



VEREIN SICHERHEITSPOLITIK
UND WEHRWISSENSCHAFT

POSTFACH 65, 8024 ZÜRICH

Sicherheitspolitische Information

Herausgegeben vom Verein Sicherheitspolitik und Wehrwissenschaft (VSWW)
Postfach 65, 8024 Zürich (PC 80–500-4)

www.Chinfo.ch/vsww

Präsident: Dr. Günter Heuberger

Redaktion: Dr. Daniel Heller (heller@farner.ch)

Juli 2001

Armeeleitbild XXI und Militärgesetz:

Anforderungen an die Armee XXI

Oberstlt i Gst Daniel Heller, Aarau

Erwartungen an die Armee XXI

Das Reformvorhaben Armee XXI hat zum Ziel, Effizienz und Effektivität der Armee zu erhöhen. Jede Armee reform muss dazu benutzt werden, die Armee auf die veränderten Anforderungen auszurichten und wesentliche Verbesserungen zu vollziehen. Es genügt schon lange nicht mehr allein, die Erfahrungen des jeweils letzten Krieges für Armee reformen zu Rate zu ziehen. Eine vorausschauende Planung auf Grund der heutigen Ausgangslage und der jetzigen und kommenden Gefahren versprechen am ehesten eine erfolgreiche Reform. Doch wie bei jeder Reform liegen Chancen und Gefahren dicht beieinander.

Ein positives Klima für die Umsetzung der Armee XXI ist gegeben: Die Umverteilungsinitiative wurde am 26. November vergangenen Jahres deutlich abgelehnt. Mit der, auf den ersten Blick zwar knappen, aber nach Rückführung der Nationalisten und Pazifisten von ihren ideologischen Überhöhungen auf die eigentlich vorgelegten Fragen wohl deutliche Annahme der Militärgesetzrevision, die einerseits die Bewaffnung von Schweizer

Armee angehörigen für friedensunterstützende Massnahmen und andererseits die Kooperation in Bereichen der Ausbildung mit anderen Staaten vorsieht, gewinnt die im Sicherheitspolitischen Bericht 2000 gefasste Formel «Sicherheit durch Kooperation» an Konturen. Darüber hinaus rufen die Entscheide des Bundesrates zu den Bandbreiten der Armee XXI vom 20. Dezember 2000 nach einem wirkungsvollen Einsatz der personellen und finanziellen Ressourcen.

Das Ziel der vorliegenden Sicherheitspolitischen Information ist es, die Hauptanliegen und Erwartungen aus Sicht des Vereins Sicherheitspolitik und Wehrwissenschaft an die Armee XXI im laufenden Vernehmlassungsverfahren zum Armeeleitbild XXI darzulegen. Auch wenn der Reformprozess bereits weit fortgeschritten ist, lassen sich Mängel in Bezug auf Ausbildung und Milizverträglichkeit, Effizienzsteigerung und konsequenter Umsetzung lokalisieren.

Dr. Daniel Heller, Geschäftsführer

Inhaltsverzeichnis

	Erwartungen an die Armee XXI2
1	Militärstrategische Lageanalyse3
2	Risikoanalyse bezüglich Planungsannahmen3
3	Einsatzorientierung von Berufspersonal und Armeeführung3
4	Einsatzorientierte Ausbildung3
5	Gewährleistung der Milizfähigkeit4
6	Keine Professionalisierung der Einsatzstäbe4
7	Trennung der Karrierepfade Miliz – Berufsmilitär5
8	Kaderplanung5
9	Effizienzsteigerungen6
10	Beschleunigung und Konzentration auf das Change Management6
11	Nachhaltige sicherheitspolitische Diskussion6
12	Transformation7
13	Zusammenfassung7

1 Militärstrategische Lageanalyse

Der Armee XXI fehlt vor ihrer Umsetzung eine auf ihren Einsatz bezogene umfassende **militärstrategische Lagebeschreibung**, die sich eingehend mit den militärischen Möglichkeiten und Mitteln moderner Streitkräfte sowie möglichen **Szenarien** auseinandersetzt, mit denen die Schweizer Armee konfrontiert werden könnte. Eine solche Lagebeschreibung hätte in einem weiterführenden konzeptionellen Teil auch der Frage nachzugehen, **wie** die Schweizer Armee im zu erwartenden Konfliktspektrum ihre Aufträge erfüllen können soll.

