

# Bericht aus dem Bundeshaus

Objektyp: **Group**

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

Band (Jahr): **163 (1997)**

Heft 3

PDF erstellt am: **23.09.2024**

## **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.

## Progress: Optimierung der Armee 95 in vier Bereichen

Zwei Jahre nach Inkrafttreten der Armee 95 hat sich das Eidgenössische Militärdepartement (EMD) veranlasst gesehen, erste Optimierungsmassnahmen einzuleiten. Dafür gibt es verschiedene Gründe: Einerseits haben sich seit der Planung der Armee 95 – sie datiert im wesentlichen aus der Zeit von 1989 bis 1991 – inzwischen verschiedene Werte verändert. Andererseits hat sich gezeigt, dass die Übergangsfrist von fünf Jahren für die Einführung der neuen Gesamtdienstleistungspflicht zu knapp bemessen war. Diese Systemänderung wirkt sich zudem mehr als erwartet auf den **Bestand an Offizieren** aus, die noch dienstpflichtig sein werden.

Das Optimierungsprogramm steht unter dem Decknamen «Progress» und umfasst vier Elemente:

### Sicherstellen der Kader

Mit dem Ende des Übergangsrechts von Armee 61 zu Armee 95 wird der Offiziersbestand ab 1999 unter den Sollbestand von 35'000 fallen. Dazu kommt, dass die **Bereitschaft zur militärischen Weiterausbildung** aus wirtschaftlichen Gründen **abgenommen** hat. Im Jahr 1990 konnten noch 1'950 Leutnants brevetiert werden; fünf Jahre später betrug die Zahl der Offiziersbrevetierungen noch 1'300. Auch bei höheren Offizieren ist zum Teil ein Trend in Richtung Priorität für die zivile Karriere festzustellen. Es droht die Gefahr, dass die Führung und Ausbildung der 400'000 Armeeingehörigen in absehbarer Zeit nicht mehr sichergestellt werden kann.

Mit einer massvollen und individuell abzustimmenden **Erhöhung der Gesamtdienstleistungspflicht** für rund **6'000 Offiziere** ab dem Jahr 2000 soll der Kaderbestand sichergestellt werden. Die Massnahme gilt nur für Offiziere der Grade **Hauptmann bis Oberst**, die ihre Gesamtdienstleistungspflicht zwar erfüllt haben, nun aber in ihrer Funktion als Kommandant, Generalstabsoffizier oder Führungsgehilfe in einem Stab noch zwingend weiter benötigt werden. Die Subalternoffiziere sind von der Regelung nicht betroffen.

Die zusätzlichen Dienstleistungen sind **je nach Grad und Funktion unterschiedlich**. Sie betragen für Generalstabsoffiziere in der Funktion Stabschef 60 Tage, für Generalstabsoffiziere in anderen Funktionen 50 Tage, für Dienstchefs im Stab eines Grossen Verbandes 50 Tage, für Führungsgehilfen im Stab eines Grossen Verbandes 40 Tage, für Ausbildungs-offiziere im Stab eines Grossen Verbandes 35 Tage, für Kommandanten von Truppenkörpern und Einheiten 45 Tage (Grundmodell) bzw. 50 Tage (Ausnahmmodell) und für Führungsgehilfen im Stab eines Truppenkörpers 40 Tage. Diese Dienstagezahlen entsprechen den rechtlich festzulegenden Höchstwerten **für jeweils zwei Jahre**. Die effektiv zu leistenden Tage, die erfahrungsgemäss in vielen Fällen unter den Höchstwerten liegen, werden individuell und laufbahnbezogen von den Kommandanten der Grossen Verbände festgelegt.

