

Zeitschrift: Armee-Logistik : unabhängige Fachzeitschrift für Logistiker = Organo indipendente per logistica = Organ independenta per logistichers = Organ indépendant pour les logisticiens

Herausgeber: Schweizerischer Fourierverband

Band: 90 (2017)

Heft: 9

Rubrik: Armee und Logistik

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 13.02.2026

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

Armee und Logistik

ganz schwach, wenn es darum geht, das Warum zu vermitteln. Warum müssen wir das oder das machen? Warum heisst es «Vorsprung zum Leadership»?

Hier folgen meine persönlichen Überzeugungen: «Agieren statt Reagieren» ist seit Jahren mein Motto. Ich möchte nicht warten, sondern an die möglichen Probleme herangehen, die Herausforderung suchen, analysieren und sie beseitigen. Wir sollten nicht nur dem Motto «think outside the box» folgen, sondern als Leader «do something outside the box» anstreben. Vorsprung durch Leadership heisst auch, die Fähigkeit zu besitzen, Muster zu brechen und die Komplexität zu reduzieren, um in der VUCA-Welt (Rappazzo, ASMZ Nr. 10, Oktober 2016, S. 32–35) bestehen zu können. Die VUCA-Welt steht für Vulnerabilität, Unsicherheit, Komplexität und Mehrdeutigkeit. Es ist uns allen klar, wieso wir vulnerabel geworden sind. Die Vernetzung, die Globalisierung, die Ungewissheit, weil wir nicht wissen, was morgen passieren kann, sind zu nennen, sowie die Komplexität der Systeme, der Gesellschaft und die Mehrdeutigkeit, in der es normal ist, dass mehrere Lösungen für ein Problem bestehen. Die Antwort auf die VUCA Welt lautet daher, auf die Vulnerabilität mit einer klaren und starken Vision zu antworten sowie die Ungewissheit durch gegenseitige Verständigung in den Griff zu bekommen. Das heisst nicht, sie 100% zu beherrschen. Die Komplexität muss reduziert werden. Gegen die Mehrdeutigkeit hilft ein altbewährtes System, das wir schon als Kinder genutzt haben: «Try, fail and learn». Viele von uns lebten noch im Limbo der SSEE-Welt, Akronym für stabil, sicher, einfach, eindeutig (Rappazzo, Armee-Logistik Nr. 4, April 2016, S. 3–5). Wahrscheinlich war es früher gar nicht so SSEE, wie wir meinen. Die Welt war aber anders. Auch heute ist es nicht falsch, diese Stabilität als Vision anzustreben. Der Mensch braucht Anhaltspunkte resp. Sicherheit. Allerdings ist es vernünftig, eine Balance zu finden. Auf der Suche nach Sicherheit bereite ich mich auf die Unsicherheit vor.

Das folgende Beispiel soll zeigen, wie die Führungsstruktur den Erfolg beeinflussen kann. Zu diesem Zweck denken wir an eine Spinne und einen Seestern. Wenn wir der Spinne ein Bein ausreissen, fällt auch die Führung in den Abgrund. Wenn wir einen Teil des Seesternes amputieren, passiert etwas Unvorstellbares. Die Seesterne sind in der Lage, wieder Leistungen zu erbringen, denn die amputierten Teile wachsen nach. Somit ist auch klar, wieso Armeen oder stark zentralisierte Organisationen mehr Schwierigkeiten haben, autonome Organisationen zu beseitigen. Wenn es nebst der Autono-

mie eine starke und klare Vision gibt, wird es für die sturen Organisationen noch schwieriger. Die Kunst besteht darin, zwischen den beiden Extremen zu jonglieren.

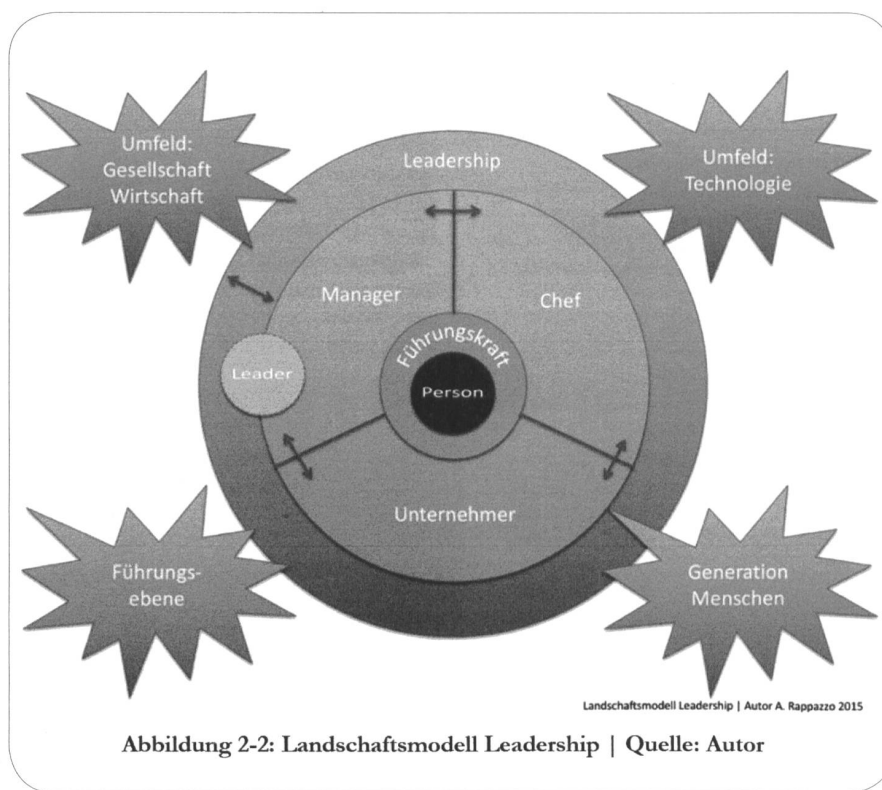
Die prägenden Trends der VUCA-Welt

Vier der heutigen Trends prägen die VUCA-Welt in Bezug auf das Leadership und in unserem Fall in Bezug auf die Armee und die Wirtschaft: die Urbanisierung, die neuen Menschengenerationen, die Demographie und die Technologie. Die Urbanisierung hat mit der Dichte der Menschheit zu tun. Es geht um das Zubetonieren des Geländes, die Vertikalisierung, die ganz deutlich grosse Einflüsse auf die anzuwendende Taktik (sei es beim Militär, sei es in der Wirtschaft) haben wird. Der Mensch muss lernen, auf wenig Raum zusammen zu leben und zu arbeiten. Die verschiedenen Typologien der Menschengenerationen (Rappazzo, Vorsprung durch Leadership) beeinflussen jedes Leadership in der Art und Weise des Agierens, des Denkens und des Handelns. Es geht darum, nicht zu beurteilen, wer besser oder schlechter ist, sondern diese Generationen gut zu kennen und zu verstehen, um als Leader wirksamer zu sein. Ein Aspekt der Demographie sind die Menschen zwischen 30 und 40 Jahren. Die Gesellschaft übt ein sehr grosser Druck auf diese Leute aus. Die Erwartungen sind sehr gross (Familiengründung, Karriere, Militärdienst, Weiterbildung, Vereine usw.).

