

Glaubwürdigkeit!?

Objekttyp: **Preface**

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

Band (Jahr): **165 (1999)**

Heft 9

PDF erstellt am: **25.04.2024**

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.

Glaubwürdigkeit !?

Heute bewirken offene, ehrliche Exponenten viel mehr als Leute, welche aus Loyalität Schwierigkeiten zu «schönen» versuchen.

Vernachlässigte Hauptausbildung

■ Die Zuhörer freuten sich, als der verantwortliche Kommandant persönlich seine Probleme darlegte, auch wenn er zur Medienkonferenz den höchsten Korpsgipfel aussuchte. Er machte klar, dass zwar die Armee die verschiedenen Subsidiäreinsätze gerne besorgt und bei allen Naturkatastrophen wie Lawinen, Erdbeben, Überschwemmungen, aber auch bei politischen Ereignissen wie Flüchtlingswellen, Asylantenströmen und Angriffen auf Botschaften sehr gute Arbeit leistet. Problem für die Milizarmee ist, dass dabei die Ausbildung für die Primäraufgabe der Verteidigung – vorab im 2-Jahres-Rhythmus und bei den kurzen Ausbildungszeiten – erheblich vernachlässigt werden muss.

Die innere Sicherheit muss Sache der Polizei bleiben, d.h. die Kantone müssen selber für zentrale Polizeireserven sorgen, statt all zu rasch nach der Armee zu rufen.

■ Die Armeereform XXI muss dafür sorgen, dass die Armeeaufträge die neue Armee nicht überfordern und die Sorgen der Wirtschaft angemessen berücksichtigen. Dies bedeutet, dass **viel Grundwehrdienst an einem Stück** zu leisten ist,

- um die Schulung der verbundenen Waffen wieder zu vertiefen,
- um Truppen für die **Auslandsverwendung** heranzubilden,
- um für das Gros der Soldaten und Kader die Militärdienstpflicht abzuschliessen, bevor die intensive Karrierezeit im zivilen Sektor kommt.

Mehr Führungspraxis und Zertifikate

- Die zukünftige Ausbildung der jungen Soldaten soll **vermehrt in die Hände von Zeit-/Berufskadern** gelegt werden.
- **Im WK sind vermehrt Führungsübungen** für das Milizkader anzulegen. Damit würde die Milizarmee im Innern und bei der Wirtschaft viel an Prestige und Wertschätzung gewinnen.
- Wenn dabei noch analog der heutigen Usancen in der Wirtschaft die militärische Karriere **beschleunigt** wird, erhält sie mehr Attraktivität. Diese wird durch **Zertifikate** für die erfolgreich gemeisterten Hauptaufgaben, welche auch für den zivilen Beruf wertvoll sind, noch erhöht.

«Leman 99»

Übungen wie die kombinierte internationale Übung «Leman 99» belegen handfest den Wert der militärischen Erfahrung. Die grenzüberschreitende Zusammenarbeit Frankreich/Schweiz demonstrierte, dass unsere Rettungstruppen mit 1100 Mann und ihr vorzügliches Material gegenüber den zivilen Mitteln und den französischen Berufsverbänden keineswegs abfielen. Stäbe und Truppen arbeiteten reibungslos zusammen, unterstützten einander in ganz schwierig gestalteten Katastrophenlagen, welche im Interesse der Zuschauer einen sehr gedrängten Ablauf mit vielen unerwarteten Explosionen, Feuer, Rauch und Wasser enthielten. Auch wenn die Mannschaften und die 10 Helibesatzungen das Szenario schon kannten, brauchte es doch viel Umsicht und Überwindung, um im Inferno von Feuer und Rauch die Aufträge **zwischenfallsfrei** zu erledigen. Ein Bravo den Einsatzmannschaften und den Chefs, welche der Bevölkerung den Nutzen der neuen «Kooperation» in einer realistischen Übung näher brachten.

Aufrichtige Medienkonferenz

Die Informationen des Chefs Heer verstärkten das Vertrauen in die höchste Führung, wenngleich er noch keine fertigen Rezepte verkünden konnte. Der Chef konnte aber zeigen, in welcher Richtung die neuen Dienstleistungen gehen müssen, wenn in Zukunft die durch konzentriertere Dienstleistungen verkleinerte Milizarmee ihre Aufgaben glaubwürdig erfüllen soll. Der Chef Heer legte offen dar, warum die grössten Mängel der Armee 95 zurzeit wegen der politisch, finanziell und juristisch bedingten Klammersituation noch nicht zu beheben sind.