### Reduktion des Sollbestandes der Armee

Der sich abzeichnende Unterbestand an Offizieren soll gleichzeitig mit einer punktuellen Reduktion des Sollbestandes der Armee aufgefangen werden. Diese Reduktion erfolgt im Sinne eines **Zwischenschritts** ab 1997 bis zu einer zukünftigen weiteren Armeereform. In erster Linie sollen **eidgenössische Formationen aufgelöst** werden, wobei die Auflösung phasenweise im Rahmen der jährlichen Revision der Armeeargumentation erfolgen soll. Parallel dazu erfolgt ein punktueller **Abbau von Offiziers-Stabsfunktionen**. Das Reduktionspotential bewegt sich in der Grössenordnung von **rund zehn Prozent des Sollbestandes**. Die Reduktion wird mit Schwergewicht **ab dem Jahr 2000** verwirklicht und mit der Neuorganisation von Truppengattungen bzw. parallel zur Einführung von neuem Material realisiert.

### Optimierung der Ausbildung

Bereits im Jahr 1997 werden gezielte Massnahmen zur Optimierung der Ausbildung in der Armee 95 eingeleitet. **Einheitskommandanten** können in der Rekrutenschule 16 statt 12 Wochen praktischen Dienst (Abverdienen) leisten, und in den Rekrutenschulen können **WK-Korporale** zur Unterstützung der Zugführer eingesetzt werden. Geprüft wird die weitere **Erhöhung des Bestandes an Lehrpersonal**. Die Attraktivität

der Ausbildung in den Stabs- und Kommandantenschulen sowie in der Generalstabsschule wird gesteigert, und die **Gestaltung der Unteroffiziersausbildung** und der **WK-Rhythmus** werden **überprüft**. Mit der zunehmenden Unterstützung der Truppe durch moderne Ausbildungshilfen (Simulatoren usw.) wird der Ausbildungsstand bestmöglich gefördert.

### Dialog mit der Wirtschaft

Der Interessenkonflikt zwischen militärischer und ziviler Karriere und das sinkende Verständnis vieler (internationalisierter) Unternehmen für die Bedürfnisse der Milizarmee sind ernstzunehmende Faktoren für die abnehmende Bereitschaft zur militärischen Weiterbildung. Der seit langem aufgenommene Dialog mit den Spitzen der Schweizer Wirtschaft soll deshalb **intensiv weitergeführt** werden. Es werden Untersuchungen eingeleitet, wie das Nebeneinander von ziviler und militärischer Karriere weiter optimiert und der «Return of Investment» der militärischen Weiterbildung für die Wirtschaft gesteigert werden kann.

### Auswirkungen

Die **Auftragserfüllung** der Armee ist durch Progress **nicht in Frage gestellt**. Die Armee wird dank der laufenden Einführung von modernen Waffen und Geräten immer mobiler und leistungsfähiger. Die gute Ausrüstung ermöglicht gewisse Konzessionen bei den Beständen; sie kompensiert die zehnprozentige Reduktion des Sollbestandes. Ein Verzicht auf das Massnahmenpaket Progress würde umgekehrt die Glaubwürdigkeit der Armee ernsthaft gefährden, weil Führung und Ausbildung infolge des Unterbestandes an Offizieren in einzelnen Formationen nicht mehr sicherzustellen wären.

Progress hat auch keine Auswirkungen auf die **Strukturen** der Armee 95, bringt aber budgetrelevante **Einsparungen** von jährlich **50 bis 80 Millionen Franken**, die im Sinne der Qualitätssteigerung reinvestiert werden. Auf die Rüstungsbeschaffungen hat das Optimierungsprogramm keinen Einfluss, da die Planung ohnehin auf eine verkleinerte Armee ausgerichtet ist. Soldaten, Unteroffiziere und Subalternoffiziere sind von Progress insofern betroffen, als sie bei einer Auflösung von

Formationen umgeteilt werden. Bis zu einem gewissen Grad wird sich die Bestandesreduktion auf die **EMD-Arbeitsplätze** auswirken. Da sie aber vor allem mit der Einführung von neuem Material vollzogen wird, dürften sich die negativen Auswirkungen in Grenzen halten. Die Arbeit der **Studiengruppe für strategische Fragen** (Kommission Brunner) wird von Progress **nicht tangiert**; eine Bestandesreduktion von zehn Prozent engt deren Handlungsspielraum kaum ein.

