Pro und Contra : ist die ASMZ auch für junge Offiziere lesbar?

Objekttyp: **Group**

Zeitschrift: **ASMZ : Sicherheit Schweiz : Allgemeine schweizerische Militärzeitschrift**

Band (Jahr): **171 (2005)**

Heft 2

PDF erstellt am: **29.03.2024**

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.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

In der nächsten Nummer:
«Verbessert die Mitgliedschaft beim Schengen-Abkommen die innere Sicherheit in der Schweiz?»

Ist die ASMZ auch für junge Offiziere lesbar?

Aus Kreisen der Kantonalpräsidenten von Offiziersgesellschaften vernehmen wir aber hin und wieder, dass junge Offiziere keine Zeit hätten, die ASMZ zu lesen. Oder sie interessierten sich nicht für die in der ASMZ angesprochene Stufe. Deshalb unsere Frage «Ist die ASMZ auch für junge Offiziere lesbar?» G.

Wir erwarten dazu Ihre Meinungsäusserung bis zum 20. Februar 2005 an:

louis.geiger@asmz.ch oder Louis Geiger, Obstgartenstrasse 11, 8302 Kloten, Fax 01 803 07 59.

Die Veröffentlichung erfolgt in der ASMZ Nr. 4/2005.

Ist der Schritt von der RS direkt zur Offiziersausbildung richtig? (Frage aus ASMZ Nr. 12)

Die Armee XXI bringt in manchen Bereichen tief greifende Umstellungen. Ihre Auswirkungen werden sich erst nach einer gewissen Zeit vollständig erkennen lassen. Es ist aber sicher richtig, erste Erkenntnisse rasch zu erfassen und auszuwerten. Diesem Zweck dienen die nachstehenden Kommentare zur Neugestaltung der Kaderausbildung.

Es kommt drauf an. Aber worauf denn? Damit sind wir mitten in der Fragestellung, was wollen wir für Offiziere, pointierter ausgedrückt, welche Offiziere können wir uns auch in Zukunft leisten?

Von einem Offizier wird erwartet, dass er hohes Engagement für die gemeinsame Sache entwickelt. Pflichtbewusstsein, Eigenverantwortung, persönliche Reife, Selbstdisziplin, Leistungswille, um nur ein paar Eigenschaften zu nennen, die man mit Sozialkompetenz umschreiben kann, sind auch künftig wesentliche Merkmale eines Offiziers. Wenn wir solche Offiziere wollen, und davon gehe ich aus, ansonsten ich Zweifel am System haben müsste, dann scheinen mir drei Aussagen relevant.

Erstens muss die Kaderselektion permanent diese Persönlichkeitsprofile erfassen und fördern. Dabei ist zu beachten, dass der individuelle Reifungsprozess der Menschen sich in den letzten Jahrzehnten langsam nach hinten verschiebt. Manchen geht dabei «der Knopf», wie man im Volksmund so treffend sagt, erst nach der RS oder gar viel später auf. Es braucht also eine kontinuierliche Talentschau, wie wir sie zum Beispiel im Sport kennen.

Zweitens ist Leistungsbereitschaft und -vermögen konsequent zu fördern. Begabte dürfen nicht unnötig von Leistungsschwachen gebremst werden, das würde uns auch volkswirtschaftlich betrachtet langfristig zu viel kosten. Fördern heisst immer adäquat fordern.

Drittens muss die Förderung der Sozialkompetenz durch kontinuierliche Lebenserfahrungen ermöglicht werden. Ob dies zwingend auch die Absolvierung aller militärisch relevanten Stufen wie bis anhin, u.a. mit Abverdienen z. B. des Unteroffiziersgrades, beinhalten muss, darüber kann man sich streiten. Sicher ist es eine wertvolle Erfahrung für jeden Offizier, wenn er das Soldatenhandwerk wie auch die Führungserfahrung als Unteroffizier selber erleben kann. Die zeitlichen Möglichkeiten der künftigen Kaderanwärter lassen das wohl genauso wenig zu wie die knappen Ressourcen, die unser Staat noch bereit ist, für Sicherheit auszugeben.

Wenn zivile Erfahrungen individuell in die Persönlichkeitsbildung des Offiziers einfliessen können, kann dieser «militärische Abstrich» während der Ausbildung aufgefangen werden. Begabten kann man zumuten, dass sie Erfahrungen aus anderen Lebensbereichen gezielt transferieren können. Dies ist nota bene eine wichtige Kompetenz eines Offiziers. Der Verbund ziviler und militärischer Ausbildung muss dabei noch enger werden, wozu Zertifizierungen und Durchlässigkeiten bei Ausbildungen nur einen Teil darstellen. Es braucht vielmehr eine vermehrte Kultur der Leistungsförderung in unserer Gesellschaft und nicht der Konsolidierung von breit angelegtem Mittelmass.

