Karriere in der Milizarmee und im Beruf

Autor(en): **Jeker, Robert A.**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **ASMZ : Sicherheit Schweiz : Allgemeine schweizerische Militärzeitschrift**

Band (Jahr): **165 (1999)**

Heft 7-8

PDF erstellt am: **10.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-65984

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Karriere in der Milizarmee und im Beruf

Robert A. Jeker

Viele Führungspersönlichkeiten der Wirtschaft unseres Landes verdanken der militärischen Führungsausbildung viel. Noch heute ist die Art und Weise, wie Unteroffiziere und Offiziere auf ihre Führungsaufgabe vorbereitet werden, mustergültig. In der Wirtschaft kommt es immer wieder vor, dass hervorragende Fachleute ohne genügend Vorbereitung in Führungsverantwortung aufsteigen. Dabei ist die Vorgesetztenfunktion, das Erreichen von Zielen durch andere, ein neuer Beruf.

Robert A. Jeker, Messe Basel, Oberst i Gst a D, 4021 Basel.

Es ist meine Erfahrung, dass die Merkmale guter Führung in Wirtschaft und Armee identisch sind. Führungsgrundsätze, die auf guter Information, Motivation, Vertrauen, Menschlichkeit, Eigenverantwortlichkeit und Selbständigkeit basieren, haben ihre Gültigkeit, wo immer Führung wahrzunehmen ist.

Je aktiver und kritischer die Mitglieder einer Organisation werden, desto mehr braucht es Führung und Führerpersönlichkeiten, um die Einzelnen zu einem Ganzen zusammenzufassen und innerhalb des Ganzen zum Tragen zu bringen. Es braucht Chefpersönlichkeiten, die motivieren, begeistern, mitreissen.

Führungsausbildung muss vielseitig sein

Auch heute ist es im Berufsleben selten, dass jemand mit 21 Jahren in eine Führungsfunktion wie ein Korporal oder ein Leutnant kommt.

Wegen dem anspruchsvolleren Umfeld sind die Anforderungen an Können, Entschlusskraft, Flexibilität, Kommunikationsfähigkeit der Chefs bedeutend grösser geworden. Führungsausbildung ist deshalb heute noch wichtiger als früher.

Wenn Führen das zielgerichtete Entscheiden und Durchsetzen ist, und wenn der Zyklus der Führung aus

1. Lagebeurteilung / Planung
2. Entscheidung
3. Auftrag
4. Überwachung der Umsetzung

besteht, so sind das die entscheidenden Elemente jeder Führung, ob im Militär, in der Wirtschaft, im Sport usw.

Wie sich der Führungsstil in der Armee in Ausbildungszeiten vom Ernstfall unterscheidet, so unterscheidet er sich auch in der Wirtschaft zwischen Alltag und hoffentlich seltenen Zeiten des Krisenmanagements. Welcher Führungsstil, welcher -rhythmus, welche Organisation der Führung am zweckmässigsten ist, wird durch die zu lösende Aufgabe und die dafür zur Verfügung stehende Zeit bestimmt.

Entscheiden heisst Verantwortung übernehmen

Entscheiden heisst in der Wirtschaft wie in der Armee Verantwortung übernehmen. Verantwortung nicht nur für den materiellen Gehalt der Entscheidung, sondern auch Verantwortung bezüglich Führungsverhalten gegenüber Untergebenen.

Wer in einem Krieg Entschlüsse, die über Tod oder Leben entscheiden, zu verantworten hätte, würde mit aller Tragik zu spüren bekommen, wie sehr Verstand und Herz beim Führungsentscheid zum Tragen kommen. Im Geschäftsleben können ähnlich belastende Entscheide entstehen, wenn es um die Aufhebung einzelner Arbeitsplätze oder die Gefährdung der Existenz der Firma geht.

Weil die Übertragbarkeit der Führungsausbildung gegeben ist, sollten sich Unternehmen auch heute die Chance nicht entgehen lassen, von der militärischen Kaderschulung zu profitieren.

Auch die betroffenen jungen Leute sollten sich überlegen, ob sie kurzfristige zivile Karrieremöglichkeiten näher bewerten wollen als die sich auch langfristig lohnende militärische Führungsschulung und -erfahrung.

Die Armee ist eine hervorragende Institution zur Förderung charakterlicher Werte und von Kameradschaft.

