

Weiterentwicklung der Armee und Hinweise für die Umsetzung

Grundsätze und Ziele:

Wir machen uns gemeinsam stark für die Weiterentwicklung der Armee. Dabei soll aber der Milizgedanke nicht vergessen gehen. Die Schweizer Armee soll auch in der Zukunft vom Milizpersonal getragen werden. Im Zentrum steht der Schweizer Bürger in Uniform. Die im Zivilen erlernten Kompetenzen sollen im militärischen Kontext optimal zum Tragen kommen. Darum gilt es das Milizpersonal gerade auch in Kaderpositionen zu fördern und zu unterstützen. Die jährliche Belastung im Rahmen von Kaderfunktionen soll ein erträgliches Mass nicht überschreiten, damit unsere Armee auch tatsächlich eine Milizarmee bleibt.

Im Rahmen der WEA sind folgende Punkte zu berücksichtigen:

1. Sinnvolles Dienstage management

- Eine jährliche militärbedingte Absenz von drei Wochen für männliche Arbeitgeber ist in der Schweiz normal und breit anerkannt. Personen welche im Militär Kaderfunktionen ausüben, haben auf Grund des Kadervorkurses und diversen vordienstlichen Vorbereitungen ein ungleich grösseres Pensum zu absolvieren. Die höchstmögliche Anzahl der im Rahmen des Fortbildungsdienstes der Truppe zu absolvierenden Dienstage während zwei aufeinanderfolgenden Jahren ist auf allen Stufen miliztauglich zu gestalten und gegenüber heute zu begrenzen. Zudem ist eine jährliche Höchstgrenze einzuführen.

2. Vordienstliche Leistungen honorieren

- Höhere Kader der Schweizer Armee leisten je nach Funktion ein beträchtliches Pensum an vordienstlichen Vorbereitungsarbeiten. Oftmals geschieht dies von zu Hause aus und ohne Dienstaufgebot. Die aufgewendete Zeit ist künftig zwingend zu erfassen und zu entlohnen oder während dem Fortbildungsdienst der Truppe durch zusätzliche besoldete Urlaubstage zu kompensieren.

3. Administrative Belastung senken

- Insbesondere höheren Offizieren in einer Kommandantenfunktion fällt heute für Personalmanagement und Korrespondenz ein beträchtlicher administrativer Aufwand an. Milizkommandanten gilt es in der Zukunft in administrativen Belangen durch die Berufsorganisation bzw. Angehöriger der Armee in Durchdienerfunktionen zu entlasten, damit sie sich auf ihre Kernaufgaben konzentrieren können.

4. Akzeptanz in der Wirtschaft fördern

- Oftmals fehlt es heute gerade grossen, ausländischen Arbeitgebern am Verständnis für das bewährte schweizerische Milizsystem. Der Mehrwert einer militärischen Kaderlaufbahn wird nicht mehr anerkannt und eine Absenz von 4-5 Woche, wie sie bei höheren Kadern der Schweizer Armee üblich ist, nicht mehr akzeptiert. Wer sich für eine Kaderlaufbahn entscheidet, darf auf dem Arbeitsmarkt keinen Nachteil haben. Das VBS muss künftig vermehrt für die Akzeptanz der Armee bei Wirtschaftsunternehmen werben und den Mehrwert unseres Systems vermitteln.

5. Dialog mit Hochschulen und Universitäten suchen

- Studium und Militär unter einen Hut zu bringen ist nicht immer einfach. Die Militärführung muss künftig vermehrt den Dialog mit Hochschulen und Universitäten suchen, um die Situation zu verbessern. Personen welche sich für eine militärische Kaderlaufbahn entscheiden, sollen sich die erworbene Führungserfahrung im Rahmen des Kontextstudiums in der Form von ECTS-Credits anrechnen lassen können. So kann gewährleistet werden, dass die Armee auch in der Zukunft die fähigsten Leute für Kaderfunktionen rekrutieren kann.

Kontakt:

- **Jakob Büchler** (Nationalrat, Mitglied SiK-NR, Gefreiter), E-Mail: jakob.buechler@parl.ch
- **Sandro Morelli** (Nationalratskandidat JCVP, Präsident JCVP SG, Hauptmann), E-Mail: sandro.morelli@bluewin.ch
- **Beda Sartory** (Nationalratskandidat CVP, Präsident AWG SG, Oberst a.D.), E-Mail: b.sartory@gu-sicherheit.ch