



**University of  
Zurich**<sup>UZH</sup>

# Barrieren durchbrechen – Geschlechternormen in der nachhaltigen Entwicklung und ihre Auswirkungen auf nachhaltige Praktiken im Schweizer Militär

GEO 511 Master's Thesis

**Author**

Nina Nikles  
18-733-543

**Supervised by**

Prof. Dr. Karin Schwiter

**Faculty representative**

Prof. Dr. Karin Schwiter

04.10.2024

Department of Geography, University of Zurich

# Barrieren durchbrechen

Geschlechternormen in der nachhaltigen Entwicklung  
und ihre Auswirkungen auf nachhaltige Praktiken im  
Schweizer Militär

Nina Nikles

18-733-543

nina.nikles@uzh.ch

04.10.2024

Masterarbeit GEO511

Betreut durch

Prof. Dr. Karin Schwiter

Zwischen *Mutter Natur* und dem *Schutz des Vaterlandes*

# Danksagung

Verschiedenste Menschen haben zum Gelingen dieser Arbeit beigetragen, und Euch allen gebührt mein persönlicher und herzlicher Dank.

In erster Linie bin ich allen meinen Interviewpartner\*innen zutiefst dankbar. Ohne Euch wäre es nicht möglich gewesen, diese Arbeit zu realisieren – Ich danke für die Einblicke in Eure Wahrnehmungen und die Erfahrungen und Perspektiven, die Ihr mit mir geteilt habt.

Besonderen Dank möchte ich Prof. Dr. Karin Schwiter aussprechen, nicht nur für das Teilen Ihres Fachwissens, sondern auch für die durchgehende Unterstützung, die entgegengebrachte Flexibilität und die so wertvollen Inputs für meine Arbeit.

Einen wichtigen Dank richte ich an meine Freund\*innen. Eure Ermutigungen und bestärkenden Worte im Arbeitsprozess waren für mich ebenso bedeutsam, wie die Ablenkungen, die ihr mir in den richtigen Momenten geschenkt habt.

Schliesslich gilt mein Dank meiner Familie. Die anregenden Diskussionen mit euch haben mich nicht nur im Prozess der Masterarbeit, sondern im gesamten Studium stets angetrieben. Einen besonderen Dank möchte ich an meine Mutter und meinen Vater richten, ohne euch wäre ich nie an diesen Punkt in meinem Leben gekommen.

Und abschliessend danke ich dir, Gigi, für deine Hilfe, Motivation, Inspiration und so vieles mehr. Während des gesamten Studiums und darüber hinaus warst du mein Fels in der Brandung, und dafür bin ich unendlich dankbar.

Nina Nikles

## Zusammenfassung

Diese Masterarbeit untersucht die Wahrnehmung von Nachhaltigkeit als geschlechtsspezifisch und die Auswirkungen davon auf Nachhaltigkeitsinitiativen und -praktiken im Schweizer Militär. Die zentrale Fragestellung befasst sich damit, wie Mitarbeitende der Gruppe Verteidigung, welche in Nachhaltigkeitsstrategien involviert sind, Nachhaltigkeit wahrnehmen und inwiefern sie diese mit Geschlechternormen verknüpfen. Basierend auf einer Literaturrecherche und einer qualitativen Inhaltsanalyse von Interviews mit 17 Mitarbeitenden wurde festgestellt, dass das Verständnis von Nachhaltigkeit stark auf die ökologische Dimension reduziert ist. Zudem zeigte sich eine geschlechtsspezifische Zuschreibung von Nachhaltigkeit an Frauen, was den Prinzipien nachhaltiger Entwicklung widerspricht. Eine Auflösung dieser Konnotation würde jedoch insbesondere eine hohe Sensibilisierung in der sozialen Dimension erfordern. Gleichzeitig wurde in der Gruppe Verteidigung eine männerzentrierte Struktur identifiziert, die weiblich konnotierte Aspekte eher ablehnt und Nachhaltigkeitsstrategien dadurch oft als Randthemen behandelt. Dies stellt die Nachhaltigkeitsbemühungen der Gruppe Verteidigung vor mehrfache Herausforderungen. Um ein umfassenderes Verständnis von Nachhaltigkeit zu fördern und sowohl die Feminisierung von Nachhaltigkeit als auch patriarchale Geschlechternormen im Schweizer Militär abzubauen, müssen neue Narrative geschaffen werden. Eine erfolgreiche Transformation hin zu einer nachhaltigen Entwicklung erfordert daher die Neudefinition von Nachhaltigkeit und die Förderung von Diversität in der gesamten Organisation. Dies erfordert gezielte Massnahmen wie Schulungen und Sensibilisierungen der Mitarbeitenden, die Vorbildfunktion von Führungskräften, die Überarbeitung von Reglementen und Handlungsrichtlinien, sowie angepasste Stellenbeschreibungen. Diese Massnahmen sollten durch die bestehende Hierarchie effizient umgesetzt werden, um Nachhaltigkeit in der gesamten Organisation zu verankern.

## Abstract

This master's thesis examines the perception of sustainability as gendered and its impact on sustainability initiatives and practices in the Swiss Armed Forces. The central question deals with how employees of the Defense Group, who are involved in sustainability strategies, perceive sustainability and in what way they link it to gender norms. Based on a literature review and a qualitative content analysis of interviews with 17 employees, it was found that the understanding of sustainability is strongly reduced to the ecological dimension. In addition, a gender-specific attribution of sustainability to women was found, which contradicts the principles of sustainable development. However, a dissolution of this connotation would require a high level of awareness in the social dimension. At the same time, the Defense group was found to have a male-centered structure that tends to reject aspects with feminine connotations and thus often treats sustainability strategies as marginal issues. This poses multiple challenges for the sustainability efforts of the Defense group. To promote a more comprehensive understanding of sustainability and to dismantle both the feminization of sustainability and patriarchal gender norms in the Swiss Armed Forces, new narratives must be created. A successful transformation towards sustainable development therefore requires redefining sustainability and promoting diversity throughout the organization. This requires targeted measures such as training and awareness-raising for employees, the role model function of managers, the revision of regulations and guidelines for action, and adapted job descriptions. These measures should be implemented efficiently by the existing hierarchy to embed sustainability throughout the organization.

# Inhaltsverzeichnis

<b>1 Einführung</b>	<b>1</b>
1.1 Forschungsfrage	5
1.2 Aufbau der Arbeit	5
<b>2 Nachhaltige Entwicklung zwischen Mainstream und feministischer Kritik</b>	<b>7</b>
2.1 Nachhaltigkeit – Entstehung und Definition	7
2.2 (Feministische) Kritik an der vorherrschenden Nachhaltigkeitsdefinition	9
2.2.1 Feministische Geografie	11
2.3 Feminisierung nachhaltiger Entwicklung	11
<b>3 Soziale Normen</b>	<b>16</b>
3.1 Das Konzept der Geschlechternormen	17
3.1.1 (Geschlechter-)normen in Organisationen	19
<b>4 Das Militär als geschlechtsspezifische Organisation</b>	<b>21</b>
4.1 Der Einbezug von Frauen	23
4.2 Männlichkeiten im Militär	25
4.3 Krieg und Geschlecht	26
4.4 Das Schweizer Militär	27
4.4.1 Nachhaltigkeit im VBS	28
<b>5 Empirischer Forschungsprozess</b>	<b>30</b>
5.1 Untersuchungsgruppe und Forschungszugang	30
5.2 Datenerhebung	31
5.2.1 Gestaltung des Interviewleitfadens	32
5.2.2 Durchführung der Interviews	33
5.2.3 Datenverarbeitung: Interviewtranskripte als Textmaterial	33
5.3 Datenauswertung mittels qualitativer Inhaltsanalyse	34
5.3.1 Kategorisierung	34
5.3.2 Kodierung	35
5.4 Herausforderungen und Limitationen	35
<b>6 Wahrnehmung von Nachhaltigkeit in der Gruppe Verteidigung</b>	<b>37</b>
6.1 Bereicherungen und Behinderungen	41

<b>7 Geschlechternormen...</b>	<b>47</b>
7.1 ...in der Gruppe Verteidigung	50
7.1.1 Frauen in der Gruppe Verteidigung	53
7.1.2 Männer in der Gruppe Verteidigung	56
<b>8 Feminisierung von Nachhaltigkeit in der Gruppe Verteidigung</b>	<b>59</b>
<b>9 Verknüpfung von Nachhaltigkeit und Geschlechternormen</b>	<b>61</b>
9.1 Ansätze zur Überwindung der erkannten Herausforderungen	63
<b>10 Schlussbetrachtungen</b>	<b>67</b>
<b>11 Literaturverzeichnis</b>	<b>70</b>
<b>12 Abbildungsverzeichnis</b>	<b>77</b>
<b>13 Anhänge</b>	<b>78</b>
13.1 Übersichtsformular zhd. Mitarbeitenden der Gruppe Verteidigung	78
13.2 Interviewleitfaden	80
13.3 Transkriptionszeichen	82
13.4 Selbstständigkeitserklärung	83



# 1 Einführung

«Die Menschheit ist männlich,  
und der Mann definiert die Frau nicht als solche, sondern im Vergleich zu sich selbst:  
sie wird nicht als autonomes Wesen angesehen. (...)  
Sie ist das Unwesentliche gegenüber dem Wesentlichen.  
Er ist das Subjekt, er ist das Absolute: sie ist das Andere.»

(de Beauvoir, 1949 [1996]: 12, zit. in Gather, 2008: 253)

Die französische Philosophin Simone de Beauvoir unterstreicht in ihrem Werk *le deuxième sexe*<sup>1</sup> (dt. *das andere Geschlecht*) die soziale Konstruktion der Geschlechtsdualität. Statt Geschlecht als etwas Gegebenes zu betrachten, erfragt de Beauvoir die Produktion und Nutzung von Konzepten der Differenz, um Geschlechterunterschiede herzustellen und festzuhalten. Dabei geht sie auf Unterschiede in den Erfahrungen und Lebenslagen der Geschlechter ein, ohne auf biologische Determinanten zurückzugreifen. Sie unterstreicht damit die Differenzierung von Geschlecht (eng. *sex*) als die anatomischen Aspekte eines Körpers und Gender (eng. *gender*) als die kulturelle Bedeutung und Form, die dieser Körper annimmt (Butler, 1986)<sup>2</sup>. Ihr Werk und die darin beschriebenen Thesen erlebten nicht nur einen enormen politischen Einfluss in den Frauenbewegungen der 1970er Jahre, sondern waren auch Fundament für einige langjährige feministische Bemühungen und Theorienbildungen (Gather, 2008). Simone de Beauvoir (1949 [1996]) betont in ihrem Werk – wie im Zitat zu lesen – wie *Frauen* im Unterschied zu *Männern* als Unwesentliche verstanden, ihnen individuelle Subjektivität abgesprochen, und sie als das *Andere* definiert wurden. So wird «die Frau (...) in der Geschichte des europäischen Denkens als das andere des Mannes gedacht, in dem er lediglich sein alter-ego sieht, das Gegenbild seines eigenen Wesens» (Kimmerle, 1987: 11, zit. in Mütterich, 2015: 66). Simone de Beauvoirs Zitat unterstreicht damit das Spannungsfeld zwischen dem Eigenen, dem Verwandten, und der *Andersartigkeit*. Dieses Spannungsfeld übernimmt eine wichtige Funktion in der gesellschaftlichen Produktion von symbolischen Ordnungen (Mütterich, 2015: 49). Wie dies Mütterich (2015: 51) beschreibt, liefert es eine zentrale Grundlage für hierarchische Wirklichkeitskonstruktionen, Höher- und Minderwertigkeitszuordnungen und Legitimationsschemata für Ausgrenzungs-, Unterdrückungs- und Gewaltformen. Am Ausgrenzungs- und Unterdrückungsmuster gegenüber Frauen (im Gegensatz zu Männern) wird durch die (Über-)Betonung biologischer Unterschiede und die Wertung und Festschreibung von Merkmalen *weiblicher Anderen* festgehalten. Zu diesem *Wesensunterschied*, den *man(n)* als unvereinbar mit dem eigenen Selbstbild hält, gehören Defizite wie geistige und physische Schwäche, Passivität, Hilfslosigkeit, Weichheit, Oberflächlichkeit und Naturnähe, die in einer abhängigen sozialen Stellung von Frauen in der patriarchalen Gesellschaftsordnung

<sup>1</sup> In dieser Arbeit werden Begriffe zur Hervorhebung kursiv dargestellt.

<sup>2</sup> Später haben feministische Wissenschaftler\*innen die Aufteilung von biologisch gegebenen Determinanten und kulturell gegebenen Geschlechtsidentitäten weiter hinterfragt (vgl. Butler, 1990; Gregson et al., 2004).

münden (Mütherich, 2015: 66). Insbesondere die biologischen und sozialen Formen der Reproduktion werden dabei als Anteil der Frauen an der gesellschaftlichen, jedoch passiven, Arbeit angesehen, die *von Natur aus gegeben* ist (ebd.). Was hinzukommt, und das Spannungsfeld zwischen den Dualismen aufrechterhält, ist der Umstand, dass «die Idee der Männergesellschaft stets darauf abgestimmt war, grenzenlos Natur zu beherrschen» (Horkheimer & Adorno, 1986: 264, zit. in Mütherich, 2015: 69). Wichtig zu erwähnen ist an dieser Stelle, dass ein dualistisches Konzept von Geschlecht Menschen in Frauen und Männer reinfiziert. Diese Konstruktion mag gegenwärtig wirkmächtig sein, schliesst jedoch die Vielfalt von Geschlechtsidentitäten aus.

Gegen die Vorstellung der *Andersartigkeit* von *Frauen* und *Männern* und deren Parallelisierung, nicht nur in Attributen, sondern auch in sprachlichen Zeichen, Symbolen, Mythen, Ritualen und Normen über Naturgebundenheit, ergreift der Ökofeminismus Kritik. Ökofeministische Ansätze wurden in den 1980er Jahren formuliert und gewannen in den 1990er Jahren an Bedeutung (Gaard, 2011). Sie kritisierten, dass sowohl Frauen als auch die Natur in der männlich dominierten Kultur als untergeordnet betrachtet werden. So gehen ökofeministische Theorien davon aus, dass die Ausbeutung der Natur und die Unterdrückung von Frauen miteinander verbunden sind, da beide in der hierarchisch-patriarchalen Ordnung als *anders* gelten. Der Ökofeminismus bietet deshalb einen Rahmen für das Verständnis des Zusammenhangs zwischen Geschlechtsidentität und Umweltbelangen (Bloodhart & Swim, 2020). Insbesondere aufgrund der zunehmenden Bedeutung von Nachhaltigkeit, und weil sie zu so einem mächtigen Diskurs geworden ist, der die Bemühungen von verschiedenen Interessensgruppen leitet, sollte sich das Verständnis der ökofeministischen Theorien nicht nur auf den Aspekt der ökologischen Dimension von Nachhaltigkeit, sondern auch auf die ökonomische und soziale Dimension einer nachhaltigen Entwicklung<sup>3</sup> erstrecken (Purvis et al., 2019). In einem feministisch verorteten Verständnis bedeutet dies die Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeit als komplexes Konstrukt von ökologischen, ökonomischen und sozialen Dimensionen und die Anerkennung, dass diese Auseinandersetzung einen differenzierteren, kulturell sensibleren Ansatz mit einer kritisch-emanzipatorischen Konzeptualisierung erfordert (vgl. Gottschlich & Bellina, 2017).

Die Auseinandersetzung mit dem Zusammenhang zwischen Nachhaltigkeit und Geschlecht ist nicht neu, tatsächlich zeigen unzählige Studien, dass Nachhaltigkeit geschlechtsspezifische Aspekte beinhaltet. Einige dieser Betrachtungen richten den Blick auf gegenwärtige soziale Bewegungen und deren Führungspersonen. Bekannte Namen sind zum Beispiel Greta Thunberg, Luisa Neubauer, Marie-Claire Graf und Autumn Peltier – Sie alle sind Vorbilder von Nachhaltigkeitsbewegungen und sie alle werden als weiblich gelesen. Des Weiteren zeigen aktuelle Forschungsarbeiten, dass führende politische und aktivistische Personen im Bereich der nachhaltigen Entwicklung eher junge Frauen als Männer inspirieren und mobilisieren (Bessant et al., 2023; Wahlström & Uba, 2023). Zudem scheint die Nachhaltigkeitsbewegung und *grünes Verhalten* auch eher mit Weiblichkeit assoziiert zu werden (Brough et al., 2016). Diese geschlechtsspezifischen Aspekte der Nachhaltigkeit zeigen sich auch darin, dass Frauen oft einen geringeren Zugang zu Ressourcen und zur Kontrolle

---

<sup>3</sup> Das Konzept der nachhaltigen Entwicklung wird im Kapitel zwei dieser Arbeit erläutert.

über diese gewährt wird, dass sie anfälliger für Auswirkungen menschgemachter Umweltveränderungen wie die des Klimawandels sind und dass ihnen die Verantwortung für nachhaltige Entwicklung zugeschrieben wird (vgl. u. a. Bessant et al., 2023; Brough et al., 2016; Franz-Balsen, 2014; Gallén & Peraita, 2017; Liao et al., 2015; Wahlström & Uba, 2023). Wie im Ökofeminismus geltend gemacht, werden Konzepte der Umweltfreundlichkeit beziehungsweise Nachhaltigkeit und der Weiblichkeit also kognitiv miteinander verknüpft.

Gleichzeitig zeigt sich in Bezug auf das männliche Geschlecht, dass Männer tendenziell einen grösseren ökologischen Fussabdruck, mehr finanzielles Kapital und einen höheren Konsum aufweisen (Hanson, 2010). Auch zeigen Studien, dass sich Männer umweltfreundlichen Verhaltensweisen eher widersetzen, um nicht mit Weiblichkeit in Verbindung gebracht zu werden, wodurch nachhaltiges Verhalten als Bedrohung für die Geschlechtsidentität und dominante Stellung des männlichen Geschlechts angesehen wird (Brough et al., 2016). Dies kann dazu führen, dass Männlichkeitsnormen<sup>4</sup> in einem Spannungsverhältnis zu den ethischen, ökologischen und sozialen Anforderungen einer nachhaltigen Entwicklung stehen. Gleichzeitig beruhen Institutionen und soziale, kulturelle und politische Beziehungen, die zur aktuellen globalen Ordnung geführt haben, auf patriarchalen Gesellschaftsstrukturen und sind daher von männlicher Dominanz geprägt (Pease, 2019). Wie sich in ökofeministischen Ansätzen zeigt, sind patriarchale Strukturen und männerzentrierte Normen deshalb grosse Hindernisse für einen Übergang zu einer ökologisch und sozial gerechten Gesellschaft. Das zeigt sich – im Gegensatz zu politischen Vorbildern von Nachhaltigkeitsbewegungen wie Greta Thunberg – ebenfalls in den öffentlichen Auftritten von mächtigen Staatsführern wie beispielsweise Donald Trump oder Jair Bolsonaro, die sich aktiv gegen Umweltgesetze, Frauenrechte oder die Rechte von LGBTQIA+ Personen wenden (Hedenqvist et al., 2021; Wahlström & Uba 2023).

Solche Unterschiede zwischen Männern und Frauen werden primär auf geschlechtsspezifische Sozialisationsprozesse zurückgeführt (Gallén & Peraita, 2017: 497). Unter Geschlechtersozialisation wird in der Literatur in einer ersten Annäherung geschlechtsspezifische Normen gemeint und diese Normen wiederum als kollektive Definitionen von gesellschaftlich anerkanntem Verhalten, Regeln oder Idealen von Gruppen verstanden, die in der Geschlechterordnung konstituiert sind (Pearse & Connell, 2016: 31). Geschlechternormen sind vielfältig in das soziale Leben sowie Institutionen und Organisationen eingebettet (ebd.). Sie beeinflussen Weltanschauungen von Menschen, lenken ihr Verhalten, prägen Organisationsstrukturen sowie die Beteiligung an Entscheidungsprozessen und tragen zu ungerechtfertigten Hierarchien bei (Franz-Balsen, 2014). Männliche und weibliche Sozialisierung unterscheidet sich stark in unterschiedliche stereotype Geschlechternormen. Diese werden durch die Vorstellung einer *Andersartigkeit* der Geschlechter aufrechterhalten, die auch dazu beiträgt, bestehende rassistische, patriarchalische und klassenmässige Herrschaftsverhältnisse aufrechtzuerhalten und dadurch den Fortschritt in der nachhaltigen Entwicklung behindern kann (Andreucci & Zografos, 2022).

---

<sup>4</sup> Kapitel drei dieser Arbeit setzt sich kritisch mit Geschlechternormen auseinander.

Bei der Betrachtung des Militärs wird die Vorstellung einer *Andersartigkeit* der Geschlechter und die unterschiedlichen Geschlechternormen besonders deutlich, denn das Militär, das gemeinhin als eine von Männern dominierte Organisation angesehen wird, konzeptualisiert die Natur als auch das weibliche Geschlecht gemäss dem von de Beauvoir proklamierten *Anderen*. Das Militär nimmt die Natur oft als etwas wahr, das beherrscht und kontrolliert werden muss (Pirzadeh, 2019). So zeigt beispielsweise Pirzadeh (2019) Kriegsstrategien der Kodifizierung und Transformation, durch die *andere* Natur in militarisierte Zonen umgewandelt wird. Die Komplexität der natürlichen Umwelt wird dabei ausgelöscht und stattdessen als bedrohlicher und feindlicher Raum angesehen. Das Land wird so zu einem Ort der Eindämmung für die Unterwerfung feindlicher Gruppen umstrukturiert (ebd.). Die Vorstellung einer *Andersartigkeit* spiegelt sich auch in den Geschlechterverhältnissen und Geschlechternormen im Militär wider. Die kollektive Identität des Militärs basiert dabei auf Kameradschaft, die auf sozialen Ähnlichkeiten beruht: männlich, heterosexuell, aus der unteren bis mittleren Mittelschicht und aus Kleinstädten kommend (Apelt, 2012). Solche Normenzuschreibungen führen einerseits zu einem einheitlichen Kollektivgefühl und andererseits zu einer sozialen Ausschliessung des *Anderen*, wie Migrant\*innen, Homosexuellen und Frauen, die diese soziale Kohäsion stören würden. Hinzu kommt, dass die soziale Ausschliessung gegenüber dem *Anderen* in militärischen Organisationen legitimiert ist, da sie in den Streitkräften nicht hinterfragt wird (ebd.). Darüber hinaus bedient sich das Militär auch einer geschlechtsspezifischen Symbolik und reguliert den Zugang zum Militär durch die Kategorie des Geschlechts. Dies, indem sie Männer als Anführer und Beschützer positionieren, während Frauen und die Umwelt in eine untergeordnete Position gedrängt werden (Krenn, 2003: 33). Schliesslich können die hierarchischen Strukturen innerhalb des Militärs dazu führen, dass Geschlechternormen noch weiter verfestigt werden. So schreibt Krenn (2003: 33): «Krieg macht patriarchale Beziehungen patriarchaler». Dies unterstreicht sie mit der Aussage einer Mitgründerin eines Frauenhauses während des Bürgerkrieges im ehemaligen Jugoslawien. Die Mitgründerin des Frauenhauses gibt an, dass der Krieg Frauenfeindlichkeit verschärft habe und eine ständige Symbolisierung männlicher Herrschaft stattfinde, die einen Unterschied zwischen Geschlechtern garantiere (ebd.).

Auch das Schweizer Militär ist kulturell männlich geprägt und wird gemeinhin als eine von Männern dominierte Organisation wahrgenommen (Rinaldo & Holmberg, 2020). Dies widerspiegelt sich in den Zahlen der Mitarbeitenden und Angehörigen der Armee: Im gesamten Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) arbeiten zwar knapp 37 % Frauen – jedoch häufiger in Teilzeit und seltener in Führungspositionen als ihre männlichen Kollegen. In der Verwaltungseinheit Gruppe Verteidigung spitzt sich dieser Anteil zu, wo noch knapp 13 % weibliche Mitarbeiterinnen arbeiten. In der Miliz schliesslich sind nur 1 % Frauen tätig (VBS, 2022: 13). Diese Zahlen werfen wichtige Fragen zur Integration von Frauen und demnach auch zur sozialen Nachhaltigkeit des Militärs auf. Gleichzeitig setzt sich das VBS bewusst mit ihren Umwelt- und sozialen Auswirkungen auseinander und macht publik, dass es sich einer integrativen Nachhaltigkeitsstrategie annehmen will (ebd.). Zu diesem Zweck hat das Departement ein Nachhaltigkeitsleitbild erstellt, dem es in Zukunft Rechnung tragen möchte (VBS, 2022: 4). Die Zielsetzungen des Leitbilds haben auch Einfluss in die dazugehörigen Verwaltungseinheiten und Bundesämter, sodass auch die Gruppe

Verteidigung das Erreichen der Ziele verantwortet. Indes scheint Nachhaltigkeit, ein Konzept, das auf dem Gleichgewicht von ökologischen, sozialen und ökonomischen Dimensionen beruht, im Widerspruch zum militärischen Ethos von Krieg, Dominanz und Kontrolle zu stehen.

Zwischen dem Militär, dem Konzept der Nachhaltigkeit und den gegenwärtigen Männlichkeit- und Weiblichkeitsnormen scheint ein Spannungsfeld zu existieren, das gleichzeitig durch politische, gesellschaftliche und wissenschaftliche Zielsetzungen eng zusammengehalten wird. Als Problemstellung und Forschungslücke wird dabei der potenzielle Einfluss von aktuellen Geschlechternormen auf die Akzeptanz und Umsetzung von Nachhaltigkeitsinitiativen im Militär identifiziert, der untersucht werden muss, um nachhaltige Entwicklung voranzutreiben. Dies ist im schweizerischen Kontext insbesondere in einer so grossen Organisation wie der Gruppe Verteidigung und der dazugehörigen Schweizer Armee – als grösste Verwaltungseinheit des grössten Departements – und derer dementsprechend grossen Hebelwirkung unabdingbar.

## 1.1 Forschungsfrage

Für die Erreichung der Ziele von politischen Nachhaltigkeitsagenden ist eine ganzheitliche Betrachtung natürlicher, menschlicher und wirtschaftlicher Systeme und in dessen ein differenziertes Verständnis der Gender-Dimensionen innerhalb dieser Systeme nötig. In diesem Zusammenhang ist es wichtig zu verstehen, wie sich die Wahrnehmung von Nachhaltigkeit als geschlechtsspezifisch auf Nachhaltigkeitsinitiativen und -praktiken auswirken kann. Diese Forschungsarbeit widmet sich deshalb den Geschlechternormen in den Nachhaltigkeitsbemühungen und ihren Auswirkungen auf nachhaltige Praktiken im Schweizer Militär. Damit soll ein differenziertes Verständnis erlangt werden, **wie Mitarbeitende der Gruppe Verteidigung, welche in Strategien der nachhaltigen Entwicklung involviert sind, Nachhaltigkeit wahrnehmen und inwiefern sie diese mit Geschlechternormen verknüpfen.**

Die vorliegende Arbeit untersucht diese Forschungsfrage empirisch anhand einer qualitativen Inhaltsanalyse. Das Analysematerial besteht dabei aus halbstrukturierten Leitfadeninterviews mit Mitarbeitenden der Gruppe Verteidigung, die innerhalb ihrer Arbeit mit Strategien für Nachhaltigkeit zu tun haben. Die qualitative Forschung wird gewählt, weil sie ein höheres Potential hat Veränderungen in Geschlechternormen zu erfassen, insbesondere im Kontext von institutionellen Aspekten und damit zusammenhängenden Machtbeziehungen (vgl. Cislighi & Heise, 2020). Das Forschungsziel ist es, die persönliche Wahrnehmung identifizierter Schlüsselpersonen zu erfassen, um in einem weiterführenden Schritt mögliche Vorschläge für die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen zu machen.

## 1.2 Aufbau der Arbeit

Im Anschluss wird die polit-historische Konzeptualisierung von nachhaltiger Entwicklung dargelegt. Es wird aufgezeigt, wie sich das Konzept im politischen Diskurs verändert hat und wie es – durch die Verordnung der Forschungsarbeit in der feministischen Geografie – von feministisch wissenschaftlicher Sicht kritisiert wird, bevor die facettenreiche Feminisierung der Nachhaltigkeit aufbereitet wird. Danach wird auf das

Konzept der sozialen Normen und im speziellen auf Geschlechternormen sowie auf Normen in Organisationen eingegangen, da die empirische Forschung dieser Arbeit auf Geschlechternormen in der Gruppe Verteidigung, eine der grössten Institutionen der Schweiz, ausgerichtet ist. Im vierten Kapitel wird das Militär als Organisation vorgestellt, wobei die militärische Sozialisation zentral ist und dabei deutlich wird, dass die Identität des Militärs durch eine stereotypisierte Männlichkeit – Männlichkeitsnormen – gebildet wird, welche das Militär zu einer geschlechtsspezifischen Organisation machen. Anschliessend wird aufgezeigt, wie sich der Einbezug von Frauen in das Militär auf diese vergeschlechtlichte Organisation auswirkt und was für Folgen die strukturell verankerten geschlechtszuweisenden Normen im Militärdienst für Frauen und Männer haben. Im fünften Kapitel dieser Masterarbeit werden die methodologischen Überlegungen für den empirischen Forschungsprozess ausgeführt. Dabei werden die Forschungsschritte der Datenerhebung transparent gemacht und auf die qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz und Rädiker (2022) eingegangen, die zur Analyse des empirischen Teils der Arbeit dient. Die darauffolgenden Kapitel sechs, sieben und acht dokumentieren die Resultate der empirischen Analyse. Dafür wird im Kapitel sechs zuerst die Wahrnehmung der Interviewpartner\*innen von Nachhaltigkeit – insbesondere in der Gruppe Verteidigung – festgehalten. Dabei werden auch Bereicherungen und Behinderungen von Nachhaltigkeit in der Gruppe Verteidigung der Erzählenden herausgearbeitet, um die Grenzen der Einbeziehung von Nachhaltigkeit in der Armee zu identifizieren. Danach werden im Kapitel sieben die Vorstellungen von Geschlechternormen der Interviewpartner\*innen festgehalten, inwiefern sie das Militär als geschlechtsspezifische Organisation wahrnehmen und wie sie innerhalb der Organisation Frauen und Männer wahrnehmen. Kapitel acht widmet sich der Feminisierung von Nachhaltigkeit in der Gruppe Verteidigung. Im Kapitel neun schliesslich werden die Erkenntnisse dieser Arbeit zusammengetragen und diskutiert. Der theoretische Hintergrund bildet dabei die Basis für die Analyse der Wahrnehmung der Mitarbeitenden der Gruppe Verteidigung von Nachhaltigkeit und deren Verknüpfung mit Geschlechternormen. Dieses Kapitel fasst zudem die Herausforderungen der Gruppe Verteidigung zusammen und bietet mögliche Lösungsansätze. Abschliessend werden im zehnten Kapitel Schlussfolgerungen gezogen, in denen die Arbeit kritisch reflektiert wird und Vorschläge für weitere Forschung präsentiert werden.

## 2 Nachhaltige Entwicklung zwischen Mainstream und feministischer Kritik

Nachhaltige Entwicklung – eine Begrifflichkeit, welche längst im Mainstream angelangt ist und aus dem heutigen Sprachgebrauch kaum mehr wegzudenken ist. Obschon die inflationäre Verwendung den Begriff populär macht, verliert er dadurch auch an Substanz (Gottschlich & Bellina, 2017; Kropp, 2019: 1). Was also bedeutet nachhaltige Entwicklung beziehungsweise Nachhaltigkeit und wie wird sie definiert?<sup>5</sup>

### 2.1 Nachhaltigkeit – Entstehung und Definition

Aufgrund der historisch unterschiedlich gewachsenen Nachhaltigkeitsdiskurse fehlt eine theoretisch streng fundierte Operationalisierung des Konzepts *Nachhaltigkeit* (Purvis et al., 2019). Um das Konzept dennoch darzulegen, wird deshalb nachfolgend zuerst die Historie um die Entstehung der Terminologie *Nachhaltigkeit* dargelegt, bevor für die theoretischen Grundlagen auf das allgegenwärtige drei-Dimensionen-Konzept der Nachhaltigkeit eingegangen wird.

Das Konzept *Nachhaltigkeit* ist aus breiten Wurzeln heraus entstanden, die das Konzept umschrieben, noch bevor der Begriff *Nachhaltigkeit* Verwendung fand (Purvis et al., 2019). Purvis et al. (2019) liefern dazu eine Auflistung der frühen Autor\*innen, von Forstexpert\*innen des 17. und 18. Jahrhunderts über frühe politische Ökonom\*innen des 19. Jahrhunderts bis hin zu Naturwissenschaftler\*innen und Ökolog\*innen des frühen 20. Jahrhunderts, die sich mit schwindenden natürlichen Ressourcen sowie den Grenzen wirtschaftlichen und demografischen Wachstums befassten. Zugespielt haben sich schliesslich die frühen Diskussionen in den aufkommenden Umweltbewegungen der 1960er Jahre, als erkannt wurde, dass der Wohlstand aufgrund des technischen Fortschrittes und des wirtschaftlichen Wachstums unerwünschte Folgen mit sich brachte (Kropp, 2019: 7). Neben den Bewegungen und Medienberichterstattungen zu Umweltkatastrophen leisteten zu dieser Zeit auch populäre Veröffentlichungen Beiträge, um das Bewusstsein für das Ausmass der von den Menschen verursachten Umweltzerstörung und die Infragestellung des Wirtschaftswachstums zu stärken (Purvis et al., 2019). Ein berühmtes Beispiel hierfür ist das 1962 von Rachel Carson publizierte Buch *Silent Spring*, wo Carson die negativen Auswirkungen von Pestiziden auf Boden, Luft und Wasser thematisierte (ebd.). Kropp (2019: 8) argumentiert, dass auch die 1968 erstmals entstandene Fotografie unseres Planeten der NASA das menschliche Bewusstsein auf die Endlichkeit unserer Erde wachsen lassen hat. Die Debatte einer Unvereinbarkeit von wachstumsbasierter Wirtschaft auf einem endlichen Planeten trieben die Veröffentlichung von weiteren populären Werken an, wie den 1972 vom Club of Rome publizierten *The Limits of Growth*, einen Bericht zur Zukunft der Weltwirtschaft (ebd.). Im selben Jahr fand auch die erste Umweltkonferenz der Vereinten Nationen in Stockholm statt, die sich mit den Auswirkungen der Menschen auf die Umwelt befasste, und wo versucht wurde, wirtschaftliche Entwicklung und ökologische Integrität miteinander in Einklang zu

---

<sup>5</sup> *Nachhaltige Entwicklung* bedeutet einen Prozess der gesellschaftlichen Veränderung, während *Nachhaltigkeit* den Zustand des angestrebten Ziels beziehungsweise das Ende des Prozesses beschreibt. Die beiden Terme werden jedoch oft synonym verwendet (Kropp, 2019: 6).

bringen (Purvis et al., 2019). Die 120 Mitgliedsstaaten einigten sich damals erstmals zu einer Zusammenarbeit im Bereich des Umweltschutzes, im Zuge dessen das Konzept *Eco-Development* erarbeitet wurde (ebd.). Nach dem weltweiten Wirtschaftseinbruch in den späten 1970er Jahre hatten in den darauffolgenden 1980er Jahren die Umwelt- und sozialen Bewegungen an Schwung verloren und ihre ökologische und soziale Kritik begann sich mit der wirtschaftlichen Entwicklung unter dem Begriff *nachhaltige Entwicklung* zu verflechten (ebd.). Zu dieser Zeit begann auch die Arbeit der Sachverständigenkommission für Umwelt und Entwicklung der Vereinten Nationen, der Brundtland-Kommission. Unter der Leitung der damaligen norwegischen Umweltministerin und Ministerpräsidentin Gro Harlem Brundtland veröffentlichte die Kommission 1987 ihren Bericht *Our Common Future*, auch *Brundtland-Bericht* genannt (Pearce & Atkinson, 1998). Mit dem Bericht forderte sie eine «neue Ära des Wirtschaftswachstums – ein Wachstum, das kraftvoll und gleichzeitig sozial und ökologisch nachhaltig ist» (UN, 1987: 7, eigene Übersetzung). Mit dem Brundtland-Bericht schloss sich der Kreis der Debatte – länger war wirtschaftliches Wachstum nicht mehr das Problem, sondern die Lösung, um sich die ökologische Entwicklung zu eigen zu machen, indem man soziale und ökologische Nachhaltigkeit mit dem Wirtschaftswachstum in Verbindung brachte (Purvis et al., 2019). Der Brundtland-Bericht enthielt auch erstmals eine Definition des Konzepts *nachhaltige Entwicklung*, dessen Einführung den internationalen politischen Diskurs popularisiert hat (Johnston et al., 2007). Demnach definiert der Bericht eine nachhaltige Entwicklung als eine «Entwicklung, welche die Bedürfnisse der heutigen Generation befriedigt, ohne zu riskieren, dass zukünftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können» (UN, 1987: 16, eigene Übersetzung). Das Leitbild der nachhaltigen Entwicklung folgt demnach einem normativen Ansatz, dessen Werte vor allem auf die intra- und intergenerationelle Gerechtigkeit fokussiert und somit auf einem doppelten Gerechtigkeitssinn (Gottschlich & Bellina, 2017). Obwohl die Definition einen breiten Interpretationsspielraum bietet, gilt sie bis heute als vorherrschendes Paradigma in Bewegungen, Literatur und Politik (Purvis et al., 2019). Basierend auf der Institutionalisierung der nachhaltigen Entwicklung im Brundtland-Bericht, einigten sich 1992 die 178 Mitgliedsstaaten an der UN-Konferenz über Umwelt und Entwicklung in Rio de Janeiro auf ein gemeinsames Leitbild der Menschheit für das 21. Jahrhundert – die *Rio-Deklaration* (Kropp, 2019: 8). Im Zuge dessen wurde die Agenda 21, ein Aktionsprogramm mit Handlungsempfehlungen für die zukünftige nachhaltige Entwicklung, verabschiedet (UN, 1992). Um die Jahrtausendwende formulierten die Vereinten Nationen schliesslich die Millennium Development Goals (MDGs), welche bis zum Jahr 2015 erreicht werden sollten. Diese Millenniumsziele wurden in acht Entwicklungsziele zusammengefasst (WHO, 2018). Nach Ablauf und Nichterreichung dieser Ziele wurde im Jahr 2015 von den Vereinten Nationen am UN-Nachhaltigkeitsgipfel die Agenda 2030 verabschiedet. Sie ist ein Zusammenschluss der Agenda 21 und der MDGs und beinhaltet 17 Sustainable Development Goals (SDGs), welche in 169 Unterzielen beschrieben sind (UN, 2015). Die Agenda 2030 soll ein für alle Mitgliedsstaaten geltendes anwendbares Zielsystem für Entwicklungs- und Nachhaltigkeitsaspekte darstellen, das darauf abzielt «die drei Dimensionen der nachhaltigen Entwicklung ins Gleichgewicht [zu bringen]: Die wirtschaftliche, die soziale und die ökologische Dimension» (UN, 2015: 1, eigene Übersetzung). Was die Vereinten Nationen unter nachhaltiger Entwicklung verstehen, wurde in Anlehnung an das drei-Dimensionen-Diagramm



nachhaltiger Entwicklung in deren Formulierungen eingebettet (vgl. UN, 2012). Dieses drei-Dimensionen-Konzept als Beschreibung der Nachhaltigkeit ist inzwischen allgegenwärtig (Purvis et al., 2019). Es wird üblicherweise durch drei sich überschneidende Kreise dargestellt, welche die wirtschaftliche, die ökologische und die soziale Dimension<sup>6</sup> darstellen. In deren Schnittmenge befindet sich die Gesamtnachhaltigkeit (vgl. Abbildung 1). Die Grafik wird sowohl in der akademischen Literatur als auch in politischen Dokumenten, in der Wirtschaftsliteratur und im Internet als Beschreibung für Nachhaltigkeit verwendet (Leach, 2016: 14; Purvis et al., 2019). Eine solch verbreitete Verwendung weist auf die Einfachheit und dementsprechende Attraktivität der Anwendung des Diagramms hin, dessen Bedeutung selbst ist jedoch oft unklar oder gar umstritten (Thompson, 2017: 10). Das drei-Dimensionen-Diagramm wird zwar genutzt, um den Diskurs um Nachhaltigkeit zu organisieren, ohne jedoch das Diagramm für ein Verständnis von

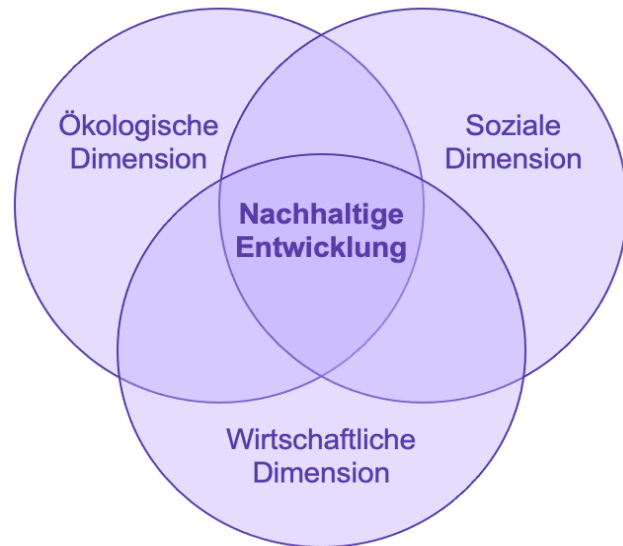


Abbildung 1: Dimensionen nachhaltiger Entwicklung, eigene Darstellung.

