

Juni 2010

Schwerpunkt Milizarmee:

- **Bestrauft der Arbeitsmarkt eine militärische Weiterausbildung?**
Bruno Staffelbach und Philippe Mahler
- **Militärische Führungsbildung bietet Mehrwert**
Peter Malama
- **Milizarmee und Wehrpflicht haben Zukunft**
Daniel Heller
- **Die Sicherheitspolitik braucht mehr Führung, die Miliz mehr Kompetenz und die Armee mehr Mittel!**

Peter Malama

Inhalt

Vorwort	3	4. Die Sicherheitspolitik braucht mehr Führung, die Miliz mehr Kompetenz und die Armee mehr Mittel!	17
1. Bestraft der Arbeitsmarkt eine militärische Weiterausbildung?	4	Peter Malama	17
Bruno Staffelbach und Philippe Mahler			
1.1 Verschiedene Gründe für Kadmangel	4	4.1 Mehr Führung!	17
1.2 Kernfragen und Vorgehen	5	4.2 Mehr Kompetenzen für die Miliz!	17
1.3 Population	6	4.3 Mehr Mittel!	18
1.4 Quantitative Analyse	6		
1.5 Qualitative Analyse	7		
1.6 Militärische Führungsausbildung: Der Anreiz des Arbeitsmarktes	8		
1.7 Armee im Wettbewerb um die Besten	9		
2.0 Der Mehrwert der militärischen Führungsbildung	10		
Peter Malama			
2.1 Bürgersoldat: Rückgrat der Milizarmee	10		
2.2 Zerfall gemeinschaftsbildender Werte als Problem	10		
2.3 Milizarmee erlaubt maximale Wirkung bei minimalen Kosten	11		
2.4 Militärische Führungsausbildung bietet Mehrwert	11		
2.5 Blockade in der Sicherheitspolitik aufbrechen	12		
3.0 Milizarmee und Wehrpflicht haben Zukunft	13		
Daniel Heller			
3.1 Einsätze brauchen Reserven	14		
3.2 Die redliche Diskussion aller Aspekte tut not	15		
3.3 Ausblick	16		

Vorwort

Vor Kurzem hat sich die Gruppe für eine Schweiz ohne Armee (GSoA) dazu entschlossen, eine Initiative zur Abschaffung der Wehrpflicht zu lancieren. Der Bundesrat will demnächst seinen Sicherheitspolitischen Bericht und zudem einen Armeebericht dem Parlament vorlegen. Damit ist die Diskussion um unsere Wehrpflicht und um unsere Milizarmee – einmal mehr in ihrer langen Geschichte! – lanciert. Der VSWW leistet hierzu mit der vorliegenden Schwerpunktausgabe «Milizarmee» der Sicherheitspolitischen Information einen Beitrag. Die Ausgabe befasst sich mit den verschiedenen Facetten der Milizarmee und des Systems der Wehrpflicht.

In einem ersten Teil präsentiert der Milizbrigadier und Ordinarius für Betriebswirtschaftslehre an der Universität Zürich, **Bruno Staffelbach**, zusammen mit seinem Oberassistenten **Philippe Mahler** Ergebnisse einer Untersuchung, die sich mit der Frage befasst, ob eine militärische Karriere bzw. Weiterbildung einen negativen Einfluss auf die Aufstiegsmöglichkeiten im zivilen beruflichen Umfeld hat.

Zweitens berichtet der Nationalrat und Direktor des Basler Gewerbeverbandes, **Peter Malama**, wie die Attraktivität einer militärischen Milizkarriere unter dem Eindruck des gesellschaftlichen Wandels sinkt. Gleichzeitig zeigt er auf, dass die Armee und die Privatwirtschaft von der Milizarmee enorm profitieren. Er fordert die Armee deshalb dazu auf zu beweisen, dass sie immer noch durch die Miliz geprägt und geführt wird.

Schliesslich argumentiert VSWW-Geschäftsführer **Daniel Heller** in einem letzten Teil dafür, dass die Milizarmee zusammen mit der Wehrpflicht auch in Zukunft das ideale System für die Schweiz ist.

Der VSWW hat schon vor Längerem folgende sieben Thesen zur Milizarmee formuliert, die nach wie vor Gültigkeit haben (siehe Kasten unten).



Dr. Günter Heuberger, Präsident

1. Die Milizarmee kann und soll weiterentwickelt und modifiziert werden.
2. Das Milizsystem ist infolge Vernetzung mit der Gesellschaft und Nutzung ziviler Kompetenzen flexibler als andere Systeme und deshalb zukunftsträchtig.
3. Nur die Milizarmee bleibt eine gesellschaftlich integrierte Armee.
4. Die Milizarmee ist das Korrelat zum modernen schlanken Staat – Berufsarmeen sind teure Beamtenarmeen.
5. Eine Milizarmee ist dank ihres Querschnitts durch Bevölkerung und Alterskategorien eine «intelligenter» Armee als eine Berufsarmee.
6. Der Kleinstaat braucht zur Bewältigung sicherheitspolitischer Aufgaben eine grössere personelle Aufwuchsfähigkeit als Grossstaaten.
7. Sicherheitspolitik bleibt auch in Zukunft eine Gemeinschaftsaufgabe – das Milizsystem garantiert die Partizipation des Bürgers.

1. Bestraft der Arbeitsmarkt eine militärische Weiterausbildung?

Bruno Staffelbach und Philippe Mahler¹

Miliz heisst freiwilliges Engagement. Verschiedene Beobachtungen deuten darauf hin, dass dieses zunehmend unter Druck kommt. Erodieren die Freiwilligkeit, oder ist es der Arbeitsmarkt, der solche Engagements nicht mehr zulässt? Vergleicht man die Einkommensverläufe von jüngeren Milizkadern der Armee mit Nichtkadern, so zeigt sich, dass sich eine militärische Weiterausbildung auf das berufliche Einkommen der Kader nicht negativ auswirkt.

In der Schweizerischen Bundesverfassung ist festgeschrieben, dass die Schweizer Armee grundsätzlich nach dem Milizprinzip organisiert ist. Das Milizsystem ist aber nicht nur ein Charakteristikum speziell der Armee. Auch grosse Teile der Politik, des Sportes, der Kultur oder von karitativen Organisationen leben vom Milizprinzip. «Miliz» ist kein Selbstzweck, sondern eine bewusst gewählte Organisationsform. Ein elementares Wesensmerkmal des Milizsystems ist die Nebenberuflichkeit. Dadurch kann ein Wissenstransfer vom Beruf in die «Milizfunktion» oder umgekehrt ausgenutzt werden. Sie kann durch Verpflichtung erfolgen oder auf Freiwilligkeit basieren. In der Armee leisten die Kommandanten von Einheiten und Truppenkörpern sowie die Angehörigen von Stäben ihre Dienste in der Regel freiwillig, wenn auch im Konflikt mit beruflichen und familiären Ansprüchen.

Die Beweggründe, sich freiwillig und nebenberuflich für ein militärisches Zusatzengagement zu verpflichten, können intrinsisch oder extrinsisch sein. Intrinsisch Motivierte engagieren sich, weil sie aus der Aufgabe, wofür sie sich verpflichten, direkten Nutzen schöpfen, zum Beispiel weil ihnen die entsprechende Arbeit gefällt, weil sie dabei etwas lernen können,

weil sie die menschlichen Kontakte, die sich dabei ergeben, schätzen, oder weil sie die Überzeugung haben, damit etwas Gutes zu tun. Extrinsisch Motivierte verpflichten sich, weil sie sich daraus spezifische Belohnungen versprechen. Sie betrachten zum Beispiel die mit dem Engagement verbundene Weiterausbildung als Investition in ihr Human- und/oder Sozialkapital und erhoffen sich daraus bessere arbeitsmarktliche Chancen. Oder sie engagieren sich, weil sie dadurch Anerkennung und Würdigung durch ihr Umfeld gewinnen. Für intrinsisch Motivierte ist das Zusatzengagement selbst Lohn, für extrinsisch Motivierte ist eine militärische Weiterausbildung ein Mittel zum Zweck (Meier und Stutzer, 2008).

