



5. März 2026

---

# **Prüfbericht «Rekrutierungszentren der Armee»**

## **Abklärung A 2025-05**

---





Herr  
Bundesrat Martin Pfister  
Chef VBS  
Bundeshaus Ost  
3003 Bern

Bern, 5. März 2026

### **Prüfbericht «Rekrutierungszentren der Armee»**

Sehr geehrter Herr Bundesrat Pfister

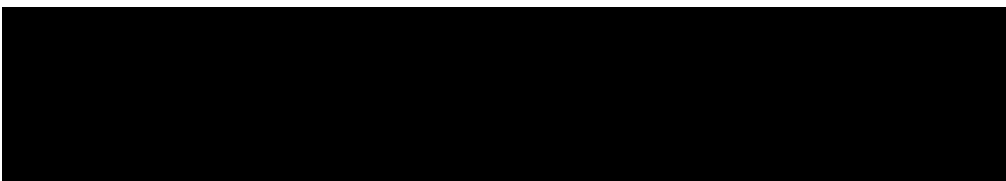
Gerne lassen wir Ihnen unseren Prüfbericht «Rekrutierungszentren der Armee» zukommen. Den vorliegenden Bericht haben wir mit unseren Ansprechpersonen besprochen. Die Stellungnahmen der Verwaltungseinheiten zu unserem Bericht sind in Kapitel 10 ersichtlich.

Diese Prüfung wurde in Übereinstimmung mit den internationalen Standards für die berufliche Praxis der internen Revision durchgeführt.

Sollten Sie Fragen zu unserem Bericht haben, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

**Interne Revision VBS**



#### **Verteiler**

- Generalsekretär VBS
- Staatssekretär für Sicherheitspolitik
- Chef der Armee
- Direktorin Bundesamt für Bevölkerungsschutz

## Management Summary

Die Interne Revision VBS (IR VBS) hat die Rekrutierung von Stellungspflichtigen der Schweizer Armee umfassend geprüft. Gegenstand der Prüfung waren die rechtlichen und organisatorischen Grundlagen, die operativen Rekrutierungsprozesse, der Einsatz von IT-Systemen, die Standorte und Infrastruktur der Rekrutierungszentren (Rekr Zen), Aspekte der Wirtschaftlichkeit sowie zentrale Zukunfts- und Entwicklungsfragen. Ziel der Prüfung war, die Beurteilung der Zweckmässigkeit, Rechtmässigkeit, Effizienz und Zukunftsfähigkeit des Rekrutierungssystems.

Die Rekrutierung stützt sich auf vollständige, aktuelle und klar strukturierte rechtliche und organisatorische Grundlagen. Die sechs Rekr Zen nehmen ihre operative Schlüsselrolle bei der Rekrutierung sachgerecht wahr. Die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten sind klar geregelt. Die Zusammenarbeit mit übergeordneten Stellen sowie mit militärischen und zivilen Partnern (u. a. Logistikbasis der Armee, Personensicherheitsprüfung, Zivilschutz, Lehrverbände, Kantone) ist etabliert und funktioniert insgesamt gut. Die Vielzahl beteiligter Akteure erhöht jedoch die Komplexität und erfordert eine konsequente Koordination sowie klare Steuerung, um Effizienz und Einheitlichkeit langfristig sicherzustellen.

Die Rekrutierungsprozesse sind in allen Rekr Zen standardisiert, gut strukturiert und effizient ausgestaltet. Medizinische, psychologische, sportliche und sicherheitsrelevante Abklärungen gewährleisten eine zuverlässige Beurteilung der Diensttauglichkeit und Funktionszuteilung. Insgesamt weist der Prozess einen guten Reifegrad auf und wurde in den vergangenen Jahren kontinuierlich optimiert.

Jährlich wurden durchschnittlich über die Jahre 2022 - 2024 rund 35 000 Stellungspflichtige bei einem Gesamtaufwand von rund 37.5 Millionen beurteilt, was einen finanziellen Aufwand von rund 1100 Franken pro Person ergibt. Eine gesamtheitliche finanzielle Steuerung der Rekrutierung liegt jedoch gegenwärtig nicht vor. *Die Interne Revision VBS empfiehlt der Gruppe Verteidigung, eine ganzheitliche Finanzsteuerung wahrzunehmen.*

Ein zentrales Risiko besteht in der hohen Abhängigkeit von kostenintensiven Mandatsärztinnen und -ärzten aufgrund von Rekrutierungsschwierigkeiten bei festangestelltem medizinischem Fachpersonal. Dies beeinträchtigt sowohl die Kostenstabilität als auch die Betriebssicherheit. Das Projekt «Opti Rekr» wird als geeigneter Ansatz beurteilt, um den Anteil festangestellter Ärztinnen und Ärzte zu erhöhen. *Die Interne Revision VBS empfiehlt der Gruppe Verteidigung, die Abhängigkeit von Mandatsärztinnen und Mandatsärzten schrittweise zu verringern und den Anteil festangestellter Ärzte entsprechend zu erhöhen. Dazu soll das Konzept aus dem Projekt «Opti Rekr» auf alle Standorte ausgedehnt und nachhaltig umgesetzt werden.*

Zudem ist die Rekrutierung stark von IT-Systemen abhängig. Die Kernsysteme PISA und MEDISA unterstützen den Betrieb grundsätzlich zuverlässig, weisen jedoch Risiken aufgrund

technischer Alterung, begrenzter Stabilität bei hoher Netzlast sowie fehlender Pikettunterstützung ausserhalb der Bürozeiten auf. Notfall- und Redundanzprozesse sind vorhanden, können digitale Ausfälle jedoch nur teilweise kompensieren. Entsprechende Massnahmen zur Risikominderung sind geplant oder befinden sich teilweise bereits in Umsetzung.

Zeitgleich wird die Digitalisierung mit dem Programm DIMILAR strategisch weiterentwickelt. Die geplanten Anwendungen (z. B. Online-Dienstmanager) sind für die zukünftige Ausrichtung der Rekrutierung zentral, setzen jedoch eine konsequente Ressourcenbereitstellung und koordinierte Steuerung voraus.

Weiter beurteilt die IR VBS den restriktiven Zugriff auf medizinische Daten grundsätzlich als sachgerecht. Fehlende Zugriffsrechte des psychologischen Fachpersonals auf das medizinische Informationssystem der Armee «MEDISA» führen jedoch zu ineffizienten Abläufen und administrativen Abhängigkeiten. *Die Interne Revision VBS empfiehlt der Gruppe Verteidigung, den Psychologinnen und Psychologen im Rekrutierungsprozess zum einen mittels angepasster Praxis rasch direkten Zugriff auf MEDISA zu ermöglichen. Zum anderen soll für eine nachhaltige Lösung das Militärisationsgesetz (MIG) teilrevidiert werden.*

Die geografische Verteilung der sechs Rekr Zen ist zweckmässig und gewährleistet die Erreichbarkeit sowie die sprachliche Abdeckung. Gleichzeitig bestehen aufgrund regionaler und infrastruktureller Unterschiede eine hohe Heterogenität sowie Herausforderungen bei der Personalgewinnung, insbesondere an Randstandorten. Ein konsistentes, priorisiertes und finanziell abgestütztes Standortmodell fehlt. Die IR VBS beurteilt die aktuell laufende Revision des Stationierungskonzepts deshalb als notwendiger Schritt und empfiehlt, bei der Beurteilung von Standortänderungen neben der Wirtschaftlichkeit auch die zukünftig prognostizierten Kapazitäten bzw. die erwartete Auslastung sowie die Standortattraktivität systematisch miteinzubeziehen.

