

Norwegen: Allgemeine Wehrpflicht auch für Frauen

Gemäss Chefin VBS soll der Frauenanteil in der Armee in Zukunft deutlich gesteigert werden. Norwegen hat die allgemeine Wehrpflicht (auch) für Frauen auf den 1. Januar 2015 eingeführt. Das heisst mitnichten, dass ein Grossteil der Frauen und Männer im nordischen Land tatsächlich auch Dienst leistet. Das System erlaubt es aber, die am besten Geeigneten auszuwählen. Die Erfahrungen sind gemäss der zuständigen Generaldirektorin des Verteidigungsministeriums sehr positiv.

Martin Lerch

Kjersti Cristina Klæboe, die zuständige Generaldirektorin («for Competence, Integrity and Legal Services») des norwegischen Verteidigungsministeriums, beurteilt die Entwicklung seit der Einführung der allgemeinen Wehrpflicht für Frauen und Männer per 1. Januar 2015 im nachfolgenden Interview durchaus als positiv. An der Ausmerzung von einigen Schwachpunkten werde konsequent gearbeitet.



Kjersti Cristina Klæboe

Frau Klæboe, könnten Sie uns einleitend einige Hinweise zu den norwegischen Streitkräften geben?

KJERSTI CRISTINA KLÆBOE: Im Jahr 2020 haben rund 7800 Wehrpflichtige, Angehörige der Miliz, ihren Dienst erfüllt. Im gleichen Jahr betrug die Zahl der Profis rund 16 000 Personen, davon rund 4000 zivile Mitarbeitende. Die Verteidigungsausgaben beliefen sich im gleichen Jahr auf rund 7,2 Milliarden Euro.

Bis 2025 werden die norwegischen Streitkräfte ihre F-16 Kampffjets durch 52 Kampffjets des Typs F-35 ersetzen. Bis heute sind 35 dieser Jets an Norwegen ausgeliefert worden. Die bereits operationellen F-35 kommen auf vielfältige Weise zum Einsatz. So unter anderem auch beim Luftpolizeidienst in Island. Ab 2022 sollen die F-35 für die NATO das Air Policing im hohen Norden sicherstellen.

Wie hat sich die Integration der Frauen in die Streitkräfte entwickelt?

Am 14. Oktober 2014 hat das norwegische Parlament die gesetzlichen Grundlagen zur Einführung der allgemeinen Wehrpflicht für Frauen und Männer geschaffen. Die neue Regelung gilt seit dem 1. Januar 2015 und betrifft Frauen, die seit dem 1. Januar 1997 geboren wurden. Norwegen benötigt pro

Jahr 8000 bis 10 000 Wehrpflichtige. Dies aus einer verfügbaren Kohorte von rund 60 000 möglichen Kandidatinnen und Kandidaten. Die Wehrpflichtigen, die nach ihrem zwölfmonatigen Dienst der Reserve zugeteilt werden, erfüllen eine Vielzahl von verschiedenen militärischen Funktionen.

Die grosse Unterstützung der Gendergleichstellung in der norwegischen Gesellschaft war entscheidend für die politischen, strategischen und praktischen Anpassungen, die in den Streitkräften vollzogen wurden. Die allgemeine Wehrpflicht war der letzte staatliche Bereich, bei dem die Geschlechtergleichstellung vom Gesetzgeber angeordnet worden ist.

Die Integration der Frauen in die Streitkräfte geht in Norwegen indessen viel weiter zurück. Bereits ab 1985 wurden die Berufssoldatinnen ihren männlichen Kollegen gleichgestellt. Bereits vor dem Parlamentsentscheid von 2014 konnten die Frauen auf freiwilliger Basis auch Milizdienst leisten.

Wie sind die Erfahrungen der norwegischen Streitkräfte mit der allgemeinen Wehrpflicht für Frauen und Männer seit 2015?

Die allgemeine Wehrpflicht für Frauen und Männer ist ein Erfolg! Vor 2015 konnten die Streitkräfte ihren Bedarf von rund 10 000 Personen aus einer Kohorte von 30 000 jungen Männern auswählen. Seit 2015 kann aus 60 000 Personen beiderlei Geschlechts ausgewählt werden. Es werden die Besten und Motiviertesten ausgewählt. Das Resultat führt zu kompetenteren und professionelleren Soldatinnen und Soldaten. Die Streitkräfte werden dadurch besser befähigt, in multiplen und komplexen Bedrohungssituationen mit vielen destabilisierenden Faktoren erfolgreich zu operieren. Die Geschlechtergleichstellung erhöht die Legitimität der Institution und erleichtert die Rekrutierung der wirklich geeignetsten Personen, egal welchen Geschlechts.

Mit einer guten gendermässigen Durchmischung wird die operationelle Effektivität erhöht, dies sowohl im nationalen wie auch im internationalen Kontext. Somit können die Ziele und Erwartungen, die dem Land von NATO und UNO auferlegt werden, besser erfüllt werden. Dies gilt speziell im Hinblick auf die UNO-Resolution 1325 «Women, Peace and Security».

Wie ist die Akzeptanz der Integration der Frauen in der Bevölkerung und bei den Soldaten?