Fazit aus all dem Gesagten: Der Schritt aus der RS in die Offiziersausbildung kommt der im Zivilen bekannten Individualausbildung und -förderung von Kadern einen entscheidenden Schritt näher, bedarf aber auch der individuellen Begleitung und persönlichkeitsbezogenen Ausbildung des Anwärters. Die Anforderungen wachsen damit für den Anwärter, den Ausbildner und das System.

Als Offiziere müssen wir den Mut haben, uns einer solchen Herausforderung in der Kaderausbildung zu stellen. Nur hoch gesetzte Ziele machen uns fit.

Oberstlt Hugo Battaglia, Stab Pz Br 11,
Dr. med. FMH Chirurgie, Executive MBA Universität Zürich

Um einzusehen, dass es nur von kleinem Nutzen ist, dass ein Offizier eine vollständige Rekrutenschule als Rekrut und eine zweite als Gruppenführer zu absolvieren hat, muss man sich erst klar werden, dass Zugführer, Gruppenführer und Soldaten vollkommen verschiedene Kompetenzen haben und andere Qualitäten besitzen müssen.

Der Soldat ist der Anwender der Waffen und Geräte. Er muss diese vollkommen beherrschen. Dazu sollte er eine gewisse handwerkliche Geschicklichkeit aufweisen. Er muss seine Rolle im Rahmen der Gruppe kennen. Diese Fähigkeiten erlernt er in der RS.

Ein Soldat allein kann aber nichts oder wenig ausrichten. Es ist zum Beispiel undenkbar, einen Checkpoint mit einem einzelnen Soldaten zu betreiben. Der Soldat ist nur brauchbar, wenn er zusammen mit anderen in einer Gruppe agiert.

Die Einzelleistungen der Soldaten zu einem nützlichen Ganzen zusammenzufügen und aufeinander abzustimmen ist Aufgabe des Gruppenführers. Ein Gruppenführer muss weiter gut mit Menschen umgehen und diese motivieren können, da er vom Kader am unmittelbarsten mit den Soldaten in Kontakt steht. Ebenso muss er das Funktionieren eines Zuges begreifen, um den Auftrag mit seiner Gruppe im Sinne des Zugführers erfüllen zu können.

Der Zugführer hingegen ist ein Taktiker, ein Analytiker, ein Denker. Er muss nicht im Detail wissen, wie man die Waffen und Geräte anwendet. Dies tun die Soldaten. Aber er muss die Möglichkeiten und Grenzen der Waffen kennen, um sie richtig einsetzen zu können. Überspitzt formuliert muss der Zugführer nicht einmal wissen, wie man den Abzug eines Sturmgewehres betätigt. Aber er muss die Reichweite und den potenziellen Schaden, den das Gewehr ausrichten kann, kennen.

Somit ist die Rekrutenschule für den zukünftigen Offizier im Prinzip verlorene Zeit, da dort genau das bis zur Perfektion trainiert und gedrillt wird, was er später nicht mehr braucht. Diese Zeit kann effizienter genutzt werden, den angehenden Offizier besser in Taktik und Führung zu schulen, was seine eigentliche Kernaufgabe

ist. Gerade in der heutigen Zeit, wo die jungen Leute immer weniger bereit sind, grössere Teile ihres Lebens in das Militär zu investieren, spielt dieser Punkt eine entscheidende Rolle, um die «guten Leute», welche auch im Zivilen Erfolg haben, für eine Offizierslaufbahn gewinnen zu können.

Ein anderer Vorteil des neuen Systems besteht darin, dass die getrennten Laufbahnen vermeiden, dass die besten Soldaten zu Gruppenführern und die besten Gruppenführer zu Zugführern werden. Wie bereits erwähnt, hat ein guter Soldat andere Qualitäten als ein guter Gruppenführer und ein guter Gruppenführer andere als ein guter Zugführer.

Des Weiteren ist es wünschenswert, dass die jungen Offiziere ihren eigenen Führungsstil entwickeln und nicht einfach den ihres Zugführers aus der Rekrutenschule kopieren. Durch das, dass die Offiziersanwärter relativ früh getrennt werden, wird genau das vermieden und deren Eigenständigkeit gefördert. Ebenso wird die Überlebenschance von ungewollten «Bräuchen», welche von Generation zu Generation weitergegeben werden, drastisch verringert.

