

Zeitschrift: ASMZ : Sicherheit Schweiz : Allgemeine schweizerische
Militärzeitschrift

Herausgeber: Schweizerische Offiziersgesellschaft

Band: 156 (1990)

Heft: 9

Artikel: Ausbildung : Umriss eines neuen Modells : ein Diskussionsbeitrag

Autor: Tschümperlin, Stefan Alois

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-60321>

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: 05.02.2025

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

Ausbildung: Umriss eines neuen Modells – ein Diskussionsbeitrag

Stefan Alois Tschümperlin

Jede militärische Ausbildung muss sich letztlich am möglichen Ernstfall messen: Sie hat die Soldaten wie die Kader auf einen kriegsgenügenden Ausbildungsstand zu bringen. In logischer Reihenfolge wird folglich der Konzeption der Ausbildung eine Bedrohungsanalyse vorausgehen müssen, welche unmittelbar die Organisation, die Mittel und den Einsatz der eigenen Streitkräfte bestimmt. Erst danach lassen sich die Lerninhalte genau definieren, die für das Kriegsgenügen massgeblich sind. Die Definition neuer Lernziele und die Bestimmung der Inhalte zukünftiger Lehrgänge oder gar einzelner Lektionen kann deshalb gerade *nicht* Sinn und Thema dieses Aufsatzes sein.



Stefan Alois Tschümperlin, Syti, 6432 Rickenbach SZ; Student der Geschichte und Philosophie an der Universität Freiburg i. Ue.; Oblt, Zfhr in der Pz Stabskp 8.

Zwei (verwandte) Grundsätze bestimmen die Überlegungen für ein neues Ausbildungsmodell:

1. Der auszubildende Soldat muss dort abgeholt (!) werden, wo er sich mit seinen Kenntnissen, Fähigkeiten und Anlagen im Zivilleben befindet.

2. Bei jeder Ausbildung hat der Mensch unbedingt im Mittelpunkt zu stehen: die zukünftige Ausbildung in der Armee muss deshalb auf den modernen Zeitgenossen zugeschnitten sein, ihm entgegenkommen, statt ihn – wie bisher oft – umerziehen zu wollen.

Dieses Modell möchte auf die Ausbildungsbedürfnisse des Gros der Armee zugeschnitten sein. Für Piloten und ein paar wenige andere Spezialisten müsste man besondere Ausbildungsprogramme vorsehen.

Dreistufige Schulung der Soldaten

Eine Schwäche unserer bisherigen Rekrutenschule ist die Tatsache, dass Anfänger Anfänger ausbilden. Unteroffiziere und Offiziere sind in ihrer jeweiligen Funktion ebenso neu wie die Auszubildenden. In der sensiblen Phase am Anfang der militärischen Ausbildung kumulieren sich gelegentlich Ängste und Nöte der Rekruten mit Unsicherheiten und Fehlern der Vorgesetzten. Rekruten sind stets zugleich Versuchspersonal für die auszubildenden Kader. Obwohl das im Normalfall recht gut funktioniert, arbeitet dieses System doch allzu oft auf Kosten einer effizienten Rekrutenausbildung, fördert das berüchtigte Wechselspiel von untätigem Herumsitzen und aufgeregtem Umherrennen, und es verursacht die innere Entfremdung des Soldaten von seinem Handwerk mit und zementiert sie. In gravierenden Fällen bleiben Führungsfehler von Einzelnen über längere Zeit unentdeckt oder gar 17 Wochen ohne Korrektur, was dem Vertrauensver-

hältnis zwischen Wehrmann und Vorgesetzten grundsätzlich schadet.

