

Die Sicht eines Berufsmilitärpiloten

Autor(en): **Studer, Jürg**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Schweizer Soldat : die führende Militärzeitschrift der Schweiz**

Band (Jahr): **82 (2007)**

Heft 3

PDF erstellt am: **22.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-716099>

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.

Die Sicht eines Berufsmilitärpiloten

Arbeitserfahrung und Arbeitsbelastung

Die Arbeitssituation für Berufsmilitärpiloten hat sich in den letzten Jahren grundlegend verändert. Einem erweiterten Aufgabenspektrum und vermehrter Arbeitsbelastung stehen Lohnkürzungen und eine angespannte Personalsituation gegenüber. Das Resultat sind krankheitsgefährdete und frustrierte Arbeitnehmer sowie erhöhte Abwanderung.

Eine Todesspirale, welche nur mit mutigen, innovativen Massnahmen durchbrochen

*Oberstlt Jürg Studer,
Berufsmilitärpilot, Doktrin Luftwaffe*

werden kann. Dieser Artikel soll Lösungswege aufzeigen und zu konstruktiven Diskussionen anregen.

Gestern

Als ich vor über zwanzig Jahren als Berufsmilitärpilot in das Überwachungsgeschwader (UeG) eingetreten bin, wurden gerade mal 1% von über zweitausend Bewerbern jährlich brevetiert. Das höchste der Gefühle für einen Jetpiloten damals war ein Sichtluftkampf zweier Mirages gegen zwei Tiger über den Berner und Waadtländer Alpen. Zwei Fussballspiele pro Woche nach dem Flugdienst liessen erahnen, dass die zeitliche Belastung normal war. Die Entlohnung war gut und innerhalb der damaligen Flugwaffe oder mit dem Wechsel zur Swissair standen genügend Karrieremöglichkeiten zur Verfügung.

Heute

Heute präsentiert sich die Situation etwas anders. Das UeG, einst Identifikationsgefäss eines jeden Berufsmilitärpiloten, ist ebenso verschwunden wie die Swissair, und Fussball wird nur noch selten gespielt. Mit grossen Anstrengungen können gerade mal 500 Anwärter jährlich motiviert werden, die Selektionshürden in Angriff zu nehmen. Immerhin ist die Erfolgchance mit etwa 2 bis 3% heute mehr als doppelt so hoch wie früher. Die Ansprüche an einen Berufsmilitärpiloten sind enorm komplex geworden.

Er absolviert heute fast die gesamte Ausbildung zum Linienspiloten und fliegt ein Flugzeug oder einen Helikopter mit ungemein grösserem Aufgabenspektrum. Er arbeitet bei Tag, bei Nacht und jedem Wetter, muss teilweise innert Minuten aus dem Stand in den Einsatz und verbringt einen guten Teil seiner Arbeitszeit im Ausland. Echtheitsätze

mit Bewaffnung oder Schutzweste gehören zum täglichen Brot, und Schweizer Militärflugzeuge findet man zuweilen auf allen Erdteilen. Dass die zeitliche Belastung zugenommen hat, erfährt man spätestens an den Kommentaren der eigenen Kinder. Wenn sie ein Elterngespräch zusammen mit dem Vater vereinbaren sollen, heisst es lapidar: «Der ist ja eh nie zu Hause.»

Auf der anderen Seite haben sich in dieser Zeit die Rahmenbedingungen diametral verschlechtert. Neben allen Sparmassnahmen zuungunsten des Bundespersonals trugen wir auch alle Kürzungen des militärischen Berufspersonals und mussten noch zusätzliche Abstriche bei unseren Zulagen hinnehmen. Die finanziellen Einbussen sind schon schlimm genug, aber noch viel schwerer wiegt der schleichende Vertrauensverlust dem Arbeitgeber Bund gegenüber. Im Zentrum des Unmutes steht die Unsicherheit bezüglich Pensionierung und Altersvorsorge. Durch gebrochene Versprechen und eine unsichere Zukunft im Bereich der Altersversorgung ist das Verhältnis zum Arbeitgeber heute arg belastet.