Die Vater- oder die Mutterrolle birgt neue Herausforderungen. Die zunehmende multikulturelle Gesellschaft (auch im Militär) und der Wohlstand unserer Gesellschaft setzt viele Leute, darunter Führungskräfte, unter Druck. Dieser Druck im Leadership ist in den letzten 10 Jahren enorm gestiegen. Allen wollen etwas. Viele sind nicht mehr in der Lage, den Anforderungen an sie gerecht zu werden. Viele Erwartungen werden nicht mehr erfüllt.

Die Technologie, heute spricht man von den 4. Revolution, wird das Arbeitsfeld dramatisch verändern. 5 Millionen Jobs werden verloren gehen, viele neu geschaffen. Die neuen Berufe werden von hochgebildeten Menschen besetzt sein. Die Richtung ist klar: Handwerkliche Tätigkeiten werden weniger. Wir werden mit Big Data zu tun haben, mit der Kommunikation, mit Sozial Medien, mit der Anwendung der AI (Artificial Intelligenz). Methoden und Prozesse werden sich verändern. Es kann sein, dass Hierarchien flacher werden, dass aufgrund der Technologisierung der Berufe von mehr Eigenverantwortung die Rede sein wird, also weniger Chefs. Diese möglichen Einflüsse werden sowohl beim Militär als auch in der Wirtschaft ein Thema sein.

Leadership steht somit unter einem enormen, aber auch faszinierenden kontinuierlichen Druck. Wirksame Leader werden in Zukunft



eine grössere Rolle spielen. Das Bild (Landschaftsmodell) ist ein Versuch, die Bedeutung und die Vielseitigkeit des Leaderships zu zeichnen (Rappazzo, Miles Verlag, S. 28). Die Stärke eines Leaderships ist somit eine Summe aus mehreren Faktoren, die sich im Laufe der Zeit stetig verändern, was es für mich noch interessanter macht, die Stärke eines Leadership zu messen. Das Bild der Maslow'schen Leadership-Bedürfnispyramide ist das Resultat meiner Umfrage bezüglich der Eigenschaften des Leaderships.

Die Sinnvermittlung ist mit den physiologischen Bedürfnissen zu vergleichen, das Beherrschen der VUCA-/SSEE-Welt mit den Sicherheitsbedürfnissen, das Netzwerkdenken mit den sozialen Bedürfnissen, die Resilienz mit den Individualbedürfnissen und die Antifragilität mit der Selbstverwirklichung. Je gefestigter wir in einem Bereich sind, umso stärker ist unser Leadership. Je stärker wir von unten nach oben sind, desto wirksamer ist unser Leadership. Der Entscheid, wie effektiv ein Leadership ist, ist jeder Organisation überlassen. Sicher ist, dass dieses Instrument keine «One-Men-Show» ist.

Resilienz und Antifragilität sind zwei Begriffe, die sicherlich eine zusätzliche Erklärung benötigen. Das Bild (Resilienz und Antifragilität) zeigt deren Bedeutung. Beim Eintreten eines Problems bestehen normalerweise drei Möglichkeiten:

Wir gehen zugrunde (rote Linie). Wir sind nicht mehr in der Lage, wieder die Startsituationen zu erreichen (schwarze horizontale Linie). Das heisst: Abgrund! Die Lösung des

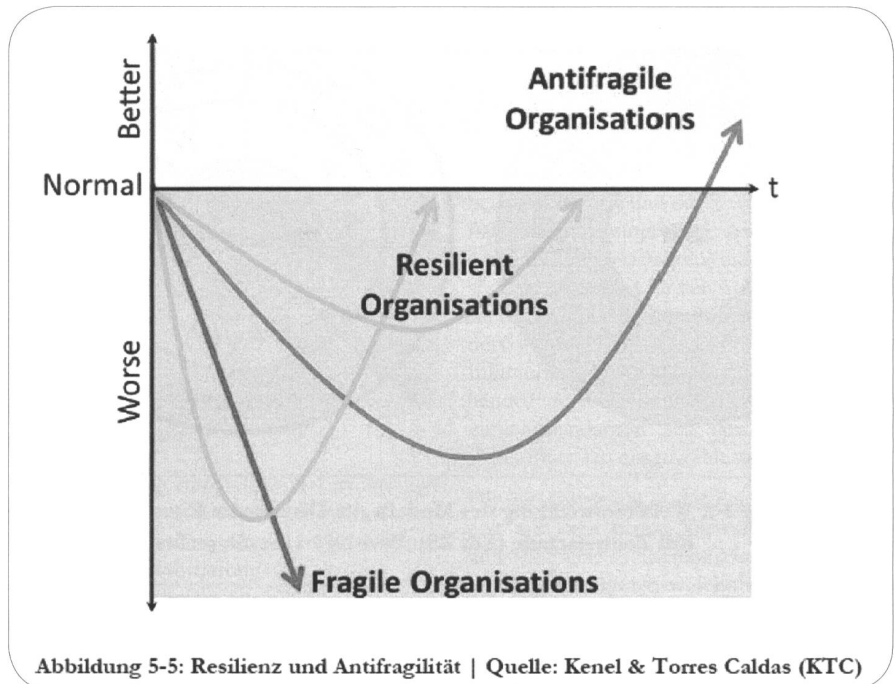


Abbildung 5-5: Resilienz und Antifragilität | Quelle: Kenel & Torres Caldas (KTC)

Problems stärkt uns und wir gelangen wieder auf die Startposition (gelbe Linie). Das heisst Resilienz! Wenn wir nicht nur die Startposition erreichen, sondern wir uns verbessern beziehungsweise weiterentwickeln, bedeutet das Antifragilität (grüne Linie).

