



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Bericht

Auswirkungen der Tatbeweislösung beim Zivildienst: Massnahmen seitens VBS

Umsetzung des Bundesratsbeschlusses vom 23.
Juni 2010

Vom Bundesrat gutgeheissen am 10. Dezember 2010

1. Übersicht

Am 1. April 2009 trat für das Verfahren der Zulassung zum Zivildienst die Tatbeweislösung in Kraft. Sie hatte zur Folge, dass die Gesuchzahlen von rund 2'000 auf über 8'500 innert zwölf Monaten stiegen. National- und Ständerat verlangten deshalb rasch Reaktionen des Bundesrates und überwiesen zwei Motionen¹, die eine sofortige Revision des Zivildienstgesetzes² verlangten. Im Nationalrat wurden zudem zwei parlamentarische Initiativen³ eingereicht, welche höhere Hürden für die Zulassung zum Zivildienst verlangen. Ob diesen Initiativen Folge gegeben wird, ist noch nicht abschliessend entschieden. Hängig ist schliesslich eine Motion⁴, welche infolge der Tatbeweislösung die Dauer des Zivildienstes verlängern will.

Der Bundesrat hiess am 23. Juni 2010 einen Bericht des EVD über die Auswirkungen der Tatbeweislösung gut und beauftragte das EVD und das VBS eine Reihe von Massnahmen zu prüfen und zu ergreifen, dem Bundesrat vor Ende 2010 die erforderlichen Verordnungsrevisionen zu beantragen und Ende 2011 erneut über die Auswirkungen der Tatbeweislösung und über die Notwendigkeit einer Gesetzesrevision Bericht zu erstatten. Der vorliegende Bericht nimmt Bezug auf die Aufträge, die der Bundesrat dem VBS erteilt hat. Das EVD erstattet separat Bericht.

Neu sollen im Dienst stehende Rekruten, die ein Zivildienstgesuch einreichten oder einreichen wollen, innert vier Wochen in einem Rekrutierungszentrum ein sogenanntes „Gespräch Zivildienstgesuche (GZG)“ durchlaufen. Dabei soll mit einem strukturierten Interview geklärt werden, ob das Zivildienstgesuch allenfalls aus einem der folgenden Gründe gestellt wurde:

- militärkontextuelle Faktoren;
- psychische oder physische Probleme;
- kurz andauernde, ereignisbezogene Reaktion;
- Motivationsproblemen.

Liegen solche Gründe vor, sollen im GZG alternative Lösungen gesucht werden (beispielsweise Zuteilung einer anderen Funktion), um den Rekruten zur Leistung des Militärdienstes zu motivieren. Beruft sich der Rekrut unmissverständlich auf Gewissensgründe, soll auf das Gespräch verzichtet werden, um nicht den Eindruck zu erwecken, eine Gewissensprüfung durchzuführen. Durch das GZG erhält das „System Armee“ zudem interessante Rückschlüsse und Lehren aus den herrschenden Bedingungen im Bereich der militärischen Menschenführung. Gestützt darauf können wo notwendig Änderungen vorgenommen werden.

Für die Durchführung dieses GZG werden die Rekrutierungszentren Lausanne, Sumiswald und Mte Ceneri (je ein Rekrutierungszentrum für die entsprechende Sprachgruppe) vorgesehen. Durch dieses GZG entstehen zusätzliche Kosten von rund CHF 41'000.-, die VBS-intern zu kompensieren sind.

Die Problematik, dass Durchdiener, welche gegen Ende des Militärdienstes zum Zivildienst zugelassen werden, faktisch keinen Tatbeweis mehr erbringen müssen, ergibt sich nach geltendem Recht aus Art. 27 Abs. 2 der Zivildienstverordnung (ZDV). Das EVD schlägt im Rahmen seines Berichts eine entsprechende Revision der ZDV vor, die wir unterstützen.

Der zusätzliche Handlungsbedarf bezüglich der im Bericht vom 23. Juni 2010 genannten Pushfaktoren ist gering. Einzelne Massnahmen wurden bereits ergriffen oder sind in der Einführung begriffen, andere werden mit diesem Dokument beantragt. Für verschiedene Pushfaktoren besteht auch kein Handlungsbedarf oder keine Handlungsmöglichkeit.

