

Transphobie äussert sich in «queer- und transfeindliche[n] Sprüche[n]» (Offizierin, bisexuell, de) oder in Kommentaren gegenüber cis Frauen. Eine cis Offizierin (heterosexuell, de) schreibt: «Ein K [Kamerad] nannte mich ‹Transe› und wollte ‹Beweise›, dass ich eine echte F [Frau] sei. Ich bin nicht transgender». Hier wird einer cis Frau unterstellt, trans zu sein. Frauen in der Armee erscheinen dem besagten Kameraden so unvorstellbar, dass der betroffenen Frau abgesprochen wird, eine ‹richtige›, sprich eine cis Frau sein zu können. Die Formulierung «echte» Frau legt zudem nahe, dass eine trans Frau keine ‹richtige› Frau sei. Hinter dieser Aussage steht auch die Auffassung, dass nur eine biologisch weibliche Person eine Frau ist, das soziale Geschlecht also nicht zählt. Zudem ist die Aufforderung, «Beweise» sehen zu wollen, abwertend gegenüber trans Personen.

Eine nichtbinäre Person (Grad Soldat, de) schreibt nur «nicht geoutet im Militär als trans». Aufschlussreich in diesem Zusammenhang sind die Ergebnisse des LGBTIQ+ Panels, in welchem im Auftrag der Schweizer Armee Fragen zu ebendieser gestellt wurden. An der Befragung für das fünfte Schweizer LGBTIQ+ Panel (Eisner et al. 2023), geleitet durch Dr. Léïla Eisner und Dr. Tabea Hässler, haben 1903 LGBTIQ+ Personen und 271 heterosexuelle cis Personen teilgenommen. 53.2 % der Befragten gehen davon aus, dass in der Schweizer Armee Personen, die als LGBTIQ+ Personen wahrgenommen werden, mit weniger Respekt als heterosexuelle cis Personen behandelt werden (ebd., 4). Konsequenterweise geben auch 59.4 % an, dass sie in der Schweizer Armee ihre «sexuelle Orientierung/Geschlechtsidentität/Intergeschlechtlichkeit aus Angst vor Diskriminierung verbergen» würden (ebd., 4). Diese Tendenz ist bei Angehörigen geschlechtlicher Minderheiten besonders stark (ebd., 8). Die letzte Frage wurde nur Angehörigen sexueller und geschlechtlicher Minderheiten gestellt, alle anderen Fragen wurden sämtlichen Teilnehmenden gestellt (ebd., 3). Insgesamt zeigt sich, dass eine Mehrheit ihre sexuelle Orientierung bzw. Geschlechtsidentität aus Sorge vor stärkerer Diskriminierung verbergen würde.

Ein überraschendes Ergebnis der Untersuchung ist, dass, im Unterschied zu den Frauen, der Anteil queerer Personen in der Stichprobe zur Schweizer Armee ähnlich hoch ist wie für die Schweiz insgesamt erhoben. Die zunehmende Sichtbarkeit und Realität geschlechtlicher und sexueller Vielfalt spiegelt sich also auch in der Schweizer Armee.
Queere Personen erfahren oft Diskriminierung und sexualisierte Gewalt. In den offenen Nennungen kommt eine Normalität homophober Sprüche zum Ausdruck. Männliche Homosexualität wird mit Schwäche gleichgesetzt, indem Männer, die weniger leisten, als schwul bezeichnet werden. Frauen in der Armee wird oft abgesprochen, heterosexuell sein zu können und sie werden als (kinderlose) Kampflesben stigmatisiert. Einige queere Personen outen sich aus Selbstschutz nicht. Die Auswertung des LGBTIQ+ Panels zeigt entsprechend, dass queere Personen ausserhalb der Schweizer Armee erwarten, in der Armee weniger respektiert zu werden und konsequenterweise angeben, dass sie ihre Zugehörigkeit zu einer sexuellen und/oder geschlechtlichen Minderheit verbergen würden.

5.4 Betroffenheit aufgrund weiterer Aspekte wie Migrationshintergrund, Rassismus, Sprache, Alter oder Religion

Die vorliegende Studie fokussiert auf Diskriminierung und sexualisierte Gewalt aufgrund des Geschlechts und/oder der sexuellen Orientierung. Es gab jedoch die Möglichkeit, in Form offener Nennungen weitere Diskriminierungsgründe anzugeben.

117 Personen (10.4 % aller Befragten) haben weitere Gründe für in der Schweizer Armee erlebte Diskriminierung angegeben. 41-mal wurde Rassismus aufgrund der ethnischen Herkunft bzw. der Hautfarbe erwähnt, 25-mal wurde Diskriminierung aufgrund der Herkunftsregion genannt, 12-mal wird die Religion erwähnt, 24-mal die Sprache, 10-mal der Migrationshintergrund und 58-mal weitere Gründe.

Aus den offenen Nennungen wird deutlich: Es werden jene Personen diskriminiert, die im Vergleich zum männlichen Durchschnitt kleiner oder übergewichtig sind, nicht weiss sind, Namen haben, die ‹ausländisch› klingen, kein Fleisch essen, einen Migrationshintergrund oder rote oder blonde Haare haben. Sie werden diskriminiert aufgrund ihrer politischen Einstellung, Bildung (zu viel und zu wenig), sozioökonomischer Schicht, Alter, medizinischer Bedürfnisse oder Krankheit. Die Landessprachen Französisch und Italienisch werden häufig als Diskriminierungsgrund genannt, bzw. der Herkunftskanton oder die Sprachregion der Schweiz. Daraus zeigt sich, dass jene benachteiligt werden, die nicht die Normsprache (Schweizer-)Deutsch sprechen.

Manche Personen werden in Bezug auf mehrere Merkmale diskriminiert. So wird von rassistisch-sexistischen Sprüchen berichtet und italienisch- und französischsprachige weibliche Angehörige der Armee beschreiben ihre Mehrfachdiskriminierung aufgrund von Geschlecht und Sprache, beispielsweise wenn ihr französischer Akzent im Deutschen mit Telefonsex assoziiert wird.

Als weitere Diskriminierungsformen wird zudem von 191 Personen insgesamt 286-mal auf Machtmissbrauch durch Vorgesetzte eingegangen sowie von 75 Personen 100-mal auf weitere Formen (sexualisierter) psychischer Gewalt, insbesondere Mobbing.

Der Fokus der vorliegenden Studie liegt auf Erfahrungen von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt aufgrund des Geschlechts und/oder der sexuellen Orientierung. In den offenen Nennungen wird deutlich, inwiefern Personen aufgrund weiterer Aspekte abgewertet werden, insbesondere Migrationshintergrund, Rassismus, Körper, Religion, Alter und Sprache – dies auch in Kombination mit dem Geschlecht und/oder der sexuellen Orientierung. Diese Dimensionen gilt es in weiteren Forschungen und Massnahmen verstärkt zu berücksichtigen.

6 Ausübende von Diskriminierung und Gewalt

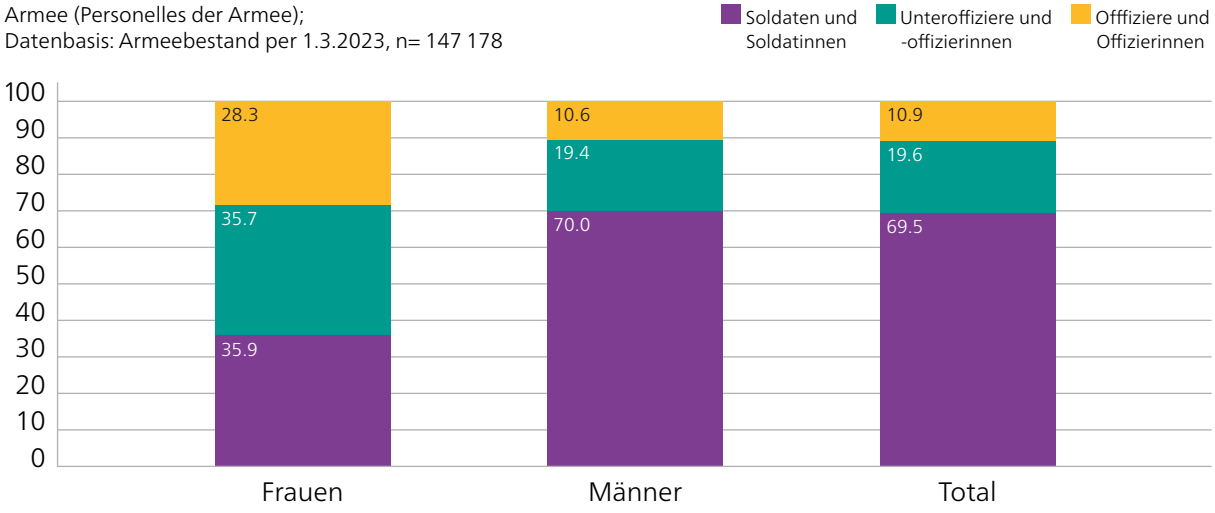
Um die Phänomene der Diskriminierung und sexualisierten Gewalt zu verstehen, ist es wichtig, sich auch ein Bild über die Ausübenden zu verschaffen. Die Ergebnisse fallen dabei ähnlich aus, wie in der Gewaltforschung zur Schweiz insgesamt. Wie in Kapitel 5.2.1 ausgeführt, sind Ausübende von Gewalt gegenüber allen Geschlechtern gesamtgesellschaftlich mehrheitlich Männer.

Die Fragen zu den Ausübenden von Gewalt beziehen sich auf die Erfahrungen der Befragten in der Schweizer Armee. Die Ergebnisse müssen daher mit der Struktur der Armee abgeglichen werden (siehe Abbildung 15). Zu berücksichtigen ist der hohe Männeranteil von 98.6 %, durch den die Wahrscheinlichkeit der Gewalterfahrung durch Männer stark steigt. Ebenfalls ist zu berücksichtigen, dass die meisten eingeteilten Angehörigen der Armee männliche Soldaten sind. Entsprechend ist aufgrund ihrer Häufigkeit in der Armee auch die Wahrscheinlichkeit am grössten, dass sie als Ausübende von Gewalt genannt werden. Des Weiteren einzubeziehen ist, dass bei den Frauen der Anteil Kaderpersonen proportional zum Frauenanteil in der Armee höher ist als bei den Männern.

Die Fragen dazu, wer Diskriminierung ausübe in der Schweizer Armee, wurden von den 420 Personen beantwortet (37.3 % aller Befragten), die zuvor angegeben haben, aufgrund ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Transidentität oder einer Kombination dieser Gründe Diskriminierung erlebt zu haben.

Abbildung 15: Verteilung nach Geschlecht und Grad (in Prozent)

Verteilung nach Geschlecht und Grad in der Schweizer Armee (Personelles der Armee);
Datenbasis: Armeebestand per 1.3.2023, n= 147 178

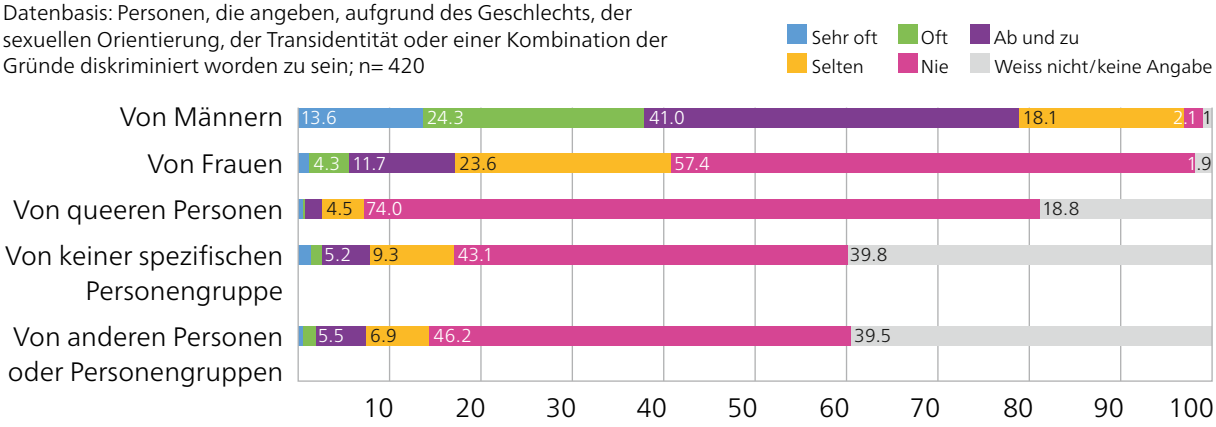


6.1 Personen aller Geschlechter und sexuellen Orientierungen werden als Ausübende von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt genannt

Die grosse Mehrheit der hier Befragten gibt an, von Männern diskriminiert zu werden, unabhängig des eigenen Geschlechts und der sexuellen Orientierung (siehe Abbildung 16). 9 von 420 Personen (2.1 %), davon 6 Männer und 3 Frauen, geben an, in der Schweizer Armee nie von Männern diskriminiert worden zu sein. Diese Personen haben folglich Diskriminierung nur durch Frauen und/oder queere Personen erfahren. 57.4 % wurden nie von Frauen, 74.0 % nie von queeren Angehörigen der Armee diskriminiert. Damit ist der Anteil jener, die von Männern diskriminiert wurden, sehr hoch (96.9 %), zugleich jedoch leicht niedriger als der Männeranteil in der Schweizer Armee insgesamt (98.6 %). Die Angaben zur Diskriminierung durch Frauen sind mit 40.7 % (sehr oft bis selten) zwar deutlich geringer als die Angaben zur Ausübung durch Männer, aber deutlich höher als der Frauenanteil in der Armee von 1.4 %. Dabei zu berücksichtigen ist, dass Frauen proportional zu ihrer Gruppe häufiger in Kaderpositionen sind. Insgesamt zeigt sich, nicht nur Gewalt durch Männer, sondern auch durch Frauen in

Abbildung 16: Von welchen Personen werden oder wurden Sie wie oft diskriminiert? (in Prozent)

Diskriminierungsausführende nach Geschlecht und sexueller Orientierung; Datenbasis: Personen, die angeben, aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Transidentität oder einer Kombination der Gründe diskriminiert worden zu sein; n= 420



der Armee ist problematisch. Zu den queeren Angehörigen der Armee sind keine verallgemeinerbaren Angaben oder Erhebungen zu ihrem Anteil in der Schweizer Armee vorhanden, weshalb ein qualifizierter Vergleich nicht möglich ist. Deutlich wird jedoch: Sensibilisierungsmassnahmen zur Gewaltprävention müssen sich an Personen aller Geschlechter und sexuellen Orientierungen richten.

Alle dazu befragten Personen weisen diskriminierendes Verhalten im selben Mass denselben Gradkategorien zu, unabhängig vom eigenen Geschlecht oder der sexuellen Orientierung. (Männliche) Soldaten werden am häufigsten als Ausübende von Diskriminierung genannt. Nach Gradkategorie und Geschlecht nennen die Befragten in absteigender Reihenfolge männliche Soldaten (49.6 % – in der Armee machen sie 70.0 % aus), Unteroffiziere der Miliz (44.9 % – in der Armee machen sie 19.4 % aus), Offiziere der Miliz (39.0 % – in der Armee machen sie 10.6 % aus), Berufsoffiziere (37.6 %) und Berufsunteroffiziere (34.6 %) als diskriminierende Personen oder Personengruppen. Männliche Berufsmilitärs (Offiziere und Unteroffiziere) machen in der Armee insgesamt 1.1 % aus. Der höchste Anteil an Frauen, die als Diskriminierungsausübende genannt werden, liegt mit 10.3 % bei Unteroffizierinnen der Miliz (in der Armee sind 35.7 % der insgesamt 1.4 % Frauen Unteroffizierinnen, 0.5 % des Gesamtbestands der Armee). Abhängig von den verschiedenen Gradkategorien, Funktionen und Aufgaben interagieren jedoch nicht alle Personen gleich viel miteinander. Zudem ordnet die Hierarchie der Armee klare Bereiche zu und regelt, wer unterstellt und vorgesetzt ist, was sich auf den zu befolgenden Dienstweg auswirkt. So hat beispielsweise eine Person mit Grad Wachtmeister grösseres Interaktionspotenzial mit Soldaten und Soldatinnen als eine Person mit Grad Major in einem Stab.

Proportional zur jeweiligen Gruppe ergibt sich also ein anderes Bild. Überdurchschnittlich hoch ist die Gewaltausübung folglich bei Unteroffizieren und Offizieren. Bei Berufsmilitärs und Unteroffizierinnen der Miliz ist die Diskrepanz besonders hoch.

Soldaten werden auch am häufigsten als diejenige Gruppe genannt, die sexualisierte verbale, nonverbale und körperliche Gewalt ausübt. Daneben, dass sie zahlenmässig die grösste Gruppe bilden in der Armee, sind sie zudem jene Gruppe, mit welcher alle anderen Gruppen bereits interagiert haben, da alle Angehörigen der Armee einmal als Soldaten und Soldatinnen angefangen haben.

Aufgrund ihrer Häufigkeit ist wenig überraschend, dass Soldaten am häufigsten als Ausübende von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt genannt werden. Auffällig ist jedoch, dass sie zugleich die Gruppe sind, welche am seltensten angibt, Soldaten als Ausübende sexualisierter Gewalt zu kennen. Je höher der Grad, desto höher ist auch der Anteil derer, die männliche Soldaten als Ausübende sexualisierter Gewalt nennen. Kader der Schweizer Armee sind sich also im Gegensatz zu Soldaten eher der Problematik sexualisierter Gewalt durch Soldaten bewusst.

6.2 Sensibilisierungspotenzial bei allen Graden und Geschlechtern

Soldaten und Soldatinnen haben am häufigsten das Gefühl, es gäbe keine Diskriminierung und sexualisierte Gewalt in der Schweizer Armee, werden aber am meisten als Ausübende von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt benannt. Dies deutet auf eine besonders hohe Normalisierung von Diskriminierung und Gewalt hin, bzw. eine geringe Sensibilisierung für Diskriminierungsschutz.

Von den Soldaten und Soldatinnen, welchen die Frage nach den diskriminierenden Gruppen gestellt wurde, wählen 12.0 % die Antwortoption, es gebe keine Diskriminierung in der Schweizer Armee. Ranghöhere Angehörige der Armee stimmen dem weniger zu (Unteroffiziersgrade: 9.2 %; Offiziersgrade: 6.1 %). 15.9 % der befragten Soldaten und Soldatinnen finden, in der Schweizer Armee übe niemand sexualisierte Gewalt aus. Wiederum sinkt der Anteil jener, die der Aussage zustimmen, mit zunehmender Gradkategorie (Unteroffiziersgrade: 11.1 %; Offiziersgrade: 9.1 %). Hier zeigt sich eine besonders grosse Diskrepanz zwischen der Ausübung von Gewalt und deren Wahrnehmung in der eigenen Gruppe.

