

## **KMU-Forum**

Eidg. Expertenkommission  
per Adresse:  
seco – WSWP  
Bundesgasse 8  
3003 Bern

Bühler, im September 2001

Herrn Divisionär Christian Schlapbach  
Stv. Kdt Heer  
Papiermühlestrasse 14  
3003 Bern

### **Stellungnahme zu den Dienstmodellen in Armee XXI**

Sehr geehrter Herr Divisionär

beiliegend lassen wir Ihnen zuhanden der zuständigen Stellen in der Projektleitung „Armee XXI“ eine Stellungnahme des KMU-Forums zukommen. Das KMU-Forum, eine Eidg. Expertenkommission, hat die Aufgabe, zu neuen Gesetzes- und Verordnungsvorhaben Stellung zu nehmen, soweit sie aus der Optik der KMU Relevanz haben. Mit Blick auf das umfassende Projekt „Armee XXI“ trifft dies vor allem für die Dienstleistungsmodelle zu, weshalb sich die beiliegende Stellungnahme auf diesen Punkt beschränkt.

Die Stellungnahme beruht auf der Diskussion im KMU-Forum am 11. September 2001 und auf einer anschliessenden Konsultation unter den Mitgliedern. Genutzt wurden auch Aussagen einiger kleiner und mittlerer Unternehmen, die vom Staatssekretariat für Wirtschaft vorab hinsichtlich ihrer Probleme mit mehrmonatigen Absenzen von Mitarbeiterinnen (Mutterschaftsurlaub) befragt wurden (sog. KMU-Test).

Herrn Brändli, Chef Sektion Ausbildungsorganisation, möchten wir an dieser Stelle für die Beteiligung an der Sitzung des KMU-Forums danken.

Mit freundlichen Grüssen

Hans-Rudolf Früh, Co-Präsident KMU

## KMU-Forum

Eidg. Expertenkommission  
per Adresse:  
seco – WSWP  
Bundesgasse 8  
3003 Bern

Bühler, im September 2001

### **Stellungnahme des KMU-Forums zu den in der Armee XXI vorgesehenen Dienstmodellen**

Anlässlich seiner Beratungen zum Thema Mutterschaftsurlaub ging das KMU-Forum auch auf die Dienstmodelle gemäss Armee XXI ein. Diese waren Gegenstand einer einige Monate vor der Sitzung des Forums abgeschlossenen Vernehmlassung.

Ob eine Mitarbeiterin demnächst ein Kind bekommt oder ob ein Mitarbeiter noch die RS vor sich hat oder Beförderungsdienste leisten will: Mehrmonatige Absenzen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bedeuten für KMU mit weniger als 50 Beschäftigten eine grosse Belastung, gerade im heutigen Wettbewerbsumfeld. Sie sind beim Anstellungsentscheid deshalb sehr wohl ein Thema. Dies bestätigen die Aussagen der besuchten Unternehmen, aber auch Auswertungen der Arbeitslosenstatistik. Dabei sind die Reaktionen der Betriebe auf die mehrmonatige Absenz wegen der RS stark von der Konjunktur abhängig, was übrigens auch für die Einstellungschancen jüngerer Frauen zutrifft.

Bei Militärdienst ist - wegen der EO - die Belastung der Unternehmen nur begrenzt finanzieller Natur. Bedeutend sind die Schwierigkeiten, in der heutigen schnelllebigen Wirtschaft und unter dem heutigen verstärkten Wettbewerbsdruck während Monaten einen wichtigen Mitarbeiter entbehren zu können.<sup>1i</sup> Daraus ergeben sich zwei Folgerungen:

- Die Armee, resp. die EO, werden in zunehmendem Mass die vollen Lohnkosten der Dienstleistenden zu übernehmen haben, soll eine Negativselektion unterbleiben. **Die in der PI Triponez vorgesehene Ausweitung der Leistungen der EO geht deshalb in die richtige Richtung**, doch stellt sich die Frage der Entwicklung der Abgabenlast.
- Die Armee wird die Beanspruchung durch Militärdienst zudem mit Vorteil in ein Alter legen, in dem der Mitarbeiter noch nicht oder jedenfalls nicht in einer höheren Position in einen Betrieb eingebunden ist. **Die Dienstmodelle, wie sie in der Vernehmlassungsunterlage zur Armee XXI aufgezeigt werden, bringen diese aus der Sicht der KMU wesentliche Verbesserung durch die Rückkehr zum einjährigen Rhythmus und durch die Verringerung der Zahl der WK.**

Auch die Möglichkeit, die Militärdienstplicht an einem Stück erfüllen zu können (Durchdiener), dürften dem Bedarf der Wirtschaft entgegenkommen.

