„Militärkarriere im CV – mehr Würde als Bürde?“

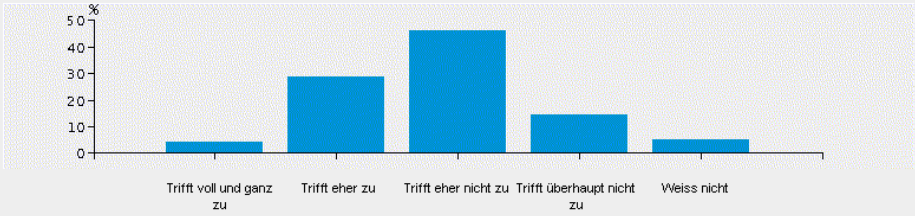
Ergebnisse HR-TrendTicker No. 10/2007

Ob die Verpflichtung zum Militärdienst einen gewichtigen Nachteil auf dem Arbeitsmarkt darstellt, darüber wird heute laut nachgedacht. Es wird angeführt, dass heute oft ausländische CEOs zu finden sind, welche wenig Verständnis aufbringen, wenn z.B. Milizoffiziere in Kaderpositionen während längerer Zeit abwesend sind. Und doch wird immer wieder behauptet, dass Militär und Kommandoerfahrung den Männern, und seit einiger Zeit aber auch Frauen, helfen, den Marktwert ihres curriculum vitae zu steigern. Wir wollten mit dem HR-TrendTicker in Erfahrung bringen, wie Sie sich zum Thema Rekrutierung und Militärkarriere stellen.

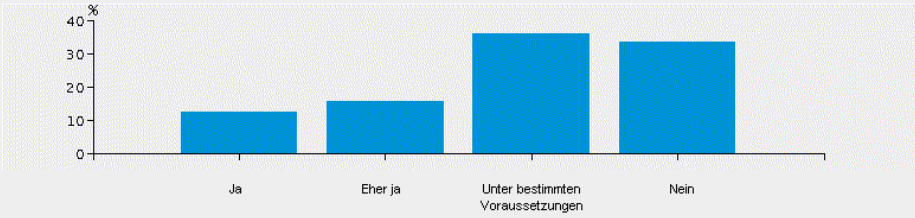
518 Mitglieder der BGP, HR Bern und ZGP (entspricht Beteiligung von 16%) haben die Fragen unseres HR-TrendTickers beantwortet. Die Antworten finden Sie untenstehend, weitere Auswertungen auf der Folgeseite.

Welche Rolle spielt im Rekrutierungsprozess von neuen Mitarbeitenden die Zusatzqualifikation "militärische Führungsausbildung" (Offiziere und höhere Unteroffiziere)?

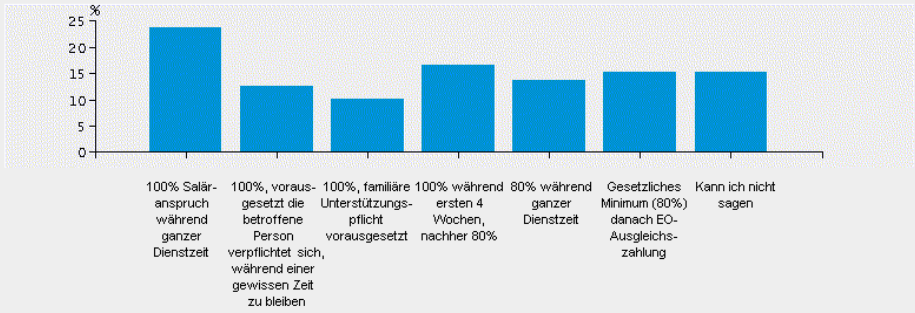
Es wird angenommen, dass eine abgeschlossene militärische Führungsausbildung in Zukunft vermehrt wieder ein Pluspunkt im Profil einer (angehenden) Führungskraft sein wird. Wie schätzen Sie das ein?



Unterstützt Ihr Unternehmen grundsätzlich die Absicht ihrer Mitarbeitenden, im Militär "weiterzumachen"?