Bei den ranghöheren Kadern ist die Gewaltausübung relativ zur eigenen Gruppengrösse überproportional hoch. Zudem haben die ranghöheren Kader mehr Macht und somit mehr Verantwortung. Macht kann einerseits missbraucht werden, andererseits aber auch die Durchsetzung der Nulltoleranz stärken. Sensibilisierungspotenzial besteht daher bei allen Gradkategorien und Geschlechtern.

6.3 Männer und Frauen finden vor allem die Zusammenarbeit mit Frauen unangenehm

Die organisationskulturelle Abwertung von Frauen zeigt sich auch darin, dass Männern und Frauen die Zusammenarbeit mit vorgesetzten wie unterstellten Frauen am unangenehmsten ist im Vergleich zur Zusammenarbeit mit Männern und queeren Personen. In diesem Kontext wird die Bedeutung von «unangenehm» offengelassen und kann vielerlei Bedeutungen annehmen, beispielsweise das Organisieren von Zusatzausrüstung oder ein persönliches Unwohlsein in der Zusammenarbeit, aber auch Gewalt und Missbrauch.

Ein anderes Bild zeigt sich bei den queeren Personen: Ihnen ist die Zusammenarbeit mit vorgesetzten und unterstellten Männern am unangenehmsten.

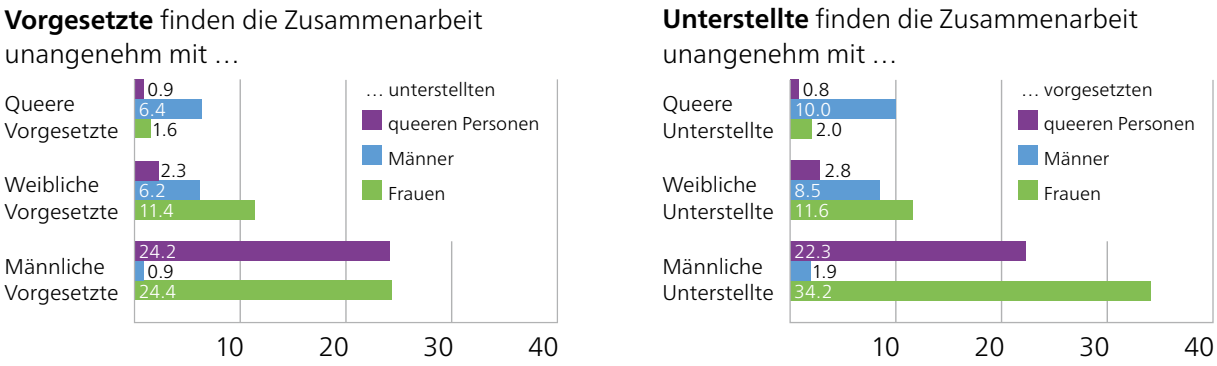
Abbildung 17 zeigt: Während Männern die Zusammenarbeit mit Männern und queeren Personen mit queeren Personen nicht unangenehm ist, ist dies bei der Zusammenarbeit von Frauen mit Frauen der Fall. Überdurchschnittlich vielen Frauen ist die Zusammenarbeit mit anderen Frauen – vorgesetzt und unterstellt – unangenehm. 11.4 % der Befragten sind der Meinung, dass vorgesetzten Frauen die Zusammenarbeit mit ihnen unterstellten Frauen unangenehm ist. Frauen geben dies mit 13.5 % fast doppelt so oft an wie Männer (6.9 %). Umgekehrt ist das Bild ähnlich und 11.6 % der Befragten, davon 8.8 % Männer und 13.0 % Frauen, geben an, dass weiblichen Unterstellten die Zusammenarbeit mit vorgesetzten Frauen unangenehm ist. Weiblichen Vorgesetzten und Unterstellten ist sogar die Zusammenarbeit mit Frauen unangenehmer als mit Männern und queeren Personen.

Die Zusammenarbeit von Männern mit Männern wird nicht als unangenehm beurteilt. Hingegen denken jeweils etwa 24 % der Befragten, dass vorgesetzte Männer es unangenehm finden, mit weiblichen oder mit queeren Unterstellten zu arbeiten, also noch deutlich stärker als dies bei der Zusammenarbeit zwischen Frauen der Fall ist. Auch ist männlichen Unterstellten die Zusammenarbeit vor allem mit vorgesetzten Frauen sehr unangenehm (34.2 %, Frauen geben dies doppelt so oft an wie Männer), gefolgt von vorgesetzten queeren Personen (22.3 %). Umgekehrt ist Frauen und queeren Personen die Zusammenarbeit mit Männern klar unangenehmer als Männern.

Wie sehr Personen unter der Abwertung auch durch vorgesetzte Frauen leiden, kommt in einigen offenen Nennungen zum Ausdruck. 28-mal werden Diskriminierung und Gewalt durch Frauen erwähnt. Weibliche Angehörige der Armee berichten von weiblichen Vorgesetzen, die besonders hart

Abbildung 17: Bewertung der Zusammenarbeit vorgesetzter und unterstellter Personen (in Prozent)

Datenbasis: alle Befragten, n= 1126



mit ihnen umgingen, sie wegen Kleinigkeiten heftig beschimpften und falsche Gerüchte verbreiteten, insbesondere über ein angeblich ausgeprägtes Sexualleben und dass sie Regeln umgehen würden. Solche stereotypen Äusserungen werden auch von Vorgesetzten bestätigt, die meinen, einige Frauen gingen nur wegen dem Sexuellen in die Armee und dass Frauen deshalb nicht bevorzugt werden sollten. Neben Frauen beschreiben auch Männer Diskriminierung und Gewalt durch vorgesetzte Frauen, beispielsweise Ohrfeigen.

In den Nennungen wird deutlich, dass auch Frauen, insbesondere vorgesetzte Frauen in Machtpositionen, als Ausübende von Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt in Erscheinung treten. Einige von ihnen übernehmen die Vorstellung von Männlichkeit, die Frauen abwertet, in besonders ausgeprägter Weise und werten ihrerseits Frauen wie auch andere Personen ausgesprochen stark ab. Dies entspricht auch den Resultaten anderer Forschungsarbeiten, denen zufolge Frauen im Militär entweder versuchen müssen, ein Mann zu werden und hypermaskulin zu sein, oder eine weibliche Rolle zu erhalten (Rinaldo & Holmberg 2020, 74).

Als Ausübende von Diskriminierung und Gewalt werden Personen aller Geschlechter und sexuellen Orientierungen genannt. Soldaten werden besonders häufig als Ausübende von Diskriminierung genannt, kennen im Vergleich zu den anderen Gradkategorien jedoch am wenigsten Soldaten und Soldatinnen als Ausübende von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt und geben am häufigsten an, diese gäbe es in der Schweizer Armee nicht. Wahrnehmung und Realität klaffen hier ausgesprochen stark auseinander. Ranghöhere Kader werden hingegen in Relation zu ihrer Häufigkeit in der Armee überdurchschnittlich häufig als Ausübende von Gewalt genannt.
Die organisationskulturelle Abwertung von Frauen zeigt sich auch darin, dass Frauen und Männern die Zusammenarbeit mit Frauen deutlich unangenehmer ist als mit Männern. Männern ist zudem die Zusammenarbeit mit queeren Personen besonders unangenehm. Auch werden Frauen, vor allem Unteroffizierinnen, im Vergleich zum Frauenanteil in der Armee überdurchschnittlich oft als Ausübende von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt genannt. In den offenen Nennungen zeigt sich, dass Frauen zum Teil männliche Normen und die Abwertung von Frauen besonders stark übernehmen.

7 Meldeverhalten in der Schweizer Armee

Eine Besonderheit des militärischen Umfelds im Vergleich mit zivilen Organisationen ist das Vorgehen beim Melden von Vorfällen von Diskriminierung und/oder sexualisierter Gewalt. Gemäss dem Dienstreglement der Armee (Schweizer Armee 2022, Art. 103) wenden sich Angehörige der Armee bei Vorfällen an die ihnen militärisch direkt vorgesetzte Person. Daneben stehen die verschiedenen Betreuungsdienste der Armee sämtlichen Angehörigen der Armee zur Verfügung: die Armeeseelsorge (AS), die

Fachstelle Frauen in der Armee und Diversity (FiAD), der Psychologisch-Pädagogische Dienst der Armee (PPD), der Sozialdienst der Armee (SDA) sowie der von der Armee unabhängige Beratungsdienst der Vertrauensstelle für Angehörige der Armee. Angehörige der Armee haben ebenfalls das Recht, die Militärpolizei über Vorfälle zu informieren, wobei die Militärpolizei in der Regel eher von vorgesetzten Personen kontaktiert wird. Unabhängig davon, ob jemand eine Meldung erstattet oder nicht, steht die Opferhilfe allen Gewaltbetroffenen niederschwellig zur Verfügung.

7.1 Vorfälle werden selten gemeldet, aber häufig mit Gleichgestellten, im privaten Umfeld und mit Vorgesetzten geteilt

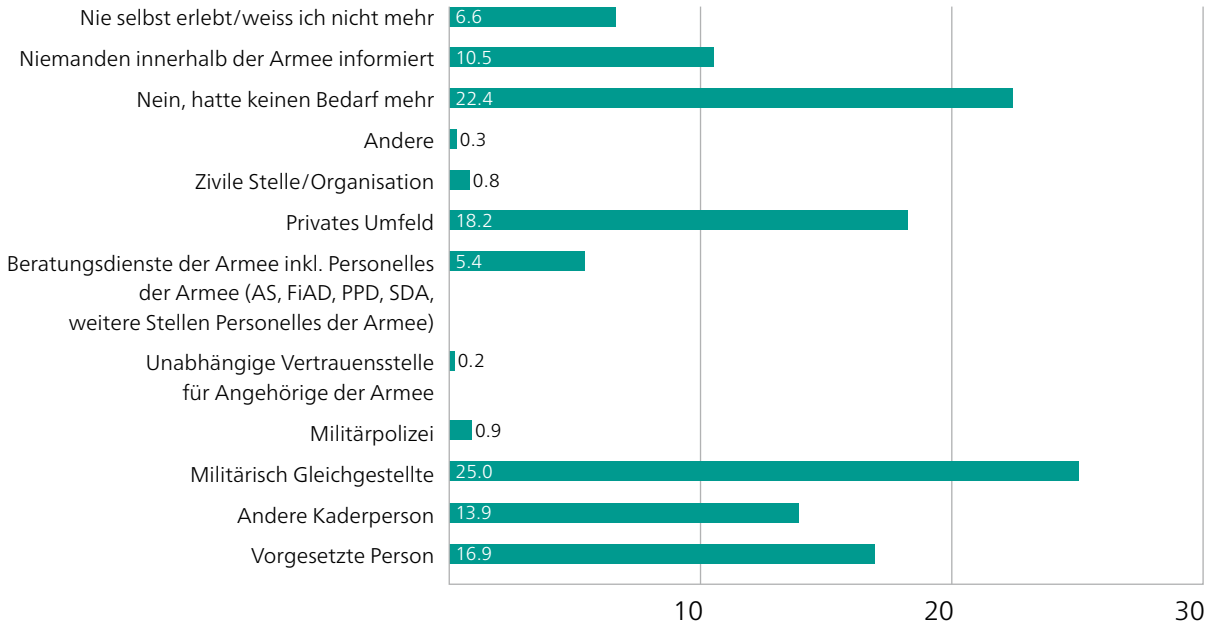
In der vorliegenden Studie wurden alle Teilnehmenden gefragt: «Wenn Sie bereits einmal Diskriminierung und/oder sexualisierte Gewalt erleben mussten in der Schweizer Armee, haben Sie jemanden über das Geschehene informiert?» (siehe Abbildung 18). Dabei waren Mehrfachnennungen möglich. Diese Frage wurde auch von 50 Teilnehmenden beantwortet, die zuvor angegeben hatten, keine Diskriminierung und/oder sexualisierte Gewalt erlebt zu haben. Dies spricht dafür, dass die Befragten erst im Verlauf der Befragung ein differenzierteres Verständnis von sexualisierter Gewalt entwickelt und ihre Betroffenheit realisiert haben, obwohl die Definition auch zu Beginn genannt wurde.

Die Antworten zeigen: Frauen erstatten häufiger Meldung als Männer. Das gilt für die Meldung an militärisch Vorgesetzte, andere militärische Kaderpersonen, die Information militärisch gleichgestellter Personen, weitere Stellen des Personellen der Armee als die aufgeführten Dienste und die Information von Personen im Privaten. Hingegen geben Frauen im Gegensatz zu Männern seltener an, keinen Bedarf mehr für eine Meldung gehabt zu haben oder sich nicht mehr zu erinnern, welche Stelle sie über erlebte Diskriminierung und/oder sexualisierte Gewalt in der Schweizer Armee informiert haben.

Ebenso erstatten Personen mit höherer Gradkategorie öfter Meldung als Soldaten und Soldatinnen. Die verschiedenen Beratungsdienste der Schweizer Armee wurden von 5.4 % der Teilnehmenden in 72 Fällen konsultiert, wobei einige Personen mehrere Stellen kontaktiert haben. 1.9 % haben sich an die Armeeseelsorge gewandt, 1.5 % an den Psychologisch-Pädagogischen Dienst der Armee und 0.2 % haben den Sozialdienst der Armee beizogen. 2.7 % haben eine andere Stelle des Personellen der

Abbildung 18: Meldung erstattet (in Prozent)

Meldung erstattet nach Diskriminierungs- und/oder Gewalterfahrungen in der Schweizer Armee; Datenbasis: alle Befragten, n= 1126



Armee informiert (wo die drei genannten Beratungsdienste der Armee organisatorisch eingegliedert sind). Die zwei neueren Beratungsstellen für Angehörige der Armee, die Fachstelle Frauen in der Armee und Diversity sowie die Unabhängige Vertrauensstelle für Angehörige der Armee, die beide seit Januar 2022 existieren, wurden jeweils von 0.2 % der Teilnehmenden kontaktiert. Jüngere Personen informieren öfter militärisch Gleichgestellte über in der Schweizer Armee erfahrene Diskriminierung oder sexualisierte Gewalt.

Die Meldungen fallen je nach Perspektive höher oder tiefer aus als in einer vergleichbaren Befragung von Amnesty International Schweiz (Golder et al. 2019, 16) zu sexueller Belästigung und sexueller Gewalt in der Schweiz, die 2019 durchgeführt wurde. Der vergleichbare Wert in der vorliegenden Studie ist jener zu erlebten Situationen sexualisierter Gewalt. Anders als die vorliegende Untersuchung wurde die Amnesty Studie nur mit Frauen durchgeführt zu entsprechenden Erfahrungen, die ihnen ab dem 16. Lebensjahr widerfuhren. In der vorliegenden Untersuchung wurden erlebte Situationen in der Schweizer Armee ohne zeitliche Einschränkung abgefragt. Zudem wurde die Frage zum Meldeverhalten in der Amnesty Studie nur Frauen gestellt, die «selber explizit angaben, sexuelle Gewalt erlebt zu haben», worunter verbale, nonverbale, digitale und körperliche Gewalt gefasst wird (ebd., 11). In der vorliegenden Untersuchung wurde diese Frage allen Befragten gestellt, inklusive den 13.0 %, die angaben, nie Situationen sexualisierter Gewalt erlebt zu haben. Während in der Amnesty Befragung zu Frauen in der Schweiz 11 % der Betroffenen zu einer Beratungsstelle gingen, sind es in der vorliegenden Umfrage 5.6 % (Beratungsdienste der Armee inkl. Unabhängige Vertrauensstelle für Angehörige der Armee). Den Vorfall bei der Polizei gemeldet haben für die Schweiz 10 % und in der vorliegenden Studie 0.9 % (Militärpolizei). Die Differenz wird zum Teil dadurch relativiert, dass die Frage zum Meldeverhalten in der Studie zur Schweizer Armee allen Teilnehmenden gestellt wurde, wodurch der Prozentsatz geringer ausfällt als bei der Amnesty Befragung, in der nur Betroffene gefragt wurden. Hingegen haben mit 16.9 % deutlich mehr Personen die Vorfälle der vorgesetzten Person gemeldet (wie im Dienstreglement der Armee vorgeschrieben, 2022) und 13.9 % haben sie einer anderen Kaderperson mitgeteilt. Den Vorfall für sich behalten haben in der Amnesty Befragung zur Schweiz mit 49 % deutlich mehr Personen als in der Befragung zur Schweizer Armee, in welcher nur 10.5 % angeben, niemanden in der Schweizer Armee informiert zu haben, und 9.9 %, weder eine Person oder Stelle innerhalb noch ausserhalb der Schweizer Armee kontaktiert zu haben. Es scheinen also in der Armee eine gewisse Dialogkultur, soziale Nähe und Kameradschaft vorhanden zu sein, an welche angeknüpft werden kann.

Das Meldeverhalten in der Schweiz bezogen auf sexuelle Belästigung wurde auch im Crime Survey 2022 (Markwalder et al. 2023) erhoben. Diese Daten beziehen sich nur auf Vorfälle im vorherigen Jahr und polizeiliche Meldungen. Sie sind daher weniger vergleichbar. Von den 4.3 % der Befragten, die im Jahr 2021 eine sexuelle Belästigung erlitten haben, zeigten nur 6.8 % die Delikte an (ebd., 44). In Bezug auf sexuelle Gewalt gaben 0.3 % der befragten Personen an, im Jahr 2021 Opfer davon geworden zu sein. Von diesen 0.3 % erstatteten 12.4 % eine Anzeige.

Höher als in der vorliegenden Studie fällt die Melderate im Rahmen einer Untersuchung im US Department of Defense (Davis et al. 2023, VII) aus. Befragt wurden Angehörige der Military Service Academy. Hier geben 15 % der befragten Frauen und 5 % der Männer an, Meldung erstattet zu haben. Die Mehrheit tut dies, um weitere Grenzüberschreitungen der Täter und Täterinnen zu verhindern. 27 % der Frauen und 36 % der Männer geben jedoch an, dass sie aufgrund der Meldung Repressalien erfahren haben. Dabei ist nicht bekannt, was unter einer Meldung verstanden wurde und ob damit beispielsweise nur Meldungen bei offiziellen Stellen gemeint sind oder auch bei Vorgesetzten.