Nachhaltigkeit zu nutzen (ebd.). Weiter scheint es keine theoretische Grundlage oder Entwicklung beziehungsweise eindeutige Quelle zu geben, aus der das Konzept abgeleitet wurde (Purvis et al., 2019). Vielmehr sind es verschiedene Perspektiven, aus denen das Konzept entstanden ist. Innerhalb der wissenschaftlichen Literatur haben Purvis et al. (2019) festgestellt, dass erst nach Veröffentlichung des Brundtland-Berichts Nachhaltigkeit konzeptualisiert wurde und dass grob zwischen derjenigen Literatur unterschieden wird, welche die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit als unterschiedliche Perspektiven betrachtet und derjenigen, die einen Systemansatz verfolgen. Was die breiten Wurzeln des Konzepts *Nachhaltigkeit* gemeinsam haben, ist die soziale sowie ökologische Kritik am wirtschaftlichen Status Quo (Gottschlich & Bellina, 2017; Kidd, 1992; Odrowaz-Coates, 2021).

## 2.2 (Feministische) Kritik an der vorherrschenden Nachhaltigkeitsdefinition

Trotz der globalen Bemühungen für nachhaltige Entwicklung, wie die des Brundtland-Berichts oder der Rio-Erklärung, welche Nachhaltigkeit in den politischen Mainstream-Diskurs einbrachten, wurde der Ansatz der Konsensfindung und dementsprechend der Kompromisse der verschiedenen Kommissionen oft kritisiert (vgl. Castro, 2004; Purvis et al., 2019; Tulloch, 2013). Eine solche Konsensfindung ist nicht zuletzt auf die vage Definition von Nachhaltigkeit in den politischen Agenden und der akademischen Literatur zu begründen.

<sup>6</sup> Andere Begriffe, welche synonym zu *Dimensionen* verwendet werden, sind *Perspektiven*, *Säulen*, *Aspekte* oder *Komponenten*. Diese Begriffe lassen sich austauschbar verwenden (Purvis et al., 2019).

Weiter kommt es innerhalb der politisch formulierten Dokumente, wie der Agenda 21 und aktuell der Agenda 2030, häufig zu Zielkonflikten (eng. *Trade-offs*), die in den Agenden nicht kommentiert werden (Kropp, 2019: 11). Dabei zeigen Pham-Truffert et al. (2020), dass sich Unterziele zum Teil nur schlecht miteinander verbinden lassen oder sich sogar gegenseitig ausschließen. Zudem wird im Verständnis der Vereinten Nationen wachstumsorientierte Wirtschaft als unabdingbar für die nachhaltige Entwicklung angesehen und fungiert somit als neoliberaler Schlüssel für die soziale und ökologische Dimension der Nachhaltigkeit (Gottschlich & Bellina, 2017). Das vorherrschende Wirtschaftssystem wird somit vom Nachhaltigkeitsdiskurs nicht nur beeinflusst, sondern macht ihn sich zu eigen und formt ihn. Viele Autor\*innen und Bewegungen stehen dieser Auffassung skeptisch gegenüber, nicht zuletzt die kritischen Entwicklungs-, Indigenen-, Umweltgerechtigkeits- und feministischen Bewegungen (ebd.). Sie plädieren auf die Wichtigkeit kritischer Beiträge im Gegensatz zum vorherrschenden Nachhaltigkeitsdiskurs. Die feministische Wissenschaft stellt dabei das hegemoniale neoklassische Wirtschaftsmodell in Frage und plädiert für einen Ansatz in der Nachhaltigkeit, der in einer langjährigen feministischen Kritik an der Entwicklungspolitik begründet ist (Schildberg, 2014: 10). Ihren Anfang nahm sie in den Frauen-, Umwelt-, Entwicklungs- und Friedensbewegungen der 1970er und 1980er Jahre, die aufgrund der globalen sozialen, ökologischen, politischen und wirtschaftlichen Krisen die Auswirkungen der Entwicklung auf arme und marginalisierte Menschengruppen, insbesondere Frauen, in Frage stellten (Gottschlich & Bellina, 2017: 945). Feministische Wissenschaftler\*innen argumentierten, dass die vorherrschende Konzeptionalisierung geschlechtsspezifische Ungleichheiten nicht berücksichtigt und betonten die Notwendigkeit alternativer Entwicklungsprozesse, die geschlechtsspezifische strukturelle Wurzeln von Armut, Ungerechtigkeit und Umweltzerstörung, die mit anderen Kategorien der Unterdrückung zusammenhängen, aufdecken (Struckmann, 2018). Feministische Ansätze stellen die Betreuung (eng. *Care*) sowohl als notwendige Voraussetzung für eine nachhaltige Entwicklung als auch als ethisches und politisches Prinzip in den Mittelpunkt von Transformationsprozessen. Sie erheben Kritik an der Unhaltbarkeit der Prinzipien kapitalistischer Ökonomie und haben die zentrale Bedeutung der Reproduktion für das Funktionieren jeder Gesellschaft und die ökologische und soziale Nachhaltigkeit hervorgehoben (Gottschlich & Bellina, 2017: 945). Sie analysieren die Mechanismen der Krise der Reproduktion durch Privatisierung, Feminisierung und Naturalisierung der Sorgearbeit und betonen die Notwendigkeit alternativer Arbeitsmodelle. Als solches trägt eine feministische Perspektive der Nachhaltigkeit zu einem Gerechtigkeitskonzept bei, da sie die Bedeutung der Geschlechtergerechtigkeit explizit macht und systemische Fragen in den Mittelpunkt ihrer Analysen stellt (Parkes, 2013). Eine feministische Perspektive im Umgang mit Nachhaltigkeit sehe ich deshalb als unerlässlich, um eine gerechte, integrative und effektive nachhaltige Entwicklung zu erreichen. Im Kontext des hiesigen Forschungsfokus ist es folglich von Belang, diese Arbeit im Feld der feministischen Geografie zu verorten.

### 2.2.1 Feministische Geografie

Die feministische Geografie umfasst eine Vielzahl an Themenfeldern in diversen geografischen Bereichen und darüber hinaus und ist als solches ein heterogen fragmentiertes Konstrukt, das durch ein Netz von Wissen zusammengehalten wird (Mohammad, 2017; Wucherpfennig & Fleischmann, 2016). Das Feld der feministischen Geografien etablierte sich – wie auch die Nachhaltigkeitsdiskurse – in den späteren 1980er Jahren durch soziale Bewegungen, insbesondere der Frauenbewegung und der Bürgerrechtsbewegung, die den Blick auf Strukturen der Ungleichheit richteten. Sie verbindet feministische Anliegen, im speziellen die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Kategorisierung von *Männlich* und *Weiblich*, den Zusammenhang von Geschlecht und weiteren Intersektionalitäten, und die Dimension des Geschlechts mit einem geografischen Fokus (Gregson et al., 2004). Mittlerweile durchdringt die feministische Geografie jeden Aspekt der Human-geografie und übt als solches auch Kritik an geografischen Traditionen aus (Mohammad, 2017: 1). Feministische Geograf\*innen argumentieren, dass die herkömmliche Geografie, die sogenannte *Mainstream-Geografie* oder gar *Malestream-Geografie*, von dem Phänomen des *Maskulinismus* geprägt ist und die Erfahrungen von Frauen ignoriert werden, da die Disziplin weiterhin stark durch das Bild heterosexueller, weisser, kapitalistischer Männer als normative Forscher dominiert wird (Mohammad, 2017: 5). Als solches spricht sich die feministische Geografie für qualitative Forschung aus, die es ermöglicht, nicht quantifizierbare Aspekte von geschlechtsspezifischen Erfahrungen zu erfassen (Peake, 2017). Feministische Perspektiven drängen also darauf, die Aufmerksamkeit auf die Art und Weise zu lenken, wie sich Macht- und Differenzstrukturen auf komplexe Weise überschneiden und ineinandergreifen (Wonders & Danner, 2015). Für die Forschung um Geschlechternormen innerhalb der nachhaltigen Entwicklung und die empirische Untersuchung innerhalb des Schweizer Militärs bedeutet dies eine kritische intersektionale Betrachtung von Strukturen der Ungleichheit, um die Bedeutung von Geschlechternormen bei der Gestaltung von Perspektiven auf Nachhaltigkeit im militärischen Kontext zu untersuchen. Dies beinhaltet insbesondere die Auseinandersetzung mit dichotomen Zuschreibungen, Machtdynamiken, Stereotypen und Intersektionalität.

### 2.3 Feminisierung nachhaltiger Entwicklung

Mit der Verabschiedung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung haben die Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen einen globalen Rahmen für Massnahmen einer Nachhaltigkeitstransformation festgelegt. Die Agenda umfasst die 17 SDGs, welche unter anderem darauf abzielen, bis 2030 die Armut zu beenden, den Klimawandel zu bekämpfen, Frieden und Wohlstand sowie die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen (UN, 2015). Die Agenda 2030 hat damit die MDGs erweitert, indem sie die globale Entwicklungsagenda um ökologische, soziale, wirtschaftliche und politische Belange erweitert hat, welche sowohl die Mitgliedsstaaten als auch die Zivilgesellschaft miteinbeziehen. Die Transformation hin zu den Nachhaltigkeitszielen der Agenda 2030 erfordert dementsprechend tiefgreifende strukturelle Veränderungen in der gesamten Gesellschaft und damit den Einbezug aller Länder, Regierungen, Wissenschaft und Wirtschaft (Sachs et al., 2019). Dies bedingt einer komplexen Verbindung und ganzheitlichen Betrachtung von technischen, natürlichen und

menschlichen Systemen (ebd.). Auf menschlicher Ebene bedeutet dies insbesondere aus feministischer Perspektive die Erkenntnis, dass nachhaltige Entwicklung kein einheitliches Konzept ist und dass die Anerkennung dieser Komplexität einen differenzierteren und kulturell sensibleren Ansatz für nachhaltige Entwicklung erfordert. Dieses Verständnis erstreckt sich auch auf den Bereich der Geschlechter, wo Studien zeigen, dass ökologische, soziale und ökonomische Nachhaltigkeit nicht geschlechtsneutral ist, sondern sehr wohl geschlechtsspezifische Züge annimmt (vgl. u. a. Bessant et al., 2023; Brough et al., 2016; Franz-Balsen, 2014; Gallén & Peraita, 2017; Liao et al., 2015; Wahlström & Uba, 2023). Die in der Einführung dieser Arbeit erwähnten ökofeministischen Theorien bieten einen Rahmen für das Verständnis des Zusammenhangs zwischen Geschlecht und ökologischer Nachhaltigkeit, indem sie die Ausbeutung der Natur und die Unterdrückung von Frauen auf eine hierarchisch-patriarchale Ordnung zurückführen und darauf abzielen, sowohl die Umweltzerstörung als auch die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern durch integrierte, integrative Ansätze anzugehen (Bloodhart & Swim, 2020).

Ein praktisches Beispiel von geschlechtsspezifischer ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit findet sich in den gegenwärtigen Klimabewegungen. Wahlström und Uba (2023: 2) zeigen anhand von Greta Thunberg und der Bewegung *Fridays for Future*, dass junge Frauen besonders häufig von der Klimaaktivistin inspiriert und mobilisiert werden. Thunberg agiert dabei als politisches Vorbild oder gar als «junge weibliche Heldin» (Bergmann & Ossewaarde, 2020: 283, eigene Übersetzung) der Klimabewegung. Wahlström und Uba (2023: 3) weiten ihre Argumentation auf weitere junge Führungsfrauen von sozialen Bewegungen, wie Luisa Neubauer, Marie-Claire Graf oder Autumn Peltier, aus und zeigen damit, dass weibliche politische Vorbilder die Protestbereitschaft von Frauen positiv beeinflussen. Auch Bessant et al. (2023) verweisen auf den stark geschlechtsspezifischen Charakter von sozialen Bewegungen nachhaltiger Entwicklung wie etwa der Klimabewegung *School Strike 4 Climate*. Wahlström und Uba (2023: 4) schliessen die vermehrte Mobilisierung von Frauen durch Frauen auf die gemeinsame Geschlechtsidentität zurück, die durch eine gemeinsame kollektive Identität und ein Solidaritätsgefühl gefördert wird. Das Gefühl der Zugehörigkeit ist förderlich, indem beispielsweise weibliche politische Führungspersonlichkeiten anderen Frauen Möglichkeiten aufzeigen, in der Politik erfolgreich zu sein. Auch Campbell und Wolbrecht (2019) und Liu und Banaszak (2017) zeigen in ihren Studien, dass weibliche Personen in führenden politischen Positionen eher Frauen mobilisieren.

Sind junge Frauen zufälligerweise Ikonen von Nachhaltigkeitsbewegungen geworden, oder steht das weibliche Geschlecht strukturell mehr mit ökologischer Nachhaltigkeit in Verbindung? Niamh O'Conner Smith, eine bedeutende Figur der australischen Klimabewegung, macht in einem Interview deutlich: «Es ist kein Zufall, dass junge Frauen die Klimabewegung anführen» (Bessant et al., 2023: 6, eigene Übersetzung). Die Gender-Dimension in der ökologischen Nachhaltigkeit führt sie auf einen tief verwurzelten patriarchalen Ethos zurück, der Weiblichkeit in einer Weise unterdrückt, der Frauen anfälliger für die durch den Klimawandel verursachten Schäden macht (ebd.). Frauen haben in vielen Teilen der Welt noch heute weniger Kontrolle über ihr eigenes Leben als Männer und sind auf globaler Ebene noch immer wirtschaftlich, sozial und politisch benachteiligt (Warth & Koparanova, 2012). So zeigen Warth und Koparanova (2012), dass Frauen häufiger unbezahlte Hausarbeit leisten, und Kinder, Familienmitglieder und ältere Menschen betreuen, was

sich als wirtschaftlicher Nachteil erweist. Gleichzeitig tragen sie in höherem Masse zur Sozialisierung und der Erziehung von Kindern bei und tragen eine grössere Verantwortung bei der Vermittlung von Botschaften um Sorgfalt und Verantwortung (ebd.). So stellen Frauen weltweit auch die Mehrheit der Haushalte mit niedrigem oder gar keinem Einkommen und Verrichten mit grösserer Wahrscheinlichkeit Care-Arbeit, womit sie zu den marginalisierten Bevölkerungsgruppen gehören, die der Bedrohung durch die globale Erwärmung verstärkt ausgesetzt sind (Denton, 2002). Zudem zeigen Warth und Koparanova (2012), dass Frauen empfindlicher auf bestimmte Arten der Umweltverschmutzung reagieren, was ihre Gesundheit gefährdet, und Kindersterblichkeit erhöht. Dennoch sind Frauen in Entscheidungsgremien, die sich mit Umweltverschmutzung befassen, stark unterrepräsentiert (ebd.). Die Bewegung der Klimagerechtigkeit widmet sich dieser ungleichen Anfälligkeiten durch den Klimawandel (Bessant et al., 2023). Sie fasst die ethischen, politischen und ökologischen Dimensionen des Klimawandels zusammen, indem sie auf die ungleiche Verteilung der Umweltverschmutzung und anderer Umweltrisiken je nach Rasse, Ethnizität, Klasse und Geschlecht aufmerksam macht (Mohai et al., 2009).

Daneben, dass Frauen überdurchschnittlich von Auswirkungen des Klimawandels betroffen sind, wird ihnen auch eine grössere Verantwortung in der Bekämpfung davon zugeschrieben (Franz-Balsen, 2014). Die feministische politische Ökologie greift diesen Umstand auf und zeigt, dass Wissen über die Umwelt geschlechtsspezifisch ist und wiederum, wie dieses Wissen produziert und reproduziert wird. Sie hebt hervor, dass Umweltrechte und der Zugang zu Ressourcen stark vergeschlechtlicht sind (Elmhirst, 2011; Nightingale, 2006). Franz-Balsen (2014) beschreibt dies als die Feminisierung der Umweltverantwortung und erklärt sie anhand der Kommunikationsforschung. So prägte die Vorstellung fürsorglicher Frauen als Leitmotive die frühen Marketing- und Kommunikationsstrategien von Umweltkampagnen wie zum Beispiel Recyclingwerbungen. Darin ist eine Moralisierung der Verantwortung zu beobachten, die Handlungsfähigkeiten und Sensibilitäten von ökologischen Nachhaltigkeitsbelangen vergeschlechtlichen (ebd.). Mit solchen Kampagnen wurden Frauen in eine stereotype Rolle gedrängt, die wiederum Stereotype reproduzierte und Normen und Wertvorstellungen erzeugte (ebd.). Normen und Werte sind in Bezug auf Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen also oft geschlechtsspezifisch und beinhalten wesentliche Auffassungen von Verantwortung und der Verteilung von Aufgaben in der nachhaltigen Entwicklung (vgl. Dietz et al., 2002).

Tatsächlich scheinen sich Frauen auch in mehreren Hinsichten nachhaltiger zu verhalten. Brough et al. (2016) belegen, dass die Konzepte der Umweltfreundlichkeit und der Weiblichkeit kognitiv miteinander verknüpft sind und zeigen, dass Verbrauchende, die sich umweltfreundlich verhalten, von anderen als weiblicher eingestuft werden und sich selbst als weiblicher wahrnehmen. Auch Bloodhart und Swim (2020: 102) zeigen geschlechtsspezifische Unterschiede im nachhaltigen Konsum, wonach der Gesamtkonsum von Frauen nachhaltiger ist als jener von Männern. Der Konsum beinhaltet demnach eine geschlechtsspezifische Dimension, der in der nachhaltigen Entwicklung nicht zu vernachlässigen ist. Weitere Studien zeigen, dass auch neben dem Konsumverhalten geschlechtsspezifische Unterschiede im nachhaltigen Verhalten, als auch im Nachhaltigkeitsbewusstsein, zu beobachten sind: Franz-Balsen (2014: 1980) zeigt in Bezug auf Umweltbewusstsein und -verhalten, dass Frauen Umweltgefahren umfangreicher wahrnehmen als Männer. Odrowaz-Coates

(2021) beschreibt das Nachhaltigkeitsbewusstsein anhand von Gemeinschaften, in denen Frauen eine grüne Kreislaufwirtschaft vorantreiben, da sie sich für Recycling, Müllsammeln, Flickern von Kleidung und den sorgfältigen Umgang mit Nahrungsmitteln einsetzen. In Bezug auf westliche Frauen erwähnt Odrowaz-Coates (2021), dass sie sich ökologischer und gesünder ernähren als westliche Männer und einen aktiveren und dementsprechend gesünderen Lebensstil führen<sup>7</sup>. Auch Zelezny et al. (2000: 443) eruieren, dass Frauen über stärkere Umwelteinstellungen und -verhaltensweisen berichten als Männer. Zelezny et al. (2000: 443) begründen dies damit, dass Frauen im Vergleich zu Männern stärker darauf sozialisiert wurden, sich an anderen zu orientieren und sozial verantwortlich zu handeln. Leach (2016) zeigt Anhaltspunkte dafür, dass weibliche Mitglieder von Unternehmensvorständen und die Beteiligung von Frauen an politischen Entscheidungen dazu führen kann, dass grüne, ökologische Lösungen und der Schutz der natürlichen Ressourcen stärker berücksichtigt werden. Liao et al. (2015) erkannten einen signifikanten positiven Zusammenhang zwischen der Anzahl weiblicher Vorstandmitglieder eines Unternehmens und der Bereitschaft des Unternehmens, Treibhausgasinformationen offenzulegen sowie der Umfang der Offenlegung. Eine ähnliche empirische Studie führten Bazal-Shoham et al. (2024) durch, wo sie zeigten, dass die Präsenz von Frauen in Vorständen sich positiv auf Innovationen auswirkt, die auf ökologische Nachhaltigkeit abzielen. Gallén und Peraita (2017: 496) zeigten einen signifikanten Zusammenhang zwischen dem zunehmenden Niveau an Gleichstellung von Frauen und Männern und der Quantität an Nachhaltigkeitsberichterstattungen eines Landes<sup>8</sup>.

Neben der Zuschreibung der Umweltverantwortung an das weibliche Geschlecht, der grösseren Anfälligkeit auf negative Aspekte des Klimawandels und dem grösseren Nachhaltigkeitsbewusstsein und -verhalten von Frauen, ist Nachhaltigkeit auch in Bezug auf Männer geschlechtsspezifisch. Beispielsweise zeigten Bazal-Shoham et al. (2024) in ihrer Studie zur Geschlechtervielfalt in Vorständen, dass kulturell maskuline Gesellschaften einen negativen Einfluss auf Innovationen haben. Wonders und Danner (2015: 403) untersuchten in ihrem Artikel die Verantwortlichkeiten und Auswirkungen des Klimawandels und argumentierten, dass vorherrschende Männlichkeitsnormen den Klimawandel begünstigt haben und die Sichtweisen und mögliche Lösungen zu dessen Bekämpfung verengt haben. Dies begründen sie in dem grösseren Zugang von Männern zu Macht und politisch-wirtschaftlichen Entscheidungen über Wirtschaftswachstum, Profit und Kriegseinsätze. Die unverhältnismässig grosse Dominanz in der wirtschaftlichen und politischen Entscheidungsfindung über die Ursachen, Folgen und Reaktionen des Klimawandels beziehen sie vor allem auf wohlhabende heterosexuelle weisse Männer aus dem globalen Norden. Die Studie von Bloodhart und Swim (2020) zeigt geschlechtsspezifische Unterschiede im nachhaltigen Konsum. Die Autorinnen begründen diese Unterschiede in einem unterschiedlichen Verständnis von Geschlechternormen. Dabei wird Nachhaltigkeit für das männliche Geschlecht als Bedrohung der hegemonialen Männlichkeit und Männlichkeit wiederum als

<sup>7</sup> SDG3 der Agenda 2030 zielt auf die Gewährleistung eines gesunden Lebens für alle Menschen jeden Alters und die Förderung deren Wohlergehen ab, wodurch ein gesunder Lebensstil zur nachhaltigen Entwicklung beiträgt (UN, 2015).

<sup>8</sup> Für die Feststellung des Niveaus der Gleichstellung berücksichtigten Gallén und Peraita (2017: 498) die politische, wirtschaftliche und kulturelle Dimension eines Landes und die Quantität an Nachhaltigkeitsberichterstattung ermittelten sie anhand der geschlechtsspezifischen Zusammensetzung der Parlamente, der weiblichen Erwerbsquote, sowie der Anzahl am Global Reporting Initiative (GRI) zur Nachhaltigkeit eines Landes. Das Global Reporting Initiative (GRI) ist eine der dominanten Methoden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (vgl. Aripin, 2023).

Bedrohung der Nachhaltigkeit herausgearbeitet (Franz-Balsen 2014). Brough et al. (2016: 567) beschreiben, dass das grün-feminine Stereotyp Männer dazu motiviert, grüne Verhaltensweisen eher zu vermeiden, um ein *Macho-Image* zu wahren. Demnach stehen Männlichkeitsnormen eindeutig in einem Spannungsverhältnis zu der ökologischen, ökonomischen und sozialen Dimension der nachhaltigen Entwicklung. Der Einfluss von Geschlechternormen wird in Kapitel drei noch einmal in vertiefter Weise aufgegriffen.

Die hier dargelegte Aufreihung an Literatur zu unterschiedlichen Verhaltens-, Bewusstseins- oder Betroffenheitsgegebenheiten auf das weibliche und männliche Geschlecht ist nicht abschliessend. Es gibt eine Reihe an Studien, die diese Gegebenheiten aufzeigen (vgl. Bloodhart & Swim, 2020). Zudem bleibt relevant zu erwähnen, dass die oben dargelegten, durch das Geschlecht beeinflussten Gegebenheiten auch von anderen materiellen und immateriellen Faktoren abhängen. Dies sind unter anderem die Verschiedenheit kultureller Kontexte, die lokale Ökologie sowie weitere sozioökonomische Faktoren wie die soziale Klasse (vgl. Bloodhart & Swim, 2020; Meinen-Dick et al., 2014). Das Geschlecht ist also nicht die einzige Differenzkategorie. Nichtsdestotrotz zeigen die erwähnten Studien den stark vergeschlechtlichten Charakter von Nachhaltigkeitsdiskussionen und machen es relevant, Geschlecht im Kontext von Nachhaltigkeitsstrategien zu analysieren.

### 3 Soziale Normen

Die im vorherigen Kapitel erläuterte Feminisierung der nachhaltigen Entwicklung macht es nötig, Normen als Bestandteile der sozialen Ordnung zu thematisieren, da die Verknüpfungen zwischen Nachhaltigkeit und Geschlecht darin verortet sind.

In unserem Alltag sind unzählige Verhaltensweisen in Regelmässigkeiten, Praktiken und Einstellungen verankert. Wir führen sie aus, ohne bewusst darüber nachzudenken. Sie reichen vom morgendlichen Zähneputzen, bis zur Einhaltung von Kleidungsvorschriften, über das Schlangestehen im Supermarkt bis zur Einhaltung von sozialen Höflichkeitsformen – Beschrieben sind hier soziale Normen. Soziale Normen sind weitreichend und können sich auf Werte, Einstellungen, Präferenzen, Konventionen, Annahmen, Ideologien, Traditionen, Bräuche, Kulturen, Regeln, Gesetze, Überzeugungen oder sogar Rechte beziehen (Pearse & Connell, 2016: 34). Cislighi und Heise (2018) beschreiben soziale Normen als Handlungsregeln, die von Menschen in einer bestimmten Gesellschaft oder Gruppe geteilt werden. Sie definieren, was als *normales* und akzeptiertes Verhalten für die Mitglieder dieser Gruppe gilt (ebd.). Soziale Normen sind also grundsätzlich Eigenschaften einer Gemeinschaft, Gesellschaft oder Organisation, das heisst, sie sind Merkmale eines kollektiven Lebens. Pearse und Connell (2016: 34) ergänzen, dass sich soziale Normen auf den symbolischen und kulturellen Bereich des menschlichen Lebens beziehen und Praktiken der Interpretation, Kommunikation und Bedeutungsgebung beinhalten. Für die Theorie sozialer Normen unterscheiden Cislighi und Heise (2020) aufgrund der Literatur drei Merkmale: Erstens werden soziale Normen als von persönlichen Einstellungen getrennt betrachtet. Sie sind also Überzeugungen darüber, was andere Menschen tun oder gutheissen, während persönliche Einstellungen innerlich motivierte Urteile über etwas sind. Dies führt dazu, dass manche Menschen durch eine Norm gezwungen werden können, das Gegenteil von dem zu tun, zu was sie persönlich neigen würden (ebd.). Zweitens gehen verschiedene Strömungen der Literatur davon aus, dass Normen innerhalb bestimmter *Referenzgruppen* gelten. Cislighi und Heise (2020) beschreiben dies anhand des Beispiels einer jungen Person, die sich in der Anwesenheit ihrer Familie nicht traut, gewisse schroffe oder vulgäre Worte zu nutzen, sich aber wohl fühlt diese Worte mit ihren Freunden zu verwenden. Drittens regulieren soziale Normen gemäss Literatur interdependente Handlungen oder aber sie beeinflussen unabhängige Handlungen. Bicchieri (2005: 9) erklärt Letzteres anhand vom Zähneputzen, das ich verrichte, weil ich an bestimmte Hygienegrundsätze glaube und Ersteres anhand von angemessener Kleidung an eine Hochzeit, die ich anziehe, weil dies die soziale Erwartung ist. Gleichermassen stelle ich mich im Einkaufsladen an die Schlange an. Bicchieri (2005: 9f) fügt bei der Beeinflussung von abhängigen Handlungen hinzu, dass diese durch eine Kombination aus empirischen und normativen Erwartungen gestützt werden. Empirische Erwartungen beziehen sich auf den Grund ein bestimmtes Verhalten zu befolgen, weil Erwartungen an dieses Verhalten geknüpft sind: Ich entspreche selbst einer Kleidernorm, weil ich diese Norm auch bei anderen erleben möchte. Normative Erwartungen hingegen brauchen Anreize in Form einer Sanktion, um sie zu befolgen: Ich stelle mich hinten an die Schlange im Einkaufsladen, weil die anderen Personen dieses Verhalten von



mir erwarten, und ich sonst negative Sanktionen in Form von Ausrufen erleben werde (Bicchieri & Mercier, 2014).

So stützen und verankern soziale Normen bestimmte Verhaltens- und Glaubenssätze der Gesellschaft und regeln ein breites Spektrum menschlicher Aktivitäten, von alltäglichen Interaktionen bis hin zu komplexen Organisationen (Franz-Balsen, 2014: 1974). Aufgrund des Forschungsfokus dieser Arbeit werde ich im Folgenden Geschlechternormen eingehender betrachten.

### 3.1 Das Konzept der Geschlechternormen

Die im Kapitel zwei beschriebenen geschlechtsspezifischen Unterschiede in Bezug auf nachhaltige Entwicklung begründet die Literatur in unterschiedlichen Geschlechternormen (vgl. Bessant et al., 2023; Bloodhart & Swim, 2020; Franz-Balsen, 2014; Odrowaz-Coates, 2021; Zelezny et al., 2000). Manchmal stützt sich die Literatur auch auf den Begriff der Geschlechterrollen oder Geschlechtersozialisation, in politischen Dokumenten wird auch von Gewohnheiten oder Stereotypen gesprochen, sie alle meinen aber generell betrachtet die nachfolgende Erläuterung von Geschlechternormen (vgl. Cislighi & Heise, 2020; Pearse & Connell, 2016).

Wie bereits festgehalten, legen soziale Normen fest, was üblicherweise das *richtige* Verhalten ist, das von einer bestimmten sozialen Gruppe sozial gefordert wird – sogenannte akzeptierte Verhaltensregeln (Pearse & Connell, 2016: 35). Unter Geschlechternormen sind insbesondere solche unterschiedlichen Verhaltensregeln für Frauen und Männer zu verstehen, also soziale Erwartungen und Regeln, die das Geschlechtersystem intakt halten (Cislighi & Heise, 2020). Solche Verhaltensregeln existieren nicht nur *für* Frauen und Männer, sondern sie gelten auch für das Verhalten der Interaktion *zwischen* Frauen und Männern sowie für das Verhalten und die Beziehung für bestimmte *Gruppen* von Frauen und Männern (Pearse & Connell, 2016: 35). Viele dieser Regeln legen fest, welche sozialen Räume oder Arenen für Männer und welche für Frauen angemessen sind. Wichtig zu beachten ist, dass *akzeptierte* Regeln nicht heisst, dass dabei unbedingt ein gesellschaftlicher Konsens besteht. Vielmehr kann dieser *Anschein* eines Konsens durch die Ausübung von Macht und Erlangung von Hegemonie begründet sein (ebd.). Zum Beispiel müssen Vorstellungen von *Männlichkeit* – definiert über Dominanz, Aggression, Konkurrenzdenken und Emotionslosigkeit – nicht ein universelles Muster im Leben aller Männer sein, sondern kann vielmehr eine hegemoniale Männlichkeit darstellen, die mit anderen Männlichkeitsmustern koexistiert, jedoch derzeit vorherrschend ist (ebd.).

Solche Geschlechternormen sind vielfältig und finden sich in fast allen Lebensbereichen wieder. Sie treten beispielsweise in der Art sich zu kleiden, in der Verantwortung für Kinder, während Katastrophen oder beim Konsum von Nahrungsmitteln auf. Wonders und Danner (2015) beschreiben, dass Nahrungsmittelknappheit zu einer höheren Unterernährungsrate bei Frauen führt, da Untersuchungen gezeigt haben, dass geschlechtsspezifische Normen häufig vorschreiben, dass Knaben und Männer zuerst essen. Dies mündet in Katastrophengebieten schlussendlich in einer höheren Sterberate von Frauen, die durch eine sozial konstruierte geschlechtsspezifische Verletzlichkeit von Frauen, die in alltägliche sozioökonomische Muster eingebaut ist,

begründet ist. Im Kontext der Arbeit argumentieren Pearse und Connell (2016), dass Frauen mit Normen wie Fürsorglichkeit, Sanftmütigkeit, Aufopferung und Eifer – als sogenannte *gute Mütter* – kodiert werden, während die Arbeit von Männern wiederum mit normativen Merkmalen von Männlichkeit wie physischer Kraft, Autorität und mechanischem Geschick verbunden wird.

Die Umsetzung und das Fortbestehen von Geschlechternormen muss relational als Teil eines grösseren sozialen Prozesses verstanden werden (Pearse & Connell, 2016). Die Sozialisationsinstanzen sind dabei insbesondere Eltern, gleichaltrige Gruppen, Schulen beziehungsweise Bildung, Massenmedien und andere Organisationen und Institutionen. Die Sozialisationsinstanzen wenden für die Erfüllung von Normen wiederum positive oder negative Sanktionen an, welche zur Produktion, Beeinflussung, Aushandlung und Reproduktion von Normen beitragen (Franz-Balsen, 2014). Mädchen und Frauen wird zum Beispiel beigebracht, sich liebevoll und fürsorglich zu verhalten und die Bedürfnisse anderer vor die eigenen zu stellen, während Knaben und Männer oft so sozialisiert werden, dass sie es vermeiden beziehungsweise unterdrücken, Gefühle für andere zu haben und sich um andere zu kümmern, und dass sie sich wiederum nicht auf Verhaltensweisen einlassen, die *weiblich* konnotiert sind (Hedenqvist et al., 2021). Hedenqvist et al. (2021) erwähnen, dass solche Sozialisationsprozesse beispielsweise dazu führen, dass Frauen eher dazu neigen, Egalitarismus zu schätzen, während Männer eher dazu neigen, Hierarchie zu schätzen und dass solche unterschiedlichen Auswirkungen von verschiedenen Sozialisationsprozessen sich in der Folge darauf auswirkt, inwiefern Frauen und Männer umweltfreundliche Einstellungen und Überzeugungen haben (vgl. Bloodhart & Swim, 2020; Hedenqvist et al., 2021; Zelezny et al., 2000).