Nun betrachte ich es als wichtig, ein weiteres, einfacheres Instrument vorzustellen. Die Basis für dieses Schema stellt das Buch des ehemaligen Kommandanten der Zentralschule dar. Ritschard wollte darin einfach die Taktik beschreiben. Ich habe sein Schema mit den drei Begriffen

fen Bauch, Kopf und Herz erweitert. Sinn und Zweck der Stabsarbeiten ist es, dem Führer genügend Grundlagen zur Entscheidungsfindung zu geben, subjektive Werte zu vermindern, objektive Werte zu vergrössern. Letztendlich ist aber das Bauchgefühl (als Restrisiko) vorhanden. Nur der Verantwortungsträger darf die Richtung angeben.

Das Instrument ist eher eine Erklärung über Sinn und Zweck der Teamarbeit sowie der Relation zwischen objektiven Werten (SSEE Welt vergleichbar), subjektiven Werten (VUCA Welt vergleichbar) und der entscheidenden Verantwortung jedes Chefs bzw. Leaders.

Die Zukunft

Somit gehen wir zu einer sehr schwierigen intellektuellen Herausforderung über, nämlich der Zukunft, die noch nicht geschrieben ist. Die Frage zu beantworten, wie man die Zukunft plant, ist nicht einfach. Welche Instrumente stehen uns zur Verfügung?

Hier ein Versuch: Auf die VUCA-Welt bezogen, können wir uns fragen, wie die entscheidenden Einflussfaktoren lauten. Was wollen wir in ein paar Jahren erreichen? Wie verfolgen wir unsere Strategie? Wie stärken wir unsere Pyramide unter diesen Umwelteinflüssen? Für die Zukunft brauchen wir auch Charaktere, die nicht immer beliebt sind, nämlich die freien Denker. Was könnte noch auf uns zukommen?

Um diese Fragen zu beantworten, können wir unsere Zeitachse in Dimensionen aufteilen (Rappazzo, Vorsprung durch Leadership), in

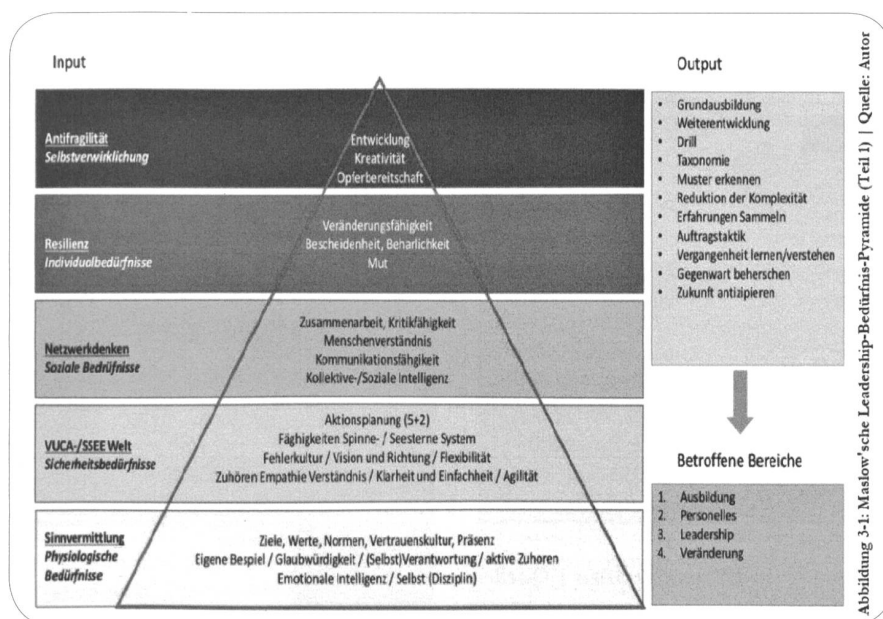
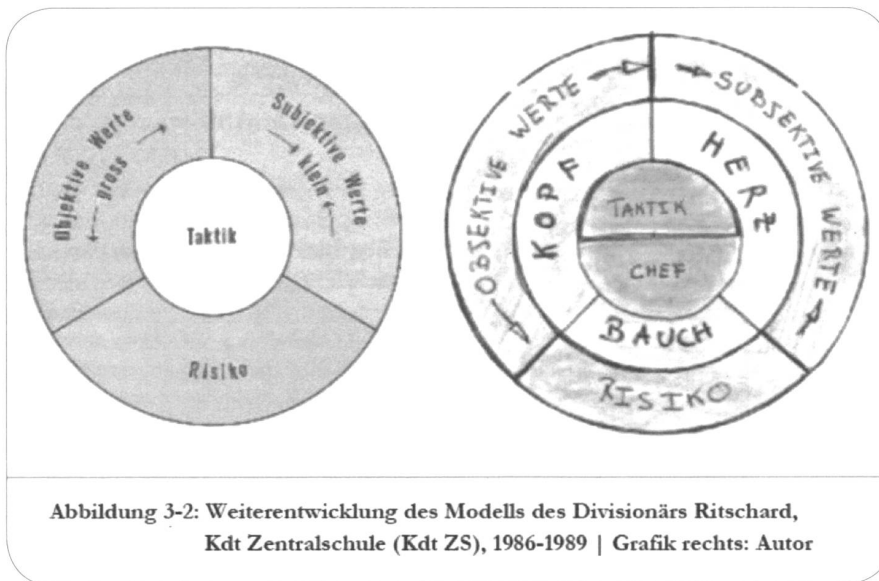


Abbildung 3-1: Maslow'sche Leadership-Bedürfnis-Pyramide (Teil I) | Quelle: Autor



denen wir systematisch und regelmässig verschiedene intellektuelle Aktivitäten ausüben. Die Vergangenheit kann uns punkto Zukunft eine Lehre sein. Die Aktualität hingegen zeigt uns unseren Standpunkt und gibt Signale für eintretende Trends. Die Zukunft wird stark von Strategien und Visionen geprägt sein.

Leadership Form und Stil im Wandel der Zeit

Ich bin der festen Überzeugung, dass ein wirksames und zeitgemässes Leadership enorm zur Auftragserfüllung beitragen kann. Der Mensch steht dabei im Zentrum und ist quasi der Weg zum Ziel. Die Sinnvermittlung rückt stärker denn je in den Vordergrund. In der digitalen Welt Menschen zu motivieren, heisst auch, ih-

nen den Sinn zu vermitteln. Leader, die mit gutem Beispiel vorangehen, ermöglichen das Erreichen von grossen und beinahe undenkbarren Zielen.

