Problematische Personalpolitik angesichts Armee 200X

Autor(en): **Dousse, Jacques**

Objekttyp: **Article**

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

Band (Jahr): **164 (1998)**

Heft 10

PDF erstellt am: **30.04.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-65371

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.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Problematische Personalpolitik angesichts Armee 200X

Jacques Dousse

Im Gespräch mit der ASMZ gibt sich der Chef Heer, Korpskommandant Jacques Dousse, überzeugt davon, dass Armee und Wirtschaft zusammen die besten Kader benötigen. Durch neue Laufbahnmodelle soll die Konkurrenz der gleichzeitigen Führungsverantwortung in Armee und Wirtschaft entschärft und der Kadernachwuchs auch zukünftig sichergestellt werden.

ASMZ: Herr Korpskommandant, welches sind Ihrer Meinung nach die dringendsten Probleme im Personalbereich?

Jacques Dousse: Ich sehe im Verhältnis der Wirtschaft zur Armee vor allem zwei grosse Problemkreise. Im kurzfristigen Bereich verlieren wir heute auf Stufe Unteroffizier bereits einen grossen Teil des Nachwuchses. Ab Stufe Hauptmann und Major existieren meines Erachtens weniger Schwierigkeiten. Die persönliche Autonomie ist hier bereits grösser und ein Kandidat entscheidet, nach Rücksprache mit dem Arbeitgeber, in der Regel selbst. Bei den jüngeren Kadern ist der Einfluss des Arbeitgebers viel stärker spürbar.

Vor allem ausländische Firmen, aber auch einige schweizerische kennen unser Milizsystem nicht oder ungenügend. Deshalb pflegen wir 1998 in unserem regelmässigen Dialog mit der Wirtschaft schwergewichtig den Kontakt mit den Firmen. 1999 wollen wir vor allem mit Vertretern von Fach- und Hochschulen sprechen. Solche Schulen fordern im gleichen Lebensalter wie die militärische Weiterausbildung ein grosses zeitliches Engagement.

Im langfristigen Bereich ist zunächst einmal festzustellen, dass mit der Armee 200X eine neue Armee mit einer neuen Organisation geschaffen wird. Der Bericht Brunner hat drei wesentliche Marschrichtungen aufgezeigt. Unsere Armee sollte über Kernkompetenzen sowie ein Solidaritäts- und ein Einsatzkorps verfügen.

Diese drei Stossrichtungen wie auch die jüngst veröffentlichten Politischen Leitlinien für den sicherheitspolitischen Bericht 2000 wirken sich auf die Hauptaufgabe des Heeres nicht aus. Die Ausbildung ist und bleibt wesentlich und notwendig. Aber die Politischen Leitlinien werden Konsequenzen auf die Organisation, auf das System der Ausbildung haben. Zum Beispiel mit neuen Modellen: den sogenannten «Durchdienern» (Dienstleistung am Stück) oder «Kadern auf Zeit».

Zurzeit findet eine breitabgestützte Diskussion über mögliche Ansätze zu einer neuen Sicherheitspolitik statt. Welches sind aus Ihrer Sicht daraus abgeleitet mögliche Lösungsansätze zur Personalpolitik?

Durch Kontakte mit der Wirtschaft soll die Frage geklärt werden, wie die Attraktivität für solche Leute gesteigert werden kann. Ein mögliches Beispiel hierfür ist die parallele Absolvierung einer Meisterprüfung. Mit der ETH Zürich wird zurzeit ein Postgraduate-Studium im Rahmen der Militärischen Führungsschule besprochen, ähnlich einem Nachdiplomstudium.

Bezüglich der Konkurrenz zwischen Armee und Wirtschaft will ich keine Managementkurse anbieten. Ich verweise vielmehr auf meine Philosophie. Ich bin zutiefst davon überzeugt, dass sich militärische und zivile Kaderausbildung ergänzen, austauschbar werden und Synergien genutzt werden können. Durch die BWA-Zertifizierung (Bundesamt für Wirtschaft und Arbeit) der Kaderausbildung kann eine Attraktivitätssteigerung erreicht werden. Die entsprechenden Vorarbeiten sind im vollen Gang.

Als blosse Arbeitshypothese liessen sich im weiteren folgende Ansätze diskutieren: Ein Hauptmann beendet das Gros seiner militärischen Ausbildung und seines Praktischen Dienstes vor dem 25. Altersjahr. Interessiert sich die Wirtschaft für militärisch ausgebildete Kader nach dem 25. Altersjahr respektive ist sie bereit, diese Kader wieder zu integrieren?

Ebenso ist denkbar, dass sorgfältig selektierte Kader inskünftig nach Art ausländischer Armeen direkt in die Offiziersschule einrücken werden, also ohne Absolvierung einer Rekrutenschule. Hier müssen wir aber mit Akzeptanzproblemen rechnen.

Zurzeit herrscht Unsicherheit im Kader der Armee. Die jungen Unteroffiziere und Offiziere sind aber zielorientiert. Wenn eine klare Vorgabe erkennbar ist, arbeiten die Leute motiviert mit. Bezüglich der «Progressierung» stellen sich auch für Leute ab 45 Jahren keine Probleme, da sie in der Regel freiwillig zur zeitlich beschränkten Mitarbeit bereit sind.