Aufgrund unterschiedlicher Erhebungsverfahren und Definitionen können die Zahlen nicht direkt verglichen werden. Insgesamt sind in allen betrachteten Untersuchungen die Melderaten im Vergleich zur Betroffenheit tief.

7.2 Viele erstatten keine Meldung, weil sie «solche Dinge mit sich selbst» ausmachen

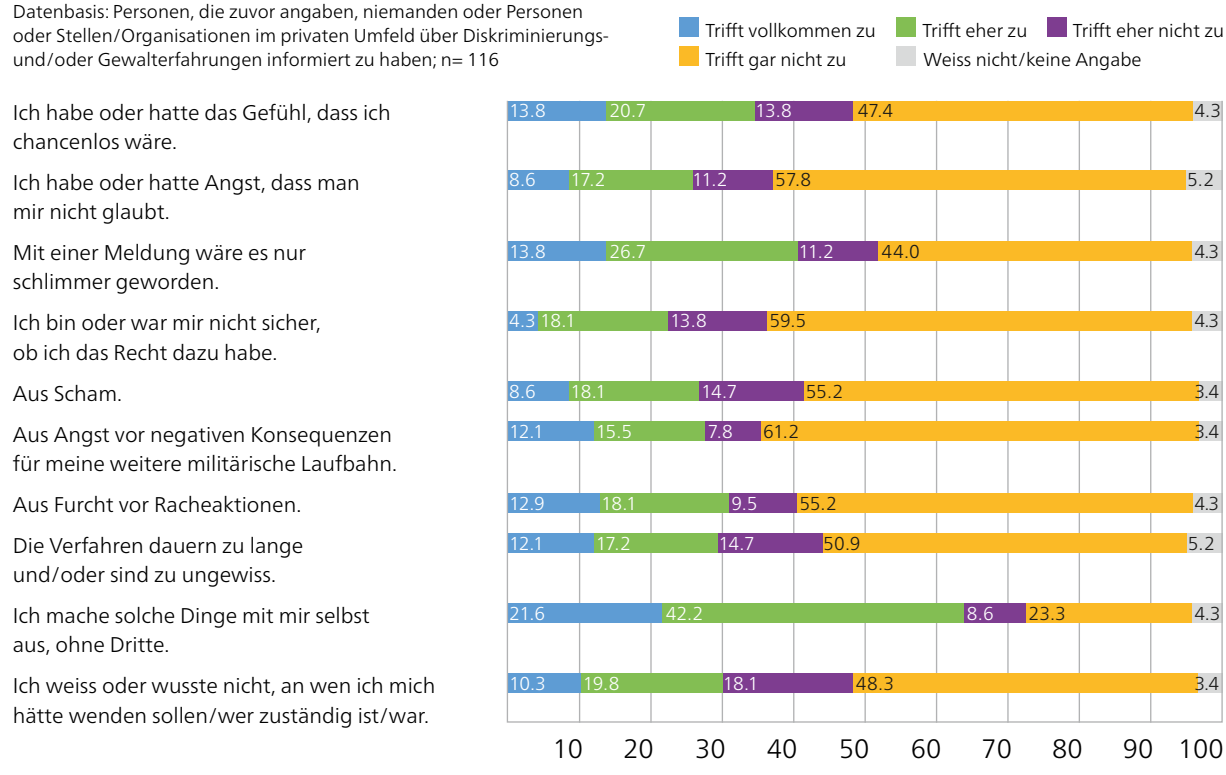
38.9 % der befragten Betroffenen von Diskriminierung und/oder sexualisierter Gewalt, bzw. 53.7 % derjenigen, die Situationen potenziell sexualisierter Gewalt erlebt haben, melden Vorfälle nicht. Die Teilnehmenden, die entweder niemanden oder jemanden ausserhalb der Schweizer Armee über ihre Diskriminierungs- und/oder Gewalterfahrung informiert haben, wurden nach den Gründen für die Nicht-Meldung gefragt (siehe Abbildung 19). Als Hauptgrund wird angegeben, dass die Befragten solche Dinge mit sich selbst ausmachen (63.8 %). Die weiteren meistgenannten Gründe, keine Meldung zu erstatten, sind die Annahme, dass es mit einer Meldung nur noch schlimmer geworden wäre (40.5 %), sie das Gefühl hatten, sie wären chancenlos gewesen (34.5 %) oder nicht wussten, an wen sie sich hätten wenden können (30.1 %). Diese Befragten sehen die Schweizer Armee folglich nicht als eine Organisation, die sie bei Vorfällen von Diskriminierung und/oder sexualisierter Gewalt schützt.

Die Teilnehmenden konnten in der Befragung mehrere Gründe nennen, warum sie Erfahrungen von Diskriminierung und/oder sexualisierter Gewalt nicht gemeldet haben. Dabei zeigt sich, dass die Aussage, «ich mache solche Dinge mit mir selber aus» statistisch zusammenhängt mit der Begründung «aus Scham», die Befragten also beide Gründe angeben. Das wirft die Frage auf, ob die Befragten aus Scham das Gefühl haben, Dinge mit sich selbst ausmachen zu müssen.

Ähnliche Zahlen, warum Vorfälle nicht zur Anzeige gebracht wurden, finden sich auch ausserhalb der Armee in der bereits in Kapitel 7.1 erwähnten Befragung von Amnesty International Schweiz (Golder et al. 2019, 16f) zu sexueller Belästigung und sexueller Gewalt an Frauen in der Schweiz, an welche sich die Gründe, warum Vorfälle nicht gemeldet werden, anlehnen. Die wichtigsten Motive, weshalb sich Frauen mit ihrer Erfahrung sexueller Gewalt gegen die Kontaktaufnahme mit der Polizei entscheiden, sind Scham (64 %), das Gefühl chancenlos zu sein (62 %) und die Angst, dass man Frauen nicht glaubt (58 %). 57 % sind überzeugt, dass es mit einer Anzeige nur schlimmer geworden wäre und 51 % geben an, dass sie sich nicht sicher waren, ob sie überhaupt das Recht dazu hätten.

Abbildung 19: Gründe, warum keine Meldung erstattet wurde (in Prozent)

Datenbasis: Personen, die zuvor angaben, niemanden oder Personen oder Stellen/Organisationen im privaten Umfeld über Diskriminierungs- und/oder Gewalterfahrungen informiert zu haben; n= 116



Für Personen, die sich als stark verstehen, ist es oft besonders schwer, die eigene Betroffenheit von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt einzugestehen oder gar zu melden. Für sie kann es speziell herausfordernd sein anzuerkennen, wenn sie sich verletzt, überrumpelt, isoliert oder schwach fühlen und Hilfe brauchen (Hassan & Sanchez-Lambert 2019, 64). Dabei ist übergriffiges Verhalten nie die Schuld der Betroffenen, sondern der Person, welche die Tat ausgeübt hat (ebd., 48; 67). Für Männer ist die Hemmschwelle für eine Meldung aus diesen Gründen oft besonders hoch (Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Wien k.D., 8).

7.3 Getätigte Meldungen werden oft ignoriert

In den offenen Nennungen wird deutlich, dass Meldungen oft nicht ernst genommen oder Vorfälle sogar vertuscht werden. Davon berichten 76 Personen 109-mal. Eine Offizierin (it) schreibt, dass sie einen Vorfall von Belästigung gemeldet und nie eine Rückmeldung dazu erhalten habe: «Der Fall ist im Nichts verschwunden». Ähnlich berichtet eine Offizierin (de): «Ich wurde mehrfach belästigt, habe die Fälle auch gemeldet, diese wurden bewusst unter den Teppich gekehrt».

Eine weitere Offizierin (de) erzählt, wie Täter und Täterinnen von höheren Kadern zum Teil geschützt werden. Die Belästigung durch einen Kameraden, der sie aufforderte sich auszuziehen, blieb ohne Konsequenzen, «da der Kamerad einen Major persönlich kannte… die Hierarchie steht bei solchen Situationen oft im Weg».

Zum Teil werden Meldungen über Diskriminierungen nicht nur ignoriert, sondern Schutzbedürfnisse aggressiv abgewiesen. Eine Soldatin (de) beschreibt, wie ihr Wunsch, beim Biwakieren nicht neben einem aufdringlichen Kameraden zu schlafen, vom Vorgesetzten abgelehnt wurde mit den Worten «es ‹lange jetzt aber langsam› und er ‹wolle nicht nochmals von mir hören›».

Eine Soldatin (fr) hat einen Fall nicht gemeldet, da sie überzeugt war, es würde ihre Integration weiter erschweren: «Ich habe den Fall nie angezeigt, weil ich davon überzeugt bin, dass das meiner Integration innerhalb der Kompanie geschadet und an der Situation überhaupt nichts geändert hätte. Ich habe mich nie in Gefahr gefühlt, es war einfach belastend.» Sie erträgt die Grenzüberschreitung, da sie nicht erwartet, dass sich ihr Vorgesetzter für ihren Diskriminierungsschutz einsetzt.

Weitere Frauen beschreiben, dass sie dazu gedrängt wurden, Meldungen nicht weiterzuverfolgen, um den Ruf der Truppe nicht zu gefährden. Eine Offizierin berichtet davon wie ihr direkter Vorgesetzter Druck auf sie ausübte, ihre Aussagen zurückzuziehen. Sie wird damit aufgefordert, die Täter und Täterinnen und ihr Verhalten zu schützen und sich mit ihren Leiderfahrungen selbst zu arrangieren. Ähnlich berichtet eine weitere Offizierin, dass ihre Beschwerde über Belästigung nicht ernst genommen wurde. Im Gegenteil wurde davon abgeraten, sich zu melden und für ihre Grundrechte einzutreten mit der Drohung, sie werde auch selbst darunter leiden, wenn dadurch der Ruf der eigenen Gruppe geschädigt würde.

Die Ernüchterung darüber, dass Diskriminierungsschutz nicht gewährleistet sowie Diskriminierung und sexualisierte Gewalt im Gegenteil manchmal sogar geschützt werden, kommt im Kommentar einer Offizierin (de) zum Ausdruck: «Ich wünsche mir eine bessere Aufklärung des Berufsmilitärs bezüglich Belästigung. Ich habe bereits mehrere Beschwerden angebracht und keine hat irgendwas bezweckt. Ich habe Freude an meiner Arbeit im Militär, aber ein Mann reicht aus, um die ganze Zeit zur Hölle zu machen. Meine letzte längere Zeit im Militär endete sehr unschön, obwohl mehrere Frauen unserem Vorgesetzten das problematische Verhalten eines AdA [Angehörigen der Armee] meldeten. Es wurde nichts unternommen».

Sowohl Männer als auch Frauen berichten, dass sie sexistische Sprüche ertragen und mitspielen, weil sie nicht der Spassverderber oder die Spassverderberin sein und dafür sanktioniert werden wollen. Ge-

nannt werden 11 Vorfälle von 10 kommentierenden Personen. Eine Offizierin (de) verweist beispielsweise auf «unzählige rassistische und frauenfeindliche Sprüche und ‹Witze›» und macht deutlich, dass sie diese «Witze» nicht lustig findet. Zugleich berichten verschiedene Befragte davon, wie schwierig es sei, sich dagegen zu wehren. Ein Soldat (de) berichtet von der beobachteten Diskriminierung und Herabwürdigung einer Frau in ihrer Abwesenheit: «Ich hatte die Wahl mitzumachen und unauffällig zu bleiben oder zu sagen, dass ein solches Verhalten daneben ist und für den Rest des Dienstes ausgegrenzt und verarscht zu werden». Eine Soldatin (fr) wiederum betont, dass sie keine Meldung erstattete, weil sie nicht als Person gesehen werden wollte, die sich über die Armee beklagt: «Ich bin daran gewöhnt, es macht mir nichts aus. Und vor allem wollte ich nicht, dass man mich als die nervige Frau sieht, die sich über alles in der Armee beschwert. Ich wollte das Bild einer starken Frau in der Armee abgeben und nicht von einer Heulsuse.» Diese Soldatin versucht, sich die Diskriminierung nicht anmerken zu lassen, weil sie nicht stören und weiter erniedrigt werden möchte. Auch eine Offizierin (de) betont: «Frauen wollen nicht negativ auffallen, bzw. jemanden melden, da sie sonst schon genügend diskriminiert werden. Es benötigt Mut, sich jemandem anzuvertrauen». Das zeigt, wie gross die Herausforderung ist, für Grundrechte einzustehen resp. diese einzufordern.

Dies bestätigen auch weitere Forschungsarbeiten. Wenn Frauen, die für Gleichstellung sind, sich nicht gegen sexistische Sprüche und Witze wehren, löst dies oft Gefühle von Enttäuschung oder Schuld aus, sich nicht gegen die Belästigung gewehrt zu haben (Mallett et al. 2021, 915f). Dies erzeugt eine sogenannte kognitive Dissonanz, also einen Konflikt zwischen den eigenen Überzeugungen und Handlungen. Die Studie von Mallett et al. (ebd., 925) zeigt auf, dass Frauen, die Sexismus bereits einmal ignoriert oder sich auch nur vorgestellt haben, ihn zu ignorieren, ihre Einstellung zu Gleichstellung an diejenige sexistisch handelnder Personen angleichen, um den inneren Konflikt zu minimieren (ebd.). Das resultiert darin, dass sie einerseits belästigte Frauen weniger unterstützen und andererseits mehr sexuelle Belästigung tolerieren. Wird Sexismus in Form von Witzen als ‹Humor› getarnt, sinkt die Unterstützung belästigter Frauen weiter (ebd.). Wird sexualisierte Gewalt in Form von ‹Humor› ausgeübt, ist es schwieriger, die Ausübenden zu konfrontieren.

Auch die vorliegende Studie zeigt: Betroffene von Gewalt werden für diese oft selbst verantwortlich gemacht oder sie geben sich selbst die Schuld. Von diesem Phänomen, auch ‹Victim Blaming› genannt, berichten 19 Personen bezogen auf 21 Fälle. Diese Dynamik erschwert oder verunmöglicht eine Meldung. Das Beispiel einer Unteroffizierin (it) illustriert dies: «Ein Kamerad ist betrunken in mein Schlafzimmer gekommen, während ich am Einschlafen war. Der Psychologe, der in den darauffolgenden Tagen zu mir kam, um mit mir zu sprechen, hat versucht, mich davon zu überzeugen, dass es meine Schuld war und nicht die des Kameraden.» Wie sich Frauen selbst beschuldigen, kommt eindrücklich in der Beschreibung einer Offizierin (de) zum Ausdruck. Sie berichtet, wie sie aufgrund der Norm, die Diskriminierung sei Spass, viel zu lange zugelassen habe, dass ihre Grenzen überschritten würden und sich später für die Vorfälle selbst die Schuld gegeben habe: «Ich hatte mich selber schuldig gefühlt, da ich nicht rechtzeitig erkannt habe, dass es eben keine harmlosen Sprüche/Handlungen mehr sind und ich nicht glaubhafte klare Grenzen gesetzt habe. Dann war es zu spät. Ich schäme mich für diese vier Wochen. Erst später ist mir bewusst geworden, dass all das gar nie hätte passieren dürfen. Vor allem weil mein Kdt [Kommandant] genau derjenige ist, der mich vor solchen Situationen beschützen müsste.» Die betroffene Frau nimmt Sexismus in Form von ‹Humor› lange nicht ernst. Genau dadurch gerät die Offizierin – wie viele Gewaltbetroffene – in die Situation, dass sie sich selbst die Schuld dafür gibt, nicht frühzeitig für sich eingestanden zu sein.

Die offenen Nennungen verdeutlichen einige Gründe, Vorfälle nicht zu melden. Ebenso erklären sie die grosse Menge jener, die Erfahrungen von Diskriminierung und/oder sexualisierter Gewalt mit sich selber ausmachen, bzw. ausmachen müssen, da sie in ihrem Bedürfnis nach Schutz keine Unterstützung finden oder erwarten.

Ein geringer Anteil der Angehörigen der Armee, die Diskriminierung und/oder sexualisierte Gewalt erlebt haben in der Armee, erstattet dazu eine Meldung. Frauen tun dies häufiger als Männer, am ehesten werden militärisch gleichgestellte Personen informiert.
Diejenigen, die Vorfälle nicht melden, geben als meistgenannten Grund an, solche Dinge mit sich selbst auszumachen. Viele befürchten, dass es mit einer Meldung nur schlimmer würde oder sie chancenlos wären. Das Vertrauen in die Schweizer Armee, Schutz vor Diskriminierung und/oder sexualisierter Gewalt zu bieten, scheint zu wenig vorhanden zu sein.
Das spiegelt sich auch in den offenen Nennungen dazu. Darin kommt zum Ausdruck, wie Meldungen nicht ernst genommen oder gar ignoriert werden oder wie auf Personen, die Vorfälle melden, Druck ausgeübt wird. Teilweise geschieht gar eine Opfer-Täter-Umkehr, indem Betroffenen die Schuld für Diskriminierung und/oder sexualisierte Gewalt gegeben wird. Ähnliche Mechanismen finden sich auch in Untersuchungen zum Meldeverhalten zu sexueller Belästigung und Gewalt in der Schweiz insgesamt.

8 Diskriminierung und sexualisierte Gewalt haben negative Folgen auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Angehörigen der Armee

Erfahrungen von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt können grosses Leid verursachen und die Betroffenen nachhaltig beeinflussen. Die Bandbreite der möglichen Folgen ist gross und kann von Appetitlosigkeit und Schlafproblemen bis hin zu psychischen Problemen führen oder auch, dass Personen keinen Militärdienst mehr leisten wollen oder können.

8.1 Erfahrungen von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt führen oft dazu, dass der Militärdienst als sinnlos erlebt wird

Angehörige der Armee, die Diskriminierung und sexualisierte Gewalt erfahren, stellen häufig den Anspruch an sich, keine Hilfe zu benötigen. Dies entspricht auch der generellen Erwartungshaltung und dem Selbstverständnis von Männern und allgemein Personen im Militär (Reit 2009, 11ff). Das drückt sich aus im meistgenannten Grund dafür, keine Meldung zu erstatten, nämlich solche Dinge mit sich selbst auszumachen (63.8 %, siehe Abbildung 20). Ähnlich fallen die Antworten zu den Folgen von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt aus. Am häufigsten geben die Befragten mit 51.9 % an, dass die Erfahrungen von Diskriminierung und/oder sexualisierter Gewalt keine Auswirkungen auf sie haben. Ein genauerer Blick zeigt aber auch: Viele Betroffene äussern, dass sie körperlich (9.3 %) oder psychisch (10.2 %) unter den Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen leiden, schlecht schlafen (19.4 %), ihre Leistung nicht mehr erbringen können (9.3 %) und zum Teil deswegen militärisch nicht weitermachen (also keinen höheren Grad anstreben, 11.5 %) oder sich umteilen lassen (10.6 %).

