

Zeitschrift: ASMZ : Sicherheit Schweiz : Allgemeine schweizerische Militärzeitschrift
Herausgeber: Schweizerische Offiziersgesellschaft
Band: 148 (1982)
Heft: 5

Artikel: Militärische Karriere : wichtig für Stellenbewerber?
Autor: Camponovo, Rico
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-54419>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 12.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

dierungsauftrag war der Mannschaft nicht bekannt. Reisegeschwindigkeit 360 km/h, Flughöhe 6000 m. Vermutlich wurden über Feldkirch 5 Bomben abgeworfen. Heftige Luftkämpfe mit 20 Messerschmitt-Jägern über dem Sämtisgebiet, wobei sein Bombenflugzeug mehrere Mg- und Kanonenschüsse erhielt. Der Kommandant des Flugverbandes befahl offenbar hier den Rückflug, obwohl noch die Hälfte an Bomben an Bord war.

Im Telemeter mit 25facher Vergrößerung konnte beobachtet werden, dass auch eine weitere «Fliegende Festung» von Flab-Geschossen getroffen wurde. Diese verliess den Verband und stürzte 10 Minuten später bei Alvaneu ab.

Nachzutragen dies: Die über 100 in Bizerta gestarteten Bombenflugzeuge der US Air Force flogen **ohne Begleitschutz** durch Jäger, da sie sich mit ihren 13 Mg pro Flugzeug selbst schützen konnten. Nach Zeitungsberichten gingen bei dieser Aktion 12 Bomber (d. h. zirka 12%) durch gegnerische Jäger und Fliegerabwehr verloren. ■

Bücher und Autoren:

Seeschlachten im Zweiten Weltkrieg

Von Geoffrey Bennett. 368 Seiten, mit 40 Bildern, 24 Karten und 48 Tabellen. Verlag Wehr & Wissen, Koblenz/Bonn 1981. DM 39,-.

Die Originalausgabe dieses Buches erschien 1975 in Englisch. Als Autor zeichnet ein Kapitän zur See der Royal Navy, dessen Fachkenntnisse Gewähr für eine sorgfältige und eindruckliche Analyse der damaligen Ereignisse bieten. Nach einem Vorwort des ehemaligen Admiralstabschef der amerikanischen Marine Arleigh Burke (dem berühmten «31 Knoten Burke») geht Bennett zunächst auf die Entwicklung der Marinen nach dem Ersten Weltkrieg, auf den Flottenvertrag von Washington (1922) sowie auf die marinepolitischen Ereignisse dieser Epoche ein. Versehen mit diesen Kenntnissen lassen sich die nachfolgenden Beschreibungen über die wesentlichsten Seeschlachten im Atlantik, im Mittelmeer und im Pazifik besser verstehen. Die guten Fotos im Mittelteil und die hilfreichen Schlachtskizzen vervollständigen das Bild in wertvoller Weise.

Zum Thema «Seekrieg» gibt es zwar eine Vielfalt von Literatur, die von Kurzfassungen bis zu umfangreichen, wissenschaftlich bis ins Detail ausgewerteten Arbeiten (man denke etwa an Samuel Eliot Morison 15bändiges Werk über die US-Marineoperationen im Zweiten Weltkrieg) ein breites Spektrum abdeckt, das vorliegende Buch indessen beeindruckt durch die Beschränkung auf das wesentliche, wie auch durch die inhaltlich prägnante und optisch gefällige Stoffvermittlung. J. K.

Militärische Karriere: Wichtig für Stellenbewerber?

Rico Camponovo

Eine durchgeführte Untersuchung zeigt, dass militärisches Kader gefragt ist, vor allem wegen Führungsqualitäten. Vermehrte Militärdienstleistungen sind bei einer Anstellung meist nicht hinderlich. Grössere Unternehmen unterstützen militärische Karriere. FHD sind bezüglich Salär den männlichen Kollegen nicht benachteiligt.

ewe

1 Erhebung

Ist die militärische Karriere wichtig oder unwichtig für Stellenbewerber? Diese Frage war Ausgangspunkt für eine **grössere Umfrage bei 92 Firmen** der deutschen Schweiz mit mehr als 200 Mitarbeitern. Den Personalchefs dieser Firmen wurde ein Fragebogen mit 11 Fragen zu den Themen «**Mann-Militär** respektive **Frau-Militär**» vorgelegt. Die Umfrage wurde in den drei Branchen Detailhandel (DH), Maschinenindustrie (MI) und elektronischer und elektrischer Apparate- und Gerätebau (EGA) durchgeführt und ist für diese Branchen (zirka 150 000 Mitarbeiter) repräsentativ.

