

Kommission verlangt Massnahmen : die Geschäftsprüfungskommission des Nationalrats zur Lage des Berufs- und Zeitmilitärs

Autor(en): [s.n.]

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Schweizer Soldat : die führende Militärzeitschrift der Schweiz**

Band (Jahr): **81 (2006)**

Heft 12

PDF erstellt am: **13.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-717315>

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.

Kommission verlangt Massnahmen

Die Geschäftsprüfungskommission des Nationalrats zur Lage des Berufs- und Zeitmilitärs

Fast drei Jahre nach dem Inkrafttreten der Armeereform XXI hat die Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates (GPK-N) einen Bericht über die Umsetzung der Armeereform im Bereich der Ausbildung verabschiedet. In diesem Bericht betont die GPK-N, dass mit der Armee XXI zahlreiche Verbesserungen aus Sicht der Rekruten eingeführt wurden. So hat sich die Qualität der Ausbildung stark verbessert, es gibt mehr freiwillige Anwärter auf eine Kaderfunktion, und das neue Rekrutierungssystem funktioniert insgesamt zur Zufriedenheit sämtlicher Beteiligten.

Die GPK-N betont allerdings auch, dass es grosse Probleme bezüglich der Situation der für die Ausbildung engagierten Berufs- und Zeitmilitärs gibt. Die Kommission kommt zum Schluss, dass den Berufsmilitärs heute praktisch ununterbrochen eine sehr hohe Arbeitsbelastung auferlegt wird. Die Arbeitszeit beträgt häufig über siebenzig Stunden pro Woche.

Grosse Arbeitsbelastung

Die Arbeitsbelastung wird zusätzlich verschlechtert durch die gravierenden Unterbestände, wobei gleichzeitig die Kürzung gewisser Lohn- und Sozialleistungen und ein Mangel an beruflichen Perspektiven in Kauf genommen werden müssen. Das Zusammentreffen all dieser Punkte hat eine starke Demotivation der Berufsmilitärs sowie eine Zunahme der Kündigungen zur Folge. Die Anzahl der nachkommenden Berufskader erlaubt keine Erhöhung der Bestände, obwohl dies nötig wäre.

Im Laufe ihrer Arbeiten kam die Kommission zur Überzeugung, dass sich die Situation keineswegs verbessert, sondern sich sogar zusätzlich verschlechtert hatte. Nach Meinung der GPK-N gleicht die heutige Situation einem Teufelskreis, der dringend zu durchbrechen ist – sonst stellt sich zwangsläufig die Frage, ob das aktuelle System langfristig bestehen kann. Deshalb fordert die Kommission den Bundesrat auf, Massnahmen zu ergreifen, um die Situation der Berufsmilitärs rasch zu verbessern.

Darüber hinaus ist die GPK-N der Ansicht, dass jegliche künftige Entwicklung der Armee eingehend auf deren Auswirkungen im Personalbereich hin untersucht werden muss. Aus diesem Grund hat die GPK-N die Sicherheitspolitische Kommission des Ständerates (SiK-S) ersucht, die Auswirkungen des Entwicklungsschrittes 2008/11



Miliz- und Berufskader gemeinsam im Einsatz.

auf das militärische Personal eingehend zu prüfen.

Die GPK-N war ausserdem beeindruckt von der grossen Unzufriedenheit bei einem Teil der Zeitmilitärs, deren Bestände heute ähnlich gross sind wie jene der Berufsmilitärs. Die Zeitmilitärs haben neben den schwierigen Arbeitsbedingungen auch noch mit Problemen bei der Rückkehr ins Zivilleben zu kämpfen. Nach Meinung der Kommission sind diese Schwierigkeiten Ausdruck allgemeiner Mängel beim Personalmanagement für Zeitmilitärs.

Kohärente Strategie

Will die Armee weiterhin eine grosse Zahl von Zeitmilitärs einsetzen, so erwartet die Kommission vom Bundesrat, dass er für diese eine kohärente Strategie und Personalpolitik entwickelt und die Attraktivität dieser Dienstform erhöht.

Gesamthaft ist festzuhalten, dass die GPK-N aufgrund der Feststellungen, die sie vor Ort machen konnte, ernsthafte Zweifel an der Nachhaltigkeit des aktuellen Systems hat. Ihrer Meinung nach muss der Bundesrat anerkennen, dass zwischen den Aufgaben, der Grösse und den Mitteln der Armee ein Missverhältnis besteht. Deshalb fordert die Kommission den Bundesrat auf, die Armee XXI einer grundlegenden kritischen Überprüfung zu unterziehen

und seine Schlussfolgerungen in einem Bericht an das Parlament festzuhalten.

Zur Personalfriedenheit

Im Weiteren befasste sich die Kommission mit der Ursachen- und Massnahmenanalyse zur Personalfriedenheitsumfrage 2005 beim Bundespersonal sowie mit der Reorganisation des Eidg. Personalamtes (EPA). Die Geschäftsprüfungskommissionen werden jährlich durch das Personalreporting des Bundesrates über die Umsetzung des Bundespersonalgesetzes und über die Personalpolitik des Bundes informiert. Die Geschäftsprüfungskommissionen verfolgten die Entwicklung im Bereich der Personalfriedenheit der letzten beiden Jahre mit Besorgnis.

Nachdem bei der Personalumfrage 2005 eine Verschlechterung der Arbeitszufriedenheit sowie ein Anstieg der Resignation festgestellt werden musste, hatte die Human Resources-Konferenz Bund beschlossen, die möglichen Ursachen und Hintergründe der gesunkenen Arbeitszufriedenheit zu ergründen. Der Bericht vom August 2006 des EPA ortet nun sowohl externe (mangelnde Wertschätzung durch Bundesrat und Parlament, Stellenabbau ohne Aufgabenverzicht usw.) wie auch dienststellenspezifische Ursachen (z. B. Mängel in der Führung, fehlende Berufsperspektiven). *gpk-n.* 