

Fragen zur "Milizverträglichkeit"

Autor(en): [s.n.]

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **ASMZ : Sicherheit Schweiz : Allgemeine schweizerische Militärzeitschrift**

Band (Jahr): **174 (2008)**

Heft 10

PDF erstellt am: **15.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-71489>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Fragen zur «Milizverträglichkeit»

Im Mai hat der Chef der Armee der SOG vier Fragen zum Thema «Milizverträglichkeit» gestellt. Der Vorstand hat dazu folgende Überlegungen entwickelt, die er weiter vertiefen wird.

Die SOG befürwortet entschieden das Milizsystem auf Basis der allgemeinen Wehrpflicht. Eine Anpassung der Verfassungsgrundlagen von Rekrutierungs- und Organisationsform der Armee drängt sich zurzeit nicht auf.

Was heisst «Milizverträglichkeit»?

Der Militärdienst ist milizverträglich, wenn der Miliz-Angehörige der Armee die gestellten Aufträge mit adäquater Ausbildung, in angemessener Zeit und mit den gegebenen Mitteln erfolgreich erfüllen und einen persönlichen Nutzen aus seinem Engagement ziehen kann, das er um der Sache willen leistet. Die Interessen und gegenseitigen Erwartungen von Armee und Zivilgesellschaft driften auseinander. Dieser Prozess ist zu stoppen. Sollen die Miliz nicht marginalisiert werden und die Truppe nur noch aus Grundwehrpflichtigen bestehen, braucht es jetzt dezidierte Weichenstellungen. Wird die Miliz aus ihrer Mitverantwortung für die Armee ausgeschlossen, sind Akzeptanz in der Bevölkerung und Überleben dieses Armeemodells ernsthaft gefährdet.

Wie misst man Milizverträglichkeit?

Wieso gelingt es der Armee nicht, genügend gutes Miliz-kader zu rekrutieren? Viele Indikatoren (Fluktuationsrate bei Schlüsselfunktionen, Dispensationswesen, Besetzung wichtiger Kommando- und Stabsfunktionen, Verhältnis von Berufs- zu Milizoffizieren, Rekrutierung Gst Of) zeigen, dass die Verhältnisse nicht milizverträglich sind. Die Armee müsste aus einer sys-

tematischen Analyse ein Benchmarking für «milizverträgliche» Rahmenbedingungen erarbeiten, damit sich ein Engagement auch für künftige Generationen von Milizoffizieren lohnt.

Milizverträglichkeit verbessern?

a) Herausfordernde Aufgaben: Milizangehörige schätzen den Militärdienst als positive und motivierende Ergänzung zur Berufsarbeit. Damit dies funktioniert, muss die Miliz mit armeegerechten, auftragsorientierten und verantwortungsvollen Aufgaben betraut werden. Wiederholte identische Einsätze oder Verwendungen in Stäben und Einheiten ohne wirkliche Aufgabe schaffen für die Miliz keinen Mehrwert.

b) Kontinuität: Da die Miliz nur während kurzer Dauer Dienst leistet, muss sie sich mit den aktuellen Verhältnissen auseinandersetzen und Sicherheit in der Erfüllung konkreter Aufgaben gewinnen können. Dies gelingt, wenn die Miliz ein Maximum an Kontinuität innerhalb der Armee erlebt. So sollen kleinere Anpassungen (High-Tech-Waffen und -Systeme, Reglemente, Prozesse, Methoden etc.) in kürzeren Abständen oder grössere in längeren Abständen erfolgen.

c) Entwicklungsmöglichkeiten: Die Milizangehörigen dürfen sich nicht als «Zudienere» oder «Lückenbüsser» fühlen, sie sind als gleichberechtigte Partner des Berufspersonals zu behandeln und in hohe Positionen zu wählen.

d) Wertschätzung der Miliz: Milizkader erbringen ihre Leistungen für die Armee mehrheitlich freiwillig. Entsprechend erwarten sie eine gewisse Wert-

schätzung. Die Auflösung von Verbänden oder Umteilungen sind mit den Betroffenen abzusprechen und rechtzeitig zu kommunizieren.

Mögliche Massnahmen

a) Kommandos von Truppenkörpern: Gemäss Art. 10 AO sind sämtliche Kader inklusive Truppenkörper-Kommandanten grundsätzlich Milizkader. Diese Bestimmung gehört ins Militärgesetz (mittelfristig). Ausnahmen sollen nur in akuten Fällen oder bei deutlich erhöhter Grundbereitschaft erlaubt sein (kurzfristig).

b) Generalstabslehrgänge: Es ist darauf zu achten, dass die Mehrheit der GLG-Absolventen (siehe Art. 10 Abs. 3 AO) aus sogenannten «klassischen» Milizlern besteht, d.h. aus Vertretern der Privatwirtschaft oder Selbständigerwerbenden.

c) Entflechtung der Karrierebedingungen für Berufs- und Milizoffiziere: Die Personalerlasse des Bundes sind so anzupassen, dass die Berufs- und Milizkarriere des Berufspersonals soweit möglich von einander entkoppelt werden. Dafür sollten Laufbahnen in den Lehrverbänden geplant werden (mittelfristig).

d) Mitwirkung der Miliz in Stäben der Lehrverbände: Trotz Mangel an Berufsmilitär werden die Milizkader zu wenig in die Ausbildung einbezogen. Um das notwendige Personal sicherzustellen, ist eine brigadeähnliche Struktur der Lehrverbände vorzusehen, deren Kern aus Berufsmilitärs besteht, aber mit Milizkadern erweitert wird (mittelfristig).

e) Mehr Miliz in den Stäben des Heeres: Da die Territorialregionen kaum über unterstellte

Truppen verfügen und die Stäbe die eigene Stabsarbeit trainieren, sind die wesentlichen Funktionen der Stäbe des Heeres verstärkt mit Milizkadern zu besetzen (kurzfristig). Dies gehört ebenfalls ins Militärgesetz (mittelfristig).

f) Manko an Berufskader schliessen: Das seit Jahren bekannte Manko ist mit wirkungsvollen Massnahmen anzugehen. Sonst scheidet das Ausbildungskonzept (kurzfristig).

g) Bologna-Reform: Die veränderten Hochschul- und Berufsbildungslandschaft muss die Armee berücksichtigen. Die Schnittstellen zwischen der zivilberuflichen und militärischen Ausbildung sind besser abzustimmen. Die Verbindungsstellen zur Armee an den Hochschulen sind zu stärken (kurzfristig).

h) Personalmanagement und Personalplanung: Fähige Milizkader sind auch in der Wirtschaft gefragt. Sie absolvieren nur eine militärische Laufbahn, wenn diese berechenbar ist. Es ist daher ab Hauptmannsgrad ein jährlich aktualisiertes Personalmanagement für die Verwendung jedes Kaderangehörigen zu entwickeln, das dieser genehmigt (mittelfristig).

i) Transparenz in der Militärplanung: Die Miliz ist in die Planung der Armeeführung einzubinden, damit sie ihre Bedürfnisse rechtzeitig geltend machen kann (kurzfristig).

j) Stärkung des Armeestabsteils «Milizfragen»: Der Stabsteil «Milizfragen» soll als Kompetenzzentrum des CdA auftrags- und leistungsbezogen agieren und einen operativen Output erzielen, wofür er in die Führungsstrukturen der Armee einzubetten ist (kurzfristig).

Das vollständige Arbeitspapier finden Sie auf www.sog.ch ■