2 Interessiert militärischer Grad?

In einer ersten Frage ging es darum, herauszufinden, ob sich die Firmen für den militärischen Grad ihrer Mitarbeiter interessieren.

10% der Firmen antworten hier mit einem Nein, d. h. sie befragen nicht einmal Bewerber für Kaderpositionen danach. Die Hälfte von ihnen sagt in der Begründung, dass es sie nicht interessiert und die andere Hälfte meint, dass der militärische Grad nichts über zivile Fähigkeiten aussage. Ein erstaunliches Resultat, wenn man bedenkt, welche Bedeutung der militärischen Ausbildung in der Schweiz sonst zugestanden wird.

90% der Antworten lauten «Ja». Frage 2 gibt Aufschluss darüber, was mit diesem «Ja» gemeint ist. Das Interesse am Militär sinkt von oben nach unten in der Unternehmenshierarchie.

Beim oberen Kader bekunden 63% grosses Interesse (37 kleines) am militärischen Grad, beim unteren Kader 29% (68) und bei den sonstigen Angestellten noch 8% (74).

Es stimmt also, dass das **Interesse für die militärische Vergangenheit beim oberen Kader gross** ist. Offizier zu sein, ist eindeutig ein Vorteil, um in Top-Positionen zu gelangen, allerdings haben **auch andere qualifizierte Bewerber reelle Chancen**. Beim unteren Kader und für sonstige Angestellte wird das Militär eher zur Nebensache.

3 Warum ist militärisches Kader gefragt?

Frage 3 gibt Aufschluss darüber, warum nach dem Militär gefragt wird. Was erhoffen unsere Personalchefs über einen Bewerber zu erfahren, wenn sie seinen militärischen Grad kennen?

Interessanterweise haben sich bei dieser Antwort zwei Schwerpunkte herauskristallisiert. Eine Gruppe schliesst aus dem militärischen Grad vor allem auf **Führungsqualitäten des Bewerbers**, auf die Führungsfähigkeit und auf die Führungserfahrung. Die andere Gruppe hingegen legt mehr Ge-

Rückschlüsse auf (in %)	Nein	wenig	mittel	viel
Führungsfähigkeit		27	56	14
Führungserfahrung		17	59	21
Disziplin	24	28	41	
Pünktlichkeit, Genauigkeit	34	28	34	
Jährliche Abwesenheit	24	20	35	21

wicht auf die **jährliche Abwesenheit** des Bewerbers. Wenig Schlüsse werden auf Eigenschaften wie Disziplin, Pünktlichkeit, Genauigkeit gezogen (siehe Tabelle).

Aufschlussreich sind auch die 24% Nein-Antworten bei der «jährlichen Abwesenheit», das heisst, es spielt diesen Firmen überhaupt keine Rolle, wie lange ein Stellenbewerber jährlich abwesend sein wird.

Vergleicht man diese Zahl mit der Anzahl Angestellten in diesen Firmen, so sieht man, dass es **vor allem Grossfirmen sind, denen die Abwesenheit keine Rolle spielt** (24% Nein vertreten 31% der Arbeitnehmer). Die gleiche Tendenz sieht man bei den 55,5% der Firmen, die «mittel bis viel» Gewicht auf die jährliche Abwesenheit legen; sie repräsentieren nur 47,5% der Arbeitnehmer.

Tendenziell kann man also sagen, dass **je kleiner die Firma, desto grösser die Zurückhaltung bei der Einstellung von militärischen Kaderleuten**. Dieses Ergebnis widerlegt die These, dass überall in der Privatwirtschaft im Zweifelsfalle der «militärisch Höhere» bei der Einstellung vorgezogen werde.

4 Sind militärische Führer auch gute zivile Führer?

Kann ein guter militärischer Führer überhaupt ein guter ziviler Führer sein? Sind die Unterschiede in der Struktur der beiden Institutionen nicht zu gross? Zu dieser Frage meinen 41,5%, dass ein guter militärischer Führer **kooperativ führe** und seine **persönliche Autorität** ihn zum guten Führer mache, sowohl zivil wie militärisch.

Diese Antworten ergeben ein **sehr positives Bild** von unserem militärischen Kader. Trotzdem stellt sich die Frage, wie realitätsbezogen diese Antworten sind. Am Arbeitsplatz wird vom Mitarbeiter verlangt, dass er kreativ und engagiert ist und an der Entscheidungsfindung partizipiert, im Militär hingegen ist dies sehr schwierig, wenn nicht fast unmöglich (ausser vielleicht auf Offiziersstufe). Ich frage mich, ob in diese Antworten nicht etwas Wunschdenken eingeflossen ist.