Durch eine professionelle Führung und Betreuung der Rekruten zu Beginn ihrer militärischen Laufbahn sollte es möglich werden, diesen einen – psychologisch so wichtigen – Grundstock positiver Dienstserlebnisse zu verschaffen. Die Milizkader würden erst übernehmen, wenn die Rekruten über die Anfangsschwierigkeiten hinausgewachsen sind und Selbstvertrauen gewonnen haben. Die Toleranz gegen Führungsfehler wäre dann sicher grösser. Und fünf Wochen Verbandsschulung sollten dem Kader reichen, um jene paar Fehler zu machen, aus denen man soviel lernt.

Es ergeben sich die folgenden drei Stufen einer (möglichen) zukünftigen Soldatenausbildung:

1. **Breitgefächerte (Grund-)Ausbildung zum Einzelkämpfer durch Berufsausbilder ausserhalb von Einheit und Dienstbetrieb;**

2. **Verbandsschulung im Zug und in der Kompanie mit dem Schwergewicht auf dem Hauptauftrag des zukünftigen Einsatzverbandes. (Milizkader unter Aufsicht von Instruktoren, nach bisheriger RS-Praxis);**

3. **Wiederholungskurse der Einsatzverbände in der Art wie bisher.**

Zentral gesteuerte Ausbildung (1. Stufe)

Jede Ausbildung ist vom Ziel her zu konzipieren. Die Summe der erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten lässt sich in eine endliche Reihe von Lernschritten und Übungen unterteilen. Jede Funktion in der Armee könnte also mit einer bestimmten Zahl von inhaltlich genau auf die Funktion abgestimmten Lernschritten definiert werden. Am Anfang stehen bei dem hier vorzustellenden Modell **eine Reihe allgemeiner Übungen und Tests, die jeder Soldat absolvieren muss**. Später verzweigen sich die Lernschritte der Natur der Sache gemäss in die **verschiedenen Spezialgebiete**, wobei die jeweiligen Spezialausbildungen als Systemteile im Baukasten des Gesamtmodells zu betrachten sind, damit im Sinne der Polyvalenz möglichst viele Teile für die Ausbildung des einzelnen Soldaten kombinierbar werden. Auch die Kaderausbildung lässt sich in analoger Weise mit einer Anzahl definierter Übungen und Tests ausdrücken. Die gesamte Ausbildung

des Einzelkämpfers kann jetzt als eine grosse Ausbildungspiste verstanden werden, die der Einzelne zu absolvieren hat.

Die Grenzen liegen dort, wo es um die Integration in den Verband, die Zusammenarbeit und schliesslich die Kollektivleistung geht: hier müssen Führer die Verantwortung übernehmen. Und Führung darf nicht in ein Korsett genormter Übungen gezwängt werden. Aber auch wenn die Entschluss- und Handlungsfreiheit der Führer gewahrt bleiben muss, können dennoch – in beschränkter Zahl – standardisierte Tests für Verbände sinnvoll sein, da sie der höheren Führung ein genaueres, weil vergleich- und damit messbares Bild vom effektiven Ausbildungsstand und Leistungsvermögen der Truppe vermitteln als die doch in hohem Masse willkürlichen Inspektionen alten Stils. Durch die vorgeschlagene Standardisierung würden wir eine äusserst homogene Truppe erhalten, weil jeder mit demselben Leistungsausweis auch tatsächlich die genau gleichen Aufgaben bewältigt hätte.

Die Ausbildungsplätze sind nach diesem Modell permanent einzurichten und professionell zu betreuen. Der Ausbildungsbetrieb muss zentral geleitet und kontrolliert werden. Eine zukünftige RS könnte zum Beispiel für alle Rekruten in Luzern beginnen. Die persönliche Materialfassung liesse sich dadurch auch auf ein einziges Zeughaus konzentrieren. Nach Abschluss einer ersten Phase würden sich die Auszubildenden auf benachbarte Waffenplätze verteilen, etwa Stans, Rothenthurm und Aarau. In weiteren Phasen mit zunehmender Spezialisierung näherten sich die Rekruten allmählich den bekannten Hochburgen der einzelnen Waffengattungen. Innerhalb der einzelnen Phasen sollten keine Verlegungen nötig sein.