Im wesentlichen geht es darum, zu verdeutlichen, welches das Wesen militärischer Mitteleinsatzes im multinationalen und nationalen Kontext ist und wie der strategischoperative Gebrauch der Armee aussieht.

Die Armee XXI benötigt zu ihrer Umsetzung eine militärstrategische Lageanalyse.

2 Risikoanalyse bezüglich Planungsannahmen

Ebenso wurde bisher die Frage offen gelassen, wie **anpassungsfähig das neue Konzept der Armee XXI** ist, wenn sich wesentliche **Planungsannahmen** und **Planungsgrößen verändern**.

Es sollte in geeigneter Form auch der interessierten Öffentlichkeit aufgezeigt werden, wie das Konzept Armee XXI umsetzbar bleibt, wenn sich **wesentliche Planungsparameter anders entwickeln**, als bisher angenommen. Insbesondere die **Verfügbarkeit** von ausreichend qualifiziertem Berufs- und Lehrpersonal, Zeitsoldaten, Durchdienern, Kaderanwärtern und freiwilligen PSO-Soldaten oder aber auch ein **noch engerer Finanzrahmen** könnte die Umsetzung der jetzt im ALB umrissenen Armee XXI gefährden. Eine Erkenntnis aus dem Reformprozess **A95** war, dass wesentliche Annahmen, auf denen die A95 basierte, **nicht eingetroffen** sind oder **nicht gestimmt** haben (Bsp. Rekrutierungsbasis für Armee von 400'000 Mann oder Kompensation Ausbildungseinbruch infolge 2-Jahresrhythmus durch wesentlich bessere Ausbildungsorganisation und -Infrastruktur).

Die Erarbeitung einer Risikoanalyse betreffend Planungsannahmen betrachten wir als weitere notwendige Grundlage zur Beurteilung der Tauglichkeit der Armee XXI.

3 Einsatzorientierung von Berufspersonal und Armeeführung

Einsatzerfahrungen sowie die internationale Zusammenarbeit sind nach unserem Dafürhalten noch besser zu ermöglichen, zu sammeln und auszubauen. Dem nach wie vor bestehenden **Mangel an Operativem Denken** und nicht ausreichender Ausrichtung auf die Anforderungen der Zukunft sollte durch sukzessive **Erneuerung** und **Weiterbildung** von Personal und Prozessen mehr Gewicht verschafft werden.

- Eine **Armeeführung** sollte über die Fähigkeit verfügen, qualifizierte Vorgaben für Ausbildung und Einsatz der Armee vor allem auf Grund von Einsatzerfahrungen zu machen.
- Der Zugang zu Einsatzerfahrung sollte somit auch **zwingender Karrierebestandteil** für das höhere militärische Berufspersonal werden.

Die Armee wird den Anforderungen der Zukunft nur mit einem Berufspersonal und einer Armeeführung gerecht, die einsatzorientiert denken, entscheiden und handeln kann.

4 Einsatzorientierte Ausbildung

Die Erfahrung zeigt, dass übergrosse «Scheinmanöver» im Waffenverbund, die zu halbherzigen Übermittlungs- und Verschiebungsübungen degenerieren, ebenso falsch sind, wie von Stäben Grosser Verbände angeleitete «Zugsübungen». Das Hauptproblem liegt darin, wie man ein optimales Ausbildungskonzept erreichen kann, so dass die **einsatzorientierte Ausbildung** gewährleistet wird. Da im Rahmen der jetzigen Dienstleistungen lediglich eine Grundbereitschaft erreicht werden kann, sind die Kräfte zu konzentrieren und **Doppelspurigkeiten** in der Ausbildung von Einheiten und Bataillonen zu **verhindern**. Bei der Ausbildung zur Einsatzbereitschaft wird der **Einsatzstab**, welcher einer Task Force vorsteht, die Hauptlast der Ausbildung übernehmen, aber den-

noch idealerweise für bestimmte Trainings durch den **Lehrverband** unterstützt werden.