Etwas anders tönt es in den folgenden Antworten:

15,5% sagen, es könne sein, dass ein guter militärischer Führer ein schlechter ziviler Führer sei, müsse aber nicht.

Die militärische Führungsausbildung ist zivil sehr gut brauchbar, kann aber nicht ohne weiteres übernommen werden (11%).

9% meinen, ein sehr guter militärischer Führer sei flexibel und vielseitig und sollte sich daher dem betrieblichen Führungsstil gut anpassen können.

Man sieht daraus, dass die **Schule der militärischen Führung eine grosse Hilfe sein kann** für den angehenden zivilen Führer, ebenso klar kommt aber zum Ausdruck, dass sie **kein Garant für gute Führungsqualitäten** ist.

5 Ist vermehrter Militärdienst hinderlich?

«Frage 6: Nehmen wir an, Sie hätten zwei erfolgreiche, gleich qualifizierte Angestellte in derselben Position. Der eine ist als Offizier jährlich 3 bis 4 Wochen abwesend und beansprucht in der übrigen Zeit seine Sekretärin hie und da für militärische Schreibarbeiten. Der andere Angestellte ist nicht dienstpflichtig (untauglich oder Pflicht schon absolviert). Wären Sie bereit, diesem Angestellten mehr Lohn oder Ferien zu geben, wenn er dies aufgrund der obigen Tatsachen fordert?»

Betriebswirtschaftlich gesehen ist es eindeutig: wer jährlich 6 Wochen abwesend ist oder sonst sehr viel Zeit für das Militär aufwendet (Sekretärin), verursacht der Firma höhere Kosten als jemand, der 2 Wochen abwesend ist (oder überhaupt nicht).

Trotzdem antworten hier 98% mit «Nein». Dabei wurde folgendermassen begründet:

- Wäre ungerecht: 29%
- Militärdienst ist Dienst an der Schweiz und nicht zu bestrafen: 29%
- Lohn bestimmt sich in unserem System nur nach Leistung und Funktion: 14%
- Prinzipiell «Nein»: 12%
- Ökonomisches Problem, weil alle so behandelt werden müssten (Frauen, Grenzgänger, Ausländer): 9%
- Ausnahmen wären möglich; wenn schon, dann Lohnabzug beim Dienstpflichtigen; wir bezahlen die Militärpflichtersatzsteuer des Untauglichen: 7,5%

Die ersten beiden Voten drücken vor allem die Befürchtung aus, dass der **Dienstpflichtige benachteiligt wird**. Diese Bedenken sind nicht von der Hand zu weisen, aber auch der Nichtdienstpflichtige könnte sich benachteiligt fühlen, vor allem, wenn er nichts dafür kann, dass er untauglich ist oder wenn er die Dienstpflicht hinter sich hat.

Die anderen Begründungen lassen mehr Spielraum offen. Sie führen vor allem Argumente des Lohnsystems oder der Ökonomie ins Feld.

Eigentlich habe ich erwartet, dass der in der Frage geschilderte Fall in der Praxis weiter verbreitet ist. So kenne ich einen Fall (der mich auch zu dieser Frage inspirierte), wo ein Offizier jedes Jahr eine Woche seiner Ferien an seine Dienstzeit opfern muss. Wahrscheinlich ist es nicht selten, dass bei militärischer Karriere Lohnreduktion und/oder Verpflichtungen eingegangen werden müssen.

6 Ist militärische Karriere gefragt?

Wie stellt sich eine Firma zu Mitarbeitern, die militärisch Karriere machen wollen? Unterstützt sie diese, lehnt sie es ab oder verhält sie sich eher neutral?

Hier sind die Meinungen in zwei etwa gleich grosse Lager aufgeteilt. In einem finden wir eher die **grösseren Unternehmen** (53% aktive Unterstützung mit 64% der Arbeitnehmer) und im anderen die **kleineren Firmen** (47% weder Unterstützung noch Ablehnung, mit 36% der Arbeitnehmer).

Der Arbeitnehmer muss Einschränkungen auf sich nehmen, wenn er eine militärische Karriere plant, und zwar auch bei den Firmen, die «aktive Unterstützung» angekreuzt haben; dies geht aus Bemerkungen zu den Antworten hervor.

