Kader anders auswählen?

Autor(en): **[s.n.]**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Schweizer Soldat : die führende Militärzeitschrift der Schweiz**

Band (Jahr): **83 (2008)**

Heft 11

PDF erstellt am: **25.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-717786

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

Kader anders auswählen?

Besteht die Gefahr, dass die Miliz nicht mehr genügend Kader stellt? Und was ist zu tun, damit der Kadernachwuchs für das Berufsmilitär sichergestellt wird? Diese beiden Fragen standen am 25. September 2008 im Brennpunkt des Seminars der OG Bodensee.

Das gut besuchte Seminar fand wie immer im Unternehmerforum Lilienberg statt und stand unter Leitung der drei Präsidenten Fabian Kapfhamer (KOG), Reto Maurer (OG Bodensee) und Hermann Lei (OG Frauenfeld).

Wehrgerechtigkeit gewahrt

Brigadier Hans-Peter Walser, als Chef Personelles der Armee (J1) zuständig für die Miliz, zerstörte zuerst die Legende, heute leiste nur noch Militärdienst, wer wolle: «Das stimmt überhaupt nicht. 66 Prozent der Stellungspflichtigen werden ausgehoben, und am Ende der Rekrutenschulen sind es immer noch gut 60 Prozent, die den Dienst leisten.»

Hinzu kämen die zahlreichen jungen Schweizer, die dem Zivilschutz zugeteilt werden und ihren Dienst dort leisten. Von angeschlagener Wehrgerechtigkeit könne nicht die Rede sein.

Kadertest II

Hart trat Walser dem Chef einer Stromfirma entgegen, der ausgerufen hatte: «Um das Militär kümmere ich mich nicht mehr»: «Wer an der Spitze eines Elektrizitätswerkes so redet, der verkennt, dass bei der nächsten Krise die Soldaten genau dieser Armee die Strommasten und Trafostationen beschützen.»

Walser berichtete weiter von einem Kadertest II, den er selber besucht hatte: «Ich hatte einen guten Eindruck, vom Verfahren und von den angehenden Kadern, die sich einen Tag lang dem Test unterzogen. Von einer Schrott-Armee kann da überhaupt nicht gesprochen werden.» Bei den Problemen nannte Walser an erster Stelle die fehlenden Zugführer: «Wir leben noch vom Überhang aus der Armee 95. Wir bringen jetzt aber pro Jahr rund 300 Zugführer zu wenig hervor. Das wird sich nun rasch auswirken.»

Panzergrenadiere im Angriff: Führen unter extremer Belastung als Einzigartigkeit.

An zweiter Stelle führte Walser die fehlenden Führungsgehilfen in den Bataillons- und Brigadestäben an: «Etliche fehlen jetzt schon – je weiter westlich, desto schmerzhafter.»

Drei-Start-Modell

Probleme erwähnte Walser ebenso beim Berufsmilitär. Gründe für die Kündigungen gibt es laut Walser mehrere: Abbau der Arbeitgeberleistungen; wachsende Belastung wegen dem Drei-Start-Modell der Rekrutenschulen; fehlende Perspektiven; der Wandel im Berufsbild; die Akzeptanz in der Gesellschaft.

Positive Selektion

Zur Kaderselektion teilte Walser mit: «Der Chef der Armee ad interim hat mehreren Milizoffizieren mit grosser Erfahrung im Personalbereich den Auftrag erteilt, den Selektionsprozess der Armee noch einmal gründlich zu durchleuchten.»

Der Kadertest I werde bei der Rekrutierung durchgeführt. 47 Prozent aller Rekrutierten erhielten die Kaderempfehlung, 56 Prozent aller Mittelschüler. Zusammen mit dem Kadertest II für angehende Offi-

Mittelschüler

Brigadier Walser trat gleich zu Beginn dem Gerücht entgegen, die Schweizer Maturanden leisteten keinen Militärdienst mehr: «Wir haben die genauen Prozentzahlen der militärdiensttauglichen Mittelschüler. Diese entsprechen fast auf das Prozent genau dem Gesamtdurchschnitt von 66 Prozent.» *fo.*

Berufsoffiziere

Zur Situation bei den Berufsoffizieren hielt Walser fest: «Schon im Jahr 1975 fehlten rund 200 Instruktoren. Momentan fehlen 50 Berufsoffiziere und 60 Berufsunteroffiziere. Im Jahr 2007 betrug der Negativsaldo bei den Berufsoffizieren 20, und auch im Jahr 2008 ist die Tendenz negativ.» *fo.*

Militärpolitik

Für die Vertreter der Kreuzlinger Rüstungsfirma MOWAG war der 25. September ein besonderer Tag – so kurz nach dem Scheitern des Rüstungsprogramms im Nationalrat. Sie gaben der Hoffnung Ausdruck, dass die Kredite in der Differenzbereinigung mit dem Ständerat doch noch obsiegten. *fo.*

ziere und höhere Unteroffiziere ergebe das eine Selektion, die gute und präzise Aussagen erlaube.

