Zeitschrift: Der Fourier : offizielles Organ des Schweizerischen Fourier-Verbandes und des Verbandes Schweizerischer Fouriergehilfen

Herausgeber: Schweizerischer Fourierverband

Band: 63 (1990)

Heft: 12

Artikel: Bündner Vorschläge zur Armeereform 95

Autor: [s.n.]

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-519621

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 16.12.2025

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

Bündner Vorschläge zur Armeereform 95

Die Sektion Graubünden des Schweizerischen Fourierverbandes beteiligt sich aktiv mit Vorschlägen für die Armeereform 95

Als Diskussionsbeitrag unter unseren Lesern und Mitgliedern möchten wir auszugsweise Vorschläge zur Armeereform 95 der zehn militärischen Verbände Graubündens bekanntmachen. Darin ist die Sektion Graubünden durch deren Präsidenten, Fourier Alex Brembilla, vertreten. Bestimmt sind auch andere Sektionen unseres Verbandes in Arbeitsgruppen vertreten und leisten gute Arbeit. Aufgrund der uns nur von Graubünden vorliegenden Unterlagen beschränken wir uns auf dieses Beispiel.

Nachstehend die Kurzfassung aus der Pressekonferenz und dann einige detailliertere Vorschläge, welche unsere Leser betreffen könnten und die von unserem Verbandsvertreter in der Arbeitsgruppe mitbearbeitet wurden.

Sofortmassnahmen zur Armeereform

Die 10 militärischen Verbände Graubündens haben sich unter dem Namen «Strategiegruppe» zusammengeschlossen und Vorschläge zur Armeereform erarbeitet, die ihrer Meinung nach grösstenteils rasch realisiert werden könnten. Diese Arbeitsgruppe unter der Leitung von Major Carlo Portner möchte nach dem defensiven Verteidigungskampf vor der Abstimmung nun aktiv einen Beitrag zur Behebung möglicher Mängel leisten. Der Schwerpunkt soll in der Verbesserung der Menschenführung liegen.

Die militärischen Verbände Graubündens haben sich bereits im Hinblick auf die Abstimmung über die Initiative zur Armeeabschaffung noch stärker zusammengeschlossen und den Abstimmungskampf in unserem Kanton aktiv und an vorderster Front geführt. Bereits bei der Formulierung der Zielsetzungen für den Abstimmungskampf war für alle klar, dass die Arbeit nach dem 26. November 1989 fortgesetzt werden muss, um insbesondere diejenigen Stimmbürger neu oder vermehrt positiv zu motivieren, welche einen sogenannten Denkzettel verpassen wollten.

Der Arbeit dieser Gruppe ging u.a. ein Seminar der Schweizerischen Offiziersgesellschaft voraus, an dem kritisch verschiedene Armeeprobleme diskutiert worden waren.

Die erarbeiteten Vorschläge beschränken sich primär auf relativ rasch zu realisierende Massnahmen, für die keine Gesetzesrevision usw. notwendig sein sollten. Die Verfasser sind überzeugt, dass der Katalog der Sofortmassnahmen, welche zum Teil bereits realisiert wurden, zu erweitern und möglichst rasch umzusetzen ist. Mit weiteren Initiativen, welche die Akzeptanz der Armee schwächen, muss nämlich wohl bald gerechnet werden. Der Bürger erwartet rasche und nachhaltige Verbesserungen.

Zusammengefasst geht es insbesondere um folgende Vorschläge:

- Effektivere und effizientere Ausbildung in Schulen und Kursen durch bessere Vorbereitung und Reduktion der Zielsetzungen.
- Grundsätzliche Angleichung der Arbeitszeiten an zivile Verhältnisse.
- Entschlackung des Dienstbetriebes durch Reduktion des Formellen auf das unbedingt Notwendige.
- Minimalisierung des Wachtbetriebes durch Bereitstellung von materiell besser gesicherten Objekten.
- Bessere und flexiblere Dotation mit Ausrüstungsgegenständen.
- Bessere Qualifikation der Kader.
- Verstärkung der Führerschulung.
- Zweistufige Rekrutenschule, Einteilung erst nach der Grundausbildung.
- Förderung der Stellvertreter, insbesondere bei den Uof.
- Verbesserung der Entschädigungen.
- Trennung des Instruktorenberufes von der militärischen Gradstruktur.
- Verbesserung des Erscheinungsbildes unserer AdA (neue einheitliche Uniformen).

