

# Sicherheitspolitische Information

Juli 2019

Karriere in Wirtschaft und Armee

## Vorurteile, Fakten und Konsequenzen



Herausgeber: Verein Sicherheitspolitik und Wehrwissenschaft (VSWW)  
Postfach 2407, 8021 Zürich (Postkonto 80-500-4)

[www.vsww.ch](http://www.vsww.ch)

Präsident: Dr. Günter Heuberger, Oberst i Gst  
Redaktion: Daniel Heller, Luc Heller, Luca Belci

(Spenden auf: Credit-Suisse-Konto CH36 0483 5046 8809 0100 0)

<b>Inhalt</b>	
<b>Vorwort</b>	<b>3</b>
<b>1 Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>2 Exkurs zur Bedeutung der Milizkader und der Freiwilligkeit</b>	<b>5</b>
<b>3 Ist die Wirtschaft wieder scharf auf Offiziere?</b>	<b>6</b>
3.1 Methodik: Selbst- und Fremdbildvergleich	6
3.2 Aussagekräftige Resultate	6
3.3 Veränderte Rahmenbedingungen	8
3.4 Fazit: Immer noch Kompetenzvorteile dank Offizierskarriere	8
<b>4 Positive Gesamtbilanz</b>	<b>10</b>
<b>5 Schlussfolgerung: Katalog der Kompetenzen und komparativen Vorteile</b>	<b>11</b>

## Vorwort

*Welcher Offizier kennt die folgende Situation nicht aus der eigenen Erfahrung als Zugführer? Der Auftrag des Kommandanten ist komplex, die Umgebung anspruchsvoll. Gleichzeitig sind die Erwartungen des Vorgesetzten hoch; die Truppe muss ihr Bestes geben, auch wenn die Ressourcen beschränkt sind. Der Zugführer behält die vielseitigen Aspekte des Auftrags im Überblick und schreitet mit grosser Ambition voran – er weiss um seine Fähigkeiten und Erfahrung. Und er kennt seine Truppe, gespickt mit verschiedenen Persönlichkeiten und unterschiedlichen Fähigkeiten und Erwartungen.*

*Die Herausforderung ist gross und eine ganzheitlich zufriedenstellende Auftragserfüllung ist nur möglich, wenn der Zugführer und seine Gruppenführer kompetent, effizient und engagiert führen und dabei sowohl das Ziel wie auch die Menschen im Auge behalten. Die Rekrutenschule, die Ausbildung zum Offizier wie auch die praktische Anwendung in den Wiederholungskursen stellen eine umfangreiche und wiederkehrende Prüfung für jeden Offizier dar. Als Drehscheibe einer Kompanie müssen Armeekader vielfältige Kompetenzen mitbringen, um für alle Beteiligten optimale Lösungen zu erarbeiten – dabei sind die Offiziere oft selbst ihre strengsten Kritiker. Eine derart dichte Erfahrung, oft Hunderte von Tagen in Führungspositionen unter anspruchsvollsten Bedingungen, lässt sich ausserhalb der Armee für ambitionierte junge Leute wohl kaum finden.*

*Gerade deshalb ist die Privatwirtschaft gut beraten, wieder vermehrt auf das Gütesiegel «Offizier» zu setzen und auf ihre Fähigkeiten und Erfahrungen. Vielseitigkeit, Anpassungsfähigkeit und Stressresistenz von Offizieren sind heute wertvolle Skills und Eigenschaften für zahlreiche zivile Führungspositionen und entscheidend für den Erfolg sowohl von Unternehmen wie auch der Verwaltung und von Non-Profit-Organisationen.*

*Mit genau diesem Ziel bietet die Universität Luzern einen MAS (Master of Advanced Studies) in «Effective Leadership» an. Darin sollen erfahrene Entscheidungsträger auf sich verändernde Einflussfaktoren*

*und Phasen hoher Intensität in ihrer Führungsfunktion vorbereitet werden, indem sie schwierige Entscheidungen, die Berücksichtigung menschlicher Faktoren und ein effektives Informationsmanagement trainieren. Der Studiengang wird von zwei ausgewiesenen Experten geleitet, dem Universitätsrektor Prof. Dr. Bruno Staffelbach, Brigadier a D, und Divisionär Daniel Keller, Kommandant der Höheren Kaderausbildung der Armee.*

