



VEREIN SICHERHEITSPOLITIK
UND WEHRWISSENSCHAFT

POSTFACH 65, 8024 ZÜRICH

Militärpolitische 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)

August 1999

Dialog Wirtschaft – Armee: Position von ABB Schweiz zur Konkurrenz um Führungskräfte

Von René Lichtsteiner, Leiter Personal & Dienstleistungen ABB Schweiz,
Lei Nof F Div 8

Anhang: Postulate des VSWW zur Verbesserung der Kaderausbildung
in der Armee

Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage	3
2	Stellungnahme zu den 12 Kernbotschaften der Armee im Dialog Wirtschaft – Armee	3
2.1	Gewinn von Führungskompetenz bereits in jungen Jahren	3
2.2	Menschenorientierte und auftragszentrierte Führung	3
2.3	Erfahrung im Management von krisenähnlichen Situationen	3
2.4	Komprimierte Führungserfahrung	3
2.5	Führen von heterogenen Gruppen	3
2.6	Personalbeurteilung	4
2.7	Methodikkompetenz dank Ausbildungserfahrung	4
2.8	Festigung und Vertiefung während der Dauer der Dienstleistungspflicht	4
2.9	Weiterführende Ausbildungen	4
2.10	Kommandantenausbildung	4
2.11	Erlangen geistiger und körperlicher Fitness und Beweglichkeit	4
2.12	Die Armee als Bindeglied in der schweizerischen Gesellschaft	5
2.13	In den Armee-Kernbotschaften nicht erwähnte Punkte	5
3	Anregungen für eine verbesserte Zusammenarbeit zwischen Armee und Wirtschaft	5
3.1	Verjüngung der militärischen Führung	5
3.2	Internationalisierung der Armee	5
4	Stellungnahme zu einigen praktischen Vorschlägen	5
4.1	Sprachausbildung in der Armee	5
4.2	Zertifizierung der militärischen Ausbildung	5
4.3	Zivil nutzbare Personalbeurteilung	6
5	Vom grundsätzlichen gegenseitigen Nutzen überzeugt	6
	Anhang: Postulate des VSWW zur Verbesserung der militärischen Führungsausbildung . . .	6

1 Ausgangslage

Der Druck des globalen Wettbewerbs auf die schweizerische Wirtschaft hat zu einer signifikant **erhöhten Belastung der Führungskräfte** geführt und zu einer ebenfalls signifikant **tieferen Akzeptanz der Führungskräfte** und der Unternehmen gegenüber den zusätzlichen Belastungen des Milizsystems. Dies zeigt sich insbesondere auch in der abnehmenden Bereitschaft zur Übernahme von Kommando- oder Stabsfunktionen in der Schweizerischen Armee. Die Armee hat deshalb den Dialog mit der Wirtschaft institutionalisiert und verstärkt¹. Diese Studie fasst die **Position von ABB Schweiz** in diesem Dialog zusammen.

2 Stellungnahme zu den 12 Kernbotschaften der Armee im Dialog Wirtschaft – Armee

2.1 Gewinn von Führungskompetenz bereits in jungen Jahren

In diesem Punkt liegt der wesentliche unmittelbare Nutzen der militärischen Führungsausbildung in der Armee für die Wirtschaft. Es ist anerkannt, dass die **praktische Führungserfahrung** (Ausbildung on-the-job) für den späteren Führungserfolg sehr wesentlich ist. Ebenfalls anerkannt ist, dass die Führungserfahrung in jungen Jahren das Führungsverhalten stärker beeinflusst als spätere Führungserfahrungen, weil dann häufig zuerst ein mühsames Verlernen stattfinden muss. Die **permanente Ausbildungssituation**, und damit das häufige Feedback an die junge Führungskraft über ihr Führungsverhalten, das unmittelbare Spüren des Führungserfolges und die **häufige Reflexion über das eigene Führungsverhalten** sind sehr wertvoll. Die Tatsache, dass die militärischen Führungssituationen meistens nicht unmittelbar umsetzbar sind, ist von geringerer Bedeutung als das Lernen über das **eigene «Führungslernen»**.

