

# Zeitpunkt und Dauer der Unteroffiziersschulen

Autor(en): **Ducotterd, G.**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Schweizer Soldat : Monatszeitschrift für Armee und Kader mit FHD-Zeitung**

Band (Jahr): **46 (1971)**

Heft 10

PDF erstellt am: **12.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-705506>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

# Zeitpunkt und Dauer der Unteroffiziersschulen

(Vorschläge für eine grundlegende Reform des heutigen Systems)

Von Staatsrat G. Ducotterd, Militärdirektor des Kantons Freiburg

Am 6. Mai 1970 hatte ich die Ehre, der Jahreskonferenz der kantonalen Militärdirektoren Vorschläge für eine grundlegende Reform der Ausbildung der Unteroffiziere darzulegen. Sie mögen mir gestatten, meine damaligen Ausführungen kurz zusammenzufassen. Nach dem vorgeschlagenen Modell sollten die Unteroffiziersanwärter nach zwei Monaten Rekrutenschule zu besonderen Verbänden zusammengefasst und besonders ausgebildet werden; der endgültige Vorschlag zum Unteroffizier würde einen Monat später erfolgen, der vierte Monat der Rekrutenschule würde für die Vorgeschlagenen zur Unteroffiziersschule, und sie schliessen ihre erste militärische Dienstperiode als Korporale ab.

## Die Vorteile

Nach diesem System gibt es keinen zeitlichen Unterbruch mehr zwischen Rekrutenschule und Unteroffiziersschule; was an körperlicher Ertüchtigung und soldatischer Haltung in der Rekrutenschule erreicht worden ist, kommt unmittelbar der Unteroffiziersschule zugute, und der Mann erhält eine ununterbrochene Grundausbildung bis zum Ende der Unteroffiziersschule; bis zum Korporalsgrad kann ein Monat Dienstzeit eingespart werden, der Korporal hat, das Abverdienen mitgerechnet, nur vier statt fünf Monate Beförderungsdienst zu leisten. Dazu steht für die eigentliche Ausbildung zum Unteroffizier im Vergleich zum heutigen System die doppelte Zeit zur Verfügung, indem der dritte und der vierte Monat der Rekrutenschule dafür verwendet werden. Das entspricht der Grundforderung nach einer besseren Ausbildung. Wenn ein angehender Soldat die Möglichkeit sieht, seine erste militärische Dienstperiode als Korporal abzuschliessen, wird das seiner Einsatzbereitschaft nur förderlich sein.

## Die Nachteile

Gewisse Nachteile eines derartigen Systems dürfen nicht unterschätzt werden. So etwa die ganze Umstellung in der Mitte der Rekrutenschule, die notwendige Neubildung von Kompanien, das Auseinanderbrechen von Gruppen und Zügen, des wachsenden Zusammenhalts und des Kameradschaftsgeistes. Es wäre mehr Ausbildungspersonal nötig, wobei es zahlenmässig schon heute ungenügend ist.

Die Gruppe für Ausbildung hat unseren Vorschlag geprüft. Ihr Bericht kommt zum Schluss, eine grundlegende Änderung der heute gültigen Organisation sei aus zwingenden Gründen nicht gerechtfertigt; die vorgeschlagene Lösung lasse sich unter den heutigen Umständen nicht verwirklichen, und zwar, weil es an Instruktionspersonal und den notwendigen Mitteln fehle; unsere militärische Vorbereitung würde geschwächt.

## Arbeitsgruppe

Angesichts dieser negativen Stellungnahme hat das Komitee unserer Konferenz eine Kommission von drei Mitgliedern beauftragt, das Problem wieder aufzunehmen und gründlich zu prüfen.

Dieser Kommission gehörten an:

- Herr Dr. Leo Lejeune, Militärdirektor des Kantons Basel-Landschaft,
- Herr Bernhard Stamm, Militärdirektor des Kantons Schaffhausen,
- Herr Georges Ducotterd, Militärdirektor des Kantons Freiburg.