1.1 Verschiedene Gründe für Kadermangel

In den letzten Jahren zeigt sich, dass das Angebot für freiwillige nebenberufliche Zusatzengagements abnimmt. Dies nicht nur in der Armee, sondern auch in anderen Teilen der Gesellschaft, für die das Milizprinzip wichtig ist. Bereits in den 90er-Jahren – bzw. in der sogenannten Armee 95 – zeigten sich in den Kaderlisten der Verbände erhebliche Lücken. Und trotz massiver Verkleinerung der Armee im Rahmen des Umbruchs zur Armee XXI, die zu einer entscheidenden Reduktion des Kaderbedarfs führte, mangelt es auch in der heutigen Armee bereits wieder an Kadern. Zur Erklärung lassen sich verschiedene Hypothesen anführen, die sich mit «Nichtkönnen», «Nichtdürfen», «Nichtwollen» und «Nichthaben» betiteln lassen. «Nichtkönnen» meint, dass mögliche Anwärter für eine militärische Zusatzaufgabe aus privatberuflichen Gründen zunehmend nicht mehr in der Lage sind, solche Aufgaben zu übernehmen. Als Beispiel dafür werden angehende Einheitskommandanten angeführt, deren militärische Weiterausbildung zeitlich mit beruflichen Weiterbildungen und/oder Ausland-

¹ Eine gekürzte Fassung ist in «Die Volkswirtschaft» (Juni 2010) erschienen.

aufenthalten und oft mit der Gründung einer Familie zusammenfällt. «Nichtdürfen» bedeutet, dass die Arbeitgeber – aus welchen Gründen auch immer – einer Weiterbildung im Wege stehen. «Nichtwollen» entspringt fehlender Motivation und allenfalls sogar Frustration, weil zum Beispiel mit der Auflösung von Verbänden im Übergang von der Armee 95 zur Armee XXI und im Rahmen des aktuellen Entwicklungsschrittes 08/11 für die Miliz bedeutendes Organisations- und Sozialkapital vernichtet worden ist. Und mit «Nichthaben» kann der Umstand bezeichnet werden, dass infolge der sprunghaften sicherheitspolitischen Diskussion der letzten Jahre und mit den damit verbundenen doktrinalen Unsicherheiten den angehenden Kadern klare Ziele und eindeutige Perspektiven fehlen, um die Vor- und Nachteile einer militärischen Weiterbildung hinreichend abschätzen zu können.

1.2 Kernfragen und Vorgehen

Ökonomisch wird die Attraktivität eines militärischen Zusatzengagements durch die damit verbundenen Kosten und durch den sich daraus ergebenden Nutzen bestimmt. In der vorliegenden Untersuchung wurden nicht Arbeitgeber, Experten und Spezialisten des Human Resource Management befragt, sondern die Betroffenen selber. Zudem werden im Vergleich zur internationalen Literatur nicht Effekte eines Militärdienstes per se untersucht, sondern die spezifische Wirkung einer Kaderausbildung. Es werden also nicht Militärangehörige mit Nicht-Militärangehörigen verglichen, sondern Militärangehörige, die sich für eine militärische Kaderausbildung verpflichteten, mit Militärangehörigen ohne militärische Weiterbildung. Dabei wollen wir zuerst herausfinden, ob der Arbeitsmarkt eine militärische Weiterbildung belohnt oder bestraft. Dazu vergleichen wir die Einkommensklassen von Armeeangehörigen mit und ohne militärische Weiterbildung. Hat jemand mit einer militärischen Weiterbildung ein geringeres Einkommen im Vergleich zu jemand ohne militärische Weiterbildung, dann bedeutet dies, dass der Arbeitsmarkt eine militärische Weiterbildung, gemessen am Einkommen,

bestraft. Zudem wollen wir herausfinden, welches aus Sicht der Betroffenen spezifische Vor- und Nachteile sind, die mit einer militärischen Weiterbildung einhergehen.

Grundlage bildet eine im Jahr 2008 durchgeführte Befragung bei einem Infanteriebataillon der Schweizer Armee. Die Daten wurden im Rahmen eines Wiederholungskurses erhoben und anschliessend elektronisch erfasst. Für die Auswertung standen die Antworten von 380 Bataillonsangehörigen (Soldaten, Unteroffiziere und Offiziere) zur Verfügung. Es werden zwei Populationen unterschieden: einerseits Soldaten und andererseits militärische Kader, also Offiziere und Unteroffiziere. Kader unterscheiden sich von den Soldaten dadurch, dass sie zusätzlich zur Grundausbildung eine militärische Weiterbildung absolviert haben. Die Kernfrage «Haben Personen mit einer militärischen Weiterbildung beruflich einen Vorteil oder einen Nachteil?» wird quantitativ und qualitativ beantwortet. Einerseits wird eine Regressionsanalyse auf Basis der soziodemografischen und berufsspezifischen Informationen durchgeführt. Das verwendete Regressionsmodell basiert auf einer Mincer-Lohnleichung (Mincer, 1974), welche mit Variablen zur Kaderposition, Branche, Unternehmensgrösse, Berufserfahrung sowie mit Angaben zur zivilen Weiterbildung und mit soziodemografischen Merkmalen der Personen ergänzt wurde. Da die Lohninformation nur in Lohngruppen zur Verfügung stand, wird



Militärische Führungsausbildung: Unter schwierigsten Bedingungen planen und führen können.

in der Analyse ein standardgeordnetes Probit-Modell verwendet (Greene, 1997). Andererseits werden die Antworten zu den Vor- und Nachteilen eines militärischen Engagements und im Speziellen der Kaderausbildung für den beruflichen Erfolg ausgewertet.

1.3 Population

Das Durchschnittsalter der 380 Angehörigen des Bataillons beträgt 27 Jahre, wobei ein signifikanter Unterschied zwischen Soldaten und Angehörigen des Kaders besteht. Kader sind im Schnitt 29-jährig, Mannschaftsangehörige 26-jährig. Die Differenz ist eine natürliche Folge der Organisation der militärischen Weiterbildung. Zukünftige Angehörige des Kaders leisten zuerst ihre Weiterbildung. Die dafür erforderliche Zeit verteilen sie parallel zu ihren beruflichen Verpflichtungen über mehrere Jahre. Dann übernehmen sie in ihrem Stammverband eine Führungsposition. 70% der Stichprobe gehören den Mannschaftsgraden an, 17% den Unteroffiziersgraden und 13% haben eine Offiziersausbildung absolviert. Gesamthaft bekleiden 54% der Stichprobe auch im Zivilen eine Führungsfunktion, bei den Kadern 60% und bei den Mannschaftsgraden 52%. Diese Differenz ist statistisch nicht signifikant. Unterscheidet man bei den Kadern zwischen Unteroffizieren und Offizieren, so zeigt sich aber eine Korrelation zwischen Offiziersausbildung und ziviler Führungsfunktion. Geht man allerdings von der Annahme aus, dass dieser Zusammenhang auch damit zusammenhängen kann, dass die Offiziere im Durchschnitt älter sind und dadurch auch über eine längere Berufserfahrung verfügen, und kontrolliert man statistisch deshalb Alter und Berufserfahrung, dann ist die Korrelation tatsächlich nicht mehr signifikant. Eine

militärische Kaderposition führt also nicht zwingend zu einer zivilen Führungsfunktion, und umgekehrt.

Personen mit einer militärischen Kaderausbildung haben im Durchschnitt 8 Jahre Berufserfahrung und sind seit 3 Jahren im gleichen Unternehmen tätig. Personen in Mannschaftsgraden verfügen im Durchschnitt über ein Jahr weniger Berufserfahrung und sind ebenso seit 3 Jahren im gleichen Unternehmen beschäftigt. 30% der militärischen Kader haben einen Fachhochschul- oder einen Universitätsabschluss, 28% verfügen über eine Matura bzw. über einen höheren Berufsschulabschluss und 42% haben eine abgeschlossene Berufsausbildung. Bei den Mannschaftsgraden haben 19% einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss, 24% eine Matura oder einen höheren Berufsschulabschluss und 57% verfügen über eine Berufsausbildung. Bezüglich beruflichem Weiterbildungsverhalten (Anzahl Tage, Kurse, Nachdiplomstudien) unterscheiden sich die Populationen Kader und Mannschaft nicht.