Nun, selbstverständlich haben sich die Zeiten und die Bedrohungslage geändert. Aber das hat auch zu einer Anpassung des Armeeauftrages, zu einer deutlichen Reduktion der Bestände, der Budgets und der Dienstzeiten geführt.

Kein Milizoffizier wird 1890 Diensttage, wie ich sie zwischen 1955 und 1994 vom Rekruten bis zum Regimentskommandanten und Divisionsstabschef geleistet habe, dienen müssen.

Selbstverständlich war unsere Motivation zum Dienst für die Landesverteidigung eine andere. Die Bedrohung war gegeben. Ich begegnete in den ersten Wiederholungskursen noch Soldaten, die während des 2. Weltkrieges Aktivdienst geleistet hatten. Wir waren überzeugt von der Doktrin des hohen Eintrittspreises, einer wirkungsvollen Verteidigung unseres Landes unter Ausnützung und Verstärkung der natürlichen Hindernisse, des coupierten Geländes mit seinen Gewässern, Schluchten, Wäldern usw. Ein gut vorbereitetes Zerstörungskonzept für unsere Brücken, Tankanlagen usw. sollte einen Angreifer zusätzlich hinhalten und ihm den Zugriff auf unsere logistischen Anlagen verunmöglichen. Unter diesen Voraussetzungen und auch

durch das Feuer unserer im Verhältnis zur Grösse unseres Landes starken Armee, die aus Befestigungsanlagen, aus der Luft und beweglich zu kämpfen geschult war, waren wir bereit, unsere Neutralität und unsere Unabhängigkeit zu verteidigen. Der Dienst in einer lediglich zur Verteidigung des eigenen Territoriums konzipierten Armee wurde mit wenigen Ausnahmen als Selbstverständlichkeit akzeptiert.

Führungsausbildung heute: praxisnah und intensiv

Heute hat sich der Auftrag zur Gewährleistung der Sicherheit gewandelt. Aber nach wie vor ist unsere Armee darauf angewiesen, dass sich ihr auch die Besten zur Verfügung stellen. Die Anforderungen sind überall noch anspruchsvoller, die Führungsaufgaben noch heikler und schwieriger geworden. Aber immer noch vermittelt die Armee eine Führungsausbildung und -erfahrung in jungen Jahren, die aussergewöhnlich ist und in dieser Praxisnähe und Intensität sonst kaum erhältlich ist. Ich bin überzeugt, dass es sich nach wie vor lohnt, über diese Erfahrung zu verfügen, und dass diese Ausbildung in allen beruflichen Führungsaufgaben eine wertvolle Hilfe sein wird. Und nach wie vor ist das Dienen in der Gemeinschaft mit hohen Anforderungen in diesem Alter eine Lebensschulung erster Güte. Wer den 100-km-Lauf der Offiziersschule mit Gepäck und Waffe absolviert hat, und wer die intensive und harte Generalstabsausbildung mit voll durchgearbeiteten Nächten durchgestanden hat, weiss, dass seine körperlichen und geistigen Leistungsgrenzen weit gesteckt sind. ■

Offiziersschulen 1999 der Übermittlungstruppen: Durchbruch im Dialog zwischen Armee und Wirtschaft

Erstmals in der Offiziersausbildung der Schweizer Armee unterstützen Vertreter der Wirtschaft persönlich und wiederholt die Ausbildung von Aspiranten. Zu diesem Zweck führt die Offiziersschule der Übermittlungstruppen neuartige Führungsseminare durch. Es geht darum, dass ausgewiesene Unternehmer und Erwachsenenausbilder aus der Wirtschaft den Unterricht des militärischen Lehrpersonals sinnvoll ergänzen. Während dieser Kurse werden Verhaltens- und Vorgehensweisen gelernt und geübt, die sich sowohl im militärischen als auch im wirtschaftlichen Umfeld erfolgreich anwenden lassen – von der menschenorientierten Führung über Gesprächsleitung und Selbstorganisation bis hin zur Krisenbewältigung. Damit steigt der anerkannte Nutzen der militärischen Führungsschulung.