Als negative Folge mit 26.2 % am häufigsten genannt wird «Manchmal denke ich, das hat doch alles keinen Sinn». Ungefähr ein Viertel der Personen, die Diskriminierung und sexualisierte Gewalt erfahren haben, empfindet aufgrund der Erfahrungen einen Sinnverlust in Zusammenhang mit dem Militärdienst.

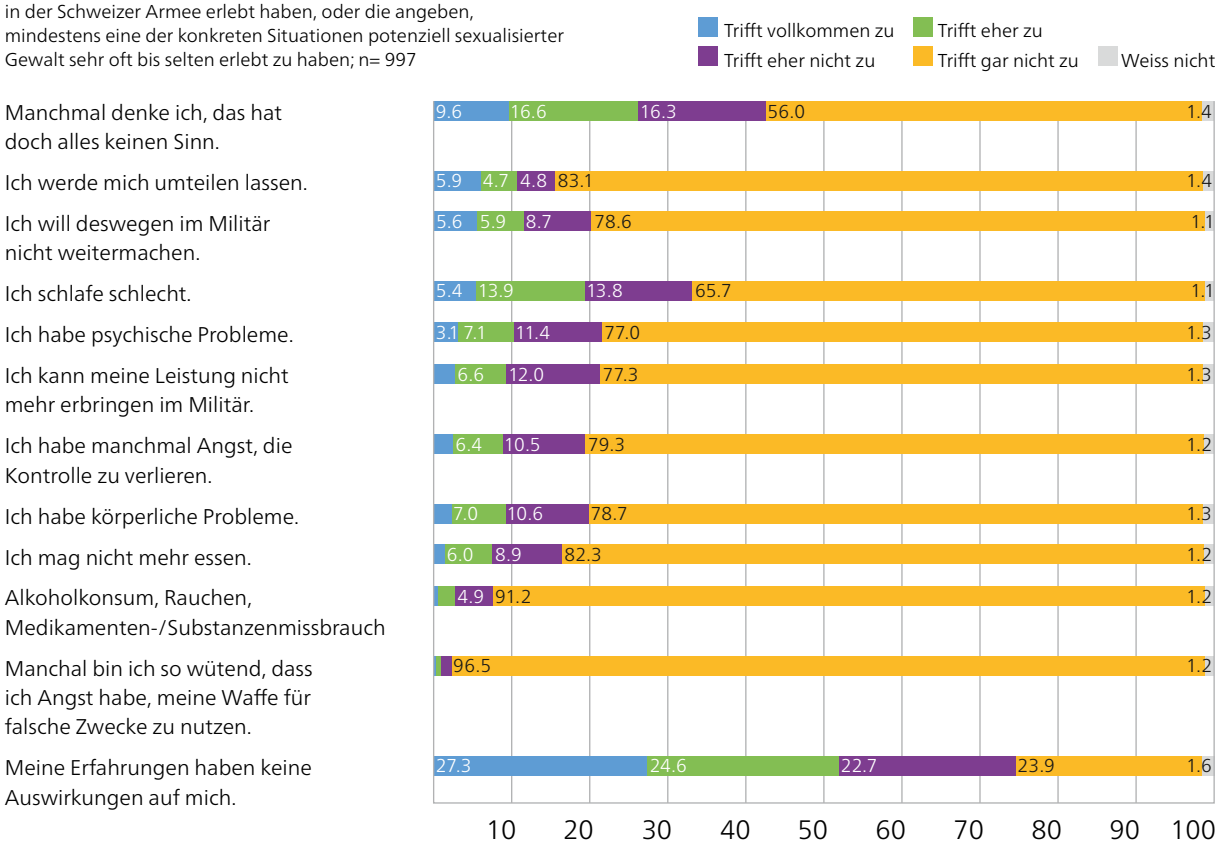
Die Personen, die Diskriminierung oder sexualisierte Gewalt erfahren haben, sich diesbezüglich unsicher sind und/oder die mindestens eine der konkreten Situationen potenziell sexualisierter Gewalt erlebt haben, wurden nach den Folgen dieser Erfahrungen gefragt.

Trans Personen leiden stärker unter den Folgen von Diskriminierung und/oder sexualisierter Gewalt als cis Personen. Etwas weniger als trans, jedoch stärker als heterosexuelle Personen sind nicht-heterosexuelle Angehörige der Armee von einigen Folgen von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt betroffen. Dies gilt für psychische Probleme, Angst vor einem Kontrollverlust und empfundene Sinnlosigkeit.

Frauen zeigen eine höhere Betroffenheit von psychischen Problemen (12.0 %; Männer 6.0 %), schlechtem Schlaf (21.7 %; Männer 13.9 %), Leistungsabfall (11.6 %; Männer 3.7 %), der Angst vor einem

Abbildung 20: Folgen von Diskriminierung und/oder sexualisierter Gewalt (in Prozent)

Datenbasis: Befragte, die Diskriminierung und/oder sexualisierte Gewalt in der Schweizer Armee erlebt haben, oder die angeben, mindestens eine der konkreten Situationen potenziell sexualisierter Gewalt sehr oft bis selten erlebt zu haben; n= 997



Kontrollverlust (11.4 %; Männer 2.6 %) und Appetitlosigkeit (9.3 %; Männer 3.0 %). Ausserdem lassen sie sich im Gegenzug zu Männern vermehrt militärisch umteilen als Folge erfahrener Diskriminierung und/oder sexualisierter Gewalt (11.8 %; Männer 8.2 %).

Es zeigt sich: Diskriminierung und sexualisierte Gewalt reduzieren das Wohlbefinden, die Motivation und die Leistungsfähigkeit der betroffenen Angehörigen der Armee.

Die negativen Effekte von Diskriminierung und Gewalt auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit bestätigen sich auch in weiteren Studien zur Schweiz. Die im Auftrag des EBG und des SECO durchgeführte Studie zu sexueller Belästigung in der Schweiz (Biberstein et al. 2022, 38) erwähnt zahlreiche negative Effekte des Erlebens von Straftaten in Form von Gewalt und Diskriminierung für Opfer: Neben körperlichen Schädigungen (Verletzungen, Erkrankungen, Behinderungen) gibt es psychische (Symptome einer posttraumatischen Belastungsstörung, erhöhte Furchtsamkeit, reduziertes Selbstwertgefühl, Depressivität etc.) und verhaltensbezogene Effekte.

8.2 Umgang mit den Erfahrungen von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt: Manche erleben einen enormen Leidensdruck und verlassen die Armee, andere versuchen sich umso stärker gegen Diskriminierung zu engagieren

In den offenen Nennungen wird spürbar, was mit den erwähnten Folgen gemeint ist (109 Bemerkungen von 76 Personen). Geschrieben wird von Sorgen um die eigene Sicherheit, fehlender Motivation, Traurigkeit, Resignation und Wut. Einen grossen Leidensdruck beschreibt eine Unteroffizierin (de), die starke Depressionen erlitt und schreibt: «Mein letzter Vorgesetzter machte mich psychisch so kaputt, dass ich in psychologische Behandlung musste. Ich verfing mich in einer starken depressiven Welle, die

mich 18h am Tag schlafen liess. Und das aufgrund eines Mannes, der nicht akzeptieren konnte, dass es auch weibliche Kadermitglieder gibt.»

Viele verlieren die Motivation, sich zu engagieren, was sich unter anderem in den 26.2 % ausdrückt, die einen Sinnverlust angeben, oder den 11.5 %, die aufgrund der negativen Erfahrungen im Militär nicht weitermachen möchten (siehe Abbildung 20). Weibliche Angehörige der Armee berichten, dass sie nicht ernst genommen werden, man sie angreift, sie sich in der Gruppe nicht wohl fühlen, wie sie unter Schlafproblemen und Panikattacken leiden. Dass Frauen den Militärdienst abbrechen oder nicht weiter machen möchten, wird 31-mal in den offenen Nennungen beschrieben. Eine Unteroffizierin (it) schreibt: «Mir ist die Lust an der Arbeit vergangen, weil ich merkte, dass mein Beitrag zur Armee nicht wertgeschätzt wird. Die Milizoffiziere haben mir die ganze Erfahrung ein bisschen ruiniert. Die Lust aufs Weitermachen in der Armee ist mir vergangen.» Zahlreiche inhaltliche Punkte, die in verschiedenen Kommentaren erwähnt werden, kommen gebündelt in der Nennung einer Offizierin (de) zum Ausdruck: «Wo soll ich anfangen... Man muss wesentlich mehr leisten, um überhaupt erst ernst genommen zu werden. Fehler sind der Todesstoss, egal welcher Art und werden anders gewertet als bei Männern. Man wird immer wieder unfreundlich darauf hingewiesen, dass man es ja freiwillig mache und daher alles akzeptieren und sich gefallen lassen müsse. Einmal abgesehen davon, dass man es den ‹älteren Kalibern› überhaupt gar nie recht machen kann und laut ihnen immer nur alles falsch macht. Jede Schwäche wird gegen einen verwendet. Es ist fast wie im Krieg, nur blöder. Dämliche Gerüchte, die jeder Wahrheit missen, zerstören den Ruf, wogegen man gar nichts machen kann. Spricht man zu lange mit jemandem, werden einem Dinge unterstellt, etc. Man reisst sich den A* für nix auf, weil man sowieso nicht als gleichwertig betrachtet wird. Von den Belästigungen fange ich gar nicht erst an. Wenn man blond und hübsch ist, hat man eh verloren. Was wiederum sehr schade ist, da die Soldaten GUTE KADER sehr nötig hätten und vor allem Leute, die etwas auf dem Kasten haben. Mit Unterstellten hat man keine Probleme, wenn man Rückgrat und Biss hat. Das Problem waren und sind die alteingesessenen Vorgesetzten oder die korrumpierten Gleichgestellten, die einem den Erfolg nicht gönnen. Ich weiss, warum ich meine Karriere an den Nagel gehängt habe und bin jeden Tag froh darüber. […] Sorgen Sie dafür, dass ich nicht umsonst an dieser Studie teilgenommen habe und etwas unternommen wird!» Neben der Frustration darüber, aufgrund des Geschlechts nicht ernst genommen und diskriminiert zu werden, drückt diese Offizierin die Einschätzung aus, es würde in der Armee ein Krieg gegen die Frauen geführt, also die Frauen in der Armee als Feind betrachtet. Konsequenterweise beschreibt die Offizierin, dass auch überdurchschnittliche Leistung nicht anerkannt wird, da Frauen aufgrund ihres Geschlechts «sowieso nicht als gleichwertig betrachtet» werden.

Nicht nur Frauen sind negativ betroffen. Ein Offizier (de) schreibt aufgrund negativer Erfahrungen von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt in der Armee, er «brauchte fast 3 Jahre, bis ich nach 1 ½ Jahren Militär meinen Platz im zivilen Leben wieder gefunden habe.»

Andere berichten, dass sie aufgrund der negativen Erfahrungen umso motivierter sind, gegen die missbräuchlichen Verhaltensweisen vorzugehen, wie eine Unteroffizierin (fr), die schreibt: «Das gibt mir Lust, so lange wie möglich weiterzumachen, um die Dinge verstehen und etwas daran ändern zu können, mir Gehör zu verschaffen. Es hatte einen Einfluss auf mich, und zwar einen positiven.» Auch eine weitere Unteroffizierin (de) beschreibt einen verstärkten Willen, sich aufgrund der negativen Erfahrungen zu engagieren. Sie zieht eine «positive Bilanz: ich sehe heute viel mehr hin und setze mich für andere Personen ein, von welchen ich denke, dass sie betroffen sein könnten».

Rund ein Viertel der dazu befragten Personen empfindet aufgrund von Diskriminierungs- und/oder Gewalterfahrungen einen Sinnverlust in Zusammenhang mit dem Militärdienst. Diskriminierung und sexualisierte Gewalt führen zu Schlafproblemen, psychischen und körperlichen Problemen, Appetitlosigkeit und der Angst vor einem Kontrollverlust. Einerseits verursacht dies für Betroffene viel Leid. Andererseits verringern diese Folgen die Motivation und Leistungsfähigkeit der Angehörigen der Armee.

9 Auf dem Weg zur Nulltoleranz

Die Schweizer Armee ist eine Armee für alle, die können und wollen. Die Armeeführung hat sich einstimmig zu einer Kultur der Offenheit und der Inklusion bekannt. Die Selbstverpflichtung zu Nulltoleranz in Bezug auf Diskriminierung und Gewalt ist hierzu ein wichtiger Schritt.

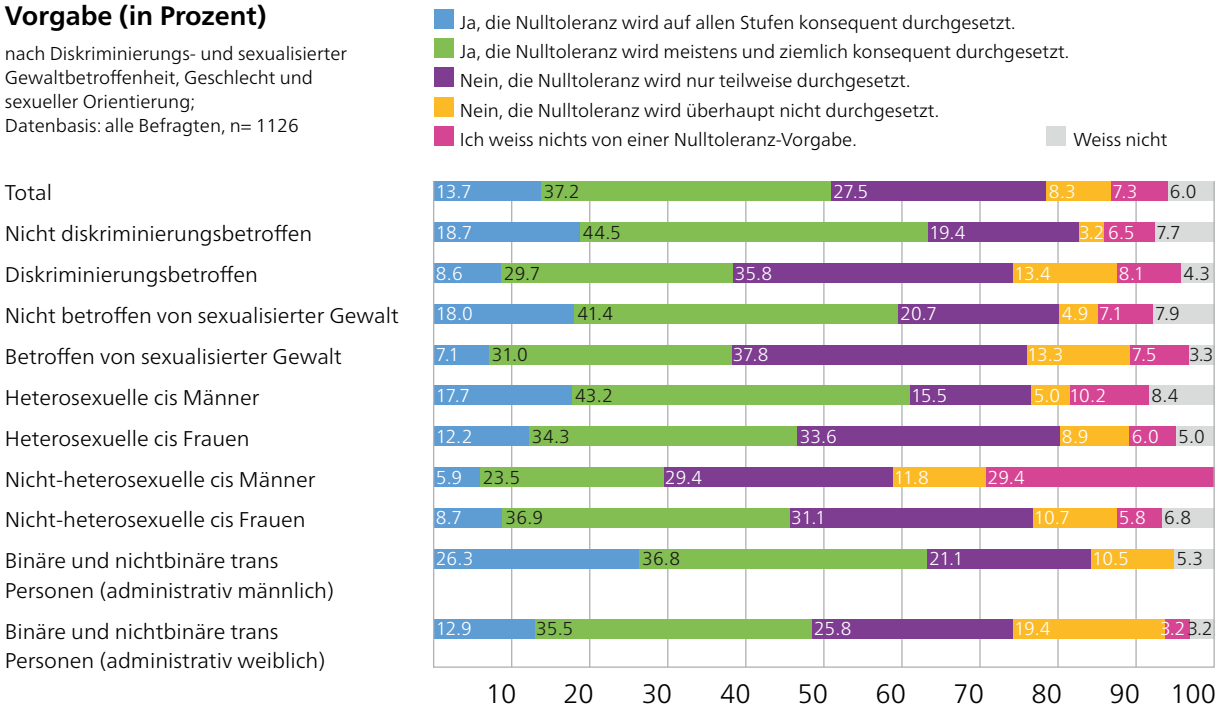
9.1 Viele setzen sich bereits für Diskriminierungsschutz und Nulltoleranz ein

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass sich zahlreiche Angehörige der Armee bereits jetzt für Diskriminierungsschutz und Gleichstellung einsetzen.

64.7 % der Befragten geben an, die Nulltoleranz-Strategie der Armee werde zumindest teilweise oder sogar ziemlich konsequent durchgesetzt, wie Abbildung 21 zeigt. 13.7 % geben an, sie werde auf allen Stufen konsequent durchgesetzt. 8.3 % finden, die Nulltoleranz werde überhaupt nicht durchgesetzt und 7.3 % kennen die Nulltoleranz-Vorgabe nicht.

Abbildung 21:
Durchsetzung der Nulltoleranz-Vorgabe (in Prozent)

nach Diskriminierungs- und sexualisierter Gewaltbetroffenheit, Geschlecht und sexueller Orientierung;
Datenbasis: alle Befragten, n= 1126



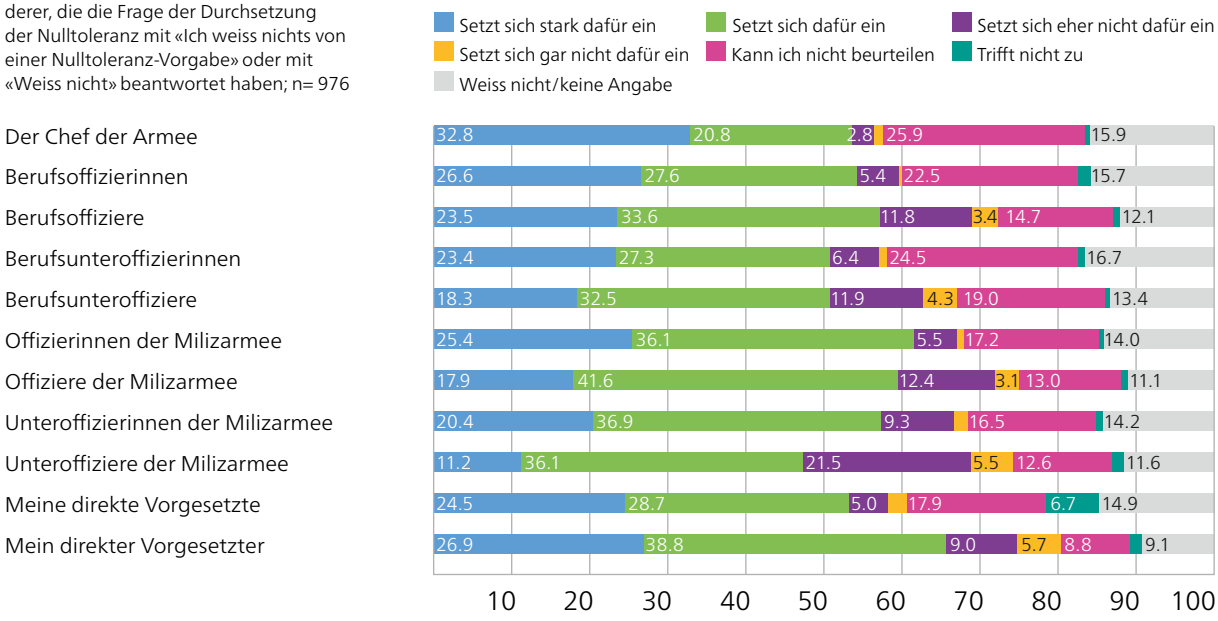
Diese Zahlen müssen vor dem Hintergrund gelesen werden, dass 86.2 % aller Befragten Situationen sexualisierter Gewalt erlebt haben. Eine Erklärung für die Gleichzeitigkeit der hohen Angaben zur Durchsetzung der Nulltoleranz und den hohen Betroffenheitswerten ist, dass bei Fällen von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt bereits jetzt häufig im Sinne der Nulltoleranz interveniert wird. Diese Erklärung wird dadurch relativiert, dass die Bewertungen jener kritischer ausfallen, die angegeben haben, von Diskriminierung oder sexualisierter Gewalt betroffen zu sein oder die einer sexuellen Minderheit angehören. Eine zweite Erklärung ist, wie oben bereits bestätigt, dass viele Formen von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt normalisiert sind, wie dies auch in weiteren gesellschaftlichen Kontexten der Fall ist (vgl. Hlavka 2014). Wenn Gewalt nicht als solche erkannt und benannt wird, kann ihr auch nicht mit Nulltoleranz begegnet werden. Hier besteht folglich Sensibilisierungsbedarf, sodass Betroffenen wie auch Ausübenden von Gewalt bewusst wird, was Diskriminierung und sexualisierte Gewalt sind und wie dagegen vorgegangen werden kann.