Tabelle 1 zeigt die Beobachtungen hinsichtlich Lohnhöhe und Kaderzugehörigkeit. Dabei fällt auf, dass in der höchsten Lohngruppe am meisten und in der tiefsten Lohngruppe am wenigsten Offiziere vertreten sind, und dass sich für die Mannschaftsgrade gerade das umgekehrte Bild ergibt. Die Unterschiede sind statistisch signifikant. Damit zeigt sich, dass eine militärische Weiterbildung sich nicht negativ auf den beruflichen Erfolg auswirkt, wenn man den beruflichen Erfolg mit der Lohnhöhe misst.

1.4 Quantitative Analyse

Die Resultate der Regressionsanalyse sind in

	Lohngruppe sehr tief / tief	Lohngruppe mittel	Lohngruppe hoch / sehr hoch
Offiziere	21%	27%	52%
Unteroffiziere	38%	41%	21%
Mannschaft	44%	39%	17%

Tabelle 1: Kreuztabelle Lohngruppe / Kaderzugehörigkeit.

Tabelle 2 dargestellt. Dabei wurden zwei Auswertungen durchgeführt. In der ersten Auswertung (Modell 1) wird nicht zwischen den verschiedenen Kaderausbildungen (Offiziersausbildung, Unteroffiziersausbildung) unterschieden. Dabei zeigt sich kein Einfluss von der Kaderausbildung auf die Lohnklasse. In der zweiten Berechnung (Modell 2) wird zwischen der Offiziers- und der Unteroffiziersausbildung unterschieden.

	Modell 1	Modell 2
Kaderausbildung	0.206 (0.164)	
Ausbildung Uof		0.037 (0.187)
Ausbildung Of		0.556** (0.247)
Fachhochschulabschluss	1.140*** (0.219)	1.149*** (0.220)
Universitätsabschluss	2.181*** (0.403)	2.229*** (0.407)
Besuch Kurs/Seminar	0.627*** (0.207)	0.660*** (0.209)
Besuch NDL	0.739*** (0.261)	0.743*** (0.262)
Teilzeitbeschäftigung	-1.412*** (0.543)	-1.492*** (0.550)
Unternehmensgrösse bis 10 MA	-0.938*** (0.241)	-0.962*** (0.243)
Unternehmensgrösse 10 bis 49 MA	-0.327* -0.674***	-0.329* (0.187)
Unternehmensgrösse 50 bis 249 MA	-0.674*** (0.194)	-0.668*** (0.195)
Zivile Beförderung	0.417** (0.161)	0.413** (0.162)
X2	269.3	272.9
Likelihood	-272.2	-270.4
N	380	380

Tabelle 2: Regressionsresultate Ordered Probit Modell, Lohn (3 Gruppen) als abhängige Variable.

Standardfehler in Klammern

Kontrollvariablen: Unternehmensgrösse und -branche, Aus- und Weiterbildung zivil, Anstellungsgrad und Position, Alter, Alter², Tenure, Tenure², Zivilstand

*** signifikant auf 1%-Signifikanzniveau, ** signifikant auf 5%-Signifikanzniveau, * signifikant auf 10%-Signifikanzniveau

den. Hier zeigt sich eine positive Korrelation zwischen Lohnklasse und militärischer Kaderposition. Im Fall der Offiziersausbildung ist diese statistisch signifikant, im Fall der Unteroffiziersausbildung hingegen hat die Weiterbildung keinen signifikanten Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, in eine höhere Lohnklasse zu kommen – auch wenn man die Korrelationen mit verschiedenen Kontrollvariablen bereinigt.

Bezüglich der Kontrollvariablen zeigt sich das zu erwartende Bild. Personen mit einer Fachhochschul- oder Universitätsausbildung haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, in der höchsten Lohngruppe zu sein, als Personen ohne solche Ausbildung. Zivil besuchte Kurse oder ein Nachdiplomstudium erhöhen ebenso die Wahrscheinlichkeit für eine höhere Lohngruppe wie eine zivile Beförderung in den letzten zwölf Monaten. Personen in kleineren Unternehmen oder Teilzeitbeschäftigte haben eine geringere Wahrscheinlichkeit, in die oberste Lohngruppe zu kommen, als Vollzeitbeschäftigte und Beschäftigte in einem Grossunternehmen.

1.5 Qualitative Analyse

Neben der Erfassung des Zusammenhangs zwischen dem beruflichen Erfolg – gemessen an der Lohnklasse – einerseits und der militärischen Weiterbildung andererseits interessierte auch, wie die Befragten den Nutzen und die Kosten ihrer militärischen Weiterbildung subjektiv einschätzten.

72,6% der Kader wie auch der Soldaten geben an, dass sie durch die militärische Abwesenheit in ihren Betrieben bei der Vergabe von Projekten oder für anstehende Beförderungen nicht benachteiligt würden. Ähnlich verhält es sich mit einem möglichen Informationsnachteil am Arbeitsplatz durch militärische Abwesenheit. 83,2% der Kader und 72,2% der Soldaten fühlen sich diesbezüglich nicht benachteiligt. 4,1% der Soldaten und 11,6% der Kader geben an, dass ihnen die im Militär aufgebauten Netzwerke im Geschäft und im Beruf helfen, und 3,7% der Soldaten und 5,4% der Kader erhal-

ten dank ihrer Kontakte, die sich im Militärdienst ergaben, Geschäftsaufträge bzw. -projekte. Insbesondere Kader erfahren also durch ihr militärisches Engagement einen aussermilitärischen beruflichen Netzwerknutzen.

Die Kaderangehörigen wurden noch speziell zum Nutzen ihrer militärischen Weiterbildung für ihre berufliche Tätigkeit befragt. Dieser wurde mit einer Likert-Skala von 1 bis 5 erhoben (1 = trifft gar nicht zu; 5 = trifft in hohem Masse zu). Die Ergebnisse sind in Abbildung 1 dargestellt. Dabei sehen 54,8% der Kader eine Verbesserung ihrer Führung, 39,3% sehen einen Nutzen beim Erkennen, Analysieren und Gewichten von Problemen, 54% erkennen ein Training für Planung und Organisation, 18,6% einen Nutzen für ihre Arbeitstechnik, und 65,5% sehen durch die militärische Weiterbildung eine Verbesserung ihrer Teamfähigkeit. Damit sind es in der Wahrnehmung der Betroffenen vor allem die mit der militärischen Weiterbildung verbundenen Planungs-, Führungs-, Organisations- und teamrelevanten Kompetenzen, die für den beruflichen Alltag von Nutzen sind.

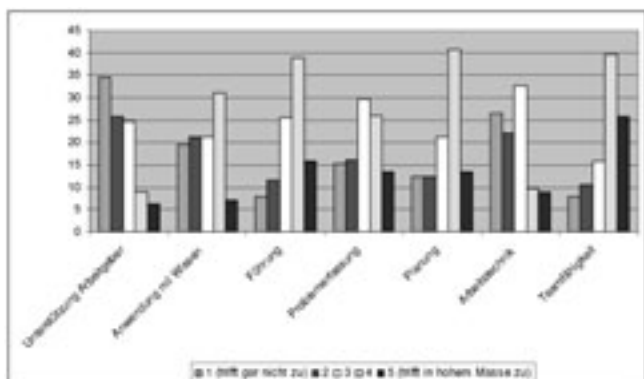


Abbildung 1: Beurteilung Nutzen Kaderausbildung (in Prozent).

1.6 Militärische Führungsausbildung: Der Anreiz des Arbeitsmarktes

Die Kernfrage «Haben Personen mit einer militärischen Weiterbildung beruflich einen Vorteil oder einen Nachteil?» können wir wie folgt beantworten:

Gemessen an der Einkommensklasse bestraft der Arbeitsmarkt eine militärische Weiterbildung nicht. Für eine Offiziersausbildung gilt sogar das Gegenteil. Personen mit einer Offiziersausbildung haben eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit, in eine höhere Lohnklasse zu kommen, als Personen ohne diese Ausbildung. Bei der Auswertung der persönlichen Einschätzung von Vor- und Nachteilen des Militärdienstes nennen weder Kader noch Soldaten Benachteiligungen am Arbeitsplatz. Hingegen empfinden Soldaten einen grösseren Informationsnachteil durch den Militärdienst als Kader. Kaderangehörige demgegenüber sehen einen höheren Nutzen bei der Vergabe von Projekten und höhere Netzwerkvorteile. Zudem erkennen sie beruflich relevante Ausbildungsvorteile. Diese liegen vor allem in der Planung, Teamfähigkeit und Führung.