¹ 10.3003 Motion Sicherheitspolitische Kommission Nationalrat vom 12.1.2010, Änderung des Zivildienstgesetzes; 10.3006 Motion Sicherheitspolitische Kommission Ständerat vom 26.1.2010, Änderung des Zivildienstgesetzes

² Bundesgesetz vom 6. Oktober 1995 über den zivilen Ersatzdienst (Zivildienstgesetz, ZDG), SR 824.0

³ 09.478 Parlamentarische Initiative Hurter vom 14.9.2009, Gewissensprüfung bei der Rekrutierung für den Zivildienst; 10.481 Parlamentarische Initiative Sicherheitspolitische Kommission Nationalrat vom 24.8.2010, Revision des Zivildienstgesetzes

⁴ 09.3861 Motion Eichenberger vom 24. September 2009, Dauer Zivildienst und Militärdienst gerecht ausgestalten

2. Ausgangslage

2.1 Auftrag

Der Bundesrat erteilte aufgrund des Berichts des EVD „Auswirkungen der Tatbeweislösung beim Zivildienst. Evaluation, Handlungsbedarf, Massnahmen" am 23. Juni 2010 dem VBS folgenden Auftrag:

Das VBS wird beauftragt, die folgenden Massnahmen umzusetzen bzw. zu prüfen:

- a. Besuch einer Tauglichkeitsbeurteilung / eines Assessments im Rekrutierungszentrum innert zwei Wochen nach Gesuchseinreichung durch alle Gesuchsteller, die das Gesuch während der Rekrutenschule eingereicht haben;*
- b. Prüfung der Option, dass auch Gesuchsteller, die vor oder nach der Rekrutenschule das Gesuch eingereicht haben, freiwillig oder obligatorisch eine Tauglichkeitsbeurteilung / ein Assessment im Rekrutierungszentrum besuchen;*
- c. Anpassung der Regeln in Zusammenarbeit mit dem EVD, damit alle Durchdiener, die zum Zivildienst zugelassen werden, den Tatbeweis der längeren Dauer erbringen müssen.*

Es wird beauftragt, im vierten Quartal 2010 entsprechend Antrag zu stellen.

Das VBS wird beauftragt:

- a. aufgrund der im Bericht genannten Pushfaktoren den Handlungsbedarf zu definieren und davon Massnahmen abzuleiten;*
- b. dem Bundesrat vor Ende Jahr über das Ergebnis Bericht zu erstatten.*

2.2 Zielsetzung

Es geht gemäss dem Bericht vom 23. Juni 2010 nicht darum, eine Gewissensprüfung durchzuführen, sondern „... *darum, im Gespräch mit dem Gesuchstellenden zu eruieren, ob die Armee eine Lösung anbieten kann, die ihn bewegen würde, sein Gesuch um Zulassung zum Zivildienst zurückzuziehen*“.

Somit geht es nicht primär um eine medizinische Neubeurteilung. Eine solche kann aber als nachgelagerter Prozess ins Spiel kommen. Insofern ist der im Auftrag verwendete Begriff „Tauglichkeitsbeurteilung“ irreführend. Wir schlagen daher den zutreffenderen Begriff „Gespräch Zivildienstgesuche“, kurz „GZG“ vor.

2.3 Gesuchzahlen

Im Jahre 2009 wurden insgesamt 7099 Zivildienstgesuche (100%) gestellt, davon:

- 31.3 % (2222) vor der Rekrutenschule;
- 20.1 % (1427) während der Rekrutenschule;
- 48.6 % (3450) nach der Rekrutenschule.

Im Jahre 2010 wurden in der Zeit von Januar – Oktober insgesamt 6062 (100%) Gesuche gestellt, davon:

- 39 % (2366) vor der Rekrutenschule;
- 10.8 % (655) während der Rekrutenschule;
- 50.2 % (3041) nach der Rekrutenschule.

Rechnet man die in den ersten zehn Monaten gestellten Gesuche auf das ganze Jahr hoch, kann davon ausgegangen werden, dass das Jahrestotal etwa gleich hoch sein wird wie im Jahr 2009. Eventuell ist aufgrund der laufenden Rekrutenschulen noch mit einer leichten Steigerung des prozentualen Anteils der während der Rekrutenschule gestellten Gesuche zu rechnen.