Insgesamt ist das Rekrutierungssystem im Normalbetrieb stabil, steht jedoch infolge gesellschaftlicher, demografischer und politischer Entwicklungen vor einem strukturellen Wandel. Zur Sicherstellung der Leistungsfähigkeit sind strategische Szenarien zur Kapazitätserweiterung, Prozessbeschleunigung oder grundlegenden Neugestaltung der Rekrutierung notwendig. *Die Interne Revision VBS empfiehlt der Gruppe Verteidigung, unter Einbezug des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz, die Neuausrichtung und allenfalls die Verschlankung der Rekrutierung aktiv voranzutreiben.*

## 1 Ausgangslage

Militärdienstpflichtige Personen unterliegen ab dem Jahr, in dem sie das 18. Altersjahr vollenden, der Stellungspflicht und werden durch die zuständige kantonale Militärbehörde zum obligatorischen Orientierungstag aufgeboten. Frauen im Alter von 18 Jahren werden zum Orientierungstag eingeladen; ihre Teilnahme erfolgt auf freiwilliger Basis.

Innerhalb der Gruppe Verteidigung (Gruppe V) ist das Kommando Ausbildung (Kdo Ausb) für die Steuerung der Armeebestände und die Bewirtschaftung der Angehörigen der Armee verantwortlich. Das Personelle der Armee (Pers A) setzt die Vorgaben zur Armeeorganisation und Alimentierung und trägt die Gesamtverantwortung für die Rekrutierungsprozesse. Dabei führt das Kommando Rekrutierung (Kdo Rekrutierung) die Rekrutierung in sechs Rekrutierungszentren (Rekr Zen) durch und weist den Stellungspflichtigen geeignete Funktionen zu. Im Jahr 2024 wurden 36 135 Stellungspflichtige beurteilt und erhielten einen Diensttauglichkeitsentscheid.

Rekrutierung und Zuteilung beeinflussen die personelle Verfügbarkeit der Armee über mehrere Jahre hinweg. Eine angemessene Vorbereitung der Stellungspflichtigen ist daher zentral.

## 2 Auftrag, Methodik und Abgrenzung

Der Chef VBS erteilte der Internen Revision VBS (IR VBS) am 21. Juli 2025 den Auftrag, die Effizienz der Rekr Zen Aarau, Mels, Monteceneri, Payerne, Rüti und Sumiswald zu überprüfen. Weiter sollten die Anzahl sowie die Auslastung und Eignung der Standorte beurteilt werden.

Im Rahmen dieses Prüfauftrages führte die IR VBS anhand eines strukturierten Fragenkatalogs bei den Kommandanten der Rekr Zen (Kdt Rekr Zen) eine Erhebung durch. Weiter wurde eine Vielzahl von Dokumenten analysiert und es wurden schriftliche und mündliche Befragungen mit Schlüsselpersonen durchgeführt. Zudem konnte sich das Prüfteam durch Besichtigungen der Zentren Einblicke in die Prozesse und Abläufe vor Ort verschaffen.

Die Prüfungshandlungen fanden zwischen August und Oktober 2025 statt. Darauf basieren auch die Beurteilungen und Empfehlungen. Der vorliegende Bericht berücksichtigt nicht die weitere Entwicklung nach Abschluss der Prüfungsdurchführung.

### 3            **Unterlagen und Auskunftserteilung**

Die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner der Verwaltungseinheiten (VE) haben der IR VBS die notwendigen Auskünfte umfassend und zuvorkommend erteilt. Die gewünschten Unterlagen standen dem Prüfteam vollumfänglich zur Verfügung. Die IR VBS dankt für die gewährte Unterstützung.

### 4            **Grundlagen der Rekrutierung**

Die rechtlichen und organisatorischen Grundlagen der Rekrutierung sind auf verschiedenen Ebenen geregelt und umfassend dokumentiert. Die Basis bilden das Bundesgesetz über die Armee und die Militärverwaltung (Militärgesetz, MG)<sup>1</sup> sowie das Bundesgesetz über den Bevölkerungsschutz und den Zivilschutz (Bevölkerungs- und Zivilschutzgesetz, BZG)<sup>2</sup>. In der Verordnung über die Militärdienstpflicht (VM DP)<sup>3</sup> wird die Organisation der Rekrutierung detailliert geregelt, einschliesslich dem Inhalt und der Durchführung in regionalen Rekrutierungszentren.

Gestützt auf diese Vorgaben erlässt das Kdo Ausb übergeordnete Weisungen und administrative Anordnungen wie z. B. die Befehlsgebung und den Organisationsbefehl. Diese werden auf Stufe Pers A und Kdo Rekrutierung konkretisiert und den Rekr Zen zur Umsetzung bereitgestellt. Entscheidende Grundlagen für die Rekrutierung der Stellungspflichtigen sind die Vorgaben der Armeeorganisation und Alimentierung der Armee, inkl. des jeweiligen Nachwuchsbedarfs auf die einzelnen Rekrutierungsfunktionen und Sprachkontingente pro Rekrutenschulstart, die daraus resultierenden Liste der frei verfügbaren Plätze pro Funktion und Schulstandort, sowie die Anforderungsprofile der Rekrutierungsfunktionen.

Die Vorgaben über die Rekrutierung sind über eine zentrale Ablage des Kdo Rekrutierung verfügbar. Anpassungen bzw. Änderungen werden unter Einbezug der Kommandanten und der betroffenen Mitarbeitenden in den dafür vorgesehenen Rapportgefässen behandelt und dokumentiert.

#### **Beurteilung**

Aus Sicht der IR VBS sind die rechtlichen und organisatorischen Grundlagen der Rekrutierung vollständig, aktuell und hierarchisch abgestützt. Die Umsetzung der Vorgaben erfolgt systematisch und nachvollziehbar über die definierten Linienstrukturen. Die zentrale Ablage ermöglicht für alle Rekr Zen eine transparente und einheitliche Informationsgrundlage.

---

<sup>1</sup> SR 510.10 [Bundesgesetz über die Armee und die Militärverwaltung \(Militärgesetz, MG\) vom 3. Februar 1995](#)

<sup>2</sup> SR 520.1 [Bundesgesetz über den Bevölkerungsschutz und den Zivilschutz \(Bevölkerungs- und Zivilschutzgesetz, BZG\) vom 20. Dezember 2019](#)

<sup>3</sup> SR 512.21 [Verordnung über die Militärdienstpflicht \(VM DP\) vom 22. November 2017](#)

## **5 Die Rekrutierung von Stellungspflichtigen**

### **5.1 Rollen und Verantwortlichkeiten**

Die Rekr Zen bilden das operative Rückgrat des Personalrekrutierungsprozesses. Dabei nehmen sie bei der Gewinnung, Auswahl und Einteilung von Stellungspflichtigen und Freiwilligen eine zentrale Funktion wahr. Darüber hinaus unterstützen sie die strategische Planung des Personalbedarfs und leisten durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit einen Beitrag zur Attraktivität der Armee als Arbeitgeber.

Im Rahmen ihrer Kompetenzen führen sie standardisierte Auswahlverfahren durch. Sie tragen die Verantwortung für die ordnungsgemässe, transparente und effiziente Durchführung des Rekrutierungsprozesses unter Einhaltung rechtlicher Vorgaben und interner Richtlinien. Dazu gehört auch die Koordination mit anderen militärischen und zivilen Stellen, die Wahrung von Datenschutz- und Sicherheitsanforderungen sowie die sorgfältige Nutzung vorhandener Ressourcen.