Zugleich verweisen die hohen Angaben zur Umsetzung der Nulltoleranz-Vorgabe auf ein bestehendes Engagement, das in den letzten Jahren aufgebaut wurde und Wirkung zeigt (siehe Abbildung 22). Als Personen, die sich stark für die Durchsetzung der Nulltoleranz einsetzen, werden der Chef der Armee, männliche und weibliche direkt Vorgesetzte, Berufs- und Milizoffizierinnen genannt.

Insgesamt geben mehr als die Hälfte aller Befragten an, dass sich die entsprechenden Kader (stark) für Nulltoleranz einsetzen, mit Ausnahme der Unteroffiziere der Milizarmee, bei denen der Wert tiefer ausfällt. Neben dem Chef der Armee wird vor allem bei den männlichen direkten Vorgesetzten angegeben, dass sie sich stark dafür einsetzen (26.9 %), gefolgt von Berufsoffizierinnen (26.6 %), Offizierinnen der Milizarmee (25.4 %), weiblichen direkten Vorgesetzten (24.5 %) und Berufsoffizieren (23.5 %). Der höchste Einsatz für Nulltoleranz wird bei den männlichen direkten Vorgesetzten angegeben. Zugleich sind die direkten Vorgesetzen auch die Gruppe, von welcher am meisten Befragte angeben, dass sie sich gar nicht für die Umsetzung der Nulltoleranz-Vorgabe einsetzen (männliche Vorgesetzte). Auch hier zeigt sich eine gewisse Polarisierung, die auf sich widersprechende Wertevorstellungen zum Thema Nulltoleranz verweist. Dass sich Personen eher oder gar nicht für Nulltoleranz einsetzen bzw. die Aussage nicht zutrifft, geben deutlich weniger Personen an. Die grössten Anteile an Negativbewertungen zeigen sich mit 27.0% bei Unteroffizieren der Milizarmee, gefolgt von Berufsunteroffizieren mit 16.2%. Personen mit Diskriminierungs- und/oder sexualisierten Gewalterfahrungen beurteilen alle abgefragten Personengruppen durchwegs schlechter in ihrem Einsatz für die Durchsetzung der Nulltoleranz.

Abbildung 22: Einsatz für Durchsetzung Nulltoleranz (in Prozent)

Datenbasis: alle Befragten mit Ausnahme derer, die die Frage der Durchsetzung der Nulltoleranz mit «Ich weiss nichts von einer Nulltoleranz-Vorgabe» oder mit «Weiss nicht» beantwortet haben; n= 976



9.2 Wird gegen Diskriminierung und sexualisierte Gewalt interveniert, können sich Angehörige der Armee besser entfalten und einbringen

Einige Personen, die in der Schweizer Armee von Gewalt betroffen sind, machen positive Angaben zum Umsetzungsstand der Nulltoleranz-Vorgabe. Diese positiven Bewertungen im quantitativen Teil der Studie legen nahe, dass die Betroffenen die Reaktion der Schweizer Armee auf ihre Gewalterfahrungen als angemessen und konsequent empfinden. Dies bestätigt sich in den offenen Nennungen in 71 Kommentaren von 60 Personen.

Betroffene von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt berichten, dass ihre Meldungen Konsequenzen hatten und Vorgesetzte sich für den Diskriminierungsschutz eingesetzt haben. Eine Offizierin (de) nennt als Beispiel: «Das Rufen von ‹Zulu› [Zug luege oder Zugsluder] durch Kameraden beim Vorbeigehen einer hübschen Frau. Es wurde dann aber schnell damit aufgehört, als man sie auf ihr Fehlverhalten ansprach». Eine weitere Offizierin (de) erzählt von einer Phase, in welcher Kameraden eindeutige sexuelle Handlungen an ihr imitierten: «Dies wurde schlussendlich von einem Vorgesetzten bei einem Kameraden beobachtet und sofort bestraft, was dazu führte, dass die Geste nicht mehr vorkam». Eine Soldatin (de) beschreibt das Engagement einer weiblichen Vorgesetzten: «Glücklicherweise konnte das Problem durch das Eingreifen meiner weiblichen Vorgesetzten gelöst werden (die das Verhalten des Adjutanten im Allgemeinen kannten, so dass es sie nicht einmal überraschte, dass es diese Art von Problemen gab).» Vorgesetzte haben hier eine besondere Verantwortung und Wirkung, wenn sie sich für den verfassungsmässigen Diskriminierungsschutz der Angehörigen der Armee einsetzen.

Besonders deutlich wird die Bedeutung von Diskriminierungsschutz in Kommentaren wie dem einer Unteroffizierin (de): «Als ich die sexuelle Gewalterfahrung machen musste, hat mein Vorgesetzter sehr schnell reagiert. Noch am selben Tag wurde das Militärgericht informiert. Ich habe mich dadurch sehr ernstgenommen gefühlt. In dem Sinne hat das Schweizer Militär völlig korrekt gehandelt und ich fühle mich immer noch sehr gut aufgehoben. Danke». Ähnlich berichtet auch eine Soldatin (de): «In der Nacht kam ein Zugführer in unser Zimmer (zwei Frauen), nur mit einem Badetuch bekleidet, setzte sich an das Bett meiner Kollegin und fragte, ob sie diese kleine braune Rekrutin sei (ich bin dunkelhäutig). Er hat sich wohl im Bett geirrt... Zum Glück habe ich das mitbekommen und hab ihn sofort aus dem Zimmer gejagt. Der Vorfall wurde gemeldet und der Zugführer wurde darauf suspendiert». Eine Offizierin (fr) berichtet von einem Chef, der sich für den Diskriminierungsschutz engagierte: «Ein Unterstellter hat mich als Nutte bezeichnet, weil er genervt war, dass ihm nach mehreren Verhaltensproblemen der Ausgang gestrichen wurde. Sein Zugführer hat auf der Stelle reagiert und der Soldat hat sich entschuldigt.» Eine weitere Angehörige der Armee (Grad unbekannt, de) berichtet von unangebrachten Berührungen im Bus durch einen Kameraden: «Ich habe es gemeldet und der Kdt [Kommandant] hat sich dem Problem angenommen und hervorragend gelöst».

Einige Kommentare berichten auch von durchwegs positiven Erfahrungen. Eine Unteroffizierin (fr) schreibt: «Ich hatte immer das Gefühl, von meinen Vorgesetzten beschützt und unterstützt zu werden, im Falle, dass ich ihnen solche Verhaltensweisen hätte melden müssen.» Auch berichtet eine Soldatin davon, dass der sexistische Spruch eines Kameraden ohne Wirkung blieb, da niemand mitlachte. Bereits nicht mitzulachen ist hier ein wirksames Signal.

Die Beispiele der Interventionen im Sinne der Nulltoleranz bei Fällen von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt zeigen den positiven Effekt auf das Wohlbefinden und Sicherheitsgefühl der Angehörigen der Armee.

9.3 Hürden beim Erreichen der Nulltoleranz: Unterschiedliche Wertvorstellungen und die Annahme, Gleichheit und gleiche Leistung an sich führten zu Chancengleichheit

Die Ergebnisse der Studie verweisen auf drei Aspekte, welche die Durchsetzung der Nulltoleranz erschweren. So gibt es unterschiedliche Einstellungen in Zusammenhang mit Nulltoleranz. Während manche sie befürworten, erleben andere sexistische Sprüche und andere Formen der Abwertung als normal und möchten an ihren Gewohnheiten auch nichts ändern. Letztlich geht diesen Personen die Nulltoleranz-Vorgabe grundsätzlich zu weit. Damit sprechen sie sich zumindest indirekt dafür aus, diskriminieren zu dürfen. Weniger offensichtlich, aber ebenfalls hinderlich für die Umsetzung der Nulltoleranz, sind die Vorstellungen, in der Armee herrsche Chancengleichheit, weil alle in der gleichen Uniform und somit auch als Personen gleich seien, und es zähle allein die Leistung und nicht das Geschlecht oder die sexuelle Orientierung. Jedoch werden als Gründe für eine geringere Diskriminierung von Frauen und queeren Personen in der Schweizer Armee als in der Schweizer Gesamtgesellschaft

angeführt, in der Schweizer Armee zähle die Leistung, nicht das Geschlecht bzw. die sexuelle Orientierung, alle arbeiteten für das gleiche Ziel und in der Schweizer Armee seien alle gleich. Im Folgenden wird erläutert, warum die Vorstellungen von Chancengleichheit und dem Fokus auf Leistung, die als Gründe für eine geringere Diskriminierung in der Schweizer Armee genannt werden, gleichzeitig auch problematisch sind für die Durchsetzung der Nulltoleranz-Vorgabe.

In der Schweizer Armee wie auch in der Gesamtgesellschaft existieren unterschiedliche und sich widersprechende Wertvorstellungen. Diese zeigen sich zwischen jenen, die sich für die Nulltoleranz einsetzen, und jenen, die weiterhin die verbreiteten Formen von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt akzeptieren und leben möchten. Dabei geht es auch um unterschiedliche Vorstellungen von Gleichstellung. Wird davon ausgegangen, Gleichstellung sei bereits erreicht bzw. Ungleichheit sei normal oder gar natürlich, wird Frauenförderung als ungerecht oder unnötig erlebt. Wird hingegen von der bestehenden Ungleichheit der Geschlechter ausgegangen, ist Frauenförderung und die Unterstützung marginalisierter Gruppen eine Gleichstellungsmassnahme.

Ein weiterer Hinderungsgrund ist, dass einige Personen die Kritik an Diskriminierung als Schwäche auslegen. So schreibt eine Offizierin (de): «Als Frau schäme ich mich, dass andere (meistens) Frauen sich immer als Opfer darstellen wollen und jeden Spruch oder eine Berührung gleich als Belästigung ansehen.» Hier wird deutlich, dass Kritik an sexualisierter verbaler und körperlicher Gewalt abgewertet wird. Die Formulierung «sich immer als Opfer darstellen» legt nahe, dass dies in Realität nicht der Fall ist. Opfern von Gewalt wird also abgesprochen, diese Abwertung erlebt zu haben. Hingegen plädiert die Offizierin dafür, die Abwertung der eigenen Gruppe auszuhalten oder sogar mitzutragen mit dem Vorwand, es seien ‹nur› Sprüche oder Berührungen. Eingefordert wird die Stärke, die Diskriminierung auszuhalten, anstatt sich gegen die eigene Abwertung zu wehren.

Zum Teil werden Inklusion und Gleichstellung als autoritäre Zumutung gegen die eigenen Überzeugungen erlebt. Ablehnende Haltungen gegenüber Gleichstellung und Inklusion werden in 78 Nennungen von 62 Personen beschrieben. Zur Anerkennung von nicht-heterosexuellen und trans Personen schreibt ein Soldat (de): «Unsere Gesellschaft wird auf die Knie gezwungen um solches Verhalten zu tolerieren.» Tatsächlich sind Gleichstellung und Antidiskriminierung Rechte, die auf Bundesebene wie auch für die Schweizer Armee abgesichert sind. Sie müssten daher von allen übernommen werden. Wer sich gegen Inklusion und für Diskriminierung ausspricht, erlebt folglich Normen der Inklusion und Gleichstellung als autoritäre Zumutung. Hier zeigen sich nicht nur unterschiedliche Wertvorstellungen, sondern ein Konflikt mit der bestehenden Rechtsordnung.

Auch die Überzeugung, es zähle ja die Leistung und nicht das Geschlecht, kann die Umsetzung der Nulltoleranz behindern. Die offenen Nennungen verweisen darauf, dass die Leistungsvorgaben sich an männlichen Normen ausrichten und in dem Sinn nicht für alle fair sind. Beispielsweise schreibt eine Offizierin (de): «Sporttests sind nicht auf eine gemischte Armee abgestimmt.» Auch Nentwich und Schambach (2022, 11) identifizieren in ihrer Untersuchung zum VBS das Narrativ, Leistung zähle und nicht das Geschlecht, als grosses Hindernis im Bestreben, Gleichstellung herzustellen. Die Autorinnen verweisen auf ein Paradox: «denn Gleichstellung macht ja Geschlecht insbesondere dann zum Thema, wenn offensichtliche Unterschiede hinsichtlich gleicher Chancen bestehen – also gerade das meritokratische Prinzip nicht sichergestellt werden kann. Geschlecht muss in solchen Fällen zwingend thematisiert werden, soll das Leistungsprinzip Anwendung finden» (ebd.). Leistung als Massstab kann nur dann inkludierend für verschiedene Menschen sein, wenn ihre unterschiedlichen Ausgangsbedingungen, z.B. der Körperbau, berücksichtigt werden. Es gilt, ein Bewusstsein für bestehende ungleiche Startbedingungen und Beurteilungen zu schaffen. Werden bestehende ungleiche Chancen nicht gesehen, verschärft ein gegenüber Differenz und Diskriminierung blindes meritokratisches Prinzip die Ungleichheit, anstatt sie zu überwinden.

Schliesslich wird häufig davon ausgegangen, in der Schweizer Armee gäbe es keine oder weniger Diskriminierung, weil alle in Uniform und somit gleich seien. Hier verweisen vor allem die queeren Angehörigen der Armee darauf, dass sie trotz Uniform nicht als gleich anerkannt, sondern aufgrund ihrer Verschiedenheit abgewertet und ausgeschlossen werden. Das Ziel muss daher sein, die Angehörigen der Armee in ihrer Verschiedenheit anzuerkennen und nicht das Narrativ aufrechtzuerhalten, alle wären gleich. Solange Personen als unterschiedlich angesehen und abgewertet werden, ist es notwendig, die Unterschiede zu sehen. Nur so kann überhaupt gegen die Diskriminierung angegangen werden. Zusätzlich gilt es manche Unterschiede – wie unterschiedliche Körper – auch in ihrer Verschiedenheit anzunehmen und zu berücksichtigen.

Die wohlwollend gemeinte Vorstellung, in der Armee seien alle gleich, würden an den gleichen Leistungsvorgaben gemessen und daher fair behandelt, erweist sich somit nicht als Lösung, sondern kann auch ein Teil des Problems sein. Bei den Leistungsstandards gilt es, sie hinsichtlich impliziter Ausschlüsse zu reflektieren, um sie möglichst inklusiv zu gestalten.

Die Mehrheit der Befragten kennt die Nulltoleranz-Vorgabe und bewertet ihre Umsetzung positiv. Direkte Vorgesetzte werden als Personen wahrgenommen, die sich besonders stark für die Umsetzung der Nulltoleranz-Vorgabe einsetzen. Die offenen Nennungen zeigen die positive Wirkung eines konsequenten Vorgehens gegen Diskriminierung und (sexualisierte) Gewalt. Direkte Vorgesetzte sind aber auch die Gruppe mit dem höchsten Anteil an Personen, die sich gar nicht für Nulltoleranz einsetzen bzw. bei welchen ein Einsatz für Nulltoleranz nicht zutrifft. Letzteres in sehr viel geringerem Mass als die Zustimmung.
Verschiedene Aspekte sind für die Umsetzung der Nulltoleranz hinderlich. Es gibt sich widersprechende Wertvorstellungen derer, die sich um Nulltoleranz bemühen, und jener, die sie ablehnen. Zudem können die Überzeugungen, in der Armee seien alle in Uniform und daher gleich und die Leistung zähle und nicht das Geschlecht, Nulltoleranz auch behindern. Wenn diese Narrative auch gut gemeint sind, verhindern sie häufig, dass bestehende Unterscheidungen, auf denen Abwertungen beruhen, gesehen und abgebaut werden können. Bei der Leistung kann übersehen werden, inwiefern die Leistungsmessung eben nicht für alle fair ist, sondern in sich ausschliessend sein kann, wenn sie an einer bestimmten Norm ausgerichtet ist.

10 Was ist das Problem und was tun?

Die vorangegangenen Kapitel zeigen das Ausmass von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt aufgrund des Geschlechts und/oder der sexuellen Orientierung in der Schweizer Armee eindrücklich auf. Diskriminierung und sexualisierte Gewalt äussern sich in vielfältiger Art und Weise und auf verschiedenen Ebenen. Neben dem detaillierten Bild des Ausmasses ist es aber auch notwendig, die Gründe für die vorhandenen Probleme herauszuarbeiten. Denn erst wenn die Ursachen der vorhandenen Probleme erkannt sind, kann wirksam dagegen vorgegangen werden. Daher werden im Folgenden fünf als hauptsächlich identifizierte Ursachen dargelegt.

10.1 Soldatisches Idealbild: die militärisch-männliche Norm

Die Ergebnisse zeigen, dass zwar Personen aller Geschlechter und sexuellen Orientierungen diskriminiert werden und sexualisierter Gewalt ausgesetzt sind, jene aber am stärksten, die nicht männlich, heterosexuell und/oder cis sind oder deren Körper, Hautfarbe, Herkunft oder Religion nicht den vorherrschenden Normen in der Schweiz und spezifisch in der Armee entsprechen. Das zeigt sich besonders deutlich daran, dass über 90 % der cis und trans Frauen/Personen und der nicht-heterosexuellen Männer Situationen sexualisierter Gewalt erlebt haben (siehe Kapitel 2.1). Auch bei den heterosexuellen cis Männern sowie den trans Männern/Personen ist der Anteil mit knapp 70 % hoch, wenn auch etwa 20 % niedriger als die Betroffenheiten der anderen Gruppen.