### **Der «MAS in Effective Leadership» setzt folgende Schwerpunkte:**

- Fokus auf anspruchsvolle Lagen mit hoher Intensität
- Praxisnahe Positionierung durch Ausbildungspartnerschaften und praktische Anwendung der Inhalte durch Übungen
- Das Erlernen und Festigen der Fähigkeit, durchdachte und begründete Entscheidungen zu treffen
- Die Betrachtung von Führung als Instrument, um Wirkung zu entfalten;
- Stetige Weiterentwicklung der Kursinhalte am Puls der Wissenschaft und Praxis

Weitere Informationen und Studieninhalte:  
[www.effectiveleadership.ch](http://www.effectiveleadership.ch)

*Die Offiziersausbildung ist seit Jahrzehnten eine bedeutende Kaderschmiede für die Schweizer Wirtschaft. Ihre Anerkennung hat in den vergangenen Jahren jedoch einen deutlichen Dämpfer erfahren. Die nachfolgende Studie zweier junger Gymnasiasten zeigt deutlich, weshalb das Gütesiegel «Offizier» heute noch eine grosse Geltung hat und es sich für Unternehmen lohnt, wieder verstärkt darauf zu vertrauen.*

Dr. Günter Heuberger, Präsident



# 1 Einleitung

In unserem Milizsystem sind drei negative Trends auszumachen, die mittlerweile seit einigen Jahren anhalten und namentlich die Rekrutierung ausreichend guter Kader in der neuen, kleinen Armee erschweren:

- Abnehmende Bereitschaft, Wehrdienst zu leisten
- Zunehmende Konflikte darin, zivile Karriere und Ansprüche mit militärischen Abwesenheiten zu verbinden
- Abnehmende gesellschaftliche Wertschätzung von Milizarbeit in Militär und Politik, wodurch bereits heute ein Kadermangel besteht

Die Schweiz ist in vielen Bereichen nach dem Milizsystem organisiert: Der Kleinstaat behilft sich, indem er viele Ämter «milizmässig», d.h. neben- oder ehrenamtlich, erfüllen lässt. In allen Fällen ausserhalb der Armee geht es darum, sich in einer Milizfunktion zu engagieren und seine Verantwortung für die Gemeinschaft wahrzunehmen. Das Milizprinzip trägt wesentlich zum Erfolg der Schweiz bei und bedeutet auch: weniger staatliche Auf-

gaben und eine schlankere Verwaltung, weniger Gesetze und Verbote, tiefere Steuern, mehr Wohlstand, sichere Arbeitsplätze und letztlich mehr Freiheit. Der Bürger partizipiert auch heute noch in hohem Masse freiwillig, allerdings braucht es heute gegenüber früher für viele dieser Ämter vermehrt auch ökonomische Anreize (bspw. Entschädigungen für Gemeindeexekutiven).

Dagegen ist der Kontext des Milizprinzips aufgrund des Zwangs im Falle der Armee ein grundsätzlich anderer als im übrigen Milizsystem der Schweiz. Zwar gab es früher auch Stimm- und Ämterzwang im politisch-staatsbürgerlichen Bereich, dieser wurde aber im Laufe der Individualisierung der Gesellschaft fast überall aufgegeben. Verschiedene politische Akteure forderten in der jüngeren Vergangenheit bereits eine Reform des Milizsystems, darunter der Think-Tank Avenir Suisse und die Initiative «Service Citoyen». Sämtliche Ideen zielen jedoch mehr auf eine Stärkung des Zivildienstes als des Militärs ab.



*Bereits in jungen Jahren übernehmen Offiziere die Verantwortung über einen Zug.*

## 2 Exkurs zur Bedeutung der Milizkader und der Freiwilligkeit

Weil in der Schweizer Milizarmee die besten Schweizer Köpfe Dienst leisten und weil Armee und Wirtschaft gegenseitig voneinander profitieren, droht bei einem Verlust von ausreichend kompetenten Milizkadern ein enormer Qualitätsabfall. Erfahrungen aus anderen Ländern zeigen, dass sich freiwillig zu wenige und oft die Falschen für den Militärdienst melden.