Die Zusammenarbeit mit den übergeordneten Stellen (Kdo Ausb, Pers A, Kdo Rekrutierung) ist breit abgestützt. Dies gilt ebenso für die der Rekrutierung zugewiesenen Stellen wie die Logistikbasis der Armee (LBA Sanität), die Personensicherheitsprüfung (PSP), den Zivilschutz sowie die Kreiskommandos, die Lehrverbände und weiteren Partnerorganisationen. Der Austausch erfolgt über zahlreiche formalisierte und informelle Austauschgefässe. Die Rollen und Verantwortlichkeiten sind zwischen allen beteiligten Stellen klar geregelt.

### **Beurteilung**

Die Aufgaben der Rekr Zen sind umfassend und decken sämtliche wesentlichen Prozessschritte der Grundrekrutierung von Stellungspflichtigen sowie der erweiterten Rekrutierung ab. Dazu zählen unter anderem die Eignungsabklärungen für spezialisierte Funktionen (z. B. Grenadiere oder Gebirgsspezialisten), medizinische Neubeurteilungen sowie die Beurteilung und Zuteilung zu den militärischen Ausbildungseinheiten und den Ausbildungsgefässen des Zivilschutzes. Die Prüfung hat ergeben, dass alle sechs Rekr Zen ihre Kernaufträge sachgerecht und im Einklang mit den relevanten rechtlichen Bestimmungen sowie den internen Weisungen erfüllen. Die Rückmeldungen aus den Befragungen der Kdt Rekr Zen bestätigten, dass die Zusammenarbeit mit den übergeordneten Führungsstellen sowie mit den militärischen und zivilen Unterstützungsakteuren gut eingespielt ist. Sowohl institutionalisierte als auch informelle Austauschformate leisten einen Beitrag zur Kohärenz im Rekrutierungsprozess.

Die grosse Zahl beteiligter Stellen zeigt, wie wichtig eine klare und gut organisierte Koordination ist. Ebenso braucht es eindeutig festgelegte Rollen und Verantwortlichkeiten. Nur so lässt sich sicherstellen, dass die Zusammenarbeit trotz ihrer Komplexität nicht die Einheitlichkeit der Prozesse, den Informationsfluss oder die Effizienz beeinträchtigt.

## 5.2 Rekrutierungsprozess

Die Stellungspflichtigen werden durch die Kantone für den Rekrutierungstag aufgeboden und an die zuständigen Rekr Zen zugeteilt.

An den Rekrutierungstagen durchlaufen sie in allen sechs Zentren die gleichen Prozesse. Mittels Untersuchungen, Tests und Befragungen werden die notwendigen Daten der Stellungspflichtigen erhoben. Diese umfassen die

- Ermittlung des Leistungsprofils;
- Medizinische Beurteilung der Militär- resp. Schutzdiensttauglichkeit;
- Prüfung von Hinderungsgründen für die Überlassung der persönlichen Waffe;
- Zuteilung zu einer militärischen oder Zivilschutz Funktion.

Dazu werden die Stellungspflichtigen zu Beginn von Ärztinnen und Ärzten klinisch untersucht und es wird eine ärztliche Befragung durchgeführt (Anamnese). Diese medizinischen Tests sind ein zentrales Element für die Einschätzung der Militärdienst-/Schutzdiensttauglichkeit, da die Rekrutierungsärztin bzw. der Rekrutierungsarzt abschliessend entscheidet, ob die Stellungspflichtigen militärdienst-/schutzdiensttauglich resp. militärdienst-/schutzdienstuntauglich sind.

Mit dem Fitnesstest der Armee wird die körperliche Leistungsfähigkeit getestet. Die Testergebnisse sind massgeblich für die Diensttauglichkeitsbeurteilung und die Funktionszuteilung in der Armee und im Zivilschutz. Die Funktionszuteilung erfolgt auf Basis vordefinierter, funktionspezifischer Mindestanforderungen je Disziplin sowie einer Gesamtbewertung. Weiter werden im Rahmen der Rekrutierung psychologische Abklärungen durchgeführt. Diese bestehen aus computergestützten Testverfahren. Die Resultate dienen zur Einschätzung der Diensttauglichkeit, des Führungspotenzials und ob grundsätzlich Interesse für eine Führungsfunktion in der Armee besteht. Bei auffälligen Testergebnissen oder Hinweisen aus dem medizinischen Fragebogen erfolgen Explorationsgespräche mit Psychologinnen und Psychologen oder Psychiatern. Wenn der Stellungspflichtige militärdiensttauglich ist und z. B. keine Einschränkungen zur Zulassung zum Fahren in der Armee erhält, wird er zur Eignungsprüfung für Fahrer zugelassen.

In einem weiteren Prozessschritt führen Fachspezialistinnen und -spezialisten der Fachstelle Personensicherheit bereits im Vorfeld Prüfungen (PSP) durch. Bei Auffälligkeiten werden während den Rekrutierungstagen zusätzlich persönliche Befragungen mit den Stellungspflichtigen durchgeführt. Bei negativen Vorprüfungen oder negativen Resultaten aufgrund der Gespräche erfolgt ein Ausschluss von der weiteren Rekrutierung.

Die Dauer der Rekrutierung ist in den Rechtsgrundlagen<sup>4</sup> geregelt. Aufgrund der unterschiedlichen Gegebenheiten fällt sie nicht in allen Zentren gleich lang aus und dauert zwischen 2 bis 3 Tagen. Der organisatorische Aufbau und der zeitliche Ablauf der Rekrutie-

---

<sup>4</sup> SR 512.21 [Verordnung über die Militärdienstpflicht \(VMDP\) vom 22. November 2017, Artikel 12 Absatz 4](#)

rungsprozesse sind in den Zentren logisch, zweckmässig und an der Verfügbarkeit der personellen und infrastrukturellen Ressourcen (z. B. Sporthalle, Computer-Testräume, medizinische Untersuchungsräume) ausgerichtet.

Die Prüfungen und Tests sind so geplant, dass ein kontinuierlicher Ablauf gewährleistet ist. Wartezeiten lassen sich jedoch aufgrund individueller Leistungsunterschiede (z. B. unterschiedliche Dauer psychologischer Tests, Arztuntersuchungen usw.) nicht vermeiden.

## **Beurteilung**

Bei den Besichtigungen der Zentren hat das Prüfteam den Eindruck erhalten, dass die Rekrutierungsprozesse gut eingespielt sind und effizient ablaufen. Die Abläufe sind klar strukturiert und standardisiert. Die einzelnen Testverfahren (medizinisch, psychologisch, sportlich) gewährleisten eine zuverlässige Beurteilung der Militärdiensttauglichkeit und der Überprüfung der Personensicherheit. Einzelne Prozessschritte wurden über die Jahre in allen Rekr Zen laufend verbessert und sind heute den Bedürfnissen entsprechend auf einem guten Stand.

Auch der zeitliche Ablauf der Rekrutierung ist in allen Zentren insgesamt zweckmässig und effizient ausgestaltet. Die Dauer des Rekrutierungsprozesses liegt im rechtlichen Rahmen und ermöglicht in allen Zentren eine vollständige Durchführung aller Prüfungen. Aufgrund der unterschiedlichen Kapazitäten der Infrastrukturen und regionalen Begebenheiten ist eine ungleiche Handhabung der Dauer der Rekrutierungstage durchaus plausibel.

