

Zeitschrift: ASMZ : Sicherheit Schweiz : Allgemeine schweizerische Militärzeitschrift
Herausgeber: Schweizerische Offiziersgesellschaft
Band: 182 (2016)
Heft: 11

Artikel: Neues Ausbildungs- und Dienstleistungsmodell
Autor: Baumgartner, Daniel
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-630331>

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: 12.01.2026

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

Neues Ausbildungs- und Dienstleistungsmodell

Mit der WEA steht neben der höheren Bereitschaft, der Regionalisierung und der vollständigen Ausrüstung auch eine verbesserte Kaderausbildung im Zentrum. Die Milizkader sollen die Chance erhalten, durch die Sammlung wertvoller praktischer Erfahrungen zu fach- und sozialkompetenten Führungspersonen reifen zu können. Dazu wurde das Dienstleistungsmodell grundlegend überarbeitet und die zu leistenden Dienstage angepasst. Gleichzeitig wurden Massnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Kaderausbildung ergriffen.

Daniel Baumgartner

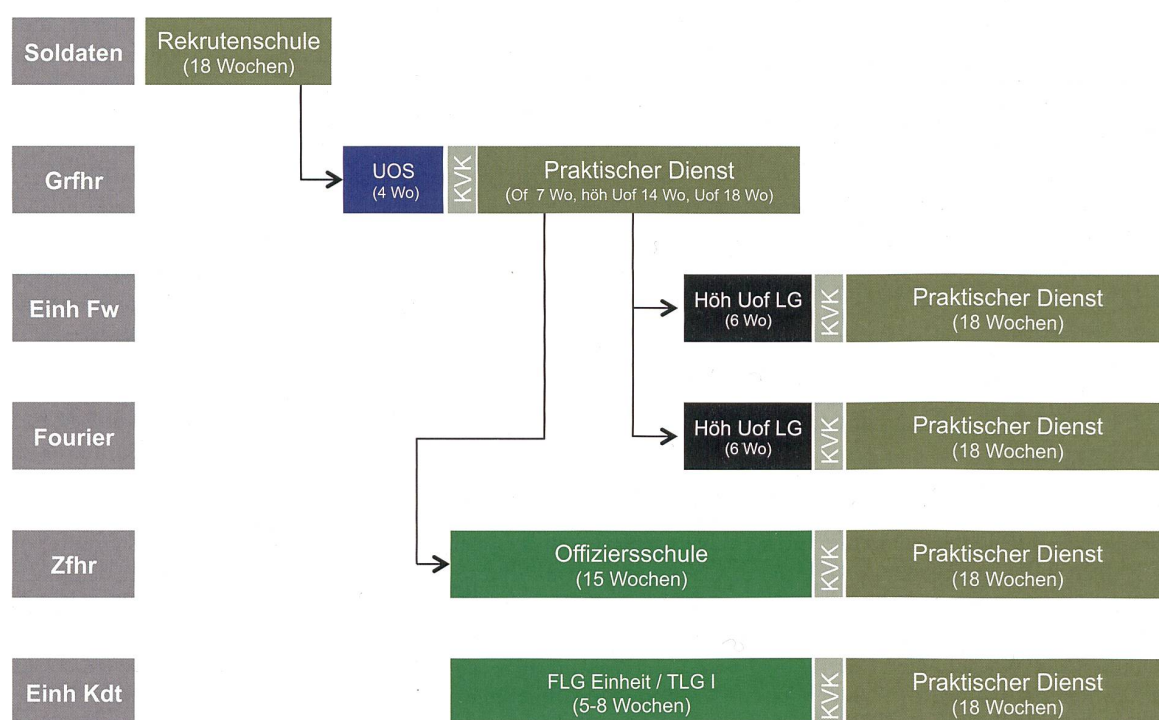
Die Ausbildung in der Armee soll intensiv, effizient und auf erfolgreiche Armeeinsätze ausgerichtet sein. Dafür sind Disziplin, ein korrektes Auftreten sowie Ordnung Grundvoraussetzungen. Die Ausbildung muss dazu durch auf höchstem Niveau geschulte Kader geführt werden, welche einen positiven Umgangston fördern und pflegen.