Die Stärke der Miliz mit Wehrpflicht liegt nämlich nicht nur in der Verfügbarmachung einer hohen Zahl von Rekruten mit noch geringer Lebens- und Berufserfahrung. Sie liegt insbesondere darin, dass auf Stufe höhere Kader und Spezialisten hochwertiges ziviles Know-how zu vernünftigen «Tarifen» für die Landesverteidigung nutzbar gemacht werden kann. Das Ausbleiben von genügend rekrutierbaren Milizkadern müsste zur Erosion dieser Synergien führen.

Die «Bürgerarmee» war immer auch eine mit der Demokratie und mit dem Anspruch auf die demokratische Kontrolle von Streitkräften verbundene Wehrform. Folgende Zitate belegen das eindrücklich:

- «*Tout citoyen doit être soldat par devoir, nul ne doit l'être par métier. Tel fut le système militaire des Romains; tel est aujourd'hui celui des Suisses; tel doit être celui de tout État libre!*» (Rousseau)
- «*Wo man anfängt, den Soldaten vom Bürger zur trennen, ist die Sache der Freiheit und Gerechtigkeit schon halb verloren.*» (Seume)
- «*Eine Armee ist bestimmt dann ganz demokratisch, wenn ein Oberleutnant damit rechnen muss, dass sein Rekrut von heute sein Bürovorsteher von morgen sein kann.*» (Eisenhower)

Die heutige wehrpflichtbasierte Milizarmee bietet mit ihrem Querschnitt durch alle Schichten und Gesinnungen Garantie, dass die demokratische Kontrolle der Armee zu keinem Zeitpunkt ein Problem darstellt. Ob das bei Streitkräften, die mehrheitlich durch Berufskader geführt werden, unter allen Umständen so ist und bleibt, ist zumindest eine grosse Frage. Ohnehin sind die Gründe, welche für eine Führung der Milizverbände durch Milizoffiziere sprechen, zahlreich und offensichtlich.



Als Batallionskommandant führt ein Oberstleutnant bis zu 1500 Soldaten – eine strukturierte Planung, der effiziente Einsatz des Kadern, eine hohe Anpassungsfähigkeit und eine gezielte Kommunikation sind Kernelemente für den Erfolg.

### 3 Ist die Wirtschaft wieder scharf auf Offiziere?

Interessant sind vor diesem Hintergrund Untersuchungen, die mehr Licht ins Dunkel der Attraktivität der militärischen Kaderausbildung bringen.

Im Rahmen ihrer Maturaarbeit<sup>1</sup> untersuchten 2016 zwei Maturanden den Stellenwert einer Offiziersausbildung in der Privatwirtschaft, «um herauszufinden, ob diese in der heutigen Zeit entgegen der weitverbreiteten Meinung doch Vorteile für eine Karriere in der Privatwirtschaft bringt».

#### 3.1 Methodik: Selbst- und Fremdbildvergleich

Um diesen Stellenwert ausfindig zu machen, wurden das Selbst- und das Fremdbild der Offiziere verglichen. Die Autoren erstellten den Vergleich mittels eines Fragebogens zu spezifischen Kompetenzen, welche in der Privatwirtschaft von Nutzen sind. Dieser wurde von Milizoffizieren sowie Personalverantwortlichen von schweizerischen Unternehmen ausgefüllt. Anschliessend liessen sich die Selbst- und die Fremdeinschätzung miteinander vergleichen.

Das Resultat ist eindeutig: Der Mehrwert der militärischen Ausbildung bleibt unbestritten. Die Möglichkeit, bereits in jungen Jahren praktische Führungserfahrung zu sammeln, ist für zukünftige Kaderpositionen von entscheidendem Nutzen.

Die exakte Fragestellung lautete:

- Deckt sich die Selbsteinschätzung der Offiziere mit der Fremdeinschätzung der Personalverantwortlichen?

Zusammenhängend mit dieser Fremd- und Selbsteinschätzung sollten Schlussfolgerungen zum allgemei-

nen zivilen Nutzen der Offizierskarriere in der Wirtschaft abgeleitet werden und die Beantwortung der Kernfrage ermöglichen:

- Sind Schweizer Offiziere dank ihren im Militärdienst erworbenen Fähigkeiten noch immer gefragter in der Privatwirtschaft als Personen ohne Offizierslaufbahn?

