

Zeitschrift: ASMZ : Sicherheit Schweiz : Allgemeine schweizerische
Militärzeitschrift

Herausgeber: Schweizerische Offiziersgesellschaft

Band: 169 (2003)

Heft: 4

Artikel: Statt Rezepte und Glaubenskriege : saubere Analysen und richtige
Symbiosen

Autor: [s.n.]

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-68654>

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: 19.03.2025

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

Wenn das Referendum, wie wir erwarten, erfolglos bleiben wird, darf sich auf keinen Fall die Meinung durchsetzen, die Arbeit sei nun für lange Zeit getan. Mängel und Fehler, die sich schon jetzt erkennen lassen, müssen laufend behoben werden. Kompetente Milizoffiziere sind aufgerufen, sich an diesem staatspolitisch wichtigen Prozess zu beteiligen.

*Der Standpunkt der ASMZ,
ASMZ Nr. 3, März 2003*

Verbänden der Milizkader einerseits, VBS und Armeeführung andererseits braucht neues Gewicht und neue Grundlagen.

Anpassungsfähigkeit

Gerade darin liegt ein grosser Vorteil des vorliegenden Paketes von Gesetz und Leitbild. Zwar sind die Eckwerte klar und unmissverständlich festgelegt, aber dazwischen ist es ein offenes System. Gute Be-

dingungen also für die Armee. Wichtig ist neben der Lernfähigkeit auch die Fähigkeit, die Armee laufenden Lageentwicklungen sowie an neue gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen anzupassen. Die Lage und die möglichen Risiken werden sich in Zukunft immer wieder verändern. Das bedingt andere Prozesse als in der Vergangenheit.

Warnung vor Detailismus

Das bedeutet auch, dass die Vorlage und ihre Tauglichkeit nicht an Einzelfragen gemessen werden darf. Vieles wird zu prüfen sein. Etwa die Stabsstrukturen der Armeeführung. Etwa die Frage von Flughafen-, Alarm- und andern ortsfesten Detachementen. Etwa die Frage der adäquaten Mittel für die Katastrophenhilfe. Etwa die Festlegung der Ausbildungsschwergewichte verschiedener Verbände. Etwa die Frage der Zuteilung von Kadern an den Reservistenpool von ehemaligen Durchdienern.

Jeder wird Fragen finden, deren Lösung noch offen oder noch unausgegoren erscheint. Daran werden wir arbeiten müssen, auf absehbare Zeit, auf immer. Jetzt stimmen wir jedoch nicht darüber ab, sondern nur über Leitlinien und Eckwerte, und die sind tauglich.

Die SOG hat bereits früher beschlossen, fortan das Schwergewicht ihrer Anstrengungen auf den Umsetzungsprozess zu legen. Dass Anpassungen und Korrekturen aufgrund erster Erfahrungen möglich sind, gehört zu den Vorteilen des Leitbildes. Dies gibt eine gute Ausgangsbasis und schafft Chancen für die Miliz.

Statt Rezepte und Glaubenskriege

Saubere Analysen und richtige Symbiosen

Immer wieder wurden im Laufe des Reformprozesses verschiedene Alternativen diskutiert. Häufig zeigte sich dabei, dass es nicht um ein Entweder-oder geht, sondern um die richtige Kombination verschiedener Instrumente. Eine Armee, die auf viele Risiken vorbereitet sein muss, braucht einen breiten Instrumentenkasten.

Verschiedene Reformanliegen waren oder sind umstritten. Oft wird Altes gegen Neues ausgespielt. Es muss aber vielmehr darum gehen, Altbewährtes mit Neuem zu kombinieren oder auf der Basis altbewährter Erfahrungen Neues zu schaffen. Gerade der lange und intensive demokratische Prozess der letzten Jahre hat optimierte Lösungen hervorgebracht.

Durchdiener und WK-Soldaten

Anfänglich fanden grosse Diskussionen zwischen Glaubensrichtungen statt. Aber bei gründlicher Analyse möglicher Bedrohungen zeigte sich bald, dass es darum geht, die Vor- und Nachteile zu kombinieren:

Die traditionellen WK-Verbände sorgen für grosse Bestände, die bei entsprechender Bedrohung flächendeckend oder über lange Zeit Kampf- oder Sicherungsaufgaben erfüllen können. Sie haben die eigentlichen Vorteile des Milizsystems: keine stehenden Verbände und wenig Bereitschaft in «normalen Lagen», aber Mobilisierung hoher Bestände bei erhöhter Gefahr, sofern entsprechende Vorwarnzeit vorhanden ist.