## Ausbildungsregionen: zu 75 Prozent operationell

«In kürzerer Zeit mehr können» lautet heute die Forderung für die Ausbildung der Armee. Ihre Erfüllung setzt voraus, dass die Miliz in ihrer Ausbildungstätigkeit auf eine professionelle Unterstützung durch **Lehrpersonal** und **Infrastruktur** (Simulatoren usw.) greifen kann. Eine der Rahmenbedingungen, um die verkürzte Ausbildungszeit im Rahmen der Armee 95 besser nutzen zu können, sind die vier neu geschaffenen Ausbildungsregionen, mit denen das Heer die Truppe in der Ausbildung unterstützen, die Kader in der Arbeitsvorbereitung entlasten und die Ausbildungsinfrastruktur besser ausnützen will.

Das Projekt begann im Jahr **1995** mit einem **Pilotbetrieb**. Heute steht die personelle und materielle Führungsinfrastruktur in den vier Ausbildungsregionen, die ihrerseits in Abschnitte eingeteilt sind, **zu rund drei Vierteln bereit**. Die Truppenkommandanten finden in den Ausbildungsregionen und -abschnitten die Ansprechpartner und Berater für ihre Bedürfnisse in allen Bereichen der Ausbildung. So weisen ihnen die Kommandanten und Mitarbeiter der Regionen geeignete Waffen-, Schiess- und Übungsplätze zu, stellen Übungsunterlagen zur Verfügung und unterstützen die Kader vor allem während der Kadervorkurse in der Ausbildung.

Die vier Ausbildungsregionen entsprechen grösstenteils den Friedensräumen der vier Armeekorps. Zur Ausbildungs-

region 1 gehören die Kantone Genf, Waadt, Neuenburg, Freiburg, Jura und Bern; sie wird kommandiert von Oberst i GSt Roland Chuard mit Sitz in **Lausanne**. Oberst Peter Bossard ist Kommandant der Ausbildungsregion 2 mit Sitz in **Luzern**; zu ihr gehören die Kantone Luzern, Ob- und Nidwalden, Aargau, Solothurn, Basel-Land und Basel-Stadt. Die Ausbildungsregion 3 umfasst die Kantone Wallis, Tessin, Graubünden und Teile der Innerschweiz; sie wird kommandiert von Oberst i GSt Julius Christen mit Sitz in **Altendorf**. Oberst i GSt Heinz Baumgartner kommandiert die Ausbildungsregion 4, zu der die ganze Ostschweiz gehört; Sitz des Kommandos ist in **Kloten**.

Im laufenden Jahr wird das Pilotprojekt der Ausbildungsregionen in den Normalbetrieb der **Untergruppe Ausbildungsführung** im Heer übergeführt. Die Ansprüche an die Ausbildung haben aber derart zugenommen, dass es einige Zeit brauchen wird, bis die Regionen den Standard erreichen, den die Miliz erwartet. Die Ausbildungsregionen sollen denn auch in den kommenden Jahren mit **zusätzlichem Lehrpersonal** verstärkt werden. Erst mit dieser Massnahme wird es möglich sein, **Ausbilderpools** zu schaffen und damit die Truppe im vorgesehenen Umfang wirkungsvoll zu unterstützen.

## Allgemeine Dienstpflicht: Verzicht

Ende 1992 setzte der Bundesrat eine Studienkommission mit dem Auftrag ein, zu prüfen, ob und allenfalls wie die bestehende Wehrpflicht durch eine **allgemeine Dienstpflicht** oder eine **Gesamtverteidigungs-Dienstpflicht** abgelöst werden soll. Die Kommission sollte insbesondere das Bedürfnis abklären, die politische Wünschbarkeit und Zweckmässigkeit prüfen und die sachliche Realisierbarkeit beurteilen. Speziell zu prüfen waren die Fragen des **Einbezugs der Frauen, der Wahlfreiheit** sowie der **Wehrgerechtigkeit**. Als Vorsitzende der Kommission wurde Nationalrätin Christiane Langenberger-Jaeger, Romanel-sur-Morges, eingesetzt.