Für die Forschung im Bereich der nachhaltigen Entwicklung ist es von entscheidender Bedeutung, solche geschlechtsspezifischen Polarisierungen zu überwinden. Damit dies gelingt, erklären Hultman und Pulé (2018: 3), dass geschlechtsspezifische Sozialisierungen zunächst sichtbar gemacht werden müssen, um sie dekonstruieren zu können. Reeser (2023) greift in diesem Kontext die in der Einführung dieser Arbeit genannte Vorstellung von Männern als menschlich und Frauen als *Anders* auf. Reeser (2023: 8) argumentiert, dass in dieser *Andersartigkeit* Bedeutung durch Opposition geschaffen wird und dass in der binären Opposition zweier Elemente das eine Element als *unmarkiert* häufiger oder weniger beachtet wird als sein markiertes Gegenstück. In diesem Zusammenhang stellt Reeser (2023) fest, dass in unserer Psyche, unseren sozialen Institutionen und kulturellen Diskursen der Androzentrismus<sup>9</sup> eingebettet ist, was zu der Vorstellung führt, dass Männer und männliche Erfahrungen die Norm oder der neutrale Standard sind, während Frauen und weibliche Erfahrungen als geschlechtsspezifische Abweichung von dieser Norm dargestellt werden. Gemäss Reeser (2023: 9) funktioniert Männlichkeit deshalb tendenziell als *unmarkiert*, während Frauen als geschlechtsspezifisch angesehen werden. Männer gelten also eher als geschlechtslos, was auf die Notwendigkeit hinweist, Männlichkeitsnormen stärker zu hinterfragen. Hultman & Pulé (2018: 4) erklären, dass eine Untersuchung von Männlichkeitsnormen und den Auswirkungen, den diese Normen auf die Erde, auf Andere und auf Männer selbst haben, deshalb dringend notwendig ist, um sie besser zu verstehen und zu

---

<sup>9</sup> Männerzentriertheit (vgl. Reeser, 2023: 8).

dekonstruieren, um ihnen in diesem Sinne auch einen besseren Zugang zu Umsetzungen nachhaltiger Entwicklung zu verschaffen. Dies bietet sich im Bereich von Nachhaltigkeitsstrategien des Militärs besonders gut an, da das Militär unumstritten als eine männlich dominierte Organisation gilt (Rinaldo & Holmberg, 2020). Bevor sich diese Arbeit eingehender mit der militärischen Organisation auseinandersetzt, ist es wichtig, zuerst zu beleuchten, wie Normen in Organisation verankert sind, da sich zeigt, dass Geschlechternormen auch in organisatorischen Strukturen und Praktiken, diskursiven Systemen und kollektiven Identitäten eingebettet sind und durch diese reproduziert werden.

### 3.1.1 (Geschlechter-)normen in Organisationen

Wie festgehalten, werden Geschlechternormen durch Sozialisation erlernt und weitergegeben sowie in einem grösseren sozialen Kontext verstärkt oder angefochten. Zudem ist wichtig zu erkennen, dass Geschlechternormen ungleiche Machtverhältnisse widerspiegeln, welche für Frauen oft von Nachteil sind, und dass Geschlechternormen diese Verhältnisse aufrechterhalten (Cislaghi & Heise, 2020; Gevorgyan, 2020). Letztlich sind Geschlechternormen in Institutionen und Organisationen – wie einer Schule, einem Unternehmen oder einer öffentlichen Verwaltung – eingebettet und werden durch diese reproduziert.

Organisationen sind durch kulturelle Evolution entstanden und Teil eines Rationalisierungsprozesses (Feldmann, 2005: 189). Sie sind sogenannte *Übergruppen* von Menschen, die ständig erhalten bleiben und in ihrer Lebensdauer somit länger als die ihrer Mitglieder sind. Durch diese relative Stabilität sind Organisationen berechenbar und schaffen gleichzeitig eine gewisse Zukunftssicherheit. Organisationen können sich in ihrer Grösse, Leistung, Weltsicht und der Prägung des Gesellschaftsbildes unterscheiden (ebd.). Sie verfolgen stets bestimmte Ziele und zeichnen sich durch ihre Zielgerichtetheit und Strukturiertheit aus, sowie durch ihre Steigerung von Leistungsfähigkeit. Gemäss Feldmann (2005: 190f) sind Organisationen deshalb durch sechs Merkmale gekennzeichnet. Dazu gehört die Festlegung von Zielen, die hierarchische Ordnung, welche Machtverhältnisse widerspiegelt, die Spezialisierung beispielsweise durch technische Kompetenz wie Arbeitsteilung, die meist unpersönliche, neutrale und rein geschäftliche Kommunikation, die räumlich-zeitlichen Aspekte und die Normen der Organisation. Die Normen in Organisationen existieren in Form von formellen und informellen Vorschriften und Regeln, die das Verhalten der Organisationsmitglieder und deren Klient\*innen bestimmen (Feldmann, 2005: 190). Feldmann (2005: 190) beschreibt, dass sich diese sogenannten *Verhaltensregeln* einer Organisation im Idealfall aus deren Zielsetzungen ableiten sollten, diese in der Praxis jedoch oft zielneutral oder gar zielschädigend sind. Zusätzlich müssen die Normen einer Organisation nicht mit denen der Gesellschaft übereinstimmen, sondern können mit diesen sogar im Widerspruch stehen.

Mit Geschlechternormen einer Organisation oder Institution ist also die Projizierung von Geschlechterarrangements der Organisation auf die Praktiken der Menschen der Organisation oder Institution gemeint (Pearse & Connell, 2016: 37). Wie bereits erwähnt, können in Organisationen verschiedene Normen, darunter auch Geschlechternormen, existieren, die in entscheidender Weise in die Organisation eingebettet sind. Daneben

können Organisationen und Institutionen aber auch Geschlechternormen reproduzieren. Dazu tragen Instanzen wie Politiken, Vorschriften, Entscheidungsprozesse und Vorurteile bei, da diese einerseits für das Funktionieren der Institution verantwortlich und gleichzeitig auch Teil des Gesellschaftssystems sind und somit am gegenwärtigen Geschlechtersystem mitwirken und Geschlechternormen über Organisationen und Institutionen hinaus bis in die Bevölkerung tragen (Cislaghi & Heise, 2020). Geschlechternormen sind in verschiedensten Regelungen verankert, von Geschlechtertrennungen in Schulen, über geschlechtsspezifische Arbeitsteilungen am Arbeitsplatz, bis zu unterschiedlichen Entlohnungen von Männern und Frauen – All diese Regelungen können durch das routinemässige Funktionieren von Institutionen und Organisation reproduziert werden. Als solches sind die impliziten Geschlechternormen von Organisationen und Institutionen ein wichtiges Merkmal der gegenwärtigen Geschlechterordnung, was nahe legt, dass eine Änderung dieser Normen grossangelegt sein muss und nur langsam von statten gehen kann (Pearse & Connell, 2016: 45). Wie sich zeigt, zieht sich sowohl durch Organisationen und Institutionen, wie auch durch die meisten Gesellschaften, und somit durch das gesamte diskursive System, noch immer eine normative Annahme der Heterosexualität als dominante Definitionen von Geschlecht (Schilt & Westbrook, 2009: 442) – So auch in militärischen Organisationen.

## 4 Das Militär als geschlechtsspezifische Organisation

Wo Männlichkeitsnormen in überwiegender Weise zum Tragen kommen und offensichtlich sind, ist in militärischen Organisationen (Gevorgyan, 2021). Doch was ist eigentlich das Militär?

Die Entstehung des heutigen Militärs ist eng mit der Herausbildung der Nationalstaaten verbunden und diente zunächst als Mittel gegen die Macht konkurrierender Staatengebilde und später als Instrument der Disziplinierung – zumindest der männlichen Bevölkerung (Apelt, 2012: 1). Deshalb ist das Militär heute auch eng mit der Durchsetzung der Wehrpflicht verbunden (ebd.). Heute haben die Streitkräfte als Institutionen des staatlichen Gewaltmonopols die Funktion, ihre jeweiligen nationalen Territorien vor äusseren Feinden zu schützen (ebd.). Daneben hat das Militär andere Funktionen, die sich nicht von anderen Organisationen unterscheiden, wie die zur Verfügungstellung von Arbeitsplätzen, die Sozialisation ihrer Mitglieder als Staatsbürger\*innen sowie deren berufliche Ausbildung. Womit sich hingegen militärische Streitkräfte von anderen Organisationen abgrenzen und letztlich auch ihren eigenen Erhalt sichern, ist mit dem zentralen Charakteristikum der «organisierte[n] Anwendung von Gewalt zwischen kriegsführenden Parteien» (Roghmann & Ziegler, 1977: 142, zit. in Elbe & Richter, 2023: 351). Diese *organisierte Gewaltanwendung* weist auf den starken Organisationsaspekt als Charakter des Militärs hin (Elbe & Richter, 2023: 351). Werden die Grundlagen einer Organisation betrachtet – das zielgerichtete Handeln, die Leistungsfähigkeitssteigerung, das Streben nach dem Erreichen grosser Ziele sowie die Erzeugung von Sicherheit insbesondere durch eine Komplexitätsreduktion (Elbe & Richter, 2023; Feldmann, 2005: 190f) – lässt dies kein Zweifel, dass militärische Streitkräfte eine Organisation bilden. Im Gegensatz zu anderen (zivilen) Organisationen, existieren jedoch einige Spezifika der militärischen Organisation. Dazu zählen insbesondere Formen der Rekrutierung und Sozialisation, die hohe Bedeutung von Symbolen und Ritualen im militärischen Alltag, die militärspezifische Kameradschaft, das Prinzip von Befehl und Gehorsam, sowie die Einordnung des Militärs als eine totale Institution<sup>10</sup> (Elbe & Richter, 2023: 356f). In diesem Sinne ist das Militär durch eine streng hierarchische Ordnung aufgebaut, welche durch Uniformen, Rangabzeichen und Truppenemblem deutlich erkennbar ist und sich auch in der Betonung von Befehl sowie im Gehorsam und der weitgehenden Verschriftlichung von Vorgängen und Anweisungen widerspiegelt (Apelt, 2012: 135f).

Die Grundpfeiler der militärischen Organisation können nicht durch ein einzelnes Individuum, sondern nur durch ein starkes, einheitliches Kollektiv erreicht und umgesetzt werden (Rucht, 1995: 9). Das benötigte *Wir-Gefühl* eines Individuums innerhalb einer Einheit wird durch soziale Interaktionen in den Militärorganisationen geschaffen, wodurch sich ein Gemeinschaftsgeist entwickelt, der eine kollektive Identität schafft (Feldmann, 2005: 186; Rucht, 1995: 10). Nach Rucht (1995: 10) wird die kollektive Identität einer Gruppe vor allem in ihrem einheitlichen Auftreten als Gruppe verkörpert. Diese Verbundenheit mit der Einheit beziehungsweise mit dem Militär passiert auf verschiedenen Ebenen. Auf symbolischer Ebene wird sie mit dem Tragen einer einheitlichen Uniform und den jeweiligen Rang- und Truppengattungs-Abzeichen aufrecht-

<sup>10</sup> Der Begriff der totalen Institution wurde vor allem durch die theoretischen Ansätze von Erving Goffman geprägt. Goffman zeigt dabei auf, dass totale Institutionen die Identität von Individuen so weit angreift beziehungsweise verändert, dass diese in der Lage sind, sich in der totalen Institution zurechtzufinden, nicht jedoch in der Gesellschaft (Apelt, 2023: 599).

erhalten. Auf räumlicher Ebene passiert sie mit der Kasernierung der Truppen während der Rekrutenschule sowie während Wiederholungskursen. Auf rhetorischer Ebene geschieht sie mit der gemeinsamen Militärsprache der Angehörigen der Armee (AdA). Uniformen, Dienstgrade oder formalisierte Bewegungsabläufe im Militär sind deshalb Ausdruck dafür, dass Handlungserwartungen im Militär stark in der Organisation institutionalisiert sind und sich von individuellem Handeln aufgrund kognitiver Wahrnehmung unterscheiden (Elbe & Richter, 2023: 365). Die Stabilisierung des *Wir-Gefühls* beziehungsweise der kollektiven Identität funktioniert auf der wechselseitigen Zuschreibung von *Wir* und *den Anderen* und ist nicht ontologisch durch Gemeinsamkeiten gegeben, sondern beruht auf fortlaufenden Interaktionen, die durch Isolation, Nähe, Abgrenzungsrituale, Loyalitätskodizes, sozialen Gruppendruck und Abgrenzung von Fremden aufrechterhalten werden (Apelt, 2006; Rucht, 1995).

Einmal in die militärische Organisation eingetreten, werden die Rekrut\*innen auf besondere Weise sozialisiert. Die militärische Sozialisation meint indes die Fähigkeiten, welche im Militär erworben werden, welche Prägungen die Individuen im Militär erfahren und ob beziehungsweise wie sich ihre Identität im und durch das Militär verändert (Apelt, 2023). In der militärischen Grundausbildung lernen die angehenden Soldat\*innen deshalb nicht nur, wie man eine Waffe bedient, sondern auch, sich in einen militärischen Verband einzufügen, sich einem Befehl unterzuordnen und die physische Leistungsfähigkeit zu steigern (Apelt, 2012). Durch die räumliche Isolierung innerhalb eines Waffenplatzes beziehungsweise einer Kaserne werden die Soldat\*innen auch von ihrem gewohnten Umfeld abgeschottet. Ihr Verhalten wird den gesamten Tag detailliert vorgeschrieben und ihre Privatsphäre während dieser Zeit auf ein Minimum reduziert (Apelt, 2023). Während der Ausbildung erlernen sie militärisches Grundwissen, militärisches Handwerk und absolvieren ein umfangreiches, auch körperliches, Training. Wie dies Apelt (2023) formuliert, sollen die Soldat\*innen «bereit und fähig sein, sowohl ihr eigenes Leben zu gefährden als auch zu töten und die Lebensgrundlage anderer Menschen zu zerstören, dies alles aber ausschliesslich auf Befehl und innerhalb der militärischen Organisation» (Apelt, 2023: 595f). In diesem Sinne werden zivile Normen partiell ausser Kraft gesetzt und im Militär neue Handlungsmuster und Normen eingeübt (ebd.). Apelt (2006) nennt die punktuelle Ausserachtlassung von zivilen Normen *Entzivilisierung* und fügt hinzu, dass diese durch den Aufbau neuer Mythen, über Drill, die Uniformierung, eine Einschränkung persönlicher Habe und die Einübung neuer Verhaltens- und Kommunikationsregeln zu einer neuen Normenbildung führt. Zudem kann die neue Normenbildung im Verlaufe der militärischen Sozialisation auch weiterführende Auswirkungen haben, zum Beispiel auf die politische Sozialisation der Personen sowie deren Persönlichkeitsentwicklung (Apelt, 2023). Schliesslich reicht die Sozialisationswirkung des Militärs über die Kriegs- und Verteidigungsfähigkeit hinaus, und kann auch Geschlechterstereotype und Geschlechterverhältnisse in der Gesellschaft beeinflussen (Apelt, 2023). Als ein Hauptmerkmal der militärischen Identität gilt deshalb auch die Maskulinisierung – die männliche Dominanz in militärischen Organisationen (vgl. Apelt, 2023; Hale, 2012; Hearn, 2011; Sasson-Levy et al., 2011) – weshalb gemäss Rinaldo und Holmberg (2020: 73) das Militär weltweit als vergeschlechtlichte Organisation betrachtet werden kann. Die militärischen Körper gelten überwiegend – auch geprägt durch Darstellungen in Literatur, Musik und Film – als gewalttätig und mächtig, als willensstark und muskulös, als

mutig und heldenhaft – Normen, die in der Gesellschaft oft dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden (Bender 2005: 56). Zu Beginn des 20. Jahrhunderts wurden Soldaten deshalb als Sinnbild hegemonialer Männlichkeit angesehen (Apelt, 2012). In der Literatur findet sich auch die Benennung des Militärs als *Männerhaus* (vgl. Apelt, 2006). Männlichkeit ist also ein zentrales Element der militärischen Organisationskultur und beeinflusst auch die militärische Sozialisation, welche durch die Etablierung und Stärkung stereotyper Männlichkeit geprägt ist. Mut, Stärke und emotionale Distanz gelten als Attribute männlicher Soldaten, die es zu erreichen gilt, während als weiblich geltende Eigenschaften abgewertet werden, was zu einer Abwehr von Attributen wie Einfühlungsvermögen oder kommunikativer Verständigung führt (ebd.). Während Männer im Militär also zu männlichen Kämpfern erzogen werden, sollen Frauen humanitäre und soziale Aufgaben übernehmen (Apelt, 2023).

Durch diese geschlechtsspezifische Identifikation gilt das Militär unumstritten als eine geschlechtsspezifische Organisation, in der die Identität des Militärs durch stereotypisierte Männlichkeit gebildet wird. Dieser Umstand macht es nötig, den Einbezug von Frauen im Militär genauer zu beleuchten.

## 4.1 Der Einbezug von Frauen

Die Stellung von Frauen hat sich im Laufe der Zeit immer wieder verändert (Gevorgyan, 2020). Im 19. und 20. Jahrhundert kämpften Frauen in vielen Ländern beispielsweise für das Wahl- und Eigentumsrecht und in den 1960er bis 80er Jahren engagierten sich feministische Bewegungen unter anderem für reproduktive Rechte sowie für Lohn- und Chancengleichheit. Als empirischer Beleg sozialen Wandels verweist Bender (2005: 2) auf den Anstieg der Erwerbsquote von Frauen, das steigende Niveau ihrer allgemeinbildenden und berufsqualifizierenden Abschlüsse und auf ihre veränderte rechtliche Stellung in Privathaushalten und Familien. Dieser Wandel vom Hausfrauenmodell des 20. Jahrhunderts zu erwerbstätigen Frauen im 21. Jahrhundert führte zu einer Veränderung der Geschlechterordnung innerhalb der zivilen Gesellschaft (ebd.). In den militärischen Organisationen hingegen zementierten sich über Jahrzehnte Geschlechterverhältnisse, «die sich den sozialen, ökonomischen und kulturellen Dynamisierungstendenzen der Moderne konsequent widersetzen» (Frevert, 2001: 352).

Frauen waren zwar schon früh Teil des Militärs, meistens jedoch in einer humanitären und sozialen Hilfsfunktion als Sanitäterinnen, in der Verwaltung und der Kommunikation, als Prostituierte, als Ehefrauen von Soldaten oder später auch als Spioninnen oder Partisaninnen (Apelt, 2023: 609; Gevorgyan, 2021: 179; Kümmel, 2023: 459). Dies wurde nicht als Problem für die militärischen Männlichkeitskonstruktionen aufgefasst, solange das klare Geschlechterverhältnis – Männer im Kampf, Frauen für die Pflege und Liebe – aufrechterhalten wurde. Vor allem als Sanitätssoldatinnen waren Frauen schon lange tätig, da dies zum erwarteten Erscheinungsbild von Frauen im Militär gehörte – eine Tätigkeit, die stark an die ihnen in der Gesellschaft zugewiesenen fürsorglichen und pflegerischen Aufgaben angelehnt war (Kümmel, 2023: 459). Gegen Ende des 20. Jahrhunderts öffnete sich der Militärdienst schliesslich auch in anderen Truppengattungen als Beschäftigungsfeld für weibliches Personal (Gevorgyan, 2020). Bis heute ist ein global steigender Anteil von

Frauen in Armeen zu verzeichnen, die in einem immer grösseren Spektrum von Funktionen anzutreffen sind (Kümmel, 2023: 461f). Die Erweiterung des Tätigkeitsfelds von Frauen im Militär führt jedoch zu neuen Diskussionen. Diese erstrecken sich von einer strikten Ablehnung von Frauen im Militär, über eine bedingte Beteiligung in den Streitkräften, bis zu einem umfassenden Zugang (Kümmel, 2023: 463). Tatsächlich scheint der Einbezug von Frauen auch aus feministischer Sicht umstritten. Sie reicht von der Ansicht, dass für die Erreichung von feministischen Zielen Frauen im Militär Männern gleichgestellt sein müssen, bis hin zu einer Ablehnung der weiblichen, aber auch gesamtgesellschaftlichen Beteiligung am Militär (Gevorgyan, 2020).<sup>11</sup> Zudem bezieht sich gemäss Literatur die öffentliche Debatte um die Beteiligung von Frauen im Militär immer wieder auf vermeintlich naturgegebene, anthropologisch und biologisch unveränderliche Wesensunterschiede zwischen Frauen und Männern (Gevorgyan, 2020; Kümmel, 2023: 461-463). Moscher (1991: 199) beschreibt dies als dimorphen sexuellen Essentialismus als ideologische Überzeugung, dass die Natur von Männern und Frauen unterschiedlich seien.

Durch die Erweiterung des Tätigkeitsfelds von Frauen in den Streitkräften wird die organisatorische Identität des Militärs bedroht, womit die Gleichsetzung von Wehrhaftigkeit und Männlichkeit fragwürdig wird und ein Mythos des Militärs ins Wanken gerät (Sasson-Levy, 2011). Die Präsenz von Frauen im Militär verunsichert die relativ stabilen militarisierten Männlichkeitskonstruktionen aus verschiedenen Gründen. Erstens werden weibliche Körper in der Gesellschaft immer wieder als den männlichen Körpern physisch unterlegen konstruiert, was angeblich die Kampfkraft des Militärs durch die geringere körperliche Leistungsfähigkeit von Frauen gefährden könnte (Seifert, 2003: 24). Dies führt vor allem in den USA zu einer Debatte um die als problematisch diskutierte *Feminisierung des Militärs* (Pin-Fat & Stern, 2005). Zweitens wird davon ausgegangen, dass weibliche Körper nicht den militärischen *männlichen* Körpern entsprechen und es aufgrund der unterschiedlichen Anatomie von Männern und Frauen zu Ausfällen der Soldatinnen, beispielsweise aufgrund von einer Schwangerschaft, kommen könne. Diese Ausfälle werden wiederum als Beeinträchtigung der Stärke der Militäreinheit betrachtet. «Alle westlichen Streitkräfte müssen demnach in ihrer Aussendarstellung Strategien entwickeln, mit denen sie die Ambivalenz des Bildes der friedfertigen Frau mit der Soldatin ausbalancieren können» (Dittmer, 2010: 91). Der Militärhistoriker van Creveld (2001a, 2001b, zit. in Kümmel, 2023: 466) geht so weit, dass er die Feminisierung des Militärs mit einer Schwächung und gar einem Niedergang der Streitkräfte gleichsetzt. Der Einbezug von Frauen hätte demnach weitreichende Folgen, welche über höhere Ausfallraten, einen grösseren Bedarf an medizinischer Versorgung, eine geringere Einsetzbarkeit, niedrigere körperliche Belastungsfähigkeit, höhere Alleinerziehungsquoten, Soldatenehen, Fraternisierung bis zu sexueller Belästigung reichen würden (ebd.).

Diese strukturell verankerten geschlechtszuweisenden Normen haben weitreichende Folgen im Militärdienst. Bei weiblichen Soldatinnen führt dies zu einer Konstruktion der Geschlechteridentität in Auseinandersetzung mit den vorherrschenden Männlichkeitsnormen (Apelt, 2023). In ihrer Studie zu weiblichen und männlichen Armeemitgliedern in Israel zeigen Lomsky-Feder und Sasson-Levy (2017), dass dazu die Nachahmung der

---

<sup>11</sup> Gevorgyan (2020: 42-44) setzt sich in vertiefter Weise mit dem Bereich Feminismus und Militarisierung auseinander.



Praktiken männlicher Kämpfer, die Ablehnung von Weiblichkeitsnormen sowie die Bagatellisierung und Trivialisierung von sexueller Belästigung gehört. Durch die geschlechtsspezifischen Normen des Militärs sind Frauen im Militär also gezwungen, nach einer neuen geschlechtlichen Identität zu suchen, die es ihnen ermöglicht, sich in der männlich dominierten Organisation als weiblich zu konstituieren (Apelt, 2023).

## 4.2 Männlichkeiten im Militär

Nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer haben geschlechtszuweisende Normen im Militärdienst weitreichende Folgen. Hale (2012: 699) erwähnt, wie das Militär im Zuge von Militarisierungsprozessen Männlichkeiten umgestaltet oder neu formuliert, da organisatorische und institutionelle Rahmenbedingungen, in denen sich Männer aufhalten, einen erheblichen Einfluss auf die Konstruktion männlicher Identitäten haben. Während verschiedene Formen von Männlichkeiten in Zeit und Raum entwickelt werden, scheinen Militäraktionen und Kriege als Orte der Konstruktion hegemonialer Männlichkeitsbilder zu sein (Hale, 2012: 704). Hegemoniale Männlichkeiten stehen an der Spitze der Geschlechterhierarchie und existieren in Relation zu untergeordneten Geschlechterkonstruktionen (Hinojosa, 2010: 179). Für Connell (1995: 67) bezieht sich der Begriff der hegemonialen Männlichkeit also auf jene Formen der Männlichkeiten, die in einer bestimmten Gesellschaft als dominant und normativ angesehen werden. Diese hegemonialen Männlichkeiten setzen sich über andere Formen der Männlichkeiten durch, wie etwa den komplizierenden, untergeordneten oder marginalisierten Männlichkeiten. Hegemonie etabliert dabei ein idealisiertes Bild dessen, was es bedeutet, *männlich* zu sein (ebd.). Dieses Ideal wird durch kulturelle Praktiken, Institutionen und Diskurse konstruiert, gestützt und reproduziert. Hegemoniale Männlichkeit umfasst gegenwärtig meist Attribute wie physische Stärke, soziale Macht, Risikobereitschaft, Selbstdisziplin, Aggression, Gewalt, emotionale Kontrolle und offenkundiges heterosexuelles Begehren (Hinojosa, 2010: 179). Im militärischen Kontext wird diese hegemoniale Männlichkeit besonders deutlich, da das Militär historisch als eine Institution konzipiert ist, die solche Ideale verkörpert und verstärkt. In diesem Zusammenhang erwähnt Goldstein (2001: 265, zit. in Hale, 2012: 704), dass «das Militär das wichtigste Überbleibsel traditioneller Rituale zur Herstellung von Männlichkeit darstellt». Insgesamt ist das Gefühl der Zugehörigkeit zur militärischen Gemeinschaft ein besonders wichtiger Aspekt der Militärkultur für die Konstruktion militärischer hegemonialer Männlichkeiten, die sich insbesondere durch die Pflicht zu kämpfen und zu schützen, die hegemoniale Männlichkeit verkörpert, etabliert (Hale, 2012: 704).

Die Problematik der gegenwärtigen Hegemonie im Militär für Männer liegt darin, dass sie Männer dazu zwingt, sich an einem rigiden Ideal der Männlichkeit zu orientieren, was häufig mit der Verdrängung von Emotionen, der Akzeptanz von Gewalt und der Anpassung an strikte Hierarchien verbunden ist (Hinojosa, 2010: 181). Diese Erwartungen können zu psychischem Druck, Identitätskonflikten und einer Überbewertung von Macht und Kontrolle führen, was nicht nur die individuelle Gesundheit beeinträchtigen kann, sondern auch problematische soziale Dynamiken verstärkt (ebd.). Insofern wird die gegenwärtige hegemoniale Männlichkeit für Männer im Militär zu einer Quelle von sozialem Zwang, die das Spektrum der akzeptierten

Männlichkeiten einschränkt und alternative Formen der Identität und des Verhaltens unterdrückt (vgl. Hinojosa, 2010; Hale, 2012).

Schliesslich weist Apelt (2006) darauf hin, dass die Geschlechterverhältnisse im Militär auch eine Relevanz für die zivilgesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse haben. So reicht die Verknüpfung von Militär und Männlichkeit sowie die Konstruktion von Männern als Beschützer und Frauen als Schutzobjekte tief in die Zivilgesellschaft und prägt so wiederum Vorstellungen von Weiblichkeiten und Männlichkeiten (ebd.). Diese Prägung wird zu einer institutionalisierten Norm der Sozialisierung von Mädchen und Jungen, wirkt aber auch wieder sozialisierend in das Militär hinein (ebd.). So betont auch Kümmel (2023: 468), dass das Militär sowohl eine vergeschlechtlichte wie auch eine vergeschlechtlichende Organisation ist und somit an der soziokulturellen Konstruktion von Geschlecht beteiligt ist.

### 4.3 Krieg und Geschlecht

Das Verständnis von militärischen Organisationen ist eng mit militärischem Handeln – Kriege führen – und seinen Auswirkungen verbunden. In Bezug auf Geschlechterverhältnisse ist der Krieg in extremer Weise mit einer stereotypen Aufgabenteilung verbunden: Die Männer kämpfen, während die Frauen das Zuhause bewirtschaften (Krenn, 2003: 34). Dies veranschaulicht ein Zitat von Krenn (2003: 33f): «Während Männer der jungen und mittleren Generation in Kriegen kämpfen, werden Frauen und alte Männer in den Dörfern und Städten zurückgelassen, um sich um Haus und Kinder zu kümmern, den Grund und Boden zu bearbeiten und die soziale Struktur der Gemeinschaft funktionsfähig zu halten. Bleiben die Frauen zurück, so sind sie oft dem Risiko ausgesetzt, von den feindlichen Soldaten vergewaltigt und gefoltert zu werden». Im Krieg wird also einerseits durchaus mit Geschlechterstereotypen gearbeitet und andererseits wird im Zitat auch deutlich, dass im Krieg die Geschlechter in unterschiedlicher Weise seinen Auswirkungen ausgesetzt sind. Die systematische Vergewaltigung als Kriegsverbrechen darf hier nicht unerwähnt bleiben. So weist Kümmel (2023: 458) darauf hin, dass Frauen im kriegerischen Kontext als Geiseln oder Beute genommen wurden und werden sowie getötet, gefangen genommen, gefoltert, vergewaltigt und von Militärorganisationen in die Prostitution für einen soldatischen Personenkreis gezwungen werden. Schutz gegenüber Kriegsverbrechen wie die der systematischen Vergewaltigung sind zwar in der Genfer Konvention festgehalten (vgl. Fedlex, 1950 [2014], Art. 27), feministische Menschenrechtsaktivist\*innen haben jedoch darauf hingewiesen, dass diese von der Genfer Konvention als ein Verbrechen gegen die Ehre, und nicht als eine Form der Folter definiert worden ist. Sie sehen diese Verletzung der Ehre in der Ehre der Männer und der Gemeinschaft und nicht als Angriff auf die körperliche Integrität von Frauen selbst (Krenn, 2003: 34). In diesem Umstand zeichnet sich ein weiterer geschlechtsspezifischer Aspekt der gesellschaftlichen Normen der Geschlechter, insbesondere in Kriegszeiten, ab. Auch andere Auswirkungen von Krieg sind stark geschlechtsspezifisch: Im Durchschnitt sind 80 % der flüchtenden Bevölkerung Frauen und Kinder, Frauen werden in Kriegen genauso getötet wie Männer, die aber massgeblicher an den Kriegen beteiligt sind, und wenn selektiv getötet wird, sind dies oft Männer, was eine Folge der geschlechtsspezifischen Konstruktion des Krieges ist (Krenn, 2003: 33). Festzuhalten ist also, dass auch im Kriegsfall soziale Normen Frauen und Männern zugewiesen und abgewertet werden. Männern wird dabei physische und psychische Stärke, Aggressivität, körperliche Kraft,

Ausdauer, sowie die Bereitschaft, Leben zu nehmen, zugeschrieben. Diese Attribute werden Frauen, ihren Psychen und ihren Körpern abgesprochen. Vielmehr werden sie in die Position der zu Beschützenden projiziert (Kümmel, 2023: 466).

## 4.4 Das Schweizer Militär

Dass die Schweiz eine Armee hat, ist in der Bundesverfassung festgehalten. Gemäss dieser trägt die Schweizer Armee «zur Erhaltung des Friedens [bei]; sie verteidigt das Land und seine Bevölkerung. Sie unterstützt die zivilen Behörden bei der Abwehr schwerwiegender Bedrohungen der inneren Sicherheit und bei der Bewältigung anderer ausserordentlicher Lagen» (Fedlex, 1999 [2024], Art. 58 Ziff. 2). Darüber hinaus beschreibt die Bundesverfassung, dass die Armee nach dem Milizprinzip organisiert ist, dass der Einsatz der Armee Sache des Bundes ist, und dass es dem Gesetz vorbehalten ist, der Armee weitere Aufgaben aufzulegen (ebd.).

Die Schweizer Armee ist in der Schweiz integraler Bestandteil der Verwaltungseinheit *Gruppe Verteidigung*, welche wiederum dem *Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport* (VBS) angehängt ist. Gemäss Apelt und Männle (2023) dienen Verwaltungen der Vorbereitung, Planung und Durchsetzung staatlicher Politik. Sie machen als solches einen beachtlichen Teil der Schweizer Politik aus. Die Verwaltungseinheit Gruppe Verteidigung stellt «das planende, führende und verwaltende Rückgrat der Schweizer Armee dar», welche wiederum «zur Kriegsverhinderung und damit zum Frieden in der Schweiz beiträgt» (Gruppe Verteidigung, o. J.). In diesem Sinne ist die Gruppe Verteidigung und die ihr zugehörige Schweizer Armee in hohem Masse eine staatliche Verwaltung (vgl. Richter & Elbe, 2012).

Die im vorherigen Kapitel erläuterte Assoziation von Militär und Männlichkeit wird in der Schweiz durch den Umstand gefördert, dass gemäss Bundesverfassung seit 1848 für das männliche Geschlecht eine Wehrpflicht herrscht (Fedlex, 1999 [2024], Art. 59 Ziff. 1). Dadurch wird das Militär in der Schweizer Bevölkerung praktisch immer mit jungen Männern in Uniform gleichgesetzt und bildet für viele Schweizer\*innen eine «Schule der Männlichkeit» (Frevert, 1997: 145). Durch die Armee reform XXI erfuhren die Rahmenbedingungen zum Beitritt in die Schweizer Armee kurz nach der Jahrhundertwende Änderungen: In der Schweizer Armee dürfen Frauen bei entsprechender Eignung, Neigung und Ausbildung seit 2004 dem Militärdienst in allen Truppengattungen freiwillig beitreten (VBS, 2000). Die Schweizer Armee passte sich damit formell an die veränderte Geschlechterordnung innerhalb der zivilen Gesellschaft an und versuchte mit der Armee reform einen Schritt hin zur Geschlechtergleichstellung zu unternehmen (ebd.). Tatsächlich sind in der Miliz bisher jedoch nur 1 % Frauen tätig (VBS, 2022: 13).

Neben der verfassungsmässigen Auftragserfüllung des Militärs kommt dem grössten Departement der Schweiz, dem VBS, auch eine grosse Verantwortung bei der Umsetzung von weiteren Aufgaben zu, zu denen sich der Bund verpflichtet hat. Im Bereich Nachhaltigkeit gilt es die wichtigsten Massnahmen der internationalen Rahmenabkommen der Vereinten Nationen umzusetzen (Sachs et al., 2019). Die Schweiz beziehungsweise der Bundesrat verabschiedete dafür auf nationaler Ebene die Strategie Nachhaltige Entwicklung – SNE

2030 – und verfügt über eine Reihe an Bundesratsbeschlüssen zum Thema. Die SNE 2030 setzt Ziele und Leitlinien zur Nachhaltigkeitspolitik der Schweiz fest und fokussiert sich auf drei Hauptthemen. Dazu gehören Nachhaltiger Konsum und Produktion, Klima, Energie und Biodiversität, sowie Chancengleichheit und sozialer Zusammenhalt (VBS, 2022: 7). In der Bundesverwaltung werden pro Departement zudem eigene, spezifischere Umsetzungspläne verfolgt. Im VBS wurde dafür ein Leitbild Umwelt sowie ein Leitbild Nachhaltigkeit erstellt, auf dessen Grundlage alle zwei Jahre ein Nachhaltigkeitsbericht VBS mit den wichtigsten Erkenntnissen und einem Reporting publiziert wird (VBS, 2022: 4). In Anlehnung an die Leitbilder werden im Departement zudem themenspezifische Aktionspläne erstellt, welche die Zielsetzungen und Massnahmen wiedergeben (VBS, 2022: 34).

Für die Verwaltungseinheit Gruppe Verteidigung fehlt eine kontextspezifische Operationalisierung von Nachhaltigkeit. Vielmehr stützt sie sich auf das Nachhaltigkeitsverständnis des gesamten Departements (VBS, 2022: 7). Aufgrund des inhärent politischen Charakters von Nachhaltigkeit, der im Kapitel zwei deutlich wird, wird nachfolgend auf Grundlage des Nachhaltigkeitsleitbild VBS das Nachhaltigkeitsverständnis des VBS und somit auch der Gruppe Verteidigung dargelegt.