2.4 Kategorien der Gesuchsteller

Bei der Analyse der Gründe von Gesuchstellern muss zwischen solchen *mit Dienst erfahrung* und solchen *ohne* unterschieden werden. Aus Sicht des Prozesses muss zwischen einer Gesuchstellung während des Dienstes (insbesondere Rekruten aus der laufenden Rekrutenschule) und einer ausserhalb des Dienstes unterschieden werden.

Gesuchsteller, die ihr Gesuch während der Rekrutenschule stellen, haben mit Gesuchstellern, die ihr Gesuch nach der Rekrutenschule stellen, gemeinsam, dass sie Erfahrungen mit dem Militärdienst haben. Den Militärdienst nur vom „Hörensagen“ kennen die Angehörigen der Gruppe, die ihr Gesuch zwischen Orientierungstag und Beginn der Rekrutenschule stellen.

2.5 Kategorien der Gesuchmotivation

Gemäss den bisherigen Erfahrungen werden die Gesuchsteller aus folgenden Gründen zur Gesuchseinreichung motiviert:

- Gewissensgründe
- Andere Gründe
 - o Militärkontextuelle Gründe (Kameradschaft, Vorgesetzte)
 - o Psychische/physische Probleme
 - o Einfache Reaktion (= kurzfristige, ereignisbezogene Unzufriedenheit)
 - o Generelle Motivationsprobleme und negative Einstellung in Bezug auf den Militärdienst.

Eine klare Unterscheidung der Fälle ist nicht immer möglich (z.B. Kombination von Gewissensgründen und psychischen Problemen oder militärische und zivile Stressoren).

2.6 Koordination mit den Massnahmen seitens EVD

Das EVD wird dem Bundesrat eine Änderung der Verordnung über den Zivildienst beantragen, mit der verschiedene Massnahmen zur Optimierung der Tatbeweislösung umgesetzt werden sollen. Insbesondere ist ein neues Zulassungsverfahren vorgesehen, wonach alle Gesuche frühestens vier Wochen nach Eingang entschieden werden. Der Gesuchsteller muss vor Ablauf dieser Bedenkfrist ausdrücklich bestätigen, dass er am Gesuch festhält. Das GZG wird deshalb im Rahmen dieser Frist geführt, damit der Gesuchsteller allenfalls sein Gesuch noch rechtzeitig zurückziehen bzw. auf die Bestätigung verzichten kann.

3. Gesuche während der Rekrutenschule

3.1 Vorverfahren

Der Schulkommandant orientiert die Rekruten zu Beginn der Rekrutenschule über das Prozedere für das Einreichen eines Zivildienstgesuches.

Rekruten, die ein Zivildienstgesuch einreichen oder offen bekunden, ein Gesuch einreichen zu wollen, werden vom Schulkommando für ein GZG innert 10 Tagen angemeldet.

Bei akuten medizinischen und/oder psychologischen Problemen wird die Tauglichkeit neu beurteilt. Der Prozess verläuft dann immer über den Truppenarzt und entsprechende medizinische Massnahmen. Wie die Koordination der Tauglichkeitsbeurteilung mit den neuen Fristen der Zivildienstverordnung sichergestellt werden kann, muss noch abgeklärt werden.

3.2 Gespräch Zivildienstgesuch (GZG)

- Im GZG wird durch ein strukturiertes Interview analysiert, welche Kategorie der Gesuchmotivation vorliegt. Anschliessend werden entsprechende Massnahmen eingeleitet:
 - Gewissensgründe: Keine weiteren Massnahmen. Der Rekrut bleibt bis zur Zulas-

sung zum Zivildienst im Militärdienst, in schwer wiegenden Einzelfällen erfolgt eine vorzeitige Entlassung.

- Militärkontextuelle Faktoren: Der Rekrut wird durch einen Rekrutierungsoffizier umgeteilt oder in eine andere Funktion eingeteilt, sofern der Gesuchsteller sich im Hinblick darauf bereit erklärt, sein Gesuch um Zulassung zum Zivildienst nicht weiter zu verfolgen.
- Psychische/physische Probleme: zwei mögliche Massnahmen:
 - Der Rekrut wird durch einen Rekrutierungsoffizier umgeteilt oder in eine andere Funktion eingeteilt, sofern der Gesuchsteller sich im Hinblick darauf bereit erklärt, sein Gesuch um Zulassung zum Zivildienst nicht weiter zu verfolgen.
 - Die Militärdiensttauglichkeit wird von der zuständigen Stelle neu untersucht, sofern die Militärdiensttauglichkeit in Frage gestellt ist.
- Einfache Reaktion (kurzfristige, ereignisbezogene Unzufriedenheit): Nach Möglichkeit werden Massnahmen ergriffen, um den Grund der Unzufriedenheit (militärkontextuelle Faktoren oder Motivationsproblematik) zu bereinigen.
- Motivationsproblematik:
Keine weiteren Massnahmen. Bleibt in der Rekrutenschule.