In unserer Welt, die immer schneller und komplexer geworden ist, sind Leader gefragt, die Visionen haben und Menschen mögen. Wir brauchen Leader, die bereit sind, ihre Komfortzone zu verlassen. Sie müssen bereit sein, sich selbst auch immer wieder in Frage zu stellen und sich fortlaufend weiterzubilden. Die Führungswelt braucht Leader, die ihr Umfeld aktiv miteinbeziehen.

Leadership ist keine korrekte, exakte Wissenschaft. Prozesse und Methoden sind erlernbar, ein Leader zu sein hingegen nicht. Entweder ist

man ein echter Leader oder nicht. Um wirksam zu sein, ist es an den Leadern, sich für die Zukunft effizient und effektiv vorzubereiten.

Vertiefte Erklärungen zu den vorgestellten Themen können Sie in meinem Buch «Vorsprung durch Leadership» finden. Das Buch gibt nebst den nötigen theoretischen Aspekten praktische Empfehlungen, um die Einsatzbereitschaft der Schweizer Armee zu erhöhen.

ten col Alessandro Rappazzo

Buch

Rappazzo, A. Vorsprung durch Leadership – Modernes Leadership in der Armee. Miles-Verlag. ISBN 978-3-945861-49-3 – Erhältlich bei: Amazon.



Die Ausbildung von Fourier und Feldweibel in der Schweizer Armee

Erster Teil Einleitung

Die nachfolgende Betrachtung bezieht sich im Wesentlichen auf die Funktionen von Kompaniefourier und Kompaniefeldweibel ab ca. 1800. In dieser Zeit werden in kantonalen und eidgenössischen Truppen verschiedene Unteroffiziersfunktionen bzw. -grade festgelegt. Die Auswahl der Unteroffiziere erfolgt damals in der Regel durch den Kompaniekommandanten (Hauptmann) aus den Soldaten der Einheit, welche anschliessend zum Korporal und in der Folge weiter befördert werden, wobei teilweise, wahrscheinlich mehrheitlich, die fachliche Kompetenz fehlt.

Da keine eigentlichen Schulen für die angehenden oder ernannten Unteroffiziere existieren, erfolgt die Ausbildung während einer längeren Zeitperiode ausschliesslich durch die praktische Tätigkeit im Truppendienst (on the job).

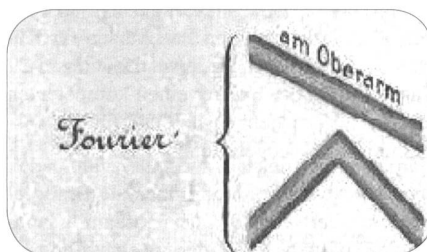
1. Hälfte des 19. Jahrhunderts

Nach den Allgemeinen Militär-Reglementen von 1807 und 1817 sind im Bestand der Kompanien je ein Feldweibel und ein Fourier aufgeführt. Teilweise findet sich auch die Bezeichnung Fourier-Wachtmeister (z. B. Genie und Artillerie). Eine eigentliche Bezeichnung und Zuordnung als Unteroffiziere fehlt.

Im Infanterie Bataillons Stab ist auch ein Stabs-Fourier erwähnt, welcher der Gehilfe des Quartiermeisters ist. Je nach Truppengattung sind die einzelnen Soldansätze für die Funktionen von Feldweibel und Fourier unterschiedlich festgelegt; die Regel ist der Gradsold pro Tag nach Besoldungs-Etat.

Im Reglement für die eidgenössische Kriegsverwaltung von 1828 ist der Feldweibel mehr Fourier als Feldweibel. Unter der Aufsicht des Feldweibels führt der Fourier, der Quartiermeister der Kompanie, sämtliche Listen und Bücher und das Rechnungswesen nach den Anweisungen des Quartiermeisters des Bataillons; er besorgt die Naturalfassungen und ist Stellvertreter des Feldweibels.

Im Reglement für die eidgenössische Kriegsverwaltung von 1845 ist die Soldauszahlung alle 5 Tage und am Monatsende vorgesehen. Der Hauptmann gibt dem Feldweibel den Sold und dieser zahlt ihn vor dem Nachmittagsverlesen der Truppe aus.



Fourier Ordonanz 1898

Die Beförderung zum Feldweibel erfolgt vom Wachtmeister bzw. Fourier (Ausnahme vom Korporal). Jede Truppengattung hat unterschiedliche Beförderungsvorschriften. Es gibt keine spezifische Ausbildung zum Feldweibel.

2. Hälfte des 19. Jahrhunderts

Gemäss Dienstreglement von 1866 fasst der Fourier beim Hauptmann den Sold und zahlt diesen den Unteroffizieren und der Mannschaft der Kompanie aus.

Die Militärorganisation vom 1874 zentralisiert den Militärunterricht; die Rekrutenschulen dauern 42 Tage, die Unteroffiziersschulen 28 Tage; alle 2 Jahre werden Wiederholungskurse durchgeführt. Erstmals werden Verwaltungstruppen ausgebildet. 1875 findet die erste Fourierschule in Thun statt; sie ist damals noch mit der Unteroffiziersschule der Verwaltungstruppen kombiniert und dauert 20 Tage. Damit ist eine zentrale Ausbildung von Unteroffizieren aller Truppengattungen zum Fourier realisiert, unter der Leitung des Oberkriegskommissariats. Zum Teil rücken Fouriere, welche noch nie eine Fourierschule besucht haben und zum Teil Unteroffiziere (Korporale und Wachtmeister) in die Fourierschule ein. Bis 1893 können auch Soldaten die Fourierschule besuchen, ab diesem Jahr nur noch Korporale. Die Fouriere werden nach bestandener Ausbildung auf die Verwaltungskompanien verteilt oder den kantonalen Militärbehörden zur Verwendung bei den verschiedenen Truppengattungen, aus denen sie hervorgegangen sind, zugewiesen.

In der Folge setzt sich die Benennung Höhere Unteroffiziere für die Grade bzw. Funktionen Fourier, Feldweibel und Adjutant-Unteroffizier durch. Der Fourier ist verantwortlich für das Rechnungswesen und den Truppenhaushalt, der Feldweibel ist verantwortlich für den Dienstbetrieb und die Versorgung.

