

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

**Herausgeber:** Schweizerische Offiziersgesellschaft

**Band:** 163 (1997)

**Heft:** 11

**Vorwort:** Nicht nur die Wirtschaft, auch die Schweizer Armee braucht die Besten

### **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:** 01.04.2025

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



## Nicht nur die Wirtschaft, auch die Schweizer Armee braucht die Besten

Am Gebäude einer freiwilligen Feuerwehr steht: «Eine Demokratie hat nur solange Bestand, als es Bürger gibt, die mehr tun, als sie tun **müssten**».

Dieser Menschentyp wird benötigt in der Politik, im Beruf und in der Schweizer Armee. Es gibt zu wenige davon, als dass man aufteilen könnte. Also ruhen auf **den Besten** die Erwartungen der politischen Parteien, der Unternehmer und der Militärführer. Der Karriereweg wird in jungen Jahren am intensivsten wahrgenommen: Eine Familie wächst heran, die Firma besetzt den Posten eines Abteilungsleiters, die politische Partei vergibt einen Sitz im Gemeinderat und die Schweizer Armee braucht Einheitskommandanten. Unser Mann wird also vierfach gefordert. Das braucht volle Konzentration, Durchhaltewillen, aber auch Selbstvertrauen und Überzeugung.

Unser Mann benötigt Unterstützung und Verständnis; von den Vorgesetzten, von der Familie. Er darf nicht unter Druck gesetzt werden, eine der vier staats-erhaltenden Funktionen zu vernachlässigen oder gar aufzugeben! Nun ist aber ein Trend zu beobachten, dass einzelne Unternehmer die berufliche Karriere gegen die militärische Weiterbildung ausspielen. Unser Mann ist auf die berufliche Karriere angewiesen, der Staat, die Armee auf die militärische Führungsverantwortung. Es entwickelt sich ein Wettbewerb mit ungleich langen Spiessen. Unser Mann ist das Opfer.

Der Staat hat das Nachsehen. Aber: Eine Milizarmee kann nicht auf die besten Kaderpersönlichkeiten verzichten. Zweit- und Drittklassigkeit führt zu Dilettantismus und zum Untergang des Milizmodells. Die Armee 95 braucht beispielsweise jährlich 2000 neue Leutnants. 1995 fehlten 600, 1996 gar 740. Das Reformprodukt «Armee 95» startete also mit einem Defizit von 1340 jungen Offizieren.

Um die Unternehmer auf diese Probleme aufmerksam zu machen, hat der Chef Heer im Tessin, in der Romandie und in der Deutschschweiz zu Informationsanlässen eingeladen. Die Vertreter der Wirtschaft bekamen Einblick in die moderne Kaderschulung und in die zeitgemässe Methodik der Erwachsenenweiterbildung. Der Chef EMD und die Korpskommandanten suchten den Dialog mit Entscheidträgern der Wirtschaft.

Bundesrat Ogi leitete mit folgenden Worten ein: «Wir sind uns bewusst, dass die angespannte wirt-

schaftliche Lage den Interessenskonflikt zwischen ziviler und militärischer Karriere verschärft. Industrie und Armee möchten über das gleiche Kader verfügen; über die Besten! Wir müssen also sorgfältig und gemeinsam die Interessenlage prüfen. Es geht darum, in optimaler Weise die scheinbare Konkurrenzsituation zu lösen.»



Die Wirtschaftsführer kamen, zeigten Interesse, signalisierten Verständnis. Der Chef Heer erbrachte den Beweis, dass die militärische Kaderschulung unterschätzt werde, obwohl sie eine Bereicherung sei und die Persönlichkeit auf lange Frist schule und präge.

Er argumentierte, dass

- die militärischen Kader bereits in jungen Jahren Menschen in manchmal schwierigen Lagen führen dürfen;
- der junge Führungsanwärter gegen den Strom der Selbstverwirklichung schwimme und dabei Zivilcourage entwickle;
- militärische Entscheidungsfindung logisch und praxisorientiert sei;
- Kommunikation mit Vorgesetzten und Untergebenen täglich ausgeübt werde.

Er entwickelte die spezifischen Anforderungen an die militärische und an die zivile Führungstätigkeit. Dabei zeigt sich, dass beide Organisationen

- Qualitätsarbeit fordern;
- Verantwortungsbewusstsein erwarten;
- technisch kompetente Fachleute suchen;
- Gruppenfähigkeit schätzen.

Und diese Fähigkeiten entwickelt das militärische Schulungsmodell in hohem Masse. Die Wirtschaft könnte davon profitieren.

Kaderleute von der Militärdienstleistung abzuhalten, bringt nur sehr kurzfristige Vorteile. Wer aber langfristig plant, investiert in eine harte, intensive und praxisbezogene Führungsschulung durch die Armee.

Es geht nicht um «entweder – oder», sondern um «sowohl – als auch». Unsere jungen Führungspersönlichkeiten bringen die Kraft und den Willen mit, die vier Säulen unserer Demokratie tragen zu helfen: Familie, Politik, Beruf, Armee. Geben wir ihnen die Chance, dies zu beweisen.

Louis Geiger  
Stellvertretender Chefredaktor