Bei gemischten Problemen (z.B. Vorliegen von psychischen Problemen und Motivationsproblematik) muss definiert werden, welcher Prozess primär zum Tragen kommt. Beruft sich der Rekrut unmissverständlich auf Gewissensgründe, soll auf das Gespräch verzichtet werden, um nicht den Eindruck zu erwecken, eine Gewissensprüfung durchzuführen.

Es ist mit einem zeitlichen Rahmen von 45 Minuten für die Durchführung, Auswertung und Dokumentation des strukturierten Interviews zu rechnen. Die möglicherweise anschliessenden Massnahmen sind in diesem Zeitbudget nicht eingerechnet.

Die Massnahme soll ab den Frühjahrsrekrutenschulen 2011 eingeführt werden.

3.3 Flankierende Massnahmen

Flankierend zum GZG für im Dienst stehende Rekruten wird das VBS:

- wenn möglich das GZG vor der eigentlichen Gesuchstellung durchführen, sofern eine entsprechende Absicht zur Gesuchstellung erkennbar ist;
- für die Entwicklung und Evaluation der Befragungsinstrumente (strukturiertes Interview, Fragebogen) eine interdisziplinäre Task Force bestehend aus Vertretern des Militärs, Zivildienstes, Psychologie, Medizin sowie bei Bedarf externen Sachverständigen (z.B. Mitglieder des Wissenschaftlichen Beirates Revision Testverfahren) bilden;
- für die Projektkonzeption, Entwicklung, Implementierung und Evaluation einen Kredit von ca. CHF 100'000 vorsehen;
- für den Fall, dass in einer Rekrutenschule eine augenfällig hohe Anzahl an Gesuchen gestellt werden, den Chef der Armee die Gründe dafür abklären und die nötigen Massnahmen anordnen lassen.

Eine erste Auswertung der Erfahrungen erfolgt mit dem vom Bundesrat per Ende 2011 verlangten vertieften Bericht. Spätestens nach zwei Jahren wird auf Grund der vorliegenden Daten eine Standortbestimmung anhand der praktischen und wissenschaftlichen Erkenntnisse vorgenommen. Diese gibt Aufschluss über die Art und Weise der Weiterführung des Projektes.

4. Option: Gesuche vor oder nach der Rekrutenschule

4.1 Vorverfahren

Die Vollzugsstelle für den Zivildienst würde dem Führungsstab der Armee umgehend eingehende Gesuche um Zulassung zum Zivildienst melden. Der Führungsstab der Armee würde die Gesuchsteller zu einem GZG innert der Vierwochenfrist der Gesuchbestätigung aufbieten.

4.2 GZG

Das Verfahren des GZG und die allenfalls zu treffenden Massnahmen wären identisch mit jenen in Ziff. 3.2.

4.3 Fragebogen

Alternativ zum GZG könnte dem Gesuchsteller während der Vierwochenfrist auch ein inhaltlich analog zum strukturierten Interview aufgebauter Fragebogen zugestellt werden. Dieser Fragebogen könnte auch erst beim Einführungskurs des Zivildienstes vorgelegt werden, um Erkenntnisse für die Zukunft zu gewinnen.

5. Finanzielle und personelle Auswirkungen

Auf der Basis der Gesucheingänge während der ersten zehn Monate des Jahres 2010, extrapoliert auf 12 Monate, ergibt sich folgende Grobrechnung:

