

Zeitschrift: ASMZ : Sicherheit Schweiz : Allgemeine schweizerische
Militärzeitschrift

Herausgeber: Schweizerische Offiziersgesellschaft

Band: 166 (2000)

Heft: 10

Artikel: Vom Nutzen militärischer Führungsfunktionen für die Wirtschaft

Autor: Portmann, Rolf

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-66638>

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: 19.03.2025

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

Vom Nutzen militärischer Führungsfunktionen für die Wirtschaft

Sowohl die Armee 95 als auch die künftige Armee XXI benötigen für ihre Funktionsfähigkeit zahlreiche Milizkader, mindestens bis auf Stufe Truppenkörper.

Rolf Portmann

Ausbildung und anschliessende Führungstätigkeit sind mit grossen zeitlichen Abwesenheiten am Arbeitsplatz verbunden. So erstaunt es nicht, wenn sich zunehmend Arbeitgeber gegen eine militärische Weiterausbildung ihres Personals aussprechen. Es wäre allerdings falsch, aus dieser Tatsache eine generelle Ablehnung der militärischen Ausbildung seitens der Wirtschaft abzuleiten; vielmehr gilt es zu differenzieren: Da ist einmal die Tatsache, dass die schweizerische Wirtschaft nur zum kleinen Teil aus den bekannten Grossunternehmen besteht; 80% der Arbeitsplätze werden durch KMUs (kleine und mittlere Unternehmen) bereitgestellt. Wenn nun die militärische Karriere in der Grossunternehmung nicht mehr karrierefördernd wirkt, so lässt sich dies leicht nachvollziehen: denn grosse Unternehmungen bilden ihre Kader in internen Lehrgängen aus und schicken sie häufig genau in den für das Militär interessanten Jahren in Auslandseinsätze. Dafür ist die Stellvertretung in Grossunternehmen einfacher zu realisieren, was wiederum militärisches Engagement ermöglichen sollte.

Beim Grossteil der kleineren und mittleren Unternehmungen dagegen ist es vor allem die zeitliche Abwesenheit von Kaderpersonen, die Skepsis gegenüber militärischer Weiterausbildung weckt. Ich kann aus eigener Erfahrung ermesen, wie unangenehm die Abwesenheit von Schlüsselpersonen sich auswirkt, insbesondere

wenn es sich um das Abverdienen eines Grades handelt. Die Stellvertretung ist nämlich in solchen Fällen in den meisten KMUs nur durch Delegation nach oben möglich.

80% der Arbeitsplätze werden durch KMUs bereitgestellt.

Angesichts solcher Unannehmlichkeiten muss die militärische Weiterausbildung von Kadern den KMUs auch etwas bringen können. Da ist einmal die Führungserfahrung: Ausbildung und praktische Führungstätigkeit im Militär erbringen ein Wissen für KMU, das sie sonst ihren Kadern in teurer externer Schulung beizubringen haben. Allerdings ist zu beachten, dass die Masse der KMU weniger als 100 Mitarbeitende umfasst, sodass die Führungserfahrungen auf Stufe Kompanie dazu genügen dürften.

Noch selten erwähnt in der öffentlichen Diskussion wurde bisher das Element des Networking. Viele Unternehmungen, auch grosse, krankten daran, dass ihren Kadern die notwendigen Verbindungen in andere Wirtschaftszweige, in Verwaltung und Politik fehlen. So vernehmen sie häufig künftige Trends erst nach der Konkurrenz oder müssen offizielle Wege beschreiten, wenn geschicktes Lobbying am Platze wäre.

Richtiges Lobbying lässt sich allerdings nur mit dem geeigneten Netzwerk voll-

ziehen. Generell kann man in der Schweiz von vier Netzwerken reden, nämlich Wirtschaft, Politik, Service Clubs und eben Militär.

Ich wage die Behauptung, dass wer nur über eines oder zwei dieser Netzwerke verfügt, in der Chefetage von Unternehmen zu viele Chancen verpasst. Das Netzwerk Armee wird vor allem in den mittleren und oberen Kadern für Milizoffiziere sowie in Stäben und Einheiten der Einteilung geschaffen. Durch die intensive Zeit des militärischen Zusammenlebens knüpft es sich fester als andere Verbindungen und hält erstaunlich lange. Ich kenne viele Unternehmungen, die das militärische Netzwerk konsequent pflegen, sowohl im Hinblick auf Geschäftsmöglichkeiten als auch zum Eintritt in Politik und Verwaltung.

Networking ist das wirtschaftliche Zauberwort für KMU zur Jahrtausendwende. Die Armee tut gut daran, dieses für ihre Kaderrekrutierung auch in der Armee XXI zu benutzen.



Rolf Portmann, Oberst (Mob), Dr. iur., Fürsprecher, Grossrat (FDP) des Kantons Bern, Direktor Berner Handelskammer.



Politik, Wirtschaft und Armee als staatstragende Elemente.

Foto: Armeefotodienst

Mutationen in der Armeeführung

An seiner Sitzung vom 18. September 2000 hat der Bundesrat folgende Ernennungen und Beförderungen per 1. Januar 2001 ausgesprochen:

- Divisionär Paul Müller, PL Armeeccontrolling, zum Kdt F Div 5
- Divisionär Max Riner, Kdt F Div 5, zum USC DOS
- Brigadier Ulrich Zwygart, Kdt Pz Br 2, zum Divisionär und Inspektor BAKT
- Oberst i Gst Ulrich Wälder, Milizoffizier, zum Divisionär und Kdt F Div 3
- Oberst i Gst André Blattmann, Instr LW, zum Brigadier und Stabschef FAK 4
- Oberst i Gst Matthias Weibel, Instr LW, zum Brigadier und Kdt Flab Br 33
- Oberst i Gst Jean-François Corminbœuf, Instr BAKT, zum Brigadier und Kdt Pz Br 2
- Oberst Gianpiero A. Lupi, Milizoffizier, zum Divisionär und USC San (per 1. April 2001).

Fy