- Vermehrte Anstrengungen zur Verbesserungen der Beziehungen des Militärs zu Behörden und zur Zivilbevölkerung (Rücksichtnahme auf Tourismus-Saison, Jagd usw.).
- Öffnung der Armee durch PR-Aktionen.
- Intensivierung der Dienstleistungen im «Normalfall» und insbesondere im Katastrophenfall.

Die Arbeitsgruppe wird – beispielsweise nach Vorliegen der Thesen der Schweizerischen Offiziersgesellschaft – allenfalls weitere Vorschläge für mittel- und langfristige Massnahmen ausarbeiten und Orientierungsveranstaltungen durchführen.

Die militärischen Verbände Graubündens liessen diese Vorschläge dem Vorsteher des EMD und u.a. Ständerat Dr. Schoch, Präsident einer entsprechenden Arbeitsgruppe des EMD, zukommen. Sie hoffen, dass ihre Besorgnis Verständnis findet und gewisse Ideen realisiert werden können.

Reformen im Dienstbetrieb

1. *Trennung des Küchendienstes (inkl. Service) von der übrigen Truppe und Sicherstellung einer optimalen Vpf*

   Eine optimale Verpflegung der Truppe kann nur erfolgen, wenn die Küchenmannschaft ihre Aufgabe ohne zeitraubende Nebenaufgaben erfüllen kann.

2. *Lockerung des Bewilligungsverfahrens beim Verpflegungskredit in begründeten Fällen*

   Der Verpflegungskredit pro Mann und Tag muss bei Truppen mit hohem körperlichem Einsatz und unter Berücksichtigung von witterungsbedingten Einflüssen leichter angepasst werden können.

3. *Erhöhung der Rekognoszierungskompetenzen sowie der Rekognoszierungstage*

   Die heutigen Rekognoszierungskompetenzen decken die entstehenden Kosten nicht. Wir schlagen vor, die effektiv entstandenen Kosten durch die Armee zu übernehmen. Der Kp Kdt sollte mit seinen Zfhr vordienstlich rekognoszieren können.

4. *Sinnmehrung bei der Durchführung von realistischen Übungen und Erfragung der Stimmung an der Basis*

   Auf allen Stufen der Armee sind realistische Übungen ohne Strap Stgw und Trassierband anzusetzen. Der AdA hat dabei eine sinnvolle Arbeit zu bewältigen, die für ihn gleichzeitig einen Lerneffekt bringt.

   Während des Militärdienstes ist die Stimmung an der Basis zu erfragen. Daraus sollten Schlussfolgerungen gezogen werden über die Effizienz der geleisteten Arbeit.

5. *Urlaubsregelung, Dispensationswesen*

   Kreiskommandos und Bundesämter, aber auch Kommandanten müssen begründete Urlaubsgesuche viel flexibler als bisher behandeln.

   Die bisher gegenüber den einzelnen AdA manifestierte Unanfechtbarkeit der Militärverwaltung und der sture Verweis auf Dienstvorschriften müssen zugunsten echter Dienstleistungsbereitschaft weichen.

Reformen im Ausbildungswesen

1. *Angebot von halbmilitärischen Weiterausbildungsmöglichkeiten schaffen*

   Für alle Angehörigen der Armee, insbesondere Kader, sind an verschiedenen Orten in der Schweiz halbmilitärische Weiterausbildungsmöglichkeiten anzubieten, z. B. in Vortragstechnik und Gesprächsführung.

2. *Ausbildungszeit in den Wiederholungskursen*

   Die tägliche Ausbildungszeit ist an zivile Verhältnisse anzugleichen (vgl. bereits erfolgte Reformen). Durch diese Massnahmen erhält der AdA automatisch eine geordnete Freizeit, die er voll für seine eigenen Bedürfnisse verwenden kann.

   Intensivausbildungen, wie z. B. Übungen usw., sind im voraus bekanntzugeben.

   Das Einrichten fester Übungsplätze mit festen Einrichtungen (Rotationssystem) ist zu prüfen.

Ausbildung der Kader

1. *Verbesserte Kaderqualifikation*

   Die bestehenden Anforderungsprofile sind bei der Kaderauswahl strikte anzuwenden. Verbesserte Kaderqualifikation führt zu besserer Kaderauswahl.

