

lederskoler baseret på ledelsesfunktioner og kendskab til tjenestestedernes opgaver.

Foruden disse uddannelser har medlemmerne af de kvindelige korps et udpræget ønske om stadig supplerings af deres uddannelse, hvilket medfører tilrettelæggelse af en fortsat række af kurser og arrangementer.

Det kan endvidere nævnes, at deltagelse i øvelser ved værn og højere stabe ofte strækker sig over 8-12 dage. Tjenesten stiller i øvrigt særlige kvalifikationskrav, hvilket allerede i dag gør det vanskeligt at løse de to forskellige rekrutteringsbehov ud fra en ensidig placering ved hjemmeværnet. Uddannelsesarbejdet stiller derfor store krav til korpsscheferne og deres medarbejdere.

3) Det bør fremhæves, at den foreslåede ændring ikke berører det mandlige personels skolevirksomhed, idet denne som hidtil hviler på de eksisterende skoler med faste stabe. For korpssenes vedkommende har al uddannelsesvirksomhed været baseret på korpssene, der ikke alene udarbejder kursusplaner m. v., men også praktisk gennemfører de enkelte kurser. Denne forskellighed i arbejdsgrundlag gør, at vi ser med megen skepsis på korpssenes muligheder for at løse de pålagte uddannelsesopgaver i den fremtidige organisation.

## 2. Den foreslåede Hjemmeværnskommando

4) Forslaget placerer korpsscheferne på nederste trin med 3 instanser over sig: Hjemmeværnsinspektør, stabschef og Hjemmeværnsledelse.

Ordningen medfører tillige en tung administration og vil besværliggøre sagernes gang, bl. a. fordi alle sager skal passere stabschefen.

Herudover følgende uheldige forhold:

- korpsscheferne fratages den direkte forbindelse til underlagte enheder af eget korps
- korpssenes opgaver og administration er væsensforskellige fra det mandlige hjemmeværns stabsarbejde
- inspektøropgaverne giver en dårlig udnyttelse af korpsscheferne med hjælpere.

(3) Hertil kommer, at det ikke i praksis er muligt at integrere kvindekorpssenes stabe i Hjemmeværnskommandoen, idet de 3 kvindekorps tilsammen kun råder over 1 officer, der kan placeres i hjemmeværnsstabens sektioner. Dette betyder også, at den foreslåede

nyordning ingen besparelser giver f. s. v. angår kvindekorpssene.

## 3. Korps- og chefsbegrebet

Det fremgår af lovforslaget og af flere udtalelser fra forsvarsministeren, at man anser bevarelse af kvindekorpssene for nødvendigt, og at disse korps også i fremtiden vil få opgaver tildelt.

5) Såfremt dette skal være en realitet, må korpssene bevares med egne chefer. Den foreslåede ordning, hvorefter en Hjemmeværnskommando leder korpssene, er ikke i overensstemmelse hermed. Det er for korpssene at se en camoufleret nedlæggelse af de tre kvindekorps, idet man vil fratage korpssene mulighed for at fremtræde som korps udadtil.

Korpssene advarer imod, at man undervurderer den good-will, kvindekorpssene og korpssnavnene har i offentligheden og befolkningen. Det er korpssenes erfaring, at mange kvinder i dag kun kan hverves til forsvarsarbejde ved, at hvervningen foregår til et af kvindekorpssene, der igennem uddannelse giver kvinderne en forståelse af og mulighed for indleven i det militære miljø.

Til sammenligning kan nævnes Luftmeldekorpset med egen chef (flyverhjemmeværnsinspektøren, der tillige er chef for Luftmeldekorpset) og Flyvestationskorpset med chef.

## 4. Konklusion

Danmarks Lottekorps, Kvindeligt Marinekorps og Kvindeligt Flyvekorps må anse en bevarelse af korpssenes eksisterende organisation — d. v. s. med egne stabe — som den for forsvaret mest hensigtsmæssige.

Korpssenes arbejdsvilkår berører ca. 10.000 kvinder. På grund af værnenes stigende behov, som øges i takt med personledskæringerne, vil der i de kommende år være brug for endnu flere kvinder.

Derfor er det naturligt at pege på, hvor sårbart vort arbejde er, og hvor let uønskede forandringer kan skade.

Det er derfor vort håb, at udvalget vil forstå disse synspunkter og foreslå forsvarsministeren de nødvendige rettelser til forslaget til lov om Hjemmeværnet.

6) Korpsschefernes bemærkninger til forslag til lov om ændring af lov om Hjemmeværnet vedlægges.