Es gilt, die besten Kandidaten für eine Weiterausbildung zu gewinnen und diese anhand einer effektiven Kaderausbildung optimal auf ihre Aufgaben vorzubereiten*. Das vorliegende Konzept wird in Verordnungen des Bundesrates rechtlich geregelt. Die Rechtserlasse sind zur Zeit in Erarbeitung, durchlaufen interne und externe Vernehmlassungen und werden im Verlauf des nächsten Jahres dem Bundesrat zur Genehmigung beantragt.

Systematik der Kaderausbildung

Alle Angehörigen der Armee, unabhängig von einer allfälligen militärischen Weiterausbildung, absolvieren zwischen ihrem 19. und 25. Altersjahr nach einer maximal dreitägigen Rekrutierung während einer 18-wöchigen Rekrutenschule (RS) eine komplette militärische Grundausbildung. Wer sich für eine Kaderlaufbahn entscheidet, wird in den unterschiedlichen

Das System der Kaderausbildung mit der WEA



Lehrgängen zielgerichtet auf die zu übernehmende Funktion vorbereitet. Die Beförderung in den entsprechenden Dienstgrad erfolgt nach dem Lehrgang. Die erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten werden im Rahmen des Praktischen Dienstes vertieft und gefestigt, wobei jeweils der letzte Grad während einer ganzen RS vollständig abverdient wird. Um die abverdienenden Kader bestmöglich auf ihre spezifische Dienstleistung vorzubereiten, absolvieren sie zusätzlich vor jedem Praktischen Dienst einen einwöchigen Kadervorkurs (KVK).

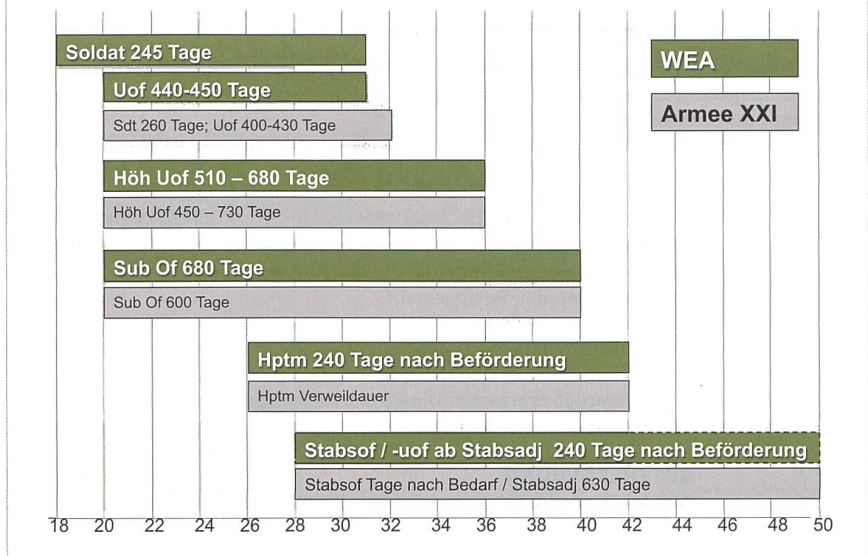
Das System der Kaderausbildung mit der WEA

Alle zukünftigen Kader absolvieren eine Unteroffiziersschule von vier Wochen, den KVK und beginnen den Praktischen Dienst als Gruppenführer im Grad eines Wachtmeisters. Während die künftigen Gruppenführer diesen beenden, wechseln Offiziersaspiranten nach sieben Wochen in die Offiziersschule und Anwärter auf einen höheren Unteroffiziersgrad nach 14 Wochen in die Höheren Unteroffizierslehrgänge. Mit diesem teilweise absolvierten Praktischen Dienst als Gruppenführer wird sichergestellt, dass angehende höhere Kader die ihnen unterstellte Stufe verstehen und weitestgehend beherrschen.

Nach Ende ihrer jeweiligen Lehrgänge absolvieren die höheren Kader wiederum einen KVK und verdienen ihren neu erworbenen Grad während einer ganzen RS in ihren jeweiligen Funktionen Zugführer (Leutnant), Einheitsfeldweibel (Hauptfeldweibel) und Rechnungsführer (Fourier) ab.