Das gruppenspezifische Ausmass von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt ist nicht zufällig. Die verschiedenen Formen von Diskriminierung und Abwertung folgen einem Muster. Sie richten sich aus an einem soldatischen Idealbild des starken und überlegenen heterosexuellen cis Mannes. Männlichkeit ist hierbei nicht als individuelles Merkmal zu verstehen. Vielmehr geht es um eine militärische Männlichkeit, die nicht nur in der Schweizer Armee, sondern in Streitkräften generell entstanden und mit der Organisationsidentität verbunden ist (Rinaldo & Holmberg 2020, 73). Die Öffnung der Schweizer Armee für Frauen, für nicht-heterosexuelle und trans Personen bringt es mit sich, dass die bisherige Organisationsidentität in Frage gestellt und neu definiert werden muss (ebd.). Mit der Organisationsidentität einher geht ein über Jahrzehnte gewachsenes Narrativ dessen, wer in die Armee passt. Dies erschwert es all jenen, die dieses Idealbild nicht erfüllen, Teil der Schweizer Armee zu werden und sich inkludiert zu fühlen. Das betrifft auch die Männer, die sich nicht mit dem soldatischen Idealbild identifizieren bzw. davon abweichen.

Die Abwertung jener, die der militärischen Norm nicht entsprechen, zeigt sich in den offenen Nennungen. Hier wird deutlich, wie sehr Weiblichkeit und Homosexualität abgewertet werden. Selbstverständlich gibt es auch Angehörige der Armee, die dies anders erleben und keine Diskriminierung und sexualisierte Gewalt erfahren. Es handelt sich dennoch um relevante Muster, die sich in einer Vielzahl von Kommentaren zeigen.

Leisten Männer weniger als andere Männer, werden sie gemäss zahlreicher Kommentare mit Begriffen beschimpft, die sich auf Weiblichkeit, insbesondere Geschlechtsmerkmale, und Homosexualität beziehen (siehe auch Kapitel 5.3.2). Weiblichkeit und männliche Homosexualität werden als Gegenpol für militärische Stärke herangezogen – und somit für Schwäche. Damit stehen Weiblichkeit, Homosexualität und Militär im Kontrast zueinander. In der Konsequenz können Frauen und homosexuelle bzw. queere Männer/Personen in der Armee für diejenigen, die für die militärisch-männliche Norm einstehen, nicht starke, leistungsfähige Soldaten und Soldatinnen sein.

In der vorliegenden Untersuchung zeigt sich, dass Personen aller Geschlechter und sexuellen Orientierungen unter den geschilderten Normen und den Abwertungsdynamiken, die sie auslösen, leiden. Dies zeigt sich darin, dass Frauen, Männer und queere Personen als gemeinsamen meistgenannten Diskriminierungsgrund auf die Organisationskultur der Schweizer Armee verweisen, die Diskriminierung zulässt und bei welcher Diskriminierung ohne Folgen bleibt (siehe Kapitel 4.2).

10.2 Sexualisierte Gewalt und ihre Normalisierung als Instrumente der Abwertung

Problematisch sind nicht nur besonders schwerwiegende Einzelfälle, sondern vor allem eine Organisationskultur, die Abwertung und Diskriminierung zulässt oder beinhaltet. Wenn Diskriminierung und sexualisierte Gewalt in Form anzüglicher Sprüche, obszöner Gesten oder körperlicher Übergriffe so im Alltag integriert sind, dass sie gar nicht mehr bemerkt oder problematisiert werden, ist Gewalt normalisiert. Die Untersuchung zeigt, dass dies in der Schweizer Armee zumindest teilweise der Fall ist, also sexualisierte Gewalt oft nicht als solche erkannt und benannt wird.

Anhand der offenen Nennungen lassen sich spezifische normalisierte Mechanismen der Abwertung von Frauen und queeren Personen analysieren. Auch diese haben ihre Ursprünge in der vorherrschenden Geschlechterordnung, dem männlich-soldatischen Idealbild und den damit verbundenen Werten und Hierarchien. Wiederum gilt es zu berücksichtigen, dass nicht alle Frauen und/oder queeren Personen solche Erfahrungen in der Schweizer Armee machen und nicht alle heterosexuellen cis Männer Diskriminierung und sexualisierte Gewalt ausüben.

Mit der Gewaltforschung lässt sich sexualisierte Gewalt als Instrument der Abwertung einordnen. Sie zeigt auf: «Sexuelle Gewalt ist letztlich nichts anderes als der Wille, seine Macht über eine andere Person geltend zu machen. Bei sexueller Gewalt, die ja nicht nur von Männern gegenüber Frauen ausgeübt

wird, geht es darum, dass das Gegenüber nicht als Person mit eigenen Wünschen und Emotionen betrachtet wird» (Lieber 2019). Bei der Abwertung verschiedener Gruppen durch sexualisierte Gewalt geht es also primär darum, die eigene Macht über sie aufzuzeigen, zu erhalten und andere zu objektivieren. Sexualisierte Gewalt wird «nicht zuletzt auch ausgeübt, um die bisherigen geschlechtsspezifischen Machtverhältnisse zu bekräftigen» (ebd.). Im Kontext der Schweizer Armee bedeutet das, das soldatische Ideal (männlich, weiss, stark, selbstdiszipliniert) zu erhalten (Gopal 2023), indem davon abweichende Erscheinungsbilder und Normen unter anderem durch sexualisierte Gewalt abgewertet werden.

Dabei gibt es einige Mechanismen, die dazu führen, dass die Gewalt für viele akzeptabel wird. Einer davon ist die Unterstellung, Frauen gingen nur in die Armee, um Sexualpartner zu finden und hätten entsprechend viele davon. Sexuelle Freizügigkeit bei Frauen gilt für viele Personen als legitimer Grund für nicht konsensuelle sexuelle Akte und somit für sexualisierte Gewalt. Dies verdeutlicht eine quantitative Befragung in allen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union. Ihr zufolge finden 29 % der Männer und 26 % der Frauen, dass gewisse Situationen sexualisierte Gewalt rechtfertigen, inklusive «having several sexual partners» (European Commission 2016, 66). Für die Schweiz liegen keine Zahlen vor. Die Darstellung von Frauen in der Armee als sexuell freizügig kann dahingehend interpretiert werden, dass sie die sexualisierte Gewalt ‹legitimiert›, die – wie die Gewaltforschung nahelegt – als sexuell konnotierte Massregelung ausgeübt wird. Sexualisierte Gewalt kann in diesem Sinn als Instrument verstanden werden, mit dem einige Personen Frauen und homosexuellen Männern signalisieren, dass ihre Anwesenheit in der Armee nicht erwünscht sei.

Ebenso werden Frauen in zahlreichen Kommentaren durch Sexualisierung Kompetenzen, Mitsprache und Autorität in Führungsfunktionen abgesprochen. Dabei werden ähnliche Argumente gegen die Teilhabe von Frauen in der Armee vorgebracht wie im letzten Jahrhundert gegen die Partizipation von Frauen in der Politik. In der Diskussion um die Einführung des Frauenstimmrechts in der Schweiz wurde das Stimmrecht unter anderem mit den Argumenten bekämpft, «der Staat ist der Mann», «die Frauen leisten keinen Militärdienst», «die Frauen verstehen nichts von Politik» und «die Frau gehört ins Haus» (Bundesblatt 1957, 737). Während der mangelnde Militärdienst damals als Grund galt, das Stimmrecht zu verweigern, verweigern nun gewisse Personen den Frauen die Mitsprache im Militärdienst und versuchen so, die männliche Dominanz gegenüber Frauen aufrechtzuerhalten.

Die Normalisierung von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt wird durch hierarchische Strukturen begünstigt, denn sie sind anfällig für Missbrauch. Es ist bekannt, dass stark hierarchisch strukturierte Kontexte Diskriminierung und sexualisierte Gewalt fördern, da sie unkontrollierte Machtausübung ermöglichen, Personen abhängig sind von Vorgesetzten und man ökonomische oder persönliche Risiken auf sich nimmt, wenn man Kritik äussert (Hassan & Sanchez-Lambert 2019, 66). Wenn Hierarchien auch produktiv oder notwendig sein können, so begünstigen sie zugleich eine Kultur, die Diskriminierung deckt. Mechanismen zum Schutz vor Missbrauch und Stellen mit Handlungskompetenzen zum Schutz von Opfern sind hier besonders wichtig.

10.3 Gesellschaftliche und gruppendynamische Hindernisse für das Erkennen von Diskriminierung und Gewalt

Verschiedene gruppendynamische Prozesse verhindern, dass Diskriminierung und Gewalt als solche erkannt und thematisiert werden.

Eine Dynamik ist, dass es häufig als Schwäche verstanden wird, wenn sich eine Person gegen die Abwertung der eigenen Gruppe wehrt, diese auszuhalten oder sogar mitzutragen hingegen als Stärke angesehen wird. Dadurch wird die Abwertung gerade nicht überwunden, sondern gestärkt. Für Personen, die sich als stark verstehen, ist es oft besonders schwierig sich einzugestehen, dass man Opfer von Gewalt wurde. Sexualisierte verbale Gewalt, die am häufigsten vorkommt, wird nicht als Gewalt erkannt, wenn sie als harmlos oder gar lustig dargestellt wird. Das erschwert es den Betroffenen, die

Gewalt als solche zu benennen. Oft wird die Schuld gar den Opfern zugeschoben und die Täter und Täterinnen geschützt. Die Ergebnisse dieser Studie zeigen, dass sexualisierte verbale Gewalt die Grundlage ist, auf welcher sexualisierte nonverbale und körperliche Gewalt leichter oder überhaupt erst entstehen. Zudem erschwert der Mechanismus, Kritik an Diskriminierung und sexualisierter Gewalt als spassverderbend abzuwerten, den Einsatz für Nulltoleranz.

Eine weitere Dynamik ist, dass Männer wie auch Frauen Sexismus häufig mittragen, auch wenn sie ihn eigentlich ablehnen, da sie denken, die Mehrheit befürworte derartiges Verhalten. Untersuchungen zu Belästigung am Arbeitsplatz einer Organisation zeigen, dass sexistische Witze und Sprüche nicht nur von 90 % der Frauen, sondern auch von 43 % der Männer als unangenehm empfunden werden (Berdahl et al. 2018, 432). Jedoch geht eine Mehrheit der Befragten davon aus, dass die Mehrheit die sexistische Kultur teilt, auch wenn dies nicht zutrifft. Hier ist eine falsche Einschätzung der Haltung anderer ein Hinderungsgrund dafür, sich gegen Diskriminierung einzusetzen.

Es ist daher wichtig, Diskriminierung und sexualisierte Gewalt nicht zu verharmlosen. Sie als Witz abzutun, erschwert es Angehörigen der Armee, sich für Diskriminierungsschutz zu engagieren, da dies als spassverderbend sanktioniert wird. Diese Aspekte gilt es bei der Verbesserung der Prävention, von Meldestrukturen und Verfahren zu berücksichtigen.

10.4 Übernahme männlicher Normen durch Frauen

Ein Ergebnis der vorliegenden Studie ist, dass auch Frauen Ausübende von Diskriminierung sind. Weibliche Angehörige der Armee beschreiben in den offenen Nennungen, wie weibliche Vorgesetzte in extremer Weise die männlichen Normen übernehmen und sich an der Abwertung von Frauen beteiligen. Für Frauen in der Armee stellt der Kontext der militärisch-männlichen Normen ein Dilemma dar. Um nicht abgewertet zu werden, passen sie sich an, werten sich dadurch aber zugleich selbst ab. Auch eine deutsche Studie zu Offizierinnen in der Bundeswehr beschreibt die Offizierinnen als «Grenzgängerinnen auf horizontaler und vertikaler Ebene», die strategisch mit der Differenz umgehen (Hendricks 2020, 54). Viele Frauen versuchen, die Unterschiede zu Männern und zur militärisch-männlichen Norm zu minimieren, um mögliche Angriffsflächen zu reduzieren (ebd., 51). Darüber hinaus internalisieren diese Frauen in der Armee möglicherweise die militärisch-männliche Norm, was ebenfalls zu einer Differenzreduktion führt (ebd.). Für Frauen in der Schweizer Armee zeigt Monay (2018) auf, dass viele Frauen Narrative der hierarchischen Abwertung von Weiblichkeit übernehmen. So problematisieren auch Frauen das Verhalten anderer Frauen in der Armee (z.B. das Tragen von Shorts), hingegen nicht die Sexualisierung der Frauen durch die Männer (ebd., 61). Den Frauenanteil zu erhöhen alleine genügt nicht aus, um eine inklusive Organisationskultur herzustellen.

10.5 Wechselwirkungen zwischen der Schweizer Armee und der Gesamtgesellschaft

Diskriminierung und sexualisierte Gewalt aufgrund des Geschlechts (inklusive Transidentität) und der sexuellen Orientierung sind – wie in der Einleitung dargelegt – gesamtgesellschaftliche Phänomene. Dies gilt es zu berücksichtigen, jedoch nicht als Entschuldigung zu nutzen. Angehörige der Armee kommen für befristete Zeiträume aus der Gesellschaft in die Armee und kehren danach in die Gesellschaft zurück.

Frauen, nicht-heterosexuelle und trans Personen erfahren auch in der Gesamtgesellschaft mehr Diskriminierung und sexualisierte Gewalt als heterosexuelle cis Männer. Der Ausgangspunkt dafür ist wiederum die Ausrichtung an einer als überlegen definierten Norm und die Abwertung von Verschiedenheit. Die Geschlechterordnung, die sich in der Schweiz Ende des 18./zu Beginn des 19. Jahrhunderts entwickelt hat, ist durch eine Sphärentrennung gekennzeichnet, in der Männlichkeit mit Politik, Wirtschaft, Militär und Sport verbunden wird, Weiblichkeit hingegen mit Haushalt und der Sorge um Ehemann und Kinder in der familialen Privatsphäre (vgl. Maihofer 2021). Mit der Etablierung dieser Geschlechterordnung wurden Frauen aus den sogenannten männlichen Sphären ausgeschlossen.

Die Zuweisung von Frauen zur privaten und von Männern zur öffentlichen Sphäre ist nach wie vor spürbar. Dies zeigt sich beispielsweise in der Schweizer Armee als Teil der Öffentlichkeit daran, dass Männer der Dienstpflicht unterliegen, Frauen hingegen freiwillig Dienst leisten können, aber auch in der geschlechtsspezifischen Aufteilung des Arbeitsmarkts in Frauen- und Männerberufe (Baumgarten & Maihofer 2021, 137). Nicht nur sind die beruflichen Tätigkeitsfelder von Frauen und Männern oft weitgehend getrennt, sogenannt ‹typische Frauenberufe› werden kulturell entwertet und entsprechend schlechter entlöhnt (Konietzka & Wen 2023, 303). Die Folgen der Sphärentrennung zeigen sich auch in der Zuordnung von als weiblich oder männlich geltenden Eigenschaften und damit der Reproduktion von Geschlechterstereotypen, die immer noch Männer mit den Begriffen Kraft, Kampf und Stärke verbinden (Thiele 2023, 11). Es überrascht nicht, dass in einer Befragung der Bundeswehr 27.8 % aller Bundeswehrangehörigen Männern leicht bessere Führungsfähigkeiten zugeschrieben werden (Bundesministerium der Verteidigung 2022, 30).

Die Entstehung der militärisch-männlichen Norm, die damit verbundenen Abwertungsmechanismen aller davon Abweichenden und das Ausmass von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt in der Schweizer Armee können nicht losgelöst von diesen gesellschaftlichen Erscheinungen betrachtet, geschweige denn isoliert gelöst werden. Das Engagement gegen Diskriminierung und sexualisierte Gewalt ist eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung, die gemeinsam angegangen werden muss. Die Schweizer Armee nimmt ihre Aufgaben und Pflichten zur Umsetzung der verfassungsmässigen Rechte ernst, indem sie umfangreiche Massnahmen entwickelt und umsetzt.

10.6 Was tun?

Die hierarchische Ordnung der Schweizer Armee als Krisenorganisation ist funktional bedingt und lässt sich nicht ändern, das Bewusstsein für die Anfälligkeit auf und den Umgang mit Diskriminierung und sexualisierter Gewalt hingegen schon. Um Gleichstellung, Inklusion und die Anerkennung von Verschiedenheit zu fördern, bietet die Vision der Schweizer Armee im Jahr 2030 – insbesondere die Devise «Mensch im Zentrum» und der Fokus auf «Leadership» und eine «gelebte Fehlerkultur» – eine geeignete Grundlage, an die angeknüpft werden kann.

Das Dienstreglement der Armee (2022) schreibt im 1. Abschnitt: Pflichten, Artikel 77 Grundpflicht, vor: «Jeder Angehörige der Armee hat die Pflicht, die Menschenrechte und die Würde der Menschen in ihrer Vielfalt und ohne Diskriminierung zu achten. Niemand darf insbesondere wegen des Geschlechts, der ethnischen oder nationalen Zugehörigkeit, der Sprache, des Alters, der Religion, der sexuellen Orientierung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der sozialen Herkunft, des Lebensstils oder einer Behinderung nachteilig behandelt werden.» Der Ausbildungskompass des Kommandos Ausbildung gibt eine weitere Maxime vor. Diese konkretisiert, wie der Schutz vor Diskriminierung und das aktive Einstehen für Gleichstellung im Militärdienst eine Aufgabe für alle ist: «Wir pflegen einen respektvollen Umgang miteinander.»

Im Januar 2022 hat die Fachstelle Frauen in der Armee und Diversity, die Verfasserin dieses Berichts, ihren Betrieb aufgenommen. Sie hat eine Diversity-Strategie für die Schweizer Armee inklusive der Militärverwaltung erstellt, die von der Armeeführung und der Vorsteherin des VBS, Bundesrätin Viola Amherd, genehmigt wurde. Die Diversity-Strategie verfolgt das Ziel einer inklusiven Gesamtorganisation und sieht vor, dass neben einer ersten Säule des Diskriminierungsschutzes und der Gleichstellung eine zweite steht: Die systematische und kontinuierliche Analyse und Verbesserung aller Prozesse. Zur Strategie gehört ein umfassender Massnahmenplan, der sich über drei Jahre erstreckt (2022 - 2024) und Ausbildung, Sensibilisierungen, aber auch Massnahmen anderer Organisationseinheiten wie die Anpassung der Bekleidung beinhaltet. Letzteres wird 2024 und 2025 bereits mit dem modularen Bekleidungs- und Ausrüstungssystem für militärische Einsätze umgesetzt (Gruppe Verteidigung 2023), wobei das neue Bekleidungssystem auch auf die spezifischen Bedürfnisse von Frauen angepasst ist. In Bezug auf Infrastruktur und sanitäre Räumlichkeiten hat die Logistikbasis der Armee sanitarische

Modul-Container beschafft, die bei Bedarf flexibel eingesetzt werden können, beispielsweise für geschlechtergetrennte Duschmöglichkeiten. Zwei weitere Massnahmenpläne (2025 - 2027 und 2028 - 2030) werden folgen.

