

# Was erhält der Instruktor für seine Arbeit?

Autor(en): **[s.n.]**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **48 (1973)**

Heft 2

PDF erstellt am: **30.06.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-703723>

## **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.

# Der Instruktor als Mitarbeiter in der Militärverwaltung

Von Brigadier Enrico Franchini,  
Stabschef der Gruppe für Ausbildung



Brigadier Enrico Franchini  
1946 zur Instruktion. Von 1949 bis 1954 in Chur als Instr Of tätig. Von 1955 bis 1967 in Aarau und Bern in RS, OS, ZS, Gst-Kursen als Kp Instr und Klassenlehrer tätig. 1967 bis 1971 Schulkdt in Aarau. Gst Of im Stab Geb Div 9, Stabschef Geb Div 9 von 1965 bis 1967. 1961/62 Scuola superiore di Guerra in Civitavecchia. 1972 Stabschef der Gruppe für Ausbildung.

Das Instruktionkorps zählt gegenwärtig ungefähr 565 Offiziere und 830 Unteroffiziere, die Instrukturen im Probendienst mitgerechnet. Davon arbeiten etwa 150 Offiziere in der militärischen Verwaltung. Sie sind Abteilungschefs, Sektionschefs, Militärattachés, Sachbearbeiter, Aushebungsoffiziere, um nur einige Funktionen zu nennen. Von den 830 Unteroffizieren arbeiten annähernd 100 in der militärischen Verwaltung; sie wirken als Sachbearbeiter oder als Fachspezialisten in irgendeinem Spezialgebiet. Eine stattliche Zahl also, wobei es falsch wäre, hier pauschal davon zu reden, dass sie den ganzen Tag nur Büroarbeiten erledigen. Im Gegenteil: viele von ihnen üben eine Funktion aus, die sie in engem und ständigem Kontakt mit der Truppe hält. Diese Instrukturen sind das Bindeglied zwischen Truppe und Verwaltung. Durch ihre im allgemeinen langjährige Tätigkeit als Ausbilder kennen sie die praktischen Bedürfnisse und Möglichkeiten der Truppe. Sie nehmen deshalb in jenen Fragen, wo dies von Belang ist, die Interessen der Truppe wahr.

Die Aufgaben der in der Verwaltung eingesetzten Instrukturen sind so vielfältig und von Stelle zu Stelle so verschieden, dass es schwer fällt, eine Aufzählung zu geben. Folgendes diene als Illustration:

Diese Instrukturen erarbeiten Ausbildungsgrundlagen, sie redigieren Reglemente und Weisungen. Sie planen, überprüfen mit der Truppe zusammen neues Material, sie lösen technische, organisatorische und finanzielle Probleme. Sie sind administrative Leiter. Kurzum: sie sind wichtige, entscheidende Teile der Organisation unserer Landesverteidigung. Und in ähnlichem Masse wie beispielsweise die Industrie bedarf auch die Armee in Friedenszeiten eines funktionstüchtigen Verwaltungsapparates.

Die von Instrukturen belegten Stellen in der militärischen Verwaltung erreichen eine Anspruchshöhe, die sich mit Positionen des mittleren und höheren Kaderns in der Industrie ohne weiteres vergleichen lassen. Wir sind deshalb darauf angewiesen, Instrukturen in die Verwaltung zu berufen, die über gute technische, ökonomische oder pädagogische Kenntnisse verfügen. Andererseits müssen sie sich durch Kurse und in ihrer täglichen Arbeit weiterbilden. Die Arbeit in der militärischen Verwaltung hat einen nicht zu unterschätzenden Nebeneffekt: Der Instruktor wird mit neuen Erkenntnissen konfrontiert. Er verlässt die Enge des Waffenplatzes und gewinnt den Blick für das Ganze, den Überblick.

Der Instruktor selber profitiert somit von den Erfahrungen, die ihm die Arbeit in der Verwaltung ermöglicht. Dies kommt ihm insbesondere zugute, wenn er für hohe Chargen vorgesehen ist. Unerfahrenheit in diesem Teilbereich der Aufgaben macht sich oft teuer bezahlt. Es kann deshalb jedem Instruktor, besonders dem Instruktionsoffizier, nur empfohlen werden, eine Stelle in der militärischen Verwaltung anzunehmen. Sie gibt ihm eine Bereicherung, die ihm später in irgendeiner Weise nützen wird.