2.2 Menschenorientierte und auftragszentrierte Führung

Die Führungssituation im Unternehmen ist häufig weniger interaktiv und stärker strukturell als in der Armee, wo die einzelne Führungskraft unmittelbar interaktiv führt und wenig Einfluss auf die struktu-

relle Gestaltung der Führungssituation hat (durch das System stark vordefiniert). Die Anstrengungen der Armee zu einer **menschenorientierten und auftragszentrierten Führung** erlauben es aber heute bedeutend besser als in der früher stärker hierarchischen Befehls-Führungssituation, die Führungserfahrungen von der Armee auf die Führung im Unternehmen zu übertragen.

2.3 Erfahrung im Management von krisenähnlichen Situationen

Wenn auch gelegentlich die Meinung kursiert, Führung in der Wirtschaft sei permanentes **Krisenmanagement**, so sind doch die Erfahrungen aus der Armee [mit dem Krisenmanagement] nur auf vergleichbare Krisenlagen in der Wirtschaft zu übertragen. Auf den normalen Führungsalltag der Wirtschaft ist die Krisenmanagement-Erfahrung der Armee nicht übertragbar. Die von der Armee betonte **Improvisationsfähigkeit** ist nur dann sinnvoll, wenn sie auf einem **Vorausdenken aller möglichen Krisenfälle** beruht, nicht aber als Führungsstil des sich «von Krise zu Krise Durchwursteln».

2.4 Komprimierte Führungserfahrung

Wie bereits oben erwähnt, lässt die permanente Ausbildungssituation in der Armee ein **sehr rasches Lernen** zu. Dies allerdings nur unter der Voraussetzung, dass das Führungsfeedback **professionell erfolgt** und effektives Lernen stattfindet und nicht bloss eine Bestätigung des Führungsverhaltens. Erfahrungsgemäss ist das Führungsklima in der Armee relativ konfliktscheu, da «man ja bloss in einer Übung ist». **Markantes Führungsfeedback** könnte den Wert der Führungsausbildung für die Wirtschaft verbessern, mit dem Risiko, dass die eine oder andere Führungskraft wegen fehlender Führungsfähigkeiten ausscheiden müsste.

2.5 Führen von heterogenen Gruppen

Die **Heterogenität** bei den zu führenden Personen in der Wirtschaft stammt insbesondere aus der multikulturellen Zusammensetzung von Arbeitsgruppen oder der Belegschaft insgesamt. Im übrigen wünscht die Wirtschaft eher **homogene Mitarbeitergruppen** und fördert diese Homogenität mit einer starken Unternehmenskultur und Wertorientierung. Es ist zweifelhaft, ob die Erfah-

¹ Regelmässige Treffen des C Heer mit Spitzen der Wirtschaft im Rahmen «Shakehand mit der Wirtschaft».

rung mit den unterschiedlichsten Motivationen und Werthaltungen der geführten Personen in der Armee ohne weiteres auf die Wirtschaft übertragen werden kann. Auch hier zeigt sich wieder die **stärkere strukturelle Führung** in der Wirtschaft gegenüber der eher **interaktiven Führung** in der Armee.

2.6 Personalbeurteilung

Grundsätzlich trifft die Aussage zu, dass die Personalbeurteilungs-Kompetenz bezüglich der geführten Personen und die Selbstbeurteilungs-Kompetenz in der Armee gefördert wird. Allerdings ist nicht zu verkennen, dass die Beurteilungssysteme und die verwendeten Beurteilungsinstrumente **relativ weit auseinanderliegen** und damit die Lernerfahrungen nicht allzu stark übertragbar sind. Dazu kommt, dass die Personalbeurteilung in der Armee im Vergleich zu derjenigen in der Wirtschaft **wenig Konsequenzen** hat und die unmittelbare Verantwortung der direkten Vorgesetzten für ihre Unterstellten durch andere, sprich höhere Stellen, stark gemildert wird.