Individualistischer Ansatz

Wenn die gesamte Ausbildung als ein Parcours begriffen wird, den der Einzelne zu durchlaufen hat, so wird auch sofort klar, dass dieses Modell viel Raum für den modernen **Individualismus** bietet. Jeder Kandidat kann **in seinem eigenen Tempo lernen**, innerhalb gewisser Schranken der Logik die **Reihenfolge seiner Übungen selber bestimmen**, im vorgegebenen Rahmen unter Spezialübungen auswählen. Für Interessierte und Lerneifrige sind immer genügend Aufgaben und Übungen zur Aneignung weiterer Fähigkeiten und Kenntnisse da, sodass sich keiner langweilen sollte.

Selbstverständlich muss die Ausbildung trotz der postulierten Wahlfreiheiten irgendwie logisch aufgebaut werden. Zu diesem Zweck sind die einzelnen Übungen **phasenweise zu gliedern**. In einer ersten Phase wird zum Beispiel die soldatische Grundausbildung im engsten Sinn absolviert. Ob man dabei mit der Manipulation des Sturmgewehrs beginnt oder mit dem militärischen Gruss bzw. den soldatischen Umgangsformen, ist unerheblich und kann folglich der **Wahlfreiheit** des Einzelnen überlassen werden. Dass zuerst die Manipulation beherrscht werden muss, bevor ein Einzelgefechtsparcours geschossen wird, ist hingegen eine Frage der logischen Reihenfolge und mithin auch der Sicherheit.

Leistungsprinzip: Bonus-/Malussystem

Eine in dieser Weise individualisierte Ausbildung muss **mit Leistungsanreizen und Strafen reguliert werden**. Die Norm-RS dauert zum Beispiel zehn Wochen. Auf diese Norm hin ist die Ausbildung des Durchschnittssoldaten ausgerichtet. Der Kandidat kann sich anhand einer Marschtabelle jederzeit über seinen Stand orientieren. Leistung und Einsatz werden auf zwei verschiedene Arten belohnt: erstens «wer früher fertig ist, geht früher nach Hause». Für die besten Absolventen könnte die Rekrutenschule nach acht Wochen zu Ende sein. Oder zweitens: «wer schneller lernt, kann mehr lernen». Umgekehrt muss man selbstverständlich Leistungsverweigerung mit längerer Dauer bestrafen (bis zur Normerfüllung bzw. maximal 12 oder sogar 15 Wochen) und Leistungsschwäche mit intensiverer Ausbildung kompensieren, was ebenfalls auf eine Verlängerung hinausläuft. Die zeitlos gültige **Kunst des Motivierens** kommt auch in diesem System zur Geltung: mit Auszeichnungen, direktem Wettbewerb und Prämien muss man versuchen, die einzelnen Rekruten zu möglichst guten Leistungen und zu freiwilliger Übererfüllung der Norm anzuspornen.

Eintrittstests und Leistungskontrolle

Analog zu zivilen Fortbildungskursen sollten militärische Kursteilnehmer aufgrund von **Eintrittsprüfungen** in **verschiedene Leistungsklassen** eingliedert werden. Auch beim individualistisch aufgebauten Training

dürfte das sinnvoll sein, damit sich zwischen den einzelnen Lernenden doch wenigstens im Bereich Unterkunft und Tischgemeinschaft Bekanntschaften von ungefähr gleichmässig avancierenden Kursteilnehmern bilden, so dass der einzelne in zwischenmenschlichen Beziehungen einen Halt findet. Der Eintrittstest sollte Aufschluss geben über **zivile Fähigkeiten und Kenntnisse**, was eine **zielgerichtete Fortbildung** erst ermöglicht und auf der anderen Seite – im Hinblick auf die militärische Einteilung – der Personalbehörde der Armee bereits erste Hinweise über Eignung und allenfalls auch Neigungen des Dienstleistenden geben kann. Es versteht sich, dass diese Tests innerhalb weniger Tage ausgewertet werden müssen, um ihren Zweck zu erreichen.