#### 4.4.1 Nachhaltigkeit im VBS

Das Nachhaltigkeitsleitbild des VBS legt den Fokus des Departements bis zum Jahr 2030 fest. Es bezieht sich auf die internationale Agenda 2030 und verbindet deshalb jedes Ziel des Leitbildes mit den SDGs der Agenda 2030 (VBS, 2023a). Die Ziele des Nachhaltigkeitsleitbildes sind in vier Stossrichtungen gegliedert. Diese umfassen die Schweiz, Mitarbeitende, Gesellschaft und Wirtschaft sowie Umwelt. Für jede der vier Stossrichtungen existiert eine ausformulierte Ambition, welche die Ausrichtung und das Engagement des VBS für die jeweilige Thematik aufzeigt. Im Bereich der Stossrichtung Schweiz stützen sich die Zielsetzungen auf den Bereich der Partnerschaft und den Bereich von Schutz und Sicherheit. In diesem Sinne soll das VBS einerseits Beiträge zur internationalen Zusammenarbeit wie Friedenförderung und Sicherheitspolitik liefern, und seine Partnerschaften mit anderen öffentlichen Verwaltungen und Organisationen fördern. Andererseits soll es sich Widerstandsfähig positionieren und sein Ansehen und das des Bundes stärken, und sich auf mögliche nötige Einsätze vorbereiten (VBS, 2022: 8). In der Stossrichtung Mitarbeitende setzt das VBS auf Diversität und Chancengleichheit. Dies definiert das VBS als die Schaffung eines wertschätzenden und respektvollen Arbeitsumfeld, in dem sich Mitarbeitende und Angehörige der Armee einbringen können und die Chance haben sich zu entwickeln. Zudem setzt sich das VBS gemäss Bericht gegen Diskriminierung ein und fördert Gleichstellung über alle Hierarchiestufen hinweg (ebd.). Im Bereich der Umwelt finden sich am meisten Zielsetzungen des VBS. Diese umfassen die Bereiche Energie und Klima, Biodiversität, Beschaffung und Ressourcenmanagement sowie Immobilien und Infrastruktur. Die Indikatoren in diesen Teilbereichen wurden insbesondere definiert als die Senkung der Treibhausgasemissionen auf Netto-Null, die Erhöhung des Anteils an erneuerbaren Energien, das Rechnung tragen der natürlichen Vielfalt und Ökosysteme, die Berücksichtigung von planetaren Belastbarkeitsgrenzen bei Beschaffungen, sowie die Einhaltung von

Menschenrechten und Arbeitsbedingungen innerhalb von sozialen Standards und anerkannten Nachhaltigkeitsstandards (VBS, 2022: 9). Schliesslich finden sich in der Stossrichtung Gesellschaft und Wirtschaft die Unterziele Bildung, Forschung und Entwicklung, Sportförderung und Umgang mit finanziellen Mitteln. Diese Ziele umfassen die zur Verfügungstellung von Bildungs- und Informationsangeboten und die Stärkung der Schweiz als Forschungsstandort, sowie einen haushälterischen Umgang mit Finanzmitteln (ebd.). Für das fortlaufende Controlling existieren Indikatoren, welche aus dem Nachhaltigkeitsbericht herausgebildet wurden. Die Indikatoren zeigen für jede Thematik die Nachhaltigkeitsleistung quantitativ auf (VBS, 2022: 26). Dazu dienen die Global Reporting Initiative Standards<sup>12</sup>, welche gemäss Bericht von Nachhaltigkeitsexpert\*innen begleitet, nicht jedoch extern geprüft, wurden (VBS, 2022: 48).

Für den Zusammenhang von Verteidigungsfähigkeit und Nachhaltigkeit verweist der Nachhaltigkeitsbericht VBS auf ein Statement der Vereinten Nationen, das darauf hinweist, dass nachhaltige Entwicklung ohne Frieden und Sicherheit nicht verwirklicht werden kann und umgekehrt Frieden und Sicherheit ohne nachhaltige Entwicklung bedroht sind. In seinem Verständnis schafft das VBS mit seinen Kernaufgaben somit die Voraussetzung für eine nachhaltige Entwicklung und verfügt in seiner Rolle als Beschaffer, Arbeitgeber und Verbraucher über einen Gestaltungsspielraum, um eine nachhaltige Entwicklung zu fördern (VBS, 2022: 7). Die Chefin des VBS, Bundesrätin Viola Amherd, formuliert in diesem Zusammenhang im Nachhaltigkeitsbericht VBS: «Die Kernaufgaben des VBS sind die Landesverteidigung und der Schutz der Bevölkerung. Diese hoheitlichen Aufgaben stehen aber nicht im Widerspruch zu anderen Bestrebungen. Insbesondere Sicherheit und Nachhaltigkeit gehen Hand in Hand.» (VBS, 2022: 5). Wie dieses Verständnis wahrgenommen wird, wird in dieser Masterarbeit anhand von halbstrukturierten Leitfadeninterviews mit Mitarbeitenden der Gruppe Verteidigung empirisch untersucht.

---

<sup>12</sup> Die Global Reporting Initiative (GRI) Standards sind eine der dominanten Methoden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (vgl. Aripin, 2023).

## 5 Empirischer Forschungsprozess

Aus dem Stand der Forschung geht hervor, dass sowohl Nachhaltigkeit als auch das Militär geschlechtsspezifische Aspekte in sich tragen. Zudem zeigt der theoretische Hintergrund, dass Geschlechternormen wesentlich das Potential haben, die Geschlechtsspezifitäten in der nachhaltigen Entwicklung und der militärischen Organisation aufrechtzuerhalten und diese zu reproduzieren. Diese Gegebenheiten können zu einem Spannungsfeld innerhalb der Umsetzung von Nachhaltigkeitsstrategien in der Schweizer Armee führen, welches im Rahmen dieser Arbeit empirisch untersucht wird. Ein geeigneter Zugang zur Analyse bietet hierfür das Führen von halbstrukturierten Leitfadeninterviews mit Mitarbeitenden der Gruppe Verteidigung und deren Auswertung mit der qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz und Rädiker (2022). Das qualitative Forschungsdesign macht es – insbesondere unter dem Gesichtspunkt der feministischen Geografie – möglich, auch nicht-quantifizierbare Aspekte rund um Geschlechterwahrnehmungen zu erfassen, da der Schwerpunkt dieser Arbeit auf dem Verständnis der Wahrnehmungen von Mitarbeitenden der Gruppe Verteidigung über Nachhaltigkeit und den Einfluss von Geschlechternormen in dieser Wahrnehmung liegt. Zudem bietet sie ein höheres Potential Veränderungen in Geschlechternormen zu erfassen, insbesondere im Kontext von institutionellen Aspekten und damit zusammenhängenden Machtbeziehungen (Cislaghi & Heise, 2020). Bevor zu den Ergebnissen des empirischen Teils der Arbeit übergegangen wird, gilt es in diesem Kapitel zu verdeutlichen, wer im Kontext der Forschungsfrage die Untersuchungsgruppe darstellt, welches Vorgehen bei der Datenerhebung gewählt wurde und wie die qualitative Inhaltsanalyse die Datenauswertung im Kontext des Forschungsfokus gestaltete.

### 5.1 Untersuchungsgruppe und Forschungszugang

Das Ziel dieser Masterarbeit ist es, herauszufinden, wie Mitarbeitende der Gruppe Verteidigung, welche in Strategien der nachhaltigen Entwicklung involviert sind, Nachhaltigkeit wahrnehmen und inwiefern sie diese mit Geschlechternormen verknüpfen. Die Untersuchungsgruppe der empirischen Forschung besteht folglich aus Personen innerhalb der Gruppe Verteidigung, welche in ihrer Arbeit mit Strategien der nachhaltigen Entwicklung für die Gruppe Verteidigung zu tun haben. In gewissem Masse schliesst dies auch Personen des Generalsekretariats VBS mit ein, da das Generalsekretariat die Vorgabestelle des gesamten Departments und somit auch der Gruppe Verteidigung bildet. In diesem Sinne ist das Generalsekretariat massgebend an der Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele des Departments beteiligt und begleitet die Departementsvorsteherin eng in dieser Angelegenheit (VBS, 2022). Als Feldzugang eignete sich meine Anstellung in der Gruppe Verteidigung, wodurch ich einerseits selbst Kenntnisse oder Kontakte zu Schlüsselpersonen hatte, oder aber wusste, welche Personen mir Aufschluss darüber bieten konnten<sup>13</sup>. In dieser Hinsicht führte ich ein theoretisches Sampling durch, was mich durch eine gezielte Auswahl zu meiner Stichprobe an Interviewpartner\*innen führte (vgl. Bagnasco et al., 2014; Glaser & Strauss, 2017). Diese sind einerseits Mitarbeiter\*innen, die

---

<sup>13</sup> Das Vorhaben meiner Forschung wurde mit der Arbeitgeberin besprochen und das Einverständnis bei der vorgesetzten Person eingeholt.

sich in ihrer Arbeit aktiv mit Nachhaltigkeitsinitiativen und -strategien der Gruppe Verteidigung auseinandersetzen beziehungsweise aktiv an der Erstellung von Zielvorgaben oder an der Erstellung von Papieren wie Aktionsplänen oder Weisungen im Nachhaltigkeitsbereich der Gruppe Verteidigung tätig sind. Zum einen beinhaltet dies Arbeitnehmer\*innen im Armeestab der Gruppe Verteidigung, da der Armeestab den Chef der Armee in der Führung der Gruppe Verteidigung unterstützt und innerhalb dieser Aufgabe für die Umsetzung von politischen Vorgaben und Handlungsanweisungen verantwortlich ist (Gruppe Verteidigung, 2024). Zudem betrifft dies aber auch Mitarbeiter\*innen des Generalsekretariat VBS, das die Departementschefin als Mitglied des Bundesrates unterstützt und in dieser Aufgabe die Grundlagen für wichtige Entscheide der Landesregierung schafft und somit ebenfalls für die Umsetzung der politischen Strategien in den Verwaltungseinheiten des VBS sorgt (VBS, 2023b). Andererseits beinhaltet das theoretische Sampling auch Arbeitnehmer\*innen, die als Umsetzungsinstanz von diesen Anforderungen betroffen sind. Diese befinden sich innerhalb der Gruppe Verteidigung insbesondere im Kommando Ausbildung, da dessen Aufgabenschwerpunkt auf der Ausbildung von Armeeangehörigen liegt und somit an den Zukunftszielen der Gruppe Verteidigung direkt beteiligt ist (Gruppe Verteidigung, 2023). Mehrere Personen des theoretischen Samplings sind aufgrund ihrer Berufung Teil des Armeestabs, durch ihren verpflichtenden Militärdienst aber gleichzeitig auch Teil des Kommandos Ausbildung. Die Anfrage zur Teilnahme an der Forschung erfolgte zuerst mündlich, bevor die potenziellen Teilnehmer\*innen in Form eines einseitigen Informationsblatts über die geplante Forschung informiert wurden. Dieses befindet sich in Anhang 1. Beim Erstkontakt sowie während der Datenerhebung wurde stets erwähnt, dass die Teilnahme freiwillig ist, und jederzeit ohne negative Konsequenzen gestoppt werden kann. Zudem wurde sowohl beim Erstkontakt als auch im Vorgespräch der Interviewführung auf die Anonymisierung und Vertraulichkeit der Daten hingewiesen. Das Vorgespräch ist in Anhang 2 ersichtlich. Insgesamt gestaltete sich der Zugang zu den Interviewpartner\*innen sehr unkompliziert. Die angefragten Personen zeigten sich offen und interessiert an der Forschung, und bis auf eine Person waren alle sofort bereit, ein Interview mit mir zu führen.

## 5.2 Datenerhebung

Für die Datenerhebung orientierte ich mich im Hinblick auf die Forschungsfrage und die Analyseeinheiten am methodischen Vorgehen des halbstrukturierten Leitfadeninterviews. Sie ist die am häufigsten verwendete Interviewtechnik in der qualitativen Forschung (DiCicco-Bloom & Crabtree, 2006). Das Ziel von halbstrukturierten Leitfadeninterviews ist es, bestimmte Themen anzusprechen, dabei aber nicht zu sehr in das Gespräch einzugreifen, um einen lockeren Dialog zu fördern (vgl. Gläser & Laudel, 2009: 173; Kallio et al., 2016). Ein halbstrukturiertes Interview basiert dementsprechend auf einem Fragenkatalog – dem Interviewleitfaden – der die zu beantwortenden Fragen und damit die zu besprechenden Themen festlegt, er lässt jedoch die Freiheit, die Fragen anders zu formulieren und gegebenenfalls ihre Reihenfolge zu ändern (Kallio et al., 2016). In diesem Sinne lässt das halbstrukturierte Leitfadeninterview Flexibilität zu, ermöglicht eine Gegenseitigkeit zwischen Interviewer\*in und Teilnehmer\*in und lässt Improvisationen auf Seiten der

Interviewer\*in sowie Raum für individuelle Schwerpunktsetzungen auf Seiten der Teilnehmenden zu (Kallio et al., 2016). Ein wesentlicher Vorteil von halbstrukturierten Interviews ist es, die Analyse und den Vergleich der gesammelten Daten zu erleichtern, da halbstrukturierte Interviews die Themen des Gesprächs vorgeben (Helfferich, 2011: 191). Der Einsatz von halbstrukturierten Leitfadeninterviews setzt ein gewisses Mass an Vorwissen voraus (Kallio et al., 2016), auf das ich aufgrund der Literaturanalyse und den erwähnten Theorien, sowie meiner Anstellung beim VBS, zurückgreifen kann. Kallio et al. (2016) erwähnen die ethischen Bedenken bei der Durchführung von halbstrukturierten Leitfadeninterviews, da umfassende Daten in den Interviews erhoben werden, die nicht vollständig für die Forschung nötig sind, auch wenn das Ziel der Forschung in einem umfassenden Verständnis des Untersuchungsphänomens liegt. Dieser Umstand wurde im Forschungsprozess berücksichtigt, indem möglichst nur Informationen gesammelt wurden, welche für die Forschung von belangen sind. So wurden beispielsweise nur demographische Informationen erhoben, welche für die Analyse relevant sind (vgl. Gibbs et al., 2007).

### 5.2.1 Gestaltung des Interviewleitfadens

Für die Erstellung des Leitfadens hielt ich mich an die von Kallio et al. (2016) vorgeschlagenen fünf Phasen der Entwicklung eines halbstrukturierten Interviewleitfadens. Mit diesen soll die Vertrauenswürdigkeit der Forschung gefördert und die Plausibilität der Ergebnisse erhöht werden (ebd.). Die erste Phase bestand in der Identifizierung der Voraussetzung für die Verwendung des Leitfadens, was für diese Arbeit die Erfassung von Wahrnehmungen der Teilnehmenden bedeutet. Wie Barribal und While (1994) erwähnen, eignet sich ein halbstrukturiertes Interviewsetting besonders, um unterschiedliche Wahrnehmungen zum Ausdruck zu bringen. Die zweite Phase umfasste das Erlangen eines umfassenden und adäquaten Verständnisses für die Forschung, dem die in dieser Arbeit vorangegangene Literaturrecherche diente, womit das bisherige Wissen kritisch gewürdigt und eine konzeptionelle Grundlage für das Interview geschaffen wurde. Die dritte Phase erforderte die Formulierung eines vorläufigen halbstrukturierten Interviewleitfadens als Instrument für die Erhebung von Interviewdaten. Der Leitfaden besteht bei halbstrukturierten Interviewleitfäden aus Haupt- und Folgefragen, die das Gespräch während des Interviews auf das Forschungsthema lenken (vgl. Kallio et al., 2016). Die Hauptfragen decken den Hauptinhalt des Forschungsgegenstandes ab, während die Folgefragen die Hauptthemen leichter verständlich machen und den Gesprächsfluss aufrechterhalten. Damit sollten die Fragen eine möglichst grosse Datenfülle erreichen und ausserdem teilnahmeorientiert, klar und offen formuliert sein (ebd.). Das Ziel ist es, von den Teilnehmenden Antworten zu erhalten, die spontan und tiefgehend sind, um persönliche Gefühle, Geschichten und somit Wahrnehmungen und Erfahrungen der Befragten zu erheben (Whiting, 2008). Der Schluss des Leitfadens besteht aus Kurzfragen zur Ermittlung demographischer Angaben. Diese sind absichtlich am Schluss aufgeführt, um das Gespräch nicht in ein Frage-Antwort-Muster verfallen zu lassen (vgl. Kosmann, 1998). Der vorläufige Leitfaden wurde zuerst Rückbesprochen und dann innerhalb des ersten Interviews in Form der vierten Phase getestet, um die inhaltliche Abdeckung und Relevanz zu prüfen. Der vollständige halbstrukturierte Interviewleitfaden als Produkt der fünften Phase befindet



sich im Anhang 2 dieser Masterarbeit. Er deckt Themen wie die persönliche Wahrnehmung von Nachhaltigkeit, Erfahrungen mit Nachhaltigkeitsstrategien und den Einfluss von Geschlechternormen auf diese Wahrnehmungen ab.

### 5.2.2 Durchführung der Interviews

Gesamthaft führte ich im Laufe der Datenerhebung 16 Interviews durch. Ein Interview wurde mit zwei Personen abgehalten, die zusammen für die gleiche Stelle im Anstellungsverhältnis sind, was mich insgesamt zu 17 Interviewpartner\*innen bringt. Die Interviews wurden im Zeitraum von Anfangs Februar 2024 bis Mitte Juni 2024 durchgeführt. Sie dauerten zwischen 45 Minuten und 1.5 Stunden. Es wurde beim theoretischen Sampling darauf geachtet, dass ein ausgeglichenes Verhältnis von weiblichen und männlichen Teilnehmenden erreicht wird. Ebenfalls wurde darauf geachtet, dass sich die Mehrheit der Befragten in einer Führungs- oder stellvertretenden Führungspositionen befinden, womit die Personen in einer entscheidungsbefugten Position sind. Dies war bei 5 von 8 Männern, sowie bei 5 von 9 Frauen<sup>14</sup> der Fall. Obwohl Frauen in Führungspositionen im Sample im Vergleich zur tatsächlichen Geschlechterverteilung in Führungspositionen in der Gruppe Verteidigung übervertreten sind, hielt ich es im Kontext meiner Forschungsfrage wichtig, möglichst viele Personen in der Entscheidungsinstanz zu befragen. Ebenfalls haben alle männlichen Teilnehmer einen Militärdienst absolviert, sowie 4 von 9 Frauen. Dieses Geschlechterverhältnis an Militärdienstabsolvent\*innen entspricht ebenfalls nicht den aktuellen Zahlen. Die Mehrheit der Teilnehmenden brachten somit aber Erfahrung aus der Verwaltung, als auch vom Milizdienst mit, was im Kontext meiner Forschungsfrage ebenfalls von Mehrwert ist. Alle Interviews fanden am Arbeitsplatz statt, ausser einem, welches an einem öffentlichen Ort stattfand und einem weiteren, das bei der interviewten Person zuhause durchgeführt wurde. Im Allgemeinen liess ich die Befragten entscheiden, welche Sprache sie für das Interview bevorzugten, solange ich sie verstehen konnte. Damit sollte sichergestellt werden, dass keine Informationen verloren gehen, weil die Befragten sie nicht in Worte fassen konnten. Somit wurden 13 Interviews auf Schweizerdeutsch und 4 Interviews auf Standard-Hochdeutsch durchgeführt, wobei eines dieser Gespräche zum Teil auch englische Passagen enthielt. Mit dem Einverständnis der Befragten wurden die Interviews als Audiodatei aufgezeichnet und anschliessend transkribiert.

### 5.2.3 Datenverarbeitung: Interviewtranskripte als Textmaterial

Die Interviews wurden in schriftlicher Form analysiert, was es zunächst erforderlich machte, die Interviews zu transkribieren, damit die Daten im Textformat vorliegen. Der Begriff *Transkription* bezieht sich auf den Prozess der Übertragung vom Inhalt einer Audio- oder Videodatei, in der Regel von Gesprächen, Interviews oder Diktaten, in schriftliche Form – eine sogenannte *Verschriftlichung* (Kuckartz & Rädiker, 2022: 8). Während des Transkriptionsprozesses wurden die schweizerdeutschen Interviews nach Standard-Hochdeutsch

---

<sup>14</sup> Eine Person gab als Geschlecht Frau\* an, und betonte die intensive Auseinandersetzung mit der Kategorie Geschlecht. Die übrigen Personen identifizierten sich im binären System als Frauen oder Männer.

übersetzt. Die Interviews wurden Wort für Wort transkribiert. Die in der Analyse genutzten Zitate wurden im Vergleich zum wörtlichen Transkript zum Teil sprachlich geglättet, um eine unnötige Fokussierung auf Versprecher zu vermeiden und das Ziel des Forschungsinteresses nicht zu verfehlen. Zudem wurde bei der Transkription pragmatisch vorgegangen, was bedeutet, dass aufgrund des Gewinns in Lesbarkeit auf eine genaue Markierung von Intonation, Akzenten, Pausen, Dehnungen von Vokalen und Erfassung von nicht-lexikalischen Lauten oder deutlich hörbarem Ein- und Ausatmen verzichtet wurde (Flick, 2000: 192). Stattdessen beschränkte ich mich auf die nötigsten Sonderzeichen, welche im Transkriptionsverzeichnis im Anhang 3 ersichtlich sind. Zudem wurden alle Namen und Orte in der Transkription unmittelbar anonymisiert, was bedeutet, dass personen- oder ortsbezogene Einzelangaben nicht mehr einer bestimmten oder bestimmbaren natürlichen Person oder Ortschaft zugeordnet werden können (Helfferich, 2011: 191). Stattdessen wurde jede interviewte Person, im Interview benannte Dritte, Ortschaften und andere Identifikationsmerkmale mit einem Pseudonym versehen, um sie in der Analyse zitieren zu können. Schliesslich wurden klassifizierte Informationen und Geschäfte oder Hinweise darauf in der Transkription aus datenschutzrechtlichen Gründen weggelassen, was im Verlauf des Transkribierens mehrmals vorkam.

## 5.3 Datenauswertung mittels qualitativer Inhaltsanalyse

Unter der qualitativen Inhaltsanalyse wird nach Kuckartz und Rädiker (2022: 32) eine systematische und methodisch kontrollierte wissenschaftliche Analyse, im hiesigen Fall von Texten, verstanden. Die qualitative Inhaltsanalyse basiert auf einer sehr langen Erfahrung mit der systematischen Analyse von Texten. Sie eignet sich für das Analysematerial dieser Studie bestehend aus Interview-Transkripten bestens (Kuckartz & Rädiker, 2022: 34). Im Zentrum der qualitativen Inhaltsanalyse stehen Kategorien, mit denen das gesamte für die Beantwortung der Forschungsfrage bedeutsame Material kodiert wird.

### 5.3.1 Kategorisierung

Nach Kuckartz und Rädiker (2022: 53) ist eine Kategorie das Ergebnis der Klassifizierung von Einheiten als elementarer Prozess jeder geistigen Tätigkeit, wobei es sich beispielsweise um Personengruppen, Ideen, Institutionen, Prozesse, Aussagen, Diskurse, Gegenstände, Argumente und vieles mehr handeln kann. Die Kategorienbildung erfolgte in meiner Forschung deduktiv-induktiv. Das heisst Kategorien wurden sowohl theorieorientiert als auch empirieorientiert in den Themenbereichen Nachhaltigkeit und Militär mit Fokus auf die Identifikation vorherrschender Geschlechternormen und geschlechtsspezifischer Erwartungen, die von den Teilnehmenden zum Ausdruck gebracht wurden, entwickelt. Der erste Schritt umfasste eine deduktive Kategorienbildung – oder wie dies Kuckartz und Rädiker (2022: 71) in bevorzugter Weise nennen eine A-priori-Kategorienbildung – um Kategorien aufgrund des Standes der Forschung, des theoretischen Hintergrunds, des Interviewleitfadens und meines Alltagswissens sowie persönlichen Erfahrungen und subjektiven Theorien unabhängig vom erhobenen Datenmaterial zu bilden. Im Laufe der Kodierung schliesslich ergänzte ich das Kategoriensystem durch die induktive Kategorienbildung anhand des empirischen Materials. Beide

Teile der Kategorienbildung erfordern einen aktiven Konstruktionsprozess mit theoretischer Sensibilität und Kreativität (vgl. Kuckartz & Rädiker, 2022: 82f). Die Mischform der Entwicklung des Kategoriensystems ist in Forschungsprojekten mit Methoden der qualitativen Inhaltsanalyse sehr häufig anzutreffen, wie beispielsweise im Sammelband von Mayring und Gläser-Zikuda (2005) erkenntlich ist. Die Analyse des Materials geschah primär qualitativ, mit geringen Anteilen an quantitativ-statistischen Auswertungen, was bei dieser Analysemethode ebenfalls nicht unüblich ist (vgl. Kuckartz & Rädiker, 2022).

### 5.3.2 Kodierung

Der Sinn und Zweck der im vorherigen Abschnitt beschriebenen Kategorisierung besteht darin, die Daten entsprechend kodieren zu können (vgl. Kuckartz & Rädiker, 2022: 67). Das bedeutet, dass auf der Basis des Kategoriensystems systematisch gearbeitet wird. Für die Anwendung des Kategoriensystems gelten dabei immer die gleichen Regeln und Standards, gleichgültig, ob die Kategorien direkt am Material oder unabhängig von diesem gebildet wurden (Kuckartz & Rädiker, 2022: 71). Beim Kodieren wird nach Kuckartz und Rädiker (2022: 69) nicht bloss indexiert, sondern Sinneinheiten gebildet, die auch ausserhalb ihres Kontexts verständlich sein sollten. Diese *kodierten Segmente* können einerseits unter bestimmte Kategorien fallen – das heisst unter eine bereits gebildete Kategorie *subsummiert* werden – und andererseits selbst Kategorien und Konzepte entwickeln – das heisst Kategorien *generieren* (Kuckartz & Rädiker, 2022: 67). Da die vorliegende Analyse einer inhaltlich strukturierten Inhaltsanalyse folgt, wurde in einem computergestützten<sup>15</sup> mehrstufigen Kodierungsprozess zuerst anhand der Hauptkategorien kodiert, bevor die Kategorien am Material weiterentwickelt wurden und dementsprechend weiterkodiert wurde. Die inhaltlich strukturierende Analyse wird zudem von einer feministischen Forschungsperspektive geleitet, die auf die Identifizierung von Machtdynamiken, Geschlechternormen und Ungleichheiten fokussiert (Wonders & Danner, 2015). Diese Analyse trägt dazu bei, aufzuzeigen, wie gesellschaftliche und militärische Normen Perspektiven auf Nachhaltigkeit im militärischen Kontext prägen und die Art und Weise beeinflussen, wie Einzelpersonen Nachhaltigkeit wahrnehmen und sich damit auseinandersetzen. Die Ergebnisse der Analyse sind in den Kapiteln sechs, sieben und acht dargelegt. Zuerst gilt es aber, die Herausforderungen und Limitationen der Forschungsmethodik dieser Arbeit hervorzuheben.

## 5.4 Herausforderungen und Limitationen

Obschon sich der Zugang zu den Teilnehmenden meiner Forschung und die Sicherstellung der Zusammenarbeit einfach gestaltete, wurde die empirische Forschung auch zur Herausforderung, denn Diskussionen über Geschlechternormen können starke Meinungen oder Unbehagen hervorrufen. Zudem ist das Militär durch eine hierarchische Struktur gekennzeichnet, dessen Machtdynamiken für die Rekrutierung der Interviewteilnehmenden als auch während der Interviews berücksichtigt werden musste. Zu diesem Zweck versuchte ich

---

<sup>15</sup> Für die Kodierung wurde die Software MAXQDA24 verwendet (vgl. Kuckartz & Rädiker, 2020).

darauf zu achten, dass sich die Teilnehmenden wohl fühlen, wenn sie ihre Sichtweise mitteilten, unabhängig von ihrer Funktion. Der Aufbau von Vertrauen, Sensibilität und die Betonung der Bedeutung der Forschung war dabei von Bedeutung. Schliesslich sind meine Interviewpartner\*innen in erster Linie Arbeitende des VBS und räumen ihrer Funktion und dem täglichen Geschäft Priorität ein. Die Planung der Interviews, die mit den operativen Verpflichtungen der Teilnehmenden übereinstimmte, ohne die Qualität der Daten zu beeinträchtigen, stellte deshalb ebenfalls eine Herausforderung dar, die Flexibilität bei der Terminplanung unerlässlich machte.

Zu den ethischen Erwägungen gehört zudem die Sensibilität für die Intersektionalität von Identitäten innerhalb des VBS und meinen Interviewpartner\*innen, die unterschiedliche Erfahrungen mit unterschiedlichem Hintergrund mit sich bringen, und eventuelle Machtungleichgewichte widerspiegeln. Kuckartz und Rädiker (2022: 51) machen zudem darauf aufmerksam, dass Forschende immer über ein Vorwissen und je nach Ausbildung über eine theoretische Sensibilität verfügen, die es nötig machen, selbstkritisch zu hinterfragen, welches Vorwissen und welche (Vor-)Urteile sie besitzen. Da ich sowohl in der Gruppe Verteidigung arbeite als auch eine feministische Sichtweise in meiner Identität verankert ist, bin ich selbst vielfältig mit meinem Forschungsgegenstand verwoben. Schliesslich bin ich mir meiner Position als junge Frau und Arbeitnehmerin im Bereich Nachhaltigkeit bewusst, die meine Sichtweise prägt und auch meine Gesprächspartner\*innen dadurch Annahmen zu mir und meinen sozialen Erwartungen machen lässt. Die Effekte meiner Positionalität gilt es im gesamten Forschungsprozess zu reflektieren.

## 6 Wahrnehmung von Nachhaltigkeit in der Gruppe Verteidigung

«Es gibt (...) keine gute oder offizielle Definition der Nachhaltigkeit [für die Gruppe Verteidigung]» (Louis<sup>16</sup>, 100f<sup>17</sup>). Louis fasst zusammen, was in Kapitel vier dieser Arbeit herausgearbeitet wurde: Für die Verwaltungseinheit Gruppe Verteidigung existiert keine spezifische Operationalisierung von Nachhaltigkeit im eigenen Kontext. Stattdessen orientiert sie sich an dem Nachhaltigkeitsverständnis des gesamten Departements (VBS, 2022: 7). Angesichts dessen widmet sich dieses Kapitel der empirischen Analyse der Wahrnehmung, welche die Mitarbeitenden der Gruppe Verteidigung von Nachhaltigkeit haben, wie sie Nachhaltigkeit im Kontext der Auftragserfüllung der Schweizer Armee verstehen und wie sie – durch das Aufzeigen von Bereicherungen und Behinderungen – diese im Kontext der Schweizer Armee bewerten. Daran anschliessend thematisiert das nächste Kapitel die Geschlechternormen der Gruppe Verteidigung, welche von den Interviewpartner\*innen zum Ausdruck gebracht wurden, um zu verstehen, von welchen Geschlechternormen die Mitarbeitenden geprägt sind. Schliesslich legt das Kapitel acht die Feminisierung der Nachhaltigkeit der Interviewteilnehmenden dar, bevor in Kapitel neun die Erkenntnisse der qualitativen Inhaltsanalyse mit dem theoretischen Hintergrund dieser Arbeit verbunden werden, um aufzuzeigen, wie Nachhaltigkeit wahrgenommen wird, inwiefern sich die Verknüpfung von Nachhaltigkeit und Geschlecht auf Nachhaltigkeitsstrategien der Gruppe Verteidigung auswirkt, und was für mögliche Lösungsvorschläge sich für die Gruppe Verteidigung ergeben.

Insgesamt haben die Interviews eine Vielzahl an Perspektiven und Definitionen zur nachhaltigen Entwicklung hervorgebracht. Es zeigt sich, dass Nachhaltigkeit oft als vielschichtiges und ganzheitliches Konzept verstanden wird, wenn direkt nach dem Begriff gefragt wird. Um das Konzept zu erklären, beziehen sich viele Interviewpartner\*innen auf das übergeordnete internationale Verständnis von nachhaltiger Entwicklung, wie es von den Vereinten Nationen definiert wird. So erwähnen beispielsweise Selma und Chris explizit: «Ich selber bin geprägt vom UN-Bild der Nachhaltigkeit» (Selma, 52) und «Ich kenne die Nachhaltigkeitsziele der UNO» (Chris, 9f). Marta erwähnt in diesem Kontext ebenfalls: «Es gibt ja die 17 Nachhaltigkeitsziele, die mit dem Pariser Klimaabkommen dann festgelegt wurden» (Marta, 10f). Um das Verständnis von Nachhaltigkeit zu erklären, referenzieren viele der befragten Personen die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit, die in der Agenda 2030 wiedergegeben werden und von den Vereinten Nationen als Definition für nachhaltige Entwicklung genutzt werden (UN, 2015: 1). So erklärt Louis: «Die Nachhaltigkeit basiert sich auf die drei Säulen: die Umwelt, die Gesellschaft und die Wirtschaft» (Louis, 5f). Während die Interviewpartner\*innen in ihrem konzeptionellen Verständnis also eine ganzheitliche Sicht vom Konzept der Nachhaltigkeit zeigen, lässt sich in ihren Aussagen identifizieren, dass sie vor allem die Dimension der ökologischen Nachhaltigkeit verinnerlicht haben, und diese zum Teil auch mit der ökonomischen Dimension in Verbindung bringen.

<sup>16</sup> Die Namen in der Analyse sind Pseudonyme, wie in Kapitel 5.2 ausgeführt (vgl. Helfferich, 2011: 191).

<sup>17</sup> Die Zahlen zu den Zitaten erfolgen aus den Zeilennummern der jeweiligen Interview-Transkripte.

Dabei nehmen sie nicht selten Bezug zu ihrem Alltag, um dies zu veranschaulichen. Johanna erklärt beispielsweise:

«Für mich ist es total vielseitig, vielschichtig. Sollte zum Beispiel im Alltag die meisten Handlungen mit einbeziehen. Also von ökonomisch, ökologisch, sozial, wie ich schon angefangen habe, was ich für ein Mindset habe, wie ich einkaufe, wie ich mit Resten umgehe, bis hin zu wie bin ich mobil, was habe ich für einen Transport, wie gehe ich in die Ferien, all das spielt für mich eine Rolle im normalen Alltag» (Johanna, 5-9).

Im Verständnis von Johanna zeigt sich, dass sie sich dem ganzheitlichen Aspekt der Nachhaltigkeit bewusst ist, dass sie Nachhaltigkeit in ihrem Alltag aber vor allem in der ökologischen Dimension verorten kann, welche sie dabei ebenfalls mit Aspekten der ökonomischen Dimension verbindet. Ähnliches zeigt sich unter anderem auch in den Erzählungen von Louis. Während er zuvor auf die drei Dimensionen verweist, sagt er im Verlauf des Gesprächs über Nachhaltigkeit:

«Das ist eine Entwicklung, die sich auf die bestehenden Ressourcen basiert, damit die künftigen Generationen immer noch genug Ressourcen haben um leben zu können, beziehungsweise sich entwickeln zu können. Das ist wirklich die Grundidee davon (...) Wie: wir schneiden in einem Wald nur die Bäume, die nötig sind, damit wir heizen können, damit wir ein Haus bauen können, und nicht unnötig schneiden. Damit die künftigen Generationen immer noch genug Holz haben. Das ist wirklich so, wie ich das sehe. Und auch Respekt vor unserer Erde. (...) Das ist für mich nachhaltige Entwicklung» (Louis, 7-17).

Obwohl Louis zuvor die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit erwähnt, verbindet er nachhaltige Entwicklung später mit Umweltbelangen, welche sich mehrheitlich im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit abspielen. Ebenfalls werden im Zitat von Louis zwei weitere Hauptschwerpunkte erwähnt, die im Verständnis von Nachhaltigkeit von den Interviewpartner\*innen zum Ausdruck gebracht werden. Für Louis bedeutet nachhaltige Entwicklung Ressourcenschonung und eine intergenerationelle Verantwortung. Tatsächlich erwähnen 12 der 17 interviewten Personen, dass sie unter nachhaltiger Entwicklung einen schonenden Umgang mit Ressourcen und einen langfristigen Prozess verstehen. Während Chris erwähnt: «Für mich ist es ein langfristiger Prozess, der darauf steuert, dass wir sozial, aber vor allem ökologisch, weniger Ressourcen abgreifen als uns zusteht» (Chris, 7f), formuliert Alexa: «Nachhaltigkeit heisst für mich, dass etwas längerfristig Bestand hat. Mit der Ressource schonend umgehen» (Alexa, 4f). Die reduzierte Nutzung von natürlichen Ressourcen und die Langfristigkeit von Prozessen spielt bei den Interviewpartner\*innen eine entscheidende Bedeutung im Diskurs um Nachhaltigkeit. Diese verbinden einzelne Interviewpartner\*innen auch mit ökonomischen Budget-Beschränkungen, indem sie «die Ressource Geld» (Alexa, 38) erwähnen oder erklären, dass «alles was wir machen [Geld] kostet» (Dario, 26). Auch die intergenerationelle Verantwortung wird bei der Diskussion um Nachhaltigkeit in den Interviews immer wieder zum Ausdruck gebracht. So erwähnt Céleste zu ihrem Verständnis von Nachhaltigkeit beispielsweise:

«Für mich ist es eigentlich zusammenfassend gesagt Verantwortung übernehmen in allen Bereichen für die Generationen, die nach uns kommen. Das heisst für mich das, was wir heute machen oder machen wollen, dass wir das auch hinterfragen im Hinblick auf die, welche nachher kommen, dass die nicht oder möglichst wenig ein- oder beschränkt werden in Ressourcen, in der Wirtschaft, in was weiss ich was alles. (...) Dass man sich auch wirklich Gedanken macht, was wir den Generationen, die nachher kommen, geben» (Céleste, 4-11).

