Zeitschrift: Schweizer Soldat : die führende Militärzeitschrift der Schweiz
Herausgeber: Verlagsgenossenschaft Schweizer Soldat
Band: 91 (2016)
Heft: 12

Artikel: Milizoffiziere im Spannungsfeld von Privatwirtschaft und Armee
Autor: Trachsel, Michael
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-737939

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

Milizoffiziere im Spannungsfeld von Privatwirtschaft und Armee

Vor einiger Zeit bat uns der Milizoffizier Michael Trachsel, ihm bei seiner Masterarbeit «Milizoffiziere im Spannungsfeld zwischen Privatwirtschaft und Armee» zu helfen. Wir leisteten dieser Bitte Folge und riefen unsere Leserschaft auf, sich an Trachsels Online-Umfrage zu beteiligen. Am 9. September 2016 ging nun Trachsels vorzügliche Arbeit bei der Redaktion ein. Wir freuen uns, die Zusammenfassung und die Anträge abzudrucken.

AUS DER MASTERARBEIT (EXECUTIVE MBA) AN DER HTW CHUR VON MAJ MICHAEL TRACHSEL, CHEF EINSATZ GREN BAT 20

Die Armee und die Privatwirtschaft stehen in einer gegenseitigen Abhängigkeit. Die Wirtschaft ist auf einen stabilen und sicheren Wirtschaftsstandort angewiesen, um gesamthaft erfolgreich zu sein und um das nötige Wachstum generieren zu können.

Zu dieser Sicherheit trägt die Armee als Bestandteil des schweizerischen Sicherheitsverbundes täglich bei. Die personellen Ressourcen zugunsten der Armee sind die Versicherungsprämie der Wirtschaft.

Mehrheit für Miliz

Unser Milizsystem, das bis heute von einer klaren Mehrheit der Bevölkerung unterstützt und gutgeheissen wird, schafft die dazu nötigen Voraussetzungen. Die Globalisierung und Digitalisierung haben jedoch dazu geführt, dass sich die Ansprüche und Anforderungen der Privatwirtschaft in hoher Geschwindigkeit verändert haben.

Hohe Flexibilität und Verfügbarkeit sind heute die wichtigsten Bedürfnisse der Arbeitgeber an ihr Personal. Diese beiden relevanten Anforderungen werden von der Armee aktuell zu wenig berücksichtigt und sind, zusammen mit einem zu geringen zivilen Mehrwert, Hauptursache für die bestehenden Spannungsfelder.

Kompatibilität der Systeme

Die Auswirkungen bekommen insbesondere die Milizoffiziere stark zu spüren, die an der Schnittstelle die Kompatibilität der beiden Systeme sicherstellen müssen. Die Analyse, die eigenen Erfahrungen, die Recherchen sowie die Onlineumfrage bestätigen diese Ausgangslage.

Die Entwicklung der Lösungsansätze aufgrund der gemachten Aussagen und der gewonnenen Erkenntnisse zeigten entgegen meinen Erwartungen auf, dass insbesondere und fast ausschliesslich die Armee einen grossen Handlungsbedarf hat, um die aktuelle Situation zu verbessern. Im Gegenzug muss die Privatwirtschaft akzeptieren und verstehen, dass die Armee auch heute noch eine fest verankerte Selbstverständlichkeit ist. Neben allen Vorteilen und Rechten gehört es zur hiesigen Pflicht, die dafür nötigen Ressourcen bereitzustellen. Sämtliche Lösungsansätze wurden auf die drei in der Analyse meistgenannten Anforderungen ausgerichtet. Um die Flexibilität zu erhöhen, die Dienstperioden zu verkürzen und den Ertrag zu steigern, bieten sich Massnahmen im Bereich der Ausbildung, des Personellen und in der Kommunikation an.

Dienstleistungen komprimieren

Eine erhöhte Flexibilität und verkürzte Dienstperioden könnten erreicht werden, wenn die militärische Weiterausbildung berufsbegleitend möglich wäre sowie die Zeitfenster der Wiederholungskurse komprimiert würden.

Mit einem aktiven und direkten Personalmanagement müssten zudem einfache und individuelle Teillösungen in Bezug auf die An- und Abwesenheiten innerhalb einer Dienstleistung ermöglicht werden.