Für die vorliegende Untersuchung gelten allerdings drei Einschränkungen. Erstens entspringen die Daten und Auswertungen dem Kontext, welcher der Befragung zugrunde lag: ein Bataillon des Heeres der schweizerischen Milizarmee im Schweizer Arbeitsmarkt 2008. Die mit der militärischen Ausbildung zusammenhängenden Einkommen und die erlebten Vor- und Nachteile einer militärischen Weiterbildung können demnach nicht einfach auf die Wehrsysteme anderer Länder oder auf andere Teilstreitkräfte der Schweizer Armee transferiert oder in die Zukunft projiziert werden.

Aus der Analyse geht hervor, dass der Arbeitsmarkt eine militärische Weiterbildung, gemessen an der Einkommensklasse, nicht bestraft. Mit der militärischen Weiterbildung müssen also Produktivitätsgewinne verbunden sein. Warum dies so ist, kann mit der vorliegenden Untersuchung nicht beantwortet werden. Es sind zwei Hypothesen möglich: eine Qualifizierungs- und eine Selektionshypothese. Die Qualifizierungshypothese besagt, dass der Produktivitätsgewinn durch die Ausbildung, ökonomisch gesprochen durch die Akkumulierung von Humankapital, zustande gekommen ist. Dafür spricht, dass die Offiziersausbildung, die

länger dauert als die Ausbildung zum Unteroffizier, einen stärkeren Einfluss auf das Einkommen hat. Die Selektionshypothese sieht demgegenüber den Produktivitätsgewinn nicht in der Ausbildung, sondern in der Auswahl zu dieser Ausbildung. Angehörige des Kadern sind demnach deshalb produktiver, weil sie das Ergebnis einer (Kader-)Auswahl sind, welche a priori die Produktiveren selektiert. Dafür sprechen die Beurteilungs-, Prüf- und Selektionssysteme bei der Kaderauswahl.

1.7 Armee im Wettbewerb um die Besten

Letztlich basiert jede Karriere auf den gleichen Grundvoraussetzungen: integrier Charakter, physische und psychische Robustheit, Leistungsbereitschaft und Begeisterungsvermögen. In dieser Hinsicht gibt es keine Unterschiede zwischen der Armee und anderen Organisationen. Die Beziehung zwischen ziviler und militärischer Laufbahn darf auch nicht auf ein «Entwederoder» reduziert werden. Erstens resultieren positive Wirkungen auf den Berufserfolg in Wirtschaft und Verwaltung nicht nur aus einer militärischen Karriere. Nutzenwirkungen können sich auch durch Zusatzengagements in der Politik, im Sport, in der Kultur und/oder in der Führung von Vereinen ergeben. Zweitens stehen «Karrierekandidaten» oft nicht vor der Entscheidung: ziviles und/oder militärisches Engagement? Es gibt noch weitere Optionen, die sie in ihrer Planung zu berücksichtigen haben, z.B. zusätzliche Studien, Weiterbildungen, Auslandsaufenthalte, Partnerbindungen, Familiengründungen. Und drittens

sind Wirtschafts- und Verwaltungsunternehmen und die Armee nicht die einzigen Nachfrager nach Kadern. Auch Politik (Gemeinde, Kantone, Parteien), Interessenverbände, Universitäten, karitative Organisationen usw. brauchen und wollen die besten Kandidatinnen und Kandidaten. Die Konsequenz ist, dass sich die Armee in einem Wettbewerb um Kader befindet. Das fordert heraus und zwingt, über tatsächliche Leistung und über Qualität an die guten Leute heranzukommen – bei der Armee im Speziellen, bei Organisationen, die vom Milizprinzip leben, im Allgemeinen, aber auch in Unternehmen der Wirtschaft und Verwaltung.

Literatur

- Angrist, J.D. (1990): Lifetime Earnings and the Vietnam Era Draft Lottery: Evidence from Social Security Administrative Records, *American Economic Review* 80(3), pp. 313–336.
- Angristm J.D. und Krueger A.B. (1994): Why Do World War II Veterans Earn More than Nonveterans?, *Journal of Labor Economics* 12(1), pp. 74–97.
- Bauer, T.K., Bender S., Paloyo A.R. und Schmidt C.M. (2009): Evaluating the Labor-Market Effects of Compulsory Military Service, IZA Discussion Paper No. 4535.
- Greene, W.H. (1997): *Econometrics Analysis*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Imbens, G.W. und van der Klaauw W. (1995): Evaluating the Cost of Concription in the Netherlands, *Journal of Business & Economic Statistics*, 13(2), pp. 207–215.
- Meier, St. und Stutzer A. (2008): Is Volunteering Rewarding in Itself?, *Economica* 75(297), pp. 39–59.
- Mincer, J.A. (1974): *Schooling, Experience and Earnings*, NBER, Columbia University Press.
- Röthlisberger, A. und Thom N. (2007): Vermittlung relevanter Kompetenz für Führungskräfte in der Wirtschaft, *Allgemeine Schweizerische Militärzeitschrift*, 11, pp. 30–32.
- Munz, M., Grünig R. und Seiler, St., (2009): Bewältigung komplexer Probleme mit der militärischen Entscheidungsmethodik, *Allgemeine Schweizerische Militärzeitschrift*, 01/02, pp. 20–23.

2. Der Mehrwert der militärischen Führungsbildung

Peter Malama

Unter dem Einfluss des gesellschaftlichen Wandels sinkt die Attraktivität einer militärischen Milizkarriere. Immer mehr Wehrpflichtige leisten nur das Minimum. Dadurch fehlen vermehrt Milizangehörige in Schlüsselpositionen. Die Armee hat den Tatbeweis anzutreten, dass sie durch die Miliz geprägt und geführt wird.

Per Definition stärkt die Milizarmee die Demokratie und begrenzt die Machtmittel des Staates. Durch die Verknüpfung der Wehrpflicht mit dem Stimmrecht schafft sie den Bürgersoldaten. Begriffe wie Wehrmoral, Wehrgerechtigkeit und allgemeine Dienstpflicht zeugen von der staatspolitischen Vitalität des Konzeptes des Bürgersoldaten, der sich für die res publica engagiert. In unserem Fall ist die Milizarmee im staatspolitischen Verständnis der Schweiz begründet. Aus republikanischen Grundvorstellungen haben sich Militärdienstpflicht und Miliz-Grundsatz bis heute auf Verfassungsebene erhalten.

2.1 Bürgersoldat: Rückgrat der Milizarmee

Das Milizprinzip ist in Artikel 58 Absatz 1 der Bundesverfassung festgeschrieben: «Die Schweiz hat

eine Armee. Diese ist grundsätzlich nach dem Milizprinzip organisiert.» Die dazugehörige allgemeine Wehrpflicht wird in Artikel 59 Absatz 1 der Bundesverfassung geregelt: «Jeder Schweizer ist verpflichtet, Militärdienst zu leisten. Das Gesetz sieht einen zivilen Ersatzdienst vor.» Aufgrund dieser Verfassungsbestimmungen ist eine Wehrpflichtarmee mit Rekruten und ausschliesslich professionellem Kader nicht möglich. Vielmehr lässt sich die Forderung ableiten, dass die Führung der Formationen grundsätzlich von Milizkadern wahrgenommen werden muss.

2.2 Zerfall gemeinschaftsbildender Werte als Problem

Seit dem Ende des Kalten Krieges haben Individualismus und Hedonismus dem Konzept des Bürgersoldaten arg zugesetzt. Hinzu kommt eine zunehmende Auflösung der Armee durch Verknappung der Ressourcen und finanziellen Mittel. Die Bereitschaft, den Wehrdienst zu leisten, nimmt tendenziell ab; die gesellschaftliche Wertschätzung militärischer Führungserfahrung und Dienstleistung sinkt, insbesondere auch seitens der Privatwirtschaft. Die-

Anzahl	2006	2007	2008	2009	2010
Milizoffiziere	10	12	4	5	8
Berufsoffiziere	10	17	19	16	22
Berufs Mil Pil	2	2	1	1	4
Verwaltung	2	3	3	5	7
Total	24	34	27	27	41

in %	2006	2007	2008	2009	2010
Milizoffiziere	42%	35%	15%	19%	20%
Berufsoffiziere	42%	50%	70%	59%	54%
Berufs Mil Pil	8%	6%	4%	4%	10%
Verwaltung	8%	9%	11%	19%	17%

Grafik 1: Gst Of nach beruflicher Tätigkeit (promovierte Teilnehmer GLG II), Quelle: HKA/Gst S.