Sie hat sich die Mitarbeit der Herren gesichert, die in der Schweizerischen Offiziersgesellschaft und im Schweizerischen Unteroffiziersverein beauftragt sind, sich besonders mit diesen Fragen zu befassen, nämlich:

- Major Gerhard Wetzel, von Basel, Vorstandsmitglied der SOG,
- Adj. Uof Marcello De Gottardi, von Bellinzona, Zentralpräsident des SUOV.

Wir geben im folgenden die Schlussfolgerungen wieder, zu denen die genannte Arbeitsgruppe gelangt ist. Zwar hat das Problem der kurzen Zeitspanne wegen, die zur Verfügung stand, nicht bis in alle Einzelheiten untersucht werden können, doch sind gewisse, zumeist selbstverständliche Grundprinzipien deutlich geworden, die bei jeder wesentlichen Reform auf diesem Gebiet wegleitend sein müssen.

## Schlussfolgerungen

1. Die Forderung nach zugleich technisch-militärischer und menschlicher Qualifikation bestimmt die Auslese und die Ausbildung des Unteroffiziers- und des Offizierskaders in immer grösserer Masse. Es darf jedoch der erhöhte Bedarf nicht mit billigen Lösungen befriedigt werden. Es geht darum, vor allem diejenigen zu interessieren und zu gewinnen, die durch ihre Studien qualifiziert wären, aber dem Beförderungsdienst zu entgehen suchen. Grundsätzlich soll sich ein Mann aus freiem Entschluss — und nicht unter Zwang — zu einem Beförderungsdienst verpflichten. Diese Verpflichtung soll aus Überzeugung geschehen, und diese soll die Frucht der Information und der Erziehung zum Staatsbürger sein. Auf diesem Gebiet wird aber heute viel zu wenig getan. In einem demokratischen System wie dem unseren kann eine schlagkräftige Armee nur erhalten und entwickelt werden, wenn sie vom Willen der Intellektuellen und breiter Bevölkerungskreise getragen wird.

2. Die Erziehung zum Führer ist das Ergebnis des Wirkens von Kräften aus dem doppelten Bereich des Militärischen und des Zivilen. Aus dieser grundlegenden Erkenntnis heraus soll sich eine systematische Koordinierung der Mittel ergeben. Die Grosszahl von Führungskräften in unserem Lande wird von der Armee ausgebildet. Sie erfasst den Mann sehr jung und übergibt ihm sogleich Verantwortung. Die Wirklichkeit, die im Wort «Führer» enthalten ist, soll Gegenstand ständiger Aufmerksamkeit und eingehender Pflege sein. Die rein militärische Ausbildung genügt demnach nicht. Wenn die Armee ihren Führungskräften eine breitere Ausbildung vermittelt, die auch jenseits des rein Militärischen genutzt werden kann, so steigert sie das Interesse des einzelnen und weckt auch das Interesse der zivilen Arbeitgeber. Je mehr die militärische Ausbildung der zivilen Tätigkeit nützen kann, desto grösser wird das Interesse am Militärdienst. Je grösser das Interesse für Beförderungsdienste ist, desto besser sind die militärischen Kader und die Auslesemöglichkeiten. Beförderungsdienste sollen allen nützen: der Armee — was selbstverständlich ist —, dem jungen Mann, der einige einfache Prinzipien der Organisation und der Kontrolle über sich selbst und seine Umgebung erwirbt, und dem zivilen Unternehmen, dem er angehört.

*Man muss von den zukünftigen Vorgesetzten viel verlangen, ihnen aber auch etwas bieten können.*

3. Die Arbeitsgruppe hat sich lange mit dem Problem der Instruktionskader beschäftigt. Sie lehnt den Einwand, man könne den gegenwärtigen Ausbildungsmodus infolge Mangels im Berufskader nicht verbessern, als ganz und gar unhaltbar ab. Diese Schwierigkeit ist eine Tatsache, aber keine unabänderliche Gegebenheit. Es müssen in erster Dringlichkeit alle notwendigen Massnahmen getroffen werden, um den Nachwuchs im Instruktionskader — Offiziere und Unteroffiziere — zu gewährleisten. Dieser hat in bezug auf Intelligenz, Charaktereigenschaften und militärische Befähigung ein hohes Niveau aufzuweisen. Der Oswald-Bericht redet diesbezüglich eine klare Sprache.