Bevor die Ergebnisse, die aus den von 175 Offizieren und 40 Personalverantwortlichen beantworteten Fragebogen resultierten, dargelegt, veranschaulicht und interpretiert werden, beschäftigt sich die Arbeit in einem theoretischen Teil mit dem Schweizer Milizsystem und dessen Stellenwert im Wandel der Zeit. Danach setzt sie sich mit den zur Personalauswahl relevanten Kriterien sowie der Rekrutierung von Kaderpersonal auseinander. Dies wird anhand der heutzutage weitverbreiteten Methode des Assessment-Centers aufgezeigt.

#### 3.2 Aussagekräftige Resultate

Methodisch mussten alle Befragten die 34 Kompetenzen auf einer Skala mit fünf Stufen (viel weniger gut = -2, weniger gut = -1, gleich gut = 0, besser = 1, viel besser = 2) klassifizieren. Werte über null bedeuten, dass sich Offiziere in diesen Bereichen besser einschätzen bzw. eingeschätzt werden als Personen ohne Offiziersausbildung, hingegen ist bei Werten unter null das Gegenteil der Fall.

Die nachfolgende Gesamtübersicht veranschaulicht die Resultate der Befragung:

<sup>1</sup> Aline Limacher / Luc Heller: Ist die Wirtschaft wieder scharf auf Offiziere?, Alte Kantonsschule Aarau, 2017.

	Nr.	Kompetenz	Ø Selbsteinschätzung Offiziere					Ø Fremdeinschätzung PV				
			-2	-1	0	1	2	-2	-1	0	1	2
Selbstkompetenz	1	Selbstbewusstsein				█					█	
	2	Selbstdisziplin				█	█				█	█
	3	Selbstständigkeit				█					█	
	4	Durchhaltevermögen					█				█	
	5	Psychische Belastbarkeit					█				█	
	6	Stressresistenz					█				█	
	7	Leistungsbereitschaft					█				█	
	8	Entscheidungsfähigkeit					█				█	
	9	Verantwortungsbewusstsein					█				█	
	Ø	Durchschnitt Selbstkompetenz					█					█
Sozialkompetenz	10	Kooperationsfähigkeit				█					█	
	11	Kommunikationsfähigkeit				█	█				█	█
	12	Konfliktfähigkeit				█					█	
	13	Networking-Fähigkeit				█					█	
	14	Kritikfähigkeit				█					█	
	15	Kompromissfähigkeit				█					█	
	16	Toleranz				█					█	
	17	Einfühlungsvermögen				█					█	
	18	Mitmenschen respektieren				█					█	
	19	Mitmenschen integrieren				█					█	
Ø	Durchschnitt Sozialkompetenz					█					█	
Methodenkompetenz	20	Zeitmanagement				█	█				█	█
	21	Projektmanagement				█					█	
	22	Präsentationsfähigkeit					█				█	
	23	Systematische Problemlösung					█				█	
	24	Koordinationsfähigkeit					█				█	
	25	Analytische Fähigkeit					█				█	
	26	Prioritäten setzen					█				█	
	27	Logisches Denken				█					█	
Ø	Durchschnitt Methodenkompetenz					█					█	
Führungskompetenz	28	Mitmenschen motivieren				█					█	
	29	Durchsetzungsvermögen				█	█				█	█
	30	Verhandlungsgeschick				█					█	
	31	Argumentationsfähigkeit				█					█	
	32	Überzeugungskraft				█					█	
	33	Vorbildfunktion					█				█	
	34	Flexibilität				█					█	
Ø	Durchschnitt Führungskompetenz					█					█	

### 3.3 Veränderte Rahmenbedingungen

Die Gesellschaft und die Privatwirtschaft befinden sich seit einigen Jahren in einem Wertewandel. Heutzutage sind Methodik und Umgangsformen militärischer Art nicht mehr überall erwünscht und werden teilweise eher abgelehnt. Das kaum antastbare Prestige des Offiziers hat speziell mit der markanten Verkleinerung der Schweizer Armee durch die verschiedenen Reformen sowie mit dem Wertewandel und der Globalisierung in den letzten Jahrzehnten weiter an Stellenwert verloren. Die Resultate der vorliegenden Arbeit zeigen jedoch, dass die Personalverantwortlichen – insbesondere jene, die selber eine militärische Ausbildung absolviert haben – weiterhin den Mehrwert einer Offiziersausbildung für die Privatwirtschaft erkennen. Jedoch nimmt die Zahl der Personalverantwortlichen, die über einen militärischen Hintergrund verfügen, zurzeit ab.

