

Für bessere Nutzung des Kaderpotentials

Objektyp: **Preface**

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

Band (Jahr): **163 (1997)**

Heft 6

PDF erstellt am: **20.09.2024**

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.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

<http://www.e-periodica.ch>

Für bessere Nutzung des Kaderpotentials

Trotz der Einführung der «Armee 95» mit Konzessionen für die Industrie wird nun energisch die Limitierung der Dienstzeit für Obersten auf max. Alter 40, eine bessere Berücksichtigung der zivilen Ausbildung durch das Militär und umgekehrt sowie die bessere Nutzung der zivil nutzbaren Erfahrung der Milizkader verlangt.

Berufsarmee keine Lösung

Eine Berufsarmee wäre nur eine Scheinlösung, denn eine autonome Verteidigung bedingt eine grosse, kostspielige Armee. Der Eintritt in eine Allianz könnte zwar die eigenen Verteidigungskosten reduzieren, weil man mit der Unterstützung durch Partner rechnen könnte. Unser Volk will aber vorläufig die Neutralität in keiner Weise aufgeben; damit fällt diese Lösung weg.

Realistisches Milizkonzept

Die Ausbildungszeit ist sehr kurz, das verlangte Wissen und Können gross. Die auf die Ausbildung der **verstärkten Kp** konzentrierte Friedensarmee erbringt eine Basisausbildung, die angeblich im Krisenfall mit genügender Vorwarnzeit rasch auf volles Kriegsgenügen hochgefahren werden kann. Damit sind die Ausbildungsziele realistisch und die Sinnfrage der Armee zu bejahen.

Viele Leute stören sich an der **«Ausbildung auf Reserve»**, weil einerseits ein moderner Gegner z.Z. fehlt, andererseits die Halbwertszeit von Wissen und Können kurz ist. Ein rasches «Verlernen» ist offensichtlich, so dass im WK oder im Ernstfall ein rasches Hochfahren der Fähigkeiten nötig ist. Diese Situation trifft man übrigens auch bei zivilen Noteinsätzen, Sprach- und anderen Fähigkeiten, welche nicht regelmässig trainiert werden können.

Kostenfrage

Die «internationale» Wirtschaft kann Abwesenheiten des militärischen Kaderns generell leicht verkraften. Trotzdem möchte sie diese gesamthaft unbedeutenden Ausgaben einsparen, da die ausländische Konkurrenz davon nicht betroffen ist. In internationalen Grossfirmen, wie z.B. Banken und Technologiekonzernen, ist zudem die Tendenz feststellbar, dass immer mehr Ausländer in den Chefetagen im In- und Ausland fungieren, die modernen, flachen Hierarchien weniger hohe Chefs benötigen. Somit sollte das Führungspotential vermehrt durch die Schweizer Armee nutzbar sein.

Das Gros der Unternehmen sind KMUs, welche kleinere Stäbe haben und daher weniger flexibel sind, um die Abwesenheiten ihrer Milizsoldaten und -kader aufzufangen.

Synergiewirkungen

Schon die jungen militärischen Kader erbringen für ihre zivilen Arbeitgeber grosse Vorteile durch:

a) das Sammeln **echter Führungserfahrung** in ungewöhnlichen Lagen, Führungsarbeit im Militärdienst ist nicht «courant normal», da die jungen Mitarbeiter vorwiegend nicht freiwillig hier sind, ungewohnte Arbeit in ungewohnter Umgebung und anfänglich mit wenig Eigenbestimmung verrichten müssen.

b) Nirgendwo sonst können Führer so rasch soviel Förderung der Persönlichkeit und ihrer sozialen Kompetenz in vielfältigen und sozialen Gruppen erfahren. In der Friedensarmee erfolgt das Lernen ohne grosses Risiko (kein Ernstfall). Um so mehr kann an der Methodik und Systematik von Führung und Entscheidungsfindung gefeilt werden. Die erworbene Disziplin, erlernte Vorbildwirkung und Ordnungsliebe sind sicher auch im Zivilleben von Vorteil.

c) Auftragstaktik, selbständiges Umsetzen von Zielvorgaben. In höheren Graden wird der Zuwachs an Führungserfahrung geringer. Dafür spielt der Gewinn an Sozialprestige und intensiven persönlichen Beziehungen eine grössere Rolle, auch kommt das im Militär erworbene Vertrauen der Glaubwürdigkeit des zivilen Führers zugute. Dies ist wichtig, nicht frankenmässig auszudrücken.

Im Militär geschulte Eigenschaften sind Belastbarkeit und spontaner Wille zu freiwilliger Mehrarbeit, was zivil wohl nicht mehr oft zutreffende Charakterzüge sind.