4. All jenen, die Beförderungsdienste leisten, ist ein *vollständiger Lohnersatz* zu gewähren. Die Ausfallentschädigungen, die bei der zweiten Revision des LAE grundsätzlich verbessert wurden, genügen nicht, um die bestehende Lücke auszufüllen. Es wird unumgänglich sein, dafür im Militärbudget einen Kredit vorzusehen, um die Praxis, die bereits gegenüber Bundesbeamten

angewendet wird, zu verallgemeinern. Für all jene, die vorher kein Einkommen hatten, für die Studenten vor allem, sollte der gesamte Entschädigungsbetrag auf Grund eines angenommenen möglichen Lohnes errechnet werden. Die Sonderfälle von Handwerks- und Bauernsöhnen und anderen, die ein geringes Einkommen hatten, sollten in einer befriedigenden Sonderregelung behandelt werden.

5. Die Verwirklichung der Verbesserungsvorschläge 3 und 4 hätte *beträchtliche Mehrausgaben* zur Folge. Man muss aber dabei die riesigen Anstrengungen ins Auge fassen, die im zivilen Sektor für Schulen aller Arten und Stufen unternommen werden. Die Armee muss sich im gleichen Sinne entwickeln und sich vergleichsmässig auf demselben Niveau halten. Übrigens muss zwischen den Milliarden, die für die Bewaffnung und Ausrüstung aufgewendet werden, und den Ausgaben für die Ausbildung ein gerechtes Verhältnis hergestellt werden. Die Ausbildung darf nicht zu einem schwachen Glied in der Kette werden, zu einem Minusfaktor, der zu einem für das Ganze negativen Ergebnis führt. Wir müssen uns davor hüten, uns auf Grund des beträchtlichen Vorrats an Rüstungsmaterial in Sicherheit zu wiegen. Die Eidgenossenschaft ist 1798 an dieser Illusion zerbrochen.

6. Am häufigsten wird in Umfragen in Rekrutenschulen und Wiederholungskursen immer wieder die Zeitverschwendung kritisiert. Man ist bereit, Dienst zu leisten, aber man will dabei nicht das Gefühl haben, seine Zeit zu vertrödeln. Wir wissen wohl, dass unsere konzentrierte Ausbildung besser ist als die Methoden der Nachbarländer. Der Vorwurf der Zeitvergeudung wurde schon einmal einer strengen Prüfung unterzogen. Es wurden daraufhin auch wesentliche Verbesserungsvorschläge unterbreitet. Namentlich wegen dieser toten Zeit haben wir vorgeschlagen, die vier Wochen UOS in die RS zu integrieren. Wir können uns vom Argument der unbedingten Notwendigkeit all dieser Zeit erst dann überzeugen lassen, wenn in den RS und den UOS eine zufriedenstellende Ausbildung gewährleistet sein wird.

Die Umfragen, die wir durchgeführt haben, zeigen uns, dass man nach einem Monat RS den als Uof vorgesehenen Rekruten an ein oder zwei Tagen pro Woche die Grundbegriffe der Befehlsgebung beibringen sollte, und dies während der ganzen Dauer der RS. Diese Leute würden am Ende der RS den Titel eines Uof-Aspiranten erhalten. Das System der zwei oder mehr geschenkten Wochen für Uof-Anwärter, das bereits in einigen Waffengattungen praktiziert wird, könnte verallgemeinert werden.

Wenn es unter den gegenwärtigen Verhältnissen auch nicht möglich zu sein scheint, die Dauer der ersten Beförderungsdienste zu verkürzen, so muss man doch darauf bedacht sein, die vorhandene Zeit maximal auszunützen, denn eine Verlängerung dieser Dienstzeit kommt nicht in Frage.