## **6 Zahlen und Fakten der Rekrutierung**

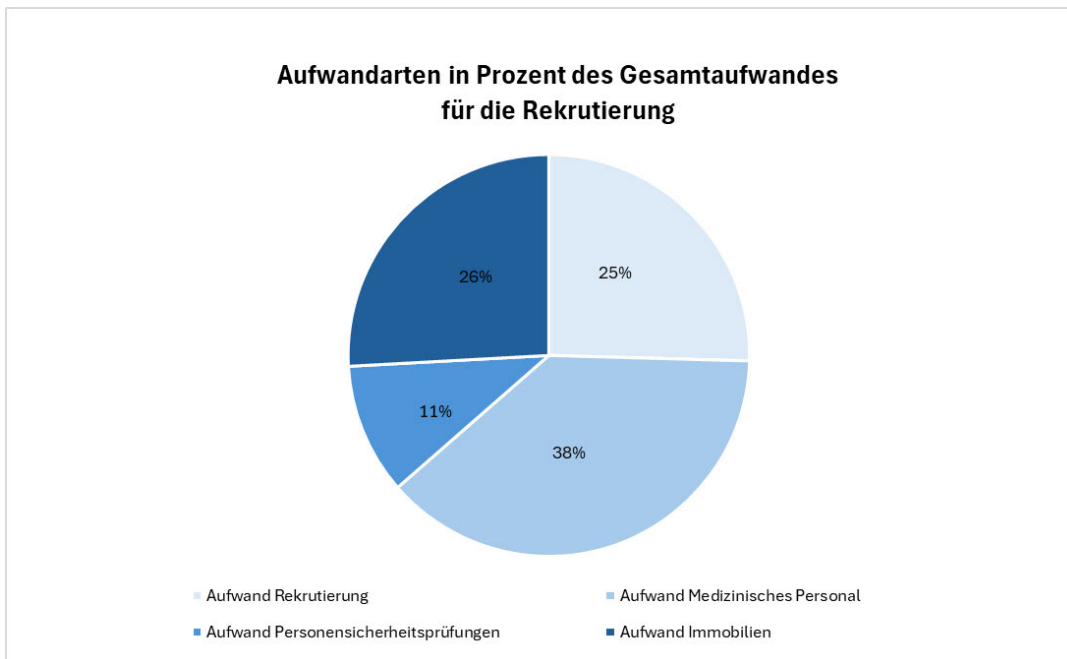
### **6.1 Finanzielle Steuerung der Rekrutierung**

Im Rahmen der Rekrutierung erbringen diverse Stellen Dienstleistungen für die Beurteilung der Stellungspflichtigen. Neben dem militärischen und zivilen Personal für den Betrieb der Rekr Zen und den Sportexpertinnen und -experten für die Abwicklung der Sporttests wird für die Beurteilung der Diensttauglichkeit für den Militär- oder den Schutzdienst medizinisches Fachpersonal in Festanstellung und auf Mandatsbasis eingesetzt. Sie werden durch psychologisches Fachpersonal und spezialisiertes Assistenz- und Testassistentenpersonal unterstützt. Darüber hinaus werden Personensicherheitsprüfungen durchgeführt sowie die benötigten Immobilien zur Verfügung gestellt. Aufgeteilt auf die wichtigsten Aufwandarten zeigte sich für die Jahre 2022 – 2024 im Durchschnitt folgendes Bild (in der Summe in Franken sowie in Prozent zum Gesamtaufwand):

Aufwand Rekrutierung	Aufwand Medizinisches Personal	Aufwand Personensicherheitsprüfungen	Aufwand Immobilien	Total
9'539'914	14'302'104	3'960'000	9'698'891	37'500'909

Tabelle 1: Zusammenstellung der IR VBS aus den Zahlen der verschiedenen VE

Über die genannten Jahre wurden im Durchschnitt pro Jahr 35 291 Stellungspflichtige beurteilt. Somit fällt für den Bund pro stellungspflichtige Person ein Aufwand von rund 1100 Franken an.



Grafik 1: Darstellung der IR VBS

Bei der Zusammentragung der verschiedenen Aufwände wurde festgestellt, dass die jeweiligen Akteure einzig Kenntnis über die geplanten und effektiven Ausgaben in ihrem Verantwortungsbereich hatten. Eine gesamtheitliche finanzielle Steuerung und Überwachung des Rekrutierungsprozesses liegt gegenwärtig nicht vor. Auch wurden die Budgetwerte nicht laufend an die effektiven Werte angepasst. Im Falle von Kostenüberschreitungen erfolgte der finanzielle Ausgleich zuerst über die Verwaltungseinheiten der Gruppe V. Reichte dies nicht aus, so bemühte sich der Armeestab der Gruppe V eine Kompensation zu erreichen.

## Beurteilung

Die Rekr Zen der Armee werden heute vor allem aus Sicht der Zielerreichung bei der medizinischen Beurteilung und Zuteilung der Stellungspflichtigen zu den richtigen Funktionen sowie der effizienten Prozessführung eingeschätzt. Informationen zu den Betriebs-, Investitions-, Personal- und Sachaufwänden für die Rekrutierung stehen dabei nicht im Fokus. Die benötigten Ressourcen werden mehrheitlich von den Verantwortlichen vorausgesetzt. Daraus

schliesst die IR VBS, dass die Rekrutierung der Stellungspflichtigen finanziell kaum gesteuert wird. Angesichts der Sparbemühungen des Bundes und der zukünftigen Herausforderungen sowie der in Aussicht gestellten Investitionen ist es überdies unabdingbar zu wissen, wo und wie die Bundesmittel am wirksamsten und effizientesten eingesetzt werden können. Daher sollten die Verantwortlichen der Rekrutierung über die entscheidenden «Key Performance Indicator» (KPI) informiert sein. Diese Entscheidungsgrundlagen sollten in regelmäßigen Abständen mit den bestehenden Instrumenten ermittelt werden. Dies ermöglicht eine finanzielle Steuerung der Rekrutierung aus einer Gesamtsicht.

### **Empfehlung 1: Finanzielle Steuerung der Rekrutierung**

Die Interne Revision VBS empfiehlt der Gruppe Verteidigung, eine ganzheitliche Finanzsteuerung wahrzunehmen.

## **6.2 Kosteneinsparungen durch Reduktion von Mandatsärztinnen und -ärzten**

Wie die Prüfung gezeigt hat, kann die Sicherstellung der medizinischen Kapazitäten durch festangestellte Ärztinnen und Ärzte in einzelnen Rekr Zen nicht durchgehend gewährleistet werden. Bereits heute führen punktuelle Engpässe beim medizinischen Fachpersonal vereinzelt zu Wartezeiten sowie Verzögerungen im Rekrutierungsprozess. Zur Abdeckung der erforderlichen Kapazitäten greift die LBA Sanität<sup>5</sup> ergänzend auf einen Pool qualifizierter Ärztinnen und Ärzte im Mandatsverhältnis zurück. Dieser Einsatz ermöglicht zwar eine zuverlässige Kompensation von Spitzenbelastungen, ist jedoch kostenintensiv und langfristig nicht nachhaltig.