Mit der Militärorganisation von 1874 werden bei der Artillerie und der Kavallerie Unteroffiziersschulen eingeführt. Ab 1876 werden erstmals alle zwei Jahre Wiederholungskurse abgehalten, 9 Tage für den Auszug und 5 Tage für die Reserve. Für die Kader dauert der Kadervorkurs 1–3 Tage. 1884 führt auch die Infanterie Unteroffiziersschulen ein. Angehende Feldweibel können damit vom Kompaniekommandanten aus den ausgebildeten Unteroffizieren ausgewählt werden.

Für den Unterricht in der Fourierschule steht erst mit dem neuen Verwaltungsreglement von 1885 eine fachspezifische Arbeitsgrundlage zur Verfügung, welche sich positiv auf die Ausbildung der Rechnungsführer auswirkt.

1. Hälfte des 20. Jahrhunderts

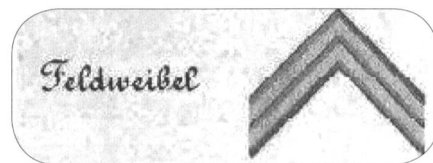
Zeitweilig wird die Dauer der Fourierschule von 20 auf 18 Tage gesenkt, aber mit der Militärorganisation von 1907 wird sie auf fünf Wochen verlängert. Damit kann die Ausbildung im Truppenhaushalt intensiviert und verbessert werden. Die Beförderung zum Fourier erfolgt am Ende der Fourierschule, gemäss der Verordnung betreffend die Beförderung im Heere von 1912.

Für die Feldweibel existiert noch keine eigentliche Schule, welche auf die vorgesehene Funktion vorbereitet.

In den Soll-Beständen der Truppenordnung von 1911 sind in den Tabellen der einzelnen Kompanien, z.B. Infanterie-Kompanie, Feldweibel und Fourier in der Rubrik Unteroffiziere aufgeführt. Ihre Stellung ist nach den Subalternoffizieren und vor den übrigen Unteroffizieren wie Wachtmeistern und Korporalen festgelegt. Im Stab des Infanterie-Bataillons sind ein Adjutant-Unteroffizier als Fähnrich und ein Fourier eingeteilt.

Eine Rekrutenschule dauert 65 Tage, eine Unteroffiziersschule 28 Tage.

Gegen Ende des Ersten Weltkrieges wird der Mangel an ausgebildeten Fourieren akut, so-



Feldweibel Ordonanz 1898

dass 1917 insgesamt fünf Fourierschulen abgehalten werden müssen.

Das Dienstreglement von 1933 bezeichnet Fourier, Feldweibel und Adjutant-Unteroffizier ausdrücklich als höhere Unteroffiziere. Die Aufgaben von Feldweibel und Fourier werden wie folgt beschrieben:

Der Feldweibel ist der nächste Mitarbeiter des Einheitskommandanten. Nach dessen Anordnungen leitet er den Gang des inneren Dienstes selbstständig und überwacht die Ausführung. Er ist zuständig für die Kommandierungen, teilt die Unterkunft ein, erstellt alle Rapporte über Bestände etc., verwaltet das Material und veranlasst die Reparaturen. Seine Gehilfen sind diverse Unteroffiziere (z.B. für Material und Munition), Gruppenführer und die Zugführer-Stellvertreter (Wachtmeister).

Der Fourier besorgt das Rechnungswesen der Einheit nach den Vorschriften des Verwaltungsreglements und den übrigen dafür ausgegebenen Weisungen. Er übernimmt, kontrolliert und verwaltet die Lebensmittel- und Fouragevorräte, besorgt den Ankauf, stellt den Speisezettel (Menuplan) auf, führt die Aufsicht über die Zubereitung der Speisen, ordnet deren Verteilung nach Weisungen des Feldweibels. Der Küchenchef und der Küchendienst ist dem Fourier unterstellt. Er ist auch für den Postdienst der Einheit und für die Ordnung und Arbeit im Bureau verantwortlich. Im Übrigen verwaltet der Fourier die verschiedenen Kassen. Für alle Obliegenheiten ist er dem Einheitskommandanten unmittelbar verantwortlich; damit ist der Fourier zum vollwertigen Rechnungsführer geworden.

Gemäss Verordnung betreffend die Beförderung im Heere von 1935 wird der angehende Fourier am Ende der Fourierschule nicht

mehr befördert. Er leistet Fourierdienst als Korporal oder Wachtmeister in einer Rekrutenschule und wird (als Korporal) nach der ersten Hälfte der Schule zum Wachtmeister befördert. Die Beförderung zum Fourier erfolgt am Ende der Rekrutenschule.

Mit der Einführung von Fachkursen für Küchenchefs ab 1936, mit einer Dauer von 27 Tagen, erhält der Fourier einen kompetenten Berater im Truppenhaushalt und für die Ausbildung der Kochgehilfen.

In der neuen Verordnung über die Beförderung im Heere von 1937 (in Kraft am 1. Januar 1938) wird die Absolvierung eines Teils der Rekrutenschule als Korporal verlangt. Die Bestimmung ist nicht mehr enthalten, wonach der Fourierdienst leistende Korporal nach einer halben Rekrutenschule zum Wachtmeister befördert werden kann.

Die Feldweibeldienst leistenden Korporale (sofern sie nicht bereits Wachtmeister sind) können nach einer halben Rekrutenschule zum Wachtmeister befördert werden.

Ab 1938 haben die Fourieraspiranten eine zweitägige Vorprüfung zu bestehen, bevor sie in die Fourierschule aufgenommen werden können.

Gemäss Bundesgesetz über die Änderung verschiedener Bestimmungen der Militärorganisation, vom 9. November 1938, haben zu Fourieren vorgeschlagene Unteroffiziere in der Regel nur einen Teil der Rekrutenschule als Korporal zu bestehen; sie absolvieren nachher eine Fourierschule von 32 Tagen und leisten Fourierdienst in einer Rekrutenschule. Die Beförderung zum Fourier erfolgt erst nach dem Bestehen dieser Rekrutenschule.

Zu Beginn des Zweiten Weltkrieges, nach der Mobilmachung 1939, wird ein grosser Mangel an Fourieren festgestellt. Das Oberkriegskommissariat sieht sich gezwungen in den beiden ersten Kriegsjahren zusätzliche Feldfourierschulen von 20 Tagen durchzuführen; die normalen Fourierschulen von 34 Tagen werden daneben mit erhöhten Beständen weiterhin durchgeführt.

Eine Rekrutenschule dauert 116 Tage, eine Unteroffiziersschule 18 Tage.