Die während der militärischen Ausbildung der Offiziere erworbenen Kompetenzen werden nicht mehr einfach akzeptiert und anerkannt, sondern mitunter kritisch hinterfragt. Anders als in vergangenen Jahrzehnten gibt es heutzutage viele Vorgesetzte, die selber keine höhere militärische Ausbildung absolviert haben und eine solche eher kritisch bewerten.

Durch die Abnahme des Armeebestandes gibt es auch im Personalbereich weniger Stellen, die von Offizieren besetzt sind. Zudem ist der Frauenanteil im Bereich HR in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen. Durch die Globalisierung der Wirtschaft werden Kaderpositionen zudem vermehrt von Ausländern besetzt, welche, wie auch ein Grossteil der Frauen, nicht mit dem Schweizer Milizsystem vertraut sind. Diese Kadergruppen wissen daher wenig über Vor- oder Nachteile einer Offiziersausbildung.

### 3.4 Fazit: Immer noch Kompetenzvorteile dank Offizierskarriere

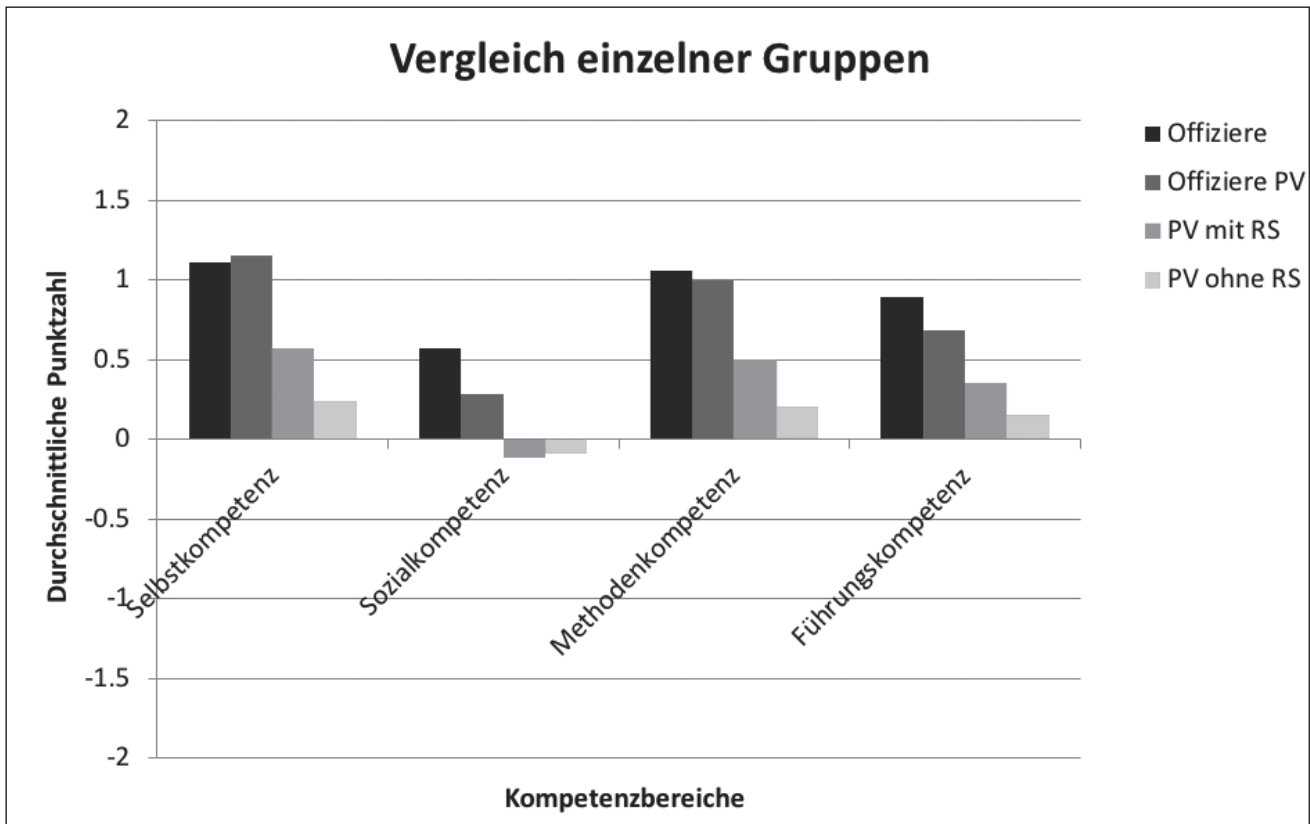
Wie sich in den detaillierten Auswertungen zeigt, schätzen Personalverantwortliche, welche selbst kei-