Auch während der Ausbildung ist eine ständige Lernkontrolle unbedingt nötig. Diese **Ausbildungskontrolle** sollte zweifach geführt werden: einerseits in einem persönlichen «Testat» oder «Postenblatt» und andererseits mittels eines zentralen Computers. Wenn die Ausbildungsdaten einmal ins Personalinformationssystem der Armee eingelesen sind, ist der Computer in der Lage, für jede beliebige militärische Aufgabe in kürzester Zeit eine Liste der dafür qualifizierten Angehörigen der Armee vorzulegen. Ausserdem ermöglicht das Wissen über den individuellen Ausbildungsstand dem Lehr- und Betreuungspersonal gezielte Hilfe an den Einzelnen.

Professionelle Ausbilder und Betreuer

Seine volle Wirkung entfaltet dieses Modell nur, wenn genügend Berufspersonal die einzelnen Lektionen, Übungen und Tests durchführt und auch die gesamte Infrastruktur sicherstellt. Auf der ersten Stufe gibt es keinen Dienstbetrieb der Truppe, durch den sie ihre täglichen Bedürfnisse selber deckt. Verwaltung und Reinigung der Unterkünfte sollten ebenso durch Angestellte besorgt werden wie der Betrieb der Kantinen als Personalrestaurants. Um Zeit- und Reibungsverluste zu vermeiden, sollten alle Waffen und die Kollektivausrüstung dem jeweiligen Ausbildungsplatz als Schulmaterial zugehören und durch KMV-Personal gefasst und unterhalten werden. Tagesparkdienste würden gelegentlich als Ausbildungssequenzen einbezogen, so dass der Materialdienst nicht ungebührlich viel Personal zu binden braucht.

In Verwaltung und Betrieb entstünden eine ganze Reihe neuer Arbeitsplätze, für die nur bescheidene Berufsqualifikationen mitzubringen wären. Auch ein grosser Teil der Stellen in der Ausbildung könnte ohne besondere (militärische) Anforderungen für Zivilbedienstete offenstehen. Denn das Betreiben, Überwachen und Auswerten vorprogrammierter Ausbildungssequenzen erfordert nur Angelernte. Für viele Funktionen kämen durchaus Teilzeitangestellte in Frage.

Die hochqualifizierten Generalisten mit militärischen Qualifikationen und Beamtenstatus (**heutige Instruktoren**) würden in der **Kaderschulung**, in der **Überwachung des Ausbildungsbetriebes**, als Ansprechpartner für zivilbedienstete Ausbilder, bei der **Ausarbeitung und Weiterentwicklung der einzelnen Unterrichtssequenzen und der Bestimmung der Lerninhalte** eingesetzt. Sekretäre und Sekretärinnen sollten die Instruktionsoffiziere von administrativem Kleinkram entlasten. Der berufsbegleitenden Weiterbildung der Instruktoren im Hinblick auf ihre spätere Verwendung als höhere Truppenkommandanten könnte mehr Zeit und Aufmerksamkeit gewidmet werden. Im gleichen Zug müsste man eine **Reduktion ihrer Arbeitszeit** anpeilen, die diese wichtigen und anspruchsvollen Berufe auf dem Arbeitsmarkt längerfristig konkurrenzfähig erhält.

In der Kaderausbildung sollte man noch vermehrt Kapazitäten aus Wirtschaft, Verwaltung und Wissenschaft beziehen, damit auch an dieser Nahtstelle ein möglichst enger Bezug mit dem zivilen Bereich entsteht.