Die Durchdiener reduzieren zwar etwas dieses Potenzial an Mannschaftsstärke, schaffen dafür im Gegenzug eine stark erhöhte Bereitschaft für Gefahren ohne grosse Vorwarnzeit. Sie füllen damit eine bisher sehr empfindliche Lücke.

Die Kombination der beiden Dienstleistungsformen bringt deshalb eine optimale Ausrüstung der Vor- und Nachteile. Der Satz ist im Gesetz auf 15% (maximale Quote der Durchdiener) festgelegt.

Sinn macht dieses neue Modell aber nur dann, wenn die Durchdiener richtig eingesetzt werden. Die bisherigen Beobachtungen bei den Pilotversuchen und den bisherigen Einsätzen haben gezeigt, wo

Korrekturen nötig sind, damit die Durchdiener wirklich richtig verwendet werden. Es ist unabdingbar, dass wir darauf in den nächsten Monaten ein deutliches Auge werfen müssen. Ein Grund, wegen Fehlern in der Führung nun das System als solches in Zweifel zu ziehen, besteht aber keineswegs. Zudem wurden einige Fehler erkannt, Anfangsschwierigkeiten ausgewertet und Besserungen ins Auge gefasst.

Durchdiener sind ebenfalls Milizsoldaten. Sie absolvieren eine RS nach gleichen Grundsätzen, bleiben aber nach der RS im Dienst am Stück. Sie leisten insgesamt 300 Tage, die übrigen Milizsoldaten 260 bis 280 Tage. Nach dieser Dienstzeit sind die ehemaligen Durchdiener in einem Reservistenpool, die ehemaligen WK-Soldaten kommen in eine verbandesmässig strukturierte Reserve.

Schutz-, Territorial- und Kampfinfanterie

Immer wieder wird der Reform vorgeworfen, man wolle in einem ungünstigen Zeitpunkt die Territorialinfanterie abschaffen. Eigentlich trifft dies gar nicht zu:

Die bisherigen Verbände der Territorialinfanterie übten Funktionen der Schutz-

infanterie aus und waren den Territorialzonen unterstellt. Die bisherige Infanterie dagegen war primär für die Verteidigung vorgesehen, sekundär ebenfalls für subsidiäre Einsätze.

Die künftigen Infanteriebataillone werden ab Grundausbildung im Rahmen der Basiskampfausbildung auch in der Schutzfunktion ausgebildet. Sie können für Einsätze den neuen Territorialregionen unterstellt werden. Der mechanisierte Infanterist braucht in Zukunft eine solide Grundausbildung, die ihn befähigt, für mehrere Aufgaben eingesetzt zu werden. Dazu braucht er eine Basiskampfausbildung; darauf lassen sich dann Vertiefungsrichtungen Schutz und Verteidigung aufbauen. Es ist somit falsch, Kampffähigkeit gegen Schutzfähigkeit auszuspielen.

Zusätzlich kommen als neue Form die Durchdiener. Zu einem wesentlichen Teil sind sie bei der Infanterie vorgesehen mit ausgeprägter Spezialisierung für Schutz- und Bewachungsaufgaben. Gemäss diesem Konzept steht also über das ganze Jahr ein reduziertes Bataillon zur Verfügung. Um die gleiche Bereitschaft in einem Ablösungsrhythmus von Territorialinfanteristen nach bisherigem Modell zu erreichen, wären nach bisherigem Muster mindestens 26 Bataillone notwendig.

Die höhere Effizienz und Glaubwürdigkeit des neuen Systems liegt also auf der Hand, auch wenn gewiss noch Schwächen gefunden werden können. Aber angesichts der veränderten Bedrohungslage lohnt es sich, den Umbau zu einer modernen Infanterie als eines der Schwergewichte der neuen Armee intensiv zu verfolgen.

Lehrverbände, Einsatzgliederung, Grundgliederung

Ein erheblicher Glaubenskrieg drohte in der Frage: Sollen die Bataillone nach dem System der Modularität den Lehrverbänden und erst im Einsatz fallweise nach dem System der Flexibilität den Einsatzbrigadestäben unterstellt werden? Oder sollen (als Systembruch) doch feste Einsatzbrigaden gebildet werden?

Bald zeigte sich, dass beide Lösungen gewichtige Nachteile haben; vor allem aus der Sicht der starken Belastung der Milizkader und zur Verbesserung der Führungsausbildung für die Milizstäbe wäre das erste Modell, aus der Sicht des Geistes der Miliz und der regionalen Verankerung der Truppen wäre das andere Modell besser.