	2006	2007	2008	2009
Total Anzahl Trp Kö Armee (Aktiv, Reserve, Gemischte)	173	174	186	188
Mil Pers				
Gst Of Berufsoffizier (BO)	36	35	46	54
Gst Of Militärpilot (BMP)	4	5	7	7
Miliz (inkl. MA Kanton und Bund)				
Gst Of	33	33	33	33
Total	73	73	86	94

Grafik 2: Trp Kö, welche durch Gst Of kommandiert werden, Quelle: Führungsstab der Armee FST A, Personelles der Armee (FGG 1).

se Veränderungen gehen auch am Milizoffizier nicht spurlos vorbei.

Am Beispiel der Generalstabsoffiziere (Gst Of) zeigt die Tendenz der letzten Jahre, dass der Anteil der Milizoffiziere rückläufig ist. Mit der Auflösung von Verbänden stehen zwar weniger Einheitskommandanten zur Verfügung, die für die Laufbahn Gst Of infrage kommen. Dennoch, in einer Milizarmee ist es unabdingbar, dass der Anteil der Miliz Gst Of angemessen ist. Damit dies erreicht wird, muss das Milizkader für den Lehrgang Gst Of gefördert und gefordert werden.

Während der Anteil der durch Miliz Gst Of kommandierten Truppen Körper (Trp Kö) konstant (tief) bleibt (vgl. Grafik 2), hat sich der Anteil der durch militärisches Personal (Mil Pers) kommandierten Trp Kö erhöht. Der geringere Anteil an Neu-Absolventen aus dem Kreis der Milizkader macht sich klar bemerkbar. Damit wieder mehr Milizkader aus der Privatwirtschaft die Laufbahn als Gst Of einschlagen, sollte der Nutzen (für die Privatperson und das Unternehmen) der Ausbildung als Gst Of hervorgehoben werden.

2.3 Milizarmee erlaubt maximale Wirkung bei minimalen Kosten

Unsere Milizarmee hat klare Vorteile für die Schweiz. Zum einen sind das Milizsystem und die Milizarmee wesentliche Pfeiler des Kleinstaates

Schweiz. Der Hauptvorteil unserer Milizarmee besteht darin, dass sie nur dann auftritt, wenn sie gebraucht wird. Die Ausnützung des Aufwuchskonzepts erlaubt im Krisenfall die Ausschöpfung eines Maximums an Truppenstärke.

Zum anderen profitieren Armee und Privatwirtschaft voneinander. Das Milizsystem ist infolge Vernetzung mit der Gesellschaft und Nutzung ziviler Kompetenzen effizienter als andere Konzepte und deshalb zukunftsträchtig. Die Armee kann dank Milizsoldaten von zivilen Ausbildungen profitieren und liefert umgekehrt wertvolle Erfahrungen für zivile Tätigkeiten.

2.4 Militärische Führungsausbildung bietet Mehrwert

Die Armee wird durch die Miliz gebildet. Wir müssen uns mehr und mehr fragen, ob unsere Armee in ihrer heutigen Form in diesem Sinn überhaupt noch miliztauglich ist. Der Anteil der Durchdiener und die Bedeutung der Instruktoren hat in den letzten Jahren stark zugenommen – auf Kosten der Miliz. Damit wir in Zukunft die Frage nach der Miliztauglichkeit der Armee mit Ja beantworten können, müssen aufseiten der Armee, der Wehrdienstleistenden und der Wirtschaft bestimmte Kriterien erfüllt sein. Einerseits müssen die Schüsselfunktionen in der Armee Milizoffizieren offenstehen. Dafür bieten die militärischen Kaderlehrgänge einen Mehrwert für

die zivile Laufbahn. Offiziere und höhere Unteroffiziere profitieren von einer systematischen Führungsausbildung inklusive deren praktischer Erprobung. Wer im militärischen Umfeld führen kann, ist krisenresistent; andererseits muss aufseiten der Wehrmänner die Bedeutung der Milizarmee für die Schweiz wieder stärker ins Bewusstsein gebracht werden. Die Wirtschaft muss Hand dazu bieten, dass ihre Kader die Militärdienstleistungen erfüllen können.

2.5 Blockade in der Sicherheitspolitik aufbrechen

Die Sicherheitspolitik und insbesondere die Armee wurden über Jahre von der Politik sträflich vernachlässigt – das Resultat ist eine Blockade.

Die derzeitigen unvollständigen Informationen aus der Verwaltung verunsichern vor allem die Angehörigen der Armee und schaden der Glaubwürdigkeit sowohl der Sicherheitspolitik als auch der Armee. Es fehlt das Geld, um bestelltes Material zu bezahlen. Die ernste Lage zeigt sich auch bei verlotternden Liegenschaften und Waffen, Rationierung von Material und Benzin sowie den fehlenden Mitteln für neue Kampfjets.

In der Sicherheitspolitik muss wieder Vertrauen und langfristige Akzeptanz in Politik, Wirtschaft und Volk geschaffen werden. Ich fordere, dass das Parlament mehr Entscheidungskompetenz erhält und damit auch klare Verantwortung in der Sicherheitspolitik übernehmen muss. Einerseits müssen die Kompetenzen zwischen Legislative und Exekutive neu verteilt werden, andererseits die Inhalte und prozessualen Abläufe der Sicherheitspolitik angepasst werden. Die Streitkräfteentwicklung muss auch in der Schweiz den Wechsel zur fähigkeitsorientierten Planung bewältigen: Im Austausch mit dem Parlament muss Klarheit geschaffen werden, was die Armee können muss, was sie demzufolge für Mittel und Ausrüstungen braucht und wie viel Budget ihr dementsprechend zur Verfügung gestellt

werden muss. Nur so erreichen wir, dass Auftrag, Mittel und Finanzen wieder in Einklang gebracht werden können.

Sofern die Aufträge messerscharf formuliert, die Finanzen in ausreichendem Masse darauf abgestimmt und die Planung präzise erstellt wurden, fasst der Milizoffizier und ebenso der potenzielle Offiziersanwärter Vertrauen in seine Armee. Er wird eher bereit sein, mehr zu leisten.

Thesen und Forderungen

1. Das Korps der Offiziere und Generalstabsoffiziere darf nicht nur aus Profis bestehen. Einerseits verstiesse dies gegen die Verfassung, andererseits würde damit das Wesen der Miliz grundsätzlich infrage gestellt.
2. Generalstabsoffiziere und Milizoffiziere sollen vorzugsweise aus der Privatwirtschaft und auch aus dem Kreis der Selbstständigerwerbenden rekrutiert werden. Ausländischen Verwaltungsräten und Geschäftsleitungsmitgliedern ist das Schweizer Staatswesen mit seinem Milizprinzip zumeist fremd, die Unterstützung für militärische Abwesenheiten zwecks Aus- und Weiterbildung darum eher gering. Dies gilt es zu korrigieren.
3. Damit im politischen Entscheidungsprozess zur Sicherheitspolitik das militärische Fachwissen einfließen kann, ist es wichtig, dass Miliz-Offiziere und (Miliz-)Generalstabsoffiziere im Parlament vertreten sind. Namentlich für Beschaffungsprozesse oder etwa das Erstellen sicherheitspolitischer Berichte ist militärisches und sicherheitspolitisches Know-how unabdingbar.
4. Des Weiteren plädiere ich dafür, dass die Miliz bei politischen Entscheidungen eingebunden werden soll. Denn eine eingebundene Miliz garantiert dafür, dass das Angepackte miliztauglich und milizverträglich bleibt und die Miliz auch weiterhin gelebte Staatsauffassung bleibt.

