

Zeitschrift: ASMZ : Sicherheit Schweiz : Allgemeine schweizerische
Militärzeitschrift

Herausgeber: Schweizerische Offiziersgesellschaft

Band: 179 (2013)

Heft: 7

Artikel: Vom Potential freiwilliger und unfreiwilliger Kader

Autor: Gunten, Miriam von

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-358109>

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: 13.04.2026

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

Vom Potential freiwilliger und unfreiwilliger Kader

Die Erfahrungen im Lehrverband Fliegerabwehr zeigen, dass der Kadernachwuchs nicht alleine durch Freiwilligkeit sichergestellt werden kann. Einmal ausgebildet, leisten junge Armeeangehörige, welche zum Unteroffizier verpflichtet werden, unverzichtbare Dienste für die Armee.

Miriam von Gunten

Mit der Annahme der Volksinitiative zur Aufhebung der Wehrpflicht würde die Rekrutierungspolitik der Armee komplett auf den Kopf gestellt. Die heutige Kaderselektion beruht primär auf der Alimenterung durch Freiwillige. Um den ausreichenden Kadernachwuchs sicherzustellen, müssen im Lehrverband Fliegerabwehr 21 % der Kaderanwärter zu einer militärischen Kaderausbildung überzeugt und 9 % dazu verpflichtet werden. Die Konsequenz für eine Armee ohne Wehrpflicht liegt auf der Hand: Zuwenig Nachwuchskader in Anzahl und Qualität. Unsere Erfahrung zeigt, dass die gemäss Militärgesetz¹ unfreiwillig Verpflichteten ihren freiwilligen Kameraden nicht nachstehen.

Kadernachwuchs Flab

Der Lehrverband Fliegerabwehr verfügt über zwei Schulen, das Kdo Allwetterflab Grund- und Weiterausbildung (GWA) in Emmen und das Kdo Sichtwetterflab GWA in Payerne. Beide Schulen vereinen RS, UOS und OS unter einem Dach und bilden AdA bis auf Stufe Kp Kdt aus. Insgesamt bildet der LVb Flab 33 AdA in sechs technisch komplexen Grundfunktionen² aus. Pro Jahr treten rund 600 AdA in die WK-Verbände über. Um den Nachwuchs an Offizieren für die neun Flab Abt sicherzustellen, gilt es jährlich vier Einheitskommandanten, 30 Zugführer, 13 höhere Unteroffiziere und 90 Gruppenführer auszubilden. Im Potential der Miliz liegt der Schlüssel zum Erfolg unserer Verbände.

Argumente der potentiellen Anwärter

Die Ausbildung der Kaderschulen ist für ihre Qualität und für ihren zivilen Nutzen bekannt. Bei der Analyse der Gründe



Obwm Baumann wurde zum Weitermachen überzeugt und ist nun in der OS.

Bild: Kdo LVb Flab 33

für ein freiwilliges Weitermachen dominiert das Interesse, Neues zu erlernen und in jungen Jahren praktische Führungserfahrung sammeln zu können, um dieses Wissen auch für die zivile Karriere zu nutzen (48 %). Ein zweiter Aspekt

«Mein Bruder wurde vor drei Jahren Lwf Zfhr RAPIER. Er hat mir berichtet was er alles erlebt hat. Diese Erfahrungen will ich auch machen.»

Sdt Bürki L.

schlägt sich in der sozialen Dimension nieder. Die Kameradschaft und die Qualität der Vorgesetzten spielen eine wesentliche Rolle (26 %). An dritter Stelle schätzen die freiwilligen Kaderanwärter die RS für ihre Strukturiertheit, für die Dis-

ziplin und Erziehung, die ihnen zuteil wird (14 %).

Die Gruppe der Unfreiwilligen wird von der aus ihrer Sicht zu hohen Belastung abgeschreckt (36 %). Unter diesem Begriff sind Aussagen zur physischen und psychischen Belastungen subsummiert worden. Weiter stellt die persönliche Einstellung zum Militärdienst ein zweites, wichtiges Hindernis für eine Kaderfunktion dar (25 %). Am dritthäufigsten ist eine zivile Ausbildung oder eine auf diese ausgelegte Planung der Grund für das Desinteresse (21 %).

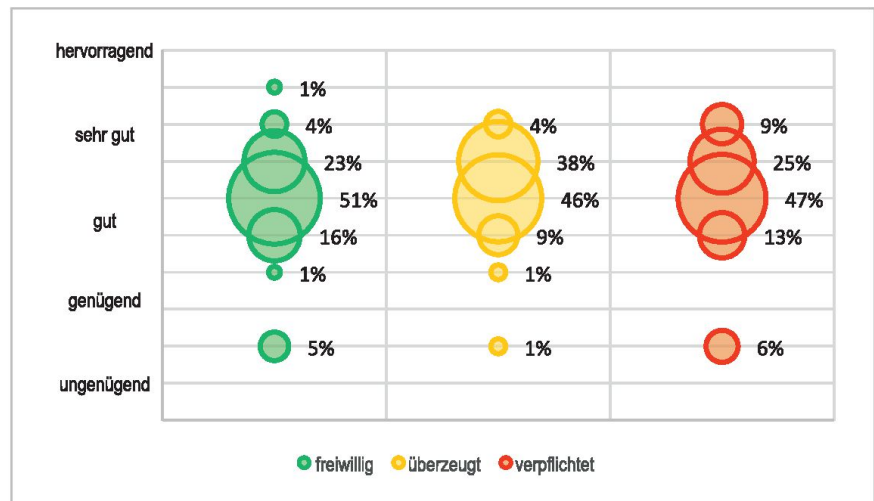
Vorgehen in den Schulen

Die Anwärtergespräche werden ab der dritten RS-Woche im Rahmen eines strukturierten Interviews durchgeführt. Zu diesem Zeitpunkt basiert die Meinung der Rekruten auf den in diesen ersten Tagen gemachten Erfahrungen, den Erzählun-

gen von Verwandten und Bekannten und der gelebten Vorbildfunktion der vorgesetzten Kader aller Stufen.