Die grosse Mehrheit der Bevölkerung unterstützt die allgemeine, geschlechterübergreifende Wehrpflicht. Sie hat in den Medien ein sehr grosses Echo ausgelöst. Die Berichterstattung war mehrheitlich positiv. Im öffentlichen Diskurs ist aber erwartungsgemäss auch Kritik geübt worden, vor allem im Hinblick auf physische Aspekte, zur Frage, ob Frauen körperlich nicht überfordert würden. Positive Stimmen betonen die Vorteile bei komplexen militärischen Operationen und die Notwendigkeit von Diversität.

Eine gendermässig ausgeglichene Struktur beeinflusst jede Organisation. Dies gilt in der Gesellschaft generell, aber auch innerhalb der Streitkräfte.

Die militärischen Kommandanten haben eine kulturelle Verschiebung und Anpassung festgestellt. Die allgemeine, geschlechterübergreifende Wehrpflicht hat dazu geführt, dass unter den jungen Frauen und Männern ein Wettbewerb entstanden ist im Hinblick auf die verfügbaren Plätze und auch hinsichtlich der Ausbildung zu Berufssoldaten und Berufssoldatinnen.

Können die Frauen innerhalb der Streitkräfte alle Funktionen übernehmen?

Die Streitkräfte haben erkannt, dass es darum geht, das Personal nach den Fähigkeiten und nicht aufgrund von geschlechtsspezifischen Stereotypen auszuwählen. Es wurden objektive Selektionskriterien, die für Frauen nicht diskriminierend sind, aufgestellt.

Klar ist, dass Angehörige der Streitkräfte hohe Anforderungen erfüllen müssen. Nicht alle Männer und Frauen erfüllen die mentalen, psychologischen und physischen Anforderungen des Militärdienstes. Die Streitkräfte haben erkannt, dass die Selektionskriterien aufgrund der Eignung und nicht des Geschlechts zu erfolgen haben. So wurden Selektionskriterien aufgestellt, die objektiv, funktionsbezogen und für Frauen nicht diskriminierend sind. Bei allen die gleichen Selektionskriterien anzuwenden, würde die Flexibilität und Leistungsfähigkeit der Streitkräfte schwächen.

Die individuelle Geeignetheit hat somit ein höheres Gewicht als die Gender-Frage. Bei Funktionen, die körperlich sehr anspruchsvoll sind, werden allerdings keinerlei Konzessionen gemacht: Die besten werden selektioniert, egal ob Frau oder Mann. Es wurde festgestellt, dass die physische Fitness und die Ausdauer trainiert werden können. Bei den kognitiven Kapazitäten beispielsweise ist dies deutlich schwieriger. Mit einem rein weiblichen «Jäger-Zug» bei den Spezialkräften haben wir ausgezeichnete Erfahrungen gemacht, was viele junge Frauen motiviert.

Heute haben wir auch viel mehr Frauen in den Streitkräften, die Top-Positionen besetzen: beispielsweise Kommandantinnen in wichtigen UNO-Missionen in Zypern (Stufe Divisionär). Zwei von vier Drei-Sterne-Posten in den Streitkräften werden aktuell von Frauen wahrgenommen.

Trotz dieser Grosserfolge weiss ich als für Personalfragen zuständige Generaldirektorin des Ministeriums, dass noch vieles zu verbessern ist. Sexuelle Belästigung ist immer noch ein verbreitetes Thema und wir verlieren immer noch zu viele talentierte Frauen, die sich beruflichen Herausforderungen ausserhalb des Militärs stellen.

Wie hat sich der Frauenanteil seit dem Systemwechsel entwickelt?

Seit dem Systemwechsel von 2015 hat sich der Frauenanteil bei den Wehrpflichtigen von damals 16 auf 33 Prozent im letzten Jahr erhöht. Jährliche Umfragen zeigen, dass die Frauen mit ihrer Dienstleistung zufriedener sind als die Männer.

Leider wechseln aber immer noch zu wenig Frauen nach ihrem Dienst als Wehrpflichtige zu den Profis. Bei den Berufssoldaten liegt der Frauenanteil bei lediglich 14 Prozent. Die Regierung möchte diesen Anteil auf 30 Prozent erhöhen, ohne die Selektionskriterien anzupassen.

Mit einer neuen Strategie konnte der Frauenanteil bei der Militärakademie in den letzten zwei Jahren um über 10 auf aktuell gegen 30 Prozent gesteigert werden.

