

Zeitschrift: Schweizer Soldat + MFD : unabhängige Monatszeitschrift für Armee und Kader mit MFD-Zeitung

Herausgeber: Verlagsgenossenschaft Schweizer Soldat

Band: 71 (1996)

Heft: 6

Rubrik: Diskussion - Podium

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: 29.01.2026

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

Professionalisierung von Streitkräften – Schweizer Armee am Scheideweg?

Von Major i Gst F Lehmann, Bolligen

Angesichts der Abschaffung der französischen Wehrpflicht werden in der Schweiz erneut Stimmen laut, welche die Aufhebung des Milizsystems fordern.

Auf National Guards kann in letzter Konsequenz nicht verzichtet werden

Beim Vergleich mit der Stärke anderer Armeen schneidet die Schweiz als sehr gut gerüstet ab, was bei uns oft als «militärischer overkill» bezeichnet wird. Öfters wird die britische Zahlenstärke mit über 200 000 Armeeangehörigen zum Vergleich herangezogen. Dies heisst Äpfel mit Birnen vergleichen, denn beim britischen Heer handelt es sich um Streitkräfte, die vorwiegend für den Einsatz ausserhalb der Insel konzipiert und somit nicht in der Lage sind, die Fläche ihres Territoriums selbstständig zu verteidigen. Mit einem Angriff auf die Insel wird kaum gerechnet, und wenn es soweit kommen sollte, zählt das Albion auf militärische Bündnisse. Dies trifft ebenso auf andere NATO-Länder zu, die ihre Wehrpflicht abschaffen. Gerne vergessen wird eine weitere Tatsache: Diese Nationen sind strukturell darauf ausgerichtet, ihre Konflikte möglichst im Ausland auszutragen und so den Krieg zum vornherein von ihren Grenzen fernzuhalten. Die früheren Massenheere werden demnach durch wirkungsvollste Kriegs- und Vernichtungsmaschinen ersetzt. Die Kosten dieser Militärmaschinen sind gewaltig – und zwar so, dass gerade die als sehr professionell beschriebene britische Armee wieder vermehrt in ihre *territorial forces* (Miliztruppen im herkömmlichen Sinn) investieren! Dasselbe Bild in anderen NATO-Staaten: Auf forces territoriales oder national guards kann in letzter Konsequenz nicht verzichtet werden.

Der Pferdefuss der Armee 95: die Ausbildung

Die weitere Zukunft der schweizerischen Gesamverteidigung ist ebenfalls nicht ganz klar. Die begrüssenswerte Armeereform, welche darauf abzielt, mehr Muskeln als Speck anzusetzen, wurde intensiv unter dem populären Stichwort «Professionalisierung» gefördert. Sie ist jedoch letztendlich der Versuch, allen Bedürfnissen, seien sie nun militärischer, wirtschaftlicher oder politischer Natur, zu entsprechen. In gewissen Bereichen überzeugen die Resultate, in anderen nicht. So kann jeder geschulte Beobachter im Schützenhaus feststellen, dass die einfache Grundausbildung des Wehrmannes nicht professioneller geworden ist. Über die Ergebnisse der neuen Führungsausbildung ist man sich noch nicht im klaren. Tatsache ist aber, dass die erste Generation der im Rahmen der Armee 95 verdienenden Kompaniekommandanten eher frustriert nach Hause kehrte.



Zur Person

Grad	Major im Generalsstab
Funktion	Gst Of Stab Ter Div 1
wohnhaft	Bolligen bei Bern
Zivilstand	verheiratet, 2 Kinder
berufliche Stellung	Chef Sicherheit

Diskussions-Podium

Wir möchten unter diesem Titel all denen einen Platz einräumen, die zu einem aktuellen militärischen Thema, das sie oder einen Teil der Bevölkerung beschäftigt, persönlich Stellung nehmen wollen. Auch eingehende Antworten werden wir je nach dem veröffentlichen. Diese wollen Sie bitte an den Chefredaktor richten.
Eröffnet wird die Podiumsdiskussion durch Major im Generalstab Fritz Lehmann.