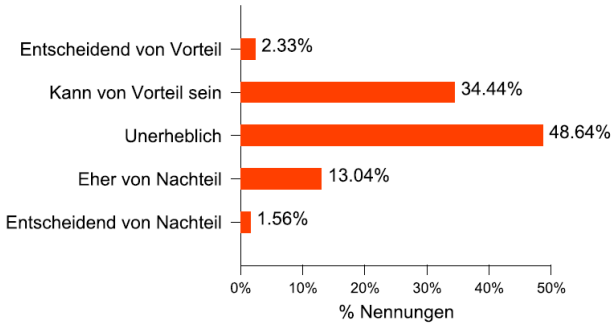
Wie ist in Ihrem Unternehmen bei militärischen Beförderungs- und Instruktionsdiensten die Salärfortzahlung geregelt?



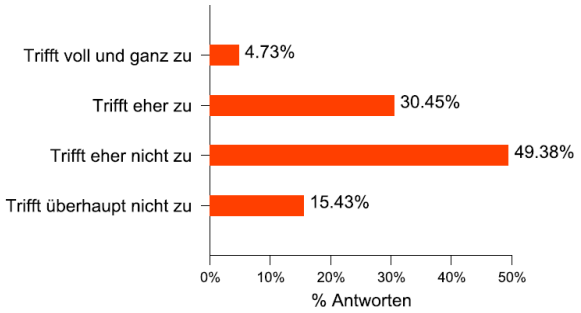
Die Zahlen wurden durch die Firma know.ch AG, St. Gallen, aufbereitet.

Detailergebnisse HR-TrendTicker No. 10/2007

Welche Rolle spielt **im Rekrutierungsprozess** von neuen Mitarbeitenden die Zusatzqualifikation „militärische Führungsausbildung“ (Offiziere und höhere Unteroffiziere)?



Es wird angenommen, dass eine abgeschlossene militärische Führungsausbildung **in Zukunft** vermehrt wieder ein Pluspunkt im Profil einer (angehenden) Führungskraft sein wird. Wie schätzen Sie das ein?



Unterstützt Ihr Unternehmen grundsätzlich die Absicht ihrer Mitarbeitenden, im Militär „weiterzumachen“?

Gegen 29% aller Unternehmen unterstützen voll oder mehrheitlich die Absicht, Militärkarrieren fortzuführen. Der Grossteil der antwortenden Unternehmen knüpfen aber bestimmte Voraussetzungen daran (37%), oder überlassen es offenbar voll und ganz den Entscheiden der betroffenen Mitarbeitenden (34%).

Wie ist in Ihrem Unternehmen bei militärischen Beförderungs- und Instruktionsdiensten die Salärfortzahlung geregelt? (Mehrfachantworten möglich)

		Häufigkeiten		
		Fallzahl	% Befragte	% Nennungen
Antworten	100% Saläranspruch während ganzer Dienstzeit	123	23.75	22.08
	100%, vorausgesetzt Verbleib im Betrieb während eines Zeitraumes	65	12.55	11.67
	100%, familiäre Unterstützungspflicht vorausgesetzt	53	10.23	9.52
	100% während ersten 4 Wochen, nachher 80%	87	16.80	15.62
	80% während ganzer Dienstzeit	71	13.71	12.75
	Gesetzliches Minimum (80%) danach EO-Ausgleichszahlung	79	15.25	14.18
	Total Antworten	478	92.28	85.82
Ausnahmen	Kann ich nicht sagen	79	15.25	14.18
	Total Nennungen	557	107.53	100.00

Nur bei wenigen der Befragten spielt bei der Personalauswahl das Qualifikationskriterium einer militärischen Ausbildung eine entscheidende Rolle. Zwei Drittel der Antwortenden sind auch der Meinung, dass die – in relativ jungen Jahren – erworbene praktische Führungsausbildung und -erfahrung auch inskünftig keine wichtige Rolle spielen wird. Die heute geltende zeitliche Verfügbarkeit des Arbeitnehmers zeigt sich nicht zuletzt darin, dass etwa ein Drittel der Dienstpflichtigen, welche für den Militärdienst aufgeboten werden, diesen verschiebt.

Wir danken allen Mitgliedern der BGP, HR Bern und ZGP, welche sich an der Umfrage beteiligt haben.

Armin Haas
Vorstand ZGP

Max Scheidegger
Geschäftsführer ZGP

Zürich, 18.08.2007