Angehende Feldweibel werden bis 1940 als Korporal oder Wachtmeister, ohne jegliche Vorschulung, zum Abverdienens in die Rekrutenschule einberufen; sie tragen aber vom ersten Tag der Rekrutenschule die volle Verantwortung als Feldweibel. Die Beförderung zum Feldweibel erfolgt erst am Ende der Rekrutenschule.

Erst ab 1940 erhalten die angehenden Feldweibel eine minimale Ausbildung in einem dreitägigen Materialkurs an der Eidgenössischen Materialprüfungs- und Versuchsanstalt EMPA in St. Gallen d.h. sie werden damit zentral ausgebildet.

Mit der Einführung von Fouriergehilfenkursen ab 1941, mit einer Dauer von 14 Tagen, erhält der Fourier einen Fouriergehilfen als Mitarbeiter, der ihn nötigenfalls auch vertreten kann.

2. Hälfte des 20. Jahrhunderts

Als das neue Verwaltungsreglement am 1. Januar 1950 in Kraft tritt, wird dies als grosse Erleichterung unter den «Hellgrünen» empfunden, war doch das Verwaltungsreglement 1885 mit seinen diversen Ergänzungsvorschriften total veraltet.

Gemäss der Verordnung über die Beförderung im Heere von 1949, werden die Fourieranwärter bereits am Ende der Fourierschule durch den Schulkommandanten zu Fourieren befördert. Nachdem die Fouriere bisher stets weniger Sold erhalten haben, erhalten sie nun auch den gleichen Sold wie die Feldweibel.

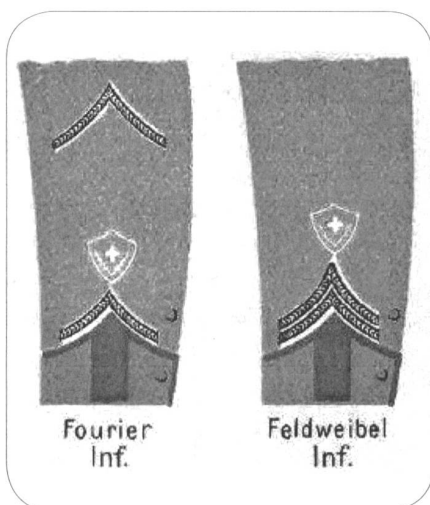
Ab 1950 beträgt die Dauer der Unteroffiziersschulen in der Schweizer Armee einheitlich neu 4 Wochen und ab den 1950er Jahren werden jährlich 4 Fourierschulen durchgeführt (Ausnahme 1955 mit 5 Schulen).

Die Feldweibelschulen von 2 Wochen Dauer finden erstmals 1952 vorerst in St. Gallen und Herisau statt. Die erste Schule dauert vom 14. Januar bis zum 26. Januar 1952, unterrichtet wird in 4 Klassen, vor allem Theorie und administrative Arbeiten. Es steht wenig Zeit zur Verfügung für praktische Arbeit und intensive Führungsschulung. Für einen Chef des inneren Dienstes ist diese Ausbildung ungenügend.

Die angehenden Feldweibel werden als Korporal aus der Feldweibelschule entlassen und müssen den Grad in der vierten Woche der Unteroffiziersschule und 17 Wochen in der Rekrutenschule, total während 18 Wochen abverdienen. Am Ende der Unteroffiziersschule erfolgt die Beförderung zum Wachtmeister und am 59. Tag des Abverdienens in einer Rekrutenschule diejenige zum Feldweibel.

Die Feldweibelschule ist der Abteilung für Infanterie in der Gruppe für Ausbildung und somit dem Ausbildungschef unterstellt.

Bereits 1953 verlegt die Feldweibelschule ihren Standort auf den Waffenplatz Thun, wo sie während vielen Jahren geblieben ist.



Fourier und Feldweibel Ordonnanz 1914

Das Dienstreglement von 1954 beschreibt die Aufgaben von Feldweibel und Fourier ausführlich (Auszug):

Der Feldweibel leitet als nächster Mitarbeiter des Einheitskommandanten den inneren Dienst nach dessen Anordnungen selbständig. Er befehlt die durchzuführenden Arbeiten und überwacht ihre Ausführung.

Für einzelne Teile seiner Aufgaben bedarf der Feldweibel selbständiger Gehilfen. Er verfügt hierzu in erster Linie über die in der Einheit vorhandenen Fachleute (Fachunteroffiziere). Im übrigen überträgt er Unteroffizieren bestimmte Dienstverrichtungen mit klar umgrenzter Verantwortung (Materialverwaltung, Reparaturdienst, Krankendienst, Fassen, Parkdienst etc.). Die Zugführer-Stellvertreter sind die Gehilfen des Feldweibels. Der Feldweibel kommandiert die Leute für Dienstverrichtungen und führt eine Kommandierliste. Er ist verantwortlich für die Kontrollen über das Personal, die Mannschaftsausrüstung, die Munition, die Fahrzeuge und das Korpsmaterial. Er teilt die Unterkunft ein.

Das Fassen und Verteilen der zubereiteten Verpflegung und der Futtermittel wird vom Feldweibel im Einvernehmen mit dem Fourier befohlen.

In personellen Angelegenheiten des Unteroffizierskorps und der Mannschaft nimmt der Feldweibel seinem Hauptmann gegenüber eine Vertrauensstellung ein.

Der Fourier besorgt als nächster Mitarbeiter des Einheitskommandanten den Rechnungs- und Verpflegungsdienst nach den Bestimmungen des Verwaltungsreglements und den übrigen dafür gültigen Vorschriften. Der Fourier fasst die Lebensmittel und Fourage nach den Weisungen des Quartiermeisters gegen Gut-schein oder kauft freihändig ein. Er ist verantwortlich für deren Kontrolle und Verwaltung. Er stellt den sorgfältig berechneten Verpflegungsplan auf und unterbreitet ihn dem Einheitskommandanten zur Genehmigung. Er beaufsichtigt den Küchendienst. In Bezug auf den Küchendienst sind der Küchenchef und die Küchengehilfen dem Fourier unterstellt. Der Fourier verwaltet die Dienstkasse, die Truppenkasse und allfällige im Verwaltungsreglement vorgesehene Kassen der Einheit (Stab), sowie das ihm von Wehrmännern der Einheit zur Verwahrung übergebene Geld.

Der Fourier (Rechnungsführer) führt die Aufsicht über den Postdienst.