3. Milizarmee und Wehrpflicht haben Zukunft

Daniel Heller

Die Diskussion über Milizarmee oder Berufsheer ist weder eine historische Konstante noch ein Novum. Sie wurde periodisch geführt und es wurde in die eine oder andere Richtung entschieden. Tatsächlich sind in allen Epochen mehrheitlich Mischformen anzutreffen. Der Anteil an Miliz- oder Berufspersonal ist demnach variabel. Die Milizarmee auf der Basis der allgemeinen Wehrpflicht entfaltet – als eine der wenigen Bundesinstitutionen – faktisch nicht wegzuleugnende Kohäsions- und Integrationswirkungen auf unser Staatswesen aus. Die Schweiz braucht diese weiterhin – gerade heute. Vor allem die staatstragenden Parteien müssen für eine angemessene Berücksichtigung der Miliz in der Weiterentwicklung der Armee kämpfen. Diese wird von gewissen Kräften permanent verunglimpft und als Problem dargestellt; die aktuelle Diskussion im Rahmen der neuen Sicherheitspolitik und des Armeeberichts muss als Chance für eine Verbesserung begriffen werden.

In der Geschichte kaum zu beobachten sind in der Regel schleichende Professionalisierungen oder die

«Verbürgerlichung» der Armeen, auch wenn evolutionäre Tendenzen historisch oft mitbestimmend waren. Der eigentliche Systemwechsel basiert in den allermeisten Fällen jedoch auf politisch gewollter Reform, oder dann Revolution. Das Umsteigen auf ein anderes Wehrsystem brachte aber stets grosse soziale, wirtschaftliche, politische und schliesslich kulturelle Veränderungen mit sich. Zwei herausragende Beispiele aus der Geschichte des Abendlandes:

Die Heeresreform des Marius 107 v.Chr. wandelte das römische Bürgerheer in ein Berufsheer um, unter Einbezug der römischen Plebs in den Wehrdienst. Die römische Armee wurde beträchtlich schlagkräftiger und das Reich konnte langfristig konsolidiert werden. Zugleich verarmte die Landbevölkerung, was schliesslich zu einer Zweiklassengesellschaft führte. Die Heeresreform ermöglichte die politische einsetzbare Berufsarmee und damit Prinzipat und Kaiserherrschaft.

Die französische Revolution von 1789 führte zum Übergang der professionellen königlichen Linienarmee in das revolutionäre Massenheer. Die «levée en masse» erfolgte bereits 1793; die Konskription folgte 1798 unter Napoleon. Schliesslich mündete der ganze Umbruch in der kaiserlichen und zugleich nationalen «Grande Armée» Napoleons. Die Folgen waren die Entstehung des Bürger-Soldaten, die militärische Verbreitung der Revolution in Europa, der Aufstieg des Bürgertums und schliesslich die beschleunigte Entwicklung von Nationalstaaten.

Im 20. Jahrhundert stiegen viele grosse westliche Staaten nach dem Zweiten Weltkrieg wieder



Ungeahnte Folgen durch Heeresreform: Römische Legionäre, Bürger und Gottheiten auf dem Cancelleria-Relief, Rom, ca. 90 n.Chr.

auf verkleinerte Berufsheere oder auf Mischformen um. Ausschlaggebend dafür waren die Verteuerung der Waffensysteme und schliesslich auch die Unpopularität des Wehrdienstes. Der Anstieg der Berufskomponenten ermöglichte die Globalisierung des Krieges und führte zu einer Entfremdung an der Heimatfront und zur Erodierung des Volkszusammenhaltes. Mittlerweile ist an vielen Orten zumindest teilweise wieder eine Tendenz in die andere Richtung feststellbar.

In unserem Milizsystem sind drei negative Trends auszumachen, die mittlerweile seit einigen Jahren anhalten:

- Abnehmende Bereitschaft, Wehrdienst zu leisten;
- Zunehmende Konflikte darin, zivile Karriere mit militärischen Abwesenheiten zu vereinbaren;
- Abnehmende gesellschaftliche Wertschätzung von Milizarbeit in Militär und Politik, dadurch Kadermangel.

Im Gegenzug ist zu erwähnen, dass die zunehmende Technologisierung und Professionalisierung gerade auch den Berufsarmeen immer mehr Schwierigkeiten bereiten. Es ist teurer, IT-Kompetenzen aufzubauen und mittels marktgerechten



Hohe Bereitschaft: Füsiliere in Stellung während des Ersten Weltkrieges.

Löhnen auch zu erhalten, als diese durch Wehrpflicht und Milizsystem aus der Wirtschaft abzuholen und aufrechtzuerhalten. Berufsarmeen verlieren laufend hoch spezialisierte Fachleute an die Privatwirtschaft; ebenso im Sicherheitsbereich an private Anbieter. Weiter braucht die Berufsarmee im Vergleich eher mehr teure fachkompetente Kader, welche die Ausbildungsleistungen erbringen – deren Rekrutierung ist bereits in konjunkturell guten Zeiten eine schwierige Aufgabe. Dies sind Probleme, die sich in einer Milizarmee mit Wehrpflicht weniger stark akzentuieren.

3.1 Einsätze brauchen Reserven

Heute ist ferner zu beobachten, dass die lang anhaltenden Stabilisierungsoperationen (Balkan, Irak, Afghanistan) die Bedeutung von Reserven massiv haben anwachsen lassen. Diese Reserven entsprechen einer aktiven freiwilligen Miliz. Ohne diese sind grössere Auslandseinsätze selbst für die USA heute nicht mehr durchführbar. Das ist insofern interessant, weil diese Streitkräfte bei uns als reine Berufsarmeen wahrgenommen werden. Ende 2005 befanden sich jedoch über 155 000 US-Nationalgardisten und Reservisten von Marines, Army, Navy und Air Force im Irak und in Afghanistan im Einsatz. Eine grosse Zahl dient achtzehn Monate und mehr, teilweise sogar auf beiden Kriegsschauplätzen.

Die Nationalgarde übernimmt dabei auch Kampfeinsätze. Eigentlich nicht verwunderlich, wenn man weiss, dass 51% der gepanzerten Bataillone der USA Verbände der Nationalgarde sind. Ebenso haben Grossbritannien, Australien und Neuseeland eine lange und erfolgreiche Erfahrung mit Milizverbänden.² Diese Länder sind auch in der Lage, grössere Truppenkontingente für internationale Einsätze bereitzustellen und deren Durchhaltefähigkeit über Jahre zu garantieren. Alle Staaten, die

² Zur Entwicklung der Reserven insbesondere im angelsächsischen Raum vgl.: Eber, Adolf F., Die Zukunft der Reserven (masch.), Wien 2006. In Artikelform auch erschienen in: Der Offizier, Zeitschrift der österreichischen Offiziersgesellschaft (1-3 2005).



Hervorragend ausgebildete Milizarmee: Minenwerfer koordinieren das Feuer mittels Feuerleitrechner.

Einsatzarmeen unterhalten, sind heute gezwungen, sich mit diesen Tatsachen auseinanderzusetzen. Gut möglich also, dass sich der Trend im nächsten Jahrzehnt noch verstärkt.

3.2 Die redliche Diskussion aller Aspekte tut not

Es sind insbesondere die angelsächsischen Länder, allen voran die USA, die den Bürger-Soldaten (Citizen-Soldiers für die Nationalgarde) propagieren und dessen Wert und Notwendigkeit erkannt haben. Bei uns stellen sich vor allem sicherheitspolitisch nicht versierte Politiker aus Unwissen und Unver-

ständnis gegen unser Milizsystem. Opportunistisch wird bei uns diskutiert, ob eine Berufsarmee billiger käme als eine Milizarmee, ob die Wirtschaft eine Berufsarmee bevorzuge usw. Ist schon die Frage der Effizienz wie auch der Kosten nicht klar und eindeutig zu beantworten, werden staatsrechtliche und staatspolitische Fragen konsequent ausser Acht gelassen. Jan Metzger³ schrieb dazu bereits im Jahr 2000: «Was wir nicht in der notwendigen Schärfe diskutieren, sind die folgenden Fragen: Was bedeutet es überhaupt, eine Milizarmee zu haben? Welche fundamentalen Werte liegen unserer Debatte zugrunde? Ist die Miliz eine Frage der Tugend? [...] Wie wollen wir uns in Zukunft als Schweizer Bürger definieren – als citoyen oder als bourgeois? Wollen wir eine Bürgergemeinschaft sein oder eine Wirtschaftsgesellschaft?»⁴

Zwischenzeitlich sind auch die Stimmen der Dekadenztheorie, welche seit Jahren vor dem Werteverfall warnen, etwas verstummt. Die Auseinandersetzung verläuft nüchterner. Politisch erscheint ein Mittelweg mit flexiblen Personalkategorien wahrscheinlich; aber eine bewusste Auseinandersetzung sowie eine Definierung dieses Mittelweges hat bisher in der Öffentlichkeit kaum stattgefunden. Die Frage lautet: Welche Werte sind für eine auf die Optimierung des persönlichen Lebensstils ausgerichtete Gesellschaft wichtig und langfristig tragfähig? Und demgegenüber: Welche Werte sind zwingend notwendig, um unser demokratisches Gemeinwesen zu erhalten und so überhaupt einen individuellen Lebensweg zu ermöglichen? Diese Debatte, die nicht nur für die Sicherheitspolitik, sondern für das ganze Land mit all seinen Facetten relevant wäre, hat bis heute kaum stattgefunden.