Die Ursachen der Ressourcenengpässe sind vielfältig. In regionalen Randgebieten wie Mels und Sumiswald gestaltet sich die Rekrutierung von festangestellten Ärztinnen und Ärzten besonders schwierig. Neben einer insgesamt geringen Standortattraktivität wirkt sich insbesondere die im Vergleich zu anderen Arbeitgebern nicht konkurrenzfähige Entlohnung des Bundes negativ auf die Gewinnung von medizinischem Fachpersonal aus.

Die Problematik ist den Verantwortlichen bekannt. In der Vergangenheit wurden verschiedene Massnahmen zur Steigerung der Attraktivität von Festanstellungen geprüft, die jedoch keine nachhaltige Wirkung erzielt haben. Ab Anfang 2026 ist ein Pilotversuch geplant. Mit dem Projekt «Opti Rekr» soll eine bestimmte Zielgruppe (z. B. Wiedereinsteigerinnen und -einsteiger, Teilzeitkräfte, Militärärztinnen und -ärzte) angesprochen werden, um die Anzahl Festanstellungen zu erhöhen und den Einsatz von Mandatsärztinnen und -ärzten zu reduzieren. Bei erfolgreichem Projektverlauf soll das Modell weitergeführt und schrittweise auf alle Standorte ausgebaut werden.

---

<sup>5</sup> Das Facharztpersonal zur medizinischen Untersuchung der Stellungspflichtigen ist organisatorisch der Logistikkbasis der Armee (LBA) Sanität unterstellt und den Rekr Zen zur Zusammenarbeit zugewiesen.

## Beurteilung

Die IR VBS beurteilt die Rekrutierungssituation für festangestellte Ärztinnen und Ärzte in den Rekr Zen insgesamt als herausfordernd und in Standortrandgebieten teilweise als kritisch. Es besteht das Risiko, dass bei Abgängen oder Nachfolgeplanungen das notwendige medizinische Fachpersonal nicht rechtzeitig rekrutiert werden kann. Dies kann den gesamten Rekrutierungsprozess beeinträchtigen, da dessen Abschluss zwingend von der Beurteilung der Diensttauglichkeit durch das Facharztpersonal abhängt.

Der Einsatz von Mandatsärztinnen und -ärzten stellt zwar eine kurzfristig wirksame Lösung zur Kompensation von Schwankungen im Rekrutierungszyklus dar, das Modell ist jedoch kostenintensiv und birgt die Gefahr einer zunehmenden Abhängigkeit.

Die IR VBS unterstützt das Ziel des Projekts «Opti Rekr», den Einsatz von Mandatsärztinnen und -ärzten auf klar definierte Spitzenlastsituationen zu beschränken und gleichzeitig die Zahl der Festanstellungen zu erhöhen, um die personelle Stabilität sowie einen effizienteren Ressourceneinsatz sicherzustellen. Für die Umsetzung des Projekts sind klare Erfolgskriterien zu definieren sowie die erforderlichen personellen und finanziellen Ressourcen bereitzustellen.

### **Empfehlung 2: Reduktion der Anzahl Mandatsärztinnen und -ärzte**

Die Interne Revision VBS empfiehlt der Gruppe Verteidigung, die Abhängigkeit von Mandatsärztinnen und Mandatsärzten schrittweise zu verringern und den Anteil festangestellter Ärztinnen und Ärzte entsprechend zu erhöhen. Dazu soll das Konzept aus dem Projekt «Opti Rekr» auf alle Standorte ausgedehnt und nachhaltig umgesetzt werden.

## 7 IT-Systeme und Digitalisierung

### 7.1 IT-Systeme und Digitalisierungsbemühungen für die Rekrutierung

Die Rekrutierungsprozesse der Armee stützen sich auf eine Vielzahl spezialisierter IT-Systeme, die eine standardisierte, effiziente und nachvollziehbare Bearbeitung der administrativen, medizinischen und psychologischen Daten ermöglichen. Eine zentrale Bedeutung kommt dem Personalinformationssystem der Armee und des Zivilschutzes (PISA) zu, welches sämtliche Personal- und Rekrutierungsdaten verarbeitet. Ergänzend werden weitere Fachapplikationen für die medizinische Datenbearbeitung (MEDISA)<sup>6</sup>, psychologische Assessments, Fahreignungstests sowie administrative Unterstützungsfunktionen eingesetzt. Diese Systemlandschaft erlaubt eine weitgehend digitale Prozessabwicklung.

---

<sup>6</sup> Medizinisches Informationssystem der Armee «MEDISA»

Zur Sicherstellung des Betriebs bestehen Redundanz- und Notfallprozesse, einschliesslich manueller Verfahren zur Identifikation der Stellungspflichtigen und zur Sicherung zentraler Dateninhalte. Systeminstabilitäten zeigen sich jedoch bei hoher Netzlast und fehlender Pikett-Unterstützung ausserhalb der Bürozeiten. Zudem erreichen die zentralen Systeme PISA und MEDISA bald ihr technisches Lebensende. Dadurch steigt der Wartungsaufwand und die Systeme stossen an ihre Leistungsgrenzen.

Darüber hinaus erfolgt im Rahmen des vom Chef der Armee initiierten Programms Digitalisierung Milizarmee «DIMILAR» eine strategische Weiterentwicklung zur Stärkung der Rekrutierung. Das Programm beschäftigt sich u. a. mit der Erstellung des «online Dienstmanagers» (DIM), der auch den «RS-Planer», «Team-Finder» und «Function-Finder» beinhaltet. Diese Applikationen sollen bis Ende 2025 eingeführt werden, um eine frühzeitigere und verbesserte Vorbereitung der Stellungspflichtigen zu ermöglichen. Ziel ist es, bis 2026 das Dienstbüchlein und den Militärischen Leistungsausweis mit den Funktionalitäten des DIM abzulösen. Weitere innovative Vorhaben, die zur Effizienzsteigerung der Rekrutierung beitragen werden, sind am Laufen.

## **Beurteilung**

Die aktuelle IT-Systemlandschaft unterstützt die Rekrutierungsprozesse grundsätzlich zuverlässig und ermöglicht eine hohe Datenqualität sowie effiziente Abläufe. Gleichzeitig führt die Systemzentralisierung, sowie die steigende Abhängigkeit von komplexen, netzwerkgebundenen Anwendungen zu erhöhter Anfälligkeit gegenüber Systemstörungen. Die vorhandenen Redundanz- und Notfallprozesse sind geeignet, kurzfristige Ausfälle zu überbrücken, sie können jedoch die vollständige digitale Prozessfähigkeit nur begrenzt ersetzen.

Aus Sicht der IR VBS bestehen zudem erhöhte Risiken im Zusammenhang mit der technischen Alterung der Kernsysteme PISA und MEDISA sowie einer fehlenden Pikettunterstützung der genannten Systeme bei IT-Störungen. Zeitweilige Prozessunterbrüche können – insbesondere während laufender Rekrutierungszyklen – erhebliche Auswirkungen auf die Prozessstabilität und die termingerechte Leistungserbringung haben. Ein langfristig stabiler Betrieb erscheint ohne substanzielle Erneuerungen nicht gewährleistet. Zur Sicherstellung der Systemstabilität und zur Effizienzsteigerung sind daher fortlaufende Modernisierungen und Optimierungen der IT-Systeme erforderlich.