## Was erhält der Instruktor für seine Arbeit?

### I. Entlohnung

Der Instruktor ist — nach der Meinung weiter Kreise wenigstens — ein Idealist. Aber auch Idealisten müssen leben! Und seien wir doch ehrlich, auf dem Portemonnaie sitzt jeder. Die Frage nach dem Verdienst ist deshalb absolut gerechtfertigt. Hier eine kurze Übersicht über die Gehaltsansätze für das Jahr 1973:

1. Feldweibel	Fr.
im zweiten Gradjahr . . . . .	23 290.—
im dritten Gradjahr . . . . .	24 350.—
2. Adjutant-Unteroffizier	
im ersten Gradjahr . . . . .	27 230.—
im zweiten Gradjahr . . . . .	28 390.—
im dritten Gradjahr . . . . .	29 550.—
im vierten Gradjahr . . . . .	30 200.—
Die Grundbesoldung steigt weiter an bis . . . . .	34 360.—
3. Leutnant	
bis zum vierten Gradjahr . . . . .	29 630.—
ab fünftem Gradjahr . . . . .	30 790.—
4. Oberleutnant	
im ersten Gradjahr . . . . .	33 810.—
im zweiten Gradjahr . . . . .	34 970.—

5. Hauptmann	
im ersten Gradjahr . . . . .	38 000.—
im zweiten Gradjahr . . . . .	39 160.—
im dritten Gradjahr . . . . .	39 920.—
usw.	
6. Major	
im ersten Gradjahr . . . . .	43 020.—
im siebten Gradjahr . . . . .	49 560.—
7. Oberst	
im ersten Gradjahr . . . . .	52 550.—
Die Grundbesoldung steigt weiter an bis . . . . .	54 760.—

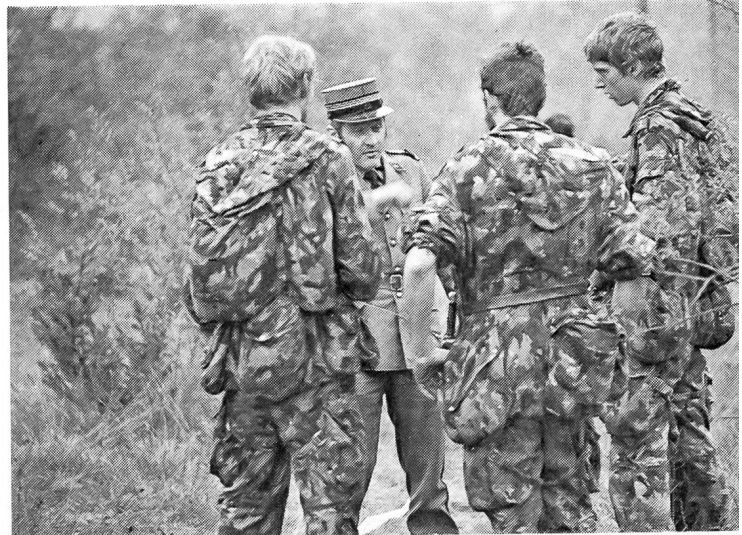
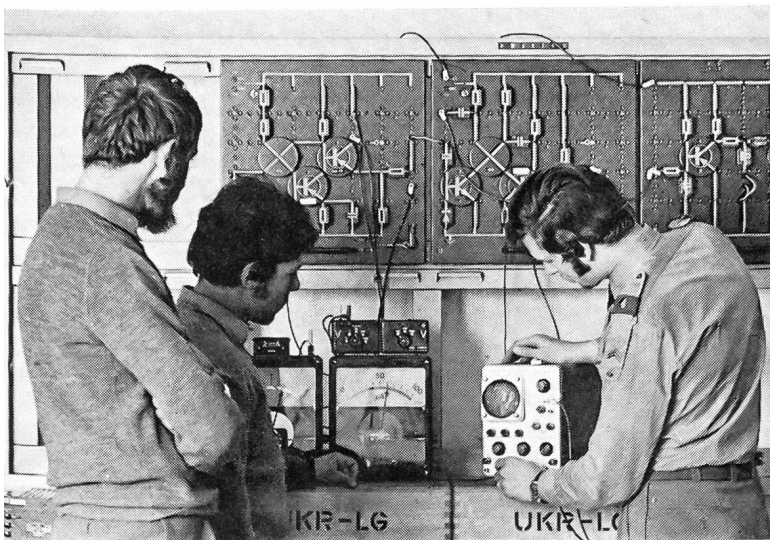
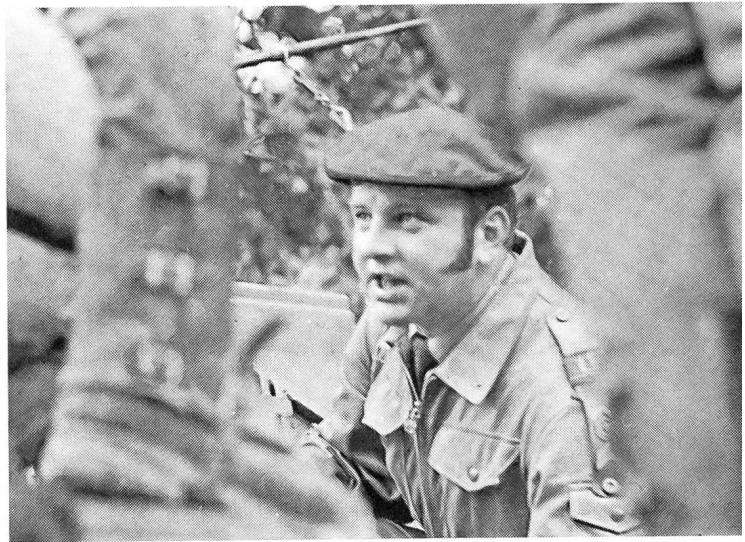
Neben der Grundbesoldung wird je nach Dienstort ein Ortszuschlag ausgerichtet (Fr. 400.— bis Fr. 1900.— pro Jahr). Die Kinderzulagen belaufen sich auf Fr. 770.— bzw. auf Fr. 899.—, wenn das Kind das 12. Altersjahr überschritten hat. Bei längerer Tätigkeit im Instruktiondienst macht der Bund Dienstaltersgeschenke in der Form von Bargeldleistungen.