2.7 Methodikkompetenz dank Ausbildungserfahrung

Dieser Punkt ist für die Wirtschaft wieder von sehr **grosser Bedeutung**, da nach den neueren Erkenntnissen der Führungsforschung sich der «Leader» insbesondere auch dadurch auszeichnet, dass er ein **guter «Teacher»** ist. Die Betonung der Rolle des **militärischen Führers als Ausbilder** ist dabei eigentlich noch wesentlicher als die Vermittlung von methodischen Fähigkeiten der Erwachsenenbildung. Allzu häufig sind nämlich diese noch auf die Schulzimmer-Beziehung zwischen Lehrer und Schüler ausgerichtet als auf die Betonung einer **partnerschaftlichen Lernbeziehung**, in der die Schüler einerseits eine grosse Selbstverantwortung haben und andererseits das gegenseitige Lernen voneinander betont wird.

2.8 Festigung und Vertiefung während der Dauer der Dienstleistungspflicht

Auch wenn der obengenannte Nutzen der militärischen Führungsausbildung primär in den Aus-

bildungsdiensten erzielt wird, so hat die **periodische Festigung** und **Vertiefung** doch auch ihren Wert. Allerdings sollte in den Fortbildungsdiensten der Truppe der diesbezügliche Ausbildungsaspekt stärker betont und nicht vollständig von Organisationsaspekten verdrängt werden.

2.9 Weiterführende Ausbildungen

Bei der weiterführenden Ausbildung steht aus der Sicht der Wirtschaft nicht mehr der Menschenführungsaspekt im Vordergrund, sondern die Vermittlung der **Methodenkompetenz** für die Arbeit in interdisziplinären Arbeitsgruppen. Dieser Aspekt ist neben der unmittelbaren Führungserfahrung in **jungen Jahren** für die Wirtschaft am wertvollsten, da die Vermittlung dieser Methodenkompetenz sonst in der Weiterbildung vernachlässigt wird. Positiv zu werten sind hier die Bestrebungen der Armee, die **Führungsabläufe** in den Stäben der grossen Verbände zu **systematisieren**. Empfehlenswert wäre wahrscheinlich eine noch grössere Annäherung an oder gar die Übernahme der NATO-Standards, um von den Erfahrungen anderer Armeen profitieren zu können, die diesbezüglich über erheblich grössere Mittel und mehr Erfahrung zur Weiterentwicklung verfügen. Die «**Interoperabilität**» könnte gerade auch für die Kader der international tätigen schweizerischen Unternehmen wertvoll sein.

2.10 Kommandantenausbildung

Die Kommandantenausbildung und die dabei antrainierten Fähigkeiten entsprechen eher den Fähigkeiten eines **Unternehmensleiters eines KMU**, während diese Fähigkeiten für Bereichsleiter in stärker vernetzten Grossunternehmen weniger zum Tragen kommen.

2.11 Erlangen geistiger und körperlicher Fitness und Beweglichkeit

Diese Eigenschaften sind weniger eine Folge der militärischen Ausbildung, als vielmehr die **zwingende allgemeine Grundvoraussetzung**, um die hohen beruflichen Anforderungen mittelfristig bestehen zu können. Dies sollte eigentlich auch für die Armee gelten und damit **nicht** Ausbildungsinhalt sein, sondern **persönliche Verantwortung** des Kaders.

2.12 Die Armee als Bindeglied in der schweizerischen Gesellschaft

Dieser Aspekt zeigt den mittelbaren Nutzen der Armee insgesamt für die schweizerische Gesellschaft. Gleichermassen wie bei allen anderen Standortvorteilen und -nachteilen ist hier das **Risiko des Trittbrettfahrens** gross. Bei den meisten anderen Standortfaktoren wird durch das politische System sichergestellt, dass Nutzen und Ertrag für die Unternehmen in einem vernünftigen Verhältnis stehen. Bei den mit dem Milizsystem verbundenen Faktoren (wie z.B. auch bei der stabilitätsfördernden Ausgestaltung der föderalistischen Staatsstruktur) fehlt es aber insgesamt an einer **geeigneten Anreizstruktur** für die Wirtschaft, sich an der Förderung dieser Standortvorteile zu beteiligen. Insofern ist dies kein Problem im Verhältnis Armee – Wirtschaft, sondern ein **grundlegendes politisches Problem** der Schweiz in der heutigen Ausgestaltung des Staats- und Gesellschaftssystems.