Die Prüfung hat weiter gezeigt, dass die Digitalisierung der Rekrutierung kontinuierlich vorangetrieben wird. Die im Programm DIMILAR vorgesehenen neuen Anwendungen sind für die zukünftige Ausrichtung der Armee von zentraler Bedeutung. Eine umfassende und zeitgemässe Erfassung der Persönlichkeit der Stellungspflichtigen bleibt dabei ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Die IR VBS weist darauf hin, dass für eine zeitnahe und erfolgreiche Umsetzung der digitalen Weiterentwicklungen eine ausreichende Ressourcenbereitstellung sowie eine aktive und koordinierte Steuerung notwendig sind.

Die von der IR VBS identifizierten Risiken bezüglich der IT-Systeme und der Digitalisierung sind den verantwortlichen Stellen bekannt. Entsprechende Massnahmen sind geplant oder befinden sich teilweise bereits in Umsetzung.

## 7.2 Zugriffsberechtigungen auf die Datenbank MEDISA

Die Gruppe V betreibt das Medizinische Informationssystem der Armee «MEDISA», welches umfassende sanitätsdienstliche Daten enthält. Diese Daten dienen der medizinischen und psychologischen Beurteilung der Diensttauglichkeit und Dienstfähigkeit sowie der medizinischen Behandlung von Stellungspflichtigen, Militärdienstpflichtigen, Schutzdienst- und Zivildienstpflichtigen Personen. Die datenschutzrechtlichen Grundlagen sind im Bundesgesetz über militärische und andere Informationssysteme im VBS (MIG)<sup>7</sup> sowie in der Verordnung über militärische und andere Informationssysteme im VBS (MIV)<sup>8</sup> geregelt. Gemäss Artikel 28 Absatz 1 Buchstabe b MIG werden Zugriffsrechte im Rekrutierungsprozess restriktiv gehandhabt und stehen im Grundsatz nur den zuständigen Ärztinnen und Ärzten sowie deren Hilfspersonal zu.

Die IR VBS hat während der Prüfung Einblick in den Prozess des psychologischen Fachpersonals erhalten, das in den Rekr Zen im Rahmen der medizinisch-psychologischen Abklärung tätig ist. Die psychologische Eignungsdiagnostik erfolgt über eine standardisierte Online-Plattform, wobei die Ergebnisse (Intelligenz, Persönlichkeit, psychische Stabilität, Sozialkompetenz und Eignung) zusammen mit psychiatrischen Befunden im «PISA Rekr» resp. im MEDISA dokumentiert werden und den Fachärztinnen und -ärzten als Grundlage zur Beurteilung der Diensttauglichkeit und Funktionszuweisung der Stellungspflichtigen dienen.

Die Prüfung hat gezeigt, dass das psychologische Fachpersonal in den Rekr Zen über keinen Zugriff auf MEDISA verfügt. Bei später notwendigen Fallüberarbeitungen oder Folgebeurteilungen können Psychologinnen und Psychologen die relevanten Unterlagen nicht selbstständig abrufen. Für die Einsichtnahme sind sie ausnahmslos auf die Unterstützung des Facharztpersonals oder deren Hilfspersonal (MTA)<sup>9</sup> angewiesen, welches die benötigten Akten auf Anfrage exportiert und weiterleitet.

Die IR VBS stellte fest, dass die fehlenden Zugriffsrechte des psychologischen Fachpersonals zu einer erheblichen administrativen Abhängigkeit vom medizinischen Fachärzte- und Assistenzpersonal führt. Im Sinne eines effizienten und eigenständigen Arbeitsablaufs im psychologischen Beurteilungsprozess ist diese Praxis suboptimal.

---

<sup>7</sup> SR 510.91 [Bundesgesetz über militärische und andere Informationssysteme im VBS \(MIG\) vom 3. Oktober 2008](#)

<sup>8</sup> SR 510.911 [Verordnung über militärische und andere Informationssysteme im VBS \(MIV\) vom 16. Dezember 2009](#)

<sup>9</sup> MTA = Medizinisch-Technisches Assistenzpersonal

## Beurteilung

Die Einschränkung des Zugriffs auf besonders schützenswerte Personendaten im System MEDISA dient grundsätzlich der Informationssicherheit sowie dem Datenschutz und ist nachvollziehbar. Die aktuelle Ausgestaltung der Zugriffsrechte ist jedoch für das psychologische Fachpersonal operationell nicht zweckmässig. Da ihre Rolle in der geltenden gesetzlichen Grundlage nicht eindeutig berücksichtigt worden ist, wird die daraus abgeleitete Praxis sowohl von den betroffenen Fachstellen als auch von der IR VBS als verwaltungsökonomisch ineffizient beurteilt.

Aus Sicht der IR VBS ergibt sich zudem ein Widerspruch zwischen den rechtlichen Verpflichtungen des psychologischen Fachpersonals und der tatsächlichen Zugriffspraxis. Obwohl Psychologinnen und Psychologen – analog zum ärztlichen Fachpersonal – dem Berufs- und Amtsgeheimnis unterstehen, bleibt ihnen der direkte Zugriff auf ihre eigenen Dokumente verwehrt. Die indirekte Einsichtnahme über das MTA-Personal erhöht zudem das Risiko von Datenschutzverletzungen und unterläuft das Prinzip der Vertraulichkeit.

Die IR VBS erachtet daher eine Präzisierung der geltenden Praxis als notwendig. Im Rahmen der nächsten Teilrevision des MIG soll das psychologische Fachpersonal ausdrücklich in die Zugriffsregelungen von MEDISA einbezogen werden. Bis zur rechtlichen Anpassung empfiehlt die IR VBS, Psychologinnen und Psychologen vorübergehend als «Hilfspersonal» im Sinne von Artikel 28 Absatz 1 Buchstabe b MIG einzustufen, um ihnen unverzüglich den fachlich erforderlichen Zugriff auf ihre eigenen Dokumente zu ermöglichen.

### **Empfehlung 3: Zugriff auf MEDISA für psychologisches Fachpersonal**

Die Interne Revision VBS empfiehlt der Gruppe Verteidigung, den Psychologinnen und Psychologen im Rekrutierungsprozess einerseits mittels angepasster Praxis rasch direkten Zugriff auf MEDISA zu ermöglichen. Andererseits soll für eine nachhaltige Lösung das Militärinformationsgesetz (MIG) teilrevidiert werden.

## 8 Standorte und Infrastruktur

### 8.1 Regionale Zuteilung und Nutzung der Infrastruktur

Die Standorte und Nutzung der militärischen Infrastruktur werden im Stationierungskonzept der Armee<sup>10</sup> festgelegt. Die heutigen Standorte der Rekr Zen in den Kantonen Bern, Aargau, Zürich, St. Gallen, Waadt und Tessin basieren auf den im Rahmen der Weiterentwicklung der Armee 2016 definierten Grundlagen. Während es in der Vergangenheit vereinzelt Anpassungen in der Immobilienbelegung gab, blieb die kantonale Verteilung der Rekr Zen-Standorte im Grundsatz unverändert. Gemäss dem Sachplan Militär<sup>11</sup> richten sich die Standorte

---

<sup>10</sup> WEA-Stationierungskonzept vom 30. September 2016

<sup>11</sup> Sachplan Militär «Minimales Geodatenmodell» Version 1.4 vom 21.09.2021

der Rekr Zen primär nach der Grösse der Einzugsgebiete sowie deren Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Zusätzlich sind regionale Bedürfnisse sowie die Abdeckung der Sprachgebiete als weitere relevante Kriterien zu berücksichtigen.