Nachdem bereits einige Kameraden wegen eines Burn-out für Wochen ausgefallen sind, hat der damalige Kdt des UeG Ende 2005 eine Untersuchung zur Arbeitszufriedenheit unter den Berufsmilitärpiloten eingeleitet. Die Auswertung derselben hat weitere, zum Teil spezifische Problemkreise in den Bereichen Kommunikation, Auslandseinsätze und Restrukturierungsmassnahmen ergeben. Dabei hat sich auch gezeigt, dass etwa ein Drittel der Berufsmilitärpiloten in unterschiedlichem Masse latent gefährdet ist, einen Burn-out zu erleiden. Da dies ein nicht zu unterschätzendes Risiko im Flugdienst darstellt, hat das Kommando der Luftwaffe zusammen mit dem Fliegerärztlichen Institut in diesem Zusammenhang bereits Massnahmen eingeleitet.

Morgen

Die Situation wird kurzfristig nicht besser werden. Für einen dringend benötigten Ersatz der F-5 – welche heute zum grössten Teil von Milizpiloten geflogen werden – müssen, je nach Stückzahl, zirka 40 bis 50 neue Berufsmilitärpiloten angestellt werden. Mit einer realistischen Erhöhung der jährlichen Anzahl ausgebildeter Jetpiloten dauert dieser Vorgang ohne zusätzliche Massnahmen zirka 10 bis 13 Jahre. Abklärungen bei Bedarfsträgern der Armee haben ein eindeutiges Erfordernis nach einem mittleren Transportflugzeug ergeben.

Dies würde wiederum eine Erweiterung des Aufgabenspektrums und einen Mehrbedarf an Berufsmilitärpiloten zur Folge ha-

ben. Im Bereich der Transportpiloten wird sich das Einsatzgebiet weiterhin auf den ganzen Erdball erstrecken. Längere und häufige Auslandabwesenheiten mit kurzen Vorwarnzeiten und grossem Planungsaufwand werden die Regel bleiben.

Konstruktive Vorschläge

Probleme löst man nicht mit Klagen, sondern mit konstruktiven Vorschlägen. Deshalb sollen hier konkrete Anregungen folgen, wie das Problem Arbeitszufriedenheit an der Wurzel angepackt werden kann. Die Berufsmilitärpiloten wünschen sich eine klare, langfristige Strategie des Arbeitgebers sowie Ursachen- statt Symptombekämpfung. Die «Salamitaktik», dass man drei, vier Scheiben abschneidet, um dann einzelnen Personalkategorien wieder eine Scheibe zukommen zu lassen, muss aufhören.

Die angetönten Problemkreise und geplanten Investitionen haben einen bedeutenden Mehrbedarf an Berufsmilitärpiloten zur Folge. Der geneigte Leser wird nun sofort auf die angespannte Finanzsituation des Bundes hinweisen. Es ist in der nächsten Zeit auch nicht damit zu rechnen, dass das Verteidigungsbudget erhöht wird. Deshalb müssen Lösungsansätze kostenneutral sein. Ein Anheben des Ausgabenverhältnisses zugunsten des Personals auf ein Niveau, wie man es in anderen modernen Armeen findet, könnte die benötigten Mittel freistellen. Wir müssen von der Idee abkommen, dass sich Betriebs- und Personalausgaben auf der einen Seite und Investitionsausgaben auf der anderen Seite die Waage halten sollen.

Eines der Hauptprobleme unter den Berufsmilitärpiloten findet sich im Bereich Pensionierung und Altersvorsorge, wo höhere Beiträge, geringere Leistungen und eine Erhöhung des Rentenalters drohen. Wir befinden uns hier in der gleichen Situation wie alle anderen Berufsoffiziere (BO) und -unteroffiziere (BU). Die Arbeitsbelastung sowohl körperlich als auch in Bezug auf die Arbeitszeit rechtfertigt ganz klar eine vorzeitige Pensionierung. Diese Tatsache hat auch die Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates (GPK-N) unlängst in ihrem Bericht zur Umsetzung der Armee XXI festgestellt, wo nachzulesen ist, dass Berufsmilitärs mit überdurchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeiten eine Vorleistung für die vorzeitige Pensionierung erbringen.¹

¹ Umsetzung der Armee XXI im Bereich der Ausbildung, Bericht der Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates vom 10. Oktober 2006, S. 5.



