

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

**Herausgeber:** Schweizerische Offiziersgesellschaft

**Band:** 184 (2018)

**Heft:** 12

  

**Artikel:** Interkulturelle Aspekte in der Schweizer Armee

**Autor:** Jager, Michael

**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-813277>

### **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:** 15.03.2025

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

# Interkulturelle Aspekte in der Schweizer Armee

**In den letzten Jahrzehnten hat sich die Bevölkerung in der Schweiz stark verändert. Dieser allgemein-gesellschaftliche Wandel macht sich heute auch in der kulturellen Ausprägung und Zusammensetzung des soldatischen Nachwuchses der Schweizer Armee bemerkbar. Schweizer Soldaten mit Migrationshintergrund sind nicht mehr wie früher eine Seltenheit beziehungsweise die Ausnahme, sondern stellen zunehmend den Regelfall dar: Die Anzahl an Armeeinghörigen, die noch vier Schweizer Grosseltern hatten, ist rückläufig und spiegelt die zunehmende Globalisierung von kulturellen Hintergründen wieder.**

Michael Jäger

Diese gesellschaftliche Entwicklung stellt die Schweizer Armee vor diverse neue Herausforderungen, birgt aber ebenso vielfältige Chancen und ein enormes Entwicklungspotential im Hinblick auf einen nutzbringenden Einsatz der damit einhergehenden kulturspezifischen Sprach- und Handlungskompetenzen. Durch politische Entscheidungen in jüngerer Vergangenheit ist in den kommenden Jahren und Jahrzehnten zudem mit vermehrten Einbürgerungen von jungen Menschen in der 2. oder 3. Generation zu rechnen, die nicht nur mit jeder Generation stärker hier verwurzelt sind, sondern

auch einen Grossteil der zukünftigen Stellungspflichtigen darstellen werden.

## Von verschiedenen Kulturen geprägt

Die Schweiz als Gesellschaft hat nebst der historischen Viersprachigkeit und einem traditionell hohen Ausländeranteil als Einwanderernation auch einen zunehmenden Anteil an Bürgern mit Migrationshintergrund und ist somit von Natur aus von verschiedenen Kulturen von Grund auf geprägt: Auch ist die Armee einer der wenigen Orte in unserer Ge-

sellschaft, wo es zum direkten Austausch zwischen den Landessprachen kommt, da durch die Dienstpflicht generell ein Kontakt und Austausch mit anderen gesellschaftlichen Schichten als der eigenen zustande kommt. Die Armee als integrierende, verbindende Institution funktioniert eben nicht nur über alle sozialen Stufen, sondern auch über kulturelle Gräben hinweg.

Dieser Vielfältigkeit an kulturellen Identitäten können sich Organisationen und Unternehmen in der Privatwirtschaft schon lange nicht mehr entziehen: Erfolgreiche Firmen und Organisationen bemühen sich aus diesem Grund seit jeher darum, ihre Mitarbeiter und Führungskräfte dahingehend zu schulen. Dies trifft auch auf die Schweizer Armee zu, insbesondere da durch das Milizsystem der militärische Nachwuchs zu einem Grossteil die kommenden Generationen von Schweizern und somit die zu erwartende Gesellschaft repräsentiert.

## Von besonderem Wert für Auslandseinsätze

Insbesondere in Hinblick auf militärische Auslandseinsätze der Schweizer Armee sind Soldaten mit kulturell vielfältigen Hintergründen von unschätzbarem Wert. Doch auch für den Erfolg im militärischen Führungsalltag der Berufsoffiziere im Heimatland ist zunehmend interkulturelles Verständnis vonnöten: Da die Schweizer Armee zunehmend auf Nachwuchs angewiesen ist, gilt es einerseits Soldaten gemäss ihren interkulturellen Kompetenzen effizient und für den militärischen Dienstbetrieb insgesamt nutzbrin-

Wachmeister und Soldat im Büro. Bild: VBS



gend einzusetzen und andererseits Offiziere im Hinblick auf die Chancen und Entwicklungspotentiale interkultureller Führung in der soldatischen Ausbildung sowie hinsichtlich zukünftiger militärischer Rekrutierungsmöglichkeiten zu sensibilisieren und zu schulen.

Definiert man Kultur als etwas, was von einer sozialen Gruppe geteilt wird und innerhalb dieser von älteren an jüngere Gruppenmitglieder vermittelt wird, so kann man sie als einen verhaltenssteuernden Faktor betrachten. Insofern hat auch das Militär als soziale Gruppe oder Subkultur seine eigenen Werte, Normen und Verhaltensregeln. Kulturen treffen dabei nicht als Ganzes im Sinne von monolithischen Blöcken aufeinander, sondern ein kultureller Austausch findet immer nur zwischen einzelnen Akteuren statt. Das Ausmass an interkultureller Kompetenz eines Individuums kann dabei durch seinen jeweiligen kulturellen Hintergrund beeinflusst sein, jedoch spielen noch viele andere Faktoren dabei eine entscheidende Rolle.