Die nachfolgende Tabelle zeigt eine Übersicht über die Zuteilung der Stellungspflichtigen auf die sechs Rekr Zen-Standorte und die durchschnittliche Anzahl von beurteilten Stellungspflichtigen in den Jahren 2022 bis 2024:

Standorte RKZ	Einzugsgebiet der Stellungspflichtigen nach Muttersprache	Durchschnitt 2022 - 2024
Aarau (AG)	Deutschsprachige Personen der Kantone Aargau, Luzern, Uri, Obwalden, Nidwalden, Solothurn, Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Tessin	8025
Mels (SG)	Deutschsprachige Personen der Kantone St. Gallen, Schwyz, Glarus, Appenzell Ausserrhoden, Appenzell Innerrhoden, Graubünden	4056
Monteceneri (TI)	Alle italienischsprachigen Personen	1504
Payerne (VD)	Alle französischsprachigen Personen	8969
Rüti (ZH)	Deutschsprachige Personen der Kantone Zürich, Zug, Schaffhausen, Thurgau	8002
Sumiswald (BE)	Deutschsprachige Personen der Kantone Bern, Freiburg, Waadt, Wallis, Neuenburg, Genf, Jura	4735

*Tabelle 2: Zusammenstellung der IR VBS, Grundlage VMDP, Art. 98*

Die sprachliche Abdeckung der Westschweizer Kantone sowie des Tessins ist durch die Zentren Payerne und Monteceneri sichergestellt. Das Rekr Zen Payerne deckt als einziges Zentrum sämtliche Prozessschritte für französischsprachige Stellungspflichtige vollständig ab. Entsprechendes gilt auch für das Rekr Zen Monteceneri, welches exklusiv die italienischsprachigen Tauglichkeitsprüfungen durchführt. Die übrigen Zentren bedienen die deutschsprachigen Kantone. Die Ausgestaltung der Zuständigkeiten ist nachvollziehbar und gewährleistet eine zweckmässige sprachliche Versorgung.

Bei der Nutzung der Infrastruktur zeigt sich ein heterogenes Bild: Drei der sechs Standorte (Sumiswald, Rüti, Aarau) basieren auf Mietlösungen. Die Standorte Sumiswald und Rüti befinden sich in ehemaligen Spitälern, deren bauliche Gegebenheiten sich für die Rekrutierungsprozesse als geeignet erwiesen haben. Ein Teil der Infrastruktur für das Rekr Zen Aarau ist auf dem Waffenplatz Aarau eingemietet. Ein Gebäude befindet sich im Besitz des Bundes, die restliche Infrastruktur wie Kaserne, Küche und Mehrzweckhalle sind im Besitz des Kantons Aargau. Die übrigen Standorte (Payerne, Monteceneri, Mels) sind Eigennutzungen mit militärischer Infrastruktur. Am Standort Monteceneri werden derzeit bauliche Massnahmen zur Entflechtung der militärischen und rekrutierungsbezogenen Nutzungen umgesetzt. Der Abschluss dieser Arbeiten ist für das Frühjahr 2026 vorgesehen.

Die im Rahmen der Prüfung durchgeführten Befragungen der Kdt Rekr Zen zeigten ausserdem, dass die Rekr Zen an ihren Standorten regional verankert und institutionell gut akzeptiert sind. Die geografische Verteilung der Zentren stellt sicher, dass die zeitliche Erreichbarkeit mittels öffentlicher Verkehrsmittel gewährleistet ist. Die Rekr Zen können an Rekrutierungstagen steuern, wie die stellungspflichtigen Personen auf die verschiedenen Rekrutierungszyklen verteilt werden. Dadurch wird ein effizienter Ablauf aller Prozessschritte gewährleistet. Diese Vorgehensweise ist insbesondere bei längeren Anfahrtswegen relevant.

Weiter wurde festgestellt, dass die Standortattraktivität – neben der Erreichbarkeit durch die Stellungspflichtigen – auch für das in den Rekrutierungsprozess involvierte Fachpersonal eine zentrale Rolle spielt. Insbesondere die Randstandorte Mels und Sumiswald weisen Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von qualifiziertem Personal auf.

### **Beurteilung**

Die IR VBS beurteilt die aktuelle geografische Positionierung der sechs Zentren sowie deren kantonale Zuteilung als zweckmässig. Die Rekr Zen arbeiten operativ eigenständig und sind grundsätzlich in der Lage, den jährlichen Zustrom von Stellungspflichtigen effizient zu bewältigen.

Aufgrund regionaler, sprachlicher und infrastruktureller Unterschiede bestehen jedoch deutliche Abweichungen bei der Organisation, der Infrastruktur (Miete vs. Eigenbesitz) und der regionalen Verankerung. Diese Heterogenität kann die Standardisierung von Prozessen, die Gleichbehandlung der Stellungspflichtigen sowie die Betriebsführung beeinträchtigen. Die Prüfung zeigte, dass die Rekr Zen über ausreichende Flexibilität verfügen, um eine einheitliche Behandlung der Stellungspflichtigen sicherzustellen. Dennoch weist die IR VBS auf die konsequente Einhaltung von Standards und die Steuerung standortspezifischer Risiken hin, um eine gleichbleibend hohe Prozess- und Ergebnisqualität an allen Standorten sicherzustellen.

Im Hinblick auf die Infrastruktur können Mietlösungen langfristig zu Abhängigkeiten führen, während Eigenlösungen höhere Unterhaltsverpflichtungen nach sich ziehen. Bei künftigen Standortevaluationen ist daher eine Kostenabwägung unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten erforderlich.

Zudem zeigten die im Rahmen der Prüfung festgestellten Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von qualifiziertem Fachpersonal, dass Risiken für die Qualität und Kontinuität der Betriebsabläufe bestehen. Dies erfordert gezielte Massnahmen zur Personalgewinnung und -bindung.

## 8.2 Chancen und Risiken möglicher Standortänderungen

Zum Zeitpunkt der Prüfungsdurchführung wurden innerhalb der Armeeführung verschiedene Optionen für Anpassungen an den Rekr Zen-Standorten diskutiert. Die Zielsetzungen dieser Überlegungen umfassten einerseits die effizientere Nutzung bestehender Infrastrukturkapazitäten und andererseits die Erhöhung der Standortattraktivität für Stellungspflichtige sowie für spezialisiertes Fachpersonal. Im Prüfungszeitraum standen insbesondere folgende Varianten im Zentrum der Diskussionen:

- **Standort Sumiswald:** Im Rahmen des Sparprogramms «CODICE» wurde das Rekr Zen Sumiswald zunächst als potenzielle Kosteneinsparmassnahme identifiziert, insbesondere hinsichtlich einer möglichen Schliessung oder Verlegung. Die Prüfung der Umsetzbarkeit zeigte jedoch, dass ein kurzfristiger Umzug nicht innert nützlicher Frist realisierbar wäre. In der Folge wurde entschieden, den Ende 2029 auslaufenden Mietvertrag vorübergehend zu verlängern.
- **Standort Aarau:** Seitens Stadt und Kanton bestehen Bestrebungen, den Waffenplatzperimeter ab 2036 zu verkleinern. Das VBS beabsichtigt jedoch, den Standort Aarau weiterhin als Rekr Zen zu sichern und prüft gleichzeitig eine Verlagerung einzelner Nutzungen. Parallel dazu wurde der Umzug des Kompetenzzentrums Militärmusik nach Bern beschlossen.

Die laufende Revision des Stationierungskonzepts umfasst alle militärischen Standorte, so auch sämtliche sechs Rekr Zen und die Infrastruktur Lyss. Ein Abschluss der Revision ist Mitte 2028 geplant.