2.13 In den Armee-Kernbotschaften nicht erwähnte Punkte

Neben diesen 12 Nutzenpotentialen für die Wirtschaft existiert zumindest ein **weiterer Nutzen** der militärischen Führungsausbildung für die Wirtschaft. Die Tatsache, dass ein Mitarbeitender eine militärische Führungskarriere eingeschlagen hat, ist ein Hinweis auf die **Motivationsstruktur dieses Mitarbeitenden** und erlaubt meistens einen guten Hinweis auf die **Einsatzbereitschaft** auch in Situationen, in denen dem Einsatz nicht ein unmittelbarer Nutzen entgegensteht. Diese **Motivationsstruktur** führt üblicherweise auch zu einer **höheren Identifikation** des Mitarbeitenden mit dem Unternehmen.

3 Anregungen für eine verbesserte Zusammenarbeit zwischen Armee und Wirtschaft

3.1 Verjüngung der militärischen Führung

Eine der momentanen Hauptschwierigkeiten bei der Zusammenarbeit von Armee und Wirtschaft liegt beim zeitlichen Zusammenfallen von grossen Belastungen und auch von Auslandsaufenthalten in Armee und Wirtschaft. Wenn es der Armee durch eine **stärkere Komprimierung der Dienst-**

zeiten und auch durch **andere Dienstmodelle** gelingen würde, das Alter von Kompanie- und Batallionskommandanten zu senken, so könnte die Zusammenarbeit verbessert werden. Ob dies bedeutet, dass Regimentskommandos für Milizoffiziere nicht mehr sinnvoll sind, hängt noch von einigen anderen, hier nicht zu diskutierenden Faktoren ab. Allerdings darf nicht vergessen werden, dass es auch Berufsgruppen unter den Milizoffizieren gibt, deren Interessenlage **nicht notwendigerweise identisch** ist mit den Interessen der international tätigen Wirtschaft.

3.2 Internationalisierung der Armee

Der Armee könnte zumindest im Bereich der Stabstätigkeit von einer stärkeren **internationalen Kooperation** profitieren. Die übrigen positiven Auswirkungen einer verstärkten internationalen Kooperation auf die Auftrags Erfüllung der Armee und die internationale Integration der Schweiz sind hier nicht weiter zu diskutieren.

4 Stellungnahme zu einigen praktischen Vorschlägen

4.1 Sprachausbildung in der Armee

Gelegentlich wird der Vorschlag eingebracht, die militärische Führungsausbildung mit einer Ausbildung in englischer Sprache zu ergänzen. Dies ist **klar abzulehnen**, da hier keine Kernfähigkeit der Armee liegt und die Ausgangslage viel zu unterschiedlich ist.

4.2 Zertifizierung der militärischen Ausbildung

Eine klarere Umschreibung der Ausbildungsziele der verschiedenen militärischen Lehrgänge nicht nur in Bezug auf die militärischen Ausbildungsziele, sondern auch auf **die zivil nutzbaren «Ne-beneffekte»** könnte sowohl als Kommunikationsinstrument der Armee im Dialog mit der Wirtschaft als auch als Argumentationsinstrument der Absolventen (im Sinne eines «portable skill») hilfreich sein. Insbesondere würde dies dazu führen, dass die diesbezüglichen Ausbildungsziele nicht bloss behauptet, sondern **konkret formuliert** werden müssten und dann im Einzelfall auch **konkret überprüft** werden könnten.

4.3 Zivil nutzbare Personalbeurteilung

Wie bei der Zertifizierung könnte auch eine **Personalbeurteilung der Armee** an den Absolventen einer militärischen Führungsausbildung **zu Handen des zivilen Arbeitgebers** wertvoll sein. Doch müsste – wie oben in Kap. 2.6 erwähnt – die militärische Personalbeurteilung auf den **Stand der Technik** in der Personalbeurteilung (bezüglich Leistung wie auch Potential) in der Wirtschaft **abgestimmt** werden und Instrumente wie Prozesse massiv professionalisiert werden. Der Wert dieser Professionalisierung käme zuallererst wieder der Armee zugute.