Willy nutzt den Begriff *Enkeltauglichkeit*, um dieses Verständnis zum Ausdruck zu bringen:

«Ich habe mal so ein Zitat gelesen, wo Nachhaltigkeit als Synonym verwendet worden ist für Enkeltauglichkeit. Und das finde ich sehr ein treffendes Wort im Sinn, dass wir unsere Entscheidungen so treffen, dass sie nicht nur für uns gut sind, sondern auch für die nachfolgenden Generationen. Das verstehe ich glaube ich unter Nachhaltigkeit. (...) Nachhaltigkeit gleich enkeltauglich. Dass die nachfolgenden Generationen nicht leiden unter unseren Entscheidungen» (Willy, 4-11).

Auffallend dabei ist, dass die intergenerationelle Verantwortung vorwiegend von Personen genannt wird, die sich in einem mittleren Erwachsenenalter befinden, und dass die meisten von ihnen Kinder haben, welche sie im Verlauf des Gesprächs erwähnten. Während sich die Interviewpartner\*innen also einem intergenerationellen Gerechtigkeitsbewusstsein bewusst sind, wird ein intragenerationeller Gerechtigkeitsbewusstsein von niemandem zum Ausdruck gebracht. Einzig in den Aussagen von Selma und Sophie ist ein solcher zu lesen, wobei Sophie Fragen zum Ausdruck bringt, um ein Bewusstsein für Gerechtigkeit zu entwickeln: «Was sind Konsequenzen von meinem Handeln, wie geht es meinem Gegenüber, habe ich hier eine Verantwortung?» (Sophie, 24f) und Selma erwähnt zur intragenerationellen Gerechtigkeit für eine nachhaltige Entwicklung:

«Es ist für mich sicher Armutsbekämpfung. Es ist für mich sicher Geschlechter, also Gleichstellung. (...) Zugang zu Wasser. Für mich ist immer noch der Gedanke, dass es Menschen auf dieser Welt gibt, die keinen Zugang haben zu sauberem Wasser. Und zu einigermaßen schützender Unterkunft. Das ist für mich immer noch ein sehr brutaler Gedanke. Ich finde es gibt so minimale Dinge, wo wir verantwortlich sind, dass das jeder und jede auf dieser Welt hat. Darum ist es vielleicht, weisst du, sehr menschengebundene Themen für mich. Ausgleich von Nord-Süd-Gefällen ist für mich auch ein Thema, ich merke das in meiner Arbeit» (Selma, 57-66).

Selmas Zitat reflektiert eine Sensibilität für intragenerationelle Gerechtigkeit, die sie in ihrem Verständnis von nachhaltiger Entwicklung verortet. Wie im Zitat von Selma ebenfalls zu lesen, sieht sie auch ihre Arbeit bei der Gruppe Verteidigung als stark von ihrem Verständnis von Nachhaltigkeit geprägt. Dies öffnet eine breitere Diskussion darüber, wie die Nachhaltigkeitsbestrebungen der Gruppe Verteidigung von den Interviewpartner\*innen wahrgenommen werden.

Einerseits zeigen die Interviews, dass eine Mehrzahl der interviewten Personen Kenntnis über spezifische übergeordnete verpflichtende Dokumente, als auch Umsetzungspapiere der Gruppe Verteidigung, hat. Viele beziehen sich dabei auf Handlungsrichtlinien für die Gruppe Verteidigung oder auf den in Kapitel vier dieser Arbeit aufbereiteten Nachhaltigkeitsbericht des VBS, sowie auf das Engagement des VBS, das für die meisten von der Departementsvorsteherin des VBS – nicht vom Chef der Armee, welcher der direkte Vorsteher der Verwaltungseinheit ist – getragen wird. Mehrere Interviewpartner\*innen betonen, dass der Begriff

*Nachhaltigkeit* in der Gruppe Verteidigung noch relativ neu ist und erst vor wenigen Jahren offiziell eingeführt wurde. Louis weist darauf hin, dass vorher vor allem vom Umweltschutz gesprochen wurde, der schon seit 30 Jahren in der Armee praktiziert wird: «Vorher in der Gruppe Verteidigung hat man von Umweltschutz gesprochen» (Louis, 76f). Auch Daria erinnert sich:

«Ich weiss von meiner Zeit (...) dort haben wir ja diese Umweltschutzausbildung gehabt. Ich meine dort hat man auch so Sachen eigentlich unterrichtet und gemacht und den Leuten gesagt (...), dass man den Müll nicht liegen lässt, sondern dass man den zusammennimmt, wenn man auf irgendeiner Alpweide ist, dass man nicht in einen Teich mit Munition schießt, dass man nur dort schießt, wo bezeichnete Plätze sind, dass man dort dann auch die Munitionsrückstände wieder rausnehmen kann. Ich denke so Sachen macht man sicher in der Ausbildung mit diesen Umweltschutzbeauftragten bei der Miliz viel» (Daria, 29-38).

Mehrere weitere Interviewpartner\*innen verweisen während des Gesprächs auf den Umweltschutz oder die Umweltschutzbeauftragten<sup>18</sup> der Armee, stehen dieser Aufgabe aber auch kritisch gegenüber. So meint Dario:

«Ja, also erstens ist es ein Nebenamt. Es gibt ja nicht eine Stelle für das. Also es hat jeder seinen Job und einer hat das einfach noch angehängt. (...) Und ob der sich überhaupt dafür interessiert oder nicht, ist eigentlich völlig sekundär. Also bei uns jetzt. Leider. Dadurch habe ich das Gefühl, gibt es vielleicht schon Leute, die eher eine Affinität dazu hätten als die, die es dann wirklich machen in unserer Institution» (Dario, 40-45).

Während Dario das Problem der Umweltschutzbeauftragten in einer suboptimalen Stellenbesetzung innerhalb der Organisation sieht, weisen mehrere Interviewpartner\*innen diese Argumentation aus und leiten daraus ab, dass der lang etablierte Umweltschutz in der Armee eine falsche Wahrnehmung von Nachhaltigkeit in der Gruppe Verteidigung fördert: «Für die Nachhaltigkeit selbst... dieses Wort ist bei der Gruppe Verteidigung noch nicht ganz verstanden. Die Leute verstehen, was sie wollen. Einige haben mir gesagt "ja, die Nachhaltigkeit ist ein Teil des Umweltschutzes"» (Louis, 96-99). «Die Gruppe Verteidigung, ich glaube das ist immer ein bisschen das Problem, die meisten verstehen unter Nachhaltigkeit die Umweltsachen und vergessen die anderen zwei Dimensionen» (Willy, 55-57). Schliesslich merkt auch Selma an: «Ich glaube (...), dass die Gruppe Verteidigung schon etwas zur Nachhaltigkeit machen will, das glaube ich. Ich glaube aber, dass Nachhaltigkeit für sie vor allem ein Umweltthema ist» (Selma, 94-96). Weitere Indizien zum Verständnis von Nachhaltigkeit in der Gruppe Verteidigung lassen sich aus den Interview-Transkripten ableiten, wenn erzählt wird, was die Armee im Bereich Nachhaltigkeit unternimmt. Hierbei werden Aspekte zum Biodiversitätsschutz, zur Energieversorgung und zur CO<sub>2</sub>-Reduktion genannt. Viele erwähnen beispielsweise die zunehmende Elektromobilität und die hohe Diversität von Flora und Fauna auf Waffenplätzen. Schliesslich erwähnen die Interviewpartner\*innen auch des Öfteren den früheren Umgang der Armee mit Umweltthemen, um zu unterstreichen, wie sehr sich das Verhalten der Armee bereits geändert hat, wobei sie auch hier von

<sup>18</sup> Das Departement VBS führt ein Raumordnungs- und Umweltmanagementsystem zur Verbesserung von Umweltleistungen, wo Raum- und Umweltsupporter\*innen auf verschiedenen Stufen in den Miliz- und Berufsformationen definiert sind (VBS, 2024).



Nachhaltigkeit sprechen, während sie sich in ihren Erzählungen vor allem in der Dimension der ökologischen Nachhaltigkeit befinden. So erinnern sich Thomas und Chris beispielsweise:

«[Früher hat man] militärische Fahrzeuge gefasst, und ist mit denen drei Wochen in den WK und rumgefahren und Ende WK hatte man noch vorigen Treibstoff. Und damit man das Kontingent wieder bekommt im nächsten WK hat man das ausgeleert. In die Kanalisation. Und das habe ich erlebt. Ich habe das erlebt. Der Umgang damals mit den Konsequenzen, dass das für die Natur hat, da hat ein derartiger Wandel schon stattgefunden, Gott sei Dank, das sowas heute undenkbar ist» (Thomas, 120-125).

«Ich meine wir haben schon viel gemacht, das muss man sehen. Wenn ich mit älteren Leuten rede, die sagen die haben einen Ölwechsel von Fahrzeugen noch im Feld gemacht, da wurde ein Loch gebuddelt, das alte Öl rein und nachher zuschütten – aus den Augen aus dem Sinn. Und das ist heute undenkbar, also da ist sehr viel gegangen» (Chris, 183-187).

Wie aus den Gesprächen herauszulesen ist, sind sich die Interviewpartner\*innen im Groben einig, dass die Armee im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit bereits viel unternimmt und dass sie einen Wandel im Umgang der Gruppe Verteidigung mit Nachhaltigkeitsbestrebungen spüren. Festgehalten werden kann ebenfalls, dass sich die verschiedenen Interviewpartner\*innen in ihrem Verständnis von Nachhaltigkeit vor allem in der ökologischen Dimension der nachhaltigen Entwicklung befinden, wobei sie diese zum Teil auch mit wirtschaftlichen Nachhaltigkeitsaspekten in Verbindung bringen. Insgesamt lässt sich erkennen, dass vor allem die soziale, aber auch die wirtschaftliche Dimension der nachhaltigen Entwicklung in ihrem Verständnis zu fehlen scheint, auch wenn sie von den internationalen und nationalen Definitionen und Zielen Kenntnis haben. Zudem fehlt in ihrer Auffassung von Nachhaltigkeit eine kritische intersektionale Auseinandersetzung mit dem Konzept, die sich mit systemischen Fragen auseinandersetzt und eine feministische Perspektive im Sinne eines Gerechtigkeitskonzepts impliziert. Dies zeigt sich insbesondere in dem fehlenden intragenerationellen Gerechtigkeitsinn. In diesem Sinne fehlen gerechte, integrative und effektive Ansätze bei den Interviewpartner\*innen, um nachhaltige Entwicklung in der Gruppe Verteidigung zu erreichen. Vielmehr reduziert sich ihr Verständnis von Nachhaltigkeit auf die ökologische Dimension beziehungsweise auf Umweltbestrebungen. Doch wie bewerten sie solche Bestrebungen im Kontext der Auftragserfüllung der Armee?

## 6.1 Bereicherungen und Behinderungen

Alle Interviewpartner\*innen erkennen Bereicherungen in den Nachhaltigkeitsbestrebungen der Gruppe Verteidigung. Die Mehrheit der Personen identifizieren dabei die Relevanz der Nachhaltigkeitsbemühungen insbesondere aufgrund der gesellschaftlichen Bedeutung, welche die Gruppe Verteidigung ihrer Ansicht nach einnimmt, an. Lara beispielsweise sieht das Potential in ihrer Grösse und somit Hebelwirkung, welche die Organisation im Bereich Nachhaltigkeit haben könnte: «Wir sind eine riesige Organisation mit viel Geld und auch vielen Akteuren (...) also hat man wirklich ein Potenzial, etwas zu tun. (...) Es ist eine der grössten Organisationen in der Schweiz» (Lara, 52-55, eigene Übersetzung). Auch Sophie erklärt:

«Ein Vorteil von staatlichen Betrieben allgemein ist, dass sie probieren, Best-Practices zu sein, wo auch andere Organisationen davon lernen können. Und ich denke, dass das VBS und die Armee, vor allem in eher konservativen Kreisen, ein höheres Standing haben, wo wenn die Armee sagen kann, dass sie auch die UNO- und nationalen Aufträge ernst nehmen, für das Ziel, wo ja auch Bürgerliche teilen, die Landesverteidigung zu verwirklichen (...) Ich habe das Gefühl, es könnte auch die Funktion haben oder den Effekt haben von Türen aufmachen in diesem Thema, die eher zu bleiben, wenn (...) Greta Thunberg und Luisa Neubauer auf die Strasse gehen und sagen, wir wollen das» (Sophie, 158-167).

Sophie deutet mit ihrer Aussage einen konservativen Charakter des Militärs an, der oft im Widerspruch zu Nachhaltigkeitsbewegungen steht, wie im theoretischen Teil dieser Arbeit herausgearbeitet. Sie hebt dabei das Potential der Armee als staatliche Organisation hervor und argumentiert, dass eine nachhaltige Armee ein starkes gesellschaftliches Signal, insbesondere in konservativen Kreisen, setzen könnte, um diesem Widerspruch entgegenzuwirken. Insgesamt lassen die Aussagen der Interviews erkennen, dass der Gruppe Verteidigung und dem VBS eine Vorreiterrolle in der Integration von Nachhaltigkeitspraktiken zugetraut wird. Dabei gehen die Aussagen der Mitarbeiter\*innen auch über eine potentielle Vorbildfunktion der Gruppe Verteidigung hinaus, und zeugen von einer zugeschriebenen Verantwortung, welche die Armee als grosse Organisation gegenüber der Bevölkerung, der Politik und der Umwelt hat. So betont Marta die Verantwortung der Armee als eine der grössten Emittentin von Treibhausgasen und unterstreicht die Wichtigkeit, dass die Verteidigung im Rahmen des technisch Möglichen ihren Beitrag zur Reduktion dieser Emissionen leistet: «Gerade als grösster Verbraucher von Ausstoss von schädlichen Treibhausgasen. (...) Verteidigung ist nie sauber, (...) trotzdem sehe ich eine Verantwortung, zumindest im Bereich des technisch möglichen, da beizusteuern» (Marta, 96-101). Und Willy erwähnt in diesem Zusammenhang die Erwartung der Politik und Gesellschaft an die Gruppe Verteidigung: «Es ist einfach schlicht weg die Erwartung der Gesellschaft und der Politik an die Armee, dass sie einfach nicht, oder nicht mehr, tun und lassen kann wie es ihr gerade dünkt, sondern dass auch Anliegen der Bevölkerung oder der Gesellschaft aufgenommen werden» (Willy, 180-183). Tatsächlich erwähnen 11 der 17 Interviewpartner\*innen explizit die Verantwortung, welche die Gruppe Verteidigung als eine der grössten Verwaltungseinheiten der Bundesverwaltung gegenüber der Umwelt und der Bevölkerung trägt. Ähnlich argumentiert Chris, der die Nachhaltigkeit als eine unverzichtbare Verpflichtung für Bundesbetriebe betrachtet: «Ich finde es sehr wichtig. Grundsätzlich ist meine Überlegung: wenn es ein Bundesbetrieb nicht macht, wer soll es dann machen?» (Chris, 129f). Damit zeigen die Interviewpartner\*innen, dass ihrer Auffassung nach die Aufgaben der Armee über militärische Aktivitäten hinausgehen, da die Armee insbesondere als Bundesamt auch andere, der Bundesverwaltung zugeschriebene Aufgaben zu erfüllen hat. In diesem Zusammenhang verweisen die Interviewpartner\*innen nicht nur auf die Verantwortung als Bundesamt, sondern auch auf die Bedeutung der Armee in der Gesellschaft und betonen, dass im Milizsystem die Mitglieder der Armee aus der Gesellschaft stammen: «Das Militär ist einfach ein Teil der Gesellschaft» (Johanna, 532), «Wir sind ein Teil der Gesellschaft, wir sind nicht die Armee da und die Gesellschaft neben dran, wir sind ein Milizsystem» (Franz, 270f). Damit betonen sie, dass die Armeeingehörigen allein schon

deshalb motiviert sein sollten, sich mit dem Thema Nachhaltigkeit zu befassen, weil sie Teil der Gesellschaft sind. So erklärt Dario:

«Am Schluss sind wir ja alles Menschen. Die Armee besteht primär aus Menschen. Und diese Menschen haben ja auch noch ein Leben. Also sind wir es uns selber, müssen wir es uns ja selber auch wert sein, ein wenig nachhaltig zu sein. Also, unter den Folgen des nicht nachhaltigen Handelns leiden wir ja dann selbst auch. Das Bewusstsein müssen wir haben» (Dario, 117-121).

In dem Sinne hebt auch Louis hervor, dass die Angehörigen der Armee «die Leute [sind], die in unserer Gesellschaft leben» (Louis, 85f) und Thomas fügt hinzu: «Die Armee ist ja ein Abbild der Gesellschaft» (Thomas, 376). Neben der Vorbildfunktion und Verantwortung werden das Innovationspotential und eine Steigerung des Ansehens als die zentralen Bereicherungen von Nachhaltigkeitsbemühungen der Gruppe Verteidigung hervorgehoben. Mehr als ein Drittel der Interviewpartner\*innen nutzt dazu explizit den Begriff *Innovationen*, um auf diese Bereicherung hinzuweisen. So meint Lara: «Sie zwingt uns, innovativ zu sein, neue Lösungen zu finden oder neue Produkte zu entwickeln (...), um zu versuchen, unsere Denkweise zu ändern und trotzdem den Auftrag zu erfüllen» (Lara, 84-86, eigene Übersetzung). Diese Perspektive deutet darauf hin, dass Nachhaltigkeit und militärischer Auftrag auch als miteinander kompatibel betrachtet werden können, indem Nachhaltigkeitsbemühungen synergetisch gegenüber einer Anpassung und Modernisierung des Militärs wirken. In diesem Zusammenhang betonen viele Interviewpartner\*innen, dass die Armee durch nachhaltige Praktiken ihr gesellschaftliches Ansehen verbessern könne, indem sie als moderne und verantwortungsbewusste Institution wahrgenommen wird: «Dann hat das einen super Effekt, dann wird die Armee glaube ich als etwas besseres angeschaut» (Chris, 163f). Damit unterstreichen sie, dass Nachhaltigkeitsmassnahmen der Armee und deren Beiträge zur gesellschaftlichen Legitimation der Armee förderlich sein können. Neben Bereicherungen werden auch eine Reihe an Herausforderungen, Behinderungen und Grenzen der Integration von Nachhaltigkeitspraktiken in der Gruppe Verteidigung von den Interviewpartner\*innen zum Ausdruck gebracht. Dies insbesondere, weil die Auftrags Erfüllung der Armee und die Nachhaltigkeitsbestrebungen als gegensätzlich und schwer vereinbar, beziehungsweise als konfliktreiche Aufträge wahrgenommen werden: «Das Schwierige (...) ist zu versuchen Nachhaltigkeit und unsere nachhaltigen Ziele als Teil des Schweizer Staates zu erreichen und gleichzeitig den Auftrag der Armee zu erfüllen» (Lara, 78-80, eigene Übersetzung). Eine Herausforderung dieses inhärenten Konflikts, welche sowohl aus Sicht der Verwaltung, der Miliz, sowie des Berufsmilitärs der interviewten Personen genannt wird, ist die Umsetzung von Nachhaltigkeitsbemühungen von der strategischen Ebene in die Handlungsebene. So erklärt Marta: «Das Handeln, also das Umsetzen von der Strategie in die Handlungsebene, da haperts manchmal noch» (Marta, 64-66). Sie identifiziert dabei eine Lücke zwischen der Verwaltung und der Armee und erklärt:

«Wir, [die Verwaltung], sind im Turm und (...) das Militär findet eigentlich draussen statt. Da sind die vielen Ausbilder auf den Plätzen, da sind die Waffenplatzkommandanten, da ist das Personal, was dann da auch den Unterhalt macht und, und, und. Und die werden eigentlich so ein bisschen konfrontiert mit "macht das jetzt einfach mal so". Und ich spüre die grösste Herausforderung, dass die Akzeptanz nicht wirklich so da ist» (Marta, 355-359).

Marta identifiziert, dass diese Lücke zu fehlender Akzeptanz von Nachhaltigkeitsmassnahmen innerhalb der Armee, allem voran der Miliz, führt. Auch Thomas identifiziert ein abnehmendes Verständnis gegenüber Nachhaltigkeitsbestrebungen von der Verwaltung zur Miliz innerhalb der Institution:

«Das Verständnis im System, insbesondere wenn ich jetzt von der Armee im engeren Sinne rede, die ja eine Aufgabe hat, wo sie mit schweren Mitteln in schwerem Gelände, in schwierigem Gelände, sich bewegen muss, Wirkung erzielen... dort ist das Verständnis für Nachhaltigkeit nicht gleich, wie wenn wir von der Verwaltung sprechen, die in einem Bürohaus sitzt, auch einen anderen Impact hat. Und diese Differenzierung wird auch in der Zukunft eine grosse, grosse Herausforderung sein» (Thomas, 76-82).

Die Mehrheit der Interviewpartner\*innen sehen die fehlende Akzeptanz innerhalb der Institution, vor allem aber der Miliz, ebenfalls als eines der grössten Hindernisse von Nachhaltigkeitsbestrebungen der Gruppe Verteidigung. Dabei erwähnen sie unter anderem eine fehlende Sensibilisierung und Kommunikation als Grund dafür. So berichtet Nathalie: «Ich habe das Gefühl, die Leute sind noch nicht offen dafür. Weil die Sensibilisierung einfach nicht genug oder richtig ist» (Nathalie, 113f). Und Chris erwähnt, dass das Thema Nachhaltigkeit bei vielen Angehörigen der Armee auf Ablehnung stösst, da sie es als zusätzliche Belastung wahrnehmen:

«Gerade im ersten WK habe ich gemerkt, dass es extrem schnell emotional wird, dass es etwas ist, wo sie am Anfang vielleicht sogar perplex und sehr ablehnend reagieren, weil sie sich nie damit befasst haben und weil sie sich auch als Personen sehen an einer Position, wo entfernter nicht sein könnte von Nachhaltigkeit. Ich glaube das ist so ein bisschen die verbreitete Denkweise, die ich wahrgenommen habe: "Hey ich bin hier das Land am Verteidigen und das letzte, wo ich dran denken muss, ist die Umwelt". (...) Ich verstehe es gewiss weit, wenn Regeln extrem stark sind oder einfach extrem streng, dass es abstossend sein kann für die Leute, weil sie sind wie in einer Zwickmühle. Auf der einen Seite sind Reglemente, Umweltauflagen, stärkere Beschneidungen von militärischer Handlungsfreiheit und auf der anderen Seite musst du trotzdem den Auftrag erfüllen. Und das kann zu Frust führen» (Chris, 85-97).

Chris Aussage verdeutlicht, dass die Prioritäten im militärischen Kontext stark auf die unmittelbare operative Fähigkeit ausgerichtet sind, was die Umsetzung nachhaltiger Praktiken erschweren kann. Wie Chris äussern viele der interviewten Personen diese Bedenken und merken an, dass Nachhaltigkeit oft als *zusätzliche* Anforderung gesehen wird, die angeblich den militärischen Fokus auf Sicherheit und Verteidigung in Frage stellt. Lara erklärt diesbezüglich: «Ich glaube, die Menschen sind nicht unbedingt eng mit dem Thema verbunden, sie haben das Gefühl, dass es etwas Zusätzliches ist, das auf sie zukommt, das sie anwenden müssen oder das sie einschränkt» (Lara, 61f, eigene Übersetzung). Auch werden von den Mitarbeitenden im Kontext der Umsetzung von ökologischen Nachhaltigkeitsmassnahmen immer wieder Bedenken hinsichtlich Finanzen und Logistik genannt. Dario beschreibt beispielsweise Situationen, in denen Umweltauflagen die Durchführung von Übungen einschränken, was das Verständnis und die Akzeptanz für Nachhaltigkeit zusätzlich erschwert: «Jetzt dürfen wir plötzlich nicht mehr auf die Wiese rauf, weil dort Tiere sind. Das ist natürlich für uns jetzt ein wenig schwierig nachvollziehbar» (Dario, 145f). Wie Dario weisen einige Interview-

partner\*innen darauf hin, dass bestimmte Umweltauflagen und Regularien die Effektivität von militärischen Übungen erschweren könnten. Diese Perspektive verdeutlicht, dass Nachhaltigkeit oft auf Widerstand stösst, wenn sie als hinderlich oder als zusätzliche Belastung für die notwendige militärische Ausbildung wahrgenommen wird.

Schliesslich ist ein zentraler Punkt, dass Nachhaltigkeitsmassnahmen als Hindernis wahrgenommen werden, wenn sich die Armee nicht mehr im Ausbildungs- und Übungsbetrieb befindet, sondern ein Echteinsatz nötig wäre: «Ich denke wir müssen schauen, dass wir in der normalen Lage so nachhaltig wie möglich sind, aber es darf dann nicht sein, aus meiner Sicht, dass Nachhaltigkeit einen Einsatz verunmöglichen würde» (Daria, 103-105). In diesem Sinne betont Daria die Bedeutung der Verteidigungsfähigkeit und weist darauf hin, dass Nachhaltigkeit in kritischen Situationen nachrangig ist, womit sie den Krieg als Grenze für Nachhaltigkeit der Gruppe Verteidigung positioniert. Die Einschätzung von Thomas spiegelt das Verständnis der meisten Interviewteilnehmer\*innen wider:

«Am Ende, also im Einsatz, ist für mich Nachhaltigkeit nicht erste Priorität. Da müssen wir unser Territorium und unsere Bevölkerung verteidigen können. Ich denke so muss man es anschauen. Aber im Ausbildungsbetrieb, in der Verwaltung, in den Kasernen, die wir betreiben, dort denke ich kann man allen Vorgaben der Nachhaltigkeit Rechnung tragen, und muss man auch» (Thomas, 186-190).

Während ökologische Nachhaltigkeitsbelange im Ausbildungsbetrieb in die Aktivitäten der Gruppe Verteidigung integriert werden können, und diese Integration auch als generell möglich und wichtig betrachtet wird, obschon sie innerhalb der Miliz auch auf grosse Herausforderungen stösst, bildet ein Echteinsatz die Grenze dieser Massnahmen. Diese Grenzziehung verweist auf die Präsenz des Auftrags der Gruppe Verteidigung und verortet die zuvor hervorgebrachte Auffassung von Nachhaltigkeit in der Gruppe Verteidigung im Verhältnis zur Auftrags Erfüllung. Die Zitate von Louis und Thomas verdeutlichen, dass Krieg oft als inhärente Grenze für Nachhaltigkeitsbemühungen wahrgenommen wird:

«Zweck der Armee ist natürlich Verteidigung. Kampf. Unterstützung der Bevölkerung. Und dort geht es nicht darum die Natur zu schonen beziehungsweise um die Biodiversität zu fördern, das ist nicht unser Zweck, das machen andere Bundesämter. Aber man kann hier einige Inputs bringen» (Louis, 81-84).

«Die Armee hat den Auftrag unser Land zu verteidigen. Und Land verteidigen heisst im äussersten Fall mit schweren Mitteln und Einsatz von Waffensystem, (...) und die Nachhaltigkeit ist dort, wenn es um die Existenz vom Staat und der Bevölkerung geht, Schutz der Bevölkerung, ist nicht die erste Priorität» (Thomas, 172-176).

In der Gruppe Verteidigung – vor allem in der Miliz und dem Berufsmilitär – existiert demnach nach wie vor ein grundlegender Konflikt zwischen der Wahrnehmung von Nachhaltigkeitsbemühungen und den Kernaufgaben der Verteidigung. Dabei wird deutlich, dass die Angehörigen der Armee die Erfüllung des Kernauftrags über die Erreichung von ökologischen Nachhaltigkeitszielen stellen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Bedeutung der ökologischen Nachhaltigkeitsbemühungen innerhalb der Gruppe Verteidigung von den Interviewpartner\*innen weitgehend anerkannt wird. Die Mehrheit der Befragten sehen die Integration von ökologischer Nachhaltigkeit als bereichernd und zukunftsweisend für die Armee und betonen, dass sie als Katalysator für Innovation, Effizienz und gesellschaftliches Ansehen dienen kann. Darüber hinaus betonen auch einzelne, dass die Armee sowohl als grosser Teil der Bundesverwaltung als auch als Teil der Gesellschaft eine grosse Verantwortung gegenüber nachhaltiger Entwicklung hat. Gleichzeitig wird aus den Aussagen der Interviewpartner\*innen aber auch deutlich, dass eine Integration von Nachhaltigkeit in der Armee eine vermehrte Sensibilisierung und kulturellen Wandel innerhalb der Institution, vor allem aber der Miliz erfordert, und dass eine solche Integration nach wie vor eine grosse Herausforderung darstellt. Dabei heben fast alle Interviewpartner\*innen die Kernaufgaben der Armee hervor und betonen einen inhärenten Konflikt zwischen nachhaltigen Praktiken und militärischen Anforderungen, während sie betonen, dass ökologische Nachhaltigkeitsbestrebungen die militärische Handlungsfähigkeit einschränken können. Diese Wahrnehmung verstärkt sich im Übergang von der Verwaltung in die Miliz, wo das Verständnis für Nachhaltigkeitsbestrebungen oft fehlt. Die Einschränkungen für Nachhaltigkeitsbemühungen werden von der Miliz, dem Berufsmilitär sowie der Verwaltung zwischen dem Ausbildungs- und Übungsbetrieb und einem möglichen militärischen Einsatz gezogen, den die Gruppe Verteidigung aufgrund ihres Kernauftrags als potenziell notwendig erachtet.

## 7 Geschlechternormen...

Viele der Interviewpartner\*innen verstehen unter Geschlechternormen *ungeschriebene Regeln*, welche für Männer und Frauen gelten. So beschreibt Marta Geschlechternormen als «wie eine Frau oder wie ein Mann zu sein hat. Und wenn sie sich in dem Rahmen bewegt, ist es ein Mann und im anderen Rahmen ist es eine Frau» (Marta, 136-138) und Nathalie erklärt Geschlechternormen als «Regeln, über wie etwas sein muss für eine Frau, einen Mann, oder irgendetwas» (Nathalie, 123). Oft beschreiben die Interviewteilnehmer\*innen, dass die Sozialisierung – wie von Gallén und Peraita (2017: 497) in der Literatur festgestellt – einen erheblichen Einfluss auf solche Regelzuschreibungen hat, auch wenn sie dies oft nicht als Sozialisierung benennen. Vielmehr weisen sie auf kulturelle und historische Entwicklungen hin und nutzen dabei oft Terme wie *früher* oder *damals* oder erklären, nach welchen gesellschaftlich legitimierten Geschlechterkonzepten sie selbst aufgewachsen sind. Nathalie beschreibt sie beispielsweise als «Sachen, die wir als Kind lernen» (Nathalie, 128f). Yves äussert in Bezug auf unterschiedliche Sozialisierung:

«Dass halt eben in naturwissenschaftlichen Fächern Frauen nicht so ermutigt wurden, sondern man gefunden hat "hey du bist halt eine Frau und die Fächer sind halt nicht so"... das sind halt auch noch alte Relikte und Fragmente der Gesellschaft, wo es halt noch nicht typisch war für Frauen in naturwissenschaftlichen Bereichen zu arbeiten. Aber halt auch, dass Frauen ein Bäbeli bekamen und Männer ein Spielzeugauto oder sonst was, und dass halt Frauen Röcke –, also sich schon mal anders kleiden, dass man zum Teil auch bei Programmen mit kleinen Kindern auch zwischen Mädchen und Jungen klar trennt und so dies deutlich hervorhebt» (Yves, 231-238).

Wie Yves verweist die Mehrheit der Interviewteilnehmer\*innen auf gesellschaftliche Zuweisungen und benennt diese auch oft als *Rollen*, welche sich dabei etabliert hätten. Yves erwähnt die «kulturellen Geschlechterrollen» (Yves, 322), die auch Dario als ausgeprägt empfindet: «Es gibt schon extrem, hierzulande, immer noch das Rollenverständnis, das klassische» (Dario, 184f). Willy spricht von denselben und erklärt: «Die Männer sind sich am Suchen. Was ist noch meine Rolle?» (Willy, 230). Schliesslich erzählt Louis: «[In der Kindererziehung] hat die Frau eine Rolle, die der Mann nie haben kann. Das ist, wie sagt man, biologisch. Dort sehe ich wirklich eine Hauptrolle der Frau in der Familie» (Louis, 250-252). Nicht nur bei Louis Interview wird Frauen die Verantwortung in der Familie und die Erziehung von Kindern zugeschrieben, was einem Hausfrauenmodell des 20. Jahrhunderts entspricht. Immer wieder finden sich in den Transkripten Aussagen, welche auf eine angeblich ursprüngliche Rollenverteilung abspielen: «Das alte Bild ist von dem gekommen, dass der Mann, der Chef, draussen ist und die Frau ist der Chef im Haus» (Franz, 307f), «Es gibt wirklich diese traditionelle Vorstellung, (...) dass Frauen sich um die Kinder kümmern, dass sie kochen, dass sie sich um den Haushalt kümmern» (Lara, 119f, eigene Übersetzung). Und auch Johanna führt aus:

«Eine klassische Definition von Mann sein, wie es mein Vater zum Beispiel noch, auch in der Armee natürlich, ausgelebt hatte, ist der Mann der Versorger der Familie, die Frau ist zuhause, schaut zu den Kindern, macht ein schönes Haus, hält dem Mann den Rücken frei» (Johanna, 352-355).

Aussagen wie diese widerspiegeln eine Geschlechterideologie der Interviewteilnehmenden, die sich in Form einer Ordnung der Gesellschaft im Hinblick auf Rollen, die Männer und Frauen einnehmen sollten, auswirkt. Um die binären Geschlechter zu differenzieren, beziehen sich viele Interviewpartner\*innen – wie in Louis Zitat ebenfalls zu lesen – auf biologische Determinanten oder hormonelle Verschiedenheiten, welche Geschlechter angeblich zuweisen: «Das Leben hat sich so entwickelt, dass wir heute auf der Erde Menschen haben. Und wir haben weibliche Menschen und wir haben männliche Menschen. Voilà, die Natur hat so entschieden und ich respektiere das» (Louis, 210-212), und Yves erzählt: «Ich denke doch auch, dass es vielleicht gewisse biologische/physiologische Unterschiede gibt, also das vielleicht auch allein aufgrund der Hormone, wo man hat, dass... vielleicht auch die Fähigkeit zu Empathie ausgeprägter ist» (Yves, 214-217). Wie Yves, verweisen fast alle Interviewpartner\*innen bei Frauen auf eine starke Empathiefähigkeit im Gegensatz zu Männern: «Typisch männlich finde ich, dass ganz wenige Empathie haben. (...) Frauen sind da weniger so, die sind empathischer, die führen mehr durch auch mal zuhören» (Marta, 305f), «Frauen [haben] halt mehr die Softskills, mehr die empathischen Fähigkeiten» (Alexa, 279f) und Sophie fasst weibliche Eigenschaften zusammen als: «Empathiefähigkeit, sich um andere kümmern, sich eher selber zurückstellen, sich eher selber klein machen, eher Mühe haben mit sich Raum zu nehmen, sich sehr schnell verpflichtet fühlen, sich um andere kümmern, sorgen» (Sophie, 242-245). Im Gegensatz dazu wird Männlichkeit mit anderen Attributen in Verbindung gebracht: «Eine gewisse Vorstellung von Stärke, von Rationalität, von Selbstdisziplin. Schwäche nicht zeigen, Schmerzen nicht zeigen, Schmerzen aushalten, Dominanz gegenüber Frauen, Dominanz gegenüber anderen» (Sophie, 276-278). Willy benennt sie als «stark, entscheidungsfreudig, Durchsetzungsvermögen, Ernährer» (Willy, 226f) und Yves erwähnt, «dass halt Männer stärker sind als Frauen» (Yves, 333). Wie Yves, schreiben nahezu alle Interviewpartner\*innen Männern physische – und psychische – Stärke als männliches Attribut zu. In den Ausdrücken der Interviewteilnehmer\*innen ist somit lesbar, dass sie oft davon ausgehen, dass Geschlechtsunterschiede Ausdruck einer vorbestimmten Biologie sind und dass Männer und Frauen in dieser Hinsicht unveränderlich verschieden sind. Wie Saguy et al. (2021: 2) vorschlagen, halten solche biologisch-essentialistischen Einstellungen nicht-egalitäre Geschlechterideologien aufrecht. Auch Franz, erwähnt: «Ich bin absolut für die Gleichberechtigung. Aber nicht für Gleichmachung. Mann und Frau sind verschieden, sie haben verschiedene Aufgaben, sind aber gleichwertig» (Franz, 281-283). Franz und weitere – meist männliche – Interviewteilnehmende verfestigen und reproduzieren mit solchen Aussagen stark essentialistische Geschlechterideologien, welche auf einer Andersartigkeit von Frauen und Männern beharren.

Während Geschlechterideologien von der Mehrheit der Interviewpartner\*innen stabilisiert werden, bringen auch einige zum Ausdruck, dass Geschlechternormen in ihrer bisherigen Form oft restriktiv und beschränkend wirken, und dass sie einen Wandel im Umgang mit Geschlechternormen und deren Zuweisungen spüren, den sie zum Teil als *Auflösung* beschreiben. In diesem Zusammenhang betonen sie, dass Geschlechternormen auch angefochten und destabilisiert werden sollten. Willy weist beispielsweise darauf hin, indem er erklärt: «Also grundsätzlich tragen wir ja alle weibliche und männliche Anteile in einem drin» (Willy, 221f) und Thomas sagt: «Es gibt ja auch Frauen die, wie soll ich sagen, vielleicht im Verhalten männlicher daher-



kommen als andere Frauen» (Thomas, 269f). Solche Aussagen der Interviewpartner\*innen zeigen, dass sie versuchen, sich von essentialistischen Geschlechterideologien zu lösen und diese zu hinterfragen. Ein Beispiel, das diese Interviewpartner\*innen dabei immer wieder nutzen, ist das Attribut der langen Haare. Céleste betont beispielsweise:

«Also ich sage immer, das ist jetzt wunderschön, die Männer tragen Frisuren wie die Frauen. Das hat sich ja ziemlich eingebürgert, dass die Männer jetzt auch einen Dutt haben oder die Haare zusammen, dann sag ich wisst ihr was, das ist so praktisch. Weil [wenn] wir von hinten schauen, sagen wir: "ah schau das ist eine Frau". Aber wenn sie sich wohlfühlen mit ihrer Frisur, dann sollen sie das doch machen» (Céleste, 345-349).