### Beurteilung

Die Prüfung hat aufgezeigt, dass die Standortplanung der Rekr Zen eine hohe Komplexität aufweist. Sie ist durch eine Vielzahl parallel laufender Vorhaben sowie durch politische Interessen und finanzielle Restriktionen geprägt. Aufgrund der zahlreichen beteiligten Organisationen (u. a. VBS, Nutzer, Kantone, politische Gremien) gestaltet sich die Projektsteuerung anspruchsvoll, was eine konsolidierte und zeitgerechte Entscheidungsfindung erschwert.

Die aktuell laufende Revision des Stationierungskonzepts wird als notwendiger Schritt beurteilt. Für die Standortwahl einzelner Rekr Zen wird jedoch die zeitliche Parallelität mit grossen Einzelprojekten (Weiterentwicklung Waffenplatz Aarau, Aufbau Lyss, Verschiebung weiterer militärischer Einheiten) zur Herausforderung. Zudem ist der Investitionsbedarf für Standortverschiebungen erheblich. Aufgrund fehlender Mittel können solche Projekte derzeit nicht zeitnah umgesetzt werden. Insgesamt fehlt ein konsistentes, priorisiertes und finanziell hinterlegtes Standortmodell für alle sechs Rekr Zen, was zu Koordinationsrisiken und Inkonsistenzen in der mittel- und langfristigen Planung führen kann.

Die IR VBS empfiehlt, bei der Beurteilung von Standortänderungen neben der Wirtschaftlichkeit auch die zukünftig prognostizierten Kapazitäten bzw. die erwartete Auslastung sowie die Standortattraktivität systematisch einzubeziehen.

## **9 Weiterentwicklung des Rekrutierungsmodells**

Die Schweizer Armee befindet sich im Bereich der Rekrutierung in einem Strukturwandel. Gesellschaftliche Veränderungen sowie technologische Entwicklungen eröffnen neue Verfahren und Anforderungen. In den kommenden Jahren ist aufgrund des demographischen Wandels mit einem Anstieg der Stellungspflichtigen, um bis zu 20 Prozent zu rechnen. Zusätzlich wird durch die obligatorische Teilnahme von Frauen am Orientierungstag eine höhere Zahl stellungswilliger Personen erwartet. Politische Vorhaben – wie etwa die «Weiterentwicklung der Dienstpflicht» – werden ebenfalls Einfluss auf die zukünftige Rekrutierung von Armee und Zivilschutz haben.

Das aktuelle Rekrutierungsmodell der Schweizer Armee ist historisch gewachsen und gilt als etabliert. Der Blick nach vorne zeigt jedoch Veränderungen, die sowohl Chancen als auch Herausforderungen für eine Weiterentwicklung darstellen. Das Kdo Rekrutierung hat diese Ausgangslage erkannt und das Projekt «VISION Rekrutierung der Zukunft 20XX» initiiert. Ziel des Projekts ist die Erarbeitung einer umfassenden Zukunftsvision, welche organisatorische, technologische, finanzielle und personelle Aspekte integriert. Dabei sollen unter anderem Anpassungen der Grund- und erweiterten Rekrutierung sowie Prozessoptimierungen geprüft werden, beispielsweise durch den verstärkten Einsatz digitaler Verfahren anstelle von Testings vor Ort. Eine solche Umgestaltung kann nur in Übereinstimmung mit einem erneuerten Ausbildungsmodell, das besser an die zukünftigen Realitäten angepasst ist, verwirklicht werden.

Für die zukünftige Rekrutierung werden sowohl die Standorte als auch deren Infrastrukturen eine wesentliche Rolle spielen. Eine strategische Harmonisierung der Standort- und Kapazitätsplanung ist für eine Neuausrichtung von zentraler Bedeutung. Die entsprechenden Aspekte sind zwingend in parallel laufende Projekte zu integrieren. Dies erfordert eine konsequente Einbindung der Verantwortlichen in die relevanten Gremien sowie eine transparente und koordinierte Kommunikation über alle Projekte hinweg.

### **Beurteilung**

Das heute etablierte Rekrutierungsmodell funktioniert im Normalbetrieb zuverlässig. Bei Veränderungen oder Neuausrichtungen resultiert aufgrund der bestehenden Strukturen jedoch ein hoher Anpassungsaufwand. Digitalisierung, Prozessoptimierung sowie die Überprüfung von Standorten und Infrastrukturen sind zentrale Handlungsfelder zur langfristigen Sicherstellung der Leistungsfähigkeit der Rekrutierung.

Um den erwarteten Anstieg der Stellungspflichtigen und -willigen bewältigen zu können, empfiehlt die IR VBS, strategische Szenarien zur Kapazitätserweiterung und zur Beschleunigung der bestehenden Prozesse oder deren Neuausgestaltung zu erarbeiten. Dabei sind auch grundlegende Diskussionen hinsichtlich der Anzahl der Standorte, der zukünftigen Nutzung der Infrastrukturen sowie der Neukonzipierung bzw. Verschlankung des Rekrutierungsprozesses zu führen.

**Empfehlung 4: Priorisierung Projekt «VISION Rekrutierung der Zukunft 20XX»**

Die Interne Revision VBS empfiehlt der Gruppe Verteidigung, unter Einbezug des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz, die Neuausrichtung und allenfalls die Verschlankung des Rekrutierungsprozesses aktiv voranzutreiben.

## 10 Stellungnahmen

### Staatssekretariat für Sicherheitspolitik (SEPOS)

Das SEPOS kann den Empfehlungen der IR zustimmen. Insbesondere das Vorantreiben der Empfehlung 4 kann auch zur Prüfung genutzt werden, ob und gegebenenfalls, wie die Anzahl der Personensicherheitsprüfungen reduziert werden kann.

### Gruppe Verteidigung

Die Gruppe Verteidigung dankt für die Möglichkeit zur Stellungnahme. Alle Massnahmen werden unterstützt und umgesetzt.

Besondere Bemerkung zur Empfehlung 2:

Die Empfehlung wird im Rahmen des Pilotprojekts «Opti Rekr» überprüft und bei Machbarkeit umgesetzt. Eine Voraussetzung hierfür ist jedoch die Genehmigung der beantragten Stellen (FTE) respektive die Genehmigung der äquivalent benötigten Stellen bei einer Projektausrollung auf weitere Standorte (Rekr Zen).

Besondere Bemerkung zur Empfehlung 3:

Mit der Revision MG und MIG 2026 sind die rechtlichen Grundlagen für den Zugriff sichergestellt (vgl. MIG Art. 28, Abs. 1, Bst. f). Somit wird die Empfehlung ab 01.06.2026 und nach Anpassung der IT-Infrastruktur (Schnittstellen) umgesetzt.

Besondere Bemerkung zur Empfehlung 4:

Die Empfehlung wird im Projekt «VISION Rekrutierung der Zukunft 20XX» berücksichtigt und steht in grosser Abhängigkeit zu einem neuen Dienstleistungs-/Ausbildungsmodell.

### Bundesamt für Bevölkerungsschutz (BABS)

Bezüglich Empfehlung 4, Priorisierung Projekt «VISION Rekrutierung der Zukunft 20XX», wird der Einbezug des BABS begrüsst, da die Rekrutierung für Armee und Zivilschutz gemeinsam erfolgt. Den Empfehlungen 1 bis 3 stimmt das BABS ebenfalls zu.