

Die Kaderfrage ist für die Armee eine Überlebensfrage

Autor(en): **Bigler, Hans-Ulrich**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **167 (2001)**

Heft 2

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-67230>

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.

Die Kaderfrage ist für die Armee eine Überlebensfrage

Die Kaderfrage ist für die Armee langfristig eine Überlebensfrage, weshalb die Diskussion über die konkreten Laufbahnmodelle für Offiziere rasch zu lancieren ist. Die Ansprüche an ein professionelles Personalmanagement erhöhen sich dabei ganz erheblich.

Hans-Ulrich Bigler

Die Verkürzung der Dienstzeit innerhalb der Armee XXI ist ein wesentlicher Aspekt im Rahmen der vorgesehenen Neukonzeption und nimmt eine zentrale Forderung seitens der Wirtschaft auf. Gleichzeitig fordern verschiedene Milizverbände aus staatspolitischen Überlegungen eine weitgehende Besetzung der Truppenkörperkommandos durch Milizoffiziere.

Um diese beiden Positionen miteinander kompatibel zu machen, muss indessen rasch eine intensive Diskussion über mögliche Kader-Laufbahnmodelle einsetzen. Diese Diskussion hat zwei Aspekten Rechnung zu tragen: einerseits müssen die einmal gewählten Kader-Laufbahnmodelle wirtschaftsverträglich sein, damit die Wirtschaft die Offiziersausbildung weiterhin mitträgt. Andererseits muss sich die militärische Kaderausbildung im Vergleich zu zivilen Management-Ausbildungen erfolgreich zu positionieren vermögen, damit langfristig dank attraktiver Ausbildungs-Lehrgänge genügend Kadernachwuchs zur Verfügung steht.

Die Frage der Dienstzeit

Heute ist bekannt, dass die Dienstpflicht des Soldaten mit 30 Jahren abgeschlossen ist. Die Vorstellungen bezüglich der Kader und damit der Offizierslaufbahnen sind indessen noch nicht konkretisiert.

Als möglicher Lösungsansatz wird in der laufenden Debatte oftmals auf das Vorbild von Israel verwiesen, wo ein Regimentskommandant bereits mit 35 Jahren die Führungsverantwortung übernehme. Allerdings greift diese Analyse zu kurz, da nicht mitberücksichtigt wird, dass ein israelischer Offizier im Einsatz und insbesondere im Ernstkampf erprobt ist und damit bei ihm ganz andere Erfahrungswerte seine Persönlichkeit prägen.

Demgegenüber verfügt die Schweiz über eine Ausbildungsarmee, die die anvisierten (Ausbildungs-)Resultate in erster Linie durch Motivation erreichen muss, was hinsichtlich der Führungsqualitäten eines Schweizer Offiziers u. a. Persönlichkeit auf Grund menschlicher Reife und breite Erfahrungen aus den Truppendiensten voraussetzt.

Aus dem bisher Gesagten ergibt sich ein gewisser Interessenskonflikt, möchte die Wirtschaft ihre Kader doch möglichst in jungen Jahren ausschliesslich für sich bean-

spruchen, währenddem bei der Armee Erfahrungswerte verbunden mit einer gewissen Anzahl an Kommandojahren – und damit höherem Alter – wünschbar sind.

Anforderungen an Laufbahnmodelle

Der heute vermehrt beobachtbare Trend, wonach innerhalb Grosser Verbände die Personalplanung langfristig erfolgt, muss sich zweifellos institutionalisieren. Nur so kann der Milizoffizier seine militärische Weiterbildung auf die zivile Karriereentwicklung abstimmen. Damit erhöhen sich die Ansprüche an ein professionelles Personalmanagement ganz erheblich, weshalb zu überlegen ist, wie die Kommandanten in dieser anspruchsvollen Aufgabe durch geeignete Stabsmitarbeiter unterstützt werden könnten.