ne Rekrutenschule absolviert haben, die Offiziere im Durchschnitt am schlechtesten ein. Daraus lässt sich ableiten, dass eine Verringerung von Personalverantwortlichen mit Offiziersgrad zu einem Wertverlust der Offiziersausbildung in der Privatwirtschaft führt. Personalverantwortliche, welche hingegen selbst Offiziere sind, sehen in allen Kompetenzen fast so grosse Vorteile wie die Offiziere selbst. Ob eine Offiziersausbildung in der Privatwirtschaft als positiv, neutral oder negativ bewertet wird, kommt unter anderem auch auf den militärischen Hintergrund des Personalverantwortlichen an.

Aus den Resultaten geht weiter hervor, dass Personalverantwortliche bei einzelnen im Fragebogen aufgeführten Kompetenzen keinen Mehrwert bzw. einen Minderwert sehen. Dies zeigt sich besonders bei den Sozialkompetenzen. Interessanterweise sind die befragten Personalverantwortlichen im Durchschnitt der Meinung, dass die Sozialkompetenz der Offiziere durch das Absolvieren einer Offiziersausbildung eher verschlechtert wird. Dies ergibt sich aus den tief bewerteten Kompetenzen Toleranz, Konfliktfähigkeit und Kritikfähigkeit. Demgegenüber werden die Kompetenzen Führungskompetenz und Selbstkompetenz, wie beispielsweise das Durchsetzungsvermögen und das Durchhaltevermögen, mit einem grossen Mehrwert beurteilt. Daraus lässt sich schliessen, dass die Offiziere besonders in den Sozialkompetenzen, die insbesondere mit dem Bewältigen von Meinungsverschiedenheiten in Verbindung gesetzt werden, schlechter als Personen ohne Offiziersausbildung eingeschätzt werden. Dies wiederum könnte durch das hierarchische Prinzip des Militärs oder durch die für Dritte eventuell befremdende Selbstüberzeugung gewisser Offiziere begründet werden.

Auch der Zeitaufwand und folglich die Abwesenheiten, welche durch die Vorbereitung und das Absolvieren von Wiederholungskursen entstehen, werden bei den befragten Personalverantwortlichen oft als negativer Nebeneffekt einer Offiziersausbildung erwähnt.





## 4 Positive Gesamtbilanz

Zusammenfassend kann in der hier vorgestellten Arbeit der angehenden Studenten festgestellt werden, dass die durch Personalverantwortliche negativ eingestuften Aspekte einer Offiziersausbildung durch erworbenen Mehrwert im Bereich der Selbst-, der Methoden- und der Führungskompetenz insgesamt ausgeglichen und sogar übertroffen werden.

Insgesamt gilt: Milizoffiziere der Schweizer Armee bringen auch heute noch trotz höherem Zeitaufwand und einem generellen Wertewandel der Gesellschaft in der Privatwirtschaft komparative Vorteile mit. Die unterschiedlichen Kompetenzen, die während einer Offiziersausbildung geschult und entwickelt werden, sind im Berufsalltag anwendbar und verschaffen den Offizieren somit einen Vorteil bei einer Bewerbung. Die Offiziere sind sich dessen bewusst. Dementsprechend habe sie ein hohes Selbstvertrauen und zweifeln, wie sich in den Resultaten klar zeigt, kaum an ihren Fähigkeiten. Es scheint sich eine tendenziell grösser werdende Diskrepanz zwischen der Selbsteinschätzung der Offiziere und der Fremdeinschätzung durch die Privatwirtschaft zu ergeben. Der Mehrwert der militärischen Ausbildung bleibt aber unbestritten. Die Möglichkeit,

bereits in jungen Jahren praktische Führungserfahrung zu sammeln, ist für zukünftige Kaderpositionen weiterhin von hohem Nutzen.

