

Zeitschrift: ASMZ : Sicherheit Schweiz : Allgemeine schweizerische Militärzeitschrift
Herausgeber: Schweizerische Offiziersgesellschaft
Band: 166 (2000)
Heft: 3

Artikel: Verpflichtung zum Grad und zur Funktion
Autor: Rupp, Andreas
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-66560>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 04.05.2025

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

Verpflichtung zum Grad und zur Funktion

Die Angehörigen der Armee können verpflichtet werden, einen bestimmten Grad zu bekleiden oder eine Funktion zu übernehmen. Sie haben den entsprechenden Dienst zu leisten und die damit verbundenen ausserdienstlichen Aufgaben zu erfüllen.

(Militärgesetz, Art. 15)



PRO

Die Bestimmung, Angehörige der Armee zur «Bekleidung eines Grades oder zur Übernahme einer Funktion zu verpflichten», ist eine Notwendigkeit. Die Anwendung dieses «Zwangsartikels» muss jedoch sehr dosiert erfolgen.

Viele Rekruten sind unschlüssig, eine zusätzliche militärische Karriere einzuplanen oder direkt nach der RS die zivile Karriere fortzusetzen. In dieser Phase ist das Gespräch, die Diskussion über Vor- und Nachteile der militärischen Führungsausbildung äusserst wichtig. Wenn die gesamte Hierarchie vom vorbildlichen Korporal über das Instrukteurenteam bis zum Schulkommandanten hinauf stimmt, findet man in der Regel genügend Kandidaten zum Weitermachen.

Wichtig ist, dass nur Soldaten verpflichtet werden, die auch ein Entwicklungspotential für höhere Chargen besitzen. Ist der Vorschlag auch gegen den Willen der Betroffenen einmal erteilt, so lautet die Devise dann vielfach: Wenn schon weitermachen, dann richtig! Damit ist der Startschuss für eine – jetzt freiwillige – militärische Karriere erfolgt.

Das Wichtigste ist, dass die Verantwortlichen die Verpflichtungsbestimmung nur für die Besten anwenden. Das Problem liegt darin, dass auch die Wirtschaft die Gleichen umwirbt, denn auch im zivilen Bereich sind diese Rekruten normalerweise die Leader!

Muss nun einer der besten Rekruten weitermachen, so produzieren wir keinen Arbeitslosen – auch bei noch so vielen Drohungen von der zivilen Seite. Die Besten finden immer wieder eine Stelle, oft sogar eine bessere, u.a. dank der Führungserfahrung.

In der Armee ist die Verpflichtung zum Weitermachen aufrechtzuerhalten... Die Verantwortungsträger müssen sich aber wohl bewusst sein, dass diese Bestimmung der Auswahl der Besten vorbehalten bleiben sollte.



**Andreas Rupp,
Oberst i GSt,
Kdt Inf Schulen
7/207**

CONTRA

Eine Auswahl von Zitaten aus Zuschriften von Arbeitgebern an militärische Kommandostellen oder Dienstleistende:

«Herr A.B. hat die Möglichkeit, bei uns innert kürzester Zeit die Position eines Product Managers zu übernehmen... Durch eine längere Abwesenheit, bedingt durch die militärische Weiterbildung, verliert Herr A.B. den Kontakt zur Branche. Unter diesen Voraussetzungen ist seine Karriere gefährdet und die von uns geplante Laufbahn unmöglich...»

«Sehr geehrter Herr C.: Wie Sie mich letzten Samstag informierten, beabsichtigt Ihr Kommandant, Sie zu einer militärischen Karriere zu zwingen. Bei unserm Anstellungsgespräch war nicht die Rede davon, und Sie sagten mir ganz klar, dass Sie eine Militärkarriere nicht interessiert. Auch unsere Personalplanung ist nicht darauf ausgerichtet. Aus diesen Gründen bitte ich Ihren Kommandanten, von seinem Vorhaben abzusehen. Sollte dies nicht der Fall sein, können wir an unserm Arbeitsvertrag nicht festhalten.»

«Wir erhielten von Herrn D. die Mitteilung, dass er die Weisung erhalten hatte, die Unteroffiziersschule zu absolvieren... Beim Einstellungsgespräch mit Herrn D. wurde das Ziel einer militärischen Karriere in Abrede gestellt. Wir wollen Herrn D. ab Mitte nächsten Jahres als Servicemonteur im Fernost einsetzen... Herr D. wird für diesen Weg vorbereitet, und Sie werden verstehen, dass wir mit einer Verschiebung des Einsatztermins nicht einverstanden sind. Wir müssten eine Neubesetzung dieser Stelle prüfen...»

«Sehr geehrter Herr E.: Sie absolvierten bei uns eine Lehre, welche Sie im Sommer 1997 erfolgreich abschlossen. Vor Antritt der Rekrutenschule sicherten wir Ihnen eine Weiterbeschäftigung in unserm Betrieb nach Beendigung der RS zu. Nun teilen Sie uns mit, dass Sie vermutlich zum Unteroffizier ausgebildet werden. Eine weitere Abwesenheit von mehreren Wochen können wir nicht akzeptieren. Sollten Sie tatsächlich als Unteroffizier gehoben werden, müssten wir auf eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses verzichten.»

Der Standpunkt der ASMZ

Wenn noch weit über das Ende des Zweiten Weltkrieges hinaus die Zahl der Anwärter auf militärische Kaderposten den Bedarf erheblich überschritt, darf daraus nicht geschlossen werden, dass damals ein besonders vaterländischer Geist die jungen Wehrmänner beseelte. Zweifellos waren die Einsicht in die Notwendigkeit des Militärdienstes und die Dienstbereitschaft insgesamt grösser als heute. Aber es fiel auch ins Gewicht, dass der militärische Grad und die in der Armee erworbene Führungserfahrung in zivilen Bereichen einen hohen Stellenwert besaßen und bei vielen Bewerbungen als Türöffner dienten. Dass das heute viel weniger der Fall ist, kann nicht der Armee angelastet werden. Es ist die Folge tiefgreifender Veränderungen der Arbeitswelt. Zahlreiche Unternehmen betreiben heute eine eigene Kaderschulung. Der Rhythmus der Beförderungen und Spezialisierungen hat sich beschleunigt, und gleichzeitig wächst die Vielfalt der Funktionen, welche Auslandserfahrung zwingend voraussetzen. Die militärischen Chefs müssen sich deshalb vermehrt anstrengen, tüchtige Nachwuchsleute weiterhin für den Dienst als Unteroffiziere und Offiziere zu gewinnen. Ohne Zwang wird es dabei nicht immer gehen, aber Überzeugungskraft ist wirksamer. Das gilt schon für den wichtigen Tag der Aushebung und muss sich fortsetzen in positiven Dienststerlebnissen. Nach wie vor und bei aller Vielfalt beruflicher Chancen bleibt es der Armee vorbehalten, Leuten im jüngsten Erwachsenenalter praktische Führungserfahrung zu vermitteln und sie damit erst richtig erleben zu lassen, wozu sie fähig sind.

Für viele Arbeitgeber gilt es darum zu wählen zwischen einem kurzfristigen Ausräumen von Schwierigkeiten und einem längerfristigen Gewinn, der ihnen dann zufällt, wenn sie einen tüchtigen jungen Mitarbeiter trotz längerer Abwesenheiten nicht fallen lassen und in seiner militärischen Schulung unterstützen. Das ist eine Investition, die sich auszahlen wird.

Fe ■