Am 20. August 1996 erstattete die Kommission ihren ausführlichen Bericht, der **drei ausgearbeitete Modelle** enthält:

Das **erste Modell** basiert auf der heute geltenden Verfassungsgrundlage mit der allgemeinen Wehrpflicht. Es zeigt auf, dass sich das **bestehende Dienstpflichtsystem** für die Erfüllung der sicherheitspolitischen Hauptaufgaben grundsätzlich eignet und dass mit **Freistellungen** existenzwichtige Führungs-, Sicherheits- und Versorgungsfunktionen sichergestellt werden können.

Das **zweite Modell** basiert ebenfalls auf der heute verankerten allgemeinen Wehrpflicht. Mit einer geringfügigen Ergänzung der Verfassung werden die zivilen Schutzdienstleistungen in den Bereichen Zivilschutz, zivile Führungsstäbe, Rettungsdienst sowie weitere Dienste nach Bedarf dem Militärdienst gleichgestellt und in einer neu definierten **«allgemeinen Wehr- und Schutzdienstpflicht»** zusammengefasst. Das Modell wertet den zivilen Bereich auf. Es ermöglicht eine beschränkte Freiheit der Wahl zwischen den beiden Dienstarten. Die Dienstpflicht gilt weiterhin nur für **Männer**; die Mitarbeit der Frauen bleibt freiwillig.

Das **dritte Modell** zeigt im Rahmen einer **«allgemeinen Dienstpflicht»** eine Maximallösung auf. Die Dienstarten Militärdienst und ziviler Schutzdienst gemäss Modell 2 werden mit einem **Gemeinschaftsdienst** ergänzt, der die Bereiche «soziale Dienste», «Gesundheit und Fürsorge», «Umweltdienst» und andere Dienste umfasst, die zur Erfüllung kontinuierlicher Alltagsaufgaben notwendig werden könnten. Bei diesem Modell wäre die Dienstpflicht auch **für Frauen obligatorisch**.

In ihren Schlussfolgerungen formulierte die Kommission folgende **Empfehlungen**:

■ Für Gemeinschaftsaufgaben soll **keine allgemeine Dienstpflicht** eingeführt werden. Der Mangel an personellen und finanziellen Mitteln in wichtigen Bereichen, wie beispielsweise Betreuung, Pflege, Umweltschutz und Entsorgung führt in der überblickbaren Zukunft nicht zu Situationen, die eine allgemeine Dienstpflicht erfordern würden. Zudem sprechen rechtliche, wirtschaftliche und gesellschaftliche Überlegungen heute gegen eine allgemeine Dienstpflicht.

■ **Frauen** sind vorläufig **keinen Dienstpflichten** zu unterstellen. Gegenwärtig und in absehbarer Zukunft besteht kein Bedarf, die Rekrutierungsbasis der bestehenden Dienstpflichtorgani-

sationen durch den Einbezug der Frauen wesentlich zu erhöhen. Auch rechtlich ist der Einbezug der Frauen nicht zwingend.

■ **Dienstpflichten** sind zu **optimieren**. Sie sind bezüglich Umfang, Dauer und Organisation ohne Verzug den sich verändernden Bedürfnissen anzupassen. Im Hinblick auf die absehbare Bedrohungslage ist die **Gleichstellung aller Dienstpflichtorganisationen** in Richtung Modell 2 anzustreben. Gewisse Funktionen sind nötigenfalls zu professionalisieren.

