

Militärische Erfahrung ist in der Wirtschaft nach wie vor gefragt

Autor(en): **Brunner, Markus / Läubli, Gerhard / Haltner, Christian**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **94 (2019)**

Heft 5

PDF erstellt am: **29.06.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-868446>

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.

Militärische Erfahrung ist in der Wirtschaft nach wie vor gefragt

Oberst Brunner schreibt: «Ich kann es mir nicht verkneifen, den NZZ-Artikel der den Wert der militärischen Erfahrung in der Wirtschaft in Zweifel zieht, zu kommentieren. Es regt mich auf, wenn ich in der sogenannten Zivilwirtschaft immer mehr Chefs und Personalmanager sehe, die zwar merklich keine Ahnung von militärischer Führungsausbildung haben, aber solche Qualifikationen dann bei Bewerbungen nicht nur ignorieren, sondern sogar zu Ungunsten der Bewerber auslegen».

Von den Obersten Markus Brunner, Gerhard Läubli und Christian Haltner (letzterer i Gst)

Oberst Brunner, Chef Ing Stab A, Kdo Op, ist Direktor Schweizer Holz-Verband.

Warum ist die Militärausbildung heute in der Zivilwirtschaft weniger gefragt?

- Weil es immer mehr Zivilkader gibt, die keinen Militärdienst leisteten, oder nie weitergemacht haben.
- Weil diese Zivilkader gar nicht wissen, welchen Mehrwert eine militärische Führungsausbildung generiert, würdigen sie das bei der Anstellung von Mitarbeitern eben leider auch nicht.

Grosser Nutzen

Ich bin aktiver Miliz-Oberst und leite beruflich ein KMU (Verband) mit 30 Festangestellten am Geschäftssitz und über 200 Miliz-Lehrkräften in der ganzen Schweiz. Und bin seit über 25 Jahren im Berufsleben. Bin ausbildungsmässig Dipl. Ing. ETH und Executive MBA.

Fazit: die militärische Ausbildung brachte mir immer wieder grossen Nutzen, auch im Rahmen von Bewerbungen.

Ein Executive MBA hat mir sehr genützt, hätte aber niemals meine militärischen Führungserfahrungen ersetzt. Beides zusammen generiert Mehrwert. Es ist unsinnig, das eine gegen das andere auszuspielen: Beides hat für sich grossen Nutzen.

Wenn ich meine beruflichen Erfahrungen anschau und mir ansehe, welche Führungs«kompetenzen» nicht wenige zi-

vile Kader haben, dann ist mein Fazit klar: Man merkt oft krass, dass diese Leute zwar irgend ein theoretisches Studium geschafft haben, aber von Führung und Organisation oder von Werten wie Empathie oder Personalbetreuung, keine Ahnung haben.

Man merkt dann, dass diesen Leuten die militärische Erfahrung gut getan hätte.

*

Oberst Gerhard Läubli schreibt:

Als aktiver Oberst der Miliz bin ich täglich dem rauen Wind der Wirtschaft ausgesetzt.

Und ich kenne differenzierte Auffassungen aus Konzernen zum Wert der Offiziere als Kader in der Unternehmung.

Der Sinn der Armee

Für Teile der 68er und post-68er ist alles, was einen Hauch von Armee hat suspekt.

Junge Menschen nehmen die Weltlage mit der multipolaren Bedrohung deutlich realistischer wahr als die Generation 57-plus, sie haben mehrheitlich keine Mühe mit dem Sinn der Armee. Wohl aber mit dem schlecht geredeten Image. Bei den Truppenbesuchen sehe ich motivierte Kader und Mannschaften. Also die schneiden nicht schlechter ab als jene, die ich im Ausland auf Besuchen erlebe.

«Kaderschleifen»?

Die alten «Kaderschleifen» - mit dem rüden Kasernenton - gibt es seit dem Fall der Mauer so gut wie nicht mehr. Mit den Armee-reformen wurden die Inhalte und Didaktik der Ausbildung stets angepasst.