In jeder Kaserne sollten ausgebildete **Psychologen als berufsmässige Betreuer und «abverdienende» Feldweibel und Fouriere**, evtl. auch **angehende Kompaniekommandanten, als Tutoren** den Rekruten mit Rat und Tat beistehen. Diese Kader könnten so unter der Obhut von Berufspsychologen wertvolle Erfahrungen im Umgang mit Soldaten gewinnen, die ihnen bei ihrer späteren Tätigkeit in den Einheiten zugute kämen. Die Rekruten ihrerseits dürften Orientierungs- und Entscheidungshilfen erwarten, die ihnen den Alltag erleichtern sollten.

Selbstverständlich müssten **nach neuesten pädagogischen und didaktischen Erkenntnissen aufbereitete Ausbildungsmittel** zum Einsatz kommen. Vieles müsste autodidaktisch (audiovisuell und simulatorunterstützt) erlernbar sein. Es wäre zu prüfen, ob nicht sogar gewisse Ausbildungssequenzen mit Simulatoren in der Art von weitverbreiteten Compu-

terspielen vermittelt werden könnten. Spielerisches Lernen dürfte auch in der Armee oftmals effizienter wirken als die traditionelle Militärausbildung.

Einteilung nach Fähigkeit und Leistung

Es ist evident, dass das vorgeschlagene Modell erlaubt, die **definitive Einteilung erst nach Abschluss der normalerweise zehnwöchigen Grundausbildung** vorzunehmen. Sie kann dann auf die bekundeten Neigungen und besonders auf die gezeigten Leistungen und Fähigkeiten abstellen. Resultate sind – in bezug auf Leistung – homogenere Einheiten, als wir sie heute haben.

Als äusseres Zeichen zum erfolgreichen Abschluss der Grundausbildung könnte vor der Entlassung die persönliche Waffe feierlich übergeben werden. Denn während der Grundausbildung wäre sie oft nur hinderlich. Wenn keine Gewehre und Pistolen in den Unterkünften aufbewahrt werden, vereinfacht sich auch die Bewachung. Für den Ausbildungsbetrieb verfügt ja jede Schule über ein Arsenal der nötigen Waffen.

Lösbare Schwierigkeiten

Der Wachtdienst auf den verschiedenen Ausbildungsanlagen müsste als eigene Ausbildungsphase (1 Tag Ausbildung + 7 Tage Einsatz für jedermann obligatorisch) durchgeführt werden.

Die Normendefinition, das **Erarbeiten von Unterrichtsprogrammen sowie die Organisation und Koordination der Ausbildung würde einen erheblichen geistigen, finanziellen und personellen Aufwand verursachen**. Schlechte Planung und ungenügende Koordination könnten sich noch viel negativer auswirken als beim gegenwärtigen Modell. Mit der Qualität des Unterrichtsprogrammes steht und fällt das ganze System.

Bei der Einteilung verbliebe auch nach 10 Wochen noch das Problem, dass man wohl in einigen Fällen gezwungen wäre, Soldaten ohne entsprechende Neigungen und ohne die nötigen Qualifikationen in bestimmte Formationen einzuteilen, um deren minimale Sollbestände zu erreichen. Selbstverständlich müssten diese Zwangseingeteilten dann in der zweiten Phase der Ausbildung auf den ge-

forderten individuellen Ausbildungsstand gebracht werden.

Für die Ausbildung «an der Hauptwaffe» beziehungsweise am Einsatzgerät stünden nur etwa drei der zehn Grundausbildungswochen zur Verfügung. In dieser Zeit könnte man wirklich nur eine Einführung geben.

Integration und Schulung im Verband (2. Stufe)

Die eigentliche Spezialausbildung müsste auf der zweiten Stufe vermittelt werden. Weil der diesbezügliche Zeitbedarf mit der teils recht hohen Technisierung (Panzertruppen, Fliegerabwehr, Artillerie, Gerätemechaniker) auch zunehmend unterschiedlich anfällt, **muss diese zweite Stufe entsprechend flexibel ausgestaltet werden**. Normalerweise würde sie fünf Wochen dauern. Der höhere Zeitbedarf der technischen Truppen liesse sich mit einem Zwischenkurs (Propädeutikum) von drei bis sechs Wochen lösen, die als ein oder zwei WK anzurechnen wären. Die einheitliche Dauer der RS von 17 Wochen stösst ja bei spezialisierten Truppen heute schon an Grenzen.