Bei der Miliz stellen sich laut Walser ebenfalls mehrere Probleme: Im zivilen Leben wächst der Druck ständig. Milizkader stehen vor schwierigen Laufbahnentscheiden. Die militärische Karriere ist teilweise mit der zivilen Ausbildung schwer vereinbar (Bologna-Modell an den Hochschulen).

40 000 Franken

Anderseits erwähnte Walser, dass der Weg vom Rekruten zum Leutnant dem jungen Schweizer rund 40 000 Franken in gut einem Jahr einträgt.

Als attraktive Rahmenbedingungen hob Walser hervor: Ein anspruchsvolles *militärisches* Programm; die Chance, echt zu führen; Bestände, die stimmen; eine hohe Belastung, wie sie nur die Armee bieten kann.

Für das Berufsmilitär müsse der Bund ein guter Arbeitgeber sein; und die Miliz erwarte klare Vorgaben für eine stabile Laufbahnplanung.

Zu viel Theorie

Reto Rutz ist MOWAG-Personalchef und als Major im Stab der Infanteriebrigade 7 eingeteilt. Er führte Gespräche mit Berufsoffizieren: «Glauben Sie mir, diese Offiziere stehen zur Armee. Aber sie zweifeln, ob sie noch am richtigen Ort sind. Ich denke, einige von ihnen springen in die Privatwirtschaft ab, sobald ihnen eine gute Anstellung angeboten wird.»

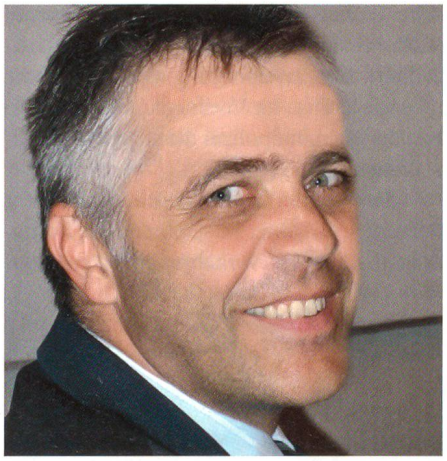
Zur Miliz führte Rutz aus: «Die Vorteile, die eine Armeekarriere bietet, müssen wieder hervorgehoben werden: Führungsausbildung, Führungserfahrung und Netzwerke. In der heutigen Armee wird aber zu viel theoretisiert. Die jungen Kader erhalten Fachwissen, aber zu wenig praktische Führungserfahrung.

Einzigartig

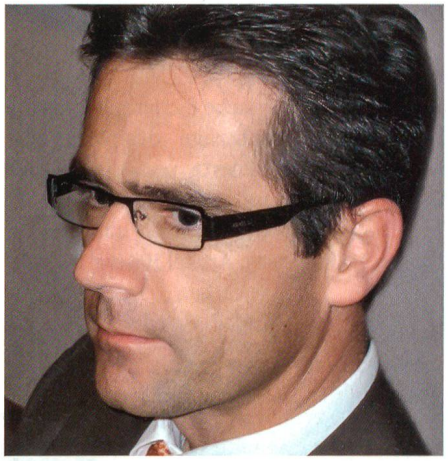
Die Besten erwarten, so Rutz, das Erlernen und Erfahren von klar strukturierten Führungsprozessen: «Da liegt unter hoher Belastung die Einzigartigkeit der militärischen Kaderausbildung.»

Als Konsequenzen nannte Rutz; «Image der Kaderausbildung pflegen; Kommunikation in der Armee (Kander-Unglück, Affäre Nef) massiv verbessern; Betonung und Förderung der internationalen Komponente; Ausnützen der Zeit, Leerläufe absolut vermeiden; Fokus auf echte Vorteile; keine Imitation der zivilen Führungsausbildung.» *fo.*

Hermann Lei, Präsident der Offiziersgesellschaft Frauenfeld, und Hans-Peter Walser, Chef Personelles der Armee im Führungsstab der Armee (J1), zuständig für die Miliz.



Reto Maurer, Präsident OG Bodensee.



Reto Rutz, Personalchef MOWAG.

Chefadjutant Hans Follador vertrat die BUSA zusammen mit Felix Zweifel.

Fabian Kapfhamer, Präsident der Kantonalen Offiziersgesellschaft Thurgau.