Zusätzlicher Mehrwert

Zusätzlicher Ertrag könnte mit punktuellen Anreizsystemen generiert werden,

Michael Trachsel: Grenadiermajor, Zeitmilitär, Unternehmensberater, Planer

In seiner Masterarbeit stellt sich Michael Trachsel wie folgt vor: «Ich begann meine militärische Laufbahn im Jahr 2000 als Territorialgrenadier in Isone. Heute, 16 Jahre später, bin ich als Major in der Funktion als Chef Einsatz (C Ei) im Grenadier-Bataillon 20 eingeteilt. Im Oktober 2016 folgte der dritte Wiederholungskurs (WK) in dieser Funktion.

Die zivile Laufbahn begann ich nach drei Jahren Sekundarschule mit der 4-jährigen Berufslehre als Elektroniker mit technischer Berufsmatur. Im Anschluss folgte eine über 10-jährige Tätigkeit in einem KMU, welches im Bereich von Kommunikationslösungen mit erhöhten Sicherheitsanforderungen tätig war. Die einzelnen Funktionen als Servicetechniker, Projektleiter, technischer Leiter und abschliessend als Betriebsleiter erfolgten im Gleichschritt mit der militärischen Kaderlaufbahn.

Dazwischen lag ein zweijähriger Einsatz als Zeitmilitär an der Grenadierschule in Isone 2003–2005. Seit 2014 läuft die zivile Weiterausbildung an der HTW Chur. Diese wurde, im Rahmen dieser Master Thesis, im August 2016 abgeschlossen. Im Mai 2015 folgte der Schritt in die Selbständigkeit als Unternehmungsberater. Die Haupttätigkeit liegt aktuell im Bereich von Prozess- und Mitarbeiterentwicklung. Seit März 2016 bin ich, neben der selbständigen Tätigkeit, in einem 50%-Pensum beim Führungsstab der Armee als Planer/Analyst im FGG 3/5 tätig.

Die beiden Tätigkeiten ermöglichen eine kombinierte Anwendung sowie die stetige Weiterentwicklung von militärischem und zivilem Know-how.»

wobei diese möglichst viele Bedürfnisse erfassen sollten.

Eine einheitliche und verständliche militärische Leistungsbeurteilung über sämtliche Dienstleistungen könnte die gewonnenen Fähigkeiten und Kompetenzen sichtbar machen und so einen zusätzlichen Mehrwert für die AdA und die Arbeitgeber generieren.

Strategie der Kommunikation

Eine aktive Kommunikationsstrategie, ausgerichtet auf zeitgemässe und moderne Plattformen, könnte einerseits die neuen Lösungsansätze präsentieren und gleichzeitig zur positiven Meinungsbildung in der Öffentlichkeit beitragen.

Um den Nachwuchs an Milizoffizieren auch in Zukunft sicherstellen zu können, sollte sich die Armee vermehrt an der Privatwirtschaft orientieren. Sie muss den Mut haben, bestehende Muster zu durchbrechen, und bereit sein, unkonventionelle Lösungsansätze in Betracht zu ziehen.

Einsatz muss sich lohnen

Das folgende Zitat vom Chef der Armee, Korpskommandant André Blattmann, stammt aus dem Buch «Führen lernen in der Armee» (Arnold, Lörtscher & Troxler, 2013, S. 8) und gibt die allgemeine Richtung für erfolgreiche Lösungsansätze vor. Eine starke Aussage, die ich zu 100 Prozent unterstütze und die auch in vielen anderen Bereichen des öffentlichen Zusammenlebens ihre Richtigkeit hat.

«Engagement zugunsten unseres Landes muss sich auch wieder lohnen! Vielleicht sollten wir ohnehin wieder mehr zu jenen schauen, die ihre Pflichten erfüllen, statt dauernd nach Lösungen für jene suchen, welche nicht wollen.»

*

Es folgen die Anträge von Major Michael Trachsel.

Berufsbegleitende mil LG

Bis heute gibt es in der Armee für alle Dienstleistungen ausschliesslich das Vollzeitmodell. Der Lösungsansatz sieht vor, analog der zivilen Bildungslandschaft für gewisse Ausbildungsdienstleistungen ein Teilzeitmodell einzuführen.

Ich beantrage die Planung und Einführung eines militärischen Teilzeitmodelles im Bereich Weiterbildung der Milizoffiziere.

Begründung: Weil

- die Bedürfnisse nach Teilzeitmodellen in der militärischen Weiterbildung, analog der zivilen Bildungslandschaft, vorhanden sind;
- ein militärisches Teilzeitmodell die Sicherstellung des Kadernachwuchses positiv beeinflusst;
- ein militärisches Teilzeitmodell die Flexibilität aller Teilnehmer erhöht;
- dadurch das aktuell grösste Spannungsfeld, die ununterbrochene Abwesenheit am Arbeitsplatz, reduziert wird.