Wir sind der Auffassung, dass das **Schwergewicht der Lehrverbände** auf die **waffengattungsspezifische Ausbildung** der Bataillone und das Schwergewicht der **Einsatzstäbe** auf den Waffenverbund und die Schulung in den drei verfassungsmässigen **Armeeaufträgen** gelegt werden müsste.

Beides könnte sich ergänzen und sollte zugunsten einer maximalen Lernkurve der jeweiligen Verbände optimal gestaltet werden.

Ein optimales Ausbildungskonzept, welches das Schwergewicht der Lehrverbände auf die waffengattungsspezifische Ausbildung und das Schwergewicht der Einsatzstäbe auf den Waffenverbund und die Schulung in den drei Armeeaufträgen legt, ist zu etablieren.

5 Gewährleistung der Milizfähigkeit

Zu grosser Sorge Anlass bietet die Frage, welche **Leistungsziele** sich mit einer Wehrpflichtarmee überhaupt noch erreichen lassen, wenn mittlerweile bis zu 40% Abgänge aus der Rekrutenschule stattfinden (Frühjahr RS 2001).

Die neue Armee muss aus unserer Sicht nicht nur aus Verfassungsgründen, sondern auch aus Gründen der Effektivität und der Effizienz im Kleinstaat dem **Grundsatz der Miliz** genügen. Dazu muss sie aber auch **tatsächlich milizverträglich** ausgestaltet sein.

Dies bedeutet, dass Leistungspakete und Zuständigkeiten in Abhängigkeit von der Bereitschaft wohl proportioniert sein müssen:

- die **Grundausbildung** erfolgt (analog zum Bekannten) in den stark professionalisierten Lehrverbänden (Lehrverantwortung)
- die **Einsatzstäbe** sind die Domäne der Miliz; sie trainieren die Führung des Waffenverbunds und vergeuden nicht ihre knappe Zeit mit nicht stufengerechter Ausbildungsunterstützung (Führungs- und Einsatzverantwortung); ihre Professionalisierung (im Sinne der Übernahme wichtiger Funktionen ausschliesslich durch Berufsoffiziere) lehnen wir ab

- die **Bataillone und Abteilungen** behalten integrale Verantwortung für Führung und Ausbildung

Das bedeutet aber auch, dass einerseits ein höherer Anteil jedes Jahrgangs die Grundausbildung abschliesst und andererseits die **Attraktivität der Laufbahnen** und der Kaderfunktionen ausreichend zu gestalten ist.

Zur Stärkung der Milizfähigkeit sind die Attraktivität der Laufbahnen und der Kaderfunktionen ausreichend zu gestalten.

6 Keine Professionalisierung der Einsatzstäbe

Es braucht auf alle Fälle **genügend Kapazität** für die Verbandsschulung und für kombinierte Übungen. Stäbe ohne Truppen verlieren entscheidend an Attraktivität und Kompetenz. Einzig durch die Unterstellung der Bat und Abt unter die Br Stäbe werden diese allerdings noch nicht zu Einsatzverbänden. Diese Lösung ist zu konkretisieren – sie darf auch nicht zum **Vorwand** genommen werden, dass die Br Kdo und Stäbe professionalisiert werden.