Um die Jahrtausendwende wird das Erfahrungspotential der bisherigen Führungsgeneration weitgehend ausgeschöpft sein. Einheitskommandanten mit einer militärischen Erfahrung von nur gerade zwei bis drei Wiederholungskursen werden die Regel sein. Wieweit solche Chefs ihre Soldaten überzeugen können, bleibt abzuwarten. Dies war wohl unter anderem der Anlass, dass der Vorsteher des EMD, Bundesrat Ogi, am 16.2.96 bereits eine neue Restrukturierung in Aussicht stellte.

Teure Schweizer Berufsarmee

Das Überdenken unserer Verteidigungsdoktrin wird deshalb in absehbarer Zeit erneut und zu Recht angesagt sein. Die Berufsarmee, die pro Soldaten an jährlichen Lohnkosten zwischen 70 000 und 100 000 Franken fordern würde – die dafür notwendige topmoderne Ausrüstung ist dabei nicht eingerechnet – könnte und würde zahlenmäßig sicher nicht beeindruckend ausfallen. Ob der Verwaltungsapparat des EMD in diesem Fall ebenfalls kleiner würde, ist sehr zweifelhaft. Ausländische Beispiele weisen jedenfalls in eine andere Richtung.

Die Teilrekrutierung verletzt das Egalitätsprinzip

Eine weitere Möglichkeit bildet die Teilrekrutierung, wie sie in einigen Ländern praktiziert wird. Zurzeit ist es aber kaum vorstellbar, dass die im Verfechten des Egalitätsprinzips sehr geübten Schweizer es tolerieren würden, wenn nur noch wenige ausgesuchte Rekruten einzurücken hätten, während andere von der Wehrpflicht befreit blieben.

In Zukunft gefragt: Flexible Lösungen und Mut zur Lücke

Eine gangbare Lösung wird vermutlich das Milizsystem mit einem flexibleren Umgang mit der Dienstzeit mit sich bringen. Für gewisse Spezialtruppen wird es angesagt sein, den grössten Teil ihres obligatorischen Wehrdienstes an einem Stück abzuverdienen und dafür früher aus der Wehrpflicht entlassen zu werden. Dass ein Panzersoldat nach 15 Wochen Rekrutenschule höchstens einen crash course hinter sich hat, ist klar, wenn man weiss, dass dieselbe Ausbildung in anderen Armeen zwei Jahre dauert. Die bisherige Miliz-Allerweltsarmee, welche jede erdenkliche Aufgabe schlecht und recht wahrzunehmen hat, ist gezwungenermassen passé. Rigorose Schwerpunktgebungen in Ausbildung und Ausrüstung müssen ohne Zaudern durchgesetzt werden, dazu gehört in gewissen Bereichen «Mut zur Lücke».

Die zukünftigen Schlüsselpersonen: Berufsführer

Unausweichlich bleibt auch die Frage nach einer Festigung des *Führungsrahmens* unserer Streitkräfte. Die *dynamische Raumverteidigung* stellt sehr hohe Anforderungen an die militärischen Chefs – welche mit der Einführung von Armee 95 wiederum über eine kürzere Ausbildungszeit verfügen. Auch dieses System wird in Zukunft nicht mehr genügen. Vermutlich muss neben den Instruktions- und Milizoffizieren auch der Typus des *Berufsoffiziers* – des professionellen Führers – geschaffen werden. Die Milizoffiziere werden sich auf das Führen von einfach einzusetzenden Einheiten – etwa im logistischen Bereich – zu beschränken haben. Berufsoffiziere werden ab Stufe kampfstanter Truppenkörper führen, und die Instruktoren werden sich weitgehend auf die Ausbildung beschränken. Die Finnen zB verfügen über ein ähnliches System, welches erfolgreich funktioniert. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Milizarmee eine zukunftsweisende und überzeugende Lösung mit einem optimalen Kosten-Nutzen-Verhältnis bleibt, sofern in allen Bereichen die Grundsätze der *Flexibilität* und *Schwerpunktbildung* eingehalten und die *Führung professionalisiert* wird.