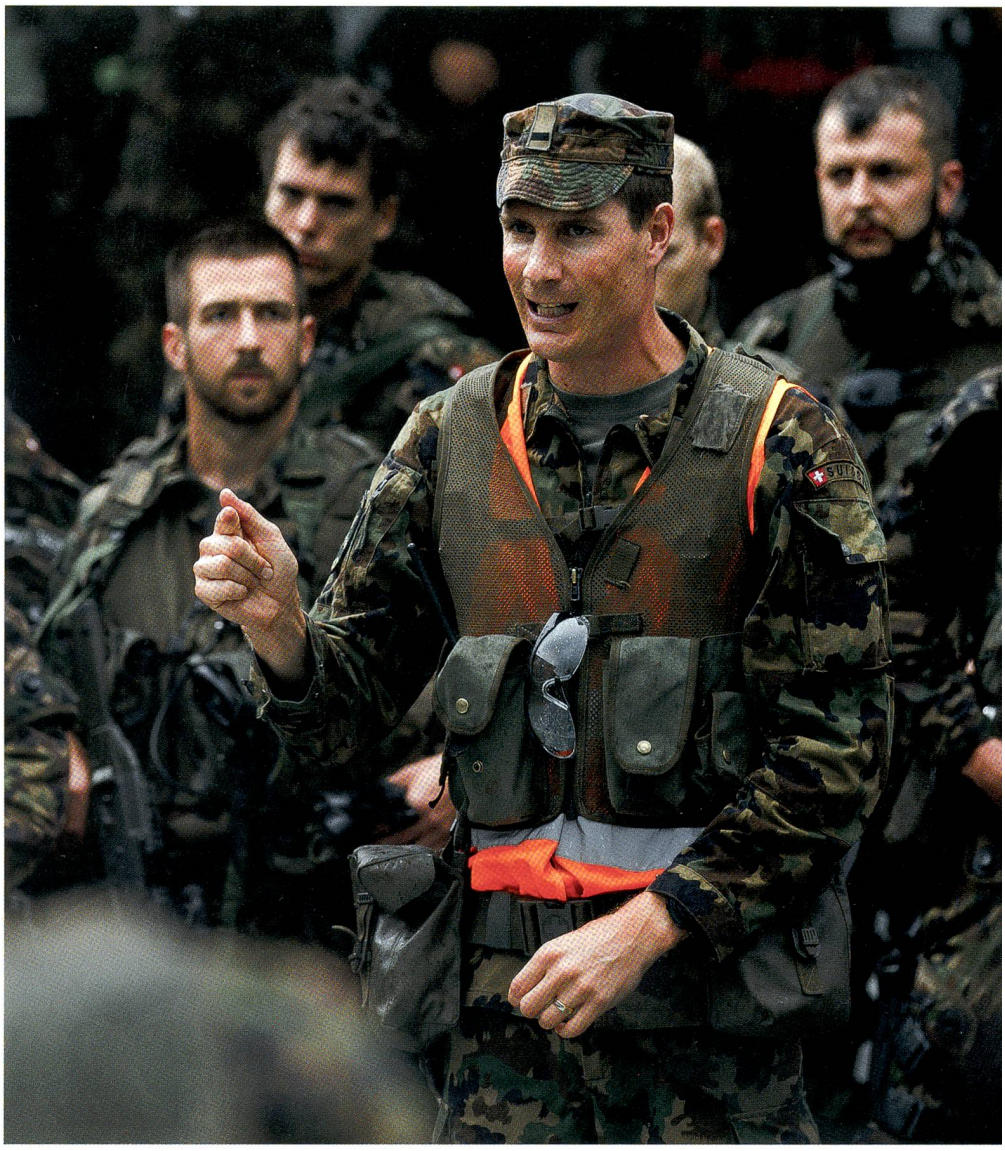

Bild: Gren Bat 20

Major Michael Trachsel erteilt Befehle an eine Gren Kp (Direct Action) in Walenstadt.

Komprimierter WK

Aktuell findet ein standardmässiger Wiederholungskurs über die Dauer von 4 Wochen statt. Die durchgehende Abwesenheit am Arbeitsplatz dauert somit zwischen 19 und 26 Tagen. Der Lösungsansatz sieht vor, die Dauer der Abwesenheit der Kader zu reduzieren, die Effizienz der Dienstzeit zu steigern und bei gleicher Anzahl Urlaubstage die Möglichkeit zu schaffen, diese als Arbeits- oder Freizeit nutzen zu können.