Anschliessend deutete er mögliche Lösungen an, welche die Bedürfnisse der Armee, der Wirtschaft und der Bürger-Soldaten berücksichtigen können. Besonders wirksame Mittel wären wohl a) die **beschleunigte Ausbildung** vom Rekruten zum Offizier (in 1 Jahr)

b) der **Einsatz von Zeitsoldaten**. Diese **temporären Kader**, vorerst rund 120 junge Männer und Frauen – meist Zugführer – sollen zunächst in ihren bereits absolvierten Funktionen in über 10 Waffengattungen eingesetzt werden. Sie ermöglichen die **Ablösung der Regel «Lehrlinge bilden Lehrlinge aus»** und machen die **Milizkader für vermehrte Führungsschulung frei**.

Der Einsatz von Zeitsoldaten wäre wohl ein sicherer Weg zur Einführung neuer Kadertypen, z.B. als Zwischenetappe in der zivilen Ausbildung, in einer Festigungspause während des Studiums, als eine Art Schnupperlehre vor dem Entscheid zur Ergreifung der Berufsoffizier-Karriere.

c) Der Einsatz in einer **Auslandsverwendung mit der «Swisscoy»** ist so eher möglich, aber auch die Vorteile von persönlichen internationalen Kontakten werden offensichtlicher, wobei erst noch die Werte der eigenen Umgebung, unserer Gesellschaft wie der Milizarmee klarer zutage treten. Die negative Tatsache der fehlenden Selbstverteidigung ist durch politische und juristische Entscheide rasch zu beheben.

d) Ein **Supertrumpf werden die neuen Entschädigungen** und Lohnzulagen für Milizkader in Weiterausbildung. Sie beseitigen weitgehend finanzielle Sorgen wegen diesen Einsätzen zum Wohl der Allgemeinheit.

Die Konferenz war ein glaubwürdiges Bekenntnis zur Zukunft der flexiblen Milizarmee.



Offiziersnachwuchs – der kritische Punkt

■ Die Milizarmee kann – wie jedes Milizsystem – nur gedeihen, wenn die nötigen Kader zur Verfügung stehen. Leider ist schon der Nachwuchs von Uof in diversen Waffengattungen zu klein, so dass auch die Rekrutierungsbasis für die nötigen guten Offiziere zu schmal ist. Obwohl die neue Armee XXI ebensoviel junge Zugführer benötigt wie bisher (**1800 pro Jahr**), ist die Zahl der jungen Zugführer im Zeitraum von 1990–1998 **kontinuierlich** von 1935 auf **1162 Lt pro Jahr gesunken**. Die Unterschiede in den Schulen sind gross, so dass sich für die «ärmeren» Waffengattungen (z.B. Inf, Art und San, aber auch Uem Trp) rasche Gegenmassnahmen aufdrängen.

■ Die Gründe für den Schwund sind vielfältig:

- a) Die persönlichen Vorteile der Kaderausbildung überzeugen nicht mehr voll.
- b) Die Umgebung der Soldaten, viele Eltern, Freunde und vor allem Freundinnen und Ehefrauen unterstützen den jungen Wehrpflichtigen nicht mehr so konsequent.
- c) Die Rekruten treffen in den Rekrutenschulen vielfach erschöpfte Zugführer an, welche sich von der Überforderung in den ersten Wochen nicht mehr erholen.
- d) Die **Werbung in der RS und der UOS** wird von den zuständigen Einheitsinstruktoren zu **wenig intensiv** betrieben. Man gibt sich mit der Deckung des Schulbedarfs zufrieden oder die Erklärung der Bedeutung der Kaderausbildung für das Militär und das Zivilleben wird teilweise weniger erfahrenem Personal überlassen.
- e) Die wichtigste Weiche wird in der UOS und in den ersten Wochen des Abverdienens gestellt. Heute geben sich die Beauftragten zu **rasch mit einem Interessenmangel** der Anwärter zufrieden. Dabei ist es doch so – und wird wohl auch bei einem neuen UOS-Konzept «5+1» so bleiben –, dass viele Offiziersanwärter zur Weiterausbildung überzeugt werden müssen, weil dem jungen Mann die spezifischen Vorteile eines solchen Entschlusses nicht ohne weiteres ersichtlich sind. Und viele erwarten ein **längeres Coaching**, um beim Überwinden der inneren Bequemlichkeit nicht allein zu sein. Dazu sind vor allem Leute gefragt, welche selber diesen Schritt erfolgreich gemacht haben, so dass ihre Argumente glaubwürdiger wirken. Zur Schulung in dieser wichtigen Aufgabe sind die **Militärische Führungsschule wie auch die Schulkommandanten** zunehmend gefordert.

■ **Zusammengefasst geht es in Zukunft vermehrt darum, nicht nur didaktisch und praktisch gut geschulte Berufsoffiziere heranzubilden und als solche zu erhalten (zurzeit zu viele Abgänge wegen Umfeldmängeln!), sondern sie auch zu befähigen, die Zukunft unserer Milizarmee durch die Gewinnung von guten Kadern in genügender Anzahl zu sichern.**

Oberst i Gst Charles Ott