Ähnlich erklärt Johanna, um auf eine Destabilisierung von Geschlechternormen hinzuweisen: «Frauen haben kurze Haare, Männer haben lange Haare. Wunderbar!» (Johanna, 262f). Dabei erwähnen diese Interviewpartner\*innen auch, dass sie möglichst unbeeinflusst von solchen Geschlechternormen auf Menschen zugehen möchten. So beteuert Manuel auf die Frage zu Geschlechternormen: «Ich probiere mein Vis-à-Vis so zu nehmen, wie es auch einfach ist. Und es interessiert mich eigentlich zuerst mal nicht unbedingt, was jetzt für ein Geschlecht hinter der Person steht» (Manuel, 243-246). Schliesslich sind sich diese Interviewpartner\*innen auch bewusst, dass sie sich selbst auf Geschlechternormen beziehen, obschon sie diese kritisieren. Chris beispielsweise reflektiert: «Ich stehe denen relativ kritisch gegenüber, diesen Geschlechternormen. Bin mir aber durchaus bewusst, dass ich manchmal selber in diese ver falle. Ganz unbewusst» (Chris, 198-200). Und später fügt er hinzu: «Wenn man jetzt dort [bei der Kleidung] mit Geschlechternormen bricht, dann wirkt das auf mich irgendwie... ja nicht störend aber irgendwie... "Oh, da stimmt irgendetwas nicht so wie es gewohnt bin", das merke ich schon» (Chris, 208-211). Letztlich erwähnen einzelne Interviewpartner\*innen, die sich differenzierter und reflektierter gegenüber vorherrschenden Geschlechternormen äussern, dass eine binäre Zuweisung in Frauen und Männer zu kurz greift: «Es gibt viel mehr Unterschiede, Nuancen, Konstellationen, Kombinationen» (Selma, 395f). Nathalie erwähnt im Kontext von Geschlecht: «Nicht nur gegenüber Frauen oder gegenüber Männern, aber auch gegenüber allen Typen von Menschen» (Nathalie, 359f). Solche Aussagen zeigen, dass einige Interviewpartner\*innen das binäre Geschlechtersystem auch in Frage stellen.

Festhalten lässt sich, dass sich einzelne Interviewpartner\*innen differenziert gegenüber Geschlechternormen positionieren und versuchen, essentialistische Geschlechterideologien zu hinterfragen oder aufzulösen. Die Mehrheit der Interviewpartner\*innen sind aber stark von essentialistischen Geschlechterideologien geprägt, welche sie auch reproduzieren. Insgesamt wird von diesen Interviewteilnehmenden an einer Andersartigkeit von Frauen und Männern festgehalten, die sich in einer (Über-)Betonung biologischer Unterschiede, sowie einer Festschreibung von unterschiedlichen Merkmalen und Verhaltensregeln für Frauen und Männer äussert. Während Männern Attribute von Stärke zugewiesen werden, werden bei Frauen die angeblich biologischen und sozialen Formen der Reproduktion hervorgehoben und in diesem Zusammenhang Attributzuweisungen, welche Frauen verweichlichen. Herrschen solche Geschlechternormen auch in der Gruppe Verteidigung?

## 7.1 ...in der Gruppe Verteidigung

Im Gespräch um Geschlechternormen in der Gruppe Verteidigung betonen mehrere Interviewpartner\*innen, dass Geschlechternormen im professionellen Kontext keine Bedeutung haben sollten. Louis drückt dies deutlich aus: «Also für mich die Geschlechterfragen sollten grundsätzlich im beruflichen Umfeld nicht vorkommen. (...) [Es zählen] die Leistungen der Mitarbeitenden» (Louis, 189-191). Und auch Yves erwähnt: «Schlussendlich sollte es nachher für den Job egal sein, welches Geschlecht man hat. Hauptsache man kann den Job machen» (Yves, 224f). Schliesslich erklärt Dario:

«Ich persönlich habe wirklich das Gefühl, wir bilden Infanteristen aus hier. (...) Du musst es einfach können. Und bei uns ist der Massstab in der Ausbildung (...) ob du diese Anforderungen erreichst. Also wenn du zu schwach bist und die Packung nicht tragen kannst, dann bist du einfach zu schwach. Aber ob Männlein oder Weiblein, ist egal» (Dario, 214-221).

Diese Aussage unterstreicht die Behauptung, dass das Militär in erster Linie eine funktionale Organisation ist, bei der die Erfüllung der militärischen Aufgaben im Vordergrund steht. Céleste betont dies, indem sie erklärt: «Darauf wird ja bei uns in der Armee viel Wert daraufgelegt, dass das einfach Menschen sind. Farblich, kulturell, sprachlich, geschlechterspezifisch, und die tragen alle die Uniform» (Céleste, 210-212). Gleichzeitig wird in den Erzählungen der Interviewpartner\*innen aber auch deutlich, dass vorherrschende Geschlechternormen im Alltag der Gruppe Verteidigung nach wie vor sehr präsent sind. So erkennt die Mehrheit der Interviewpartner\*innen eine Geschlechtsspezifität der Gesamtorganisation der Verwaltungseinheit Gruppe Verteidigung an. Daria fasst zusammen: «Das Militär ist natürlich eine typische Männerorganisation (...) also ich glaube, eine männlichere Organisation gibt es wahrscheinlich kaum» (Daria, 173f). Einige der interviewten Personen – vor allem die weiblichen – betonen dabei nicht nur den hohen Männeranteil in der gesamten Organisation, sondern heben auch hervor, dass insbesondere die Führungsebene im Militär nahezu ausschliesslich von Männern dominiert wird: «Siehst du auch bei uns: (...) Wer sind die Chefs? Männer. Naja, das ist einfach irgendwie in der Kultur noch so verhaftet» (Marta, 262-264), «Es ist sehr männergeprägt. Auf der Führungsebene sehr männergeprägt» (Alexa, 301f). Für fast alle Interviewpartner\*innen ist dieser überwiegende Männeranteil in der Gruppe Verteidigung gleichsam der Hauptgrund für die Geschlechtsspezifität der Organisation. Diesen begründen sie wiederum durch historische Gegebenheiten, die auf die Bundesverfassung zurückzuführen seien, welche Männern ein Obligatorium am Militärdienst vorschreibt und Frauen nicht: «Kulturell historisch, weil halt nur Männer dienstpflchtig sind» (Yves, 370f), «Es ist halt schon männerdominiert, einfach von der Gesetzgebung, dass Männer Dienst leisten müssen. Frauen dürfen» (Willy, 261f). Céleste führt aus:

«Wenn wir jetzt zurückgehen, dann haben wir eine Bundesverfassung, die ganz klar aussagt: Für die Männer ist Wehrpflicht. Also wäre sie [die Schweiz] eine Nation mit der allgemeinen Wehrpflicht: Für Männer ist es obligatorisch, für Frauen ist es freiwillig. Also ist eigentlich die Schweizer Armee von dem her geprägt, dass Männer müssen und Frauen dürfen» (Céleste, 255-257).

Über das ungleiche Geschlechterverhältnis hinaus, werden infrastrukturelle Gegebenheiten an Bauten und Material am zweithäufigsten als geschlechtsspezifische Attribute des Militärs genannt. Bei baulichen Aspekten wird zum Beispiel oft darauf verwiesen, dass Toiletten nur für das männliche Geschlecht vorhanden sind:

«Die Kaserne hier, die ist 40-jährig. Und die hatte man gebaut für Männer. Also wir haben keine Männer-WC. Wir haben einfach ein WC. Und da hat niemand, der das gebaut hat, gedacht, dass da mal eine Frau reinkommen könnte» (Dario, 241-244).

Auch in Darios Aussage wird deutlich, dass er die Begründung geschlechtsspezifischer Infrastrukturen in der Historie der Organisation sieht. Bei geschlechtsspezifischen materiellen Aspekten wird in den Interviews oft auf die Uniform verwiesen. So erzählt Johanna beispielsweise: «Kürzlich ging es um Uniformen und da sagte jemand, dass Frauen gar nicht gefragt wurden für die neue Uniform. Frauen haben andere Bedürfnisse an eine Uniform oder an zum Beispiel Schutzwesten» (Johanna, 647-649). Yves – sowie die Mehrheit der Interviewpartner\*innen – verortet diese Geschlechtsspezifität wieder in der Historie der Gesamtorganisation, indem er erklärt:

«Die ganzen Kleidungsstücke und so sind ja vor allem auf den Mann zugeschnitten und am Mann orientiert, das zeigt ja alleine schon, dass es im Unterwäschebereich jetzt eher neuer ist, dass es jetzt auch für Frauen Unterwäsche gibt innerhalb vom Militär» (Yves, 384-387).

Schliesslich wird in den Interviews deutlich, dass das ungleiche Geschlechterverhältnis sowie die infrastrukturellen und materiellen Geschlechtsspezifitäten Auswirkungen auf organisatorische Aspekte im Schweizer Militär haben, die dadurch ebenfalls geschlechtsspezifisch werden. So wird in den Interviews beispielsweise oft genannt, dass Frauen im Militärdienst im Gegensatz zu Männern unterschiedlich untergebracht werden müssen, indem man sie, wenn es um Übernachtungen geht «ins Hotel separieren muss» (Yves, 393) oder eine Frau im Zug<sup>19</sup> «im kleinen Zimmer hinten im Büro schläft» (Yves, 436). Bei materiellen Gegebenheiten wird beispielsweise darauf verwiesen, dass Frauenuniformen von den Frauen an einem anderen Ort und zu einer anderen Zeit gefasst werden müssen, womit man sie vom Rest der Truppe trennen muss und «separat behandelt» (Dario, 333). Neben den von den Interviewteilnehmer\*innen genannten geschlechtsspezifischen Faktoren des Schweizer Militärs, wurden in den Transkripten Umgangsformen und Anreden im Militär als stark geschlechtsspezifisch identifiziert. Von Graden existiert in der Armee nur das generische Maskulin und auch die Funktionen im Militär werden in den Erzählungen von Männern und Frauen oft nur im generischen Maskulin genutzt: «Meine Frau war Offizier in der Schweizer Armee» (Louis, 307), «Es sind jetzt ein paar Frauen Offizier» (Nathalie, 166), «Ich war einfach einer von ihnen» (Daria, 230), «Die Frau ist im Haus der Chef» (Franz, 308), «Da schauen alle Mitarbeiter darauf» (Dario, 96). Zudem gibt es im Militär geschlechtsspezifische Ausdrucksformen, wie Nathalie zum Beispiel erklärt: «"Nehmen Sie das auf Mann". Es ist nicht der Mann gemeint als Mann, es ist Mann gemeint als Person, als Körper» (Nathalie, 483f). Letztlich finden sich im Militär auch immer wieder Sprüche, welche Frauen und Männer, die nicht der dominierenden

<sup>19</sup> Ein Zug im militärischen Kontext meint eine Teileinheit einer Kompanie.

Männlichkeit im Militär entsprechen, sexualisieren oder abwerten. Yves tönt dies an, indem er erwähnt: «Es hat so einen Autounfall gegeben wo nicht wir [das Militär] die Verursacher waren, sondern die andere Zivilperson. Und das war eine Frau. Dort ist halt schon mal ein Spruch gefallen» (Yves, 107-109), und Nathalie erzählt: «Es gibt auch immer Witze, so sexuelle Witze» (Nathalie, 492f).

Nur drei Interviewpartner\*innen lehnen eine geschlechtsspezifische Sichtweise des Militärs ab, während diese drei Personen gleichzeitig die einzigen Interviewpartner\*innen sind, welche nicht in der Verwaltungseinheit der Gruppe Verteidigung arbeiten, sondern in dem Generalsekretariat des gesamten Departements VBS. Dabei fallen Aussagen wie:

«Ganz vereinfacht gesagt, die Armee hat eine demokratische Legitimation durch die Stimmbevölkerung. Sie hat den Auftrag, der legitimiert ist durch die Stimmbevölkerung, am Schluss. Und sie muss den einfach erfüllen. Egal – Also um ein banales Beispiel zu machen: Wenn die Armee, um ihren Auftrag zu erfüllen, jemanden haben muss, der mit einem Fahrzeug von A nach B fährt, dann braucht es einfach eine Person, die das kann. Und fertig. Das hat mit Geschlecht eigentlich nichts zu tun. Zuerst einmal» (Manuel, 448-453).

«Eigentlich hat nichts mit Geschlecht zu tun, das nicht mit Empfängnis, Geburt und Stillen zu tun hat. Das sind drei ganz kleine Bereiche, sehr punktuell und zeitlich sehr begrenzt. Und alles andere kann man lernen, kann Frau lernen» (Johanna, 454-456).

Die Aussage von Manuel spiegelt die Ansicht wider, dass Geschlechternormen im Militär grundsätzlich keine Bedeutung haben. Andererseits zeigt sich in der Aussage von Johanna («kann Frau lernen») ein Narrativ der Andersartigkeit, welche gemäss Reeser (2023: 8), wie im Kapitel drei zu Geschlechternormen bereits erörtert, durch die Opposition zweier binären Elemente geschaffen wird. Während Männer als der neutrale Standard gelten, werden Frauen als Gegenstück beachtet. So zeugt ihre Aussage von einem Narrativ, dass Männer als Norm oder zentralen Zustand geltend macht und Frauen als geschlechtsspezifische Abweichung dieser Norm darstellt, womit die Verantwortung zum *Lernen* den Frauen zugeschrieben wird. Auch in anderen Interviews wird eine Andersartigkeit von Frauen im Militär geltend gemacht. So erwähnt Louis beispielsweise:

«Aber grundsätzlich auch mit der Problemerkennung, das habe ich auch militärisch erfahren können, sie [die Frauen] sehen die Lage anders. Und ich finde das eine Chance. Die Männer denken mit einer gewissen Art und die Frauen anders» (Louis, 257-259).

Schliesslich erwähnt auch Yves, dass Frauen «andere Blickwinkel haben, sie sind anders...» (Yves, 207f). Solche Aussagen unterstreichen Reesers (2023: 8) Argumentation einer Geschlechtslosigkeit beziehungsweise einem neutralen Zustand von Männern im Militär und einer geschlechtsspezifischen Abweichung von Frauen im Militär. Sie machen es nötig, zu untersuchen, wie Frauen und Männer im Schweizer Militär wahrgenommen werden.

### 7.1.1 Frauen in der Gruppe Verteidigung

Wenn es um den Einbezug von Frauen in das Militär geht, verweisen mehrere Interviewpartner\*innen auf Armeen, in denen eine Wehrpflicht für Frauen herrscht: «Man sieht in Israel, das ist kein Thema, die Frauen, sie müssen Militärdienst absolvieren» (Louis, 316f), «Israel als Beispiel hat [einen] extrem grossen Frauenanteil, die Dienstpflicht ist für beide Geschlechter obligatorisch» (Chris, 332-334), «In Schweden (...) war ich, da waren Frauen und Männer gemischt und da gabs auch keine separierten WC oder Duschen oder irgendwas, das ist kein Thema» (Thomas, 218-220). Die Studienteilnehmenden berichten ebenfalls über die Integration von Frauen in das Schweizer Militär und stellen fest, dass der Anteil von Frauen in der Schweizer Armee in den letzten Jahren verhältnismässig deutlich gestiegen ist und sie einen Wandel im Umgang mit Frauen in der Armee wahrnehmen. Diesen Wandel bewerten die Interviewpartner\*innen generell als positiv, indem sie erwähnen, dass Frauen neue Perspektiven und Ansätze in die Armee einbringen würden. Yves beschreibt beispielsweise: «Frauen bringen Blickwinkel und Inputs ein, die Männer nicht haben. (...) Sie können Aspekte [hervorheben], die sonst vergessen worden wären» (Yves, 207 & 261). Nathalie erklärt dazu:

«Was ich auch viel gehört habe und immer mehr höre von den Männern vom höheren Berufsmilitär ist, dass die sehen, dass das Mindset oder die Ideen von Frauen nicht genau die gleichen sind als die von Männern und dass sie auch andere Ideen [einbringen]» (Nathalie, 336-338).

Diese Sichtweise zeigt, dass die Einbeziehung von Frauen in die Armee nicht (nur) als eine Frage der Gleichstellung angesehen wird, sondern der strategischen Weiterentwicklung des Militärs dienen soll, obschon solche Auffassungen wieder von einem Wesensunterschied von Frauen und Männer ausgehen. Auch Thomas erzählt in diesem Zusammenhang von seinen Erfahrungen und bringt überdies ein, dass Frauen in der Armee einen Einfluss auf die Männer in der Armee hätten:

«Als ich draussen bei der Truppe war, ich habe es immer ausserordentlich geschätzt, wenn ich möglichst viele Frauen hatte. Weil die haben einen ganz anderen Groove gegeben. Das war viel breiter, die Sprache war angenehmer, unglaublich bereichernd, weil andere Sichten zum Tragen kamen. (...) Ich weiss einfach, das Verhalten, (...) wenn Frauen dabei sind, hat einen Impact auf das Verhalten der Männer» (Thomas, 237-276).

Schliesslich erwähnen auch Yves und Franz: «Mir ist auch ab und zu aufgefallen, dass sobald auch Frauen in der Gruppe sind, die Gruppe sich auch einfach reifer verhalten kann» (Yves, 137f), «Männer gehen anders miteinander um, wenn eine Frau da ist» (Franz, 426f). Inwiefern sich die Männer anders verhalten würden, spezifiziert Chris:

«Ich glaube es würde die Sitten ein wenig beibehalten, wenn Frauen dabei sind, man hat dann einen gewissen Anstand, man macht vielleicht gewisse dumme unüberlegte Aussagen nicht. Weil man sich vielleicht ein bisschen mehr hintersinnt» (Chris, 278-280).

Diese Aussagen zeugen von einer Zuschreibung der Verantwortung für Sittenhaftigkeit, Moral und Anstand an Frauen, welche von den männlichen Interviewpartnern als positiv beurteilt werden. Trotzdem stehen

einige Interviewpartner\*innen einem Einbezug von Frauen ins Schweizer Militär kritisch gegenüber, was sich einerseits in einer skeptischen Betrachtung einer Quotenregelung äussert, oder aber in einem Hinweis auf kritische Äusserungen innerhalb der Miliz. Während Louis sich erinnert: «Ich habe auch erlebt "das ist eine Frau, nehmen wir sie nicht"» (Louis, 220), verdeutlicht Thomas:

«Da lege ich die Hand ins Feuer, da gibt es Menschen in den Kampftruppen, ob das jetzt Miliz oder Berufsorganisation ist, die sagen "ich will mit einer Frau nichts zu tun haben im Militär". Das unterschreibe ich, dass es das gibt» (Thomas, 380-382).

Wenn Frauen in der Schweiz ihren Weg in die Armee finden, wird ihnen oft zugeschrieben, für welche Funktionen sie geeignet seien und für welche nicht. Das wird in den Erinnerungen einiger Interviewpartnerinnen deutlich. So erinnert sich Marta an ihre Anfangszeit in der Gruppe Verteidigung zurück: «Eine Frau [war] höchstens als Schulsekretärin zugelassen oder [in der] Administration, das waren so die typisch klassischen Frauenberufe im Militär. Oder Putzfrau» (Marta, 225f). Dies wurde auch in der Literatur aufgezeigt, die darauf hinweist, dass Frauen im Militär meist in humanitären oder sozialen Unterstützungsfunktionen tätig waren (Apelt, 2023: 609; Gevorgyan, 2021: 179; Kümmel, 2023: 459). Daria erwähnt zu ihrer Anfangszeit im Departement: «Wenn ich denke, als ich vor 23 Jahren angefangen habe in der Verwaltung im VBS, dort war ich wirklich so der Exot. Das Einzige, wo es noch Frauen gab, waren die Assistentinnen, also Sekretärinnen» (Daria, 260-262). Auch heute wird gemäss den Interviews Frauen weiterhin zugewiesen, für welche Funktionen sie geeignet seien und für welche nicht: «Es gibt sicher Funktionen, die für eine Frau schwieriger sind» (Thomas, 414). So wird beispielsweise deutlich, dass Frauen weniger in Spezialkräften gesehen werden:

«Also jetzt gerade Frauen bei der Führungsunterstützung, bei technischen Waffengattungen, bei der Luftwaffe, und so weiter, habe ich das Gefühl, da würde sie wunderbar hineinpassen, null Problem. Bei den Kampftruppen, wo es um Kräfteinsatz, Kollateralschäden, wo Verluste in Kauf genommen werden für das Ziel, sehe ich jetzt, mit Ausnahmen, Frauen weniger» (Franz, 461-465).

Aussagen wie diese zeigen, dass Frauen im Militär in stereotype Funktionen gedrängt werden, indem ihnen gewisse Attribute an- und abgesprochen werden. Yves wirft dabei ein, «dass zum Teil doch auch manchmal Sprüche fallen, wenn Frauen ins Militär kommen, wieso sie jetzt im Militär ist. Und das vor allem, wenn sie nicht in einem der typischen Bereiche ist, also im Veterinärdienst oder der Sanität» (Yves, 451-453). Zudem geht aus den Transkripten hervor, dass Frauen im Schweizer Militär vor der Herausforderung stehen, sich in einer männlich dominierten Umgebung zu behaupten, wobei ihre Fähigkeiten und ihr Platz in der Organisation häufig hinterfragt werden oder ihnen nicht zugetraut werden. Dabei erzählen Nathalie und Daria von persönlichen Erfahrungen:

«Manchmal war es schon so, dass du mehr machen musstest, um zu beweisen, dass du das gleiche machen kannst. Ich denke, es ist schon eher so, dass man eher mehr machen muss, dass man sich oft mehr beweisen muss, dass sie einem dann für gleichwertig nehmen» (Daria, 210-213).

«Also das Bild, das ich im Moment sehe ist einfach (...) die Frauen, die da sind, müssen perfekt sein, sehr sportlich und die Beste, weil sie haben sich entschieden da zu sein. (...) Also wir müssen als Frau im Moment noch viel mehr zeigen, dass wir es können. (...) Sie schauen einfach bei den Frauen mehr das Negative an. (...) Weil ich entschieden habe da zu sein, muss ich alles können» (Nathalie, 233-251).

Ihre Erzählungen zeigen eine fortwährende Positionierung innerhalb der militärischen Struktur, die mit der Entwicklung von Geschlechteridentitäten einhergeht, wobei diese sich im Spannungsfeld mit den dominanten Männlichkeitsvorstellungen des Militärs entfalten. Dies führt, wie Apelt (2023: 609) vorschlägt, zu einer Nachahmung der Praktiken männlicher Angehöriger der Armee. Darias Zitat verdeutlicht: «Ich habe eigentlich die ganze Zeit versucht ihnen zu zeigen, egal ob ich ein Mann oder eine Frau bin, ich mache meinen Job gut, und ich bin da, weil ich kompetent bin für meinen Job» (Daria, 195-197), und später: «"Ich mache da ein Zelt nur für die Frau", das habe ich nie gemacht, ich bin zwischen ihnen auf dem Boden gelegen. Weil genau das wollte ich nicht, weil genau mit dem zementiert man das noch mehr und ich wollte sagen: "ich bin einer von euch, ich mache mit euch mit"» (Daria, 233-235). Schliesslich lässt sich aufgrund der Aussagen in den Transkripten feststellen, dass der Zweifel an der Eignung von Frauen in der Armee stark mit der Auffassung von physischer Unterlegenheit von weiblichen Angehörigen der Armee in Verbindung steht, was zeigt, dass Kraft und Stärke in der Schweizer Armee eine erhebliche Bedeutung haben, welche den Frauen nicht zugeschrieben wird. Vielmehr werden Frauen in der Armee als Schutzobjekt positioniert, welche es zu schützen gilt. Yves Erfahrung verdeutlicht:

«Dort hatten wir zwei Züge und wir mussten in der einten Halle übernachten und hatten eine weibliche Truppenführerin. Und die Anforderungen vom Kadi<sup>20</sup> von dieser Kompanie war, dass sie im kleinen Zimmer hinten im Büro schläft, und wir mussten uns vorne positionieren, um dort zu schlafen, um wie allenfalls, falls jemand dorthin hätte wollen, dass der erst an uns vorbei müssen hätte. Also völlig lächerlich» (Yves, 433-438).

In der Erzählung lässt sich erkennen, dass im Verständnis des Kompaniekommandanten Männer als Anführer und Beschützer positioniert werden, während Frauen in eine untergeordnete Position gedrängt werden, was wieder einer sehr essentialistischen Geschlechterideologie folgt, und auf vorherrschende Geschlechternormen in der Gruppe Verteidigung hinweist. Diese untergeordnete Position von Frauen in der Armee spitzt sich in einer veränderten Ausgangslage der Verteidigungsfähigkeit zu. Louis beschreibt es so:

«Wenn die Frauen auch neben Männern kämpfen müssen, wirklich auf dem Schlachtfeld, dort haben sehr wahrscheinlich die Männer den Reflex, die Frauen zu schützen. Und das kann natürlich eine gewisse Destabilisierung im Kampf selbst bedeuten. Ich bin der Meinung mit einer guten Ausbildung kann man das sehr wahrscheinlich aufheben» (Louis, 311-314).

In Louis Aussage widerspiegelt sich, dass Frauen in kritischen Situationen, wo es um einen Aktivdienst in der Verteidigung gehen würde, keine für sie geeignete Funktion hätten, womit er den Krieg als Grenze für

---

<sup>20</sup> Abkürzung für Kompaniekommandant.

die Einbindung von Frauen in die Armee sieht. Louis Einschätzung spiegelt das Verständnis der meisten Interviewteilnehmer\*innen wider. So erzählt auch Daria, «dass es zum Teil schwierig werden kann, weil ein Mann anders reagiert, wenn die Frau nebedran angeschossen wird, als wenn der Mann angeschossen wird. Also ob es ein Kamerad oder eine Kameradin ist» (Daria, 307-309). Die Teilnehmenden referenzieren dabei auf einen *Beschützerinstinkt* gegenüber weiblichen Kameradinnen, welcher sich wiederum schädlich auf die Effizienz und den Erfolg des Krieges auswirken würde. In solchen Aussagen wird deutlich, dass die stereotype Verknüpfung von Militär und Männlichkeit sowie die Konstruktion von Männern als Beschützer und Frauen als Schutzobjekte die Vorstellungen von Weiblichkeit und Männlichkeit der Interviewteilnehmenden prägt. Oft werden auch hierbei auf essentialistische Wesensunterschiede, die vermeintlich naturgegeben, anthropologisch und biologisch unveränderlich sind, hingewiesen. So Yves beispielsweise:

«Hätten wir jetzt wirklich einen Kriegsfall, wo es dann wichtig ist, dass Kaderpositionen wirklich voll dort sein könnten und dann halt eine Person schwanger wird, dann hast du zumindest während ein paar Momenten wahrscheinlich schon, dass aufgrund der Schwangerschaft (...) also ich glaube schon kurz vor der Schwangerschaft ist man nicht mehr gleich gut arbeitsfähig und dann fehlt man dort dann schon (...) Also... im Normalfall nicht, Friedenszeiten sowieso nicht. (...) Im Kriegsfall selber... Nachteil... es ist halt so, dass wahrscheinlich Frauen als Kriegsgefangene schlechter behandelt werden» (Yves, 271-297).

Um sich in der militärischen Organisation als Frau dennoch behaupten zu können, erzählen die weiblichen Interviewpartnerinnen, dass Frauen «ihre weiblichen Attribute möglichst runterfahren und möglichst unsichtbar machen [müssen], um in der jetzigen Situation Militärdienst zu leisten» (Johanna, 494-496). Alexa führt diesbezüglich aus:

«Man ist dann so im Verhalten als Frau wie das was ein Mann an den Tag legen würde, also das, was man den Männern zuspricht. Härter sein, taffer sein. Und das wiederum wird teilweise negativ angeschaut, wenn eine Frau sich so verhält» (Alexa, 330-333).

Währenddem auch hier einerseits deutlich wird, dass die Interviewpartner\*innen stark von vorherrschenden Geschlechternormen geprägt sind, die sich in stereotypen Zuschreibungen äussern, wird andererseits auch deutlich, dass im Militär klar vorherrschende Männlichkeitsnormen existieren, die es zu erfüllen gilt. Dies macht es nötig, auch näher zu untersuchen, wie Männer in der Gruppe Verteidigung wahrgenommen werden.

### 7.1.2 Männer in der Gruppe Verteidigung

Alexa fasst im vorherigen Zitat zusammen, was Männlichkeit im Kontext des Schweizer Militärs zu bedeuten scheint («härter sein, taffer sein»). Andere Interviewpartner\*innen beschreiben Männlichkeit im Militär, indem sie aufzeigen, welchen Stereotypen sie im Militär begegnen: «Der starke Soldat isst Fleisch, damit er stark ist» (Selma, 338). Und Lara erwähnt: «Männlichkeit? Stark, schädlich, kriegsführend» (Lara, 168, eigene Übersetzung). Wie bereits im Hinblick auf die Geschlechtsspezifität der Gruppe Verteidigung erfasst, gelten in der Armee vorherrschende Männlichkeitsnormen, die es zu erfüllen gibt. Die Interview-



teilnehmenden nutzen, um diese Männlichkeitsformen zu beschreiben, immer wieder den Begriff des *Macho* (es. *Machismo*). So erwähnt Thomas: «Es gibt halt einfach so Macho-Typen, das gibt es schon» (Thomas, 297f) und auch Johanna wirft im Gespräch um Männlichkeiten in der Armee «die blöden Machosprüche» (Johanna, 558) ein. Schliesslich führt Dario aus:

«Wo du halt den Unterschied merkst, ist effektiv so, wenn du nur Männer hast, nimmt das Niveau nicht zu. Wenn nur Männer in einem Raum sind. Da steckt man sich eher an, "ich bin ein Mann, ich bin [ein] Macho" – blöde Sprüche und so. Und sobald eine Frau im gleichen Raum ist, nimmt das Niveau zu. Das merkst du» (Dario, 279-282).

Gilmore (1987: 130) definierte Machismo als «einen maskulinen Zurschaustellungskomplex, der kulturell sanktionierte Demonstrationen von Hypermaskulinität sowohl im Sinne von erotischer als auch physischer Aggressivität beinhaltet (Gilmore, 1987: 130, zit. in Moscher, 1991: 199). Dabei beschreibt Moscher (1991: 199), dass eine solche hypermaskuline körperliche und sexuelle Aggressivität wiederum durch eine Ideologie des Machismo gerechtfertigt wird. Dieses System von Überzeugungen entstand durch die Beherrschung des feindlichen *Anderen* durch Krieger, deren Ideologie immer noch die Sozialisierung von Männern als Macho-Männer beeinflusst und aufrechterhält (ebd.). Macho-Männer schaffen in der Geschlechterideologie nicht nur eine Geschlechterhierarchie zwischen überlegenen männlichen und unterlegenen weiblichen sozialen Kategorien, sondern auch zwischen männlichen Kategorien. Selma weist darauf hin, dass «das ein heroisches Bild [ist], wo man dem Mann in der Uniform gibt. Es gibt ganz viele [Frauen wie Männer], die unter dem Leiden» (Selma, 571f). Sophie beschreibt es als «männliches Wettbewerbsspiel» (Sophie, 293), dass auch durch verbale Gewalt in Form von Sprüchen und Anspielungen ein gewisses Männlichkeitsbild aufrechterhalten wird, «zum Beispiel, wenn Männer sagen (...) "du bist ein Schlappschwanz, du bist ein Weichei"» (Sophie, 287f). Schliesslich lässt sich in Thomas Erzählungen identifizieren, dass im Militär eine gewisse Männlichkeit vorherrschend ist, welche andere Männlichkeiten abwertet:

«Aber vom Groove her, bei den Sanitätstruppen, auch vom Männertyp, der Sanitätssoldat ist nicht der Messerstecher und Herzensbrecher der ganzen Truppe. Das ist nicht der gleiche Mensch, sonst wäre er bei den Panzertruppen. (...) Ich bin auch einer von den Rettungstruppen, ich bin nicht der Kämpfer im Sinne von Panzer oder Infanterie, ich bin eher der, der versucht zu helfen und zu unterstützen, auch als Mann, ich weiss nicht was man über mich als redet, aber ich bin keiner von ihnen. Ich bin nur Logistiker. (...) Das bekommst du immer wieder zu spüren. Von den Eisenfressern spürst du das immer. "Der kann ja nichts"» (Thomas, 422-432).

Festhalten lässt sich daraus, dass die Schweizer Armee stark von vorherrschenden Männlichkeitsnormen geprägt ist, die insbesondere durch Merkmale wie Stärke, emotionale Unempfindlichkeit und Abwertung definiert sind. Diese Männlichkeit wird gegenwärtig im Schweizer Militär aufrechterhalten, währenddem andere Männlichkeitsformen abgewertet werden. Zudem ist festzuhalten, dass in der Armee auch stereotype Zuweisungen an Frauen im Militär bestehen, die sich durch das Zuschreiben und Aberkennen bestimmter Eigenschaften und Aufgaben äussern. Während ihnen physische und psychische Stärke abgesprochen werden, sehen sich Frauen in einer Zuschreibung von sorgenden Aufgaben im Militär. Diese Zuschreibungen und

Aberkennungen führen zu einer ständigen Behauptung der weiblichen Angehörigen der Armee, währenddem Frauen gleichzeitig wiederkehrenden Ausgrenzungs- und Unterdrückungsmustern ausgesetzt sind, welche zu einer untergeordneten sozialen Position von Frauen in der Schweizer Armee führen. Obwohl die Mitarbeitenden der Gruppe Verteidigung in einem ersten Schritt die Relevanz von Geschlecht im Militär bestreiten, erkennen sie eine geschlechtsspezifische Ausrichtung der Armee, die sich durch eine Fokussierung auf Männer auszeichnet. Schliesslich werden starke Zuschreibungen von Geschlechternormen sowohl an Frauen als auch an Männer deutlich. Diese Normen halten gegenwärtige Machtverhältnisse im Geschlechtersystem im Schweizer Militär aufrecht.

## 8 Feminisierung von Nachhaltigkeit in der Gruppe

### Verteidigung

Wie der theoretische Hintergrund dieser Arbeit zeigt, wird in der Literatur eine Feminisierung der nachhaltigen Entwicklung beobachtet. Dies ist für die Forschung zu Geschlechternormen innerhalb der nachhaltigen Entwicklung anhand der empirischen Untersuchung innerhalb des Schweizer Militärs besonders wichtig. Geschlechtsspezifische Aspekte der Nachhaltigkeit beziehen sich laut Literatur insbesondere auf Frauen. Sie zeigen sich unter anderem im stark geschlechtsspezifischen Charakter von sozialen Bewegungen für nachhaltige Entwicklung, in der höheren Anfälligkeit von Frauen gegenüber den Auswirkungen menschengemachter Umweltveränderungen wie beispielsweise dem Klimawandel, in der ihnen zugeschriebenen grösseren Verantwortung für nachhaltige Entwicklung, in ihrem eingeschränkten Zugang zu Ressourcen und deren Kontrolle sowie in einem festgestellten nachhaltigeren Konsumverhalten und Bewusstsein bei Frauen (vgl. u. a. Bessant et al., 2023; Brough et al., 2016; Franz-Balsen, 2014; Gallén & Peraita, 2017; Liao et al., 2015; Wahlström & Uba, 2023). Im Verlauf der qualitativen Inhaltsanalyse wurde deutlich, dass auch die Studienteilnehmenden die Konzepte Nachhaltigkeit und Weiblichkeit miteinander verknüpfen. So fielen während den Interviews Aussagen wie: «Sie [die Frauen] sind sensibler für Nachhaltigkeit, ganz klar, das merke ich» (Louis, 256), «Das ist schon so, glaube ich, [dass] die Bestrebung für eine gerechtere, nachhaltigere, ökologischere Welt mehr von Frauen getragen wird als von Männern» (Chris, 225-227). Schliesslich führt Selma aus:

«Wenn wir den Weg bis zum Schluss gehen, sind Frauen unabdingbar für die Nachhaltigkeit. Das sind die, die es können. Weil das vernetzte Denken anders funktioniert. Das häusliche Umgehen anders funktioniert» (Selma, 414-417).