Ich beantrage die Planung und Einführung des Modells «Komprimierter Wiederholungskurs».

Begründung: Weil

- über die gesamte Dauer des Wiederholungskurses bis zu 5 zusätzliche Tage am Arbeitsplatz ermöglicht werden;
- die gesamte Dienstleistungsperiode für die Kader verkürzt wird;
- die Privatwirtschaft und die Familien zusätzlich entlastet werden können;
- in der zweiten Hälfte der Dienstperiode durchgehende 6,5 Tage für grosse Übungen ermöglicht werden;
- die effektive Anzahl der Tage auf dem Feld unverändert bleiben;
- für alle Kader zwei besoldete Diensttage eingespart werden können.

Ausbildungsgutschrift 2.0

Das aktuelle Modell der Ausbildungsgutschrift sieht einen exklusiven finanziel-

DIE WELTWOCHE

Sind Sie bereit für die Wirklichkeit?

Die *Weltwoche* enthüllt und deckt auf. Sie schreibt und spricht aus, was andere nicht zu sagen wagen. Die *Weltwoche* hat eine klare Ausrichtung, aber auch die grösste Meinungsvielfalt. Seit 1933 setzt sich das traditionsreiche Wochenblatt mit gehaltvollem Journalismus für die Schweiz ein. Überzeugen Sie sich selbst!

Probeabo
8 Ausgaben
nur Fr. 38.–

Jetzt bestellen!
www.weltwoche.ch/probeabo
Telefon 043 444 57 01

len Anreiz zugunsten einer zivilen Berufsaus- oder -weiterbildung vor. Nicht alle Kader können oder wollen dieses Angebot nutzen und würden evtl. nicht vom Angebot profitieren können.

Der Lösungsansatz sieht vor, zusätzliche Verwendungsmöglichkeiten zu definieren, um für alle Kader einen garantierten Anreiz zu schaffen.

Ich beantrage, das geplante Modell der Ausbildungsgutschrift zusätzlich zu erweitern und zu diversifizieren.

Begründung: Weil

- das geplante Modell der Ausbildungsgutschrift ein eingeschränktes Angebot vorsieht;
- neben der Berufsaus- und -weiterbildung zusätzliche und ebenso wichtige wie nachhaltige Bedürfnisse bestehen;
- mit gleichbleibender Gutschriftensumme das Angebot erweitert und verbessert werden kann;
- sich der anfallende administrative Mehraufwand in Grenzen hält;
- für alle Kader ein individueller Anreiz geschaffen werden kann;
- der Hebeleffekt markant gesteigert werden kann;
- Die Sicherstellung des Kadernachwuchses positiv beeinflusst werden kann.

Kompetenz-/Leistungsnachweis

Für einen erfolgreichen Bewerbungsprozess ist ein kompletter Lebenslauf die wichtigste Voraussetzung. In der heutigen Zeit sind militärische Eckdaten in den meisten Fällen nur als Randnotiz integriert. Die im militärischen Umfeld erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen werden unter ihrem Wert verkauft.

Des Weiteren sind die militärischen Angaben und Bezeichnungen in einem Lebenslauf für den Personaler meist unbekannt und unverständlich. Der Lösungsansatz sieht vor, auf Stufe Armee für jeden AdA einen wirtschaftskompatiblen und einheitlichen militärischen Kompetenz- und Leistungsnachweis einzuführen, um den individuellen Lebenslauf zu komplettieren und aufzuwerten.

Ich beantrage die Einführung eines neuen militärischen Kompetenz- und Leistungsnachweises, minimal für alle Milizoffiziere, maximal für alle Kader und die Mannschaftsgrade.

Begründung: Weil

- das aktuelle militärische Qualifikationswesen nicht optimal auf die Ansprüche der Privatwirtschaft ausgerichtet ist;
- die im militärischen Umfeld erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen in der Arbeitswelt zu wenig beachtet und verstanden werden;
- die absolvierte militärische Weiterbildung in den meisten zivilen Bewerbungsprozessen zu wenig berücksichtigt wird;
- mit einem einheitlichen und modernen «Dokument» der Transfernutzen auf beiden Seiten gesteigert werden kann.