Der Fouriergehilfe ist der Mitarbeiter des Fouriers und kann bei längerer Abwesenheit oder Ausfall des Fouriers ausnahmsweise mit der

Rechnungs- und Geschäftsführung beauftragt werden. In diesem Falle trägt der Fouriergehilfe die volle Verantwortung.

Die Fourierschulen sind bis 1957 in Thun beheimatet und zügeln ab 1958 auf den Waffenplatz Bern; in der Regel werden jährlich 4 Fourierschulen abgehalten und 2 Fouriergehilfenkurse auf einem anderen Waffenplatz.

Mit der Truppenordnung von 1961 werden die Verpflegungstruppen ab dem 1. Januar 1962 in Versorgungstruppen umbenannt, was ihrer umfassenden Bedeutung eher gerecht wird.

In den Feldweibelschulen wird von 1961 bis 1965 versucht durch ein Fachlehrersystem zum Erfolg zu kommen. Jeder Instruktor hat nicht mehr eine eigene Klasse, sondern bildet ein bestimmtes Fachgebiet aus. Das erhoffte Ziel wird mit diesem System nicht erreicht, da die Erziehungsmöglichkeit und persönliche Beeinflussung der Teilnehmer durch den Instruktor nicht mehr möglich ist.

Als Beispiel finden 1961 4 Fourierschulen statt, jede durch einen anderen Kommandanten geleitet, was sich nachteilig auf die Ausbildung der Fouriere auswirkt, da die Kontinuität fehlt und die «unité de doctrine» verloren geht. Im Auftrag des Oberkriegskommissärs übernimmt deshalb 1963 ein neuer Kommandant das Kommando der Fourierschulen, welcher diese Funktion während mehr als 17 Jahren bis Ende 1980 innehat («Aera Zahnd»).

Dieser Zeitabschnitt zeichnet sich durch eine hohe Kontinuität in der Ausbildung und die Schaffung einer selten gesehenen «unité de doctrine» bei den Fourieren aus.

Auch auf dem Gebiet der Stoffvermittlung vollzieht sich ein Wandel: Modernisierung der Unterrichtsgestaltung, Erweiterung Frontalunterricht, Erstellung von Unterrichtshilfen, Schaffung eines Lehr- und Handbuches für den Rechnungsführer, das Reglement 60.4 «Fourier-Anleitung».

Die 5-wöchigen Feldweibelschulen werden ab 1965 durchgeführt; die erste solche Schule beginnt am 11. Oktober 1965. Gleichzeitig mit der Verlängerung der Feldweibelschule wird auch das Beförderungssystem überarbeitet. Die Beförderung zum Feldweibel erfolgt seither am Ende der Feldweibelschule durch den Schulkommandanten. Mit einer gründlichen Unterrichtsplanung kann eine einheitliche Ausbildung in den Klassen gewährleistet werden.

Mit der Einführung der Feldweibelschule von 5 Wochen Dauer wird das Abverdienen als Korporal auf 10 Wochen gekürzt. Die vorzeitige Entlassung beim Abverdienen als Korporal

zeigt bald negative Folgen: Dem Feldweibelanwärter fehlt jede praktische Erfahrung im Felddienst, die er als Gruppenführer bzw. Chef nicht erlebt. Die Verlängerung des Abverdienen des Korporalgrades für Feldweibelanwärter auf 15 Wochen erfolgte Ende der 1970er-Jahre.

Im Dienstreglement von 1967 sind die Aufgaben von Feldweibel und Fourier ebenso ausführlich beschrieben wie im Dienstreglement von 1954 (Auszug der Änderungen):

Der Feldweibel ist der nächste Mitarbeiter des Einheitskommandanten für den inneren Dienst, den er nach seinen Anordnungen selbständig leitet.

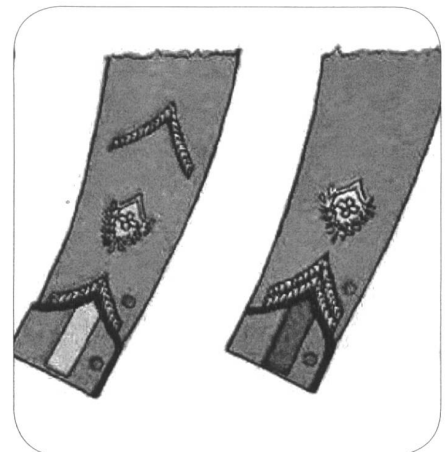
Der Feldweibel ist verantwortlich für die Munitionsversorgung in der Einheit. Er hält den Einheitskommandanten über die Munitionsbestände auf dem laufenden und erstellt die Munitionsbestandesmeldung für die Ergänzung der Munitionsausrüstung.

Die Zugführer-Stellvertreter führen die Personalkontrollen und leiten den Sanitätsdienst sowie die Versorgung in ihren Zügen nach den Weisungen des Feldweibels oder der zuständigen Fachoffiziere.

Der Fourier ist der nächste Mitarbeiter des Einheitskommandanten für den Rechnungs-, Verpflegungs- und Betriebsstoffdienst sowie für das Unterkunftswesen, die er nach den Bestimmungen des Verwaltungsreglements und den übrigen Fachvorschriften besorgt.

Erst ab 1973 wird dem Kommandanten der Fourierschulen ein vollamtlicher Administrator zur Verfügung gestellt, nachdem der Administrator vorher noch als Klassen- und Truppenhaushaltslehrer eingesetzt war.

Im Dienstreglement von 1980 sind die Aufgaben von Feldweibel und Fourier wesentlich



Fourier und Feldweibel Ordonnanz 1926

kürzer als in den vorangehenden Dienstreglementen beschrieben:

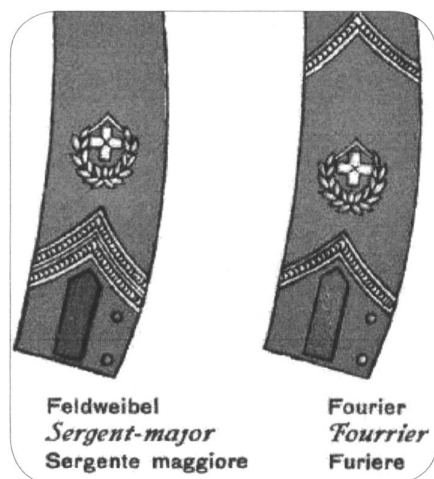
Die Feldweibel leiten im Auftrage ihres Kommandanten den Inneren Dienst. Sie sind insbesondere für die Kontrolle der Bestände, für den Krankendienst, für den Verwundetentransport, für den Nach- und Rückschub, für die Organisation der Truppenunterkunft und für den Munitions-, Material- und Reparaturdienst verantwortlich.