Vieles wird also bereits getan. Die Untersuchungsergebnisse zeigen jedoch, dass die bisherigen Massnahmen noch nicht genügend weitreichend sind. Die vorliegende Studie ermöglicht eine umfassende Sicht auf die existierenden Probleme von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt. Es gilt nun, die Resultate in weitere, konkrete Massnahmen zu überführen – innerhalb der Armee, idealerweise aber auch ausserhalb in der Gesamtgesellschaft.

Die Massnahmen innerhalb der Schweizer Armee müssen zunächst darauf abzielen, verschiedene und gleichwertige Idealbilder von und für Angehörige der Armee zu schaffen. Dies erfordert Zeit und Geduld, da sich Werte und Normen meist langsam ändern. Es gilt, in allen Prozessen der Schweizer Armee darauf zu achten, dass nicht aus Gewohnheit an spezifisch-männlichen Normen festgehalten wird. Denn damit wird Verschiedenheit ausgeschlossen, abgewertet oder schlicht nicht berücksichtigt.

In diesem Sinn gilt es, den umfassenden und vielfältigen Mechanismen der Abwertung und Ausgrenzung zu begegnen. Diskriminierung und sexualisierte Gewalt dürfen nicht verharmlost oder als Spass abgetan werden. Dies hat der Chef der Armee, Korpskommandant Süssli, in einer Videobotschaft von März 2023 an Kaderangehörige der Schweizer Armee und der Gruppe Verteidigung dezidiert formuliert:

«Unsere Bundesverfassung verbietet Diskriminierung, Sexismus, Belästigung und alle anderen Formen der Verletzung der menschlichen Würde. Dies gilt auch für die Armee und ich will, dass wir auch diese verfassungsmässige Verpflichtung konsequent umsetzen. […] Es geht um die Glaubwürdigkeit und Verlässlichkeit unserer Armee. Die Armeeführung toleriert keine Fälle von Diskriminierung, Sexismus, Belästigung und Verletzung der menschlichen Würde. Wir wollen, dass konsequent dagegen vorgegangen und vor allem nicht weggeschaut wird. Wir verpflichten uns zu einer Kultur der Offenheit und der Inklusion. Auch für Sie, geschätzte Kader der Schweizer Armee und Angehörige des Berufspersonals, ist es keine persönliche Entscheidung, ob Sie beim Diskriminierungsschutz und beim Wahren der Menschenwürde handeln und eine aktive Rolle einnehmen, sondern eine Verpflichtung. Das konsequente Hinschauen und Handeln, das Ergreifen von Präventionsmassnahmen und das Schaffen einer offenen, vertrauensvollen Kultur ist die Voraussetzung dafür, dass wir unsere Aufträge erfolgreich erfüllen können.»

Ebenso wenig dürfen Diskriminierung und sexualisierte Gewalt auf individuelles Verhalten reduziert werden, da dadurch der Blick auf ihren systemischen Charakter verloren geht. Zudem braucht es die Führung und Stellen mit Handlungskompetenzen, um die Rechte der Betroffenen gewährleisten zu können.

Auf dem Weg in die neue Normalität einer Inklusionskultur kann gerade in den konkreten Abläufen darauf geachtet werden, ob und wie verschiedene Personen und Bedürfnisse berücksichtigt und einbezogen werden können. Dabei gilt es, Personen in ihrer Verschiedenheit und die Leistungen von Personen aller Geschlechter und sexuellen Orientierungen gleichwertig anzuerkennen und ihre individuellen Grenzen zu berücksichtigen.

Die Behebung des vierten Problemfelds ergibt sich aus der Lösung der ersten drei. Werden verschiedene und gleichwertige Idealbilder von und für Angehörige der Armee etabliert, Sexualisierung in Form von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt entschieden entgegengetreten und eine inklusive Kultur gelebt, besteht für Frauen oder queere Personen kein Bedarf mehr, sich der militärisch-männlichen Norm anzugleichen, indem die entsprechenden Verhaltensweisen übernommen werden.

Der Einsatz für Nulltoleranz kann gestärkt werden, indem genauer identifiziert wird, was die Auslöser für Diskriminierung und sexualisierte Gewalt sind. In der Gesellschaft wie in der Armee ist dies die vorherrschende Form von (soldatischer) Männlichkeit. Sie gilt als überlegen und wertet Personen ab, die der Norm nicht entsprechen, sei es aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung, Migrationshintergrund, Rassismus, Religion oder Körper. Dies äussert sich auch in einer Organisationskultur, die Diskriminierung gegenüber allen Geschlechtern und sexuellen Orientierungen toleriert. In diesem Verständnis werden Weiblichkeit und männliche Homosexualität mit Schwäche gleichgesetzt. Männer werden dazu aufgefordert, militärische Männer zu werden, indem sie gerade nicht ‹schwul› und ‹weiblich›, sprich schwach sind. Sexualisierte Gewalt ist dabei ein Mittel, Frauen abzuwerten. Diese Kultur der Diskriminierung wird unter anderem dadurch getragen, dass sie als Spass verharmlost wird, was es den Angehörigen der Armee erschwert, sich für Diskriminierungsschutz einzusetzen. Frauen sind dabei einem Dilemma ausgesetzt: Wenn sie sich an die männliche Norm anpassen, tragen sie selbst zur Abwertung von Weiblichkeit bei. All diese Mechanismen müssen bei der Entwicklung von Massnahmen berücksichtigt werden, sodass alle Angehörigen der Armee Verantwortung für die Verhinderung von Diskriminierung und die Herstellung von Gleichstellung übernehmen und ihren Beitrag leisten können. Insgesamt braucht es dazu Massnahmen zur Prävention, zum Schutz, zur Erhöhung der Partizipation, der Sensibilisierung und Schulung. Die Entwicklung zu einer inklusiven Organisationskultur kann durch regelmässige Befragungen überprüft und angepasst werden.

Fazit: Auf dem Weg zu einer inklusiven Schweizer Armee

Der vorliegende Bericht ist ein wichtiger weiterer Schritt, um eine Kultur der Inklusion und der Nulltoleranz in der Schweizer Armee zu verwirklichen. Eine Organisationskultur, in welcher alle Angehörigen der Armee sich in ihrer Verschiedenheit entfalten und ihr Potenzial einbringen können. Das Ziel ist eine Armee, die psychologische Sicherheit für alle gewährleistet. Eine Armee, die die Fürsorgepflicht für die Truppe ganzheitlich versteht und umsetzt und damit die innere Einheit schafft, welche die gemeinsame Auftragserfüllung gestützt auf gegenseitiges volles Vertrauen, Respekt und Verlässlichkeit ermöglicht. Nur so können sich alle, die können und wollen, für einen Militärdienst entscheiden, ohne befürchten zu müssen, in ihrer Menschenwürde verletzt zu werden. Nur so können die Aufträge der Gleichstellung und des Diskriminierungsschutzes realisiert werden und nur so können die Leistungs- und Verteidigungsfähigkeit der Schweizer Armee optimal gesteigert und das Innovationspotenzial voll ausgeschöpft werden.

Die Studie ist die erste umfassende Erhebung zu Diskriminierung und sexualisierter Gewalt in der Schweizer Armee. Die Zahlen und Nennungen zur Betroffenheit Angehöriger der Armee aller Geschlechter und sexuellen Orientierungen sind zugleich ein Weckruf, denn das Ausmass ist beträchtlich und der Handlungsbedarf gross. In vergleichbaren Kontexten nahmen die Ausmasse von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt mit erhöhtem Frauenanteil zu, da unterschätzt wurde, wie sehr sich manche gegen Frauen, geschlechtliche und sexuelle Minderheiten in der Armee wehren. Die Schweizer Armee kann die vorliegenden Erkenntnisse und das Wissen um Entwicklungen in anderen Armeen nutzen und geeignete Massnahmen gegen Diskriminierung und sexualisierte Gewalt entwickeln. Dass der Frauenanteil in der Schweizer Armee noch so gering ist, kann in dem Sinn auch als Vorteil gesehen werden. Es besteht die Chance, den Widerstand einiger Personen gegenüber der Inklusion von Frauen und anderer Minderheiten besser zu antizipieren, Betroffene zu schützen und den Wertewandel konstruktiv zu begleiten. Das erfordert Zeit und Geduld. Ist der vorliegende Bericht ein Schritt in Richtung Verwirklichung einer Inklusionskultur, so kommt der Werte- und Kulturwandel einem 100km-Marsch gleich.

Der Blick in die Schweizer Armee ist, wie eingangs erwähnt, immer auch ein Blick in einen Ausschnitt der Schweizer Gesellschaft. Gerade als Milizarmee ist sie besonders eng mit der Gesamtgesellschaft verflochten. Sexualisierte Gewalt und Diskriminierung zeigen sich überall in der Gesellschaft und in allen

Sozialisationsinstanzen: in Familien, Schulen, Berufsgruppen, Freizeitgruppen, Massenmedien und auch in der Schweizer Armee. So überschneiden sich auch die Formen von Abwertung und Gewalt, ihre Auslöser und die Hindernisse im Meldeverhalten innerhalb wie ausserhalb der Armee. Zugleich gab und gibt es in der Armee wie auch gesamtgesellschaftlich grosses Engagement für Gleichstellung und Diskriminierungsschutz, an welches angeknüpft werden kann.

Die Herstellung einer inklusiven Organisationskultur und die Verhinderung von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt sind daher einerseits Aufgaben, welche gemeinsam mit weiteren Akteuren und Akteurinnen angegangen werden müssen. Andererseits sind es spezifische Aufgaben und die Verantwortung der Schweizer Armee unter Berücksichtigung ihrer Strukturen und ihrer Ziele, welche bestimmte Herausforderungen (wie die Hierarchien und Abhängigkeiten), aber auch Potenziale beinhalten, wie die soziale Nähe und Kameradschaft und das Wirken als eine Sozialisationsinstanz.

Das Ziel muss daher sein, verschiedene und gleichwertige Idealbilder von Angehörigen der Armee zu schaffen. Das bedeutet in einem ersten Schritt, Diskriminierung und sexualisierte Gewalt überhaupt als solche wahrzunehmen und auch zu problematisieren. Denn nur wenn verstanden wird, wie eine Person aufgrund ihrer Gruppenzugehörigkeit oder als Individuum abgewertet wird und warum dies für das Individuum, die Führung und die Schweizer Armee schädlich ist, können Personen in ihrer Verschiedenheit als gleichwertig anerkannt werden. Sich dieser Muster zu vergegenwärtigen ist keine einfache Aufgabe, da viele Formen der Abwertung Teil der alltäglichen Denk- und Handlungsweisen sind und als normal und selbstverständlich gelten. Das bedeutet beispielsweise: Die Akzeptanz und das Aushalten der Abwertung, sei es bezogen auf die eigene Person oder andere, ist kein Zeichen von Stärke, sondern intensiviert vielmehr die Mechanismen der Abwertung. Dies ist bei allen Formen der Abwertung der Fall: wenn eine Person aufgrund ihres Körpers diskriminiert wird, durch einen sexistischen, rassistischen, homo- oder transphoben Spruch, ungehemmte Blicke, eine ungewollte Berührung, Exhibitionismus, Wetten darüber, wer mit weiblichen Angehörigen der Armee schlafen wird, digitale sexualisierte Gewalt bis hin zu Vergewaltigungsfantasien und Vergewaltigungen. Abwertung wird auch dann ausgedrückt, wenn Frauen und nicht-heterosexuellen Personen aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Orientierung abgesprochen wird, in die Armee zu passen, oder wenn Männer als weiblich und schwul bezeichnet werden, wenn sie weniger leisten als andere Männer. Dabei werden Weiblichkeit und männliche Homosexualität mit Schwäche, dem Gegenteil der geforderten Stärke, gleichgesetzt. Wenn Männer dafür kritisiert werden, weniger zu leisten als Frauen, wird von Männern erwartet, stets besser als Frauen zu sein. Die Leistung der Frauen wird hier letztlich nicht anerkannt, sondern vielmehr zur Abwertung der Kameraden verwendet, was soziale Distanz schafft. Frauen werden häufig unabhängig ihrer sexuellen Orientierung als lesbisch oder (kinderlose) Kampflesben bezeichnet, was hier im Sinne einer Beschimpfung verwendet wird. Diese sind nur einige der Mechanismen, die im Bericht herausgearbeitet wurden.

Das Idealbild Angehöriger der Armee zu vervielfältigen, bedeutet auch, nochmals über die unterschiedlichen Ausgangslagen der Angehörigen der Armee und Gleichstellung nachzudenken. Denn Vorstellungen von Leistung und Gleichheit, von welchen häufig angenommen wird, dass sie der Gleichstellung dienen, können auch Teil des Problems und nicht nur der Lösung sein. Die Vorstellung, alle seien gleich, und die Leistung, nicht das Geschlecht oder die sexuelle Orientierung würden zählen, verunmöglicht es häufig, Abwertungen und Unterschiede in der Leistungsbeurteilung wahrzunehmen und somit beheben zu können. Zudem kann die Vervielfältigung des soldatischen Idealbilds eine enorme Entlastung für viele Stellungspflichtige und Angehörige der Armee darstellen, da sie sich stärker in ihrer Individualität einbringen können.

Es braucht einen organisationsweiten Dialog und Transformationsprozess, um Unrecht wahrzunehmen und gemeinsam Verantwortung dafür zu übernehmen, Diskriminierung abzubauen und eine Kultur der Inklusion und der Nulltoleranz herzustellen. Die Schweizer Armee hat den Auftrag und die Chance,

hier ihren Beitrag zur Umsetzung der Verfassungsaufträge zum Diskriminierungsschutz und zur Gleichstellung zu leisten. Dies im Sinne der Grundrechte aller Angehörigen der Armee, wie auch um die Verteidigungsfähigkeit bestmöglich zu gewährleisten.

So leistet die Armee zudem ihren Beitrag zu den gesellschaftlichen Bemühungen gegen sexualisierte Gewalt und Diskriminierung.

Literaturverzeichnis

- Abdul, G. (2023, Oktober 4). British soldier took her own life after sexual harassment from boss, says army. The Guardian. theguardian.com/uk-news/2023/oct/04/soldier-jaysley-beck-took-her-own-life-sexual-harassment-army
- Alexander-Scott, M., Bell, E., & Holden, J. (2016, Januar 20). Shifting social norms to tackle violence against women and girls. VAWG Helpdesk. www.gov.uk/government/publications/shifting-social-norms-to-tackle-violence-against-women-and-girls
- Apelt, M. (2012). Militärische Sozialisation. In N. Leonhard & I.-J. Werkner (Hrsg.), Militärsoziologie – Eine Einführung (2. Aufl., S. 428-446). VS Verlag.
- Baumgarten, D. & Maihofer, A. (2022). Elternschaft, Erwerbsarbeit und der Faktor Geschlecht – Einige Thesen insbesondere zu weiblicher Erwerbsarbeit. In S. Burren & S. Larcher (Hrsg.), Geschlecht, Bildung, Profession – Ungleichheiten im pädagogischen Berufsfeld (Nummer 7, S. 128-152). Barbara Budrich. https://doi.org/10.3224/84742421
- Baur, J. (2023, April 2): «Meine Brüste waren Gesprächsthema in der Männerrunde» – Sexismus in der Gastronomie. Watson. www.watson.ch/schweiz/gesellschaft-politik/519453589-sexismus-in-der-gastro-branche-erfahrungen-von-betroffenen
- Berdahl, J. L., Cooper, M., Glick, P., Livingston, R. W., & Williams, J. C. (2018). Work as a Masculinity Contest. Journal of Social Issues, 74(3), 422-448. https://doi.org/10.1111/josi.12289
- BfS (2024). Polizeiliche Kriminalstatistik (PKS). Jahresbericht 2023 der polizeilich registrierten Straftaten. Bundesamt für Statistik, Eidgenössisches Departement des Inneren EDI.
- Biberstein, L., Nef, S., Baier, D., & Markwalder, N. (2022). Sexuelle Belästigung in der Schweiz. Eidgenössisches Büro für Gleichstellung von Frau und Mann EBG/Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.
- Bignasca, V., Federer, L., Kaspar, M., Odier, L., Dommann, M., & Meier, M. (2023). Bericht zum Pilotprojekt zur Geschichte sexuellen Missbrauchs im Umfeld der römisch-katholischen Kirche in der Schweiz seit Mitte des 20. Jahrhunderts. Schweizerische Gesellschaft für Geschichte. https://doi.org/10.5281/zenodo.8315772
- Bohnsack, R., Marotzki, W., & Meuser, M. (2003). Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung. UTB.
- Bondestam, F., & Lundqvist, M. (2020). Sexual harassment in higher education – a systematic review. European Journal of Higher Education, 10(4), 397-419. https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1729833
- Bourdieu, P. (2013). Die männliche Herrschaft (J. Bolder, Übers.; 4. Aufl.). Suhrkamp.
- Buchanan, N. T., Settles, I. H., Hall, A. T., & O'Connor, R. C. (2014). A Review of Organizational Strategies for Reducing Sexual Harassment: Insights from the U. S. Military. Journal of Social Issues, 70(4), 687-702. https://doi.org/10.1111/josi.12086
- Bundesblatt (1957). Botschaft des Bundesrates an die Bundesversammlung über die Einführung des Frauenstimm- und -Wahlrechts in eidgenössischen Angelegenheiten (No 10, vom 22. Februar 1957).
- Bundesministerium der Verteidigung (2022). Vielfalt und Inklusion in der Bundeswehr. Ergebnisse der Studie «Bunt in der Bundeswehr?» bunt-in-der-bundeswehr-data.pdf (bmvg.de)
- Connell, R. (2015). Der gemachte Mann: Konstruktion und Krise von Männlichkeiten (4. durchges. u. erw. Aufl). Springer VS.
- Cotter, A. (2018). Sexual misconduct in the Canadian Armed Forces Regular Force. Statistics Canada.
- Curry, T. J. (1991). Fraternal Bonding in the Locker Room: A Profeminist Analysis of Talk about Competition and Women. Sociology of Sport Journal, 8(2), 119-135. https://doi.org/10.1123/ssj.8.2.119
- Davies, C. (1989). Goffman's concept of the total institution: Criticisms and revisions. Human Studies, 12(1), 77-95. https://doi.org/10.1007/BF00142840
- Davis, L., Klahr, A., Klauberg, W. X., Alukal, D., Wakefield, E., Puckett, G., Clark, B., Salomone, D., Elvey, K., & Lane, B. (2023). 2022 Service Academy Gender Relations Survey. Overview Report Office of People Analytics. Department of Defense, USA.