Die Brigaden sollen gemäss Armeeleitbild professionelle Kernstäbe erhalten. Sind auch die Unterstabschefs professionalisiert, bleiben den Angehörigen der Miliz lediglich noch **untergeordnete Funktionen**. Damit geht der Anreiz, eine Gst-Ausbildung zu machen verloren, da nach dem Bat/Abt Kdo keine Schlüsselfunktionen mehr erreichbar sind. Auch das Br Kdo ist der Miliz – entsprechende Ausbildung und Verfügbarkeit vorausgesetzt – offen zu halten. Die Folge ist: fähige Vertreter der Miliz suchen nach anderen Entwicklungsmöglichkeiten ausserhalb der Armee.

Die Br Kdo und Stäbe sind im Sinne von attraktiven Karrieremöglichkeiten und Laufbahnen für die Angehörigen der Miliz auch wirklich offen zu halten.

7 Trennung der Karrierepfade Miliz – Berufsmilitär

Für das militärische Personal sind ergänzend **eigenständige Karrierepfade** vorzusehen. Berufsattraktivität und Ansehen (Image) des Lehrpersonals sind nachhaltig zu steigern.

Mit der Armee XXI findet eine drastische Reduktion der Einheiten, Truppenkörper und Verbände statt. Damit der Miliz die Übernahme von **Verantwortung und entsprechenden Positionen** (Einh Kdt, Bat Kdt/Stab, Br Kdt/Stab, Zonenstab) nicht **weitgehend verunmöglicht** wird, braucht es spezielle Karrieremodelle für Berufsoffiziere, ansonsten ein **Verdrängungsprozess zu Lasten der Miliz** wohl unausweichlich ist. Beispielsweise ergibt sich rein rechnerisch bei ca. 800 Berufsoffizieren, also jährlich etwa 30, angesichts der verbleibenden 120 Bataillone und einer angenommenen Kommandodauer von 4 Jahren, dass die Miliz auch **vollständig aus den Kommandos der Bataillone** und Abteilungen **verdrängt** werden könnte, anstatt dass ohne Quotenregelung tatsächlich nach Leistungskriterien die **Besten aller Berufskategorien** genommen werden. Damit würde die höchste Milizkommandostufe das Einheitskommando, was eindeutig nicht mehr der Verfassungsentention gemäss staatsrechtlichem Gutachten Schindler entspräche.

Basis eines eigenständigen Karrierepfades können die folgenden Entsprechungen in den Kommandos und Funktionen bilden, wobei selbstverständlich Durchlässigkeit sichergestellt sein soll:

Miliz	Militärisches Berufspersonal
Einh Kdt	Einh Kdt Grundausbildung
Bat Kdt	Kdt AGA/FGA oder Kdt LG oder Kdt VBA
SC/USC in Einsatzstab	SC/USC in L Vb

Entsprechende Überlegungen gelten für die Unteroffiziere und höhere Unteroffiziere.

Die grundsätzliche, weitgehende Trennung der Karrierepfade Miliz – Beruf ist nötig, damit ein Verdrängungsprozess insbesondere aus den Kommandofunktionen zu Lasten der Miliz vermieden werden kann.

8 Kaderplanung

Die **Lehrbrigaden** verfügen über Berufs- und Zeitpersonal, mit welcher die Grundausbildung der Soldaten, Unteroffiziere und Zugführer sowie Ausbildung und Führung der Durchdienerverbände sichergestellt wird. Keine anderen Stäbe nehmen darauf Einfluss. Demnach ist es angebracht, dass die Kaderplanung **Stufe Uof und Zugführer** im Rahmen der Kaderlehrgänge sowie für das militärische **Berufspersonal** in den Lehrverbänden erfolgt.

Anders sieht es bezüglich der übrigen Kader der Bataillone sowie der Gst Of Anwärter aus: Hier gilt es vom angestrebten Wechsel der Unterstellung der Bataillone (z.B. ein Jahr unter Lehrverband, ein Jahr zum Training des Waffenverbundes unter Einsatzstäben) zu profitieren. Die mehrjährige **waffengattungsspezifische Kaderplanung** im Sinne einer Stellenbesetzungsplanung erfolgt sinnvollerweise durch die G1-Zelle der **Lehrverbände**. Damit wird der bataillons- und brigadeübergreifende (auch im Modulmodell sollte eine organische Heimat der Verbände durch Normalzuteilungen von Bataillonen zu Brigaden geplant werden) Ausgleich gewährleistet.