   Schaffung eines differenzierten Kataloges von Qualifikations-Begriffen

Das Qualifizieren muss in der Kaderausbildung gelernt werden. Es ist zu prüfen, ob das militärische Qualifikationssystem den heutigen Erfordernissen wirklich genügt. Eine Angleichung an die Verhältnisse in der Privatwirtschaft wäre äusserst sinnvoll. Dabei spielen folgende vier Beurteilungsbereiche eine wesentliche Rolle:

A) Würdigung der Persönlichkeit des zu Beurteilenden

Charakter, geistige Leistungsfähigkeit, Auftreten, Umgangsformen, physische Konstitution

B) Einsatz, Motivation, Auftragserfüllung, Selbständigkeit

C) Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Untergebenen

D) Fachliche Kenntnisse, Arbeitsverständnis

«Vorgesetzten-Feedback» als Hilfe zur Selbstverbesserung

Ergänzend schlagen wir vor, dass die Untergebenen ab Stufe Uof die jeweils direkten Vorgesetzten bis zur Stufe Hauptmann in «Vorgesetzten-Feedbacks» auch qualifizieren dürfen. Es ist zu prüfen, ob das höhere Kader nach folgendem Schema beurteilt werden müsste:

Faktoren — Skala von – 3 bis +3

Führung aus subjektiver Sicht

- Information an die Untergebenen
- Auftragserteilung/Zielvereinbarung
- Kontrolle
- Kommunikatives Verhalten
- Motivierende Aktivitäten
- Identifikationsaktivitäten
- Arbeitsorganisation
- Führungsleistung

Zufriedenheit der Untergebenen

- mit dem Vorgesetzten
- mit der eigenen Leistung
- mit der angenommenen Zielerreichung
- Gesamtbeurteilung
- Meinung des militärischen Vorgesetzten über die Zufriedenheit der Untergebenen mit ihm

2. *Wahrnehmung der Vorgesetztenfunktion und Führungsverantwortung auf allen Stufen*

Of und Uof müssen ihre Chefposition bzw. Führungsverantwortung vermehrt wahrnehmen und Aufgaben mit den damit verbundenen Kompetenzen an ihre Untergebenen delegieren. Spezialisten, die ihre beruflichen, im Militär ebenfalls gefragten Kenntnisse mitbringen, sind unbeachtet des militärischen Grades am richtigen Ort einzusetzen.

Grundsatz: Das Mitdenken auf der Stufe des Soldaten muss gefördert werden!

3. *Sinnvolle Arbeitsorganisation und Ausbildungsvorbereitung während der Arbeitszeit*

Die Kommandanten sind für eine sinnvolle Arbeitsorganisation der unterstellten Kader verantwortlich.

Zur Vorbereitung für Ausbildungslektionen ist den Of und Uof während der Arbeitszeit genügend Zeit einzuräumen. Auf keinen Fall darf dies zu Lasten der Freizeit gehen.

In Rekrutenschulen wäre folgende Wochenaufteilung sinnvoll:

Kader: 1 Tag oder 2 Halbtage pro Woche Kaderunterricht

Truppe: Alternativprogramm, z. B. Vorbereitung auf Katastrophendienst

4. *Würdigung der geleisteten Arbeit und Vermeidung von Kollektivmassnahmen*

Gute Leistungen sind in jedem Fall zu belohnen.
Keine schikanösen Kollektivmassnahmen.

Reformen im Beförderungswesen

Beachtung von Ausbildung und Neigung der Rekruten, verbesserte Rahmenbedingungen für die Unteroffiziere, Stellvertreterregelung, Einführung neuer Grade, höherer Lohnausgleich bei Aspiranten und stufengerechte Entlöhnung durch den Staat bei einer Beförderung.

1. *Auf Ausbildung und Neigungen der Rekruten ist zu achten*

Bereits in der Rekrutenschule sind Ausbildung, Wünsche und Neigungen bei der Bestimmung der weiteren Laufbahn in jedem Fall zu berücksichtigen. Dadurch erhält die Armee fähigere und glaubwürdigere Kader.

Vorschlag: Die Grundausbildung ist für alle Rekruten in einer Anfangsphase gleich. Erst anschliessend erfolgen die Einteilungen in die verschiedenen Truppengattungen.