■ Das freiwillige, ehrenamtliche oder beschränkt entschädigte Engagement ist ein wesentlicher Pfeiler für das Funktionieren unserer Gesellschaft; es soll durch die Entwicklung günstiger Rahmenbedingungen gefördert werden.

Der Bundesrat hat am 15. Januar 1997 vom Bericht der Studienkommission Kenntnis genommen und beschlossen, auf die Einführung einer allgemeinen Dienstpflicht für Gemeinschaftsaufgaben und auf eine obligatorische Dienstpflicht für Frauen auf Bundesebene zu verzichten. Er hat die Departemente beauftragt, den Bericht vertieft zu prüfen und als Entscheidungsgrundlage für Massnahmen zur Verbesserung des geltenden Dienstpflichtsystems zu verwenden. Die Studienkommission, die ihren Auftrag erfüllt hat, wird aufgelöst.

Der Bericht der Studienkommission kann unter Beilage eines adressierten C4-Umschlags oder einer adressierten Selbstklebe-Etikette kostenlos bei der Zentralstelle für Gesamtverteidigung, 3003 Bern, bestellt werden.

## Gelbmützen in Bosnien: Mandat verlängert

In seiner letzten Sitzung des Jahres 1996 hat der Bundesrat beschlossen, die Unterstützung der Mission der Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE) in Bosnien-Herzegowina durch eine schweizerische Logistikeinheit bis Ende 1997 zu verlängern. Er entsprach damit einer Anfrage der OSZE, die für die Erfüllung ihres Mandats weiter-

hin dringend auf die logistische Unterstützung angewiesen ist.

Am 21. Februar 1996 hatte der Bundesrat entschieden, die OSZE-Mission u.a. bei der Durchführung der Wahlen in Bosnien-Herzegowina mit **höchstens 75 Gelbmützen** bis Ende 1996 zu unterstützen. Verschiedene Umstände haben dazu geführt, dass im Herbst 1996 lediglich die nationalen Wahlen durchgeführt werden konnten; die Durchführung der **Kommunalwahlen** musste auf 1997 **verschoben** werden.

Aufgrund des angepassten OSZE-Einsatzkonzeptes und der bisherigen Erfahrungen wird die Gelbmützeneinheit ihren Auftrag auch mit einem **reduzierten Bestand** erfüllen können. Neben einem Hauptquartier in Sarajewo werden zwei Regionalzentren (früher vier) in Mostar und Banja-Luka mit insgesamt **50 Personen** betrieben. Für die Zeit der Wahlen wird aber wie früher von vier Regionalzentren aus operiert und der Personalbestand auf 65 erhöht. Für den Abbau soll der Bestand zu gegebener Zeit auf 30 Personen reduziert werden.

Die Dienstleistungen der Gelbmützen reichen wie bisher vom **Flugdienst** – im Vergleich zu 1996 reduziert – über **Fahrzeugunterhalt** und **Ersatzteilendienst** bis zu **medizinischer Beratung** und zum **Postdienst**. Ausserdem stehen der OSZE im Konfliktverhütungszentrum in Wien zwei Schweizer Offiziere und dem OSZE-Büro in Sarajewo ein Offizier für logistische Funktionen und Verbindungsaufgaben zur Verfügung. 25 Pinzgauer-Geländefahrzeuge der Armee stehen weiterhin zugunsten der Langzeitwahlbeobachter in Bosnien-Herzegowina im Einsatz.

Der Einsatz der Gelbmützeneinheit verlief bis heute planmässig. Von verschiedener Seite ist ihre Arbeit **positiv gewürdigt** worden.

Mitte Januar 1997 hat im übrigen Oberst Ulrich Kägi das Kommando über die Schweizer Gelbmützeneinheit an **Oberst i GSt Johann Wyrsh** abgetreten. Im Rahmen einer kleinen Feier in Sarajewo wurden gleichzeitig 25 neue Mitglieder des Kontingents, darunter zwei Frauen, eingesetzt. ■