

Zeitschrift: Schweizer Soldat : die führende Militärzeitschrift der Schweiz
Herausgeber: Verlagsgenossenschaft Schweizer Soldat
Band: 75 (2000)
Heft: 1

Artikel: Zielgerechte Visionen
Autor: Dousse, Jacques
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-714062>

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: 15.03.2025

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

Zielgerechte Visionen

Armee XXI und Ausbildung

Visionen:

Ich formuliere meine Visionen rund um drei Themen:

- zum Rhythmus unserer Ausbildungsdienste der Formationen, insbesondere der Wiederholungskurse;
- zum Rhythmus unserer Schulen;
- zur Rekrutierung und zur Ausbildung unserer Kader.

Rhythmus der Wiederholungskurse

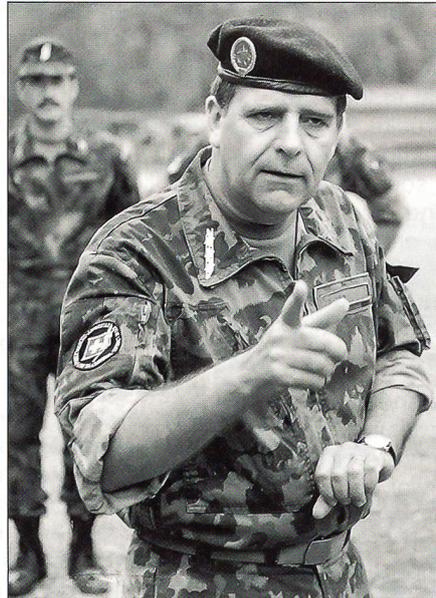
«Armee 95.» Ich sagte es Ihnen schon: Diese Reform brachte viele Vorteile, aber sie hat auch Mängel. Unter dem Blickwinkel

Chef Heer, KKdt Jacques Dousse, Bern

der Ausbildung betrachtet, bestehen zwei wesentliche Nachteile immer noch. Ich habe sie erwähnt: die Überlappung von drei Wochen von Unteroffiziers- und Rekrutenschule und der Zweijahresrhythmus der Wiederholungskurse der Formationen. Auf die Überlappung habe ich Ihnen mit dem Pilotversuch «5+1» eine Antwort gegeben.

Ich gebe Ihnen jetzt auch eine Erklärung zum WK-Rhythmus. Heute und jetzt ist eine Rückkehr zum Jahresrhythmus aus zwei wichtigen und unabänderlichen Gründen nicht möglich: Die drastischen finanziellen Einschränkungen, die dem Verteidigungsdepartement aufgezwungen wurden, verunmöglichen eine Finanzierung von jährlichen Wiederholungskursen für die ganze Armee.

Der zweite Grund: Der Personalabbau, insbesondere beim Bundesamt für Betriebe des Heeres (Zeughäuser, Motorfahrzeugparks), macht im Hinblick auf den Unterhalt der Waffensysteme und des Materials eine Rückkehr zum jährlichen Rhythmus unmöglich. Aber die Erarbeitung des Konzepts «Einsatz- und Ausbildungsmaterial» (EAM) und seine progressive Umsetzung würde uns rein technisch gesehen, dies betone ich, eine Rückkehr zum jährlichen Rhythmus ab dem Jahr 2003 ermöglichen. Dies ganz klar unter der Bedingung, dass die Bestände der Armee verkleinert und das Budget stabilisiert würde als *Conditio sine qua non* (unerlässliche Voraussetzung)! Denn rein von der Ausbildung her betrachtet, und davon bin ich überzeugt, schafft der jährliche Rhythmus günstigere Voraussetzungen für die Ausbildung der Kader und der Soldaten.



Rhythmus unserer Schulen

In diesem Bereich arbeiten wir in zwei Richtungen: Einerseits mit dem Modell der «rollenden» Schulen mit drei «Startmöglichkeiten» pro Jahr. Das ist das Modell «Durchdiener», das ich Ihnen soeben vorgestellt habe. Andererseits das Modell mit der Beschleunigung der Dienstleistungen. Dieses Modell ermöglicht es den Armeemitgliedern, das Jahr am 1. Januar als Rekrut zu beginnen und es am 31. Dezember als Offizier zu beenden. Mit diesem Modell fallen zwischen den Diensten die toten Zeiten weg, die für die jungen Leute wirtschaftlich oft schwer zu überbrücken sind. Dies alles jedoch ohne mit diesem Modell das System der direkten Weiterbildung einzuführen, das dem Geist unserer Miliz widerspricht.

Rekrutierung und Ausbildung unserer Kader

Heute muss ich leider feststellen, dass die zu einer Weiterbildung fähigen Anwärter in einer besonders heiklen Lage sind und sich oft sehr rasch mit folgenden Problemen konfrontiert sehen: Die wirtschaftliche Lage zwingt gewisse Unternehmen dazu, die Anwärter vor die Wahl zwischen der militärischen Weiterbildung und dem zivilen Arbeitsplatz zu stellen; anders gesagt, die Option heisst militärische Karriere und Entlassung oder Verzicht auf Beförderung und dafür garantierter Arbeitsplatz! Die Studenten der Universität und Fachhochschulen stehen vollbeladenen Pro-

grammen, periodischen Prüfungen und vorgeschriebenen Praktika während der Sommerferien gegenüber. Dies hindert sie praktisch daran, die Beförderungsdienste zu absolvieren.

Ein einziges Ziel

Inskünftig geben folgende Visionen die Richtung vor zur Optimierung des Modells der Kaderausbildung:

- Kontinuität in der Ausbildung
- Erleichterung der Weiterbildung
- gerechte und attraktive finanzielle Entschädigung
- Zeitsoldaten für spezielle Einsätze mit beruflicher Weiterbildung, welche die Wiedereingliederung in den Stellenmarkt erleichtert
- Zertifizierung der militärischen Ausbildung
- Suche nach Synergien zwischen der zivilen und militärischen Karriere mit gegenseitiger Ergänzung der Kader

Alle diese Massnahmen, alle diese Visionen, unser Handeln und unsere Projekte haben nur das eine und einzige Ziel, und zwar die Kernkompetenz des Heeres: eine qualitativ hochstehende Ausbildung für wirksame Einsätze. Denn ich bin nach wie vor zutiefst davon überzeugt, dass eine qualitativ gute Ausbildung die Glaubwürdigkeit unserer Milizarmee garantiert!



Badge des Schweizer Armeespiels



Farben: Markanter Goldrand und Schrift in Gold; in der Mitte auf weissem Grund 5 stilisierte Notenlinien und 10 angedeutete Noten.