Gut ausgebildete und motivierte Zugskader sind nach wie vor die beste Werbung. Anlässlich der Anwärtergespräche wird von Seiten der Berufsmilitärs eine individuelle Planung der Weiterbildung (Fraktionieren) angeboten, wie auch mögliche Perspektiven aufgezeigt und so der Mehrwert am persönlichen Beispiel des Kandidaten erklärt. Bei jenen, die sich nicht spontan für eine militärische Kaderausbildung interessieren, geht es darum, sie mit überzeugenden Argumenten für die Sache zu gewinnen.

Auch müssen unfreiwillige (9 %) Kaderanwärter zur Weiterbildung verpflichtet werden³. Die Erfahrungen sind dabei durchwegs positiv. Die Grafik rechts oben



Die drei Gruppen von Kaderanwärtern und die Verteilung derer Qualifikationsnoten innerhalb ihrer Gruppe.

Grafik: Kdo LVb Flab 33

«Ich wollte damals einfach nicht den Stempel Streber aufgedrückt bekommen.

Mir war zu Beginn nicht bewusst, wie viel ich profitieren kann.»

Wm Schneider M.

zeigt die drei Gruppen von Kaderanwärtern und die Verteilung derer Qualifikationsnoten⁴ innerhalb ihrer Gruppe. Die jeweils ungenügend qualifizierteren Anwär-

ter haben die Kaderausbildung verlassen. Die wenigen Abgänge (für 2011 und 2012 jeweils 3 % des Jahrganges) der Unfreiwilligen zeigen einerseits die gute Qualität der Kaderausbildung und andererseits die Wichtigkeit des Zusammenhalts unter den Anwärtern. Die Verteilung der Noten gut, sehr gut und höher zeigt, dass die Besten nicht nur aus Freiwilligen bestehen.

Fazit

Eine auf der Wehrpflicht basierte Armee kann nicht auf die alleinige Alimentierung der unteren Kader durch Freiwilligkeit basieren. Ohne Zwang ist der genügende Nachwuchs nicht sicherzustellen, wodurch später auch die Alimentierung höherer Kaderfunktionen nicht erreicht werden kann. Der moderate Zwang hat sich bewährt, zumal die Unentschlos-

senen erst während der Kaderausbildung den Wert der Führungserfahrung in jungen Jahren begreifen. Schlüssel zum Erfolg einer genügenden Alimentierung sind die Vorbildfunktion, die Perspektivenvermittlung und die Qualität der Kaderausbildung. Im Bereich der Rekrutierung muss weiterhin an der frühen Vermittlung betreffend Mehrwert einer militärischen Kaderlaufbahn gearbeitet werden. Um weiterhin top qualifizierte Führungskräfte für Armee und Wirtschaft auszubilden, muss es uns gelingen, die Besten ihres Jahrgangs zu gewinnen, wobei die Besten sowohl unter den Freiwilligen als auch den Unfreiwilligen zu finden sind. ■

Gründe der Unfreiwilligen

Belastung	36 %
Physische Belastung	11 %
Psychische Belastung / Stress	15 %
Zu wenig Zeit für sich selber / zu wenig Privatsphäre	10 %
Gesinnung / Einstellung	25 %
Gegen die Armee	7 %
Will nicht	8 %
Gegen Autorität	10 %
Bildung / Arbeit ziv	21 %
Weiterbildung zivil	15 %
Zurück an Arbeitsstelle	6 %
Anderer Gründe	18 %
Ungenügende Sprachkenntnisse	4 %
Private / Familiäre Gründe	9 %
fühlt sich nicht qualifiziert	5 %

Gründe der Freiwilligen

Bildung	48 %
Führungskompetenz	14 %
Nutzen für zivile Karriere	16 %
Neues lernen	18 %
Soziale Dimension	26 %
Kameradschaft	22 %
Gute Vorgesetzte	4 %
Erziehung	14 %
Erziehung / Disziplin / Struktur	13 %
Man lernt etwas für das Leben	1 %
Leistung	6 %
Physische Herausforderung	6 %
Ökonomische Dimension	4 %
Finanzieller Anreiz	4 %
Anderes	2 %
Familie	2 %

Die Analyse der Anwärterdossiers der Jahre 2011 und 2012 bilden die Basis für diese Tabellen.

- 1 Siehe Art. 15 Militärgesetz (SR 510.10) sowie Art. 85 Dienstreglement der Schweizerischen Armee (SR 510.107.0).
- 2 Lenkwaffensoldat RAPIER, Kanonier 35 mm Flabkanone, Radarsoldat Feuerleitgerät SKYGUARD, Übermittlungssoldat, Lenkwaffensoldat STINGER und Beobachtersoldat STINGER ALERT.
- 3 Da beim Waffensystem RAPIER ein Gruppenführer den Chef der Feueereinheit stellt, gilt es 50 % der Rekruten für die Weiterbildung zu gewinnen.
- 4 Für die Auswertung wurde der Durchschnitt der Schlussnoten der Kaderschule, des Praktikums und des praktischen Dienstes verwendet.



Maj i Gst
Miriam von Gunten
EinH BO
Flab RS 90
6343 Rotkreuz