2. *Klare Beförderungskriterien schaffen, keine Berücksichtigung von Kantonsgrenzen, gleiche Maßstäbe in der Offiziersausbildung*

Jeder gutqualifizierte Rekrut muss als Nachwuchskader gefördert werden. Das Auswahlprozedere sollte in den ersten zehn Wochen abgeschlossen sein. Ebenso müssen alle fähigen Uof die gleichen Beförderungschancen haben. Eine Nichtbeförderung muss klar begründet sein und darf nicht von äusseren Umständen abhängen, wie z. B., wenn das Kontingent eines Kantons erreicht ist!

Ebenso darf es nicht vorkommen, dass bei wenigen Anwärtern schlechtqualifizierte Uof vorgeschlagen werden, um das Kontingent zu erfüllen. Als Offiziere tragen diese später eine Verantwortung, der sie nicht gewachsen sind.

Für alle Uof, die die Offizierslaufbahn einschlagen, gelten die gleichen Maßstäbe in Sachen Ausbildung. Alle Anwärter haben mindestens 13 Wochen Offiziersschule (je nach Truppengattung) zu absolvieren.

3. *Stellvertreterregelungen*

3.1 *Ausbildung zum Gruppenführer-Stv unter gleichzeitiger Beförderung zum Gefreiten*

Gutqualifizierte Soldaten sollten in den letzten zwei Wochen RS oder im ersten WK als Gruppenführer-Stv ausgebildet werden. Damit verbunden wäre eine Beförderung zum Gefreiten.

3.2 *Wachtmeister als Stv des Zugführers, Schaffung einer Wachtmeisterschule*

Wachtmeister sollten die Möglichkeit haben, zwei Wiederholungskurse zeitlich gestaffelt (z. B. im 3. und 6. WK) in einer neuzuschaffenden Wm-Schule mit Anrechnung als WK zu besuchen und damit zum stellvertretenden Zugführer aufzusteigen. Grad und Sold würden gleichbleiben. – Unteroffizier zu sein, muss wieder erstrebenswerter werden.

3.3 *Stellvertreter des Kp Kdt*

Der Stellvertreter des Kp Kdt ist nicht mehr Zugführer, sondern befasst sich mit dessen Führungsaufgaben.

4. *Verbesserte Rahmenbedingungen für Uof*

4.1 *Vollwertiges Kadermitglied*

Der Uof ist ein vollwertiges Kadermitglied in einer Einheit. Zur Verantwortung, die er übernehmen muss, sind ihm auch die entsprechenden Kompetenzen einzuräumen. Der Uof als Führer an der Front darf niemals nur Befehlsempfänger und -ausführer sein. Er hat auf seiner Stufe mitzudenken und zu entscheiden und ist deshalb eine wichtige Führungskraft des Zugführers und des Einheitskommandanten.

4.2 *Entschädigungen sollten grosszügiger sein*

Zimmerentschädigungen für Unteroffiziere sollten vollumfänglich von der Armee übernommen werden.

5. *Beförderungsmöglichkeiten für Feldweibel und Fouriere ab dem 4. Wiederholungskurs*

Erfahrungsgemäss tragen Feldweibel und Fouriere viel Verantwortung in einer Einheit. Die Tragweite ihres Verantwortungsbereiches ist meistens umfassender als die eines Zugführers. Es ist zu prüfen, ob Fw und Four unter bestimmten Voraussetzungen im 4. WK zum Adj Uof ohne weitere Aufstiegsmöglichkeit befördert werden können.

6. *Höherer Lohnausgleich bei Aspiranten*

Bei nicht Erwerbstätigen bzw. Erwerbstätigen, denen der Arbeitgeber den Lohn während der Weiterausbildung nicht übernimmt, ist ein höherer Lohnausgleich auszurichten.

7. *Gewährleistung gleicher sozialer Leistungen während ganzer Dienstzeit* (z. B. kein Ferienabzug wegen Militärdienstleistungen).

Reformen im Instruktionswesen

Trennung des Instruktionspersonals von den militärischen Gradstrukturen und Schaffung von attraktiveren Anstellungsbedingungen.