Es herrscht ein korrekter und konstruktiver Ton. Der Stand der Kaderausbildung in unsere Armee ist gut bis sehr gut.



Bild: Knuchel

Jung lernen Schweizerinnen und Schweizer als Armeekader die Führung – und zwar unter Belastung praktisch, nicht im Theoriesaal.



Bild: Schenker

In unserer Armee kooperieren Berufsmilitär und Miliz: Br René Baumann, Kdt LVb FU 30, und Oberst Willi Böhn, ehemaliger silbergrauer Rgt Kdt und bis vor kurzer Zeit eine führende Persönlichkeit bei Thales Schweiz.

Ich war mehrmals am NATO College. Die Schweizer Miliz- und Berufsoffiziere haben dort einen sehr guten Ruf. Richtig: Die Umgebung ist dort international- und interkulturell, so wie in Grosskonzernen auch.

«Ich wähle Offiziere»

Konzerne haben erstklassige interne Führungs- und Fachseminare – klar auf die Unternehmung und Funktionen fokussiert.

Ein oberes Kadermitglied eines Basler Chemiekonzerns sagte mir: «Für wichtige Kaderstellen wähle ich Offiziere. Sie denken schnell, analytisch, in Alternativen und sind belastbar». Credit Points nach Bologna sind für die militärischen Kaderschulen ein Thema. Hier sehe ich Potenzial.

Die Offizierslaufbahn Schweiz wird – heute leider – zu sehr unter Nennwert gehandelt. Das Image der Armee hat problemlos Potenzial nach oben.

Armee, Wirtschaft und Gesellschaft sind gefordert. Die Armee ist eine wertvolle Institution. Sie hat einen klaren Verfassungsauftrag für die Sicherheitsarchitektur Schweiz. Dazu braucht es erstklassige Talente. Die Offiziersausbildung muss dabei

ein kompatibles «added value» für die Wirtschaft und Verwaltung sein.

*

Oberst i Gst Christian Haltner, mit Führungserfahrung in der Credit Suisse und als Gemeindepräsident von Stäfa, schreibt:

Offenbar setzen Unternehmen bei der Rekrutierung ihres Kadernachwuchses auf andere Talente und Qualitäten als auf die militärische Führungserfahrung.

Qualität war besser

Dass die Top Manager und Headhunter falsch liegen, beweisen allein schon die Aktienkurse in der Finanzindustrie.

Als die Chefetagen in der Finanzindustrie, vor allem bei Banken, mit Managern mit militärischer Führungserfahrung bestückt waren, lagen die Aktienkurse wesentlich höher als zur heutigen Zeit.

Gründliche Lagebeurteilung

Auch die Qualität der Unternehmerentscheide war wesentlich besser vor als nach der Globalisierung. Ein Manager mit einer militärischen Ausbildung fragt zuerst, wie er der Sache dienen kann.

Die Frage der Entlohnung kommt erst später. Damit hat man eine völlig andere Kultur in der Firma. Manager mit militärischer Führungserfahrung sind fähig, eine gründliche Lagebeurteilung vorzunehmen.

- Sie kennen die eigenen Mittel ihrer Firma und die Mittel der Konkurrenz.
- Sie beurteilen auch das Umfeld.
- Sie erbringen über eine längere Zeitperiode Höchstleistungen.
- Sie motivieren ihre Mitarbeiter und geben klare Ziele vor.
- Sie haben gelernt zu delegieren und wertschätzend zu führen.

Vermeehrt berücksichtigen

Diese Erfahrung habe ich mit Offizieren aus allen Kulturkreisen gemacht, auch in der neusten Zeit.

Die Top Manager und Headhunter sind gut beraten, wenn sie die Qualitäten der militärischen Führungsausbildung bei der Rekrutierung von Führungspersönlichkeiten weltweit wieder vermehrt berücksichtigen.

Aktionäre und Mitarbeiter der Unternehmungen sind ihnen sehr dankbar. 