Wenn die neuen Dienstleistungsmodelle deshalb im Grundsatz zu begrüßen sind, zeigen sich doch auch einige Schwächen:

**Fraglich ist die verlängerte Dauer der RS, namentlich wenn dies bedeutet, dass das Studium und andere Ausbildungen auf dieser Stufe in der Schweiz (noch) später abgeschlossen werden.** Es ist unbedingt darauf zu achten, dass die erste Dienstleistungsperiode 16 Wochen nicht übersteigt und in die Semesterferien gelegt werden

kann. Beispielsweise sind Lösungen zu erwägen, welche die Verbandsausbildung in einem zweiten Block unterbringen. Für diesen könnte das Aufgebot bereits mit Blick auf die spätere Einteilung in einen WK-Verband erfolgen.

Nun sind für KMU Absolventen einer Berufslehre zahlenmässig sicher von grösserer Bedeutung als angehende Akademiker. Auch mit Bezug auf diese Dienstpflichtigen muss jedoch festgestellt werden, dass das Modell der 3 RS pro Jahr nicht mit dem eingespielten beruflichen Bildungssystem zusammenpasst. Es ist aus Armeeperspektive zwar überzeugend (dauernde Beanspruchung der Kader der Lehrverbände, Belegung der Kasernen, die Uof der 4 Monate früher angefangenen RS stehen für die Verbandsausbildung in der laufenden RS bereit und müssen nicht, wie heute, ein zweites Mal einrücken, was auch für die Unternehmen ein Problem ist). **Dass die Lehrabschlussprüfungen im Frühsommer vor RS stattfinden, hat sich in den Planungsgrundlagen aber nirgends niedergeschlagen.** Ein zwangsweises Aufgebot in eine im Januar oder April startende RS könnte deshalb bewirken, dass zahlreiche Lehrabsolventen monatelang ohne Stelle dastehen, weil die Arbeitgeber erst wieder an Ihnen interessiert sind, wenn sie die RS, resp. die Ausbildung zum Uof hinter sich gebracht haben. Dieser Einwand betrifft auch die Durchdiener, ist hier das Modell mit 3 Schulen pro Jahr doch noch zwingender. **Namentlich auch aus der Perspektive der Absolventen einer Lehre ist die zwangsweise Zuweisung in zahlenmässig gleich starke RS ein schwerwiegender Nachteil.** Ein solcher Schritt, sollte an ihm festgehalten werden, müsste zwingend mit der laufenden Berufsbildungsreform koordiniert werden.

Beim Durchdienermodell und beim Modell zur Ausbildung der Unteroffiziere ist zunächst zu gewärtigen, dass die Absolventen von den Firmen höchstens eine Lohnfortzahlung im Umfang der EO erhalten. **Grosse Vorbehalte bestehen aber auch, ob den Unternehmen die Aufrechterhaltung der Stelle während quasi eines Jahres zugemutet werden kann.** Es ist eine begründete Frage, ob diese Dienstleistungen nicht als Wechsel des Arbeitgebers qualifiziert werden müssten (bzgl. Kündigungsschutz, aber auch Sozialversicherungen usw.).

**Vielfach wurde in den kontaktierten Unternehmen der Wunsch geäussert, den WK immer in einer bestimmten Zeit des Jahres absolvieren zu können, und zwar dann, wenn am Arbeitsplatz weniger Druck herrscht. Zu prüfen ist deshalb eine Lösung, bei der wenigstens gewisse Einheiten ihren WK immer im gleichen Monat des Jahres leisten.**<sup>2</sup>

Für das KMU-Forum

Hans Rudolf Früh  
Co-Präsident des KMU-Forums

---

<sup>1</sup> Hinzu kommt der Umstand, dass die Unternehmen in zunehmendem Mass Beförderungsdienste nicht mehr als Investition in das zukünftige Kader des Betriebes und der Branche sehen, u.a. weil im Zeitalter der Globalisierung ein weltweites Beziehungsnetz, das durch Managementkurse in Fontainebleau etc. aufgebaut wird, mehr zählt als das nationale Beziehungsnetz, das die auf das Gebiet der Schweiz beschränkte Armee vermitteln kann. Weiter sind oft Frauen Personalverantwortliche, die den im Militär erworbenen Fähigkeiten skeptisch gegenüberstehen, weil sie diese nicht aus eigener Erfahrung einzuschätzen wissen.

<sup>2</sup> Denkt man an den Punkt der mangelnden Lebenserfahrung in den Durchdienerereinheiten, die gerade für die unter der aktuellen Bedrohungssituation heikelsten Einsätze (Sicherungsaufgaben) vorgesehen sind, lässt sich

---

aufgrund dieses Wunsches nach festen WK-Terminen im Jahr noch ein anderes Modell für die Sicherungseinheiten entwickeln, nämlich die Abdeckung der Sicherheitsbedürfnisse durch WK-Einheiten mit festem WK-Termin im Jahr, wobei auch Optionen mit 2x3 Monaten oder 3x2 Monaten statt 6 WK angeboten werden könnten, auch damit die bei diesen Einheiten sekundäre Ausbildung für den Verteidigungseinsatz in grösseren Blöcken vermittelt werden kann..