Doppelbelastung als höherer ziviler und militärischer Chef ist heute immer weniger möglich, da der Leistungsdruck in beiden Bereichen gestiegen ist. Eventuell ist auch die Opferbereitschaft des

einzelnen, seiner Familie oder seiner Firma nicht mehr so gross wie früher. Dramatisch verändert sind die Verhältnisse jedoch nicht, **denn das Potential guter Führer in der Schweiz ist überdurchschnittlich gross**. Trotzdem sind nicht alle Spitzenmanager **die besten**, denn auch hier kommt es oft auf die Konstellation an, im richtigen Moment am richtigen Ort verfügbar zu sein. Wichtig ist aber, dass für alle/übrigen guten Leute die militärische Karriere frei gehalten wird. Dies als Entgegenkommen gegenüber der Milizarmee, der Garantin für Stabilität und Sicherheit, von der auch die Risikoindustrie der Banken und Versicherungen profitiert.



Schon bisher wurden Spitzenmanager unterstützt, um z.B. ihr Pz Bat trotz Auslandsabwesenheit korrekt führen zu können. Auch werden zu stark beschäftigte Chefs zD gestellt.

Ausnützen der Arbeitsmarktsituation

Die Wirtschaft kann angesichts der schlechten Situation des Arbeitsmarktes mehr Bedingungen stellen und so evtl. den Arbeitnehmer zu einem Verzicht auf eine weitere militärische Karriere bewegen (statt «fördern» nur noch «dulden» oder gar «abratet»). Dieses Ausnützen der Situation ist egoistisch und kurzfristig, denn unsere Milizarmee benötigt auch in Zukunft rund 70000 gute Kader.

Mögliche militärische Zugeständnisse

Die Armee kann qualitätsmässig keine Konzessionen machen. Dies gilt vor allem für Kader, die immer komplexere Aufgaben in kürzerer Dienstzeit bewältigen müssen.

1. **Systematischere Schulung:** Sie wird heute vor allem durch Simulatoren erreicht. Die wichtigste Geistesarbeit steckt in den Ausbildungsprogrammen und der zeitlichen Optimierung, um in kürzester Zeit ein Maximum an unbedingt Notwendigem zu vermitteln.
2. **Karrierebeschleunigungen** scheinen möglich durch
 - a) Verkürzung der Grundausbildungszeit für Kaderanwärter um mehrere Wochen.
 - b) Überspringen von (Teilen der) Uof-Ausbildung für Of-Anwärter. Der Weg über den Uof sollte aber weiterhin offen bleiben.
 - c) Raschere Beförderungen ab Grad Hptm, der ja oft nur 4-5 Jahre ein Kdo beinhaltet.
 - d) Kombination mehrerer Ausbildungsstufen.
 - e) Abklärung des «Durchdienens» bei einzelnen Funktionen. Eine zu lange Dienstzeit führt aber zu Sättigungserscheinungen.
 - f) Rückkehr zum 1-Jahres-Rhythmus im WK für einzelne Waffengattungen, um ein früheres Ende der Dienstpflicht zu erreichen.

Zivile Konzessionen

Die Wirtschaft erhält ohne grossen Aufwand gut geschulte Kader-Anwärter und erspart sich viel eigene Ausbildungszeit.

Da die Schweiz als **Willensnation Kohäsionssysteme wie die Armee dringend** braucht, muss jeder Manager und Personalchef ein vitales Interesse haben, die Armee bei der Rekrutierung von gutem Kaderpersonal zu unterstützen und eine gerechte Aufteilung des Potentials zu fördern. Auch der **wohlwollende Dialog** mit den mil Stellen zur **Koordination** von Dienstleistungen mit zivilen Abwesenheitsbedürfnissen hat sich bewährt.

Beide Parteien sollten versuchen, die im andern Bereich erworbenen Kenntnisse gegenseitig als Teil der **Ausbildung anzurechnen** oder sogar gewisse Kurse gemeinsam durchzuführen.

Zusammenfassung

1. **Ohne gegenseitiges Entgegenkommen ist heute noch weniger als früher eine ausgewogene zivile und militärische Bewirtschaftung des Kaderpotentials möglich.**
2. **In der Friedensarmee kann noch vermehrt Rücksicht auf die Einsatzbedürfnisse der Wirtschaft genommen werden, ohne die militärischen Leistungsanforderungen zu tangieren.**
3. **Die Synergien lassen sich nicht alle frankenmässig ausdrücken, sind aber sicher im Beruf nicht von sekundärer Bedeutung.**
4. **Die Armee sollte ihre Ausbildungsqualitäten werbewirksamer darstellen und die Weiterausbildungsdienste der Kader auf die ersten 35 Lebensjahre konzentrieren.**

Oberst i Gst Charles Ott