Berufspiloten in den Alpen.

Unter diesem Gesichtspunkt ist das Unverständnis zur 2002 erfolgten Revision der Verordnung über die Leistungen bei vorzeitigem Altersrücktritt von Bediensteten in besonderen Dienstverhältnissen (VLVA) mit einer massiven Kürzung der Leistungen nicht verwunderlich. Die im Zusammenhang mit der bevorstehenden PUBLICA-Revision angekündigte Änderung vom Leistungs- zum Beitragsprimat hat zusätzlich eine Diskussion zum Pensionierungsalter von Berufsmilitärpiloten entfacht.

Verschiedene Varianten sehen dabei für BO/BU und Berufsmilitärpiloten ein Pensionierungsalter zwischen 61 und 65 Jahren vor. Es ist ganz klar, dass ein solches Pensionierungsalter nicht mit dem gegenwärtigen Arbeitszeitmodell, das sich am dienstlichen Bedürfnis orientiert, zu verwirklichen ist. Ebenso klar ist, dass eine Armee XXI in der heutigen Form nicht mit einer 42-Stunden-Woche zu realisieren ist.

Lebensarbeitszeit

Eine Lösung für das Dilemma könnte ein Lebensarbeitszeitmodell sein, welches bereits erfolgreich in der Privatwirtschaft und bei der Verwaltung angewandt wird. Die konkrete Ausgestaltung eines Lebens-

arbeitszeitmodells für Berufsmilitärs wurde 2003 in einer Diplomarbeit untersucht. Leider ist diese «vertraulich» klassifiziert und kann deshalb hier nicht im Detail vorgestellt werden. So viel sei gesagt: Ein Lebensarbeitszeitmodell für einen BO/BU oder Berufsmilitärpiloten sähe vor, die geleisteten Überstunden monatlich durch Einzahlung in einen zweckgebundenen Fonds zu vergüten.

Das einbezahlte Kapital, welches am Kapitalmarkt angelegt und verzinst würde, käme dann bei der Pensionierung zur Auszahlung, entweder in Form einer Überbrückungsrente, als einmalige Auszahlung oder in einer Mischform. Für ein Pensionierungsalter 58 bräuchte es während 25 Jahren etwa 50 Wochenstunden, um bei der Pensionierung 80% des letzten Lohnes zu erhalten, was bei geringerem Kostenaufwand etwa der VLVA vor der Revision entsprechen würde.

Im Bereich der Auslandeinsätze muss dringend die gesetzliche Grundlage für alle Einsätze geschaffen werden. Zudem müssen die Entschädigungen einerseits einheitlich und andererseits dem Risiko entsprechend abgestuft werden. Es darf nicht sein, dass ein Freiwilliger besser entschädigt wird als ein befohlener Berufsmilitärpilot. Zusätzlich braucht es finanziel-

le und laufbahnwirksame Anreizsysteme, um das benötigte Personal für künftige Auslandeinsätze gewinnen zu können.

Fazit

Fazit ist: Die Berufsmilitärpiloten werden gegenwärtig übermässig stark belastet. Dem vergrösserten Aufgabenspektrum steht ein Abbau der finanziellen Gegenleistung gegenüber und führt zur erkannten Unzufriedenheit sowie zur Abwanderung von dringend benötigtem Kernpersonal. In der letzten Zeit haben zu viele Kameraden (teilweise nach 10–20 Dienstjahren) trotz Lohneinbussen den Weg in die Privatwirtschaft gewählt. Sie zu ersetzen bedeutet eine langjährige Ausbildung und eine Investition in Millionenhöhe.

Mögliche Lösungsansätze könnten ein Lebensarbeitsmodell, eine langfristige Strategie des Arbeitgebers und Anreizsysteme mit gerechter Entschädigung für Auslandeinsätze sein. Dies würde für den Bund auf die Dauer finanziell keine Mehrbelastung bedeuten, dem Berufsmilitärpiloten jedoch eine vorzeitige Pensionierung als Gegenleistung für geleistete Mehrarbeit und eine klare Arbeitssituation ermöglichen und ihn zu Auslandeinsätzen mit gerechter Entschädigung motivieren. 