³ Vgl. hierzu auch die Dissertationsschrift: Metzger, Jan, Die Milizarmee im klassischen Republikanismus: Die Odyssee eines militärpolitischen Konzeptes von Florenz über England und Schottland nach Nordamerika (15.–18. Jahrhundert), Bern 1999.

⁴ Ist die Miliz eine Frage der Tugend? Staats- und militärtheoretische Defizite in der heutigen Wehrdebatte (Sicherheitspolitische Information des Vereins Sicherheitspolitik und Wehrwissenschaft, Zürich, April 2000).

Das Milizsystem schweizerischer Prägung ist eng mit der Wehrpflicht verknüpft. Da die Schweiz eine zahlenmässig kleine Bevölkerung hat, ist das Milizsystem nur im Verbund mit der Wehrpflicht überlebensfähig. In letzter Zeit kursieren leider wieder gehäuft Beiträge mit unrealistischen Vorstellungen über alternative Wehrmodelle – Stichworte sind Freiwilligenmiliz, Wehrdienst am Stück oder Berufsarmee. Ihnen allen ist gemeinsam: Von den heute gültigen Armeeaufträgen könnte wohl keiner mehr ohne massive Abstriche erfüllt werden. Auslandseinsätze wären noch schwieriger durchzuführen; subsidiäre Sicherungseinsätze oder gar Verteidigungsoperationen wären unmöglich. Einsätze zur Existenzsicherung wären zu einem guten Teil ebenso infrage gestellt. Folglich wäre der nächste Schritt die drastische Anpassung und Reduktion der Armeeaufträge, die Aufrüstung anderer Berufsorganisationen sowie der schleichende Übergang zu einer teuren Berufsarmee und der damit notwendige Beitritt zu einem Verteidigungsbündnis.

3.3 Ausblick

Solange ein Bündnisbeitritt politisch nicht mehrheitsfähig ist und solange von der Armee ein Leistungsspektrum im heutigen Rahmen verlangt wird, bleibt die Milizarmee mit Wehrpflicht für unseren souveränen Kleinstaat die naheliegende, effiziente und vernünftige Option. Entsprechend sind momentan keine Beiträge gefragt, welche neue Armeemodelle propagieren, deren Umsetzung ökonomisch unmöglich, staatspolitisch bedenklich und realpoli-

tisch chancenlos sind. Tatsächlich müssten sich die Mitteparteien viel intensiver um das Dossier Armee, aber auch um die Departementsführung kümmern. Das Feld wurde viel zu lange den Extremisten überlassen. Ein oft vergessener Faktor muss vor allem die staatstragenden Parteien beschäftigen: Die Milizarmee auf der Basis der allgemeinen Wehrpflicht entfaltet – als eine der wenigen Bundesinstitutionen – faktisch nicht wegzuleugnende Kohäsions- und Integrationswirkungen auf unser Staatswesen aus. Die Schweiz braucht diese weiterhin – gerade heute. Vor allem FDP und CVP müssen für eine angemessene Berücksichtigung der Miliz in der Weiterentwicklung der Armee kämpfen. Diese wird von gewissen Kräften permanent verunglimpft und als Problem dargestellt; die aktuelle Diskussion muss als Chance für eine Verbesserung begriffen werden.

Eine Grundsatzdebatte über die Eckwerte Milizsystem und Wehrpflicht ist erst dann angebracht, wenn sich EU und NATO langfristig als stabil und sicher erweisen. Und solange die Wahrscheinlichkeit militärischer Konflikte und grösserer Unruhen in Europa über längere Perioden tatsächlich tief bleibt, würde das zur Folge haben, dass das konventionelle und nukleare militärische Potenzial auch von den grossen Staaten weiter abgebaut wird. Weiter müsste wohl parallel dazu ein Bündnis-Beitritt in der Schweiz minimale politische Chancen haben. Bis diese Voraussetzungen eventuell eintreffen, werden noch Jahre vergehen. Die Diskussion um Milizarmee und Wehrpflicht wird bis dahin weitergeführt werden.

4. Die Sicherheitspolitik braucht mehr Führung, die Miliz mehr Kompetenz und die Armee mehr Mittel!

Peter Malama

Sicherheit ist ein Grundanliegen einer jeden Politik. Der Sicherheitspolitische Bericht war eine Zangengeburt. Was jetzt vorliegt, ist einigermaßen brauchbar. Im zweiten Entwurf wurden wichtige Aspekte berücksichtigt. Bundesrat Ueli Maurer setzt mit seiner Mischung aus Verzögerung und Schnellschüssen das Vertrauen der Bevölkerung in die Schweizer Armee aufs Spiel. Daher fordern wir: Die Spiele mit unserer Sicherheit müssen aufhören. Das VBS muss stattdessen seine Verantwortung endlich wahrnehmen und aufhören, den Gesamtbundesrat, das Parlament und die Parteien vor den Kopf zu stossen.

Beispiel: Der Armeebereich wurde unter grossem Zeitdruck erstellt. Das wäre nicht notwendig gewesen. Vorzugsweise wäre der Armeebereich erst nach der definitiven Fassung des Sipol B fertig erstellt worden. Stattdessen sollen nun Armeebereich und Sipol B dem Parlament gemeinsam vorgelegt werden. Es ist zu befürchten, dass damit die Kongruenz der Berichte verloren geht.

4.1 Mehr Führung!

Wir leben weder in einer friedlichen Welt, noch drohen uns feindliche Divisionen zu überrollen. Dass sich das sicherheitspolitische Umfeld verändert, ist nichts Neues. Dem Wandel musste und muss auch heute stets Rechnung getragen werden. Dabei geht eine verantwortliche Politik von der Prämisse aus, dass die Sicherheit der Schweiz nicht zum Spielball von parteipolitischen Machtkämpfen werden darf.

Wir fordern eine echte Strategiedebatte. Um darin den bestmöglichen Weg für die Schweiz zu finden, müssen alle Beteiligten ihre Bequemlichkeiten aufgeben. Eine brauchbare Strategie für die Sicherheit eines Landes zu entwickeln heisst, sich auch mit

dem Worst-Case-Szenario zu befassen – stets in der Hoffnung, dass es nie eintreffen wird.

Der Bundesrat muss endlich die Richtung klarstellen und eben seine Regierungsverantwortung wahrnehmen. Und dies in einer Qualität, für die man sich nicht schämen muss.

Wie erwähnt ist zurzeit der Armeebereich in Bearbeitung. Wir wollen, dass neben den Armeeaufträgen die zur Erfüllung notwendigen Fähigkeiten der Armee klar beschrieben und begründet werden. Der Bundesrat und die Armeeführung haben exakt darzulegen, wie viel jede dieser Fähigkeiten kostet, damit alle Verantwortungsträger sehen, wo welche Investitionen notwendig sind.

- Herr Bundesrat Maurer: Führen Sie den Planungsprozess top-down. Wir wollen eine überzeugende sicherheitspolitische Strategie. Erst daraus sind nachvollziehbare Armeeaufträge abzuleiten und später die dazu gehörigen Fähigkeiten und den Finanzbedarf pro Fähigkeit klar aufzuzeigen.
- Wir fordern den Gesamtbundesrat auf, seine Führungsverantwortung wahrzunehmen und eine klare Richtung vorzugeben.