Koordinationsstelle Trp Kö

Bei möglichen Terminfriktionen im Zusammenhang mit dem Milizdienst ist die erste offizielle Ansprechstelle die kantonale Militärbehörde.

An 26 verschiedenen Stellen werden dezentrale Entscheide über Dienstverschiebungsgesuche gefällt. Es ist unmöglich, die Bedürfnisse der dienstleistenden Einheiten wie auch der betroffenen Arbeitgeber individuell zu kennen und positiv zu unterstützen.

Die heutige Entscheidungsgrundlage basiert auf dem genannten Verschiebungsgrund sowie einem starr definierten Mindestbestand (rote Linie) der Einheit. Der Lösungsvorschlag sieht vor, der kantonalen Militärbehörde eine zentrale «Koordinationsstelle Truppenkörper» vorzuschalten.

Diese Stelle ist im FGG 1 der Truppenkörper angesiedelt und hat die Aufgabe, alle Gesuche in erster Instanz zu bearbeiten und in möglichst jedem Fall eine individuelle Lösung zu ermöglichen.

Eine aktive Zusammenarbeit zwischen Koordinationsstelle Truppenkörper, Einheitskommandanten, Arbeitgeber und dem betroffenen AdA soll die Anzahl der Dienstverschiebungen markant reduzieren. Die kantonale Militärbehörde ist in zweiter Instanz nur noch für die administrativen Abläufe zuständig und hat keine Entscheidfunktion mehr.

Ich beantrage die Planung und Einführung der «Koordinationsstelle Truppenkörper» zugunsten der Personalkoordination im Zusammenhang mit den Wiederholungskursen.

Begründung: Weil

- die neue Koordinationsstelle die spezifischen Interessen und Bedürfnisse des Truppenkörpers bestens kennt;
- die neue Anlaufstelle in der Lage ist individuelle Lösungen auszuarbeiten und vorzuschlagen;
- die bestehenden Regelungen in vielen Fällen nicht mehr vollumfänglich den aktuellen Ansprüchen genügen;
- alle Beteiligten in jedem Fall eine individuelle Lösung bevorzugen;
- viele Dienstverschiebungen und Wehrpflichtersatzzahlungen verhindert werden können;
- den besonderen Herausforderungen der Milizoffiziere sowie deren Arbeitgeber gezielt Rechnung getragen wird;
- die Einheitskommandanten administrativ entlastet werden;
- die Bestände und Schlüsselfunktionen des Truppenkörpers besser kontrolliert und gesteuert werden können.

Armee aktuell

Bis heute nutzt die Armee die bestehenden Möglichkeiten der digitalen Medien zu wenig, um für sich und ihre Anliegen proaktiv in Erscheinung zu treten. Die verfügbaren Kanäle werden defensiv bis gar nicht genutzt. Ausnahmen bilden fast ausschliesslich besondere Ereignisse, bei welchen man zur öffentlichen Kommunikation verpflichtet ist.

Mit dem «Zentrum elektronische Medien» verfügt der Departementsbereich Verteidigung über ein professionelles Medienhaus und ist in der Lage, entsprechende audiovisuelle Inhalte zu produzieren. Eine passiv wirkende Kommunikationsstrategie sowie das Nicht-vertreten-Sein auf den wichtigsten Plattformen im digitalen Umfeld sowie im TV tragen dazu bei, dass die Armee mehrheitlich ungehört bleibt.

Der zu überprüfende Lösungsansatz sieht vor, der Armee mit einem neuen Sendungsformat «Armee aktuell» eine neue, einflussreiche Stimme zu verschaffen.

Neben dem Inhalt der Sendung geht es insbesondere auch darum, den Kanal/die Kanäle mit der nötigen Reichweite zu definieren

Ich beantrage die detaillierte Beurteilung eines neuen Sendungsformates der Armee, in Bezug auf Inhalt, Kanäle, Finanzierung und Wirkung.

Begründung: Weil

- die Armee ein eigenes und schlagkräftiges Kommunikationsgefäss braucht;
- der vorhandene professionelle Inhalt praktisch keine Reichweite erzielt;
- Im Zeitalter der digitalen Transformation eine aktive audiovisuelle Kommunikation unabdingbar ist;
- die Bevölkerung sich mehr Informationen und den direkten Austausch mit der Armee wünscht;
- ein nachhaltiges Milizsystem auf eine breite Abstützung in der Bevölkerung angewiesen ist;
- die Armee ihre täglichen Erfolgsgeschichten zu ihren Gunsten nutzen muss.