Dieses System erlaubt es, in den Praktischen Diensten auf allen Führungsbe-

Die Modelldarstellung der Dienstleistungspflicht WEA im Vergleich zur A XXI



nen nach Auftragstaktik zu führen. Verantwortung und Kompetenzen werden wieder den Milizkadern übergeben und die Berufsmilitärs kehren in ihre angestammte Rolle als deren Ausbilder und Betreuer zurück.

Die Beförderung der Leutnants zu Oberleutnants erfolgt neu leistungsabhängig, frühestens am Ende des 3. (von insgesamt 9) Wiederholungskursen. Gleichzeitig kann ein Vorschlag zur Weiterausbildung zum Führungsgehilfen Truppenkörper oder zum Einheitskommandanten erteilt werden.

Der Weg zum Einheitskommandanten bedingt das erfolgreiche Bestehen des Führungslehrgangs Stufe Einheit von 4 Wochen und eines funktionsbezogenen Technischen Lehrgangs von 5 bis 26 Tagen. Danach erhält der Anwärter die Chance,

während eines KVK und einer ganzen RS in betreuter Form als Einheitskommandant zu führen und sich so optimal auf die Übernahme eines Kommandos vorzubereiten.

Dauer der Militärdienstpflicht

Das neugeschaffene Ausbildungssystem, die Nachwuchsbedürfnisse der Formationen und die Festlegung von sechs Wiederholungskursen von jeweils drei Wochen für Mannschaftsgrade erfordern eine Neudefinition der Dienstage für Kader. In der Regel, Ausnahmen bestehen beispielsweise bei den Kadern des Kommandos Spezialkräfte oder der Durchdiener, leistet ein Wachtmeister 440, ein Hauptfeldweibel oder Fourier 650 und ein Subalternoffizier 680 Dienstage. Ist für letztgenannte eine Weiterausbildung vorgesehen, sind bis zu 800 Dienstage budgetiert, bevor nach einer Beförderung zum Hauptmann – ungeachtet bisher geleisteter Grund- und Kaderausbildungen – erneut 240 Dienstage zu leisten sind.

Steigerung der Attraktivität der militärischen Kaderausbildung

Um die besten Kandidaten für eine Kaderlaufbahn gewinnen zu können, wurden zusätzliche Massnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Ausbildungsdienstes ergriffen.

Zur verbesserten Synchronisation der militärischen Kaderlaufbahn mit einer zivilen Ausbildung wurde mit den Hoch-

Ausbildungsdienstpflicht

Nach Artikel 42 des geänderten Militärgesetzes richtet sich die Zahl der insgesamt zu leistenden Tage Ausbildungsdienst nach dem Bedarf der Armee. Die Mannschaft leistet höchstens 280 Tage. Für die übrigen Angehörigen der Armee bestimmt der Bundesrat die Zahl. Diese darf höchstens 1700 Tage betragen. Soldaten und Gefreite werden 245 Tage Ausbildungsdienst leisten. Der Bundesrat wird auch für die übrigen Grade die Zahl der Tage Ausbildungsdienst regeln. Ab dem Grad Stabsadjutant und für Offiziere ab dem Grad Hauptmann sind jeweils 240 Dienstage im neu erlang-

ten Dienstgrad zu leisten. Ein Überschreiten kann grundsätzlich nur durch eine freiwillige Dienstleistung ermöglicht werden. Im Sinne einer umsichtigen Personalplanung und dem Vermeiden von überflüssig geleisteten Diensttagen kann der jeweilige Kommandant nach der Ableistung von 120 Diensttagen von einem weiteren Aufgebot absehen. Dies wiederum bedeutet, dass die nötige Flexibilität gewahrt bleibt und mindestens 120 Dienstage im erlangten Dienstgrad geleistet werden müssen. Dadurch wird ein «return on investment» für die Armee sichergestellt.