Die Armeeführung täte jedoch gut daran, diese Vorteile und die Qualitäten einer Offiziersausbildung besser zu kommunizieren, damit die Privatwirtschaft Kaderkandidaten mit militärischer Ausbildung nicht wegen der zu erwartenden Abwesenheitszeiten ablehnt, sondern im Gegenteil wegen ihrer erworbenen Kompetenzen und Erfahrungen sucht und fördert.

Aufgrund der Verschlechterung der Sicherheitslage in industrialisierten Ländern und der sich häufenden Terrorakte, welche Menschen auf der ganzen Welt zu tiefst erschüttern, nimmt das Verlangen nach Sicherheit weltweit und auch in der Schweiz zu. Dies zeigt sich insbesondere auch bei den Resultaten aktueller Abstimmungen und Umfragen. Ein erhöhtes Sicherheitsbedürfnis könnte mittelfristig in einer erneuten Vergrösserung oder zumindest in einem Stopp des Abbaus der Armee resultieren, was wiederum zur Folge hätte, dass der Stellenwert einer Offiziersausbildung tendenziell wieder zunehmen würde.



*Einsatzbesprechung mit dem Zivilschutz und der Feuerwehr – der Offizier als Koordinator.*

## 5 Schlussfolgerung: Katalog der Kompetenzen und komparativen Vorteile

Der diskutierte Zusatznutzen kann wie folgt verdeutlicht werden:

- **Selektionsvorteil:** Für zivilen Firma besteht er in der Ersparnis eigener aufwendiger Selektion durch den Einkauf von Humankapital mit militärisch erworbenen sozialen, methodischen und persönlichen Kompetenzen.
- **Ökonomischer Vorteil:** Hier ergibt sich im Einzelfall durch die Schulung für den zivilen Arbeitgeber eine Einsparung auf dem Gebiet der Management-schulung von einigen Zehntausend Franken. Weitere Vorteile resultieren aus der Selektionsersparnis.
- **Referenzvorteil:** Bei der Auswahl von Führungskräften, die heute sehr aufwändig und teuer ist, können Offiziere im Bewerberpool Kosteneinsparungen bringen, weil ihre militärische Karriere eine retrospektive Arbeitsprobe und damit eine valide Abschätzung des Leistungsvermögens und -willens darstellt. Vorausgesetzt ist, dass die Qualität der militärischen Führungsausbildung und -erfahrung hoch und einzigartig bleibt.

Die Karriere des Milizoffiziers vermittelt sodann Kompetenzen in den Bereichen:

- **Selbstkompetenz dank Problemlösungsfähigkeit:** Persönliche Arbeits- und Führungstechniken wie strukturierte Problemerkennungs-, Beurteilungs- und Lösungstechniken, Zeitmanagement, rasche Auffassung, Stressresistenz, Konzentration auf das Wesentliche, Ziele und Absichten formulieren, kommunizieren und durchsetzen können etc.
- **Methodenkompetenz dank früher Führungserfahrung:** Im Vergleich zur zivilen Karriere früher Einblick in Stabsarbeit, Führung von Grossorganisatio-

nen, Controlling, Schaffen eines Beziehungsnetzes, Förderung der Team- und Delegationsfähigkeit etc.

- **Sozialkompetenz und Persönlichkeitsentwicklung:** Entwicklung von frühen Sozialkompetenzen dank Vorbildern, Förderung von Entscheidungen in herausfordernden Situationen, frühe Reife und Selbstvertrauen, Kommunikationsfähigkeit und Vertrauensbereitschaft.
- **Vielseitigkeit:** Multifunktionelle Fähigkeiten, d.h. auf verschiedenen Führungsebenen verschiedenste Probleme lösen können; gewisse Improvisationsgabe.

