

Zeitschrift: Schweizer Soldat : die führende Militärzeitschrift der Schweiz
Herausgeber: Verlagsgenossenschaft Schweizer Soldat
Band: 99 (2024)
Heft: 11

Artikel: KB 2 : habe ich das Zeug, Offizier zu werden?
Autor: Klusák, Cécile
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1063165>

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: 17.02.2026

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

KB 2: Habe ich das Zeug, Offizier zu werden?

Pünktlich um 7:30 Uhr morgens öffnete ich die Tür zum Rekrutierungszentrum Mels. Mit Freude, aber auch einer leichten Nervosität, meldete ich mich am Empfang bereit, auf Herz und Nieren – oder besser gesagt, auf Intelligenz und Psyche – geprüft zu werden, um herauszufinden, ob ich das Zeug dazu habe, als Offizier der Schweizer Armee bestehen zu können.

Wm Cécile Klusák, Co-Chefredaktorin

Die Eignung als Offizier wird, zusätzlich zur Selektion durch Schulen oder Bataillone, durch die Kaderbeurteilung 2 (KB 2) bewertet. Dieses Verfahren wird seit 2004 durchgeführt und seither kontinuierlich überarbeitet und verbessert. Jährlich treten etwa zweitausend Anwärter die Weiterbildung zum Offizier oder höheren Unteroffizier an – dieses Jahr auch ich.

Neben mir waren noch vier weitere junge Unteroffiziere vor Ort. Drei von ihnen streben eine Laufbahn als Offizier und Zugführer an, während der vierte den Weg des Fouriers einschlagen möchte. Im Schnitt erhalten 70 Prozent der Anwärter eine positive Empfehlung. Statistisch gesehen hätte also für mindestens einen von

uns der Traum, Offizier zu werden, an diesem Tag enden müssen. Dabei wirkten alle motiviert und bereit, die Herausforderung anzunehmen.

Unterschiede WK und RS

Zwei der Anwärter kamen direkt aus der Infanterieschule 11 in Neuchlen, wo sie gerade dabei waren, ihren Wachtmeister-Grad abzuverdienen. Ein weiterer Infanterist wollte aus dem WK heraus aspirieren. Die Aspiration aus dem WK bringt gewisse Herausforderungen mit sich: Die Grundausbildung und der militärische Alltag liegen oft schon eine Weile zurück, das Denken hat sich ans zivile Leben angepasst und die körperliche Leistungsfähigkeit ist

nicht immer auf dem früheren Niveau. Doch es gibt auch Vorteile: Ein Offizier, der aus dem WK aspiriert, hat bereits eine vollständige RS und die VBA als Wachtmeister durchlaufen sowie mehrere WKs, in denen er seine Führungskompetenzen und sein Fachwissen erweitern konnte. Zudem wachsen mit dem Alter eine gewisse Gelassenheit und Erfahrung, die in der Führung wertvoll sein können. Dennoch muss sich ein abverdienender Offizier in einer RS auf das Leben dort neu einstellen, denn das unterscheidet sich teils deutlich vom WK-Alltag. Unterschiede zeigten sich auch an diesem Tag: Die jungen, ehrgeizigen Wachtmeister aus der RS sprachen und traten anders auf als wir erfahreneren, aber oft auch gelasseneren WK-Wachtmeister.

Kompetenzen im Fokus

Die KB 2 zielt darauf ab, die Eignung für eine Laufbahn als Offizier oder höherer Unteroffizier festzustellen. Was braucht es konkret, um einen Zug zu führen oder das Rückwärtige einer Kompanie zu managen? Neben einer erfolgreichen militärischen Laufbahn zählen besonders kognitive Fähigkeiten, hohe Selbst- und Sozialkompetenz und die Fähigkeit, diese effektiv einzusetzen, um schnell nachhaltige Lösungen zu erarbeiten. Die Bewertung erfolgt durch computergestützte Leistungs- und Persönlichkeitstests, Verhaltensbeobachtungen in Fallstudien und Präsentationsaufgaben sowie ein Interview zur Reflexionsfähigkeit.

Sozialkompetenz

Im ersten Teil, den Computertests, wird die kognitive Leistungsfähigkeit unter anderem mit einem Matrizen-Test geprüft. Dieser umfasst Aufgaben wie das Erkennen von Mustern, das Drehen von 3D-Figuren, das Fortsetzen von Reihen, Zuordnungsaufgaben und Rechenaufgaben. Der Konzentrations-Belastungstest enthält Gedächtnisaufgaben, in denen beispielsweise verschiedene Zeitpunkte mit Ortsangaben und Aufträgen kombiniert und später abgefragt werden. Hohe Motivation kann hier auch zu erhöhtem Druck führen, was die Leistungsfähigkeit beeinträchtigen kann.