Die jährliche Kaderpotenzialerfassung und Kaderbeurteilung soll durch denjenigen Verband erfolgen, dem die Bataillone gerade unterstellt sind. Das heisst eine Qualifikation für die Stufen Hptm, Major, Oberstlt (Bat Kdt) sowie die Selektion der Gst Of und der Stabsof Stufe Bat sollte auf der Basis von Beurteilungen sowohl der **Lehrverbandskommandanten** als auch der **Einsatzstabskommandanten** erfolgen, um beide Perspektiven nutzen zu können.

Im Interesse einer tatsächlichen Miliztauglichkeit der Armee XXI sollte aber der abschliessende Entscheid für die Bataillonskader und für die Gst Of Anwärter beim **Kommandanten eines Einsatzstabes**, respektive dessen Vorgesetzten, liegen. Nachdem das Gutachten Schindler zu Recht betont, dass ein verfassungswesentliches Merkmal unserer Milizarmee darin liegt, dass der grössere Teil des Heeres periodische, von **Milizkadern geführte Wiederholungsdienste** leiste, ist eine möglichst umfassende **Personal- und Führungsverantwortung der Milizkader** die logische Folge dieser verfassungsrechtlichen Schranke. Sie liegt auch im Interesse der Motivation, der Führungskompetenz und der Attraktivität der Milizkarrieren.

Höhere Kader leisten ihre Dienste in den Einsatzstäben; demnach ist es zweckmässig, wenn über deren Weiterverwendung ausschliesslich die Kommandanten des jeweiligen Einsatzstabes, allenfalls zusammen mit dem Chef Heeresinsätze, respektive Luftwaffeneinsätze oder dem jeweiligen Kommandanten der Teilstreitkraft entscheiden.

Folglich gilt es zwei Regeln zu beachten:

1. Wer Kader unterstellt hat, hat diese für die Weiterverwendung zu qualifizieren.
2. Wer für Stäbe und Einheiten im Einsatz verantwortlich ist, fällt den abschliessenden Entscheid.

Die Kaderplanung gehört in den Verantwortungsbereich der Lehrbrigade, wenn diese alleine zuständig ist.

Wenn sie nicht zuständig ist, entfällt ihre Verantwortlichkeit für die Kaderplanung.

Wo die Lehrbrigade gemeinsam mit dem Einsatzstab zuständig ist, soll die Kaderplanung in Absprache, aber mit Entscheiderecht bei der Einsatzführung, vorgenommen werden.

9 Effizienzsteigerungen

Mit den Geldern für die militärischen Verteidigungsausgaben könnte aus unserer Sicht noch eine deutlich höhere Effizienz erreicht werden:

- Die Voraussetzungen für **Globalbudgetierung** mit erhöhter operativer Finanzkompetenz und -flexibilität der Verwaltungseinheiten sollte in den VBS-Bereichen prioritär vorangetrieben werden.
- Die **Investitionen** sollen während den nächsten 15 Jahren auf rund zwei Milliarden jährlich angehoben werden. Sie sollen der Modernisierung der Armee dienen, welche nach konkreten Ausbauschritten vollzogen werden muss.
- Das militärische Personal ist bedarfsgerecht auszubauen und insbesondere unterhalb der **Stufe Oberst** besser und leistungsorientiert zu entlohnen. Die dazu benötigten Gelder sollen rasch bereitgestellt werden.

- Verwaltung und Betrieb müssen zur Wahrung vernünftiger Finanzproportionen um bis zu **einem Drittel reduziert** werden.

Mittels Globalbudget, höheren Investitionen, besserer Entlohnung und einer Reduktion der Verwaltungs- und Betriebsressourcen ist eine Effizienzsteigerung in die Wege zu leiten.