Wie bereits eingangs erklärt, besteht die Qualität der Miliz nicht alleine in der Verfügbarkeit einer hohen Zahl von Rekruten mit noch geringer Lebens- und Berufserfahrung. Sie schöpft ihre Qualität insbesondere auf Stufe der Kader aus dem so verfügbar gemachten hochwertigen zivilen Know-how. Diesem Ziel kann die Armee jedoch nur gerecht werden, wenn die Milizoffiziere den Nutzen einer militärischen Karriere und Ausbildung für die persönliche und berufliche Laufbahn positiv bewerten und eine solche Karriere weiterhin einschlagen.

Aktuell verfügt die Armee noch über 14.345 Offiziere (Stand 1. März 2017), Tendenz abnehmend. Erste Massnahmen der WEA scheinen zwar bereits zu greifen; die Armeeführung ist jedoch gut beraten, den komparativen Nutzen potenziellen Kadern früh und besser zu kommunizieren und das Bewusstsein zu schärfen, dass die Beweispflicht für den Wert militärischer Weiterbildung primär beim Absolventen selber liegt. Dazu muss die militärische Aus- und Weiterbildung authentisch, eigenständig und auch ein Stück weit «exotisch» bleiben.



## VEREIN SICHERHEITSPOLITIK UND WEHRWISSENSCHAFT

### Unsere Ziele

Der Verein Sicherheitspolitik und Wehrwissenschaft und seine Mitglieder wollen

- bekräftigen, dass die Schweiz auch in Zukunft ein militärisch ausreichend geschützter Raum bleiben soll,
- erklären, dass ein wirksamer Schweizer Beitrag an die Stabilisierung primär des europäischen Umfeldes eine glaubwürdige, kalkulierbare und umfassende Schweizer Sicherheitspolitik benötigt,
- herausarbeiten, dass die Schweiz nicht nur als Staat, sondern auch als Wirtschaftsstandort, Denk-, Werk- und Finanzplatz sicherheitspolitisch stabil bleiben muss, um weiterhin erfolgreich existieren zu können,
- darlegen, dass eine sichere Schweiz angemessene Mittel für ihre Sicherheitspolitik benötigt,
- aufzeigen, was für eine effiziente und glaubwürdige Armee im Rahmen des integralen Selbstbehauptungsapparates an Fähigkeiten, an Ausbildung, Ausrüstung und Organisation nötig ist,
- sich dafür einsetzen, dass künftige Reformen der Milizarmee und ihrer Einsatzdoktrin diesen Postulaten entsprechen.

### Unsere Leistungen

Der Verein und seine Mitglieder verfolgen diese Ziele seit 1956 durch Informationsarbeit in Form von Studien, Fachbeiträgen, Publizität und Stellungnahmen (vgl. [www.vsww.ch](http://www.vsww.ch)), Vorträgen, Interviews und Gesprächsbeiträgen.

So hat er wesentlich geholfen,

- gegen eine moderne Schweizer Sicherheitspolitik gerichtete Volksinitiativen und Referenden zu bekämpfen sowie
- Expertenbeiträge zu einer neuen Sicherheitspolitik und zu einer glaubwürdig ausgebildeten und ausgerüsteten Armee zu leisten.

### Unsere Zukunftsvision

Wir wollen mit unserer Arbeit dazu beitragen,

- dass die Schaffung eines breit abgestützten inneren Konsenses im Bereich der militärischen Selbstbehauptung in der Schweiz gelingt und
- die gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Integration unserer Milizarmee auch in Zukunft intakt bleibt.

### Unsere Mittel

Wir finanzieren unsere Publikationen durch Mitgliederbeiträge, Gönnerbeiträge, Spenden sowie Legate.

### Unsere Publikationen

finden Sie unter: [www.vsww.ch](http://www.vsww.ch)

### Sie erreichen uns unter:

Verein Sicherheitspolitik und Wehrwissenschaft,  
Postfach 2407, 8021 Zürich 1

Internet: [www.vsww.ch](http://www.vsww.ch)

Telefon: 044 266 67 67 oder Fax: 044 266 67 00

### Spenden auf:

Postkonto 80-500-4, Credit Suisse Zürich,  
Konto-Nr. 468809-01

**Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!**