7 Militär- und Sozialdienst bei Frauen

7.1 Sind FHD den Soldaten gleichgestellt?

Die letzten Fragen befassen sich mit den Verhältnissen der Frau zum Militär. Zuerst wollte ich wissen, ob FHD leistende Frauen ihren WK-pflichtigen Kollegen gleichgestellt sind. Damit meinte ich, ob für beide die **gleiche Salarpolitik angewandt** wird; d.h. ob, wenn der Mann den vollen Lohn erhält (wozu der Arbeitgeber ja nicht verpflichtet ist), dasselbe für die Frau gilt?

Erfreulicherweise sind hier sämtliche Antworten **positiv** ausgefallen; in dieser Hinsicht sind die Frauen also gleichberechtigt.

7.2 Wenn Frauen Sozial- oder Katastrophendienst leisten würden?

Einen ganz besonderen Aspekt der Gleichberechtigung greift die nächste Frage auf. Die Männer sind im Jahr zirka 3 Wochen dienstlich abwesend; da drängt sich die Frage auf, ob weibliche Mitarbeiter, die dies wünschen, im

gleichen zeitlichen Rahmen einen Sozialdienst/Katastrophendienst leisten können (Salär wie Militärdienst)?

Überraschenderweise antworten hier 45,5% mit «Ja» und nur 31% mit «Nein». Dazwischen stehen 11% mit «Ja, aber ...» und 12,5% mit anderen Bemerkungen. Bei den 45,5% «Ja» wird der Vorschlag eindeutig akzeptiert. Viele sagen, dass dieses Problem für sie neu sei, aber entsprechende Gesuche würden positiv behandelt. Einige meinen, dass dies möglich wäre, wenn die EO wie bei Männern zahlt.

Die 11,5% «Ja, aber ...» und 12,5% «andere Bemerkungen» bringen die gleichen Argumente wie oben, zusätzlich aber die Einschränkung, dass nur ein kürzerer zeitlicher Rahmen von 1 bis 2 Wochen in Frage käme und dass keine generellen Bewilligungen erteilt würden, sondern jeder Fall separat geprüft werde.

Auch die 31% «Nein» lehnen den Vorschlag nicht kategorisch ab. Etwa die Hälfte von ihnen sagt: «Wäre eventuell möglich, wenn EO zahlt – eher nein, mit Ausnahmen – war nie aktuell und wurde nie gewünscht.» Die andere Hälfte lehnt das Ansinnen ab: «Wir halten uns nur an die Bestimmungen des GAV – wir fühlen uns nur an die gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen gebunden.»

Eine Frau, die dies wünscht und selber die Initiative ergreift, hat die Möglichkeit, z. B. einen Sozialdienst zu leisten. Wahrscheinlich kämen vor allem Tätigkeiten in Hilfswerken wie Rotes Kreuz, Caritas, HEKS, Pro Infirmis, Pro Senectute u. a. in Frage. Auch Aktionen zur Betreuung von Flüchtlingen, Betagten, Behinderten oder Einsätze in Bergbauernfamilien, Spitälern und Altersheimen wären denkbar.

7.3 Frauen in Führungspositionen

Warum sind so wenige Frauen in Führungspositionen anzutreffen? Hängt dies Ihrer Meinung nach damit zusammen, dass den Frauen die militärische Führungserfahrung fehlt?

67% der Antworten lauten «Nein». Folgende Begründungen wurden angeführt: «Frauen haben wegen einem anderen gesellschaftlichen Rollenbild wenig Karriereinteresse – Andere Gründe – Die spezielle technische Orientierung der Kaderpositionen (v. a. Detailhandel) – Frauen sind weniger bereit, Verantwortung zu übernehmen».

Überrascht war ich, dass **15% der Personalchefs der Ansicht sind, «Frauen eignen sich im allgemeinen weniger**

für Kaderpositionen». Am stärksten wird diese Auffassung in der Maschinenindustrie vertreten; eventuell hängt dies mit den hohen technischen Anforderungen in dieser Branche zusammen.

18% sind der Ansicht, dass die fehlende militärische Führungserfahrung einen Einfluss hat, wenn auch nur einen geringen.

In der letzten Frage wollte ich wissen, ob man bereit wäre, einer geeigneten Kaderanwärterin eine **zusätzliche Führungsausbildung zu bezahlen**, um ihren Rückstand im Vergleich zu ihren Kollegen mit militärischer Ausbildung ausgleichen zu können.

15% der Firmen lehnen meine Frage rundweg ab. Sie sind der Meinung, dies sei allein Aufgabe der Frau, auch wenn sie geeignet und willens ist, sich zusätzlich auszubilden.

