

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

Herausgeber: Schweizerischer Fourierverband

Band: 92 (2019)

Heft: 1

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>

Im fünften Kapitel wird der Ordnungsdienst und der Landesstreik dargestellt. Neben dem Kampf war der Ordnungsdienst der zweite Hauptauftrag der Schweizer Armee. Beleuchtet werden die Ordnungsdienstesätze bei Streiks vor und im Ersten Weltkrieg und die Schweizer Arbeiterbewegung. Der Militärgewalt wird das «revolutionäre» Gravitationszentrum Zürich gegenübergestellt. Behandelt wird ferner der Ordnungsdienst und die Revolutionsrhetorik im schweizerischen Landesstreit vom November 1918.

Das sechste Kapitel ist der Perspektive des Auslandes gewidmet. Ein Beitrag erwähnt Beobachtungen zur Wahrnehmung und Beurteilung des Schweizer Militärs durch Exponenten des Deutschen Reichs, gefolgt von Gedanken zu den militärischen Beziehungen zwischen der Schweiz und Österreich-Ungarn. Ein französischer Blick auf die schweizerische

Neutralität in der Zeit von 1871 bis 1918, gekennzeichnet zuerst durch Misstrauen und nachher durch Kooperation, vervollständigt die ausländischen Perspektiven.

Die zwanzig Autoren des Sammelbandes decken ein weites Feld der Geschichte rund um die Schweiz und die Schweizer Armee vor und während des Ersten Weltkrieges ab. Am Rande des europäischen Sturms ist die damalige Lage der Schweiz und ihres Militärs von Ungewissheit, internen Gefahren und Herausforderungen geprägt. Diese näher zu beleuchten ist das Verdienst des Herausgebers und der einzelnen Autoren.

Die Geschichte des Schweizer Militärs im Ersten Weltkrieg zeigt sich auch 100 Jahre nach Kriegsende konfliktbeladen. Die schillernde Armeeführung die zu Reibereien führt, übereifrige Offiziere und Drill-exzesse, zum Teil gewaltsames Vorgehen der Armee

gegen streikende Arbeiter, solche Gegenstände liefern seit Jahren immer wieder Stoff für geschichtspolitische Kontroversen.

Eine abschliessende synthetische Gesamtbetrachtung zum Schweizer Militär im Ersten Weltkrieg liefert der Band nicht; er trägt aber die wichtigste Forschung seit den 1990er Jahren zusammen, wobei etliche Forschungslücken zu erkennen sind.

Roland Haudenschild

Michael M. Olsansky (Hg.), Am Rande des Sturms: das Schweizer Militär im Ersten Weltkrieg, Serie ARES. Militärgeschichte, Band 4, Hier und Jetzt, Verlag für Kultur und Geschichte, Baden 2018; ISBN 978-3-03919-453-7; CHF 39.00

4. Forum der Militärköchenchefs

Das 4. Forum für der Militärköchenchefs vom 31.10.2018 in Thun wurde wiederum vom Kdo Ausb Zen Vpf in enger Zusammenarbeit mit dem VSMK organisiert. Es richtet sich im Allgemeinen an Personen aus dem Verpflegungsbereich der Schweizer Armee wie Truppenköche, Küchenchefs, Fouriere oder Quartiermeister sowie die zivilen Partner.

Dazu gehören verschiedene Zulieferfirmen, Verbände und Vereinigungen aus der zivilen Gastro-, Koch- und Lebensmittelbranche. Aber auch für Arbeitgeber und Politiker sowie Vertreter von Bildungsstätten und Schulen eignet sich dieses Gefäss bestens, um einen Einblick in die heutige Ausbildungsqualität der militärischen Küchenfunktionen zu erhalten.

Das Forum für Militärköchenchefs untermauert jeweils auch die gute Zusammenarbeit der Armee mit den ausserdienstlichen Organisationen wie dem Verband Schweizerischer Militärköchenchefs. Das Schweizer Milizprinzip der Armee hört nicht bei den dienstleistenden Angehörigen der Armee auf. Diverse Verbände und Vereine setzen sich mit ihren Mitgliedern ausserdienstlich in der Freizeit mit armenen Themen auseinander, bieten Ausbildungen an oder unterstützen zivile Anlässe. Je nach Geschäft greifen die Entscheidungsträger der Armee gerne auch auf die Kompetenzen solcher Verbände zurück. Das Forum der Militärköchenchefs ist daher ein gutes Beispiel für die enge Zusammenarbeit von offiziellen Armeestellen mit zivilen organisierten Verbänden. Dies spiegelt sich jeweils auch bei der Wahl der Forumsthemen wieder.

