

Zeitschrift: ASMZ : Sicherheit Schweiz : Allgemeine schweizerische
Militärzeitschrift

Herausgeber: Schweizerische Offiziersgesellschaft

Band: 179 (2013)

Heft: 8

Artikel: Vom Potential der Milizkader in der und für die Wirtschaft

Autor: Amstutz, Marcel

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-358133>

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: 22.01.2025

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

Vom Potential der Milizkader in der und für die Wirtschaft

Der 20-jährige Mechaniker übernimmt für 21 Wochen seine Gruppe und damit die Verantwortung für die Führung, Ausbildung und Erziehung seiner Rekruten. Die praktische Führungserfahrung ist einzigartig und kann in keiner Weise mit anderen Führungsausbildungen verglichen werden. Ist er sich dieser Chance und Weichenstellung schon bewusst? Der 28-jährige Ingenieur führt seine Einheit im 4. Kommandojahr. Er will nun die Ausbildung zum Generalstabsoffizier angehen und durchläuft im Moment die Prüfungen. Er ist davon überzeugt, dass die Ausbildung und die Erfahrungen ihn persönlich weiterbringen und der Arbeitgeber weiterhin profitiert. Ist sich sein Arbeitgeber dessen schon bewusst?

Marcel Amstutz

Unabhängig davon, ob es ein Unteroffizier oder ein Offizier ist, jeder hat seine Führungserfahrung unter erschwerten Bedingungen erlebt und sein Wissen und Können ab Beginn mit voller Verantwortung für seine Truppe unter Beweis gestellt. Der Wachtmeister verfügt bereits nach weniger als einem Jahr nach seiner Matur oder Lehre über praktische Führungserfahrung, die einzigartig und gleichermaßen gesucht ist. Diesen Wettbewerbsvorteil kann das Milizkader noch

besser nutzen. Sie müssen ihre militärische Führungserfahrung bereits in der Bewerbung zur Sprache bringen, weil oft nicht danach gefragt wird.

Verantwortung übernehmen

Der Soldat lernt seine Funktion entlang der Aufgabe, Verantwortung und Kompetenz wahrzunehmen, in einer Zwangsgemeinschaft zu leben und seinen Beitrag in der Gruppe zu leisten. Es ist eine Lebensschule für viele junge Schweizer Bürgerinnen und Bürger. Der Kaderangehörige ist zusätzlich für die unterstellte Truppe verantwortlich, während 24 Stunden pro Tag, unter erschwerten Bedin-

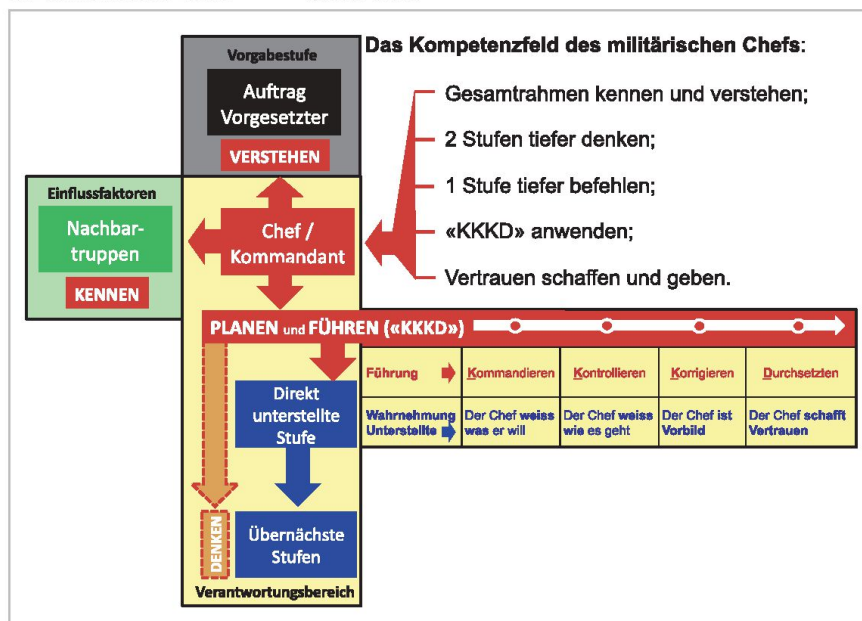
gungen, und mit dem Ziel, den Auftrag mit seinen Unterstellten zu erfüllen.

Planen – Entscheiden – Umsetzen

Die Führungstätigkeiten der Mitarbeiter beschreiben eine klare Systematik und ermöglichen dadurch die Konzentration auf die Inhalte: Vor der Umsetzung geht die Planung des Auftrages voraus, welche mit dem Entschluss und der Befehlsgebung abgeschlossen wird. Der Dialog zum Vorgesetzten schafft die Voraussetzung zur Anwendung der Auftrags-taktik. Die Aktionsführung, die eigentliche Umsetzung, verlangt ein klares Kontrollkonzept und das gegenseitige Vertrauen Vorgesetzter – Unterstellte. Durch diese Vielzahl von Aktivitäten lernt der Kaderangehörige zeitgerechtes Planen und Entscheiden, das Variantendenken, das Argumentieren und vor allem das Führen. Kurz gesagt: die bestmögliche Lösung entwickeln, überzeugen und umsetzen.

Das Kompetenzfeld des militärischen Chefs.

