Zeitschrift: ASMZ : Sicherheit Schweiz : Allgemeine schweizerische Militärzeitschrift

Herausgeber: Schweizerische Offiziersgesellschaft

Band: 169 (2003)

Heft: 7-8

Artikel: Militärische Kaderausbildung : Sicht des Gewerbes

Autor: Triponez, Pierre

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-68724

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: 02.08.2025

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

Pierre Triponez, Dr., Nationalrat, Direktor des Schweizerischen Gewerbeverbandes, ehemals Oberstleutnant im Armeestab

Nutzen für Wirtschaft und Gesellschaft

Militärische Kaderausbildung – Sicht des Gewerbes

Viele Jahre galt eine gute militärische Kaderausbildung beinahe als Garant für eine erfolgreiche Tätigkeit im zivilen Bereich, in der Wirtschaft und Gesellschaft. Dieses Bild hat sich in den letzten Jahren zwar nicht grundsätzlich geändert, aber immer öfter hört man aus Wirtschaftskreisen, dass die zahlreichen oft langen militärisch bedingten Abwesenheiten von Angehörigen der Armee vom Arbeitsplatz wirtschaftlich nicht oder kaum mehr verkraftbar sind und es schwieriger geworden ist, gute und geeignete Leute für militärische Kaderlaufbahnen zu gewinnen.

Führer aus Wirtschaft und Politik besuchen einen Stabslehrgang des AAL und diskutieren mit Offizieren den Nutzen der militärischen Kaderausbildung. Bild: AAL

Dienste in der Armee XXI

Mit der Armee XXI, die den veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen Rechnung trägt, geht es darum, Miliz-Kaderlaufbahnen wieder attraktiver zu gestalten und die zeitliche Belastung der Milizkader in verkraftbarem Umfang zu halten. Dies soll erreicht werden durch eine Senkung des Dienstpflichtalters und die Dauer der gesamten Dienstleistungspflicht. Um die Ausbildung zu verbessern, wird die Rekrutenschule je nach Truppengattung auf 18 bis 21 Wochen verlängert, insgesamt wird die Ausbildungsdienstpflicht aber verkürzt – zum Beispiel von 300 auf 280 Tage für Soldaten und Korporale und von 900 auf 760 für Einheitskommandanten. Die Militärdienstpflicht endet für Soldaten, Korporale und Wachtmeister in der Regel mit 30, spätestens aber mit 34 Jahren. Damit wird die Armee um rund einen Drittel verkleinert – von 350 000 auf 140 000 Aktive und 80 000 Reserve.

Moderne militärische Führungsschulung legt ein Schwergewicht auf Führungsverhalten und vermittelt fundierte und bewährte Führungsmethodik, Methoden für gesamtheitliches Denken und Modelle für das Denken in Varianten, Ansätze zur Bewältigung von Krisenlagen, Ideen für eine effiziente Präsentationstechnik, Erfahrungen in der Arbeit in Teams und Stäben und Erfahrungsaustausch in Managementmethoden. Dass auch der Kommunikation in der modernen militärischen Führungsschulung heute ein zunehmendes Gewicht zukommt, ist offensichtlich und bedarf keiner weiteren Ausführungen.

Als positives Beispiel für ein Zusammenspiel von beruflicher Weiterbildung und militärischer Führungsausbildung ist zu werten, dass es im Rahmen der Motormechaniker-RS Motormechanikern im Rang eines Unteroffiziers künftig möglich ist, sich im Dienst beruflich weiterzubilden. Armee und Privatwirtschaft haben den neuen Ausbildungsgang «Automobildiagnostiker für LKW» geschaffen.

Gemeinsames und Unterschiede zum erfolgreichen Leadership in der Wirtschaft

Die Gemeinsamkeiten der zivilen und militärischen Führungsansätze sind einleuchtend und klar. Klassischerweise sind gute zivile Chefs auch gute militärische Chefs. Der Bürger in Uniform bringt ziviles Wissen in die Armee und erhält dort eine systematische Führungsschulung, die im Gegensatz zu Managementschulen auch praxisbezogen ist und die er sonst kaum anderswo angeboten bekommt. Die in der Armee erworbene Führungserfahrung trägt er wieder in seine Arbeitswelt. Diese Synergienutzungen sind sowohl für die Armee wie auch die Wirtschaft von Interesse und äusserst nützlich.

Unterschiedlich sind aber wohl der Bekanntheitsgrad und der Kenntnisstand bezüglich des möglichen Synergienutzens militärischer Führungsausbildung in Wirtschafts- und Militärkreisen. Dies gilt es zu verbessern.

Nutzen aufzeigen

Die Verkürzung und Verbesserung der militärischen Ausbildung entsprechen dem Gebot der Wirtschaft nach Effizienz und Effektivität mit Bezug auf knappe Ressourcen. Man hat auch richtig erkannt, dass das Zur-Verfügung-Stehen in der Milizarmee bessere Entschädigungen nötig macht, so beispielsweise für Rekruten.

Dem Dialog und der Kommunikation zwischen Spitzenvertretern der Wirtschaft und des Militärs muss künftig mehr Beachtung geschenkt werden. Auf beiden Seiten sind Informations- und Wissenslücken zu schliessen, und der Kenntnisstand über die jeweiligen Bedürfnisse der Wirtschaft und des Militärs ist zu verbessern. Nur so kann der wechselseitige Nutzen besser erkannt werden.

Beide Seiten sind gefordert, den Nutzen militärischer Kaderausbildung aufzuzeigen. Dies ist nur im wechselseitigen Dialog, unter Kenntnisnahme der spezifischen Bedürfnisse beider Seiten, möglich. Dabei kommt dem Vertrauen und der Kommunikation für beide Seiten eine Schlüsselstellung zu. ■

Bern: ZS mit FLG I, Of LG

Herisau: BUSA

Kriens: TTZ

Au/Wädenswil: MILAK

Luzern: Kdo HKA, Gst S, ZS mit FLG II, SLG I, TLG