

Forum

Objekttyp: **Group**

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

Band (Jahr): **162 (1996)**

Heft 10

PDF erstellt am: **27.04.2024**

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.

Instruktionsoffiziere

(Editorial ASMZ Nr. 5, 1996)

Im Herbst 1995 habe ich mich beim damaligen BAINF als Instr Of beworben. Sowohl meine berufliche (lic. iur., Rechtsanwalt, fünf Jahre Untersuchungsrichter, Unternehmensleiter in Virginia, USA) wie auch meine militärische Qualifikation (Kp Kdt, für Gst Ausb selektioniert) wären wohl gut gewesen. Allein mein Alter von 36 Jahren disqualifizierte mich als sog. «Quereinsteiger». Nach überstandener Selektion und herzlicher Aufforderung ins Instruktionkorps einzutreten, begann die leidige Diskussion über die Gehaltseinstufung. Mit Erstaunen musste ich zur Kenntnis nehmen, dass alle ungeachtet der beruflichen Qualifikation, des militärischen Rangs und des Alters *grundsätzlich* in der Gehaltsklasse 15 zu beginnen haben. Damit konnte ich mich nicht anfreunden. Ich war der (leider irrigen) Hoffnung, es müsste möglich sein, einen Bewerber, der einen guten zivilen Schulsack und reichlich Berufserfahrung mitbringt, irgendwo dort einzustufen, wo auch ein normaler ca. 36-jähriger Instr Of eingestuft ist, nämlich in der Gehaltsklasse 21 bis 23. Selbst diese Einstufung hätte eine markante Lohn-einbusse bedeutet, allein die Diskriminierung gegenüber jenen Instrukto-ren, die ihre Laufbahn als Lt oder Oblt angetreten haben, hätte nicht stattgefunden. So aber konnte und wollte ich nicht zehn (Gehalts-) Jahre hinter meinen Berufskollegen her hinken. Zur doch bescheidenen Lohneinstufung wäre zudem noch die happige Einkaufssumme in die Pensionskasse gekommen. Mit grossem Bedauern musste ich mich schliesslich, *contre cœur*, gegen diese Berufswahl entscheiden.

Ich wäre den Beruf als Instr Of mit Freude und Begeisterung angegangen. Speziell eine Milizarmee braucht doch Berufskader, die etwas mehr bieten können als «nur» Militär. Immerhin werden jährlich viele Akademiker in verschiedensten militärischen Kursen ausgebildet. Ist es da nicht unumgänglich, auch Quereinsteiger ins Korps zu holen? Wie soll die vorhandene Lücke mit qualitativ guten Leuten gefüllt werden, wenn sich das Salärangebot in der Gehaltsklasse 15 erschöpft?

Name der Redaktion
bekannt

Manager ohne Offiziershut

ASMZ Nr. 7/8, 1996

Unfähige, demotivierende Führung..., nicht ernst genommen..., autoritäre oder gar schikanöse Behandlung..., unfähige Chefs..., keine Bereitschaft, jüngere Untergebene zu akzeptieren... – diese oft gehörten Hauptmotive für den Verzicht auf eine Militärkarriere tönen gerade von Spitzenleuten aus Wirtschaft und Verwaltung wenig glaubwürdig und stimmen bedenklich. Wohl nur sehr wenige Manager erreichen ihre zivilen Spitzenpositionen, ohne genau mit diesen Problemen mindestens zeitweise konfrontiert worden zu sein, und man kann davon ausgehen, dass dies auch bei den befragten Spitzenleuten der Fall war. In ihrer zivilen Karriere haben sie aber nicht resigniert, sie haben Spitzenpositionen erreichen *wollen*. Bestimmt haben positive Erlebnisse viel dazu beigetragen. Sie haben aber diese Positionen vielleicht auch gerade deshalb erreicht, weil sie sich durch schlechte Führungsbeispiele nicht abschrecken liessen, sondern – im Gegenteil – dadurch ihre Chance erkannt und genutzt haben. Warum haben diese Führungskräfte im Militär nicht auch danach gehandelt? *Wollten* sie das gar nicht?

Ich bin sehr damit einverstanden, dass Motivation durch ausgezeichnete Vorbilder und intensives Coaching für angehende Führungskräfte wichtige Faktoren darstellen. Die Begegnung mit schlechten Beispielen ist indessen nicht zu vermeiden. Auch diese stellen eine wichtige Erfahrung dar. Wesentlich ist, dass zukünftige militärische oder zivile Führungskräfte lernen, von ausgezeichneten Vorbildern möglichst viel zu profitieren und bei schlechten Beispielen zu erkennen: «Das kann und will ich besser machen.»