Schliesslich kam das Modell zum Durchbruch, welches von der SOG im Frühling 2001 entwickelt wurde. Dieses soll die Vorteile beider Modelle kombinieren und die Nachteile ausschalten: Es wird eine Grundorganisation geschaffen, d.h., das Gros der Bataillone (mindestens der Kampftruppen) wird in insgesamt neun Brigaden eingeteilt. Diese sind nach regionalen Gesichtspunkten zusammengestellt. Jeder Einsatzbrigadestab führt in dieser Grundgliederung eine Brigade. Im Einsatz werden aus diesen Bataillonen und Stäben einige geeignete Brigaden gebildet, oder einige Bataillone werden situativ den Territorialstäben unterstellt.

Dadurch gelingt es, die Flexibilität, die Modularität und die regionale Verankerung miteinander zu verbinden. Wie ein Schiff seinen Heimathafen, so hat ein Bataillon seine Heimatbrigade in der Grundorga-

nisation. Im offenen Meer und im Einsatz bleiben alle Möglichkeiten erhalten. Die Bataillone können je nach Möglichkeit vom professionellen fachlichen Know-how der Lehrverbände (Berufspersonal) wie auch von der Führungserfahrung der Kommandolinie (Milizstäbe) profitieren.

Bei einigen Waffengattungen, wo das Fachwissen stark im Vordergrund steht, bleiben die Bataillone den Lehrverbänden unterstellt.

Reserve

Bezüglich Verwendung der Reserve wurden nicht alle Fragen bereits im Leitbild abschliessend geklärt. Dadurch bleiben verschiedene Optionen offen.

Sicher ist, dass die Reserveverbände nach ihrer Mobilmachung eine längere Anlaufphase (Ausbildung) brauchen als die Aktivverbände. Sicher ist ebenfalls, dass sie über weniger oder ältere Korpswaffen verfügen als die Aktiven.

Als Einsatzmöglichkeiten dürften wohl drei Optionen im Vordergrund stehen:

a) Einsatz zur Vergrösserung des in einem kritischen Moment eingesetzten Armeebestandes (bedingt auch entsprechende Korpswaffen);

b) Einsatz als Durchhaltereserve zur Ablösung von aktiven Verbänden, etwa bei lang dauernden operativen Raumsicherungsaufträgen (bedingt keine zusätzlichen Korpswaffen);

c) Einsatz zur Sicherung der operativen Tiefe oder zum Schutz rückwärtiger Räume sowie für subsidiäre oder selbstständige Sicherungsaufgaben zur Entlastung der Aktivverbände.

Neue Chancen der Miliz

Wir bleiben eine Milizarmee und brauchen dazu strukturelle Reformen

Der Milizgedanke hat in den letzten Jahren erheblich gelitten. Aber auch die zunehmende berufliche Belastung unserer Kaderleute bringt das Milizsystem unter zunehmenden Druck. Unter Randbedingungen, wie sie für die Konzepte 61 und 95 noch selbstverständlich waren, lässt sich das Prinzip nicht mehr halten. *Ohne rasche Reformen ist das Milizprinzip nicht mehr vor der Erosion zu bewahren.*

Neue Strukturen

Die verfügbare Zeit der Milizoffiziere ist in der Regel beschränkt. Die Mehrfachbelastung Beruf-Familie-Weiterbildung-Militär wächst. Die Führung von Kompanien und Bataillonen wird ebenfalls nicht leichter, sondern auch hier nehmen die Anforderungen zu. Viele Kaderleute wollen zudem führen und Erfahrung in der Führung holen, statt bloss als Ausbildungsorganisatoren eingesetzt zu werden.

Ausbildungsunterstützung durch die Lehrverbände aus geschultem Berufspersonal ist deshalb eine unabdingbare Voraussetzung. Auch wenn in der Startphase in einigen Waffengattungen kaum für die Grundausbildung genügend Berufspersonal vorhanden ist, so ist dies schon viel, und das System gibt neue Entwicklungsmöglichkeiten. Jede Unterstützung, die den Milizoffizieren in diesem Bereich geboten werden kann, macht deren Aufgabe erträglicher, und die Zeit für die Schulung in der Führung nimmt zu. Auch die Laufbahnmodelle der Kaderleute geben künftig mehr Möglichkeiten, insbesondere durch die bessere Verteilung von Ausbildungs- und Führungsjahren.