Zusätzlich wird am Computer mittels Fragebogen die Selbst- und Sozialkompe-



Ob jemand das Potenzial hat, Offizier oder höherer Unteroffizier zu werden, wird durch die KB 2 bewertet.

tenz bewertet, basierend auf einer Selbsteinschätzung. Zur Selbstkompetenz zählen Leistungsmotivation, Belastbarkeit, Gewissenhaftigkeit und Selbstständigkeit. Bei der Sozialkompetenz werden das soziale und Konfliktverhalten sowie Persönlichkeitsmerkmale wie Extraversion, Friedfertigkeit und Teamfähigkeit erfasst. Mit Fragen wie „Ich möchte Offizier werden, um Führungserfahrung zu sammeln“ wird auch die persönliche Motivation geprüft. Da die Testung auf Selbstbeurteilung basiert, könnte man hier theoretisch täuschen. Doch durch die Kombination mit anderen Prüfungen und den unabhängigen Einschätzungen von geschultem Personal lassen sich mögliche Trittbrettfahrer rasch erkennen.

Krisenmanagement unter Druck

Um unsere Präsentations- und Problemlösefähigkeit zu testen, erhielt jeder von uns eine individuelle Aufgabe mit einer Problemstellung, für die wir eine Lösung erarbeiten und anschliessend der Gruppe präsentieren mussten. Meine Situation war folgende: Ich war mit meinem Zug unterwegs, als wir aufgrund eines Unfalls zwischen zivilen Fahrzeugen anhalten mussten. Meine Aufgabe war es nun, eine Lösung für diese gefährliche Lage zu finden. Die Zeit verging schnell, und nach Niederschreiben der Massnahmen präsentierten wir nacheinander unsere Lösungen.

Ein weiterer Programmpunkt waren die Fallstudien. In einem zehnminütigen Einzelgespräch wurden uns drei hypothetische, aber realitätsnahe Situationen, die während der Dienstzeit als Zugführer auftreten könnten, vorgelesen. Dann mussten wir ohne Vorbereitungszeit schildern, wie wir in der besagten Situation handeln würden.

Eines meiner Fallbeispiele beschrieb einen Rekruten, dessen Uniform beim Abtreten vor dem Wochenende beschmutzt war. Weiteres Nachfragen gab Hinweise darauf, dass es eventuell um einen Fall von Mobbing geht. Ich musste prompt reagieren und antwortete, dass ich zunächst den Kompaniekommandanten um Rat bitten und dann die Situation mit meinem Zug direkt klären würde. Ich würde deutlich machen, dass solches Verhalten nicht toleriert wird und entsprechende Konsequenzen folgen müssen. Die anschliessenden

Fallstudien

Die Fallstudien werden seit letztem Jahr nach der «Methode der kritischen Ereignisse» durchgeführt – ein bewährtes Verfahren zur Beurteilung von Führungspersonal, das sich auf die Analyse spezifischer, bedeutender Verhaltensweisen in entscheidenden Situationen konzentriert. Kritische Ereignisse sind spezielle Situationen, in denen das Verhalten einer Führungskraft entscheidend für den Erfolg oder Misserfolg einer Aufgabe war. Diese Ereignisse können sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf das Team oder die Organisation haben. Im Armeekontext sind dies etwa Situationen, in denen die Moral und Motivation der Gruppe aufgrund innerer oder äusserer Faktoren leidet oder der Zugführer Verantwortung für Fehler übernehmen muss, um die Loyalität ihres Zuges aufrecht zu erhalten. Feldweibel hingegen berichteten häufig

von Konflikten mit Kommandanten und Chefs des Material- beziehungsweise Munitionsmagazins und von Problemen, die wegen ungenügender Planung entstanden. Bei den Fourieren ergaben sich die Herausforderungen vor allem durch mangelnde eigene Fachkompetenz oder wegen Meinungsverschiedenheiten mit der Küchenmannschaft.

Mit den Fallstudien wird nicht nur die Qualität der Lösungsansätze beurteilt, sondern auch die Fähigkeit, rasch, umfassend und zielgerichtet Informationen zu verarbeiten und zentrale Probleme rasch zu erkennen. Da diese Beurteilung sehr aufwändig ist und damit die Unabhängigkeit von der beurteilenden Person gewährleistet ist, gilt das Mehraugenprinzip: Immer zwei Assessoren pro Anwärter und pro Aufgabe rotieren – so sind es mindestens 3 Personen, die bewerten.