Die militärische Führungsausbildung zum Offizier ist eine wichtige Lebenserfahrung und bringt einen auch in zivilen Managementkursen kaum mehr aufzuholenden Vorsprung in Menschenkenntnis und Führungserfahrung. Die wenigsten zivilen Führungskräfte ohne Offiziersausbildung haben je Untergebene an der physischen und psychischen Leistungsgrenze geführt. Lebenserfahrung, Menschenkenntnis, Führungserfahrung in Grenzsituationen und Kenntnis der eigenen Gren-

zen – das sind heute wesentliche Auswahlkriterien für zivile Führungskräfte. Ich bin überzeugt, dass die Kombination der zivilen und militärischen Karriere für die Persönlichkeitsentwicklung von grossem Nutzen ist und in der Privatwirtschaft trotz zeitlicher Belastung einen nach wie vor hohen Stellenwert einnehmen muss.

Louis Wassmer, Dottikon

Zur Erinnerung

(«Manager ohne Offiziershut», ASMZ Nr. 7/8, 1996)

Im Herbst 1938 fand in Liestal eine internationale Konferenz von Managern der Rheinschiffahrt statt. Dabei stellten wir fest, dass alle anwesenden Schweizer Offiziere in unserer Armee waren, während alle anwesenden Holländer mit ihrer Armee nichts zu tun hatten. Sehr bald, im Sommer 1940 konnten wir feststellen, wie sich dieser Unterschied für die beiden Länder auswirkte.

Walter Höhn, Liestal

Landesverteidigung und SNB Portfolio

ASMZ Nr. 7/8, 1996

Die geschichtliche Erfahrung widerspricht den aufgestellten Thesen, die zudem ausschliesslich auf unbelegten Behauptungen aufbauen.

Der Autor kritisiert, dass die Goldbestände der SNB brach liegen und eine zu geringe Rendite abwerfen. Dieser Sachverhalt ist in Friedenszeiten diskussionswürdig. In Kriegszeiten ist das Kriterium Rendite jedoch irrelevant. Bei wirtschaftlichen Transaktionen zählt dann nur ein akzeptiertes Zahlungsmittel: Gold gegen Ware (oder sonstige Leistungen). Die Geschichte belegt dies, und wenn sich der Mensch in seinem Grundverhalten nicht geändert hat, gilt dies weiterhin.

Der Autor empfiehlt als Alternative zum Gold Aktien und Commodities. Der Besitz von Aktien und Commodities (in Form von Ansprüchen) im Ausland und deren wertmässige Realisierung in Kriegszeiten setzen voraus, dass das geltende Rechtssystem intakt bleibt (dies ist nicht der Fall bei Gold, das physisch kontrolliert wird). Ich empfehle dem Autor zu recherchieren, was mit dem Besitz/den Guthaben von schweizerischen Firmen im Zweiten Weltkrieg in

gewissen Fällen in kriegführenden Staaten (insbesondere auch in den USA) mit dem Deutschen Reich passiert ist.

Es wäre interessant zu erfahren, was der Arbeitgeber des Autors und die SNB zum publizierten Artikel meinen. Eine Stellungnahme des Chefs EMD im Auftrage des Bundesrates würde den politischen Aspekt der Sache zudem klären.

Kurt Meyer, Wettingen

Frau und Sicherheitspolitik

ASMZ Nr. 7/8, 1996

Mit grosser Freude haben wir Ihren dreiseitigen Beitrag zum Thema «Frau und Sicherheitspolitik» gelesen. Der Text enthält zahlreiche wertvolle Hinweise und Anregungen zum ganzen Problemkreis der Mitwirkung von Frauen in der Sicherheitspolitik und in der Gesamtverteidigung.

Unser Staat ist zur Erreichung seiner sicherheitspolitischen Ziele auf die Mitarbeit der Frauen angewiesen. Im Zeitalter der rechtlichen und sozialen Gleichstellung soll es keine ausschliesslichen geschlechtsspezifischen Domänen mehr geben.

Frauen können in Kommissionen, Institutionen und Bereichen der Gesamtverteidigung auf Stufe Bund, Kanton oder Gemeinde mitdenken, mitentscheiden und freiwillig Dienst leisten, zum Beispiel:

- in der Zivilschutzkommission/organisation einer Gemeinde
- in der Feuerwehr
- in der Armee (Frauen in der Armee)
- im Rotkreuzdienst
- in der Wirtschaftlichen Landesversorgung
- in zivilen Führungsstäben
- in der Rotkreuz-Pflegeequipe
- im Samariterverein
- im Rahmen der Aussenpolitik (als Wahlbeobachterin, in der Entwicklungszusammenarbeit oder im schweizerischen Katastrophenhilfekorps)

Als Koordinationsorgan gibt es einen Ausschuss «Frau und Gesamtverteidigung», als ständige Kommission des Stabes für Gesamtverteidigung. Vorsitz: Prof. Dr. Ruth Meyer Schweizer, Institut für Soziologie der Universität Bern, 3011 Bern.

Zentralstelle
für Gesamtverteidigung,
Dr. Felix Christ,
Informationschef