

Zeitschrift: ASMZ : Sicherheit Schweiz : Allgemeine schweizerische
Militärzeitschrift
Band: 148 (1982)
Heft: 5

Buchbesprechung

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: 08.11.2024

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

dierungsauftrag war der Mannschaft nicht bekannt. Reisegeschwindigkeit 360 km/h, Flughöhe 6000 m. Vermutlich wurden über Feldkirch 5 Bomben abgeworfen. Heftige Luftkämpfe mit 20 Messerschmitt-Jägern über dem Säntisgebiet, wobei sein Bombenflugzeug mehrere Mg- und Kanonenschüsse erhielt. Der Kommandant des Flugverbandes befahl offenbar hier den Rückflug, obwohl noch die Hälfte an Bomben an Bord war.

Im Telemeter mit 25facher Vergrößerung konnte beobachtet werden, dass auch eine weitere «Fliegende Festung» von Flab-Geschossen getroffen wurde. Diese verliess den Verband und stürzte 10 Minuten später bei Alvaneu ab.

Nachzutragen dies: Die über 100 in Bizerta gestarteten Bombenflugzeuge der US Air Force flogen **ohne Begleitschutz** durch Jäger, da sie sich mit ihren 13 Mg pro Flugzeug selbst schützen konnten. Nach Zeitungsberichten gingen bei dieser Aktion 12 Bomber (d. h. zirka 12%) durch gegnerische Jäger und Fliegerabwehr verloren. ■

Bücher und Autoren:

Seeschlachten im Zweiten Weltkrieg

Von Geoffrey Bennett. 368 Seiten, mit 40 Bildern, 24 Karten und 48 Tabellen. Verlag Wehr & Wissen, Koblenz/Bonn 1981. DM 39,-.

Die Originalausgabe dieses Buches erschien 1975 in Englisch. Als Autor zeichnet ein Kapitän zur See der Royal Navy, dessen Fachkenntnisse Gewähr für eine sorgfältige und eindruckliche Analyse der damaligen Ereignisse bieten. Nach einem Vorwort des ehemaligen Admiralstabschef der amerikanischen Marine Arleigh Burke (dem berühmten «31 Knoten Burke») geht Bennett zunächst auf die Entwicklung der Marinen nach dem Ersten Weltkrieg, auf den Flottenvertrag von Washington (1922) sowie auf die marinenpolitischen Ereignisse dieser Epoche ein. Versehen mit diesen Kenntnissen lassen sich die nachfolgenden Beschreibungen über die wesentlichsten Seeschlachten im Atlantik, im Mittelmeer und im Pazifik besser verstehen. Die guten Fotos im Mittelteil und die hilfreichen Schlachtskizzen vervollständigen das Bild in wertvoller Weise.

Zum Thema «Seekrieg» gibt es zwar eine Vielfalt von Literatur, die von Kurzfassungen bis zu umfangreichen, wissenschaftlich bis ins Detail ausgewertete Arbeiten (man denke etwa an Samuel Eliot Morison 15bändiges Werk über die US-Marineoperationen im Zweiten Weltkrieg) ein breites Spektrum abdeckt, das vorliegende Buch indessen beeindruckt durch die Beschränkung auf das wesentliche, wie auch durch die inhaltlich prägnante und optisch gefällige Stoffvermittlung. J. K.

Militärische Karriere: Wichtig für Stellenbewerber?

Rico Camponovo

Eine durchgeführte Untersuchung zeigt, dass militärisches Kader gefragt ist, vor allem wegen Führungsqualitäten. Vermehrte Militärdienstleistungen sind bei einer Anstellung meist nicht hinderlich. Grössere Unternehmen unterstützen militärische Karriere. FHD sind bezüglich Salär den männlichen Kollegen nicht benachteiligt.

ewe

1 Erhebung

Ist die militärische Karriere wichtig oder unwichtig für Stellenbewerber? Diese Frage war Ausgangspunkt für eine **grössere Umfrage bei 92 Firmen** der deutschen Schweiz mit mehr als 200 Mitarbeitern. Den Personalchefs dieser Firmen wurde ein Fragebogen mit 11 Fragen zu den Themen «**Mann-Militär respektive Frau-Militär**» vorgelegt. Die Umfrage wurde in den drei Branchen Detailhandel (DH), Maschinenindustrie (MI) und elektronischer und elektrischer Apparate- und Gerätebau (EGA) durchgeführt und ist für diese Branchen (zirka 150 000 Mitarbeiter) repräsentativ.

2 Interessiert militärischer Grad?

In einer ersten Frage ging es darum, herauszufinden, ob sich die Firmen für den militärischen Grad ihrer Mitarbeiter interessieren.

10% der Firmen antworten hier mit einem Nein, d.h. sie befragen nicht einmal Bewerber für Kaderpositionen danach. Die Hälfte von ihnen sagt in der Begründung, dass es sie nicht interessiert und die andere Hälfte meint, dass der militärische Grad nichts über zivile Fähigkeiten aussage. Ein erstaunliches Resultat, wenn man bedenkt, welche Bedeutung der militärischen Ausbildung in der Schweiz sonst zugestanden wird.

90% der Antworten lauten «Ja». Frage 2 gibt Aufschluss darüber, was mit diesem «Ja» gemeint ist. Das Interesse am Militär sinkt von oben nach unten in der Unternehmenshierarchie.

Beim oberen Kader bekunden 63% grosses Interesse (37 kleines) am militärischen Grad, beim unteren Kader 29% (68) und bei den sonstigen Angestellten noch 8% (74).

Es stimmt also, dass das **Interesse für die militärische Vergangenheit beim oberen Kader gross** ist. Offizier zu sein, ist eindeutig ein Vorteil, um in Top-Positionen zu gelangen, allerdings haben **auch andere qualifizierte Bewerber reelle Chancen**. Beim unteren Kader und für sonstige Angestellte wird das Militär eher zur Nebensache.

3 Warum ist militärisches Kader gefragt?

Frage 3 gibt Aufschluss darüber, warum nach dem Militär gefragt wird. Was erhoffen unsere Personalchefs über einen Bewerber zu erfahren, wenn sie seinen militärischen Grad kennen?

Interessanterweise haben sich bei dieser Antwort zwei Schwerpunkte herauskristallisiert. Eine Gruppe schliesst aus dem militärischen Grad vor allem auf **Führungsqualitäten des Bewerbers**, auf die Führungsfähigkeit und auf die Führungserfahrung. Die andere Gruppe hingegen legt mehr Ge-

Rückschlüsse auf (in %)				
	Nein	wenig	mittel	viel
Führungsfähigkeit		27	56	14
Führungserfahrung		17	59	21
Disziplin	24	28	41	
Pünktlichkeit, Genauigkeit	34	28	34	
Jährliche Abwesenheit	24	20	35	21