Rückfragen dienen dazu, die geschilderte Lösung genauer auszuloten.

Schlüssel zum Erfolg

Doch bringt der ganze Aufwand etwas? Untersuchungen zeigen: Die KB2 zeigt sich insgesamt als verlässliches Instrument zur Vorhersage des späteren Erfolgs von Offizieren und höheren Unteroffizieren. Diese Prognose wird durch spätere Beurteilungen von Vorgesetzten und Untergebenen gestützt: In einer Untersuchung kam

heraus, dass Vorgesetzte dabei vor allem auf Persönlichkeitsmerkmale wie Gewissenhaftigkeit und Auftreten achten, während Untergebene das Sozialverhalten und die Führungsfähigkeit bewerten. Beide Gruppen legen dabei grossen Wert auf die Qualität der Leistungen. In der Evaluation der Miliz-Kaderselektion wird für die einzelnen Tests des Auswahlverfahrens eine signifikante Korrelation mit den späteren Bewertungen festgestellt. So trägt die KB 2 dazu bei, dass nicht nur motivierte, son-



Die KB 2 wird unter anderem im Rekrutierungszentrum Mels durchgeführt.

dern vor allem auch geeignete Personen zu höherem Kader ausgewählt werden.

Mit den geeigneten Leuten am richtigen Platz wird der Grundstein für die Kaderanwerbung von morgen gelegt.

Doch nicht nur das: Offiziere, die ihre Tätigkeit gut ausführen, dienen als Multiplikatoren. Sie beeinflussen das Bild, welches junge Rekruten vom Militärdienst und der Tätigkeit als Kader haben. Fällt dieses positiv aus, sind die Rekruten im Gegenzug engagierter während des Dienstes und sogar eher bereit, ihrerseits auf eine Kaderposition zu aspirieren. Mit den geeigneten Leuten am richtigen Platz wird also bereits der Grundstein für die Kaderanwerbung von morgen gelegt.

Für die Anwärter selbst bringt die KB2 neben der Erfüllung eines Traumes von einer Milizkaderlaufbahn vor allem dies: Eine mehrdimensionale Persönlichkeits-




Zugführer zu sein, ist eine anspruchsvolle und zugleich spannende Aufgabe. Dazu sind neben ausgeprägten kognitiven Fähigkeiten auch passende Persönlichkeitsmerkmale erforderlich.

analyse mit individuellem Feedback zu den eigenen Stärken und Schwächen, das man sonst selten erhält. Die aktuellen Bemühungen, die Kaderbeurteilung nach Swiss Assessment-Qualitätsstandards zu zertifizieren, würden diesen Mehrwert noch weiter erhöhen.

Moment der Entscheidung

Nach Abschluss aller Tests warteten wir gespannt auf die Einzelgespräche. Einer nach dem anderen wurden wir von den Psychologen des Rekrutierungszentrums Mels aufgerufen. Zuerst fragte mich die Psychologin nach meiner Selbsteinschät-

zung. Ich war zufrieden, da ich grundsätzlich überzeugt bin, für die Milizkarriere als Offizier und Zugführer geeignet zu sein. Zu meiner Erleichterung spiegelten die Testergebnisse und die Beurteilung der Fachpersonen diese Einschätzung wider. Nach dem Gespräch und der positiven Beurteilung trat ich erleichtert aus dem Raum. Alle meine Kameraden erhielten ebenfalls einen positiven Vorschlag und freuten sich sichtlich. Nach der Verabschiedung war es Zeit, zurückzukehren. Glücklicherweise war meine Kompanie im Bunkerhotel Castels stationiert und somit nur ein kurzer Spaziergang den Berg hinauf entfernt. 

Inserat

odm
IR33
HEADSET



reddot winner 2024

YOUR EARS, YOUR CHOICE

Die IR33-Sprechsatz Serie der **ODM GmbH** kann durch ihre modulare Bauweise überzeugen, welche zusätzlich durch **NFMI-Earplugs** ergänzt werden kann. Diese ermöglicht es sich individuell an die Bedarfe und Einsatzszenarien anzupassen und bietet somit eine Kampfwertsteigerung.



Adresse
ODM GmbH
Hettenleidelheimer Str. 2A
67319 Wattenheim

E-Mail
produkte@odm-gmbh.com

Telefon/Fax
+49 6356 9621-134
+49 6356 9621-200