Quelle: Autor



Kostengünstige Kaderausbildung

Für den Arbeitgeber ist die militärische Führungsausbildung seiner Mitarbeitenden kostengünstig und ohne unternehmerisches Risiko, denn das eigentliche Risiko der Kaderausbildung bzw. des Misserfolges trägt die Armee. Zwar fehlen seine Mitarbeitenden für die Dauer des Militärdienstes am Arbeitsplatz, was interne Massnahmen erfordert, um den Betrieb sicherzustellen. Dafür verfügen

die Milizkader nach der Rückkehr über zusätzliche Kompetenzen, die bewusst und unbewusst direkt im Unternehmen zur Anwendung gelangen. Im LVb Flab 33 erhält jeder Kaderangehörige am Ende des Abverdienens zur Schlussqualifikation zusätzlich seinen persönlichen Leistungsausweis (eine Art Arbeitszeugnis), der Auskunft über die Kompetenzen gibt und zu jedem Bewerbungsschreiben angefügt werden soll.

Unbekannte Milizkader

Es ist nicht so, dass die Fähigkeiten der Milizkader heute weniger gefragt sind als früher, im Gegenteil. Jedoch sind diese im Zuge der Globalisierung, der Verkleinerung der Armee und der kürzeren Dienstpflicht in Unternehmen zunehmend unbekannt. Damit sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass Entscheidungsträger auf Führungskräfte der Schweizer Armee bei Bewerbungen ausreichend eingehen, weil sie unser Milizsystem nicht kennen. Jeder Geschäftsführer, unabhängig der Grösse und Branche, will überdurchschnittlich leistungswillige, kompetente, teamfähige und führungserfahrene Mitarbeiter. Es sind genau dieselben Anforderungen, die die Armee bei der Selektion ihrer Kaderanwärter stellt und in der Kaderausbildung fördert.

Schlussbetrachtung

Die Milizkader erbringen den Tatbeweis, dass sie mehr leisten als der Durchschnitt. Diese Bereitschaft ist in der Wirtschaft wie in der Armee gefragt. Die praktische Führungserfahrung schafft einzig-



Stab und Kommandant im taktischen Dialog unmittelbar vor der Entschlussfassung in der Volltruppenübung SION33. Bild: LVb Flab 33

artige Wettbewerbsvorteile im beruflichen Umfeld. Die Synergie der überdurchschnittlichen Bereitschaft und der praktischen Führungserfahrung erhebt den Anspruch, dass sowohl die Wirtschaft als auch die Armee nur die Besten wollen. In

«Die praktische Führungserfahrung schafft einzigartige Wettbewerbsvorteile im beruflichen Umfeld.»

diesem Sinn muss es uns gelingen, die Kaderlaufbahn Beruf und Miliz als ein sich ergänzendes mittel- und langfristiges Laufbahnmodell zu verstehen. Dadurch kann die Armee von potentiellen Kaderanwärtern und die Wirtschaft von führungserfahrenen Mitarbeitern profitieren. Die Geschäftsführer und Personalchefs sollten weniger die Abwesenheit in ihrem Geschäft errechnen, dafür den Wert der Miliz-

kader stärker gewichten, und damit ihre Mitarbeiter für die militärische Kaderaus-

bildung motivieren und die Kadergewinnung im Unternehmen optimieren. Die zivile Anerkennung der Führungsausbildung beim SVEB¹ oder die Anrechnung von Kreditpunkten an Hochschulen² sind zwei belegbare Beispiele für die

Anerkennung militärischer Führungsausbildung. Der Lehrverband Fliegerabwehr 33 verfolgt in Zusammenarbeit mit Milizkadern und KMU folgende Aktivitäten:

- Arbeitgeberbesuchstage in Lehrgängen und WK-Verbänden anbieten;
- Arbeitszeugnisse/Leistungsausweise (zusätzlich zur Qualifikation) an alle Kader nach Abschluss des praktischen Dienstes und im WK auf Verlangen;
- Referat Kadergewinnung und -ausbildung in KMU anbieten;
- Individuelle Empfehlung Milizkader im Rahmen ihrer beruflichen Bewerbungen. ■

1 Schweizerischer Verband für Weiterbildung.
2 Beispiel: Universität St. Gallen in Abhängigkeit der Milizfunktion Anrechnung Kreditpunkte.

Kompetenzen der Milizkader (Auswahl)

Selbst- und Sozialkompetenz

- Einzelarbeit und Teamarbeit (Stabsarbeit) mit zeitgerechter Lösung;
- Strukturiertes Vorgehen von der Idee bis zur abschliessenden Umsetzung;
- Kommunikation- und Dialogfähigkeit: Rapporte leiten, Meinung vertreten, Lösung finden.

Planungskompetenz (Projekt)

- Beurteilen: Problem erfassen, Lage beurteilen, entscheiden;
- Variantendenken: Lösungen erarbeiten, bewerten, vorschlagen und begründen;

- Befehlen: zeitgerechte und stufengerechte Umsetzungsvorgaben.

Führungskompetenz

- Führung unter erschwerten Bedingungen (24h/Tag unter schwierigen Bedingungen, ...);
- Führung nach Auftragstaktik (KKKD);
- Vertrauen bilden und Vertrauen geben;
- Führen unterstellter Bürgerinnen und Bürger aus verschiedenen Regionen, Berufen und Schichten;
- Kadergewinnung: Unterstellte fordern, fördern, qualifizieren und vorschlagen.



Brigadier
Marcel Amstutz
Kdt LVb Flab 33
3626 Hünibach BE