### II. Weitere Entschädigungen

Zur Deckung von zusätzlichen Auslagen bei Dienstleistungen ausserhalb des Wohnortes werden besondere Entschädigungen in Form von Taggeldern, Mahlzeitenvergütung und Nachtlagerentschädigung ausgerichtet. Sie sind abhängig von der Dauer des auswärtigen Aufenthaltes, vom Zivilstand und vom Grad. Diese Leistungen des Bundes sind sehr bedeutend. Ungefähr ein Fünftel der gesamten an die Instrukturen ausgerichteten finanziellen Leistungen entfällt auf diese Entschädigungen. Zwei relativ kleine Extras: Der Bund leistet eine Uniformentschädigung, und der Instruktor ist berechtigt, ein Halbtaxabonnement zum Preise von Fr. 50.— zu beziehen.

**Ausbilden — damit sie es können**  
**Erziehen — damit sie es tun**

Adj Uof Josef Gehrig





Die Instruktoeren erhalten für ihre Tätigkeit einen Instruktoerenwagen (Opel oder Mercedes), den sie auch für private Fahrten benützen dürfen.

Nicht zu unterschätzen sind die Sozialleistungen des Bundes: die Militärversicherung, die Versicherungskasse und die Beamtenfürsorge. Der Instruktor ist kostenlos bei der Eidgenössischen Militärversicherung versichert. Diese Versicherung übernimmt alle Kosten, die dem Instruktor aus einer Krankheit oder einem Unfall entstehen. Dabei ist nicht massgebend, ob der Schaden durch berufliche Tätigkeit oder in der Freizeit entstanden ist. Die Eidgenössische Militärversicherung, die Eidgenössische Versicherungskasse sowie die Beamtenfürsorge, welche durch den Ab-

schluss zusätzlicher Versicherungen für besondere Fälle ausserhalb der Berufstätigkeit gegen bescheidene Prämien noch ergänzt werden können, garantieren dem Instruktor bzw. seiner Familie im Falle seiner Invaliderung oder seines vorzeitigen Ablebens eine maximale finanzielle Sicherheit.

Man darf zum Abschluss sicher feststellen, dass der Instruktor finanziell gut gestellt ist. Die soziale Absicherung ist hervorragend. Das ist auch richtig, übt der Instruktor doch einen Beruf aus, der nicht ohne Risiko ist. Es darf erwartet werden, dass sich auch in der Zukunft auf diesem Gebiet noch einiges tun wird, mit dem Ziel, dem Instruktor das zu geben, was er für die Lösung seiner anspruchsvollen Aufgabe verdient hat.

## Opinioni e azioni: cosa intraprendiamo per gli istruttori

Col Enrico Bächtold, capo della sezione del personale istruttore allo stato maggiore dell'aggruppamento dell'istruzione



Colonnello Enrico Bächtold  
Maturità a Neuchâtel e successivamente studi di organizzazione aziendale a Berna. Comandante di unità e corpi di truppa ticinesi. Istruttore di fanteria su diverse piazze d'armi, comandante della scuola granatieri e delle scuole tecniche per aiutanti. Periodo d'istruzione presso l'armata inglese. Dal 1962 al 1965 collaboratore alla sezione istruzione e dal 1971 capo della sezione del personale istruttore presso lo Stato maggiore dell'aggruppamento dell'istruzione.