10 Konzentration auf das Change Management

Wir sehen die Gefahr, dass der höchst anspruchsvolle Charakter der Reform und die Zögerlichkeit in der Effizienzsteigerung, verbunden mit ständigen Kompromissen aufgrund von Äusserungen wenig fundierter Meinungsträger, der Glaubwürdigkeit des schweizerischen Verteidigungsapparates im In- und Ausland schaden könnte. Die Forderung nach hohem Tempo bei der Bewältigung des Wandels ist auszubalancieren mit der Forderung nach breiterer **armeeinterner** Überprüfung von Einsatzkonzeption, zielgerichteter Auswertung und ständiger Verfügbarmachung von Erkenntnissen. Grosse Stäbe und das dort **konzentrierte Wissen** müssen wieder vermehrt herangezogen werden, um zur Konzeptionsreife beizutragen (Stabsübungen, Generalstabsseminare, etc.).

Der notwendige Wandel des Verteidigungsbereichs ist rasch, mit Bildung von klaren Schwergewichten und mit aller Konsequenz voranzutreiben, um die innere und äussere Glaubwürdigkeit wieder zu stärken.

Eine umfassende Kommunikationsstrategie sichert Akzeptanz und Vertrauen in die avisierten Massnahmen.

11 Nachhaltige sicherheitspolitische Diskussion

Auch nach der Reform der Armee sollte der Bundesrat eine permanente **sicherheitspolitische** Diskussion in der Öffentlichkeit führen. Nur so ist Gewähr geboten, dass durchgängige Lösungen auf Stufe Sicherheitspolitik und Militärstrategie

sowie die sich daraus ergebenden Konsequenzen für die obere militärische Führung dem Volk näher gebracht werden. Volle Gesprächsbereitschaft des Bundesrates zwecks Optimierung des Armeeleitbilds ist nach unserem Dafürhalten unbedinglich. Der Bundesrat sollte seine Führungsrolle wahrnehmen und zu Aspekten wie Allianzfähigkeit und -wille, Neutralitätspolitik, Solidarität mit Minderheiten im Ausland etc. dezidiert Stellung nehmen.

Die Diskussion wird aber erst **nachhaltig**, wenn konstruktive Kritik von aussen (d.h. ausserhalb der Projektleitung Armee XXI) in der Bearbeitungsphase oder in der Vernehmlassungsphase auch **Chancen** hat, **Eingang** zu finden. Die Lehren aus der Entstehung der A 95 – wo man von früh eingeschlagenen Fehlkonzeptionen trotz Warnung nie mehr abgewichen ist (Bsp.: Zweijahresrhythmus) sind hier zu ziehen.

Der abnehmenden Integration und Verankerung der Milizarmee ist durch geeignete Massnahmen entgegenzuwirken.

Der Bundesrat soll seine Führungsrolle wahrnehmen und eine permanente, zeitgemässe sicherheitspolitische Diskussion in der Öffentlichkeit führen. Konstruktive Kritik ist zu berücksichtigen.

12 Transformation

Das VBS hat entschieden, dass 2003 keine WK's stattfinden sollen, dies zur Entlastung der Schulen. Das bedeutet, dass die Hälfte des Heeres XXI (35'000 AdA) zwischen 2001 (wer dieses Jahr WK hat) und 2004 keinen WK macht. Das sind **3 Jahre ausbildungslose** Zeit!

Keine Firma, die restrukturiert wird, könnte sich erlauben, auch nur ein Jahr lang wesentliche Teile ihrer «Produktion» ausfallen zu lassen. Angesichts des erklärten Zieles, mit der Rückkehr zum Jahresrhythmus und möglichst mit 26 Jahren die Dienstpflicht abgedient zu haben, ist dies ein **nicht konsequenter** Entscheid.

Der Bundesrat sollte den Entscheid, im Jahre 2003 keine Wiederholungskurse durchzuführen, nochmals kritisch hinterfragen.