5 Vom grundsätzlichen gegenseitigen Nutzen überzeugt

In der öffentlichen Diskussion sehr wenig vorgebracht und in der Realität fast nicht praktiziert wird die **Zusammenarbeit zwischen militärischem und zivilem Chef**, wenn es um die Beurteilung und **Entwicklungsplanung einer Führungskraft** geht. Es ist zwar sinnvoll und in vielerlei Hinsicht auch einfacher, die Systemaspekte zu diskutieren, doch der praktische Erfolg liegt im Dialog um eine einzelne Führungskraft. Die **Initiative** müsste ganz klar beim **militärischen Vorgesetzten** liegen, der den zivilen Vorgesetzten kontaktieren und mit ihm über die Stärken und Schwächen einer zu (be-)fördernden Führungskraft diskutieren und eine gegenseitig **abgestimmte Förderplanung** vereinbaren sollte. Dies setzt auf Seite der Armee aber auch eine stärkere Modularisierung voraus und die Aufgabe der aus der Verwaltung begründeten **Gleichbehandlung** aller Armeeangehörigen.

ABB Schweiz ist sehr gerne bereit, diesen Dialog sowohl auf der Systemebene weiterzuführen, als auch im Einzelfall bezüglich ihrer Mitarbeitenden, da wir vom grundsätzlichen Nutzen der militärischen Führungs- und Stabsausbildung und von der ernsthaften Dialogbereitschaft der Armeeführung überzeugt sind.

Anhang: Postulate des VSWW zur Verbesserung der militärischen Führungsausbildung

VSWW. Die Rekrutierung guter Nachwuchskräfte bedingt unter anderem eine Kommunikations- und Marketingstrategie. Gute Kommunikation und gutes Marketing gehen von einer **guten Sache** aus. Die Analysen zu den **Defiziten** bei der militärischen Kaderausbildung sind von verschiedener Seite² gemacht worden, die **Verbesserungen allerdings unterschiedlich weit gediehen**. Um im heutigen Umfeld bestehen zu können, bleiben für die Kaderausbildung der Armee einige – vom VSWW und von kompetenten Autoren geforderten – **Maximen unabdingbar**. Und sie müssen zuerst umgesetzt werden, bevor ein Marketing und eine Kommunikation wirksam werden können. Der **Kerngehalt** von in den vergangenen Jahren geäußerten Verbesserungsvorschlägen sei hier noch einmal zusammenfassend skizziert³:

- **Konzentration auf die Kaderausbildung:** Die Hebelwirkung für einen Produktivitätsschub im Personalbereich liegt auch in der Armee in der **Ausbildung des Kadets**, d.h. in dessen **Rekrutierung, Schulung und Laufbahnplanung**. Wer das beste Kader will, muss in die **Kaderausbildung investieren**.
- **Konzentration auf Kernkompetenzen:** Der Armee sind bei der Integration zivil anwendbarer Führungsschulung in die militärische Führungsausbildung enge Grenzen gesetzt. Die Armee hat sich – wie andere Organisationen auch – in der Führungsausbildung auf ihre **Kernaufgaben** und auf ihre **Kernkompetenzen**, d.h. auf das, was sie besser kann als die Wirtschaft, zu konzentrieren. Sie muss darum im Wettbewerb um Kader und im Markt der

² Vgl. dazu: C. Grossmann, T. Gugler, D. Heller in ASMZ 3/94: Generalstabsausbildung – Anspruch, Wirklichkeit und Vision; C. Grossmann, T. Gugler, D. Heller in ASMZ 12/94: Generalstabsausbildung, Vorschläge für eine umfassende Reorganisation; D. Heller in Schweiz. Handelszeitung Nr. 9, 1996: «Kommunikation als erstrangige Führungsaufgabe» (1996); B. Staffelbach: Wirtschaftlichkeit der Kaderausbildung in der (Miliz-)Armee, Militärpolitische Information des VSWW, April 1998; U. B. Rinderknecht in: Sieben mal sieben Thesen: Gedanken zur Sicherheitspolitik der Zukunft. VSWW Oktober 1997. R. Keller, B. Wigger: Umfrage «Armee und Wirtschaft» in den Lehrgängen der SKS, Kommando SKS, Mai 1998.

³ Hier folgen wir insbesondere den Beiträgen Staffelbach (VSWW 1998) und Rinderknecht (VSWW 1997).

