Die militärische Karriere aus der Sicht von Subalternoffizieren

Autor(en): **Frei, Christian**

Objekttyp: **Article**

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

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

Heft 9

PDF erstellt am: **29.03.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-66015

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

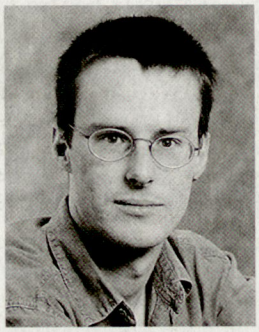
http://www.e-periodica.ch

Die militärische Karriere aus der Sicht von Subalternoffizieren

Christian Frei

Der Beitrag beleuchtet die Problematik zivile versus militärische Karriere aus der Sicht von Subalternoffizieren. Es wird argumentiert, dass sich das Problem nicht auf das Spannungsfeld Armee – Wirtschaft allein reduzieren lässt.

Im Hinblick auf das Auslaufen von Übergangs- und Progressregelung werden viele Kommandi und Stabsstellen neu zu besetzen sein. Dabei kommt den Sub Of nach unserem Verständnis eine wichtige Rolle zu. In der öffentlichen Diskussion um die Sicherstellung des Kadernachwuchses für die Armee kommt aber gerade diese Stufe kaum zu Wort. Diesen Umstand nahm der Kdt Uem Kp I/24 während dem KVK/WK 99 zum Anlass, die Thematik aus Sicht der in der Kompanie dienstleistenden neun Sub Of zu bearbeiten. Wir konzentrieren uns dabei darauf, die verschiedenen genannten Motivatoren und Demotivatoren zusammenzufassen.



Christian Frei,
Hauptmann,
Kdt Uem Kp I/24
5313 Klingnau.

Motivatoren

Die wichtigsten, für eine Weiterausbildung motivierend wirkenden Faktoren lassen sich im Wesentlichen in folgenden drei Gruppen zusammenfassen:

1. Eine höhere Funktion wird grundsätzlich als reizvoll empfunden. Erwartet werden neue, breitere Entfaltungsmöglichkeiten, mehr Verantwortung, ein breiteres Tätigkeitsfeld und die Chance, sein Umfeld stärker nach den eigenen Vorstellungen gestalten zu können.
2. Die Führungserfahrung wird stark begrüsst. Ein «soziales Versuchsfeld», um Erfahrungen zu sammeln und die Möglichkeit, jung Fehler machen zu können, um daraus zu lernen, wirkt motivierend.
3. Der Wille, einen Dienst an der Gesellschaft zu leisten, kommt ebenfalls zum Ausdruck.

Demotivatoren

Den positiven Aspekten stehen gewichtige Argumente entgegen, die sich wie folgt zusammenfassen:

1. Die Zeiten, wo eine militärische Weiterbildung dem beruflichen Weiterkommen generell förderlich war, sind vorbei. Meist wird die militärische Kaderfunktion im Zivilen toleriert, aber immer seltener gefördert.
2. Die verstärkte Konkurrenz im Berufsleben fördert die Angst, durch ein militärisches Engagement zivil in Rückstand zu kommen. Dies gilt insbesondere auch für Studenten!
3. Die gesellschaftliche Anerkennung für Leistungen in der Armee lässt nach. Auch im Bekanntenkreis wird man im besten Fall für sein militärisches Engagement bemitleidet, aber kaum mehr bewundert. Die Offiziersfunktion scheint ein Image-Problem zu haben.
4. Finanziell kann Militärdienst ein Verlustgeschäft werden (verschiedene Grossfirmen zahlen nur während 6 Wochen 100% Lohn, Teilzeitstellen werden nicht auf 100% hochgerechnet).
5. Beruf, Privatleben, Militär und allfälliges politisches oder soziales Engagement zeitlich unter einen Hut zu bringen, wird zunehmend schwieriger. Da der Beruf die vitaleren Interessen darstellt, werden Abstriche eher beim Engagement für die Armee gemacht.
6. Der persönliche Lerneffekt einer nächsten Stufe wird, vor allem für die Stufe Kommandant, als zu gering eingeschätzt. Anstatt zu führen, wird der Kdt als Kämpfer in einem administrativen Dschungel empfunden.
7. Die Schnittstellen zwischen Miliz, Instruktionskadern und vor allem zu Bundesbetrieben wie Zgh, Wpl, Verw sind organisatorisch und zum Teil bezüglich Qualität der Mitarbeiter auf einem tiefen Stand, wodurch immer wieder demotivierende Erlebnisse resultieren.

Schlussfolgerung

Der Überlebensfrage Kadernachwuchs widmete die ASMZ kürzlich eine ganze Sonderbeilage[1]. Die darin gemachten Analysen und Lösungsansätze beziehen sich fast ausschliesslich auf die Problematik zivile und militärische Karriere. Auch wenn es gelingt, in der Wirtschaft die Akzeptanz für das militärische Engagement der Mitarbeiter zu stärken, wird in Zukunft eine militärische Karriere keine Garantie für eine zivile abgeben. Damit verliert das militärische Engagement seine Sonderstellung gegenüber anderen Miliztätigkeiten und die Akzeptanz durch die Wirtschaft stellt damit auch bloss eine notwendige Bedingung für das Sichern des Kadernachwuchses dar.

Die Liste der Demotivatoren zeigt auch klar auf, dass sich das Problem nicht auf einen Konflikt Armee – Wirtschaft reduzieren lässt. Konsequenterweise müssten die Ursachen der restlichen Demotivatoren parallel angegangen werden.

Abschliessend sei bemerkt, dass von den Auswirkungen der Dialoganstrengungen noch nichts zu spüren ist. Wir geben der Hoffnung Ausdruck, dass die entsprechenden Massnahmen bald verwirklicht werden.

[1] Beilage zur ASMZ Nr. 10, Oktober 1998, «Die Quadratur des Zirkels? – Führung in Armee und Wirtschaft». ■