13 Zusammenfassung

Das Konzept Armee XXI bedeutet ein grosses und ehrgeiziges Reformvorhaben, welches, sobald es einmal umgesetzt ist, eine moderne und effiziente Armeeorganisation schaffen wird.

Die Grösse des Reformvorhabens bringt es mit sich, dass wichtige Aspekte noch nicht in aller Klarheit zu Ende gedacht wurden, oder dass Wege eingeschlagen wurden, deren Konsequenzen noch nicht absehbar sind. Das Ziel dieser Sicherheitspolitischen Information besteht darin, auf einige wichtige Punkte möglichst frühzeitig aufmerksam zu machen, um die Armee XXI milizverträglich, einsatzorientiert und möglichst effizient zu gestalten.

Der Entwurf des ALB XXI überzeugt noch zu wenig, weil es

- keine Konzeption im engeren Sinn beinhaltet, die gerade für eine so umfassende Armeereform notwendig wäre; idealerweise müssten sich die nachfolgenden Arbeiten der Armeespitze, der Teilstreitkräfte, des «Unternehmens VBS» in zwingender Weise auf in diesem Konzept umschriebenen konsistente Vorgaben abstützen können;
- das Denken in Optionen mit Vor-/Nachteilsbeurteilung bspw. in den Sachbereichen Kooperation/Neutralität, Organisation und Armeeführung noch zu wenig mitberücksichtigt;
- die Verknüpfung mit der militärpolitischen und militärstrategischen Ebene nicht ausreichend umfassend vornimmt;
- hinsichtlich der Ressourcen für die Teilaufgaben sowie Rüstungsbeschaffung zu wenig klare Prioritäten setzt und damit Einzelinteressenforderungen und politische Verteilungskämpfe provozieren könnte.

Zusammenfassende Anforderungen an das Armeeleitbild: Wir fordern, dass

1. eine umfassende militärstrategische Lageanalyse vorgenommen wird.
2. eine Risikoanalyse die Frage klärt, wie anpassungsfähig das Konzept der Armee XXI ist, wenn sich Planungsannahmen und Planungsgrössen verändern.
3. den Anforderungen der Zukunft mit der sukzessiven Erneuerung von Personal und Armeeführung Rechnung getragen wird, die einsatzorientiert denken, entscheiden und handeln.
4. eine einsatzorientierte Ausbildung mit Schwergewichten auf der waffengattungsspezifischen Ausbildung, den Waffenverbund und den drei Armeeaufträgen etabliert wird.
5. die Milizfähigkeit durch die Attraktivität der Laufbahnen und Kaderfunktionen auch in Zukunft gewährleistet bleibt.
6. die Einsatzstäbe im Sinne attraktiver Karrieremöglichkeiten nicht professionalisiert werden.
7. eine durchlässige weitgehende Trennung der Karrierepfade Miliz – Berufsmilitär umgesetzt wird.
8. sich eine differenzierte Betrachtungsweise zur Organisation der Kaderplanung und – Beurteilung zwischen Lehrbrigade und Einsatzbrigade durchsetzt.
9. eine Effizienzsteigerung bei der Ressourcenvergabe erreicht wird.
10. auf eine hohe Geschwindigkeit und Konzentration auf das Change Management hin gearbeitet wird.
11. weiterhin eine nachhaltige sicherheitspolitische Diskussion in der Öffentlichkeit geführt wird.

Verein Sicherheitspolitik und Wehrwissenschaft

Unsere Ziele

Der Verein 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,
- von Vorträgen, Interviews und Gesprächsbeiträgen.

So hat er wesentlich geholfen

- armeefeindliche Volksinitiativen zu bekämpfen (1987, 1989, 1993, 1997, 2000),
- Expertenbeiträge zur 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 und danken allen im voraus für Ihre Unterstützung.

Sie erreichen uns unter:

Postfach 65, 8024 Zürich, Internet: www.Chinfo.ch/vsww

PC-Konto 80-500-4

Telefon: 01-266 67 67 oder Fax: 01-266 67 00