Objekttyp: **Preface**

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

Band (Jahr): **174 (2008)**

Heft 12

PDF erstellt am: **27.04.2024**

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

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser der Military Power Revue

Wenn Sie diese Ausgabe in den Händen halten, werden der neue Chef der Armee und der Kommandant der Luftwaffe vermutlich bekannt sein. Damit ist ein wichtiger Schritt zur Normalisierung getan, die Erwartungshaltungen sind gross. Die Vergangenheit lehrt, dass damit aber nicht «Ruhe» einkehren darf, sondern dass bereits mit dem Aufbau der nächsten und übernächsten Führungsgeneration systematisch und gründlich begonnen werden muss. Die Ansprüche an die Chefs dieser Stufe sind gewaltig. Sie müssen Voraussetzungen wie hohe Intelligenz, umfassendes militärisches und sicherheitspolitisches Wissen bzw Erfahrungen, längere Ausland Erfahrung, sehr gute Fremdsprachen Kenntnissen, Erfahrung in der Verwaltung, geschickter Umgang mit der politischen Stufe, Charisma und ausgeprägte Kommunikationsgabe gerecht werden.

Als langjähriger Beobachter und Teil des Systems habe ich – wie viele andere auch – den Eindruck, dass man sich bei der Besetzung höchster militärischer und ziviler Führungsposten oft schwer tut. Dies vor allem dann, wenn einzelne Inhaber solcher Posten überraschend ausfallen. Es muss und darf doch nicht so schwierig sein, pro Schlüsselposition – dazu zähle ich u. a. den Chef der Armee sowie die Kommandanten des Heeres und der Luftwaffe – zwei oder drei Kandidaten zu identifizieren, aufzubauen, zu fördern und zu fordern. Damit stehen stets eine valable Auswahl und Alternativen bereit. Ich bin überzeugt, dass man potentielle «top shots» spätestens als Oberstleutnant i Gst erkennen kann. Die Auserwählten sind danach gezielt in Schlüsselbereichen (z. B. Ausbildner in Generalstabskursen, Einsätze im Planungs- oder Führungsstab, in der Direktion für Sicherheitspolitik des VBS, als Zugeteilte Höhere Stabsoffiziere oder Stabschefs bei wichtigen Chefs, als Referenten des C VBS), in einer Auslandverwendung (Sprache, internationales Umfeld, sicherheitspolitisches Rüstzeug), in einem Brigade- oder gleichwertigen Kommando, als «Adjutant» des Chefs VBS (oder anderer höchster Chefs), als Chef des Planungsstabes, des Führungsstabes oder der HKA, als Stellvertreter des CdA, des Kdt Heer oder Luftwaffe – sozusagen in einer Warteposition – einzusetzen. Bei Bewährung in diesen Positionen stehen sie dann für die erwähnten Toppositionen bereit. Sicherheits- und andere Abklärungen können so schon frühzeitig und in regelmässigen Abständen erfolgen.

Ein Beispiel: der Adjutant. Der Adjutant ist bei uns ein verkannte Position. Das mag teils mit dem Charakter der Milizarmee zusammenhängen. Wir haben durchaus Positionen – in der Verwaltung und an der Spitze der Armee – wo ein professioneller Adjutant berechtigt, sogar notwendig wäre, sofern er richtig eingesetzt würde. Die ZSO beim CdA kommen dieser Vorstellung einigermassen nahe. Adjutanten wären – nochmals, sofern richtig eingesetzt – ideale Nachwuchskader. Ein Adjutant, ZSO oder wie man ihn nennen will, ist smart, verschwiegen, loyal, disponibel, vielseitig, unerschrocken und belastbar. Er ist eine absolute Vertrauensperson, ist stets im Schatten des Chefs, er ist das Gedächtnis des Chefs, er ist mit ganz wenigen Ausnahmen (allenfalls personelle Angelegenheiten) immer dabei, auch bei vertraulichen Gesprächen. All dies gilt nur, wenn der Chef dies so will und ihm die Nähe des Adjutantes nicht umbequem wird. Ein Zitat macht deutlich, was ich meine. Ein berühmter amerikanischer Viersternoffizier empfing seinen auserwählten Adjutanten mit folgenden Worten: «Ich habe Sie nicht ausgewählt, um meine Mappe zu tragen, sondern weil Sie ein kluger Kopf sind …, aber meine Mappe müssen Sie natürlich auch tragen». Dieser Adjutant wurde übrigens später auch Viersternoffizier. Die «Lehre», die ein solcher Führungsgehilfe durchläuft, könnte idealer nicht sein. Er lernt die Geschäfte aus erster Hand kennen, er kann sich ein persönliches Netzwerk aufbauen, er lernt Stil und Umgang mit höchsten zivilen und militärischen Entscheidträgern und vieles andere mehr. Sie prädestiniert ihn wie keinen anderen zu späteren Spitzenpositionen. Eigenartig, in vielen anderen Streitkräften ist dies fast die Regel und wird als vorzügliche Vorbereitung auf höhere Weihen (z. B. USA, England, Deutschland, Finnland, Schweden) gewertet.

Etwas mehr Professionalität in dieser Sache wäre durchaus angebracht. Ich weiss, dass es vielen Verfechtern des Milizgedankens schwer fällt, wenn in Teilbereichen eine verstärkte Professionalisierung postuliert wird. Miliz und vermehrte Teilprofessionalisierung schliessen sich aber gegenseitig nicht aus. Im Gegenteil, eine Mischform würde verhindern, dass wir nicht unnötig ins Hintertreffen gelangen. Die Langzeitschäden suboptimaler Personalentscheide sind leider nur schwer quantifizierbar, aber sie werden sich mit halbherzigen und amateurhaften Lösungen mit Sicherheit einstellen. Unter solchen würde gerade die Miliz selber wohl am meisten leiden. Ganz abgesehen davon, dass uns solche Entwicklungen teuer zu stehen kommen, sowohl materiell wie auch bezüglich unserer Glaubwürdigkeit.

Diese MILITARY POWER REVUE erscheint in neuem, etwas zeitgemässerem Gesicht. Das hängt mit dem Wechsel zur ZEM als Herstellerin der Zeitschrift zusammen. Ich wünsche Ihnen wiederum eine angeregte Lektüre und hoffe, dass Ihnen die MPR in der neuen Gestalt gefällt.

MILITARY POWER REVUE
Der Chefredaktor

Jürg Kürsener, Oberst i Gst