

Zeitschrift: ASMZ : Sicherheit Schweiz : Allgemeine schweizerische
Militärzeitschrift

Band: 175 (2009)

Heft: 10

Artikel: Rekrutierung : das Fundament richtig legen

Autor: Staub, Urs

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-378>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 16.10.2024

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Rekrutierung – das Fundament richtig legen

In Teilen der Schweiz geht der 18-Jährige im Volksmund immer noch «ga loosu». Vom Los als Entscheidkriterium wurde schon lange Abstand genommen. Die heutige mehrtägige Rekrutierung steht für eine sorgfältige Untersuchung im Hinblick auf die optimale Selektion und Zuteilung der Stellungspflichtigen.

Urs Staub

Die Rekrutierung erfolgt in einem von sechs Rekrutierungszentren und dauert 2–3 Tage. Die Stellungspflichtigen (Stelpfl) werden in sportlichen, medizinischen und psychologischen Untersuchungen getestet. Es folgt der Entscheid über die Militär- oder Schutzdiensttauglichkeit oder allfällige Untauglichkeit. Danach teilen die Rekrutierungsoffiziere die Funktion zu, gleichzeitig wird der Zeitpunkt der Rekrutenschule festgelegt. Für die Zuteilung sind die Bedürfnisse der Armee (oder des Zivilschutzes) massgebend und in der jeweiligen RS muss ein Platz frei sein. 95 %

Zusammenarbeit Bund – Kantone

Die jungen Bürger haben meist wenig wirklich fundierten Bezug zu Fragen der Sicherheit. Wichtig ist daher die frühzeitige und zielgruppengerechte Kommunikation. Diese Aufgaben stellen die Kantone sicher, indem sie den **Orientierungstag (OT)** durchführen. Die Stelpfl werden aufgeboten, die jungen Frauen eingeladen. Bewusst wird nicht einfach Information in Form von Filmen oder Präsentationen vermittelt, sondern unter der Leitung von Moderatoren OT in kleinen Gruppen gearbeitet. Die Aufgabe des Moderators OT wird von engagierten AdA übernommen, die dazu sorgfältig ausgewählt und ausgebildet werden.

Der Stelpfl soll erkennen, dass er mit gezielter Vorbereitung, beispielsweise im Sport, für seine künftige Funktion mitverantwortlich ist. Untersuchungen belegen, dass der OT in Bezug auf Funktion, Dienstmodell oder die Frage des späteren Weitermachens entscheidende Denkprozesse auslöst.

Die Kantone sind auch für die Aufgebote in die Rekrutierung zuständig und Ansprechstelle für die Anliegen der jungen Bürger. Das heutige Rekrutierungsverfahren ist ein Tatbeweis gelebter und hervorragender Zusammenarbeit zwischen den Kantonen und dem Bund.

der Zuteilten sind mit der erhaltenen Funktion zufrieden.

Ein Resultat der Rekrutierung ist weiter die Kaderbeurteilung I (KB I). Mit dieser erhält der Stelpfl einen Hinweis über sein Potenzial für die militärische Weiterbildung. Die KB I ist dank der Vielfalt der durchgeführten Tests möglich. Sie ist für die spätere Vorschlagserteilung nicht bindend, wird jedoch als Indiz hinzugezogen.

Vorteile der heutigen Rekrutierung gegenüber der früheren Aushebung

Die Aushebung war kurz und einfach, sie musste jedoch in der ersten RS-Phase mit Nachuntersuchungen ergänzt werden. Über Wochen folgten Funktionsänderungen und Entlassungen, die Bestände der Militärdiensttauglichen reduzierten sich um ca. 25 %. Mit dem sorgfältigeren Rekrutierungsverfahren konnten diese nachträglichen Entschiede stark reduziert werden. Die RS werden entlastet, unnötige Dienste und Frustrationen bei den betroffenen Rekruten vermieden.

Herausforderungen

Die Rekrutierung muss Gewähr bieten, dass der Tauglichkeitsentscheid nach objektiven Kriterien gefällt, die richtige Person in die richtige Funktion unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Armee und damit deren Alimentierung gesichert wird. Dabei müssen sowohl Simulanten wie auch Dissimulanten mit hoher Wahrscheinlichkeit erkannt werden.

Die Ansprüche an die AdA sind aufgrund der zunehmenden Technisierung gestiegen. Die Rekrutierung ist mit der Herausforderung konfrontiert, den Bedürfnissen von Seiten des AdA und der Truppe gerecht zu werden und die Anzahl Stelpfl zu bewältigen. Pro Jahr werden rund 38 000 Stelpfl und ca. 15 000 weitere AdA (TBR, NIAX, UCI, KB, SWISSINT)¹ durch die Organe der Rekrutierung beurteilt.



Trägt die Verantwortung, verfügt über Kompetenz: der Bürger in Uniform.

Bild: Kommunikation Verteidigung

Zunehmend wird gefordert, dass im Rekrutierungsprozess charakterliche Aspekte oder Verhaltensauffälligkeiten zu erkennen oder sogar Voraussagen für Verhalten und Reaktionen in der Zukunft zu machen und in die Entschiede einzubeziehen sind. Stichworte sind Gewaltbereitschaft, Vorstrafen oder die Frage, ob der künftige AdA mit einer Waffe verantwortungsbewusst umgehen kann. Diesen zusätzlichen Anforderungen stehen die personellen und finanziellen Sparvorgaben an die Armee entgegen, mit denen auch die Rekrutierung konfrontiert ist. ■

1 TBR	Tauglichkeitsbeurteilung in Rekrutenschulen
NIAX	Tauglichkeitsbeurteilung von Nicht-Ausexerzierten
UCI	Untersuchungskommission für Ausexerzierte
KB	Kaderbeurteilung
SWISSINT	Abklärungen für SWISSINT im Hinblick auf Auslandseinsätze



Oberst i Gst
Urs Staub
FSTA, FGG 1
Kommandant Rekrutierung
3003 Bern