Auch die Verbandsschulen sollten über schuleigene Ausrüstungen verfügen und logistisch von Zeughauspersonal betreut werden, damit keine Zeit für den Materialdienst verloren geht.

In den Verbandsschulen werden Rekruten und Kader erstmals in militärische Formationen integriert. Der Dienstbetrieb spielt sich nach dem Muster der bisherigen RS im Rahmen der Einheit ab. Die ersten zwei Wochen könnten für die Intensivschulung des Einzelnen (zum Beispiel Funker, Mechaniker), eines Trupps (zum Beispiel Aufklärer, Maschinengewehr, Raketenrohr), einer Geschützmannschaft (Artillerie, Flab, Panzer) oder Gruppe in ihrer jeweiligen Hauptfunktion gewidmet sein. In der dritten Woche würde (sofern für die betreffende Funktion überhaupt sinnvoll!) im Zugsverband gearbeitet (zum Beispiel Zugsgefechtsschiessen), in der vierten Woche im Rahmen der Kompanie. Die fünfte und letzte Woche sollte in Form einer Durchhalteübung die gesamte bisherige Ausbildung einem strengen Test unterziehen. Wer nicht erfüllt, müsste gemäss Leistungsprinzip nach einer Woche gezielter Ergänzungsschulung nochmals antreten.

Die Durchführung der Verbandsschulung könnte je nach der zahlenmässigen Stärke der verschiedenen

Truppen der Division, dem Korps oder – bei spezialisierten Truppen geringer personeller Stärke – einer zentralen Ausbildungsinstitution der Armee anvertraut werden.

Festigung in der Anwendung (3. Stufe)

Auf der dritten Stufe der Ausbildung steht der Einsatzverband mit seinen «Wiederholungskursen (WK)» im Vordergrund. Hier müssen der Materialdienst (Fassung und Abgabe), die Kriegsmobilmachung, der **Kampf der verbundenen Waffen** und **ernstfallmässige Einsatzübungen** der Truppenkörper und Einheiten das **Schwergewicht der Ausbildung** darstellen. Besondere Bedeutung muss aber auch dem emotionalen Aspekt zukommen: Geselligkeit und Kameradschaft sind für die Integration des Verbandes genauso wichtig wie praktische Einsatzübungen. Gerade hier sollten die Führer der unteren taktischen Stufen wieder grosszügigere Freiheiten eingeräumt erhalten. Von drei Wochen WK eine mit Schwergewicht Kameradschaft vorzusehen, erscheint nicht übertrieben.

In Ergänzung zum leicht modifizierten WK bisherigen Typs sind auf dieser Stufe auch andere Dienstleistungen denkbar: zum Beispiel Auffrischkurse (geraffte Wiederholung der RS-Grundausbildung mit Berufskader), zentral und professionell geführte Fortbildungskurse nach dem Muster der Gebirgskurse (zum Beispiel für Zugssanitäter, Scharfschützen, Leibwächter, AC-Spürer, Gefechtsordnonnanzen, Minen- und Sprengstoffspezialisten aller Truppengattungen; aber auch für ganze Verbände zum Beispiel im Jagdkampf, Ortskampf oder Überlebenstraining) und eine Reihe von Spezialkursen für Kader. Die existierenden Spezialaus-

bildungen für Kader und/oder Mannschaft, wie zum Beispiel Nahkampfkurs und Gebirgskurs, haben einen ausgezeichneten Ruf. Wenn ein breiteres Angebot verschiedener Fortbildungskurse auf demselben professionellen Niveau geschaffen werden könnte, würde das nicht nur den Ausbildungsstand sondern auch die Motivation in der Armee ganz gewiss heben.