2016–2017

MEILENSTEINE PROJEKT WEA

Die Projektorganisation WEA besteht aus verschiedenen Teilprojekten und Querschnittsbereichen aus dem gesamten Bereich Verteidigung. Die Meilensteine WEA geben eine Übersicht zum Stand der Inhalte und Arbeiten in den Teilprojekten.

2016 | QUARTAL 4

AUSBILDUNG

Die Detailkonzepte und Ausbildungsvorgaben für die Grund-, Kaderausbildung und die Fortbildungsdienste der Truppe werden fertiggestellt.

PERSONAL VERWALTUNG

Die Stellenbeschreibungen der Funktionen ab Führungsstufe 3 werden erarbeitet. Die FUB arbeitet in den angepassten Strukturen.

BEFEHLSGEBUNG

Auf der Basis der Organisationsbefehle der Direktunterstellten CdA werden die nachgelagerten Befehlsgebungen 2018 erarbeitet.

2017 | QUARTAL 1

PERSONAL MILIZ

Die Planung für die personelle Überführung ist abgeschlossen. Die Bearbeitung der Mutationen beginnen im 1. Quartal.

EINFÜHRUNG

Im Rahmen der Infotage Kommandanten und Stäbe wird mit den Einführungen WEA bei der Truppe begonnen.

REGLEMENTE

Nach der FSO 17 wird mit der OF 17 ein weiteres Führungsreglement erlassen.

GESCHÄFTSORDNUNGEN

Die Geschäftsordnungen V und der DU CdA liegen im Entwurf vor.

RECHTSETZUNG

Die Übergangsverordnung zur MDV sowie die Verordnungen über die Strukturen bzw. Detailorganisation der Armee werden durch den Bundesrat genehmigt.

WEITERE INFORMATIONEN ZUR WEA:

www.armee.ch/wea und im Dossier WEA auf www.vbs.ch/wea

schulen der verspätete Eintritt in das Studiensemester geregelt. Die Armee entlässt die abverdienenden Kader, die direkt nach der RS ihr Studium aufnehmen oder weiterführen wollen, drei Wochen vor dem regulären Ende der RS und beurlaubt sie zusätzlich an fünf individuell wählbaren Tagen für Studienvorbereitungen. Die vorgezogene Entlassung wird im Rahmen der WK-Dienstleistung kompensiert.

Ausserdem können die betroffenen Kader während ihrer Ausbildung ECTS-

Punkte erlangen, welche ihrem Studium an einer Hochschule angerechnet werden.

Mit einigen Fachhochschulen der Schweiz, allen voran mit der Fachhochschule Bern, wurden weitere Vereinbarungen zwischen der Armee und der Schweizerischen Bildungslandschaft getroffen. So können die Dienstleistungen gewisser Funktionen der Armee an den beteiligten Institutionen teilweise als Vorstudienpraktikum angerechnet werden.

Um für eine gewünschte zivile Aus- oder Weiterbildung über die notwendigen finanziellen Mittel zu verfügen, wird, gestützt auf den Artikel 29a des Militärgesetzes, abhängig von Dienstgrad und Ausbildungsdauer, eine finanzielle Ausbildungsgutschrift gewährt. Diese kann für höhere Unteroffiziere bis Offiziere der Stufe Truppenkörper bezogen werden.

Weiter wird mit dem Aushändigen eines Bildungs- und Kompetenznachweises, ergänzend zur rein militärischen Qualifikation, den zukünftigen Kaderangehörigen eine Dokumentation und Würdigung der erworbenen Kompetenzen ausgehändigt. Diese wurde in Zusammenarbeit mit ausgewählten Fachpersonen aus Armee und Wirtschaft erarbeitet. ■

* Auszug aus der Teilstrategie Ausbildung, Ziffer 3.

Übersicht der zu erlangenden Ausbildungsgutschrift

Grad	Gutschrift
HöH Uof	max 12'900.00
Zfhr	max 13'500.00
Hptm / Einh Kdt	max 14'400.00
Fhr Geh (Trp Kö)	max 4'200.00

nicht kumulativ

kumulativ

Grafiken: WEA, Kommando Ausbildung



Divisionär
Daniel Baumgartner
Kommandant Heer /
Teilprojektleiter WEA
Kommando Ausbildung
3003 Bern