Un sistema di attività di carattere socio-tecnico nel quale operano gli istruttori è condizionato da una serie di dati di fatto che sono identici a quelli che valgono per imprese che hanno dei fini commerciali, industriali o di prestazione di servizi.

Il corpo degli istruttori produce «istruzione», che è a sua volta un elemento della sicurezza nazionale. Per produrre, il collettivo citato necessita di tre tipi di elementi fondamentali e mezzi ausiliari:

- mezzi finanziari (crediti, liquidità),
- mezzi fisici (poligoni di tiro, sale di teoria, munizione, veicoli, carte topografiche, ecc.),
- mezzi personali.

Nel processo di «produzione» è evidente che subentra una modifica quantitativa e qualitativa dei mezzi di contribuzione. Il denaro viene consumato, le strutture con il passare del tempo non sono più adeguate alle esigenze e diventano difettose ed il personale invecchia. La facoltà di rinnovare con un ritmo regolare, armonioso e adeguato quanto è necessario, è determinante per garantire la sopravvivenza.

### Nel quadro delle responsabilità

della sezione del personale istruttore ci siamo chiesti in fin dei conti quale obbiettivo originale, etico vogliamo porre alla base del nostro operare onde poter svolgere coscienziosamente il compito assegnato. Senza ombra di dubbio per una sezione del personale la filosofia corretta è quella che dice: l'uomo sta al centro dell'impresa e tutto l'operare e tutti gli intendimenti sono in funzione di questo fulcro.

In un elemento direttivo bisogna saper distinguere due settori nei quali parallelamente bisogna operare:

- l'uno il settore-esercizio (oggi) si applica e si *amministra* quanto è già stato anteriormente deciso;
- l'altro il settore-rinnovo (domani) ci si sforza di perfezionare sostanzialmente quanto è già in esercizio e si crea quanto si ritiene opportuno nella prospettiva di adeguarsi alle esigenze del futuro.

Senza essere sconveniente e unicamente basandomi su situazioni settoriali concrete, oso esprimere l'opinione che per molto tempo, nell'ambito delle questioni del personale, ha avuto la preponderanza l'operare di carattere amministrativo-burocratico e che molto era teso a parare situazioni che si affacciavano di volta in volta in seno all'attività dispositiva o di corto respiro. È ovvio che l'operare reattivo non è il miglior modo per costruire in modo sistematico, anche perché gli impulsi scaturiscono da sequenze di problemi sia di dimensione che di sostanza molto variate. Ciò ovviamente non porta allo sviluppo di un'azione globale con nessi logici. In relazione con quanto esposto è facile immaginarsi che per anni ci si può muovere, malgrado che esistono direttive precise, in una cosiddetta «politica del personale» che rimane però sempre ad uno stato elementare o embrionale. Sono fermamente convinto che l'amministrazione del personale deve diventare più agile nel senso di una più ragionevole decentralizzazione (compiti dei servizi) e sveltirsi nel senso di una riduzione sensibile di un certo numero di aspetti prettamente burocratici non produttivi. D'altra parte invece, è urgente imperativo che una politica centrale del personale deve sempre di più delinearsi (compito dello stato maggiore, per il fatto che l'agire nel settore-rinnovo gli è molto più congeniale).

Partendo dal presupposto che non si fabbrica il futuro con l'amministrare, abbiamo definito i campi d'azione della sezione ed in seguito stabilito in quali settori deve svolgersi in primo luogo l'azione di ricerca e di rinnovo.

### La mancanza di personale

è il problema più scottante e perciò il più impegnativo e che attualmente deve stare al centro delle preoccupazioni di una sezione del personale. Nel nostro «sistema produttivo» abbiamo delle condizioni limite specifiche. In tutta la vita economica del paese il problema citato è presente (dall'agricoltura all'industria, fin su al settore terziario). Bisogna però rendersi conto che nella produzione «istruzione militare» siamo sottoposti a delle condizioni che troviamo difficilmente altrove: noi non possiamo assumere personale straniero, noi non possiamo fare né fusioni né associazioni, non possiamo diversificare o ridurre il programma di produzione nell'intento di risparmiare capacità lavorativa o di diminuire l'onere imposto alle maestranze. Noi non possiamo usufruire dei vantaggi offerti da una meccanizzazione o dall'automazione.