Ein diesbezügliches Modell, das von Major Wetzel in der «Neuen Zürcher Zeitung» vom 8. November 1970 dargelegt und vom Zentralvorstand der SOG gegenwärtig geprüft wird, zeigt gewisse Möglichkeiten auf:

Sdt

14 Wochen RS (Grundausbildung)  
3 Wochen Gefechtsausbildung im Rahmen der Einheit  
17 Wochen +  
8 WK im Auszug

Uof

Neu:

14 Wochen RS  
10 Wochen UOS  
14 Wochen RS (Abverdienen)  
38 Wochen

Bisher:

17 Wochen RS  
4 Wochen UOS  
17 Wochen Abverdienen  
38 Wochen

Die Dauer der UOS wird somit um das Zweieinhalbfache erhöht, ohne dass die Gesamtdienstdauer verlängert würde. Das ist ein Vorschlag; man möge ihn einer konstruktiven Kritik unterziehen!

7. Die an und für sich zweitrangigen, aber nichtsdestoweniger psychologisch wichtigen Fragen dürfen nicht ausser acht gelassen werden. Wir erwähnen beispielsweise das immer wieder aufgeworfene Problem der Uniformen für Unteroffiziere, dann die Wünschbarkeit eines breiteren Fächers von Unteroffiziersgraden und schliesslich — und das entspricht einer Notwendigkeit — die Möglichkeit für die Instruktionsunteroffiziere, über den Grad des Adj Uof hinaus auch Offizier werden zu können.

Wenn wir das Problem des Beförderungsdienstes für Uof aufgegriffen haben, so deshalb, weil die Armee von den Militärdirektoren und ihren Verwaltungszweigen Kader verlangt, die nur in ungenügender Zahl zur Verfügung stehen. Wir haben auch keine Möglichkeiten, dieser immer kritischer werdenden Lage zu begegnen. Wir kennen den Bedarf, wir nehmen die Forderungen zur Kenntnis, wir unterbreiten Vorschläge. Selbstverständlich steht es den Bundesbehörden zu, all das im Lichte des ihnen zur Verfügung stehenden Zahlenmaterials zu betrachten und zu prüfen und alsdann die praktischen Schlussfolgerungen zu ziehen.

## Kampfgruppenführung am Sandkasten oder Geländemodell

Von Major M. Bovet, Thun

Der Sandkasten (SK) und das Geländemodell (GM) sind uralte Requisiten der Kaderausbildung und werden im SUOV vermutlich seit dessen Bestehen verwendet. Die Verwendungsmöglichkeiten sind vielseitig, und ebenso unterschiedlich sind die Meinungen über die Anwendungsarten dieser Hilfsmittel, besonders beim Einsatz als Wettkampf. Trotzdem möchte ich dieses heisse Eisen anfassen und versuchen, den SK und das GM ins richtige Licht zu stellen und Übungsaufbau sowie Anwendungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Die Ausführungen sind als Wegleitung für die jüngeren Mitglieder und als Auffrischung für die erfahrenen Kämpen gedacht.

Ich möchte betonen, dass ich *nicht* vom Wettkampf spreche, sondern von der Disziplin als solchen für das Arbeitsprogramm 1971—1975, d. h. von der Art und Weise, wie die Arbeit in den Sektionen durchgeführt werden soll.

Im SUOV gibt es verschiedene Disziplinen zu bestreiten, attraktive und weniger attraktive. Z. B. sind der Hindernislauf, das HG-Werfen und das Schiessen attraktiv, während die Kaderübung, das mil Wissen und dann eben der SK und das GM weniger attraktiv sind. Natürlich neigt der Mensch eher dazu, das zu tun, was er bereits kann und was ihm liegt, als das, was ihm u. U. Mühe bereitet. Wir müssen uns doch immer Sinn und Zweck des SUOV vor Augen halten. Für die Absolvierung eines Hindernislaufes, eines Distanzmarsches oder eines Schiessprogrammes braucht niemand einem UOV beizutreten. Diese Disziplinen sind wertvoll als Ausgleich zu den geistig anspruchsvolleren Tätigkeiten.

Wir wollen das Kader fördern. Gerade der SK und das GM sind ausgesprochene Kader-Disziplinen, eine Schulung des Kadern im *Lehrgespräch*. Ich habe ausdrücklich Kader gesagt und nicht nur Uof, weil ich die jungen Zugführer mit einschliesse.