1. *Trennung von den militärischen Gradstrukturen*

Es ist zu prüfen, ob das Instruktionswesen von der Gradstruktur unserer Milizarmee vollkommen abgekoppelt werden und zivilen Gegebenheiten angeglichen werden kann. Ein Instruktor würde seinen Beruf in einem Arbeitstenü ohne Gradabzeichen ausüben. Der in der Armee erreichte Grad ist dabei nur als Qualifikation und Bewertungsmaßstab anlässlich der Bewerbung und in der Planung der Berufslaufbahn zu berücksichtigen.

Der Instruktor soll unabhängig von seinem Milizgrad seinen Beruf ausüben können. Er soll je nach seinen Fähigkeiten und Wünschen als Kompanie-Instruktor, Klassenlehrer in Offiziersschulen, Gruppenchef in Zentralschulen usw. eingesetzt bleiben können. Will er eine neue Funktion übernehmen, so hat er die notwendige Fähigkeit zu belegen. Für diese verschiedenen Funktionen müssen selbstverständlich entsprechend angepasste Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten bestehen.

2. *Schaffung von attraktiveren Anstellungsbedingungen*

2.1 *Diversifizierte Ausbildungsmöglichkeiten*

Die Berufslaufbahn ist je nach Eignung zu fördern. Dabei kommen Auslandaufenthalte, Studienjahre, Stages in der Privatwirtschaft in Frage. Die in der Armee vermittelte und permanent geförderte Ausbildung muss in der Privatwirtschaft angewendet, aber auch als willkommene Alternative anerkannt werden. Einem Wechsel in einen zivilen Beruf, wie z. B. als Personalchef, Ausbilder oder Verkaufsleiter, würde damit nichts mehr im Wege stehen.

Grundsatz: Die Instruktorenqualifikation muss den hohen Anforderungen der Wirtschaftsqualifikation genügen.

2.2 *Angleichung der Arbeitszeit*

Wir schlagen vor, auch für das Instruktionspersonal die 42-Stunden-Wochen analog den Personalverordnungen beim Bundespersonal einzuführen.

2.3 *Versetzungen im Einzugsgebiet des Wohnortes*

Es ist zu prüfen, ob längerdauernde Versetzungen im Einzugsgebiet des Wohnortes ermöglicht werden könnten. (Heute leidet gerade das private Umfeld eines Instruktors an «unerklärlichen Versetzungen», wie z. B. diejenige eines Instruktors mit Familie in der Ostschweiz, der während zweier Jahre seinen Dienstort in der Westschweiz hatte).

2.4 *«Instruktoren auf Zeit»*

Um den Personalengpässen besser begegnen zu können, werden temporäre Einsätze unumgänglich sein. Es ist zu prüfen, ob dabei Milizkader, wie z. B. Studenten, aber auch andere Interessenten, als «Instruktoren auf Zeit» mit fester Anstellung und gleicher Entlöhnung eingesetzt werden könnten.

Eine weitere Möglichkeit wäre der Einsatz von Offizieren aus Stäben grosser Verbände, die ihre Dienstpflicht als Gruppenchef in Zentral- oder technischen sowie als Klassenlehrer in Offiziersschulen absolvieren könnten.

3. *Hoher Stellenwert der Belastbarkeit*

Es ist zu prüfen, ob vor der Einstellung ein umfassender Eignungstest absolviert werden muss.

Sie lesen im nächsten ‹Der Fourier›

Bereits zum zweiten Mal erhalten alle Hellgrünen ihre persönlich zugeteilten Reglemente und Neuerungen durch die EDMZ, mittels PISA, direkt an die Heimadresse zugestellt. Aus diesem Grund werden wir in der Januar-Nummer nur die wichtigsten neuen Papiere abdrucken. Dies insbesondere zur Information für bereits aus der Wehrpflicht Entlassene und als kleine Gedankenstütze. Somit wird die traditionell den neuen Papieren gewidmete erste Nummer des neuen Jahrganges auch für andere Themen zur Verfügung stehen.

Das Reglement «Versorgung» wurde per 1. 1. 90 neu bearbeitet. Leider ist nirgends eine offizielle Übersicht, was nun geändert oder neu ist, erhältlich. Wir haben für unsere Leser eine Zusammenstellung, ähnlich den vom Oberkriegskommissariat jeweils mustergültig zusammengestellten Neuerungen, erarbeitet. In der heutigen schnellebigen Zeit sind alle Reglementsbenützer froh, wenn man nicht zwingend alles durchgehen muss, um allfällige Änderungen zu finden.