Daniel Regli, Obgfr, 8903 Birmensdorf

Um die Frage zu klären, ob der Schritt von der Rekrutenschule direkt in die Offiziersausbildung sinnvoll ist, müssen zuerst die Kompetenzen auf jeder Stufe definiert werden. Dies als Grundlage für einen objektiven Vergleich zwischen dem alten und neuen System.

Der Soldat ist primär zuständig für das Waffenhandwerk und die Technik, während der Gruppenführer die Leistungen der Soldaten so koordiniert, dass die Gruppe gemeinsam ein Ziel erreicht. Der Zugführer hingegen ist der Taktiker, der Analytiker, der Denker.

Vergleichen wir das alte mit dem neuen System: Ein Vorteil des alten Systems könnte in der Erfahrung aller Stufen – vom Soldaten über den Gruppenführer bis zum Zugführer – liegen. Doch ist es nicht eine Grundvoraussetzung eines Offiziers, die Möglichkeiten der unteren Stufen einschätzen zu können?

Im System Armee 95 hatte man einen Eindruck vom Zugführer und konnte diesen als Leitlinie nehmen. Aber zeigt sich nicht die Fähigkeit eines Offiziers in seiner Eigenständigkeit und seinem eigenen Führungsstil?

Im alten System konnte der Zugführer durch gekonnte Waffenhandhabung und herausragende Gefechtstechnik brillieren. Wir fragen uns, ist das richtig? Ein Zugführer muss nicht der beste an der Waffe sein und sollte auch vor seinen Soldaten dazu stehen. In Übungen und Trainings zeigt er, dass seine wahren Fähigkeiten in der Führung liegen.

Fragen wir uns nun, wo die Vorteile beim neuen System liegen; anstatt immer und immer wieder die Waffenhandhabung und Technik zu trainieren, nutzt man die Zeit für die Führungsausbildung. Durch die Trennung von Soldat und Kader in der 7. Woche der Rekrutenschule und die Trennung zwischen Gruppenführer und Zugführer in der Anwärterschule wird die viel besagte Trennung der Kompetenzen auch wirklich umgesetzt. Im neuen System wird nicht mehr mit Gold, sondern mit Charakter und Respekt geführt und Kreativität und Eigenständigkeit gefördert. Für uns, als Offiziersanwärter, scheint das der richtige Weg.

Obgfr Jost, Obgfr Forster, Obgfr Schmid

Aus der Sicht der eigenen Erfahrung würde ich das alte Modell, das nach der RS erst das Durchlaufen der UOf-Stufe beinhaltet, bevorzugen. Meines Erachtens bietet dies Gelegenheit der Führungsausbildung und? Erfahrung auf verschiedenen Stufen und auch über eine längere Zeit. Das Gleiche gilt für das Erlernen des militärischen Handwerkes und die Dauer der Beurteilung.

Anderseits müssen wir auch die Umwelt, in diesem Fall speziell die wirtschaftliche Situation, berücksichtigen. Im Zeichen des Kostendruckes und den damit verbundenen Rationalisierungen im Personalbereich sind viele Firmen heute nicht mehr bereit, Zeit und Mittel für die militärische Weiterausbildung ihres Personals zur Verfügung zu stellen.

Unter diesem Gesichtspunkt muss man wohl oder übel dem neuen Modell den Vorzug geben und versuchen, das Manko an Erfahrung durch effiziente Ausbildung zu kompensieren. Die verschiedenen Reformen der Vergangenheit zeigen ja, dass gewählte Modelle nicht für die Ewigkeit sind.

Hans Wälti, Major a D (Flpl Br)

Im Herbst 2004 leistete ich Dienst in der VBA Tm 61. Bereits dort hatte ich die Gelegenheit, mit Offizieren zusammenzuarbeiten, welche zwar eine komplette RS, jedoch keine UOS absolviert hatten. Die Frage stellt sich, ob man es verantworten kann, Rekruten nach sechs Wochen Rekrutenschule in eine Kaderschule zu schicken und sie danach den praktischen Dienst in einer VBA leisten zu lassen.

Meiner Meinung nach hat dieses System sicherlich einige Vorteile, doch die Nachteile überwiegen. Ein gewichtiger Nachteil ist sicher die Tatsache, dass man potenzielle Zugführer ausbildet, ohne sich zuvor einen praktischen Eindruck von diesen Personen ge-

Schweizerische Gesellschaft für militärhistorische Studienreisen

Reiseprogramm 2005 der GMS erschienen.