Die Fouriere leiten im Auftrag ihres Kommandanten den Rechnungs-, Verpflegungs- und Betriebsstoffdienst sowie die Beschaffung der Unterkunft. Sie sind für die Organisation des Postdienstes verantwortlich.

Die Schaffung der ständigen Instruktorenequipe in der Feldweibelschule erfolgt 1982. Früher standen dem Kommandanten nur der Administrator und zeitweise 1 bis 2 Fachlehrer/technische Leiter permanent zur Verfügung, aber keine weiteren Instrukturen. Nur für die Dauer einer Feldweibelschule wurden die Klassenlehrer kommandiert; sie galten als «Saisonniers». Dem Kommandanten ermöglicht der ständige Lehrkörper die Ausbildung intensiver und ausgeglichener zu gestalten.

Die Einführung des Behelf für Einheitsfeldweibel 1983 führt zu einer weiteren Verbesserung in der Ausbildung der angehenden Feldweibel.

In den 1980er Jahren sind nach wie vor nur der Kommandant und der Administrator vollamtlich in den Fourierschulen und den Fouriergehilfenkursen tätig. Die Klassenlehrer sind Milizoffiziere (Quartiermeister) oder allenfalls Beamte des Oberkriegskommissariats, die ihren Grad abverdienen, Wiederholungskurse leisten oder abkommandiert sind.



Feldweibel und Fourier Ordonnanz 1940

Ebenfalls die Truppenhaushaltinstruktoren werden von der Küchenchefscheule in die Fourierschule abkommandiert. Nicht zu vergessen ist das ganze Dienstpersonal mit dem Kompaniekommandanten an der Spitze, welches in zwei Ablösungen in jeder Schule wechselt.

Der Antrag auf Verlängerung der Feldweibelschule wird 1990 von der Kriegsmaterialverwaltung (KMV) abgelehnt. Eine Zentrale Auskunftsstelle für Feldweibelbefragungen kann 1991 geschaffen werden, mit dem Einsatz eines zusätzlichen Instruktors als technischer Adjunkt.

Eine weitere Verbesserung der Ausbildung in der Fourierschule hat der Einsatz eines Chefs Dienste (Instruktionsunteroffizier) und ab Frühling 1992 eines Kommandanten-Stellvertreters (Instruktionsoffizier) gebracht.

Ende 1993 verlässt die Fourierschule die Mannschaftskaserne und zügelt in die benachbarte General Guisan Kaserne in Bern, wo ab 1. Januar 1994 der Schulbetrieb aufgenommen wird.

Der Unterricht in der damaligen Fourierschule beinhaltet den Fachdienst, Allgemeine Kenntnisse, Soldatische- und Pistolenausbildung, Militärsport, Schulexamen und Schlussspektion.

Im Dienstreglement von 1995 sind bei den Unteroffizieren der Einheit die Aufgaben von Feldweibel und Fourier beschrieben:

Einheitsfourier und Einheitsfeldweibel sind direkte Mitarbeiter des Einheitskommandanten.

Der Einheitsfourier leitet im Auftrag seine Kommandanten den Kommissariatsdienst der Einheit. Er ist insbesondere verantwortlich für:

- a. das Rechnungswesen
- b. den Verpflegungsdienst
- c. den Betriebsstoffdienst
- d. die Beschaffung der Unterkunft
- e. den Feldpostdienst.

Der Einheitsfeldweibel leitet im Auftrag seines Kommandanten wichtige Bereiche des Dienstbetriebes. Er ist insbesondere verantwortlich für:

- a. die Kontrolle der Bestände
- b. den Inneren Dienst
- c. die Organisation der Truppenunterkunft
- d. den Sanitätsdienst
- e. die Versorgungsdienste, soweit sie nicht dem Fourier oder Spezialisten übertragen sind, zum Beispiel den Materialdienst und den Munitionsdienst.

Das Kommando Feldweibelschulen ist mit der Einführung der Armee 95, ab 1. Januar 1995, für zwei zusätzliche Ausbildungsaufträge verantwortlich:

- Ausbildung der angehenden Adjutant Unteroffiziere (Fähnrich), in einem Technischen Lehrgang von 3 Wochen Dauer
- Ausbildung der angehenden Stabsadjutanten (Miliz) in einem Technischen Lehrgang von 3 Wochen Dauer

Aufgrund dieser weiteren Ausbildungsaufträge wird das Kommando ab 1996 in Kommando Feldweibel- und Stabsadjutanten Schulen umbenannt.

Mit der Einführung der Armee 95 wird der Fourier folgende Ausbildungskurse absolvieren:

Rekrutenschule 15 Wochen, Unteroffizierschule 6 Wochen, Abverdienen als Korporal 6 Wochen, Fourierschule 5 Wochen, Abverdienen als Fourier 20 Wochen, total 52 Wochen, gegenüber 56 Wochen in der Armee 61.

Es werden immer noch 4 Fourierschulen durchgeführt, aber die als Klassenlehrer eingesetzten Milizoffiziere werden durch Instruktionsunteroffiziere der Versorgungstruppen abgelöst.

Ende 1995 werden das Oberkriegskommissariat (OKK), das Bundesamt für Transporttruppen (BATT) und die Kriegsmaterialverwaltung (KMV) aufgelöst.

Das neue Militärgesetz (MG) tritt am 1. Januar 1996 in Kraft; auf diesen Zeitpunkt entstehen das Bundesamt für Betriebe des Heeres (BABHE) in Bern und das Bundesamt für Logistiktruppen (BALOG) in Thun, mit verschiedenen Truppenabteilungen.

Von der Gruppe für Ausbildung, dem Bundesamt für Infanterie, wechselt die Feldweibel- und Stabsadjutantenschule am 1. Januar 1996 in das Heer zum Bundesamt für Logistiktruppen und wird der Abteilung Versorgungstruppen unterstellt.

Am 1. Januar 1996 wird neu der Grad Stabsadjutant geschaffen, als höchster Unteroffizier.

Der Chef Heer erteilt dem Inspektor BALOG im November 1996 den Projektauftrag, die Auswahl, den Einsatz und die Ausbildung der Einheitsfeldweibel zu überprüfen, mit folgenden Zielsetzungen:

- Einsatz der Einheitsfeldweibel grundsätzlich überprüfen und neu definieren
- Auswahl und Ausbildung der Einheits-