Kaderausbildung der **glaubwürdigen militärischen Fachausbildung** (keine Zivilisierung) mit **strenger Selektion** festhalten und sich auf ihre Vorteile konzentrieren, d.h. auf die

- ⇒ Praxis organisationalen Lernens (in Form von Stabs- und Verbandsübungen);
- ⇒ Problembearbeitung und -lösung in multidisziplinären Teams (Stabsarbeit);
- ⇒ wertorientierte Führung (weil materielle Führungsanreize in der Milizarmee nicht zur Verfügung stehen);
- ⇒ Dienstbereitschaft;
- ⇒ Führung in Krisen (unter psychischer und physischer Belastung, Erfahrung der Bedeutung von Moral und Vertrauen).

- **Lernkultur statt Belehrung:** Unabdingbar ist eine moderne, **methodisch-didaktisch hochstehende Ausbildung** mit bestqualifizierten, motivierten und professionellen Lehrkörpern. Obwohl «Lernen» etwas ist, das beim Lernenden «passiert», bestimmen heute Experten, was, wie, wo, wann gelernt werden soll. Sie bestimmen Didaktik, Methodik, Lehrmittel, Informationsquellen, Ziele, Inhalte und unterteilen das zu Lernende in Teilschritte, Einheiten und Lektionen. Erreicht werden muss letztlich eine **Qualifizierung**. Und Qualifizierung heisst, zum **Lernen zu veranlassen**, nicht (nur) zu belehren. Kaderausbildung soll darum auch ein Mittel organisiert Lernens und nicht nur Instrument organisierter Belehrung sein.

- Schaffung **spezialisierter** Lehrkörper: In der höheren Kaderausbildung sind nur noch spezialisierte, für diese Tätigkeit ausgebildete und qualifizierte Berufsoffiziere einzusetzen.

- Von der **Übung** als dominanter Lehrform ist **Abstand zu nehmen:** In den höheren Stabs- und Kommandanten-Schulen sowie in den Generalstabslehrgängen ist konsequent zur **Methodenvielfalt** überzugehen.

- **Ausnutzen des komparativen Vorteiles:** Zentrale Maxime hier bleibt die **Verjüngung der Karrieren**. Ein früher Einstieg der Kader in die höhere Ausbildung ist nötig, um die Kollisionsen mit der zivilen Laufbahn zu minimieren.

sionen mit der zivilen Laufbahn zu minimieren. Im weiteren heisst die Maxime **«Konzentration auf Ausbildungsinhalte, die zivile Anbieter nicht in gleichem Masse offerieren können»**. Entscheidend besser als der rein zivil Geschulte ist der militärische Führer im

- ⇒ Führen von Menschen in schwierigen Situationen;
- ⇒ nüchternen Beurteilen von Lagen;
- ⇒ Erkennen und Meistern von Situationen mit Dilemmas und Mehrfachaufträgen;
- ⇒ aktiven Einflussnehmen auf Aktionen und im Steuern von Prozessen;
- ⇒ Erkennen von Entscheidungs- und Handlungsspielräumen;
- ⇒ initiativen Handeln im Sinne des Ganzen;
- ⇒ sich Bewähren bei grossen Herausforderungen und in harten Situationen.

- **Zertifizierung der höheren Kaderausbildung:** Zur Professionalisierung und Anerkennung von militärischer Führungserfahrung als Berufserfahrung könnte auch eine Zertifizierung gewisser Ausbildungsgänge beitragen. Die höhere Kaderausbildung (Stabs- und Kommandanten-Schulen) sind qualitativ auf **Fachhochschul-Niveau** zu bringen.

Gefragt sind also nicht das Nachahmen von zivilen Ausbildungen, die andere besser realisieren, sondern konsequentes Ausspielen der eigenen Stärken. Daraus holen sich Milizoffiziere auf dem Karrieremarkt ihre Wettbewerbsvorteile. Damit möglichst viele diese auch erkennen können, braucht es nicht zuletzt eine **Kommunikationsstrategie**, welche den primär und sekundär Interessierten (mögliche Absolventen und deren Arbeitgeber) die Vorteile und Qualitäten der Kaderausbildung vor Augen führt.

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,
- Vorträgen, Interviews und Gesprächsbeiträgen.

So hat er wesentlich geholfen,

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

Sie erreichen uns unter:

VSWW, 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