Der weitaus grössere Teil der Unternehmer aber (85%) würde eine zusätzliche Ausbildung bezahlen oder findet dies gar selbstverständlich (72%). 20% (von diesen 85%) der Firmen unterstützen solche Ausbildungen sowieso, unabhängig davon, ob diese einen Rückstand haben oder nicht. Weitere 10% (von diesen 85%) machen eine Unterstützung davon abhängig, ob es den Interessen der Firma entspricht oder ob sie die Frau überhaupt als fähig einschätzen.

Allgemein ist eine sehr **offene Haltung der Unternehmungen zu Frauenproblemen festzustellen.** Viele Firmen sind durchaus bereit, Konzessionen an Arbeitnehmerinnen, die sich weiterbilden oder eine Karriere anstreben, zu machen. Daraus könnte man schliessen, dass es nicht an unserer Privatindustrie liegt, wenn es so wenig weibliche Kadermitarbeiterinnen gibt. So einfach ist die Sache aber nicht. Absichtserklärungen auf Papier sind immer etwas anderes als konkrete Taten. Die alte Rollenverteilung ist in uns allen sehr tief verwurzelt und, ob bewusst oder nicht, werden den Frauen häufig ihnen «entsprechende» Rollen zugeteilt. Es gibt subtile Methoden, um eine Frau auszuhebeln; z. B. Vorenthaltung von Informationen, weniger Kompetenzen geben als sie braucht, um die Arbeiten speditiv erledigen zu können, man nimmt sie nicht ganz für «voll», man ist sehr kritisch gegenüber ihrer Arbeit usw.

Damit möchte ich ausdrücken, dass es nicht genügt, die Gleichberechtigung der Frau auf dem Papier zu realisieren (auch wenn dies auch wichtig ist), sondern es braucht auch persönliche Anstrengungen.

8 Schlussbemerkung

Im wesentlichen hat die Umfrage gezeigt, dass die Schweizer Armee in unserer Privatindustrie gut verwurzelt ist. Dies erstaunt nicht, wenn man bedenkt, dass die meisten Dienstpflichtigen irgendwo in einer Unternehmung als Private ihrer Arbeit nachgehen.

Weiter ist deutlich geworden, dass das Militär für einen Stellenbewerber in den meisten Fällen eine Rolle spielt, sicher aber nicht die grosse Rolle, die man ihm heute allgemein zuschreibt. ■

Bücher und Autoren:

Kradschützen

Von Hasso Erb. 212 Seiten, 232 Abbildungen. Motorbuch-Verlag, Stuttgart 1981. DM 39,-.

Das Werk stellt im Grunde ein dem deutschen Militärmotorrad gewidmeter Bildband dar. Mittels einem fachkundigen Text und vielen in ihrer Art einzigartigen Bild-dokumenten bringt der Autor die Rolle des Kraftmotorrades (Kraftrad) im Kriegseinsatz in der deutschen Wehrmacht eindrücklich zur Darstellung. Über die rein wehrdienstliche Verwendung hinaus, wird die technische Entwicklung des Motorrads von seinen Anfängen im Ersten Weltkrieg bis zur Gegenwart in der BRD anschaulich dokumentiert. Das zeitgeschichtlich und motortechnisch interessante Buch hat selbstredend auch einen gewissen nostalgischen Aspekt. «Krad-einheiten» im unerbittlichen Kampf mit dem Gegner und den Härten der Natur auf den Schlachtfeldern Europas oder Nordafrikas sind eine Erscheinung der ersten Phase des Zweiten Weltkrieges. Neben den technischen Details sind auch die Ausbildungs- und Einsatzhinweise für die «Kradbataillone» lesenswert. Diese Truppenkörper wurden nach dem Eis- und Schlamm-schlamassel im Osten 1943 aufgelöst oder zu Panzeraufklärungsabteilungen umgerüstet.

Das Buch dürfte vor allem auch bei Motorradliebhabern auf ein nicht geringes Echo stossen. W. Zimmermann

Mistel, die Geschichte der Huckepack-Flugzeuge

Von Arno Rose. 360 Seiten, mit 96 Fotos. Motorbuch-Verlag, Stuttgart 1981. DM 39,-.

Die Raumfahrt hat die Huckepack-Flugzeuge erneut ins Rampenlicht gebracht, doch wenige wissen, dass schon 1942 solche Flugzeuge zu Versuchszwecken in Deutschland gebaut wurden. Im vorliegenden Buch werden alle Arten der Huckepacks in aller Welt von Beginn bis heute in Wort und Bild dargestellt. Die dazugefügten Berichte über Versuche und Einsatz beleben diese aussergewöhnliche Dokumentation sehr. D.W.