Hingegen sind u.a. die Kader im Alter zwischen 32 und 45 sehr kritisch, da sie nicht nur die Armee 61 getragen, sondern zudem noch die Realisierung der Armee 95 ermöglicht haben.

Unter welchen Rahmenbedingungen gestaltet sich Ihre Arbeit bezüglich zukünftiger Kaderselektion?

Mein grösstes Problem liegt darin, dass der Auftrag der neuen Armee noch nicht definiert ist. Die Konsultationen zum Bericht Brunner sind diesen Sommer abgeschlossen worden. Im September hat der Bundesrat die neuen Politischen Leitlinien veröffentlicht. Ein neuer Sicherheitspolitischer Bericht ist damit auf Mitte nächsten Jahres zu erwarten und wird dann als Vorgabe für ein neues Armeeleitbild dienen. Dazu braucht es Gesetzesrevisionen. Wann die eidgenössischen Räte diese Revisionen behandeln werden, lässt sich heute noch nicht mit Sicherheit voraussagen.

Neben Kontakten zu militärischen Kadern sind Sie auch im permanenten Kontakt zu Wirtschaftsvertretern. Wie ist dieser Dialog strukturiert?

Wichtig ist mir insbesondere das Feedback der Wirtschaftskontakte, die wir dieses Jahr pflegen. Den von uns 1997 eingeleiteten Kontakt (zwei Treffen in Birmensdorf, zwei in Payerne, eines im Tessin) setzen wir fort.

Auf folgenden vier Stufen finden dieses Jahr Treffen, insgesamt total 85 Anlässe, mit Wirtschaftsführern statt:

- **Geschäftsleitung VBS**
  Top 50 Schweizer Wirtschaftsvertreter.
- **Korpskommandanten**
  Ausländische Unternehmen in den einzelnen Korpsräumen. Ziel: Vorstellen des schweizerischen Milizsystems.
- **Kommandanten der Grossen Verbände**
  KMU-Vertreter in ihren Räumen, wobei das Schwergewicht bei den mittleren Unternehmen liegt.
- **Schulkommandanten**
  KMU-Vertreter in ihren Räumen, wobei das Schwergewicht bei den kleinen Unternehmen liegt.

Ziele derartiger Veranstaltungen sind:
– die gegenseitigen Bedürfnisse kennenlernen;
– Vor- und Nachteile der militärischen Weiterausbildung aufzeigen;
– die Armee kennt insbesondere die Bedürfnisse der Wirtschaft.

Für eine optimale Ausbildung brauchen wir gute und sehr gute Kader. Ich bin mir bewusst, dass es schwierig ist, diese Kader in genügender Anzahl zu gewinnen. Vom Dialog der Armee mit der Wirtschaft erhoffe ich mir deshalb viel. Ein sicheres Land mit einer glaubwürdigen Armee, anerkannt von seinen Nachbarn, ist ein Land, in dem sich die Wirtschaft entwickeln kann. Armee und Wirtschaft, Wirtschaft und Armee brauchen sich.

Mit Korpskommandant Jacques Dousse sprachen Major im Generalstab M. Binder und Hauptmann B. Geissler. ■

Für eine Internationalisierung der Arbeitgeber-Unterstützung

Charles Ott

Multinationale und vom Ausland bestimmte Firmen sind in Grossbritannien für die Unterstützung von Reservisten schwerer zu gewinnen – patriotische Argumente zählen kaum mehr. Die neuen EU-Gesetze begünstigen die Verlagerung von Arbeit und Arbeitskräften. Oberst Jim Blake, Generalsekretär des britischen nationalen Arbeitgeberverbindungs-Komitees berichtete am CIOR-Kongress 1998 über die erfolgreiche Entwicklung einer Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern, Reservisten und Streitkräften. Der folgende Beitrag ist eine Zusammenfassung dieses Referates.

Die erwarteten grossen Vorwarnzeiten machen es auch in Grossbritannien der Armee schwierig, grosse professionelle Verbände in hoher Bereitschaft zu halten. Finanz- und Planungschefs empfehlen deshalb vermehrtes Zurückgreifen auf Reservisten und die entsprechende Änderung der Gesetzgebung. Dieses Vorgehen bedingt auch Anpassungen der Methoden für Reservistenaufgebote sowie für den Zeitrahmen eines Aufgebots. Grossbritannien kennt heute vier unterschiedliche Aufgebotsarten für Reservisten.

Suche von Freiwilligen und Arbeitgeber-Unterstützung

Grossbritannien sucht primär Freiwillige, welche die Einwilligung ihres Arbeitgebers haben, und verzichtet stillschweigend auf Aufgebote, falls der Arbeitgeber nicht zustimmt. Ebenso kommen Freiwillige zum Einsatz, die regulären Dienst in der Zeit zwischen einem Stellenwechsel oder als selbständig Erwerbstätige leisten möchten.

Im Nachgang zum Falklandkrieg und in Erkenntnis der Tatsache, dass viele Arbeitgeber heute keine Militärerfahrung besitzen, versucht die Regierung, die Arbeitgeber verstärkt für die Bedürfnisse der Armee zu interessieren. Dazu wurde ein Verbindungskomitee, bestehend aus insgesamt vierzehn Vertretern von Grossfirmen, Behörden sowie Gewerkschaften, geschaffen und der Leitung eines Parlamentariers unterstellt. Die täglichen Routinearbeiten werden von zivilen Mitarbeitern und Reservisten ausgeführt.