Es wäre auch zu prüfen, ob man nicht für einen Teil der Wiederholungskurse die Möglichkeit schaffen sollte, statt der Dienstleistung einen zwei- bis dreitägigen Test erfolgreich zu bestehen. Maximal vier solcher Ersatztests könnten je hälftig als ordentliche WK und als besondere Kurse angerechnet werden.

Es könnte sich auf der dritten Ausbildungsstufe also etwa folgende Ordnung ergeben:

1. Wehrmänner aller Grade haben mindestens zehn Dienstleistungen der dritten Stufe zu absolvieren, wovon wenigstens fünf ordentliche WK mit der eigenen Einheit. Von maximal vier dieser Dienstleistungen kann dispensiert werden, wer einen entsprechenden Test bestanden hat.

2. WK finden alle zwei Jahre statt. In den Zwischenjahren besteht ein Angebot an besonderen Kursen. Die Kommandanten der Truppenkörper können in den Zwischenjahren in eigener Regie Kadervorbereitungskurse für zukünftige WK durchführen.

3. Zwischenkurse der technischen Truppen werden auf die Dienstleistungen der dritten Stufe angerechnet.

4. Jeder Wehrmann muss mindestens einen Auffrischkurs und zwei Fortbildungskurse absolvieren.

Kaderschulung

Durch die Umstellung der RS auf Berufskader und die damit verbunde-

ne drastische Verkürzung des Abverdienen wird viel Zeit gewonnen. Die UOS könnte in Zukunft gut und gern zehn Wochen dauern. Dennoch würde gegenüber heute eine **Verkürzung der Gesamtdienstzeit** um bis zu sechs Wochen resultieren. Für Offiziere könnte ich mir eine OS von 15 Wochen und vor dem Abverdienen eine spezielle Zugführerschule von zehn Wochen vorstellen. Durch diese Zweiteilung ergäbe sich eine Möglichkeit, bewährte Unteroffiziere (mindestens zwei WK) als Zugführer weiterzubilden und sie, zum Beispiel im Grad eines Feldweibels, in der Funktion Zugführer einzusetzen. Das wäre ein erster Schritt zur notwendigen **Aufwertung der Unteroffiziere**.

In Kaderschulen sollten standardisierte Übungen und Tests zur Entschlussfassung (möglichst mit praktischer Überprüfung in Simulatoren) und videounterstütztes Befehlsstraining zur Selbstverständlichkeit werden. Das wechselseitige Training mit Kameraden in der Untergebenenrolle genügt allein nicht mehr, weil es zu wenig kritische Erkenntnisse liefert und über weite Strecken langweilt. Wir brauchen auch da mehr Effizienz.

Schlussbemerkung

Die gewiss kostspielige Umstellung auf eine mehrheitlich professionelle Ausbildung nach dem vorliegenden Modell verspricht nicht nur eine bessere Qualität, sondern sie bringt auch eine spürbare Verkürzung der Gesamtdienstdauer, insbesondere der Kader bis auf Stufe Einheitskommandant. Dieser Aspekt ist in eine Kosten-Nutzen-Rechnung miteinzubeziehen.

Dieses Modell soll in erster Linie Denkanstösse vermitteln, wozu es utopische Elemente enthalten muss. Eine pragmatisch vorgehende Reform der Ausbildung wird noch früh genug die Spreu vom Weizen trennen. ■

EG/EWR
Satellisierung
der Schweiz?
Vorsicht!

Aktion für eine unabhängige und neutrale Schweiz (AUNS)

Präs. NR Chr. Blocher; Vizepräs. NR P. Eisenring, a. NR O. Fischer. 4200 Mitglieder.

Gratisinformation: AUNS, Postfach 3317, 3000 Bern 7, PC 30-10011-5 (auch Anmeldungen!)

AUNS