- a) Abklärungen für alle Gesuchsteller:
Es wäre mit rund 330 zusätzlichen Stellenprozenten mit Lohnkosten von rund CHF 550'000 pro Jahr sowie weitere rund CHF 650'000 für Sold und Erwerbsersatz zu rechnen; total also ca. 1.1 Mio CHF. Beim vorliegenden anzunehmenden Mengengerüst an zusätzlichen Stellenprozenten (rund 255% für Deutsch, 60% für Französisch und 15% für Italienisch Sprechende) müssen die Abklärungen auf alle 6 Rekrutierungszentren aufgeteilt werden. Die infrastrukturellen Ressourcen in den Rekrutierungszentren reichen dafür aber nicht aus.
- b) Abklärungen nur für Gesuchsteller vor oder nach Rekrutenschule:
Es wäre mit rund 300 zusätzlichen Stellenprozenten mit Lohnkosten von rund CHF 410'000 pro Jahr und weitere rund CHF 650'000 für Sold und Erwerbsersatz zu rechnen; total also ca. 1.06 Mio CHF. Betreffend Mengengerüst gilt Buchstabe a analog.
- c) Abklärungen nur für Gesuchsteller aus der Rekrutenschule:
Bei rund 750 Abklärungen pro Jahr (erfahrungsgemäss vor allem jeweils während den ersten 6-7 Wochen der RS) würde dies rund 30 zusätzliche Stellenprozente benötigen, was Lohnkosten von CHF 41'000 pro Jahr generiert. Für Sold und Erwerbsersatz entstünden keine zusätzlichen Kosten. Die Totalkosten lägen also bei ca. CHF 41'000. Aufgrund des Mengengerüsts von rund 30 zusätzlichen Stellenprozenten wäre unter Berücksichtigung der sprachlichen Verteilung die Durchführung der Abklärungen auf 3 Rekrutierungszentren aufzuteilen:
 - die Französisch sprechenden Angehörigen der Armee im Rekrutierungszentrum Lausanne mit zusätzlichen 5 Stellenprozenten;
 - die Italienisch sprechenden Angehörigen der Armee im Rekrutierungszentrum Mte Ceneri ohne zusätzliche Stellenprozente;
 - die Deutsch sprechenden Angehörigen der Armee im Rekrutierungszentrum Sumiswald mit zusätzlichen 25 Stellenprozenten.

6. Erwägungen

6.1 GZG versus Gewissensprüfung

Eine Gewissensprüfung ist aufgrund der vom Gesetzgeber vorgegebenen Tatbeweislösung unzulässig. Jede Massnahme, die versucht, die Gesuchmotivation zu ergründen, trägt jedoch in sich die Tendenz, das Vorliegen von Gewissensgründen zu werten und folglich eine Gewissensprüfung vorzunehmen. Die Durchführung eines GZG, nachdem das Gesuch um Zulassung zum Zivildienst bereits gestellt wurde, ist insofern heikel, als der Gesuchsteller sich in seinem Gesuch bereits auf einen Gewissenskonflikt beruft. Das GZG darf daher die geltend gemachten Gewissensgründe nicht in Frage stellen, sondern nur die Frage nach anderen Kategorien der Gesuchmotivation stellen. Das VBS hat aber ein eminentes Interesse daran, die wahre Gesuchmotivation zu ergründen, können doch aus den Gründen, die nicht Gewissensgründe sind, allenfalls Massnahmen für die Verbesserung des Dienstbetriebes abgeleitet werden.

Ob mit armeeinternen Lösungsvorschlägen (potenzielle) Gesuchsteller zum Rückzug ihres Gesuches bewegt werden können und somit der Armee erhalten bleiben, muss die Erfahrung zeigen.

6.2 Zielgruppe

Es wäre durchaus sinnvoll, dass bei allen Gesuchstellern die Beweggründe dokumentiert würden. Insbesondere bei Rekruten, die noch keinen Tag Rekrutenschule geleistet haben, wären deren Gründe interessant. Es stellt sich bei ihnen jedoch die Frage, ob sich angesichts der fehlenden Dienst Erfahrung wirklich mit armeeinternen Lösungsvorschlägen Erfolge erzielen liessen. Der administrative und organisatorische Aufwand für ein GZG mit nicht im Dienst stehenden Gesuchstellern wäre sehr gross. Aufwand und Ertrag dürften in keinem vernünftigen Verhältnis stehen. Bei Gesuchstellern in anderen Diensten als der Rekrutenschule dürfte die Dienstdauer in der Regel zu kurz sein, um das GZG noch während des Dienstes durchzuführen. Angesichts dessen scheint ein GZG nur bei im Dienst stehenden Rekruten sinnvoll. Die anderen Gesuchsteller sollen im Einführungskurs des Zivildienstes befragt werden. Die Ergebnisse sollen anonymisiert dem VBS zur Verfügung gestellt werden.