2005 führt die Schweizerische Gesellschaft für militärhistorische Studienreisen GMS 13 eintägige Exkursionen und 19 mehrtägige Reisen im In- und Ausland durch. Auf den Spuren von eidgenössischen und fremden Heeren machen die kompetenten GMS-Reiseleiter die Teilnehmer mit den Ereignissen, ihren Hintergründen und oft dramatischen Folgen vertraut. Neben den militärgeschichtlichen Gesichtspunkten kommen aber auch die kulturellen und geographischen Aspekte auf den professionell organisierten Reisen an die originalen Schauplätze voll zur Geltung.

Informieren Sie sich über das aktuelle Reiseprogramm 2005 im Internet unter **www.gms-reisen.ch** oder bestellen Sie kostenlos und unverbindlich das GMS-Reiseprogramm beim **GMS-Sekretariat Postfach 354, 5430 Wettingen, Tel. 056 426 23 85, Fax 056 427 16 47, info@gms-reisen.ch**

macht zu haben. Während dies bei einem Gruppenführer noch vertretbar scheint, sollte man nicht das Risiko eingehen, einen Zugführer zu haben, welcher dann völlig überfordert ist, wenn er einen Zug von 30 Personen führen sollte, während immer mehr Probleme auftauchen. Gerade in meinem praktischen Dienst als Gruppenführer wurden potenzielle Offiziersaspiranten genauestens vom Zugführer, Kp Kdt, aber auch vom Einheitsinstruktor beobachtet um abzuschätzen, ob die betreffende Person die nötige Ruhe, Abgeklärtheit, Loyalität und vor allem Belastbarkeit aufweist. In meiner OS im Jahre 2003 wurden wir Aspiranten immer wieder auf diese Punkte aufmerksam gemacht.

Nach dem heutigen Aushebungssystem werden während der Periode der Aushebungen bereits potenzielle Aspiranten für die Offiziersschule vorgesehen. Den richtigen Umgang und vor allem die Führung in einem militärischen Betrieb soll danach in der Offiziersschule erlernt und anschliessend im praktischen Dienst angewendet werden. Aus meinen Gesprächen mit Offizieren der OS Armee XXI erhielt ich jedoch negative Feedbacks, wenn sie an ihre OS zurückdachten. Die Führung werde dort zwar vermittelt, doch dies auf einer sehr theoretischen Basis. Das heisst im Klartext, dass sehr viele solcher Offiziere das erste Mal vor einem ganzen Zug stehen und sich vor diesem und auch vor der ganzen Kompanie behaupten und durchzusetzen haben. Mit meinen persönlichen Erfahrungen in der VBA bin ich sehr zufrieden. Ich bin jedoch überzeugt, dass ich mich nicht so hätte verhalten können, hätte ich nicht als Gruppenführer erste Erfahrungen und Fehler gemacht, aus welchen ich für meinen Dienst als Offizier hatte profitieren können. Als Gruppenführer darf man sich noch sehr viele Fehler leisten, welche als Zugführer bzw. Offizier unverzeihbar sind. Es ist somit zweifelhaft, ob der direkte Schritt von der RS zur OS richtig ist. Doch vielleicht wird die Zukunft ein anderes Bild zeigen.

Rauber Martin, Lt, 6010 Kriens

Der Standpunkt der ASMZ

Das neue System ist im Vergleich zum früheren zweifellos rationeller und verschafft den Beteiligten einen wertvollen Zeitgewinn. Dieser Vorteil wird durchgehend anerkannt. Dass es die Attraktivität der Offizierslaufbahn zu erhöhen vermag, dafür stehen die Zeichen gut. Aber für ein verlässliches Urteil fehlen heute noch die Erfahrungswerte.

Was indessen bei der Lektüre der vorliegenden Stellungnahmen nachdenklich stimmt, ist das Bild, das anscheinend den jungen Anwärtern von ihrer künftigen Stellung als Leutnant vorgezeichnet wird. Die Lösung der taktischen Probleme dieser Stufe erfordert keinen grossen intellektuellen Aufwand. Der Glanz des «Analytikers und Denkers» ist für die Bewältigung der Alltagsgeschäfte eines Zugführers wenig hilfreich. Hier zeigt sich eine wichtige Aufgabe der Instruktoren in den Kaderschulen: Sie sollten ihre Schüler darauf vorbereiten, dass sie in der Praxis als Zugführer viel mehr Vorarbeiter als Geschäftsführer sein werden. Im gleichen Sinne wird es Aufgabe der Einheitskommandanten sein, die neu eingeteilten Leutnants so in ihren Verband einzuführen, dass aus nachdenklichen Taktikern zupackende Praktiker werden.

Nebenbei: Den Titel «Leutnant» werden sie aber redlich verdient haben, nachdem sie wochenlang das befremdende Attribut «Obergefreiter» ertragen mussten. Fe ■