In diesen Aussagen wird noch einmal deutlich, dass die Interviewteilnehmenden die Assoziation von Nachhaltigkeit und Frauen mit einem biologischen Wesensunterschied begründen. So erklärt Manuel, dass «rein von der Biologie, weil die Frauen nach wie vor Kinder bekommen, und nicht Männer, (...) Frauen prädestiniert [sind], um nachhaltiger zu denken. Weil sie das rein biologisch, wenn sie Kinder bekommen, müssen, das ist irgendwie angelehnt» (Manuel, 416-419). In den Ausdrücken der Interviewteilernehmer\*innen ist somit lesbar, dass für sie Geschlechtsunterschiede einerseits Ausdruck einer vorbestimmten Biologie sind und dass diese Unterschiede dazu führen, dass Männer und Frauen in Hinsicht nachhaltiger Bemühungen unveränderlich verschieden sind. Weiter bringen die Interviewpartner\*innen neben biologischen Determinanten in ihren Begründungen für Unterschiede im nachhaltigen Verhalten historische Gegebenheiten ein, womit sie auch auf die unterschiedlichen Sozialisierungen von Frauen und Männern anspielen: «Ja, das ist vielleicht evolutionär zu begründen, Jäger und Sammler, und äh... halt einfach eine andere... ich glaube das männliche Wesen hat eine andere Grundkonditionierung als eine Frau» (Thomas, 264-266). Darias und Darios Zitat führen diesen Zusammenhang anschaulich aus:

«Ich glaube, dass wahrscheinlich Frauen eher nachhaltiger denken. Vielleicht im Sinne von im Einklang mit der Natur oder so. Ich denke, das kommt wahrscheinlich auch von der Evolution. Wenn die [Frauen] früher in der Höhle Zeug draussen sammeln mussten wollten sie ja, dass dies [die Ernte] nächstes Jahr auch wieder kommt, also wieder wächst und so. Während die Männer das Tier erlegt haben, und das ist weniger nachhaltig vielleicht. Also ich denke es kommt wahrscheinlich schon ein wenig aus dem heraus. Und die Frau ist ja die, welche Kinder bekommt, also der Nachwuchs, und wahrscheinlich auch weiter überlegen muss, wie es weiter geht» (Daria, 152-159).

«Die Frauen in diesem Land [sind] wahrscheinlich durchaus affiner (...) für Nachhaltigkeitsthemen. Und bei den Männern [ist] das nicht so ein prioritäres Thema. (...) Ich glaube das kommt ein wenig aus der Rollenentwicklung in der Menschheit. Also spontan würde ich sagen, ja, der Mann war halt der, der auf die Jagd gegangen ist. Und die Frau hat dann zu Hause geschaut, dass es eben auch reicht» (Dario, 161-172).

Wie in den Aussagen erkenntlich, verweisen die Interviewteilnehmenden auf unterschiedliche Sozialisationsprozesse der Geschlechter, die gemäss ihrer Wahrnehmung mit dem ebenfalls zum Ausdruck gebrachten *Wesensunterschied* darin münden, dass Frauen nachhaltiger handeln und affiner gegenüber nachhaltiger Entwicklung sind. Wie die Literatur zeigt, kann unterschiedliche Sozialisierung tatsächlich einen Einfluss darauf haben, inwiefern Frauen und Männer nachhaltige Einstellungen und Überzeugungen haben (vgl. Bloodhart & Swim, 2020; Hedenqvist et al., 2021; Zelezny et al., 2000).

Festgehalten werden kann hieraus, dass die Interviewteilnehmenden die Konzepte Weiblichkeit und Nachhaltigkeit kognitiv miteinander verknüpfen, und dass sie diese Verknüpfung auf angeblich biologische Wesensunterschiede und unterschiedliche Sozialisierungen von Frauen und Männern zurückführen.

## 9 Verknüpfung von Nachhaltigkeit und Geschlechternormen

Im Zuge der qualitativen Inhaltsanalyse zur Wahrnehmung von Nachhaltigkeit und den vorherrschenden Geschlechternormen in der Gruppe Verteidigung wird deutlich, dass die Umsetzung einer integrativen Nachhaltigkeit in der Gruppe Verteidigung vor mehreren, in sich zusammenhängenden, Herausforderungen steht. Einerseits zeigt sich, dass in der Gruppe Verteidigung ein unvollständiges Verständnis von Nachhaltigkeit vorherrscht. Dieses konzentriert sich hauptsächlich auf die ökologische Dimension der nachhaltigen Entwicklung. In reduzierter Weise wurden auch Anspielungen auf die ökonomische Dimension der nachhaltigen Entwicklung gemacht, indem Budgetbeschränkungen erwähnt oder die ökologische Dimension der nachhaltigen Entwicklung mit ökonomischen Aspekten verbunden wurde. Ein Verständnis der sozialen Dimension der nachhaltigen Entwicklung schliesslich scheint bei den meisten Interviewpartner\*innen zu fehlen, was sich zum Beispiel im fehlenden Verständnis einer intragenerationellen Verantwortung deutlich machte. Dieses reduzierte Verständnis von Nachhaltigkeit auf die ökologische Dimension ist problematisch, da für eine nachhaltige Entwicklung ein integratives Verständnis sowohl der ökologischen, als auch der ökonomischen und sozialen Dimension, nötig ist. Zudem stehen die ökologischen Nachhaltigkeitsbestrebungen in der Gruppe Verteidigung zusätzlich vor Herausforderungen, da in der Armee nach wie vor ein inhärenter Konflikt zwischen der Wahrnehmung von Nachhaltigkeitsbemühungen und den Kernaufgaben der Verteidigung existiert. Dabei wird deutlich, dass die Angehörigen der Armee die Erfüllung des Kernauftrags über die Erreichung von ökologischen Nachhaltigkeitszielen stellen. Beobachtet werden konnte dabei anhand der Analyse, dass dieser Konflikt vor allem in der Miliz zu bestehen scheint, da sich innerhalb der Verwaltung auch ein Wille zur Umsetzung von Nachhaltigkeitsbestrebungen abzeichnet.

Weiter wurde in dieser Forschungsarbeit eine Feminisierung der nachhaltigen Entwicklung in der Gruppe Verteidigung eruiert, welche im Einklang mit der wissenschaftlichen Debatte aus der Literatur steht. Eine Feminisierung der nachhaltigen Entwicklung ist problematisch, da sie eine geschlechtsspezifische Polarisierung der nachhaltigen Entwicklung impliziert, bei der Frauen die Verantwortung für nachhaltige Entwicklung zugeschrieben wird. Eine solche Zuschreibung behindert jedoch den Fortschritt nachhaltiger Entwicklung, da für eine umfassende Transformation tiefgreifende strukturelle Veränderungen in der gesamten Gesellschaft notwendig sind und somit alle Personen für eine gerechte, integrative und effektive Umsetzung erfordert – unabhängig vom Geschlecht. Daraus lässt sich ableiten, dass Nachhaltigkeitsbemühungen in der Gruppe Verteidigung neben dem unvollständigen Verständnis von Nachhaltigkeit zusätzlich schwer umsetzbar sind, da sie einem Geschlecht zugewiesen werden, was im Widerspruch zum grundlegenden Charakter nachhaltiger Entwicklung steht. Dieser Umstand ist besonders problematisch und hängt wiederum mit dem reduzierten Verständnis auf die ökologische Dimension der Nachhaltigkeit zusammen, da der Abbau der Feminisierung von Nachhaltigkeit insbesondere eine hohe Sensibilität für die soziale Dimension nachhaltiger

Entwicklung erfordert und somit einen differenzierten, kulturell sensiblen und kritisch-emanzipatorischen Ansatz, der in der Gruppe Verteidigung zu fehlen scheint.

Schliesslich liess sich anhand der Analyse eine historische und strukturelle männerzentrierte Ausrichtung des Schweizer Militärs identifizieren, welche die beiden bereits festgehaltenen und miteinander verknüpften Herausforderungen der Umsetzung von Nachhaltigkeitsbemühungen in der Gruppe Verteidigung wiederum verstärken. Diese Männerzentriertheit wurde durch die Untersuchung der vorherrschenden Geschlechternormen in der Gruppe Verteidigung deutlich: In erster Linie gaben die Interviewteilnehmenden – wie bereits festgestellt – eine mehrheitlich sehr essentialistische Geschlechterideologie wieder, die sich in der Zuschreibung unterschiedlicher Biologie, Verhaltensweisen und Attributzuweisungen äusserte und in einem angenommenen Wesensunterschied von Frauen und Männern mündet. Dieser Wesensunterschied beziehungsweise diese Andersartigkeit, die von den Interviewteilnehmenden zum Ausdruck gebracht wurde, übernimmt, wie im theoretischen Hintergrund dieser Arbeit dargestellt, eine wichtige Funktion in der gesellschaftlichen Produktion von symbolischen Ordnungen und äussert sich in unterschiedlichen stereotypen Geschlechternormen (vgl. Mütherich, 2015: 49). Wie sich in der Analyse zeigte, sind die Mitarbeitenden der Gruppe Verteidigung, welche sich mit Strategien der nachhaltigen Entwicklung befassen, stark von diesen vorherrschenden Geschlechternormen geprägt. Die Interviewteilnehmenden äusserten diese Normen häufig als unterschiedliche *Regeln*, welche für Frauen oder für Männer gelten. Dies verdeutlicht, dass Geschlechternormen – oder vermeintliche Regeln – das von den Interviewteilnehmenden wahrgenommene Geschlechtersystem stark prägen. Wie die Literatur zeigt, leiten Geschlechternormen tatsächlich viele Verhaltens- und Glaubenssätze und regeln ein breites Spektrum menschlicher Aktivitäten (vgl. Franz-Balsen, 2014: 1974). So wurden von den Interviewteilnehmenden über das unterschiedliche Nachhaltigkeitsverhalten hinaus beispielsweise auch unterschiedliche Kleidungsstile, weitere unterschiedliche Verhaltensweisen und unterschiedliche emotionale Zuschreibungen an Männer und Frauen genannt. Insbesondere liefern solche Geschlechternormen auch eine zentrale Grundgrundlage für die Konstruktion hierarchischer Realitäten, die Zuweisung von Über- und Unterlegenheit sowie die Rechtfertigung von Ausgrenzung und Unterdrückung (Mütherich, 2015: 51). Wie sich in der Analyse zeigte, kommen solche Konstruktionen in der Untersuchungsgruppe der Gruppe Verteidigung besonders deutlich zum Ausdruck. So werden Männer in der Gruppe Verteidigung mit Normen wie Dominanz, Stärke und emotionaler Unempfindlichkeit in Verbindung gebracht. Diese Merkmale definieren in der Gruppe Verteidigung die hegemoniale Männlichkeit, die als Norm oder neutraler Zustand der militärischen Wesen angesehen wird. Ein wiederkehrendes Beispiel war dabei das Macho-Image, das gemäss Feststellungen der Literatur dazu führt, dass Männer weiblich konnotierte Verhaltensweisen – zum Beispiel Nachhaltigkeit – eher abweisen (Brough et al., 2016: 567). Im Gegensatz dazu wird Frauen eine untergeordnete Position im Militär zugewiesen. Sie müssen sich mit der Zuweisung und Aberkennung von Eigenschaften und Aufgaben auseinandersetzen, sich gegen diese Zuschreibungen behaupten und sind wiederkehrenden Mustern von Ausgrenzung und Unterdrückung ausgesetzt. Diese Geschlechternormen verstärken sich zunehmend von der Verwaltung in die Miliz, wo geschlechtsspezifische Normen immer stärker das Verhalten der Organisationsmitglieder zu bestimmen scheinen. Insgesamt zeigt sich, dass in der Armee zahlreiche Abläufe,

Funktionen und Zugänge durch die Kategorie des Geschlechts bestimmt und reguliert werden, wodurch die militärischen Geschlechternormen ein ungleiches Machtverhältnis aufrechterhalten, welches für Männer, welche dem hegemonialen Männlichkeitsbild entsprechen, insgesamt vorteilig ist und für Frauen insgesamt nachteilig. Das Militär bildet deshalb gesamthaft eine stark vergeschlechtlichte Organisation im Sinne patriarchaler Herrschaftsverhältnisse, wo vorherrschende Geschlechternormen besonders stark verankert sind. Diese äussern sich unter anderem auch in infrastrukturellen und materiellen Aspekten des Militärs, in der Militärsprache sowie in der Organisation von Abläufen im Militär, die gesamthaft einer männlich konnotierten Logik und Kultur des Militärs folgen.

Die Männerzentriertheit des Militärs wiederum verstärkt die zuvor ermittelten Herausforderungen in der Umsetzung von Nachhaltigkeitsstrategien in der Gruppe Verteidigung zusätzlich, da sie mit der eruierten Feminisierung von Nachhaltigkeit in der Gruppe Verteidigung zusammenhängt: Da das Militär historisch und strukturell männerzentriert ist und vorherrschende Geschlechternormen hier besonders stark verankert sind, sind Bestrebungen, die mit Frauen in Verbindung gebracht werden, schwieriger umzusetzen, da sie unter anderem auf weniger Akzeptanz stossen, als weniger kompatibel mit den männlich geprägten Werten und Aufgabenstrukturen des Militärs angesehen und als nicht relevant oder nicht zentral für die militärischen Kernaufgaben wahrgenommen werden. Dies führt dazu, dass Nachhaltigkeitsbemühungen, die primär Frauen zugeschrieben werden, im militärischen Umfeld – definiert durch männerdominierte Strukturen – noch schwieriger zu implementieren sind, da sie noch mehr zu einer Nischenbemühung im Militär werden und damit den Fortschritt nachhaltiger Entwicklung verlangsamen.

## 9.1 Ansätze zur Überwindung der erkannten Herausforderungen

Aufgrund der vorliegenden Forschungsarbeit konnte festgestellt werden, dass die Mitarbeitenden der Gruppe Verteidigung, welche sich mit Strategien der nachhaltigen Entwicklung beschäftigen, ein reduziertes Verständnis von Nachhaltigkeit auf die ökologische Dimension haben, und dass sie eine geschlechtsspezifische Zuschreibung von Nachhaltigkeit an Frauen vornehmen, wodurch Nachhaltigkeitsstrategien in der Gruppe Verteidigung aufgrund ihrer männerdominierten Struktur noch mehr zur Nischenbemühungen werden. Abschliessend werden für die drei identifizierten Herausforderungen, welche allesamt den Fortschritt nachhaltiger Entwicklung in der Gruppe Verteidigung behindern, mögliche Lösungsansätze präsentiert.

Die ersten beiden Herausforderungen beinhalten das Verständnis von Nachhaltigkeit als ökologische Belange und die Zuschreibungen dieser an Frauen. Wie bereits festgehalten, muss Nachhaltigkeit als ein ganzheitliches Konzept verstanden werden, nicht nur um das Verständnis von Nachhaltigkeit zu fördern, sondern auch, um eine Loslösung von Nachhaltigkeit an Frauen voranzutreiben. Dafür muss insbesondere verstanden werden, dass eine erfolgreiche Transformation den Einbezug aller erfordert. Wie Niamh O'Conner Smith, die im Zusammenhang mit der Literatur zur Feminisierung nachhaltiger Entwicklung erwähnt wurde, im Kontext der australischen Klimabewegung deutlich macht: «Wir brauchen alle, unabhängig vom Alter, Geschlecht und Nationalität» (Bessant et al., 2023: 7) für eine nachhaltige Entwicklung. Im Kontext der Gruppe

Verteidigung sollte Nachhaltigkeit deshalb zunächst als integrativer und ganzheitlicher Ansatz betrachtet werden. Dafür ist es notwendig, dass Nachhaltigkeit nicht länger nur als theoretisches Konzept verstanden wird, sondern als ein tiefgehendes Bewusstsein bei allen Mitarbeitenden verankert und in der Praxis gelebt wird. Da in der Gruppe Verteidigung bisher eine Definition von Nachhaltigkeit fehlt, wird empfohlen, eine solche Definition zu entwickeln und diese für die Verwaltungseinheit zu verschriftlichen. Diese Definition sollte dabei nicht allein an die vorherrschende internationale Definition der Vereinten Nationen angelehnt sein, wie sie beispielsweise in der Agenda 2030 beschrieben ist, da die Literatur zeigte, dass diese – gerade wegen ihrer Einfachheit und dementsprechender Attraktivität – oft unvollständig, unklar oder gar umstritten bleibt (vgl. Thompson, 2017: 10). Vielmehr sollte sie kritisch-emanzipatorisch sein und Schwerpunkte auf Machtverhältnisse, Ungleichgewichte und Intersektionalität legen. Dafür ist es dringend erforderlich, nicht nur die ökologische, sondern auch die ökonomische und insbesondere die soziale Dimension der Nachhaltigkeit stärker in den Mittelpunkt zu verankern, damit erkannt wird, dass Geschlechterungleichheiten hinderlich für eine nachhaltige Entwicklung sind. In Verbindung damit schlage ich vor, eine solche Definition innerhalb der Organisation zu leben, was mit einer Kommunikation und Sensibilisierung aller Mitarbeitenden zusammenhängt. Dafür ist es notwendig, nicht nur die Definition, sondern auch die Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden in offizielle Papiere der Gruppe Verteidigung zu integrieren, wie zum Beispiel in Handlungsrichtlinien, Reglementen, Verordnungen oder strategischen Initiativen. Ebenfalls besteht eine Möglichkeit, sie in Sensibilisierungskampagnen und Schulungsprogramme einzubinden, was für die Gruppe Verteidigung ebenfalls schriftlich festgehalten werden sollte. Eine grosse Verantwortung sehe ich hier in den Führungspersonen, welche integrative nachhaltige Entwicklung vorleben müssen und dies auch in ihre Verantwortungsbereiche zu tragen haben.

Für eine Loslösung von Nachhaltigkeit an Frauen sehe ich überdies weitere Ansätze für die Gruppe Verteidigung. In erster Linie hängen diese mit einem Abbau von Normen über Frauen im Militär zusammen. Dies bedeutet insbesondere das konsequente Unterlassen von sexistischen Sprüchen, welche eine Abwertung von anderen verherrlichen, eine geschlechtergerechte Sprache und Kommunikation, um alle Geschlechter zu inkludieren, und eine geschlechtergerechte Organisation der militärischen Struktur, welche wiederum mit dem Schaffen von geschlechtergerechten infrastrukturellen und materiellen Voraussetzungen verknüpft ist. Möglichkeiten bieten hier die Einführung einer Richtlinie für geschlechtergerechte Militärsprache und eine gelebte Nulltoleranz gegenüber Nichteinhalten solcher Regelungen. Nur so kann in der Gruppe Verteidigung die Voraussetzung für ein neues Narrativ geschaffen werden, das als weiblich gelesene Eigenschaften nicht mehr vermeidet und abwertet, was für eine erfolgreiche Implementation von Nachhaltigkeit dringend nötig ist. Dazu gehört meines Erachtens ebenfalls der Aufbau von Diversität und Inklusion in der Organisation. Einzelne Interviewteilnehmende schlagen in diesem Zusammenhang eine Erhöhung des Anteils an Frauen und anderen, nicht der dominierenden Männlichkeit entsprechenden, Geschlechtern vor. Dario erklärte im Verlauf des Interviews beispielsweise: «Du hast halt einfach eine breitere Palette an Menschen, an Individuen, mit ihren Einstellungen zum Leben, mit den Lebenserfahrungen. Und je breiter das Spektrum ist, umso besser würde das unserer Institution tun» (Dario, 348-350). Obschon eine Erhöhung des Frauenanteils ein erster



Schritt gegen das Abbauen von Geschlechternormen sein kann, genügt sie nicht, um vorherrschende Stigmatisierungen von Frauen aufzulösen. Vielmehr muss hier eine Transformation von Normen und Selbstverhältnissen im geschlechtlichen Denken der Angehörigen der Armee und der Mitarbeitenden passieren, damit Frauen nicht mehr so stark Vorurteile zugewiesen werden, wie es gemäss den Ergebnissen der qualitativen Inhaltsanalyse heute der Fall ist.

Um eine geschlechtsspezifische Konnotation von Nachhaltigkeit zu überwinden, und Voraussetzungen für eine erfolgreiche Implementierung von Nachhaltigkeit in der Gruppe Verteidigung zu schaffen, ist es schliesslich notwendig, die bisherigen Männlichkeitsnormen im Schweizer Militär abzubauen. Dies liegt daran, dass Nachhaltigkeit auch im Widerspruch zur derzeit vorherrschenden Form von Männlichkeit in der Gruppe Verteidigung steht, die in dieser Arbeit als dritte zentrale Herausforderung identifiziert wurde. Hegemoniale Männlichkeit ist gegenwärtig in der Gruppe Verteidigung durch Merkmale wie Stärke, emotionale Unempfindlichkeit, Abwertung und Bereitschaft zu Gewalt definiert. Sie wertet im binären Geschlechtersystem nicht nur Frauen und andere Formen von Männlichkeit ab, sondern auch Nachhaltigkeitsbemühungen. Für die Implementierung von Nachhaltigkeitsstrategien in der Armee müssen diese schädigenden Männlichkeitsnormen deshalb überwunden werden. Dies ist besonders dringend, weil die dominierenden Männlichkeiten die Hauptverursacher gegenwärtiger Katastrophen sind – sowohl im Bereich der Nachhaltigkeit als auch im gegenwärtigen Geschlechtersystem – da sie vom bisherigen Status Quo profitiert haben (vgl. Pearse & Connell, 2016; Pease, 2019). Eine Transformation von Männlichkeit bedeutet, dass Männlichkeit nicht länger mit Eigenschaften wie einer Ausbeutung von Natur und einer Kontrollausübung und Abwertung gegenüber anderen Formen der Geschlechter verknüpft werden darf. In dem Sinne muss das männliche Selbstverständnis, das auf Kontrolle und Ausbeutung basiert, grundlegend verändert werden, um nachhaltige Entwicklung zu ermöglichen. Das hängt stark damit zusammen, die gegenwärtig hegemoniale Männlichkeit in einem ersten Schritt stärker zu hinterfragen, um sie in einem nächsten Schritt dekonstruieren und neu definieren zu können. Dazu gehört, Männlichkeit als strukturell, persönlich und plural anzunehmen und sie mit neuen Merkmalen zu definieren, die insgesamt in sich sorgend sind. Dazu gehört zum Beispiel, sie zu Sorge gegenüber der Umwelt, Respekt gegenüber Mitmenschen und Sensibilität für gerechte Arbeitsbedingungen zu transformieren.

Die Entkoppelung einer Konnotation von Nachhaltigkeit und Frauen sowie ein Abbau der derzeit hegemonialen Männlichkeit hängen stark mit der Auflösung gegenwärtiger Geschlechternormen zusammen. Dies erfordert zum Beispiel ein Bewusstsein dafür, dass das Schweizer Militär nicht etwa, wie von den Interviewpartner\*innen beschrieben, als ein «Abbild der Gesellschaft» wahrgenommen wird, sondern vielmehr als ein Abbild der derzeit dominierenden Männlichkeit in der Gesellschaft. In diesem Sinne müssen in der Gruppe Verteidigung neue Narrative geschaffen werden. Eine Veränderung des Narrativ in Bezug auf Geschlechternormen würde zum Beispiel bedeuten, dass Frauen im Militärdienst nicht mehr – wie in der Analyse deutlich wurde – mit Fragen konfrontiert werden, warum sie Dienst leisten, während Männer nicht in gleicher Weise zu ihrem Dienst hinterfragt werden, obwohl auch sie diesen theoretisch verweigern könnten. Sowohl in Bezug auf die Miliz und das Berufsmilitär als auch für Verwaltungsaufgaben schlage ich vor,

solche Narrative neu zu definieren. Beispielsweise wird im Schweizer Militär eine Person, die sich vegan ernährt, als untauglich für den Militärdienst angesehen. Dies kann wiederum dazu beitragen, dass der Fleischkonsum – der, wie in der Analyse ersichtlich wurde, mit einem hegemonialen Männlichkeitsbild verbunden ist – im Militär weiterhin gefördert wird. In der Verwaltung der Gruppe Verteidigung herrschen ebenfalls Narrative, welche gegenwärtige Geschlechternormen aufrechterhalten. Selma erzählt beispielsweise, dass man «in der Militärverwaltung Milizdienst gemacht haben [muss], um gewisse Positionen machen zu können» (Selma, 443). Weiter erklärt sie: «Du kannst ganz vieles nicht machen, wenn du keine Milizkarriere hast. Das ist ein Problem. Weil wir reden nicht über Kompetenzen, sondern wir reden über: Was ist deine Historie mit der Organisation?» (Selma, 507-510). Die Gruppe Verteidigung betrachtet den Abschluss des Milizdienstes demnach als Voraussetzung für die Eignung von Verwaltungsaufgaben, womit viele Stellen bereits auf Männer ausgerichtet sind, da deutlich mehr Männer in der Schweiz den Milizdienst absolvieren. Diese Beispiele verdeutlichen den Bedarf nach neuen Narrativen in der Gruppe Verteidigung, um die Verwaltungseinheit offener, inklusiver und schlussendlich nachhaltiger zu gestalten. Um bestehende Geschlechternormen abzubauen und schliesslich neue Narrative zu schaffen, sehe ich mögliche Lösungsvorschläge in der Überarbeitung gegenwärtiger Voraussetzungen für den Milizdienst und für Verwaltungsstellen. In diesem Zusammenhang ist es erforderlich, sowohl Reglemente als auch Dienstrichtlinien zu aktualisieren. Darüber hinaus sollten auch Stellenausschreibungen angepasst werden, um neue Anforderungen an die Mitarbeitenden der Gruppe Verteidigung zu formulieren. Bei Einstellungsgesprächen könnte beispielsweise auch ein umfassendes Verständnis und eine Sensibilität für nachhaltige Entwicklung gefordert werden, oder es könnte besonderer Wert auf die Diversität innerhalb von Abteilungen gelegt werden. Zur Umsetzung dieser Vorschläge sehe ich eine Chance darin, die charakteristischen Merkmale der Gruppe Verteidigung zu nutzen. Beispielsweise haben mehrere Interviewpartner\*innen darauf aufmerksam gemacht, dass «die Strukturen [in der Gruppe Verteidigung] so hierarchisch aufgebaut sind [und sie] (...) eine ganz straffe Struktur» hat (Marta, 276f) und Dario ergänzt, dass «je tiefer unten in der Hierarchie du bist, desto mehr machst du einfach das, was dir befohlen wird» (Dario, 33f). Während die Interviewpartner\*innen mit diesen Aussagen darlegten, warum Geschlechternormen in der Gruppe Verteidigung aufrechterhalten werden, könnte die Hierarchie auch genutzt werden, um Veränderungen effizient voranzutreiben. Dazu ist es erforderlich, auch hier konkrete Handlungsrichtlinien zu entwickeln, und diese auf der höchsten Hierarchieebene zu verankern, damit die Führungspersonen der Gruppe Verteidigung das Aufbrechen von Geschlechternormen aktiv vorantreiben können.

Die hier zusammengetragenen Lösungsvorschläge bieten lediglich eine Auswahl an Möglichkeiten, um neue Normen und Narrative in der Gruppe Verteidigung zu entwickeln. Viele Voraussetzungen dafür sind bereits vorhanden – so könnte beispielsweise das Vorhandensein geschlechtsneutraler WCs abseits von essentialistischen Geschlechternormen auch als fortschrittlich betrachtet werden. Wenn die Gruppe Verteidigung sich diesen Herausforderungen annimmt, kann sie einen Schritt in Richtung nachhaltiger Entwicklung machen.

## 10 Schlussbetrachtungen

Diese Arbeit widmete sich dem Forschungsfeld der Wahrnehmung von Nachhaltigkeit als geschlechtsspezifisch und den Auswirkungen davon auf Nachhaltigkeitsinitiativen und -praktiken im Schweizer Militär. Dabei war sie von der Forschungsfrage geleitet, wie Mitarbeitende der Gruppe Verteidigung, welche in Strategien der nachhaltigen Entwicklung involviert sind, Nachhaltigkeit wahrnehmen und inwiefern sie diese mit Geschlechternormen verknüpfen. Durch die Literaturrecherche und die qualitative Inhaltsanalyse geht aus dieser Arbeit hervor, dass sowohl Nachhaltigkeit als auch das Militär geschlechtsspezifische Aspekte in sich tragen. Währendem Nachhaltigkeit mit Frauen verknüpft wird, gilt das Militär als eine Männerdomäne, die patriarchale Herrschaftsverhältnisse aufrechterhält. Beide Vergeschlechtlichungen werden durch Geschlechternormen aufrechterhalten, insbesondere, wenn die Mitarbeitenden auf eine essentialistische Andersartigkeit von Geschlechtern zurückgreifen, die bereits von Simone de Beauvoir kritisiert wurde. Darüber hinaus wurde bei den Mitarbeitenden der Gruppe Verteidigung, die sich mit Strategien der nachhaltigen Entwicklung befassen, ein eingeschränktes Verständnis von Nachhaltigkeit erkannt, das sich überwiegend auf ökologische Bestrebungen konzentriert. Dieses Verständnis wiederum erschwert den Abbau der Feminisierung von Nachhaltigkeit, was dazu beiträgt, dass Nachhaltigkeitsstrategien in der männerzentrierten Gruppe Verteidigung weiterhin als Randthema betrachtet wird. Nachhaltigkeitsstrategien in der Gruppe Verteidigung sehen sich deshalb aufgrund des reduzierten Verständnisses von Nachhaltigkeit, der Konnotation von Nachhaltigkeit und Frauen, sowie der Nischenbemühung aufgrund der männerdominierten Struktur vor einer dreifachen Herausforderung. Um diese Spannungsfelder abzubauen, muss in der Gruppe Verteidigung ein umfassendes Verständnis von Nachhaltigkeit geschaffen und gelebt werden, sowie die Feminisierung von Nachhaltigkeit abgebaut werden, und in diesem Zusammenhang auch weitere vorherrschende Geschlechternormen im Militär, die gegenwärtige Machtverhältnisse und geschlechtsspezifische Ausrichtungen des Militärs aufrechterhalten. Nur so können neue Narrative in der Gruppe Verteidigung aufgebaut werden, die geeignete Voraussetzung für eine Transformation hin zu einer nachhaltigen Entwicklung schaffen. Um diese schliesslich zu implementieren, sollte die Gruppe Verteidigung unter anderem Nachhaltigkeit neu definieren und gezielt Diversität fördern. Dies erfordert unter anderem die Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden, das Vorantreiben von Führungskräften als Vorbilder, die Überarbeitung von Reglementen und Handlungsrichtlinien, neue Stellenbeschriebe, sowie die effiziente Umsetzung dieser Massnahmen durch die bestehende Hierarchie, sodass Nachhaltigkeit in der gesamten Verwaltungseinheit verankert wird.

Abschliessend soll diese empirische Arbeit einigen kritischen Betrachtungen unterzogen werden. Als erstes ist zu berücksichtigen, dass die qualitative Inhaltsanalyse mit Mitarbeitenden der Gruppe Verteidigung durchgeführt wurde, die sich beruflich bereits im Bereich nachhaltiger Entwicklung engagieren. Daher ist anzunehmen, dass diese Personen eine vergleichsweise hohe Sensibilität für Nachhaltigkeitsanliegen haben, was bedeutet, dass das Gesamtbild der Gruppe Verteidigung im Vergleich zur vorliegenden Analyse tendenziell negativer ausfällt. Verstärkt wird dieser Umstand durch den Intervieweffekt, wonach ich als Forscherin einen gewissen Einfluss auf die Aussagen der Teilnehmenden hatte. Bemerkbar machte sich dies in den

Interviews jeweils, indem mich die Interviewteilnehmenden beispielsweise als junge Frau bewerteten. Zudem konzentrierte sich mein Forschungsfokus, obschon in der nachhaltigen Entwicklung verortet, vorwiegend auf die soziale Dimension der nachhaltigen Entwicklung, wodurch die anderen Dimensionen in den Hintergrund der Analyse gerieten. Durch die starke Konzentration vom Verständnis der Interviewteilnehmenden in der ökologischen Dimension, wurde so vor allem die ökonomische Dimension in dieser Arbeit vernachlässigt. Andererseits war meine Arbeit in einem binären Geschlechtersystem von Frauen und Männern eingebettet, und blendete so eine Vielfalt der Geschlechter aus. Darüber hinaus lag der Fokus auch nicht auf weiteren Intersektionalitäten, die somit im Zuge dieser Forschung ebenfalls unerforscht blieben. Schliesslich bleibt – wie zu Beginn dieser Arbeit erwähnt – wichtig daran zu erinnern, dass die in dieser Arbeit thematisierten Differenzkategorien existieren, weil sie soziale und globale Hierarchien zwischen Menschen schaffen. Diese Unterschiede werden geschaffen und durchgesetzt, da sie sowohl Privilegien als auch Verwundbarkeiten schaffen. Das Geschlecht ist dabei nicht die einzige Differenzkategorie, auch nicht im Verantwortungsbereich der nachhaltigen Entwicklung. Die hier durchgeführte Studie zeigt aber zweifelsohne, dass das Geschlecht eine Differenzkategorie bildet. Weitere Kategorien, die zum Teil auch von den Interviewteilnehmenden erwähnt wurden, können das Alter, die politische Haltung sowie der Bildungsstand sein. Schliesslich möchte ich an dieser Stelle nicht unerwähnt lassen, dass sich diese Arbeit in gewisser Weise mit Krieg und kriegerischen Tätigkeiten auseinandergesetzt hat. Krieg ist ein emotionales Thema, das weltweit grosses Leid und zahlreiche Todesopfer verursacht. Er ist angesichts der gegenwärtigen geopolitischen Lage in Europa und darüber hinaus wieder verstärkt Gegenstand wissenschaftlicher, gesellschaftlicher und medialer Diskussionen und steht in Zusammenhang mit wirtschaftlichen und politischen Aspekten. Ich betrachte diese Arbeit als Beitrag zu dieser Diskussion, da es unbestreitbar ist, dass Kriege oft als Kriege zwischen Männern geführt werden. Aus feministischer Sicht ist es interessant zu reflektieren, dass durch die Geschlechtsspezifität des Militärs das Gewaltmonopol weitgehend Männern überlassen wird, und damit eine bedeutende Ressource zur Aufrechterhaltung des Patriarchats.

Schliesslich haben sich im Verlauf der Forschung neue Fragen herauskristallisiert, welche im Rahmen dieser Masterarbeit nicht behandelt werden konnten. An dieser Stelle werden deshalb Fragestellungen aufgeführt, welche meines Erachtens das Potential haben, den Zusammenhang von Nachhaltigkeit und Geschlecht anhand der empirischen Untersuchung des Schweizer Militärs weiter zu untersuchen. Eine erste Ergänzung zur vorliegenden Forschung wäre eine quantitative Erhebung über die gesamte Verwaltungseinheit der Gruppe Verteidigung, um die Wahrnehmung der Mitarbeitenden von Nachhaltigkeit, als auch deren Geschlechternormen zu erheben. In den Interviews wurde zudem häufig deutlich, dass sich die Teilnehmenden ihrer privilegierten Position nicht bewusst sind, was auf ein mangelndes Verständnis für marginalisierte Gruppen und Situationen hinweist. Dies zeigt sich in Franz Aussage: «Dort, wo es wirklich um Lohnleichheit zum Beispiel [geht], dort etwas machen und nicht mit Sprache, die gar nichts bringt» (Franz, 321f). Solche Aussagen sind aus einer Machtposition heraus leicht zu treffen, was die Notwendigkeit einer verstärkten Sensibilisierung unterstreicht. Eine Untersuchung zur Förderung von Handlungsinitiativen zur Sensibilisierung von Mitarbeitenden wäre hierbei hilfreich. In diesem Zusammenhang erachte ich es als wichtig, Fragen aufzuwerfen,

die sich mit den erforderlichen Bedingungen für eine Veränderung des Narratives in der Gruppe Verteidigung befassen: Warum wird beispielsweise insbesondere hervorgehoben, dass Frauen als Kriegsgefangene vergewaltigt werden, obwohl Männer ebenso von sexualisierter Gewalt betroffen sein können? Oder wieso werden männliche Körper als biologisch stärker angesehen, obschon diese Arbeit zeigte, dass die Sozialisierung einen erheblichen Einfluss hat? Letztlich wäre weiterführende Forschung in den Bereichen der Militärsprache, der Stellung von LGBTQIA+ Personen innerhalb des Militärs, der Diversität jenseits der Geschlechterdimension sowie der Männlichkeitskonzepte im Militär wertvoll, um die negativen Auswirkungen gegenwärtig hegemonialer Männlichkeit im Militär eingehender zu untersuchen.

Abschliessend möchte ich betonen, dass es in der Gruppe Verteidigung sehr herausfordernd ist, Veränderungen zu bewirken, was in dieser Masterarbeit ersichtlich wurde. Dennoch liegt in der Organisation auch ein grosses Potenzial, da ihre Grösse erhebliche – auch positive – Auswirkungen ermöglichen kann. Wie Franz bemerkt: «Wir sind ein Teil der Gesellschaft. Formen aber auch einen Teil der Gesellschaft» (Franz, 110f). Selma fasst deshalb passend zusammen: «Es wird noch ein verdammt langer Weg, weil sie [die Armee] hat ihre Geschichte, die sie hat. Aber die Kultur, die sie daraus entwickelt hat, bringt sie nicht in die Zukunft» (Selma, 564f). Diese Arbeit leistet einen Beitrag auf diesem Weg. Sie zeigt auf, dass die Barrieren zwischen problematischen vergeschlechtlichten Personifizierungen wie *Mutter Natur* und *Schutz des Vaterlandes* in mehreren Hinsichten durchbrochen werden müssen. Nur so kann das Spannungsfeld zwischen Nachhaltigkeit und Verteidigung sowie die gegenwärtigen Geschlechternormen, die Frauen als schutzbedürftig und fürsorglich und Männer als stark und verteidigend darstellen, zugunsten einer nachhaltigen Entwicklung überwunden werden.