6.3 Fazit

Aufgrund der finanziellen und personellen Auswirkungen sowie der Einfachheit des Verfahrens soll das GZG vorerst auf Gesuche beschränkt werden, die während einer Rekrutenschule gestellt werden.

7. Anpassung der Regeln, damit alle Durchdiener, die zum Zivildienst zugelassen werden, den Tatbeweis der längeren Dauer erbringen müssen

Die Problematik, dass Durchdiener, welche gegen Ende des Militärdienstes zum Zivildienst zugelassen werden, faktisch keinen Tatbeweis mehr erbringen müssen, ergibt sich nach geltendem Recht aus Art. 27 Abs. 2 der Zivildienstverordnung (ZDV), wonach die Erhöhung der Anzahl der zu leistenden Militärdiensttage infolge der Wahl des Durchdienermodells nicht berücksichtigt werden. Das EVD beantragt mit seinem Bericht eine entsprechende Revision der ZDV, die das VBS vollumfänglich unterstützt.

8. Handlungsbedarf und Massnahmen zu Pushfaktoren

8.1 Push-Faktoren mit längerfristigem Optimierungspotenzial	Zeithorizont
<p>1. Armee und Militärdienst machten keinen Sinn. Der Auftrag der Armee sei nicht nachvollziehbar. Der Militärdienst (besonders Wiederholungskurse) sei ein Leerlauf.</p> <p>2. Der Militärdienst schränke mit Gruppenzwang das Individuum ein.</p> <p>3. Man akzeptiere militärische Autorität und Hierarchie nicht.</p> <p>4. Der Militärdienst werde zu wenig anerkannt (sozialer Status).</p> <p>5. Man wolle keine Uniformen / keine Waffen tragen.</p> <p><i>Erwägungen:</i> Eine hierarchisch gegliederte Organisation wie die Armee verlangt wie jede andere gleichartige Institution eine Akzeptanz der Führung und der Hierarchie und schränkt gewisse persönliche Freiheiten ein. Empfindungen einzelner Individuen, die sich nicht in eine Gemeinschaft ein- und unterordnen können, können kaum beeinflusst werden und es kann nur sehr beschränkt darauf eingegangen werden.</p> <p><i>Massnahmen:</i> Insbesondere eine aktive Information über Zweck und Auftrag der Armee als Instrument der Sicherheitspolitik kann hier bis zu einem gewissen Grad Gegensteuer geben. Daneben ist den Aspekten der Militäretik noch vermehrt Rechnung zu tragen.</p>	2010 ff.
<p>6. Die militärischen Vorgesetzten (insbesondere das mittlere Kader) seien unfähig.</p> <p><i>Erwägungen:</i> Grundsätzlich kann heute davon ausgegangen werden, dass im ordentlichen Selektionsverfahren selektionierte Kaderanwärter das nötige Fähigkeitspotenzial haben und ihrer Führungsaufgabe gewachsen sind. Richtig ist aber, dass die jungen Kader zum Teil noch zu wenig Führungspraxis aufweisen.</p> <p><i>Massnahmen:</i> Der fehlenden Führungspraxis wird durch die Massnahme „Miliz ab 1. Tag“ bereits entgegen gewirkt. Im Rahmen der Weiterentwicklung der Armee (WEA) wird dieser Optimierungsprozess weiter verfolgt.</p>	2010 ff.
<p>7. Logistik und Infrastruktur seien mangelhaft.</p> <p><i>Erwägungen:</i> Der Zustand der Infrastruktur und der Logistik in der Armee sowie die Ursachen dafür sind hinlänglich bekannt (siehe Armeebericht).</p> <p><i>Massnahmen:</i> Diverse unterstützende Massnahmen sind in Umsetzung. Diese Umsetzung benötigt jedoch Zeit sowie ausreichende finanzielle und personelle Mittel. Das VBS kann nur im Rahmen der vorgegebenen Mittel handeln.</p>	2010 ff.