### Wertevermittlung ist zentral

Das Vermitteln von Werten ist bei der Festlegung des eigenen Weltbilds von zentraler Bedeutung: Wertevermittlung beginnt im Kindesalter, durch die Eltern und später in der Schule, Berufsleben, Studium usw. Auch spielen die Medien dabei eine sehr wichtige Rolle. Dieser Wertekatalog beeinflusst unser Handeln und Denken, dabei werden Charaktereigenschaften wie Respekt, Offenheit, Empathie oder Toleranz unterschiedlich ausgeprägt. Um erfolgreich in fremden kulturellen Umgebungen zu kommunizieren, muss eine interne Flexibilität und der Wille zum Perspektivenwechsel vorhanden sein, damit das erwartete, angemessene Verhalten des Gegenübers eintritt. Sehr wichtig ist dabei das verbindende Element, das Betonen der Gemeinsamkeiten, anstatt das Fixieren auf die Unterschiede.

Sicherlich unterscheiden sich Kulturen auf verschiedensten Dimensionen, deshalb ist es auch nicht erstaunlich, dass gewisse Kulturen untereinander weniger kompatibel sind als andere interkulturelle Konstellationen, nicht zuletzt auch durch historisch-politisch problematischere Beziehungen in der Zeitgeschichte. Doch lassen sich durchaus Gemeinsamkeiten in sogenannten Kulturdimensionen ablesen: Der Einfluss der Landeskultur auf die

Denkweise von Führungskräften wurde anhand einer Untersuchung in der Privatwirtschaft empirisch nachgewiesen. Ob Landeskulturen eher kollektivistisch – wie beispielsweise China – oder individualistisch ausgerichtet sind, kann dabei genauso ausschlaggebend sein wie das Ausmass der Machtdistanz zwischen Herrschern und Beherrschten – in der Schweiz ist diese beispielsweise um ein vielfaches geringer, als in einem Extremfall wie Japan.

### «Um erfolgreich in fremden kulturellen Umgebungen zu kommunizieren, muss eine interne Flexibilität und der Wille zum Perspektivenwechsel vorhanden sein.»

Während hierzulande die Bundesräte sich volksnahe geben, hat der japanische Kaiser («Tenno») einen beinahe gottgleichen Status. Und selbst ein uns auf den ersten Blick sehr nahestehendes Land wie Österreich unterscheidet sich massiv von der Schweiz, sei es durch die grosse sprachliche und religiöse Homogenität oder durch das geschichtlich-traditionelle Verständnis, welches sich von unserer republikanischen Tradition abhebt und sich insbesondere auch im militärischen Selbstverständnis und Offiziersbild niederschlägt.

Schlussendlich nützen alle theoretischen Kulturdimensionen nichts, wenn in der Praxis der Kontext und das Individuum entscheidend sind: Trotz bester Rekrutierungsinstrumente sieht man oftmals erst im Einsatz, wer spezifischen Situationen gewachsen ist, beim Verlassen der Komfortzone und der Konfrontation mit dem Unbekannten. Und das Militär ist kein Ort, um die nationale Selbsterkenntnis zu zelebrieren, sondern muss als Ganzes verbindlichen Normen, die für alle gelten, folgen. ■



Michael Jäger  
lic. phil.  
Projektmitarbeiter  
MILAK  
4513 Langendorf

## Leben. Zukunft. ▶ Aktiv gestalten.

Ich habe eine Säule 3a und zahle auch dieses Jahr den erlaubten Betrag ein. Wie kann ich sicherstellen, dass mein Konkubinatspartner dieses Vorsorgegeld erbt, falls mir was zustösst?

Die gebundene Vorsorge der Säule 3a lässt Ihnen wenig Spielraum. Einzig wenn Sie unverheiratet sind und kinderlos, können Sie den Partner ohne Einschränkung begünstigen, müssen dies aber im Testament vermerken und Ihrer Bank und Ihrer Versicherung melden. Sind Sie noch verheiratet, wird der

### «Wie erbt mein Partner meine 3. Säule?»

Ehepartner das 3a-Guthaben erhalten. Sind Sie unverheiratet, haben aber direkte Nachkommen, dann erhält Ihr Partner das Guthaben nur unter bestimmten Voraussetzungen, etwa, wenn die Lebensgemeinschaft ununterbrochen mindestens fünf Jahre gedauert hat. Zudem dürfen keine Pflichtteile gegenüber Kindern verletzt werden. Bei einer Todesfallversicherung in der Säule 3a, fällt auch dieses Guthaben im Unterschied zur freien Vorsorge 3b unter die Begünstigungsordnung. Für die optimale Absicherung raten wir zu einer Beratung durch einen Vorsorgespezialisten. [helvetia.ch/3a](http://helvetia.ch/3a)



Alex Ebi  
Relation Manager  
Spezialagentur Basel