

Zeitschrift: ASMZ : Sicherheit Schweiz : Allgemeine schweizerische
Militärzeitschrift

Herausgeber: Schweizerische Offiziersgesellschaft

Band: 185 (2019)

Heft: 5

Artikel: Grundlegende Reform des Dienstmodells

Autor: Balmer, Roger A. / Huber, Patric A.

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-841997>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 08.02.2025

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

ausbildung (FGA) sicher – der Verbandsführer kann sich auf Führungsaufgaben fokussieren;

- Die Logistikkbasis verantwortet die materielle Mobilmachung und die Rückfassung – die Wiederherstellung der Einsatzbereitschaft des Materials im Ausbildungsdienst (WEMA) wird in einem Tag durchgeführt;

«Veränderte Rahmenbedingungen in Gesellschaft und Wirtschaft.»

- Die HKA bzw. die Lehrverbände stellen Übungsunterlagen bereit und unterstützen bei der Durchführung – Übungen sind Mittel, nicht Zweck: das Absolvieren von Übungen steht im Vordergrund, nicht deren Erarbeitung;
- Die zeitliche Belastung für Kader und Truppe ist nur so gross wie nötig und mit üblichen Abwesenheiten vom Arbeitsplatz vergleichbar.

Grundidee

Die jährliche Dienstleistung besteht aus den folgenden drei Komponenten:

- Wiederholungskurse auf Stufe Truppenkörper;
- Individuelle Refresherkurse für die AGA sowie die FGA der Truppe;
- Individuelle Refresherkurse für die Kader.

Wiederholungskurse

Der Wiederholungskurs wird auf sieben Tage am Stück verkürzt (vgl. Abbildung). Die Truppe rückt am Samstagmorgen ein und wird am darauffolgenden Freitagnachmittag wieder entlassen. Über das Wochenende findet kein allgemeiner Urlaub statt. Persönlicher Urlaub wird nur in Notfällen gewährt, was aufgrund der tieferen Belastung wieder möglich wird.

Die Kader rücken bereits am Donnerstag (Stabsmitarbeiter, Kompaniekommandanten, Zugführer) bzw. am Freitag (Gruppenführer) in einen Kadervorkurs ein. Dieser wird vom jeweiligen Lehrverband zentral auf einem Waffenplatz durchgeführt, wobei der Lehrverband auch die Instrukturen und das Material bereitstellt.

Der Ablauf des Wiederholungskurses ist einsatzorientiert, das heisst Mobilmachung, Aktionsplanung, einsatz-

bezogene Ausbildung (EBA), Verbandsübung (VBU) und Reorganisation inklusive WEMA. Das Schwergewicht wird dabei auf eine viertägige Verbandsübung gelegt.

Die Verbandsübung wird vom Kommando Ausbildung konzipiert. Zusätzliches Personal bzw. Übungsmaterial wird vom jeweiligen Lehrverband gestellt. Die Leitung erfolgt alternierend durch den Stab des Truppenkörpers (Eigentaining, inkl. Verbandsausbildung auf Stufe Kp) bzw. durch den vorgesetzten Grossen Verband.

Refresherkurse

Zusätzlich zum Wiederholungskurs absolviert jeder dienstpflichtige Angehörige der Armee (AdA) jährlich einen zweitägigen AGA/FGA-Refresherkurs bzw. Kader-Refresherkurs, für den er das Datum anhand einer Ausschreibung von angebotenen Terminen selber wählen kann.

AGA/FGA-Refresherkurs

Beim AGA/FGA-Refresherkurs findet eine Auffrischung der Allgemeinen Grundausbildung sowie der Fachgrundausbildung statt, wobei der AdA sich mittels Vorbereitungsaufträgen und E-Learning minimal darauf vorzubereiten hat.

Neben einer Überprüfung des Ausbildungsstandes finden während dem Refresherkurs auch das obligatorische Schiessen, das Fahrer-Repetitorium sowie die Einführung neuer Waffen bzw. Systeme statt. Bei ungenügender Leistung hat der AdA einen Nachholkurs zu absolvieren.

Kader-Refresherkurs

Beim Kader-Refresherkurs erfolgt für die Gruppenführer, Zugführer und Kompaniekommandanten eine Auffrischung zu Fachdienstthemen sowie zur taktischen Führung. Neben dem stufengerechten praktischen Training an Waffen und Geräten finden vor allem Entschlussfassungsübungen unter Zeitdruck und in Stress-Situationen statt. Die Kader werden dabei in ihrem Verantwortungsbereich bzw. für ihre Kernaufgabe geschult.

Fazit

Das vorgeschlagene Dienstmodell stellt die Anschlussfähigkeit vom Militärdienst an die veränderten Rahmenbedingungen in Gesellschaft und Wirtschaft wieder her, indem es die Vereinbarkeit von Beruf, Ausbildung und Familie mit dem Militärdienst erheblich verbessert.

Gleichzeitig wird die Effizienz der jährlichen Dienstleistungen markant gesteigert: Die Truppe ist für eine Arbeitswoche am Stück im Militärdienst, die Kader sind maximal sieben Arbeitstage am Stück abwesend. Der Fokus liegt auf der Verbandsübung, bei der erfahrungsgemäss die relevanten Lehren für die Truppenkörper gezogen werden.

Als Folge dieses neuen Dienstmodells ist zu erwarten, dass die Abgänge in den Zivildienst spürbar zurückgehen. Die WK-Pflicht kann zudem auf weitere Jahre ausgedehnt werden (bei insgesamt weniger Dienstagen), womit unter dem Strich der Ausbildungsstand und die Einsatzbereitschaft der Armee erhöht werden.

Entscheidend ist aber, dass die vorgeschlagene Verkürzung kein Selbstzweck ist. Sie soll vielmehr helfen, die persönlichen Spannungsfelder der Kader und Truppe soweit zu entschärfen, dass sich diese nicht aus der Armee verabschieden.

Im Kern geht es um die Grundsatzfrage: Wie viel Ausbildungszeit ist erforderlich? Die naheliegende Antwort «Mehr

«Reduktion der Abgänge in den Zivildienst.»

ist besser!» missachtet die echten Spannungsfelder der Leistungsträger und gefährdet damit den Erhalt des Milizsystems, das letztlich vom persönlichen Engagement jedes einzelnen Dienstpflichtigen abhängt.

Eine Grundsatzdiskussion zum benötigten Zeitbedarf versus dem zumutbaren Zeitbudget der Ausbildung sollte daher dringend geführt werden, um noch im Rahmen der laufenden WEA-Umsetzung erste Reformschritte einleiten zu können. ■



Oberstlt i Gst
Roger A. Balmer
lic. oec. publ.
8046 Zürich



Major
Patric A. Huber
Dr. oec. HSG
8962 Bergdietikon