# 11 Literaturverzeichnis

- Andreucci, D., & Zografos, C. (2022). Corrigendum to “Between improvement and sacrifice: Othering and the (bio)political ecology of climate change”. *Political Geography*, 99, 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.polgeo.2022.102772>
- Apelt, M. (2006). Militärische Sozialisation. In Gareis, S. B., & Klein, P. (Hrsg.), *Handbuch Militär und Sozialwissenschaft* (S. 26–39). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. [https://doi.org/10.1007/978-3-531-90086-5\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-531-90086-5_3)
- Apelt, M. (2012). Das Militär als Organisation. In Apelt, M., & Take, V. (Hrsg.), *Handbuch Organisationstypen* (S. 133–148). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. [https://doi.org/10.1007/978-3-531-93312-2\\_7](https://doi.org/10.1007/978-3-531-93312-2_7)
- Apelt, M. (2023). Militärische Sozialisation. In Leonhard, N., & Werkner, I.-J. (Hrsg.), *Militärsoziologie – Eine Einführung* (S. 595–617). Wiesbaden: Springer Fachmedien. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-30184-2\\_21](https://doi.org/10.1007/978-3-658-30184-2_21)
- Apelt, M., & Männle, P. (2023). Organisation(en) der öffentlichen Verwaltung. In Apelt, M., & Take, V. (Hrsg.), *Handbuch Organisationstypen* (S. 165–190). Wiesbaden: Springer Fachmedien. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-39559-9\\_8](https://doi.org/10.1007/978-3-658-39559-9_8)
- Aripin, N. (2023). A Review of Global Reporting Initiative (GRI) Research with Sustainability Reporting: 1999-2020 dataset, *Revista de Contabilidad Spanish Accounting Review*, 26(2), 274–290. <https://www.doi.org/10.6018/rcsar.468261>
- Bagnasco, A., Ghirotto, L., & Sasso, L. (2014). Theoretical sampling. *Journal of Advanced Nursing*, 70(11), 6–7. <https://doi.org/10.1111/jan.12450>
- Barriball, K. L., & While, A. (1994). Collecting data using a semi-structured interview: a discussion paper. *Journal of Advanced Nursing-Institutional Subscription*, 19(2), 328–335. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.1994.tb01088.x>
- Bazel-Shoham, O., Lee, S. M., Munjal, S., & Shoham, A. (2024). Board gender diversity, feminine culture, and innovation for environmental sustainability. *Journal of Product Innovation Management*, 41(2), 293–322. <https://doi.org/10.1111/jpim.12672>
- Bender, C. (2005). Geschlechterstereotypen und Militär im Wandel. Symbolische und institutionelle Aspekte der Integration von Frauen in die Bundeswehr. In Ahrens, J.-R., Apelt, M., & Bender, C. (Hrsg.), *Frauen im Militär* (S. 45–61). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bergmann, Z., & Ossewaarde, R. (2020). Youth climate activists meet environmental governance: Ageist depictions of the FFF movement and Greta Thunberg in German newspaper coverage. *Journal of Multicultural Discourses*, 15(3), 267–290. <https://doi.org/10.1080/17447143.2020.1745211>
- Bessant, J., Collin, P., & Watts, R. (2023). ‘Blah, Blah, Blah ... [not] business as usual’: Politics through the lens of young female climate leaders. *Australian Journal of Political Science*, 58(4), 477–493. <https://doi.org/10.1080/10361146.2023.2224239>
- Bicchieri, C. (2005). *The grammar of society: The nature and dynamics of social norms*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bicchieri, C., & Mercier, H. (2014). Norms and Beliefs: How Change Occurs. In Xenitidou, M., & Edmonds, B. (Hrsg.), *The Complexity of Social Norms* (S. 37–54). Cham: Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-05308-0\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-319-05308-0_3)
- Bloodhart, B., & Swim, J. K. (2020). Sustainability and Consumption: What’s Gender Got to Do with It? *Journal of Social Issues*, 76(1), 101–113. <https://doi.org/10.1111/josi.12370>
- Brough, A. R., Wilkie, J. E. B., Ma, J., Isaac, M. S., & Gal, D. (2016). Is Eco-Friendly Unmanly? The Green-Feminine Stereotype and Its Effect on Sustainable Consumption. *Journal of Consumer Research*, 43(4), 567–582. <https://doi.org/10.1093/jcr/ucw044>

- Butler, J. (1986). Sex and Gender in Simone de Beauvoir's *Second Sex*. *Yale French Studies*, 72, 35–49. <https://doi.org/10.2307/2930225>
- Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. New York: Routledge.
- Campbell, D. E., & Wolbrecht, C. (2020). The Resistance as Role Model: Disillusionment and Protest Among American Adolescents After 2016. *Political Behavior*, 42(4), 1143–1168. <https://doi.org/10.1007/s11109-019-09537-w>
- Castro, C. J. (2004). Sustainable Development: Mainstream and Critical Perspectives. *Organization & Environment*, 17(2), 195–225. <https://doi.org/10.1177/1086026604264910>
- Cislaghi, B., & Heise, L. (2018). Four avenues of normative influence: A research agenda for health promotion in low and mid-income countries. *Health Psychology*, 37(6), 562–573.
- Cislaghi, B., & Heise, L. (2020). Gender norms and social norms: Differences, similarities and why they matter in prevention science. *Sociology of Health & Illness*, 42(2), 407–422. <https://doi.org/10.1111/1467-9566.13008>
- Connell, R. (1995). *Masculinities*. Berkeley: University of California Press.
- Van Creveld, M. (2001a). *Frauen und Krieg*. München: Gerling Akademie Verlag.
- Van Creveld, M. (2001b). *Men, Women and War: Do Women Belong in the Front Line?* London: Cassell & Co.
- De Beauvoir, S. (1996). *Das andere Geschlecht. Sitte und Sexus der Frau*. (Originalarbeit veröffentlicht 1949). Reinbek: rowohlt.
- Denton, F. (2002). Climate change vulnerability, impacts, and adaptation: Why does gender matter?. *Gender & Development*, 10(2), 10–20. <https://doi.org/10.1080/13552070215903>
- DiCicco-Bloom, B., & Crabtree, B. F. (2006). The qualitative research interview. *Medical Education*, 40(4), 314–321. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2929.2006.02418.x>
- Dietz, T., Kalof, L., & Stern, P. C. (2002). Gender, values, and environmentalism. *Social science quarterly*, 83(1), 353–364. <https://doi.org/10.1111/1540-6237.00088>
- Dittmer, C. (2010). Krieg, Militär und Geschlechterverhältnisse. In Apelt, M. (Hrsg.), *Forschungsthema: Militär. Militärische Organisationen im Spannungsfeld von Krieg, Gesellschaft und soldatischen Subjekten* (S. 87–106). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. [https://doi.org/10.1007/978-3-531-92141-9\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-531-92141-9_4)
- Elbe, M., & Richter, G. (2023). Militär: Organisation und Institution. In Leonhard, N., & Werkner, I.-J. (Hrsg.), *Militärsoziologie – Eine Einführung* (S. 351–378). Wiesbaden: Springer Fachmedien. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-30184-2\\_14](https://doi.org/10.1007/978-3-658-30184-2_14)
- Elmhirst, R. (2011). Introducing new feminist political ecologies. *Geoforum*, 42(2), 129–132. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2011.01.006>
- Fedlex (2014). Genfer Abkommen über den Schutz von Zivilpersonen in Kriegszeiten. (Originaltext in Kraft getreten 1950). URL: [https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1951/300\\_302\\_297/de](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1951/300_302_297/de) (Stand: 12.08.1949, letzter Zugriff: 15.07.2024).
- Fedlex (2024). Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft. (Originaltext angenommen 1999). URL: <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1999/404/de> (Stand: 03.03.2024, letzter Zugriff: 15.07.2024).
- Feldmann, K. (2005). *Soziologie kompakt – Eine Einführung* (4. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. [https://doi.org/10.1007/978-3-531-90662-1\\_9](https://doi.org/10.1007/978-3-531-90662-1_9)
- Flick, U. (2000). *Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Franz-Balsen, A. (2014). Gender and (Un)Sustainability – Can Communication Solve a Conflict of Norms? *Sustainability*, 6(4), 1973–1991. <https://doi.org/10.3390/su6041973>
- Frevert, U. (1997). *Militär und Gesellschaft im 19. und 20. Jahrhundert*. Stuttgart: Klett-Cotta.

- Frevert, U. (2001). *Die kasernierte Nation. Militärdienst und Zivilgesellschaft in Deutschland*. München: C.H. Beck.
- Gaard, G. (2011). Ecofeminism Revisited: Rejecting Essentialism and Re-Placing Species in a Material Feminist Environmentalism. *Feminist Formations*, 23(2), 26–53. <https://doi.org/10.1353/ff.2011.0017>
- Gallén, M. L., & Peraita, C. (2017). The Relationship between Femininity and Sustainability Reporting. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 24(6), 496–508. <https://doi.org/10.1002/csr.1423>
- Gather, C. (2008). Frauen das zweite Geschlecht: Der >Mythos< bei Simone de Beauvoir; Anknüpfungspunkte für eine feministische empirische Soziologie. *Feministische Studien: Zeitschrift für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung*, 26(2), 252–267. <https://doi.org/10.25595/625>
- Gevorgyan, M. (2020). Women in the military sphere: Some issues of social adaptation. *Journal of Sociology: Bulletin of Yerevan University*, 11(2 (32)), 40–48.
- Gevorgyan, M. (2021). The military as a social group: problems related to women's inclusion. *Revista Romana de Sociologie*, 32(3/4), 177–185.
- Gibbs, L., Kealy, M., Willis, K., Green, J., Welch, N. & Daly, J. (2007). What have sampling and data collection got to do with good qualitative research? *Australian and New Zealand Journal of Public Health*, 31(6), 540–544. <https://doi.org/10.1111/j.1753-6405.2007.00140.x>
- Gilmore, D. D. (1987). *Aggression and community: Paradoxes of Andalusian culture*. New Haven: Yale University Press
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (2017). Theoretical sampling. In Denzin, N., K. (Hrsg.), *Sociological methods. A Sourcebook* (S. 105–114). Oxfordshire: Routledge.
- Gläser, J., & Laudel, G. (2009). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen* (3. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Goldstein, J. S. (2001). *War and Gender*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Gottschlich, D., & Bellina, L. (2017). Environmental justice and care: Critical emancipatory contributions to sustainability discourse. *Agriculture and Human Values*, 34(4), 941–953. <https://doi.org/10.1007/s10460-016-9761-9>
- Gregson, N., Kothari, U., Cream, J., Dwyer, C., Holloway, S., Maddrell, A., & Rose, G. (2004). Gender in feminist geography. In *Women and Geography Study Group* (Hrsg.), *Feminist Geographies* (S. 49–85). Oxfordshire: Routledge.
- Gruppe Verteidigung (2023). Über das Kommando Ausbildung. URL: <https://www.vtg.admin.ch/de/uber-das-kommando-ausbildung> (Stand: 08.12.2023, letzter Zugriff: 11.06.2024).
- Gruppe Verteidigung (2024). Armeestab. URL: <https://www.vtg.admin.ch/de/armeestab> (Stand: 06.05.2024, letzter Zugriff: 11.06.2024).
- Gruppe Verteidigung (o. J.). Die Gruppe Verteidigung. URL: <https://www.vtg.admin.ch/de> (Stand: o. J., letzter Zugriff: 07.06.2024).
- Hale, H., C. (2012). The role of practice in the development of military masculinities. *Gender, work & organization*, 19(6), 699–722. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2010.00542.x>
- Hanson, S. (2010). Gender and mobility: New approaches for informing sustainability. *Gender, Place & Culture*, 17(1), 5–23. <https://doi.org/10.1080/09663690903498225>
- Hearn, J. (2011). Men/masculinities: War/militarism—Searching (for) the obvious connections?. In Kronsell, A., & Svedberg, E. (Hrsg.), *Making gender, making war* (S. 35–48). Oxfordshire: Routledge.
- Hedenqvist, R., Pulé, P., M., Vetterfalk, V., & Hultman, M. (2021). When gender equality and earth care meet: Ecological masculinities in practice. In Magnusdottir, G., L., & Kronsell, A. (Hrsg.), *Gender, intersectionality and climate institutions in industrialised states* (S. 207–225). Oxfordshire: Routledge.



- Helfferrich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten: Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (4. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hinojosa, R. (2010). Doing hegemony: Military, men, and constructing a hegemonic masculinity. *The Journal of Men's Studies*, 18(2), 179-194. <https://doi.org/10.3149/jms.1802.179>
- Horkheimer, M., Adorno, T., W. (1986). *Dialektik der Aufklärung*. Frankfurt a. M.: S. Fischer Verlag.
- Hultman, M. & Pulé, P. (2018). *Ecological Masculinities: Theoretical Foundations and Practical Guidance*. Oxon: Routledge.
- Johnston, M., E., Santillo, D., & Robèrt, K., H. (2007). Reclaiming the Definition of Sustainability. *Environmental Science and Pollution Research – International*, 14(1), 60–66. <https://doi.org/10.1065/espr2007.01.375>
- Kallio, H., Pietilä, A., Johnson, M., & Kangasniemi, M. (2016). Systematic methodological review: Developing a framework for a qualitative semi-structured interview guide. *Journal of Advanced Nursing*, 72(12), 2954–2965. <https://doi.org/10.1111/jan.13031>
- Kidd, C., V. (1992). The evolution of sustainability. *Journal of Agricultural and Environmental Ethics*, 5(1), 1–26. <https://doi.org/10.1007/BF01965413>
- Kimmerle, H. (1987). *Das Andere und das Denken der Verschiedenheit. Akten eines internationalen Kolloquiums*. Amsterdam: Grüner.
- Kosmann, M. (1998). Methoden II: Das qualitative Verfahren der Interviews. In Lenz, I., Mae, M., Metz-Göckel, S., Müller, U., & Stein-Hilbers, M. (Hrsg.), *Wie Frauen erben* (S. 167–180). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. [https://doi.org/10.1007/978-3-663-11847-3\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-663-11847-3_6)
- Krenn, R. (2003). *Frauen und Militarismus: Zum Zusammenhang patriarchaler und militaristischer Gesellschaftsstrukturen anhand der Medienberichterstattung des Nato-Angriffskrieges in Südosteuropa*. Herbolzheim: Centaurus Verlag & Media. [https://doi.org/10.1007/978-3-86226-826-9\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-86226-826-9_4)
- Kropp, A. (2019). *Grundlagen der Nachhaltigen Entwicklung: Handlungsmöglichkeiten und Strategien zur Umsetzung* (1. Auflage). Wiesbaden: Springer Gabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-23072-2>
- Kuckartz, U., & Rädiker, S. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung: Grundlagentexte Methoden* (5. Auflage). Weinheim: Beltz.
- Kuckartz, U., & Rädiker, S. (2020). *Fokussierte Interviewanalyse mit MAXQDA: Schritt für Schritt*. Wiesbaden: Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-31468-2>
- Kümmel, G. (2023). *Frauen im Militär*. In Leonhard, N., & Werkner, I.-J. (Hrsg.), *Militärsoziologie – Eine Einführung* (S. 455–487). Wiesbaden: Springer Fachmedien. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-30184-2\\_17](https://doi.org/10.1007/978-3-658-30184-2_17)
- Leach, M. (2016). *Gender Equality and Sustainable Development*. London: Routledge.
- Liao, L., Luo, L., & Tang, Q. (2015). Gender diversity, board independence, environmental committee and greenhouse gas disclosure. *The British Accounting Review*, 47(4), 409–424. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2014.01.002>
- Liu, S.-J. S., & Banaszak, L. A. (2017). Do Government Positions Held by Women Matter? A Cross-National Examination of Female Ministers' Impacts on Women's Political Participation. *Politics & Gender*, 13(01), 132–162. <https://doi.org/10.1017/S1743923X16000490>
- Lomsky-Feder, E., & Sasson-Levy, O. (2017). *Women soldiers and citizenship in Israel: Gendered encounters with the state*. London: Routledge.
- Mayring, P., & Gläser-Zikuda, M. (2005). *Die Praxis der qualitativen Inhaltsanalyse*. Weinheim: Beltz.
- Meinzen-Dick, R., Kovarik, C., & Quisumbing, A. R. (2014). Gender and Sustainability. *Annual Review of Environment and Resources*, 39(1), 29–55. <https://doi.org/10.1146/annurev-environ-101813-013240>
- Mohai, P., Pellow, D., & Roberts, J. T. (2009). Environmental Justice. *Annual Review of Environment and Resources*, 34(1), 405–430. <https://doi.org/10.1146/annurev-environ-082508-094348>

- Mohammad, R. (2017). Feminist Geography. In Richardson, D., Castree, N., Goodchild, M., Kobayashi, F., A., Liu, W., & Marston, R. A. (Hrsg.), *International Encyclopedia of Geography* (1. Auflage) (S. 1–12). Weinheim: Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118786352.wbieg1041>
- Mosher, D., L. (1991). Macho men, machismo, and sexuality. *Annual Review of Sex Research*, 2(1), 199–247.
- Mütherich, B. (2015). Die soziale Konstruktion des Anderen – Zur soziologischen Frage nach dem Tier. In Brucker, R., Bujok, M., Mütherich, B., Seeliger, M., & Thieme, F. (Hrsg.), *Das Mensch-Tier-Verhältnis* (S. 49–77). Wiesbaden: Springer Fachmedien. [https://doi.org/10.1007/978-3-531-94110-3\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-531-94110-3_3)
- Nightingale, A. (2006). The Nature of Gender: Work, Gender, and Environment. *Environment and Planning D: Society and Space*, 24(2), 165–185. <https://doi.org/10.1068/d01k>
- Odrowaz-Coates, A. (2021). Definitions of Sustainability in the Context of Gender. *Sustainability*, 13(12), 1–12. <https://doi.org/10.3390/su13126862>
- Parkes, S. (2013). Geschlechterverhältnisse und Nachhaltigkeit – Die Kategorie Geschlecht in den Nachhaltigkeitswissenschaften. *Journal of Contemporary European Studies*, 21(3), 466–467. <https://doi.org/10.1080/14782804.2013.823690>
- Peake, L. J. (2017). Feminist Methodologies. In Richardson, D., Castree, N., Goodchild, M., F., Kobayashi, A., Liu, W., & Marston R., A. (Hrsg.), *International Encyclopedia of Geography* (1. Auflage) (S. 1–10). Weinheim: Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118786352.wbieg1149>
- Pearce, D., & Atkinson, G. (1998). The concept of sustainable development: An evaluation of its usefulness ten years after Brundtland. *Revue Suisse d'Economie Politique et de Statistique*, 134, 251–270.
- Pearse, R., & Connell, R. (2016). Gender Norms and the Economy: Insights from Social Research. *Feminist Economics*, 22(1), 30–53. <https://doi.org/10.1080/13545701.2015.1078485>
- Pease, B. (2019). Recreating Men's Relationship with Nature: Toward a Profeminist Environmentalism. *Men and Masculinities*, 22(1), 113–123. <https://doi.org/10.1177/1097184X18805566>
- Pham-Truffert, M., Metz, F., Fischer, M., Rueff, H., & Messerli, P. (2020). Interactions among Sustainable Development Goals: Knowledge for identifying multipliers and virtuous cycles. *Sustainable Development*, 28(5), 1236–1250. <https://doi.org/10.1002/sd.2073>
- Pin-Fat, V. & Stern, M. (2005). The Scripting of Private Jessica Lynch: Biopolitics, Gender, and the 'Feminization' of the U.S. Military. *Alternatives: global, local, political*, 30(1), 25–53. <https://doi.org/10.1177/030437540503000102>
- Pirzadeh, S. (2019). Topographies of Fear: War and Environmental Othering in Mirza Waheed's *The Collaborator* and Nadeem Aslam's *The Blind Man's Garden*. *Interventions*, 21(6), 892–907. <https://doi.org/10.1080/1369801X.2018.1558090>
- Purvis, B., Mao, Y., & Robinson, D. (2019). Three pillars of sustainability: In search of conceptual origins. *Sustainability Science*, 14(3), 681–695. <https://doi.org/10.1007/s11625-018-0627-5>
- Reeser, T., W. (2023). *Masculinities in theory: An introduction*. Hoboken: John Wiley & Sons.
- Richter, G., & Elbe, M. (2012). Militär und Verwaltung. In Leonhard, N., & Werkner, I.-J. (Hrsg.), *Militärsoziologie – Eine Einführung* (S. 264–283). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. [https://doi.org/10.1007/978-3-531-93456-3\\_12](https://doi.org/10.1007/978-3-531-93456-3_12)
- Rinaldo, A., & Holmberg, A. (2020). Managing Femininity Through Visual Embodiment: The Portrayal of Women on the Instagram Accounts of the Swedish and the Swiss Armed Forces. In Moehlecke De Baseggio, M., Schneider, O., & Szvirceev Tresch, T. (Hrsg.), *Social Media and the Armed Forces* (S. 71–93). Cham: Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-47511-6\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-030-47511-6_5)
- Rogmann, K., & Ziegler, R. (1977). *Militärsoziologie*. Köln: Walther König.
- Rucht, D. (1995). Kollektive Identität. *Forschungsjournal neue soziale Bewegungen*, 8(1), 9–23.
- Sachs, J., D., Schmidt-Traub, G., Mazzucato, M., Messner, D., Nakicenovic, N., & Rockström, J. (2019). Six Transformations to achieve the Sustainable Development Goals. 2(9), 805–814.

- Saguy, T., Reifen-Tagar, M., & Joel, D. (2021). The gender-binary cycle: The perpetual relations between a biological-essentialist view of gender, gender ideology, and gender-labelling and sorting. *Philosophical Transactions of the Royal Society B*, 376(1822), 1–9. <https://doi.org/10.1098/rstb.2020.0141>
- Sasson-Levy, O. (2011). The military in a globalized environment: perpetuating an ‘extremely gendered’ organization. In Jeanes, E., Knights, D., & Martin, P., Y. (Hrsg.), *Handbook of gender, work and organization* (S. 391–410). New Jersey: Wiley Blackwell.
- Sasson-Levy, O., Levy, Y., & Lomsky-Feder, E. (2011). Women Breaking the Silence: Military Service, Gender, and Antiwar Protest. *Gender & Society*, 25(6), 740–763. <https://doi.org/10.1177/0891243211421782>
- Schildberg, C. (2014). A caring and sustainable economy: A concept note from a feminist perspective. *International policy analysis*. Bonn: Friedrich Ebert Stiftung.
- Schilt, K., & Westbrook, L. (2009). Doing Gender, Doing Heteronormativity: “Gender Normals,” Transgender People, and the Social Maintenance of Heterosexuality. *Gender & Society*, 23(4), 440–464. <https://doi.org/10.1177/0891243209340034>
- Seifert, R. (2003). Diskurse und Konjunkturen im Verhältnis von Militär und Geschlecht in Deutschland und den USA. In Seifert, R., Eifler, C., & Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.), *Gender und Militär. Internationale Erfahrungen mit Frauen und Männern in Streitkräften* (S. 23–51). Königstein: Ulrike Helmer Verlag.
- Struckmann, C. (2018). A postcolonial feminist critique of the 2030 Agenda for Sustainable Development: A South African application. *Agenda*, 32(1), 12–24. <https://doi.org/10.1080/10130950.2018.1433362>
- Thompson, P., B. (2017). *The Spirit of the Soil: Agriculture and Environmental Ethics* (2. Auflage). London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315559971>
- Tulloch, L. (2013). On Science, Ecology and Environmentalism. *Policy Futures in Education*, 11(1), 100–114. <https://doi.org/10.2304/pfie.2013.11.1.100>
- UN United Nations (1987). *Report of the world commission on environment and development: our common future*. Oxford: Oxford University Press.
- UN United Nations (1992). *Agenda 21*. New York: United Nations.
- UN United Nations (2012). *The future we want. Resolution adopted by the general assembly on 27 July 2012 (A/RES/66/288)*. New York: United Nations.
- UN United Nations (2015). *Transforming our world: the 2030 Agenda for sustainable development. Resolution adopted by the general assembly on 25 September 2015 (A/RES/70/1)*. New York: United Nations.
- VBS Eidgenössisches Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (2000): *Politische Leitlinien des Bundesrates zum Armeeleitbild XXI*. URL: <https://www.parlament.ch/centers/documents/de-armee21-leitlinien-br-d.pdf> (Stand: 21.05.2000, letzter Zugriff: 15.07.2024).
- VBS Eidgenössisches Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (2022): *Nachhaltigkeitsbericht VBS 2021*. Bern: Generalsekretariat VBS.
- VBS Eidgenössisches Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (2023a): *Nachhaltigkeit. Nachhaltigkeitsleitbild*. URL: <https://www.vbs.admin.ch/de/nachhaltigkeit> (Stand: 18.12.2023, letzter Zugriff: 07.07.2024).
- VBS Eidgenössisches Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (2023b): *Arbeitgeber Generalsekretariat VBS – Verbinden, steuern, eine sichere Zukunft gestalten*. URL: <https://www.vbs.admin.ch/de/arbeitgeber-generalsekretariat-vbs> (Stand: 22.05.2023, letzter Zugriff: 15.07.2024).
- VBS Eidgenössisches Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (2024): *Umweltmanagement*. URL: <https://www.vbs.admin.ch/de/umweltmanagement> (Stand: 18.01.2024, letzter Zugriff: 15.09.2024).
- Wahlström, M., & Uba, K. (2023). Political icon and role model: Dimensions of the perceived ‘Greta effect’ among climate activists as aspects of contemporary social movement leadership. *Acta Sociologica*, 67(3), 1–16. <https://doi.org/10.1177/00016993231204215>

- Warth, L., & Koparanova, M. (2012). Empowering Women for Sustainable Development; United Nations Economic Commission for Europe (UNECE), Geneva, Switzerland. URL: [https://econpapers.repec.org/paper/eccedisap/2012\\_5f1.htm](https://econpapers.repec.org/paper/eccedisap/2012_5f1.htm) (Stand: 01.01.2012, letzter Zugriff: 15.07.2024).
- Whiting, L., S. (2008). Semi-structured interviews: guidance for novice researchers. *Nursing Standard*, 22(23), 35–40.
- WHO World Health Organisation (2018). Millennium Development Goals (MDGs). URL: [https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/millennium-development-goals-\(mdgs\)](https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/millennium-development-goals-(mdgs)) (Stand: 19.02.2018, letzter Zugriff: 15.07.2024).
- Wonders, N. A., & Danner, M., J., E. (2015). Gendering Climate Change: A Feminist Criminological Perspective. *Critical Criminology*, 23(4), 401–416. <https://doi.org/10.1007/s10612-015-9290-7>
- Wucherpennig, C., & Fleischmann, K. (2016). Feministische Geographien und geographische Geschlechterforschung im deutschsprachigen Raum. *ACME: An International E-Journal for Critical Geographies*, 7(3), 350–376.
- Zelezny, L. C., Chua, P., & Aldrich, C. (2000). New Ways of Thinking about Environmentalism: Elaborating on Gender Differences in Environmentalism. *Journal of Social Issues*, 56(3), 443–457. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00177>

## 12 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Dimensionen nachhaltiger Entwicklung, eigene Darstellung.

# 13 Anhänge

## 13.1 Übersichtsformular zhd. Mitarbeitenden der Gruppe Verteidigung

### Feldforschung Masterarbeit – Erhebung qualitativer Interviews im VBS

#### Zusammenfassung Forschungsbereich

Greta Thunberg, Luisa Neubauer, Hilda Nakabuye, Autumn Peltier – Viele Vorbilder von Nachhaltigkeitsbewegungen werden als weiblich gelesen. Aktuelle Forschungsarbeiten zeigen, dass führende politische und aktivistische Personen im Bereich der nachhaltigen Entwicklung eher junge Frauen als Männer inspirieren und mobilisieren<sup>21</sup>. Gleichzeitig scheint die Nachhaltigkeitsbewegung beziehungsweise «grünes Verhalten» eher mit Weiblichkeit assoziiert zu werden<sup>22</sup>. Konzepte der Nachhaltigkeit und der Weiblichkeit werden also kognitiv miteinander verknüpft. Dies kann dazu führen, dass vorherrschende Männlichkeitsnormen in einem Spannungsverhältnis zu den ökologischen, sozialen und ökonomischen Implementationen der nachhaltigen Entwicklung stehen. Solche stereotypen Geschlechternormen können dazu beitragen, den Fortschritt in der nachhaltigen Entwicklung zu behindern<sup>23</sup>.

Das Schweizer Militär ist kulturell männlich geprägt und wird gemeinhin als eine von Männern dominierte Institution wahrgenommen<sup>24</sup>. Dies widerspiegelt sich in den Zahlen der Mitarbeitenden und Angehörigen der Armee: In der Verwaltung arbeiten knapp 37 % Frauen (jedoch viel mehr Teilzeitarbeit als bei den männlichen Kollegen), in der Gruppe Verteidigung knapp 13 % und in der Miliz 1 % Frauen<sup>25</sup>.

Der potenzielle Einfluss von Stereotypen auf die Akzeptanz und Umsetzung von Nachhaltigkeitsinitiativen muss untersucht werden, um den Fortschritt nachhaltiger Entwicklung voranzutreiben. In diesem Zusammenhang ist es wichtig zu verstehen, wie sich die Wahrnehmung von Nachhaltigkeit als geschlechtsspezifisch auf Nachhaltigkeitsinitiativen und -praktiken der Schweizer Armee auswirken kann. Diese Forschung widmet sich deshalb der Geschlechterdynamik in der Nachhaltigkeitsbewegung und ihrer Auswirkungen auf nachhaltige Praktiken im Schweizer Militär.

#### Forschungsfrage

Wie nehmen Mitarbeitende, welche in Strategien der nachhaltigen Entwicklung in der Gruppe Verteidigung involviert sind, Nachhaltigkeit wahr und inwiefern verknüpfen sie dies mit Geschlechternormen?

#### Methode der Datenerhebung

Die Datenerhebung erfolgt in Form von qualitativen (Experten-)Interviews mit Personen innerhalb der Gruppe Verteidigung und des VBS, welche mit Strategien der nachhaltigen Entwicklung zu tun haben. Dies sind einerseits Entscheidungsträger\*innen für Nachhaltigkeitsinitiativen und andererseits Umsetzungsinstanzen. Der Datensatz soll aus ca. 15 Interviews bestehen mit einer jeweiligen Dauer von ca. 45 Minuten. Die Interviews werden zur Analyse mit einem Audiogerät aufgenommen, das Material wird vertraulich behandelt. Die Transkripte werden anonymisiert, d. h.

<sup>21</sup> Wahlström, M., & Uba, K. (2023). Political icon and role model: Dimensions of the perceived 'Greta effect' among climate activists as aspects of contemporary social movement leadership. *Acta Sociologica*, 00016993231204215.

<sup>22</sup> Brough, A. R., Wilkie, J. E., Ma, J., Isaac, M. S., & Gal, D. (2016). Is eco-friendly unmanly? The green-feminine stereotype and its effect on sustainable consumption. *Journal of consumer research*, 43(4), 567-582.

<sup>23</sup> Franz-Balsen, A. (2014). Gender and (Un) sustainability—can communication solve a conflict of norms?. *Sustainability*, 6(4), 1973-1991.

<sup>24</sup> Rinaldo A. & Holmberg A. (2020): Managing Femininity Through Visual Embodiment: The Portrayal of Women on the Instagram Accounts of the Swedish and the Swiss Armed Forces. In: Moehlecke de Baseggio E., Schneider O. & Szvircev Tresch T.: *Social Media and the Armed Forces*. Cham: Springer Nature, 71-94.

<sup>25</sup> Eidgenössisches Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport VBS (2022): Nachhaltigkeitsbericht VBS 2021.

für Namen, Ortschaften und klassifizierte Informationen oder Rückschlüsse darauf werden Pseudonyme und Zensuren verwendet.

### **Zeitraum der Datenerhebung**

Die Interviewanfragen erfolgen im Zeitraum von November 2023 bis Februar 2024. Die Interviews sollen von Februar bis April 2024 stattfinden. Bei Bedarf lässt sich der Forschungszeitraum auch in den Mai und Juni 2024 erstrecken.

## 13.2 Interviewleitfaden

### Vorgespräch

1) Begrüssung und Bedankung:

«Guten Tag! Vielen Dank, dass Sie ein Interview mit mir durchführen.»

2) Informationen zu mir:

«Wie ich Ihnen bereits im Telefongespräch mitgeteilt habe, bin ich Mitarbeiterin [REDACTED]. Nebenbei studiere ich Humangeografie an der Universität Zürich und führe diese Studie im Rahmen meiner Masterarbeit durch.»

3) Informationen zum Forschungskontext:

«Sie haben im Vorgang bereits ein Übersichtsdokument zu meinem Forschungsfokus erhalten. Thematisch dreht sich die Forschung um Geschlechternormen in der Nachhaltigkeitsbewegung und deren Auswirkungen auf nachhaltige Praktiken im Schweizer Militär.»

4) Eckdaten zum Interview:

«Um dies zu erforschen, führe ich jeweils etwa 45-minütige Interviews durch und werde diese anschliessend transkribieren und auswerten. Dafür werden die Interviews aufgenommen. Wie im Vorgang besprochen, werde ich die Daten anonym behandeln, d. h. Rückschlüsse auf Personen, Ortschaften oder klassifizierte Informationen werden mit Pseudonymen und Zensuren transkribiert. Das Material wird vertraulich behandelt, d. h. das Rohmaterial wird nicht an die Öffentlichkeit gegeben. Sie können die Teilnahme an der Forschung jederzeit beenden. Ist das okay für Sie? [Antwort.] Gut, dann werde ich die Audioaufnahme jetzt starten.»

### Leitfragen und Unterfragen

Erzählen Sie mal, was verstehen Sie unter nachhaltiger Entwicklung?

- Welche Themen umfasst nachhaltige Entwicklung Ihrer Meinung nach alles?
- Welche Personengruppen schliesst nachhaltige Entwicklung mit ein?

Was macht die Gruppe Verteidigung nach Ihrem Wissensstand im Bereich nachhaltiger Entwicklung?

- Welche verpflichtenden Dokumente kommen dazu zum Einsatz?
- Wie werden diese umgesetzt?

In welcher Hinsicht haben Ihre Aufgaben bei der Gruppe Verteidigung mit nachhaltiger Entwicklung zu tun?

- Inwiefern sind Sie in dieser Stelle direkt oder indirekt mit Umsetzungsplänen der Verwaltungseinheit<sup>26</sup> im Bereich nachhaltiger Entwicklung betroffen?

Als wie wichtig erachten Sie die Bemühungen der Gruppe Verteidigung im Bereich nachhaltiger Entwicklung?

- In welcher Hinsicht sehen Sie diese kompatibel mit dem Auftrag der Armee?
- Wo sehen Sie gegenseitige Bereicherungen zwischen dem Auftrag der Armee und der Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen?

<sup>26</sup> für Mitarbeitende des GS VBS «des Departements» nutzen



- Wo sehen Sie Behinderungen zwischen dem Auftrag der Armee der Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen?

Was verstehen Sie unter Geschlechternormen?

- Welche Vorstellungen haben Sie von Weiblichkeit?
- Welche Vorstellungen haben Sie von Männlichkeit?

Wo sehen Sie Verbindungen zwischen nachhaltiger Entwicklung und Geschlechternormen?

- Inwiefern unterscheidet sich das Verhalten verschiedener Geschlechter in Bezug auf Nachhaltigkeit?

Inwiefern sehen Sie das Militär als eine geschlechtsspezifische Organisation?

- Was für Vorstellungen haben Sie von Weiblichkeit im Militär?
- Was für Vorstellungen haben Sie von Männlichkeit im Militär?
- In welchen Situationen kommen in Ihrer Tätigkeit geschlechtsspezifische Aspekte vor?
- Inwiefern könnten geschlechtsspezifische Aspekte in der Gruppe Verteidigung Ihrer Meinung nach die Nachhaltigkeitsziele der Armee behindern?
- Inwiefern könnten geschlechtsspezifische Aspekte in der Gruppe Verteidigung Ihrer Meinung nach die Nachhaltigkeitsziele der Armee bereichern?

Ich habe alle meine Fragen gestellt. Was haben Sie noch für Punkte, die Sie gerne einbringen möchten?

- Was möchten Sie zu den Themen, die wir besprochen haben, noch ergänzen?
- Was gibt es sonst noch, das Sie mir gerne mitgeben möchten?

Wunderbar, dann würde ich mir abschliessend gerne noch ein paar Daten zu Ihrer Person notieren:

- Was ist Ihre Funktion im VBS?
- Wie lange arbeiten Sie schon beim VBS?
- Wie alt sind Sie?
- Welches Geschlecht darf ich ankreuzen: Weiblich/Männlich/Divers?
- Haben Sie einen militärischen Grad? Falls ja, welchen?

## Abschluss

1) Offizielle Beendigung und Dank:

«Gut, dann ist das Interview hiermit beendet. Vielen Dank für Ihr Vertrauen und das spannende Interview!»

2) Information über weiteren Ablauf:

«Als nächsten Schritt der Forschungsarbeit werde ich die Interviews transkribieren und auswerten. Gegen Ende des Jahres werden Sie eine Zusammenfassung meiner Ergebnisse erhalten. Falls Sie möchten, kann ich Ihnen später gerne auch die gesamte Arbeit zukommen lassen.»

3) Audioaufnahme stoppen

### 13.3 Transkriptionszeichen

S1:	Interviewerin
S2:	Interviewte Person 1
S3:	Interviewte Person 2 (im trilateralen Gespräch)
...	Längeres Absetzen des Wortflusses
–	Kurze Pause im Wortfluss
.	Inhaltliches Ende eines Satzes oder Tonation nach Ende
,	Abgrenzung von Satzteilen zur besseren Lesbarkeit des Textes
!	Betonung des Gesagten
?	Fragend gesagt
[]	Inhaltliche Ergänzung zur Verständlichkeit des Gespräches in eckigen Klammern
(...)	Markierung von Auslassung (zum Beispiel auf Grund intern klassifizierter Informationen oder unrelevanter Gespräche)

## 13.4 Selbstständigkeitserklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst und die den verwendeten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Zürich, 04.10.2024



Nina Nikles