KJERSTI CRISTINA KLÆBOE

Born 24 august 1963, married, 4 children

Work experience:

2014 dd	Director General	Department for Competence, Integrity and Joint Legal services; MOD
2012–2014	Director General	Department for HR and Development, MOD
2003–2012	Deputy Director General	Department for Security Policy, MOD
1999–2003	Assistant Director General	Department for Security Policy, MOD
1990–1999	Senior Adviser/Adviser	Department for Security Policy, MOD

Education:

1990	University of Oslo	Cand Polit/Master of Art/Political Science
------	--------------------	--

One Year Diploma:

1986–1987	Johns Hopkins University, School of advanced International Studies (SAIS), Bologna Centre, Bologna, Italy
-----------	---

Cand Mag/Bachelor:

1983–1986	University of Oslo
-----------	--------------------

Directorships:

1998–2003	Norwegian Foreign policy Institute
-----------	------------------------------------

Courses:

	NATO School Oberammergau / NATO Defence College, Rome / Wilton Park / Oxford University: Security policy / Leadership programs, 2003 and 2006 / Mentor programs, 2003
--	---

Languages:

	Norwegian, English, German, Italian
--	-------------------------------------



Ausbildung im Winter. Bild: reddit



▲ Königliche Garde. Bild: culture trip

◀ Ausschliesslich weibliche Special Forces Einheit. Bild: NBC News

▼ Angehörige der norwegischen Streitkräfte. Bild: MoD



Es ist entscheidend wichtig, dass wir Frauen in hohen Führungspositionen haben, sowohl im Inland, als auch bei Auslandseinsätzen. Das bedingt, dass wir auch Frauen fördern, die sowohl eine berufliche Karriere anstreben und eine Familie gründen. Das gilt auch für Männer. Wenn das Militär nur «Abenteurer» ohne Familie anzieht, haben wir versagt.

Weiter geht es darum, versteckte Diskriminierungsmechanismen zu eliminieren. Es darf nicht sein, dass man geeignete Frauen nicht einstellt, weil sie gerade schwanger sind, oder dass man den Nachweis verlangt, dass sie nicht schwanger sind. Auch im Bereich der sexuellen Belästigung muss es noch Verbesserungen geben.

Was war der Grund, dass die allgemeine Wehrpflicht für beide Geschlechter eingeführt worden ist?

Die «Gender-Balance» ist ein Ziel an sich. Es ist aber auch eine strategische Massnahme, um die Professionalität in den Streitkräften

zu erhöhen und die Kultur positiv zu verändern. Norwegen ist das erste NATO-Land, das Männern und Frauen die gleiche Verpflichtung gibt, das Land zu schützen sowie das Landesinteresse, unsere Werte und das Territorium zu bewahren. In Norwegen ist die allgemeine Wehrpflicht nicht ein Anhängsel zu den professionellen Soldaten. Sie ist ein Mittel zum «Capacity Building», zu welchem Männer und Frauen beizutragen haben. Die allgemeine Wehrpflicht für Männer und Frauen ist ein «Game Changer» und ein Motor zur Talentauswahl für den Kapazitätsaufbau innerhalb der Streitkräfte und stärkt letztlich die Landesverteidigung.

Mussten spezielle Massnahmen im Infrastrukturbereich getroffen werden?

Wie in allen Ländern ist auch in Norwegen die militärische Infrastruktur primär auf die Männer ausgerichtet worden. Geschlechtergleichheit und «Gender Mainstreaming» erhöht die Kompetenz des Systems und stärkt

die Fähigkeit der Streitkräfte, komplexe Herausforderungen zu lösen. Dadurch werden die operationellen Fähigkeiten gesteigert.

Es wurden diverse Massnahmen ergriffen, so die Verbesserung von Kasernen und sanitären Einrichtungen. Auch im Bereich der Uniformen, der Kommunikation und der gendergerechten Kultur wurden diverse Massnahmen und Verbesserungen umgesetzt.

Eine grosse Zahl der Wehrpflichtigen schläft in gemischten Schlafsälen in den Kasernen. Die jährlichen Umfragen bestätigen, dass dies ein Erfolg ist und gerade die Frauen, die durchaus auch die Möglichkeit hätten, in geschlechtergetrennten Schlafsälen zu nächtigen, bevorzugen mehrheitlich gemischte Räume.

Werden diejenigen Personen, die nicht Militärdienst leisten können, dem Zivildienst oder Zivildienst zugeteilt?

Nein. Eine solche Verpflichtung ist vom Parlament bereits 2012 abgeschafft worden. Wer wegen seiner persönlichen Überzeugung nicht Militärdienst leisten will, muss keinen zwölfmonatigen zivilen Ersatzdienst leisten. Die Zahl derjenigen, die um Befreiung vom Militärdienst nachgesucht haben, belief sich im Jahr 2016 gerade auf 136 Personen. Davon sind 18 Gesuche abgewiesen worden.

Weitere Hinweise und Ergänzungen von Ihrer Seite?

Geschlechtergleichheit und Diversität machen die Streitkräfte besser, kompetenter und effektiver. Das ist eine wichtige Erkenntnis.

Die Streitkräfte benötigen qualifizierte Frauen und Männer auf allen Stufen, um gute Entscheidungen zu treffen. Ein gutes Beurteilungsvermögen, Sensitivität und Intuition und die Fähigkeit, zu Lösungen beizutragen, verbessern jede Organisation, einschliesslich der militärischen. Talentierte Frauen sind in dieser Hinsicht ein bedeutender «Force Multiplier».

Frau Klæboe, herzlichen Dank für das Gespräch. ■



Oberst i Gst Martin Lerch
MAS spcm ETHZ
RA, Verteidigungsattaché London
von 2015–2020
4900 Langenthal