Die Übertragung von Kommandoverantwortungen und Beförderungen müssen zudem vermehrt an andere Kriterien als nur an die Anzahl Kommando- oder Funktionsjahre bzw. das Alter gebunden sein. Folgende Aspekte sind dabei jedenfalls in die Überlegungen miteinzubeziehen:

- Dem Einbringen und dem Bewerten ziviler (Führungs- und/oder Fach-)Kompetenzen ist vermehrt Beachtung zu schenken.
- Auslandsabwesenheiten sind zu berücksichtigen; insbesondere darf ein geschäftlicher Auslandsaufenthalt kein Hinderungsgrund sein, um mangels genügender Kommando- oder Funktionsjahre eine Führungsverantwortung zu übernehmen.
- Der Wechsel zwischen Kommandanten- und Stabsfunktionen muss auf allen Stufen flexibel gestaltbar sein, um dadurch insbesondere die Attraktivität für Stabslaufbahnen zu fördern.

Um das Potenzial von möglichen Kandidaten zu erfassen, ist in diesem Zusammenhang zu prüfen, inwiefern zusätzlich zur Beurteilung durch die Vorgesetzten auch moderne Personalmanagement-Tools für die Armee eingeführt werden könnten. Der Hinweis, wonach eine Führungspersönlichkeit im Geschäftsleben nicht zwangsläufig auch gute Führungsergebnisse im Militär (und umgekehrt) erbringen müsse, ist einfach widerlegbar, wenn spezifische, auf die militärische Funktion ausgerichtete Assessments durchgeführt werden. Dies setzt zusätzlich ebenso klare, funktionsbezogene Anforderungsprofile an eine militärische Funktion voraus, was nicht mit reinen Pflichtenheften verwechselt werden darf.

Attraktive Ausbildungsangebote

Um die Attraktivität der militärischen Weiterbildung zu steigern, ist neben den Anforderungen an die geschilderten Laufbahnmodelle im Weiteren ein qualitativ absolut hochstehendes Ausbildungsniveau imperativ. Nur so ist die Nachfrage nach einer militärischen Weiterbildung derart hoch, dass natürliche Selektionsmechanismen unter den Offiziersanwärtern zum Tragen kommen, so wie dies heute z. B. bei der Auswahl der Generalstabsoffiziere stattfindet.

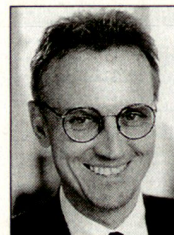
Zusätzlich muss die Ausbildung von den Kandidaten als im Vergleich zu zivilen Management-Lehrgängen als gleichwertig angesehen werden. Die militärische Ausbildung kann sich dabei durchaus an ihren eigenen Kernkompetenzen orientieren. Der grösste Nutzen, den eine militärische Ausbildung für die Kader und damit für die Wirtschaft mit sich bringt, liegt unverändert in der Vermittlung des angewandten Führungsrhythmus im Rahmen der Stabsarbeit. Dabei handelt es sich im Grunde genommen um Entscheidungstheorie, die mit veränderter Terminologie ohne weiteres ins Zivile übertragen werden kann. Darüber hinaus sei einmal mehr auf das Training der Belastbarkeit und der Fähigkeit zur Krisenbewältigung unter realen Verhältnissen als wesentliche Stärke verwiesen.

Kaderfrage als Überlebensfrage

Die Frage der Kader-Laufbahnmodelle ist aus Sicht der Wirtschaft vordringlich zu lösen und ist bis heute nicht beantwortet. Diese Diskussion darf nicht «unter ferner liefen» geführt werden, geht es doch um die quantitative und qualitative Sicherung des Offiziersnachwuchses auf allen Stufen. Die Kaderfrage ist für die Armee langfristig eine Überlebensfrage.

Um die Interessen von Armee und Wirtschaft in der Frage der Rekrutierung und der zeitlichen Verfügbarkeit ihrer Kader gleichermaßen abzudecken, muss:

- eine rasche Konkretisierung von möglichen Laufbahnmodellen für die Offizierskader in Varianten erfolgen,
- die Milizfähigkeit vorausgesetzt werden.



Hans-Ulrich Bigler,
Oberst i Gst,
Kdt Fest Rgt 10,
Direktor Viscom
Schweizerischer
Verband für visuelle
Kommunikation,
Uetikon am See.