8.2 Push-Faktoren, mit sehr eingeschränktem Optimierungspotential		
<p>1. Die Armee zwingt zum Weitermachen.</p> <p><i>Erwägungen:</i> Die Armee ist als hierarchisch gegliederte Organisation auf eine gewisse Anzahl Kader angewiesen. Da sich nicht immer genügend Geeignete freiwillig melden, muss in Einzelfällen die im Militärgesetz ausdrücklich vorgesehene Möglichkeit des Zwangs angewendet werden.</p> <p><i>Massnahmen:</i> Die Armee ist schon heute bestrebt, bei der Kaderselektion so wenig Zwang wie möglich auszuüben. Für Kaderpositionen geeignete Angehörige der Armee werden möglichst mittels Gesprächen zum freiwilligen Weitermachen motiviert.</p>		2010 ff.
<p>2. Der Militärdienst sei ungenügend mit der persönlichen Lebensplanung vereinbar. Er nehme keine Rücksicht auf die persönliche Lebenssituation (Ausbildung, Familie, Beruf).</p> <p><i>Erwägungen:</i> Es gilt in jedem Einzelfall abzuwägen, was stärker zu gewichten ist: das Interesse des Bundes an der pflichtgemässen Leistung des Ausbildungsdienstes oder die privaten bzw. beruflichen Auflagen des einzelnen Bürgers. Die heutige Rekrutierung trägt bereits bei der ersten Funktionszuteilung und der Festlegung der Rekrutenschule den persönlichen Verhältnissen so weit als möglich Rechnung. Ebenso wird später bei den Dienstverschiebungsgesuchen auf die privaten Verhältnisse der Armeeangehörigen möglichst eingegangen. Die hohe Anzahl bewilligter Dienstverschiebungen, und der hohe Rückstand in der Erfüllung der Militärdienstpflicht zeigen deutlich, dass Rücksicht genommen wird. Die bereits bestehenden Massnahmen der Dienstverschiebung, der Dienstunterbrechung und des Urlaubs mit denen auf die persönliche Lebenssituationen Rücksicht genommen wird, können jedoch nicht noch weiter gelockert oder mit anderen Massnahmen ergänzt werden, ohne das Gesamtsystem der Armee und der Militärdienstpflicht in Frage zu stellen.</p> <p><i>Massnahmen:</i> Es sind keine weitergehenden Massnahmen möglich.</p>		

<p>3. Die ärztliche Betreuung im Militärdienst (v.a. in der RS) sei ungenügend gewesen. Militärische Vorgesetzte hätten geraten, ein Zivildienstgesuch einzureichen.</p> <p><i>Erwägungen:</i> Im Militärdienst ist ein Zugang zu einem Arzt innert 24 Stunden auch ohne Notfall gewährleistet. Das ist bedeutend besser als im Zivilleben. Seit der Einführung des Sprechstundensystems bei der Arztkonsultation fällt diese nicht einmal mehr in die Freizeit der Angehörige der Armee. Die Militärärzte kennen die Schnittstelle zum Zivildienst und können ihren Kommandanten diesbezüglich beraten. Im Einzelfall kann daher ein Hinweis auf die Möglichkeit des Zivildienstgesuches durchaus gerechtfertigt sein.</p> <p><i>Massnahmen:</i> Die Kader in den Schulen sind zur Thematik Zivildienst noch verstärkt zu sensibilisieren. Mit der Einführung des GZG dürfte sich die Problematik zudem entschärfen.</p>	<p>2011 ff.</p>
<p>8.3 Push-Faktoren, die durch rasch zu treffende Massnahmen entschärft werden können</p>	
<p>1. Der Militärdienst habe physisch und/oder psychisch überfordert; doch man habe der medizinischen Ausmusterung den Zivildienst vorgezogen.</p> <p><i>Erwägungen:</i> Es ist durchaus positiv, dass Militärdienstpflichtige lieber Zivildienst leisten möchten, statt medizinisch ausgemustert zu werden. Für die Armee ist das aber keine befriedigende Lösung. Oft könnte mit der Übertragung einer anderen Funktion der physischen oder psychischen Überforderung begegnet werden und damit die betroffene Person als Angehöriger der Armee erhalten bleiben.</p> <p><i>Massnahmen:</i></p> <p>a) Die Einhaltung der Stoffpläne in der Allgemeinen Grundausbildungs-Phase bei den Rekrutenschulen ist verstärkt zu überprüfen, damit die vorgesehene physische und psychische Angewöhnungsphase sichergestellt ist.</p> <p>b) Mit der Einführung des GZG, können individuelle Lösungen (neue Funktion, Umteilung) gefunden werden, die dem Gesuchsteller die Leistung von Militärdienst ohne Überforderung ermöglichen.</p>	<p>2011 ff.</p>