Herr Bundesrat Maurer, wir fordern Sie auf, uns auf Basis des Sicherheitspolitischen Berichtes basierende, messerscharf formulierte Armeeaufträge vorzulegen. Wir dulden keine Aufträge mehr, die endlos interpretierbar sind. Diese Aufträge gehören in den sicherheitspolitischen Bericht. Erst wenn dies alles vorliegt, diskutieren wir über Detailfragen der Organisation, Ausbildung und Ausrüstung.

4.2 Mehr Kompetenzen für die Miliz!

Wir warnen davor, dass die Armeepanung wieder hinter dem Rücken der Miliz durchgeführt wird.

Schon mehrfach mussten wir erleben, dass die Verwaltung und das Berufskorps meinten, sie wüssten schon, was für die Armee gut sei. Aber: Ohne massive Unterstützung der Miliz sind keine brauchbaren und tragfähigen Konzepte möglich. Wir fordern von Herrn Bundesrat Maurer, dass er die Milizarmee ehrlich und mit grösstmöglichem Einfluss mit einbezieht.

Die bisherigen diesbezüglichen Arbeiten des VBS haben schonungslos gezeigt, dass offenbar die notwendigen Kompetenzen, brauchbare Strategien und Planungen vorzulegen, nicht mehr vorhanden sind. Es ist offensichtlich geworden ist, dass weder VBS noch Armeeführung imstande sind, die notwendigen Arbeiten, Konsolidierungen und Mehrheitsbeschaffungen zu erreichen.

Im Bereich der Armee verfügen heute Milizoffiziere über bessere Fachkompetenz als die Stellen des VBS. Herr Bundesrat Maurer, greifen Sie endlich auf die hervorragenden Ressourcen in der Miliz zurück – schliesslich haben wir in der Schweiz eine Miliz-Armee.

Herr Bundesrat Maurer, wir stellen fest: Die Planungskompetenzen im VBS zu eliminieren war ein Schuss ins eigene Knie. Ohne massive Unterstützung durch die Miliz und/oder externe Beauftragte kann die Armee nicht mehr Erfolg haben. Das haben die letzten Jahre und insbesondere die letzten Wochen gezeigt.

Wir verlangen, dass für das bezahlte Geld bessere Managementqualitäten in der Armee bereitzustellen sind unter Einbezug der Miliz in die Armeegestaltung.

Das Prinzip der Eigenverantwortung des Bürgers und der Bürgerin ist die Basis für unser Milizsystem. Eigenverantwortung ist auch der Grundpfeiler der Milizarmee;

Herr Bundesrat Maurer, wir fordern:

- Die Armeepanung muss sorgfältig und unter Einbezug der Miliz geführt werden.

- Berufskader sollen coachen. Die Miliz muss die Verantwortung übernehmen. In Schulen und Kursen muss die vollständige Ausbildungs- und Führungsverantwortung wieder von der Miliz übernommen werden.



Füsilier mit leichtem Maschinengewehr: Unsere Soldaten sind für den härtesten Einsatz bereit. Aber sie brauchen das notwendige Material.

4.3 Mehr Mittel!

Eine glaubwürdige Sicherheitspolitik kann und darf nicht ausschliesslich finanzgesteuert sein.

Die Sparmassnahmen der letzten Jahre haben der Armee derart zugesetzt, dass kaum mehr die notwendigsten Investitionen getätigt werden konnten. Parlament und Bundesrat haben viel zu lange willkürlich am Geldhahn herummanipuliert. Auch das VBS während über 14 Jahren SVP-Führung hat seinen Teil an der Misere beigetragen. Die Mini-Rüstungsprogramme sind Beweis genug.

Das Resultat ist, dass unsere Miliz-Soldaten ungenügend ausgerüstet sind. Dieser Missstand darf auf keinen Fall länger toleriert werden. Wer seinen Dienst für die Sicherheit des Landes leistet, hat Anspruch auf eine seinen Aufgaben entsprechende Ausrüstung. Wir fordern seit Jahren, dass 4,3 Milliarden

Franken den minimalen Rahmen für die Milizarmee mit dem heute bestehenden Auftrag darstellen.

Die Armee braucht mehr Mittel, Herr Bundesrat:

- Wir fordern, die Unterfinanzierung der Armee zu stoppen – wir dulden keine neuen Sparübungen zulasten der Miliz-Armee.
- Wir fordern vollkommene Transparenz bei den laufenden Umstrukturierungsprojekten und den Mut, falsche Entscheidungen einzugestehen und rückgängig zu machen.
- Wir fordern Rüstungsprogramme im Rahmen von mindestens 1 Milliarde Franken, und zwar jedes Jahr.
- Wir fordern zwecks besserer Planbarkeit die Mittelzuteilung in Form von mehrjährigen Rahmenkrediten, wie das für die Bildung und die Landwirtschaft seit Jahren selbstverständlich ist.
- Wir fordern die Beschaffung des dringend benötigten Tiger-Teil-Ersatzes, wenn nötig über einen Sonderkredit; ein Negativentscheid würde unsere Sicherheitspolitik, unsere Rüstungspolitik innen- und aussenpolitisch desavouieren.

Nur mit den drei Prämissen «bessere Führung und Planung», «mehr Kompetenz und Eigenverantwortung für die Miliz» und «mehr Mittel» lässt sich die riesige Herausforderung, vor der die Sicherheitspolitik und die Armee stehen, überhaupt bewältigen.



Schützenpanzer 2000: Schutz, Mobilität und Waffenwirkung sind die Prämissen für unsere Milizsoldaten.



VEREIN SICHERHEITSPOLITIK UND WEHRWISSENSCHAFT

Unsere Ziele

Der Verein Sicherheitspolitik und Wehrwissenschaft und seine Mitglieder wollen

- bekräftigen, dass die Schweiz auch in Zukunft ein militärisch ausreichend geschützter Raum bleiben soll,
- erklären, dass ein wirksamer Schweizer Beitrag an die Stabilisierung primär des europäischen Umfeldes eine glaubwürdige, kalkulierbare und umfassende Schweizer Sicherheitspolitik benötigt,
- herausarbeiten, dass die Schweiz nicht nur als Staat, sondern auch als Wirtschaftsstandort, Denk-, Werk- und Finanzplatz sicherheitspolitisch stabil bleiben muss, um weiterhin erfolgreich existieren zu können,
- darlegen, dass eine sichere Schweiz angemessene Mittel für ihre Sicherheitspolitik benötigt,
- aufzeigen, was für eine effiziente und glaubwürdige Armee im Rahmen des integralen Selbstbehauptungsapparates an Führungscharakter und Kompetenz, an Ausbildung, Ausrüstung und Organisation nötig ist,
- sich dafür einsetzen, dass künftige Reformen der Milizarmee und ihrer Einsatzdoktrin diesen Postulaten entsprechen.

Unsere Leistungen

Der Verein und seine Mitglieder verfolgen diese Ziele seit 1956 durch Informationsarbeit in Form von Studien, Fachbeiträgen, Publizität und Stellungnahmen (vgl. www.vsww.ch), Vorträgen, Interviews und Gesprächsbeiträgen.

So hat er wesentlich geholfen,

- gegen eine moderne Schweizer Sicherheitspolitik gerichtete Volksinitiativen und Referenden zu bekämpfen sowie
- Expertenbeiträge zu einer neuen Sicherheitspolitik und zu einer glaubwürdig ausgebildeten und ausgerüsteten Armee zu leisten.

Unsere Zukunftsvision

Wir wollen mit unserer Arbeit dazu beitragen,

- dass die Schaffung eines breit abgestützten inneren Konsenses im Bereich der militärischen Selbstbehauptung in der Schweiz gelingt und
- die gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Integration unserer Milizarmee auch in Zukunft intakt bleibt.

Unsere Finanzierung

Wir finanzieren uns durch Mitgliederbeiträge, Gönnerbeiträge, Spenden sowie Legate.

Unsere Publikationen

finden Sie unter: www.vsww.ch

Sie erreichen uns unter:

Verein Sicherheitspolitik und Wehrwissenschaft,
Postfach 65, 8024 Zürich

Internet: www.vsww.ch

Telefon: 044 266 67 67 oder Fax: 044 266 67 00

Postkonto 80-500-4, Credit Suisse Zürich,
Konto-Nr. 468809-01

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!