«Führung in kleinen und mittleren Unternehmen» (KMU) war das Thema eines von fünf Seminaren für die angehenden Zugführer und Stabssekretäre. Ihnen standen KMU-Vertreter als Ansprechpartner, Gesprächsteilnehmer und Vortragende zur Verfügung. Als Milizoffiziere mit militärischer und ziviler Leitungserfahrung sind sie hervorragend in der Lage, die Verschiedenheiten und die Gleichheiten in der zivilen und der militärischen Kaderschulung sowie deren Vorteile für die KMU zu veranschaulichen. Während eines weiteren Tageskurses wurden die angehenden Leutnants der Übermittlungstruppen mittels angewandter «Selbstorganisation in Arbeitsgruppen» mit Führungsgrundsätzen und Personalauslese in Grossbetrieben vertraut gemacht. Lerninhalt des letzten Seminars war die Krisenbewältigung an den Beispielen der Feuerwehr und der Swissair: Informationsführung und gekonntes Verbreiten schlechter Nachrichten.

Oberst Heinrich Wirz, Militärpublizist
3047 Bremgarten

Die wirtschaftliche Landesversorgung (WL) im Rahmen der neuen Sicherheitspolitik:

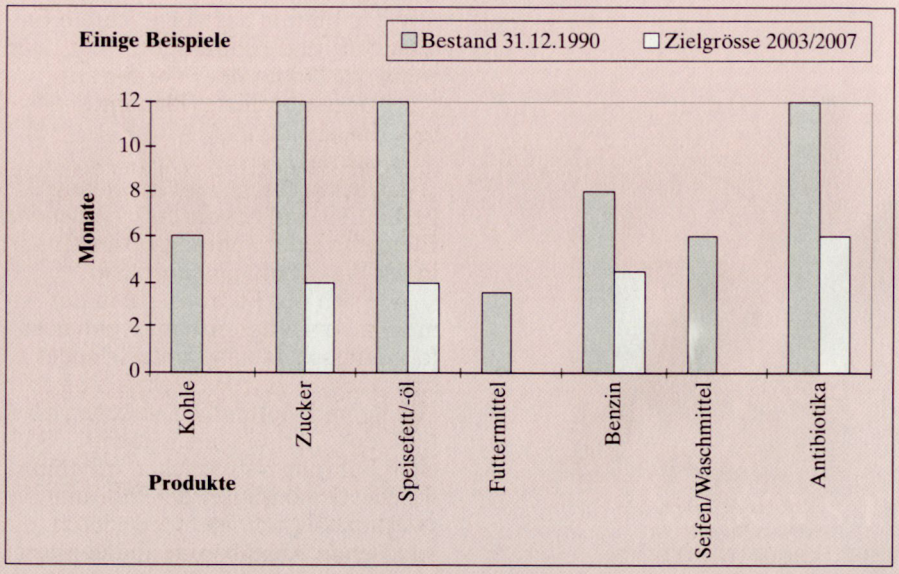
Wirtschaftliche Landesversorgung noch notwendig?

Nach dem Fall des «eisernen Vorhangs» sind neue Krisen und Risiken aufgetreten, welche die Versorgung der Schweiz nachhaltig gefährden können. Die Existenzberechtigung der WL wird von Regierung und Wirtschaft deshalb nicht in Frage gestellt. Hingegen ist eine Anpassung an die politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen angezeigt.

Eines der *sicherheitspolitischen Ziele* ist die Sicherung der Versorgung des Landes mit Nahrung, Energie und Rohstoffen. Auch in Krisenzeiten ist dies primär eine Aufgabe der Wirtschaft. Der Staat beschränkt sich auf die Koordination und Optimierung der Ressourcennutzung. Momentan sind in der WL rund 400 nebenamtliche Vertreter der Wirtschaft und Verwaltung sowie im entsprechenden Bundesamt etwa vierzig ständige Mitarbeitende tätig

Konzentration auf das Wesentliche. Bei den freiwilligen Pflichtlagern werden bis ins Jahr 2003 zahlreiche Produkte gestrichen. Und auch bei den obligatorischen Pflichtlagern stehen wesentliche Änderungen bevor.

Seit 1990 konnten bereits 50 Prozent der Kosten eingespart werden. Bis ins Jahr 2003 sollen pro Kopf der Bevölkerung lediglich noch 22 Franken für die WL aufgewendet werden.

Nun liegt der Ball beim Bundesrat, der im *Herbst 1999* über die im *Landesversorgungsgesetz* und dem Bericht zur *Pflichtlagerpolitik* zu entscheiden hat. Eines lässt sich jetzt schon festhalten: Eine – nicht zuletzt dank dem Milizprinzip – effizientere und kostengünstigere WL wird es weltweit nicht geben.

Daniel Heller, Aarau, Infochef SOG