- Eisner, L., Hässler, T., & Morel, S. (o. J.). Schweizer LGBTIQ+ Panel. Bericht für das Bundesamt für Sicherheit (draft version: 2023-06-30).
- European Commission (2016). Special Eurobarometer 449. Report. Gender-based Violence. Special Eurobarometer 449 – Wave EB85.3 – TNS opinion & social. https://doi.org/doi:10.2838/009088
- European Union Agency for Fundamental Rights (2013). Violence against women: An EU-wide survey – Survey methodology, sample and fieldwork. Technical report. https://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-survey-methodology-sample-and-fieldwork
- Giddens, A. (1995). Die Konstitution der Gesellschaft: Grundzüge einer Theorie der Strukturierung. Mit einer Einführung von Hans Joas (3. Aufl., Bd. 1). Campus.
- Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Wien (k.D.). Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Das absolute no go. www.wien.gv.at/menschen/gleichbehandlung/pdf/sexuelle-belaestigung.pdf
- Golder, L., Jans, C., Venetz, A., & Bohn, D. (2019). Befragung sexuelle Gewalt an Frauen im Auftrag von Amnesty International Schweiz. gfs.
- Gopal, P. (2023). Hegemonic Masculinity and Militarised Femininity: Military, Women and Combat. Vantage, 4(1), 33-44. https://doi.org/10.52253/vjta.2023.v04i01.05
- Gruppe Verteidigung (2023, November 10). Das modulare Bekleidungs- und Ausrüstungssystem für militärische Einsätze. https://www.vtg.admin.ch/de/das-modulare-bekleidungs-und-ausrustungssystem-fur-militarische-einsatze
- Gürtler, L., Kuch, E., & Maaßen, H. (2022). Sexismus im Fußball: «Wir haben gelernt wegzuhören». NDR. www.ndr.de/sport/fussball/Sexismus-im-Fussball-Wir-haben-gelernt-wegzuhoeren,sexismus208.html
- Hagen, U. von, & Tomforde, M. (2012). Militärische Kultur. In N. Leonhard & I.-J. Werkner (Hrsg.), Militärsoziologie – Eine Einführung (S. 284-313). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-93456-3_13
- Hassan, S., & Sanchez-Lambert, J. (2019). It's not that grey. How to identify the grey area – A practical guide for the twilight zone of sexual harassment. www.periodbrussels.eu
- Hendricks, J. (2020). Weibliche Führungskräfte in der Bundeswehr – Zur Geschlechterdifferenzierung weiblicher Offiziere. AIS-Studien, 13(2), 45-58. https://doi.org/10.21241/SSOAR.70987
- Hlavka, H. R. (2014). Normalizing Sexual Violence: Young Women Account for Harassment and Abuse. Gender & Society, 28(3), 337-358. https://doi.org/10.1177/0891243214526468
- Hlavka, H. R. (2017). Speaking of Stigma and the Silence of Shame: Young Men and Sexual Victimization. Men and Masculinities, 20(4), 482-505. https://doi.org/10.1177/1097184X16652656
- Htun, M., & Jensenius, F. R. (2020). Fighting Violence Against Women: Laws, Norms & Challenges Ahead. Daedalus, 149(1), 144-159. https://doi.org/10.1162/daed_a_01779
- Humanrights.ch (2022, August 16): Politische Partizipation: Gleichstellung noch in weiter Ferne. Humanrights.ch. www.humanrights.ch/de/ipf/menschenrechte/frau/dossier/brennpunkte/politische-partizipation
- Ipsos (2023). LGBT+ PRIDE 2023. A 30-Country Ipsos Global Advisor Survey.
- James, S.E., Herman, J.L., Durso, L.E. & Heng-Lehtinen, R. (2024). Early Insights: A Report of the 2022 U.S. Transgender Survey. National Center for Transgender Equality.
- Konietzka, D., & Wen, S. (2023). Gleiches Studium, gleiche Chancen? Eine Mikrozensusanalyse zur Arbeitsmarktposition von Frauen mit männertypischem Studienfach. Zeitschrift Für Soziologie, 52(3), 302-321. https://doi.org/10.1515/zfsoz-2023-2018
- Krüger, P., Bannwart, C., Bloch, L., & Portmann, R. (o. J.). Gewalt im Alter verhindern. Grundlagenbericht. Forschungsbericht Nr. 2/20. Bundesamt für Sozialversicherungen.
- Lenz, H.-J. (2011). Mann versus Opfer? Kritische Männerforschung zwischen der Verstrickung in herrschende Verhältnisse und einer neuen Erkenntnisperspektive. In BauSteineMänner (Hrsg.), Kritische Männerforschung. Neue Ansätze in der Geschlechtertheorie (S. 359-396). Argument.
- Lieber, M. (2019). «Sexuelle Gewalt erhält das Patriarchat aufrecht». Interview von Nadia Boehlen. Erschienen in «AMNESTY – Magazin der Menschenrechte» vom Juni 2019. Amnesty International Schweiz. www.amnesty.ch/de/ueber-amnesty/publikationen/magazin-amnesty/2019-2/sexuelle-gewalt-erhaelt-das-patriarchat-aufrecht
- Liedl, B., & Steiber, N. (2024). Führen Online-Befragungen zu anderen Ergebnissen als persönliche Interviews? Eine Schätzung von Moduseffekten am Beispiel eines Mixed-Mode Surveys. Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 49(1), 1-22. https://doi.org/10.1007/s11614-023-00532-4
- Lipinsky, A., Schredl, C., Baumann, H., Humbert, A. L., & Tanwar, J. (2022). Gender-based violence and its consequences in European Academia: First results from the Unisafe survey.

- Maihofer, A. (2021). Wandel und Persistenz hegemonialer Männlichkeit – aktuelle Entwicklungen. In AG Transformation von Männlichkeiten, D. Baumgarten, M. Luterbach, M. Peitz, S. Rabhi-Sidler, S. Stiehler, T. Studer, A. Thym, & I. Zinn (Hrsg.), Zeitdiagnose Männlichkeiten Schweiz (S. 31-54). Seismo.
- Mallett, R. K., Ford, T. E., & Woodzicka, J. A. (2021). Ignoring sexism increases women's tolerance of sexual harassment. Self and Identity, 20(7), 913-929. https://doi.org/10.1080/15298868.2019.1678519
- Markwalder, N., Biberstein, L., & Baier, D. (2023). Opfererfahrungen und sicherheitsbezogene Einschätzungen der Schweizer Bevölkerung. Ergebnisse Crime Survey 2022. Studie im Auftrag der Konferenz der kantonalen Polizeikommandanten KKPKS (Kompetenzzentrum für Strafrecht und Kriminologie, Universität St. Gallen & Institut für Delinquenz und Kriminalprävention, Departement Soziale Arbeit, ZHAW, Hrsg.). Universität St. Gallen/ZHAW.
- Ministry of Defence. (2022). Sexual harassment surveys 2021: Tri-Service overview. GOV.UK. www.gov.uk/government/publications/sexual-harassment-surveys-2021-tri-service-overview
- Monay, S. (2018). Femmes dans l'armée Suisse. Une socialisation à la domination masculine. Sociétés contemporaines, 112(4), 45-71. https://doi.org/10.3917/soco.112.0045
- Moreau, C., Bedretdinova, D., Duron, S., Bohet, A., Panjo, H., Bajos, N., & Meynard, J. B. (2021). From sexual harassment to sexual assault: Prevalence and correlates of sexual trauma in the French military. PLOS ONE, 16(11), e0259182. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0259182
- Nentwich, J., & Schambach, G. (2022). Leaders for Equality. Ergebnisse der Befragung zum Gleichstellungsengagement beim eidgenössischen Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS). Universität St. Gallen/VBS.
- Reit, R. (2009). The Relationship between the Military's Masculine Culture and Service Members' Help-Seeking Behaviors. Marquette University.
- Rinaldo, A., & Holmberg, A. (2020). Gender-Specific Representation on Social Media. Managing Femininity Through Visual Embodiment: The Portrayal of Women on the Instagram Accounts of the Swedish and the Swiss Armed Forces. In E. Moehlecke de Baseggio, O. Schneider, & T. Szvircsev Tresch (Hrsg.), Social Media and the Armed Forces (S. 71-93). Springer Nature Switzerland. https://doi.org/10.1007/978-3-031-26108-4
- Roquel, E. (2023, Juni 22). Denmark: Women in the Army Facing Harassment. Institut Du Genre En Géopolitique. https://igg-geo.org/?p=13437&lang=en
- Schröttle, M., Meshkova, K., & Lehmann, C. (2019). Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention. Antidiskriminierungsstelle. www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/umgang_mit_sexueller_belaestigung_am_arbeitsplatz.html
- Schüz, H.-S., Pantelmann, H., Wälty, T., & Lawrenz, N. (2021). Der universitäre Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Eine Bestandsaufnahme. 5, 1-18. https://doi.org/10.25595/2214
- Schweizer Armee (2022). Dienstreglement der Armee (DRA) mit Disziplinarstrafordnung.
- Stahel, L., & Jakoby, N. (2021). Sexistische und LGBTIQ*-feindliche Online-Hassrede im Kontext von Kindern und Jugendlichen: Wissenschaftliche Grundlagen und Gegenmassnahmen. Jugend und Medien. Nationale Plattform zur Förderung von Medienkompetenzen. www.das-nettz.de/publikationen/sexistische-und-lgbtiq-feindliche-online-hassrede-im-kontext-von-kindern-und
- Thiele, M. (2023). Geschlechterstereotype und Geschlechterrollen. In J. Dorer, B. Geiger, B. Hipfl, & V. Ratković (Hrsg.), Handbuch Medien und Geschlecht (S. 141-157). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-20707-6_10
- UN (2014). Guidelines for Producing Statistics on Violence against Women – Statistical Surveys. Department of Economic and Social Affairs, Statistics Division.
- Unia (2024). Frauen auf dem Bau. Resultate der Umfrage zu den Arbeitsbedingungen. https://unia.ch/de/arbeitswelt/von-a-z/gewerbe/frauen-auf-dem-bau
- Walby, S., & Myhill, A. (2001). New Survey Methodologies in Researching Violence Against Women. The British Journal of Criminology, 41(3), 502-522. https://doi.org/10.1093/bjc/41.3.502
- Weber, P., & Gredig, D. (2018). Prevalence and predictors of homophobic behavior among high school students in Switzerland. Journal of Gay & Lesbian Social Services, 30(2), 128-153. https://doi.org/10.1080/10538720.2018.1440683
- Welskopp, T. (2001). Die Dualität von Struktur und Handeln. Anthony Giddens' Strukturierungstheorie als «praxeologischer» Ansatz in der Geschichtswissenschaft. Geschichte und Gesellschaft. Sonderheft, 19, 99-119.
- Werbewoche (2023, März 16): Gislerprotokoll: Stereotypen-Analyse – Das Klischee dominiert noch immer. Werbewoche. www.werbewoche.ch/de/werbung/agenturen/2023-03-16/gislerprotokoll-stereotypen-analyse-das-klischee-dominiert-noch-immer/

Anhang

Tabelle 2: Kategorisierung der offenen Nennungen

Datenbasis: alle offenen Nennungen zu Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen, Diskriminierungsgründen, Folgen, Meldungen, Nulltoleranz und Schlussbemerkungen; n= 733 Personen, 2127 Kommentare

Ungleiche Behandlung von Frauen (443 Personen)
Abwertung von Weiblichkeit (180 Personen, 226-mal), Ausschluss durch Infrastruktur/Kommunikation (98 Personen, 148-mal), nicht erwünscht/mitgedacht in der Armee (158 Personen, 212-mal), Tokenism (eine einzelne Person wird als Repräsentantin einer marginalisierten Gruppe gesehen. Gemeint sind im vorliegenden Bericht vor allem Abwertungen einzelner Frauen aufgrund weiblicher Geschlechterstereotypen, 161 Personen, 183-mal), nicht genug militärisch/männlich (38 Personen, 47-mal), Kleiderregelungen (45 Personen, 52-mal), Kompetenzen abgesprochen (143 Personen, 162-mal), verschiedene Massstäbe (97 Personen, 115-mal), Mitsprache verweigert (29 Personen, 32-mal), Autorität/Kompetenz in der Führungsrolle verweigert (73 Personen, 84-mal), Vorwurf der Sonderbehandlung (55 Personen, 59-mal), körperliche Leistungsfähigkeit (79 Personen, 86-mal), freiwillige Dienstpflicht (48 Personen, 49-mal), weiteres (53 Personen, 70-mal).

Ungleiche Behandlung/Gewalt gegenüber Männern (72 Personen)
Gewalt selbst erlebt (3 Personen, 3-mal), Gewalt beobachtet (12 Personen, 15-mal), Gewalt Hörensagen (3 Personen, 5-mal), Dienstpflicht (12 Personen, 12-mal), Benachteiligung/positive Diskriminierung von Frauen (35 Personen, 41-mal), weiteres (u.a. Gewalt durch Führungsstil, 17 Personen, 19-mal).

Diskriminierung/Gewalt aufgrund der sexuellen Orientierung/Transidentität (104 Personen)
Nicht geoutete sexuelle Orientierung (5 Personen, 7-mal), nicht geoutete Transidentität (1 Person, 1-mal), Beschimpfung schwul und schwach (29 Personen, 32-mal), Beschimpfung als Lesbe (23 Personen, 25-mal), Sprüche (19 Personen, 19-mal), Sprache (z.B. schwuler Rucksack, 9 Personen, 10-mal), Belästigung (13 Personen, 13-mal), weiteres (u.a. wenig Rückhalt, 36 Personen, 52-mal).

Diskriminierung aufgrund weiterer Dimensionen (117 Personen)
Rassismus aufgrund der ethnischen Herkunft/Hautfarbe/äusseren Erscheinung (35 Personen, 41-mal), Herkunftsregion (23 Personen, 25-mal), Sprache (21 Personen, 24-mal), Migrationshintergrund (9 Personen, 10-mal), Religion (12 Personen, 12-mal), weiteres (u.a. Körper, Alter etc., 49 Personen, 58-mal).

Sexualisierte verbale Gewalt (469 Personen)
Sexistische Sprüche/Sprache (323 Personen, 485-mal), verbale Belästigung (165 Personen, 226-mal), Annahme, Frauen seien in der Armee, um viele Sexualpartner zu finden (123 Personen, 168-mal), Beschimpfungen (96 Personen, 110-mal), Gerüchte (63 Personen, 79-mal), Wetten (20 Personen, 20-mal), Kompetenz/Leistungen von Frauen werden sexuellen Gefälligkeiten zugeschrieben (26 Personen, 35-mal), Autorität/Kompetenz von Frauen in Führungspositionen verweigert mit der Begründung, diese nur aufgrund sexueller Gefälligkeiten erlangt zu haben (18 Personen, 18-mal), Verweis auf häusliche Sphäre/patriarchale Hierarchien (35 Personen, 43-mal), Vergewaltigungsdrohungen/-fantasien (20 Personen, 22-mal), Victim Blaming (19 Personen, 21-mal), Spassverderber/-in sein (10 Personen, 11-mal), Alkohol in Zusammenhang mit sexualisierter verbaler Gewalt (7 Personen, 7-mal), weiteres (u.a. Unterstellungen, Mobbing, 64 Personen, 70-mal).

Sexualisierte nonverbale Gewalt (231 Personen)
Hinterherpfeifen/anzügliche Gesten (125 Personen, 169-mal), unangemessenes Anstarren/Nachspionieren (111 Personen, 136-mal), digitale sexualisierte Gewalt (37 Personen, 50-mal), Exhibitionismus (13 Personen, 16-mal), versuchtes Eindringen in Schlafräume/Duschen (10 Personen, 12-mal), Eindringen in Schlafräume/Duschen (17 Personen, 18-mal), Privatsphäre verletzt (z.B. Unterwäsche durchsucht, 10 Personen, 10-mal), Alkohol in Zusammenhang mit sexualisierter nonverbaler Gewalt (6 Personen, 6-mal), weiteres (u.a. Ranglisten ‹hübscher› oder ‹hässlicher› Frauen, Bestrafung, 30 Personen, 35-mal).

Sexualisierte körperliche Gewalt (142 Personen)
Unangenehme körperliche Nähe/Bedrängung (72 Personen, 87-mal), unerwünschte versuchte sexuelle Handlungen: selbst erlebt (14 Personen, 19-mal), beobachtet (1 Person, 1-mal), Hörensagen (2 Personen, 2-mal), unerwünschte sexuelle Handlungen: selbst erlebt (67 Personen, 82-mal), beobachtet (5 Personen, 5-mal), Hörensagen (5 Personen, 5-mal), Alkohol in Zusammenhang mit sexualisierter körperlicher Gewalt (5 Personen, 5-mal), weiteres (26 Personen, 29-mal).

Sexualisierte psychische Gewalt (147 Personen)
Schlechter Umgang mit Meldungen (76 Personen, 109-mal), schlechte Behandlung/Drohung aufgrund abgelehnter Avancen (14 Personen, 19-mal), Stalking (9 Personen, 12-mal), Alkohol in Zusammenhang mit sexualisierter psychischer Gewalt (3 Personen, 3-mal), weiteres (u.a. Mobbing, Isolation, 75 Personen, 100-mal).

Weiteres (439 Personen)
Normalisierung von Diskriminierung und sexualisierter Gewalt (149 Personen, 204-mal), Machtmissbrauch (191 Personen, 286-mal), Handlungsbedarf und Vorschläge (107 Personen, 115-mal), positive Nennungen (u.a. keine Diskriminierung erlebt, 143 Personen, 177-mal), Einsatz für Nulltoleranz (60 Personen, 71-mal), gegen (als übertrieben empfundene) Gleichstellung und Inklusion (62 Personen, 78-mal), Frauen machen nicht weiter oder überlegen sich abzubrechen/nicht weiterzumachen (30 Personen, 31-mal), Schmerzen/Gewalt werden nicht ernstgenommen (26 Personen, 30-mal), Gewalt und Diskriminierung durch Frauen (23 Personen, 28-mal).