Die Übernahme der Küchenchefsfunktion geht einher mit Führungsverantwortlichkeit. Als Chef des Küchenteams muss der Küchenchef sich auch dieser Rolle bewusst sein und entsprechend ausgebildet werden. Dieser Aspekt wurde im 4. Forum für Militärköchenchefs aufgenommen und mit kompetenten

Referenten aus Militär, Spitzensport und der Spitzengastronomie vertieft.

Ab 08.15 Uhr wurden die Gäste und Teilnehmer mit Kaffee und Gebäck empfangen. Neben den Küchenchef- und Quartiermeisteranwärtern sind insgesamt über 400 Teilnehmer der Einladung nach Thun gefolgt und haben sich für das Forum eingeschrieben. Sofort kam unter den Teilnehmern eine positive Stimmung auf, gingen aufeinander zu und unterhielten sich zu Themen aus der Vergangenheit, zur aktuellen Armee oder zur Gemeinschaftsverpflegung im Allgemeinen. Die Anwärter erhielten die Chance für das Kennenlernen von Kameraden der Verbände und zum Aufbau eines künftigen Netzwerks.

Das Forum wurde um 09.30 Uhr durch Wm Florian Kropf, Co-Präsident des VSMK und Oberst Michael Graf eröffnet. Beide unterstrichen die gute Zusammenarbeit und bedankten sich bei den Partnern und Sponsoren für die grossartige Unterstützung im Food-Markt.

Moderator Christian Graf stelle uns folgende Fragen:

- Wie schmeckt Erfolg – süss oder sauer?
- Ist Erfolg einfach gut?
- Gibt es Rezepte für Erfolg?

Fünf Referenten sollten uns ihre Inputs und ihre Rezepte für Erfolg und Teamführung weitergeben.

Referat Oberst Michael Graf

1 Jahr Ausbildungszentrum Verpflegung: Training junger Chefs

«Wenn ich heute in die Runde schaue und sehe, wie viele Anwesende unter uns sind, die auf eine lange Karriere mit grosser Führungserfahrung zurückblicken können, dann scheint es mir fast so, als würde im Rahmen dieses Forums Wasser in die Aare getragen. Letztlich wissen wir was es braucht, um im Team einen Auftrag zu erfüllen, WIR wissen von

was wir sprechen, wenn wir von Problemlösung innerhalb der Gruppe und der Zielerreichung eines Verbandes sprechen. Wir wissen, dass wir Menschen mögen und den Auftrag ins Zentrum stellen müssen. Wir wissen auch um die Wichtigkeit von den Werten, die das Kollektiv ins Zentrum stellen, der Wichtigkeit von Gehorsam und Disziplin.

Allerdings muss ich ihnen gleichzeitig mitteilen, dass wir «älteren» – und da zähle ich mich als graumeliert Kommandant dazu – zu einer verschwindenden Spezies zu gehören scheinen. Denn heute – so scheint es – zählen sich primär ganz andere Faktoren aus. Heute zählt sehr oft die Leistung des Einzelnen, des Besten, der mit der besten Performance.

Wir leben in einer leistungsorientierten Gesellschaft lauter Forderungen, in der per Knopfdruck beurteilt – »geliked«, sowie auf den sozialen Medien seiner Unzufriedenheit durch «Shitstorms» Luft gemacht wird.

Die heutige Generation ist nicht nur kritisch, sondern auch vernetzt und kommuniziert permanent über WhatsApp oder Instagram, wo man nicht nur Teil einer Gemeinschaft, sondern gleichzeitig ein «MEMBER» vieler Gruppen ist. Dabei hat sie, wenn es um das Individuum geht, hohe Ansprüche. So erleben wir heute eine Generation, die möglichst immer und überall ihre Bedürfnisse befriedigt haben will.

Vergleichbar mit dem «Sportbusiness», wo sich die Blicke der Öffentlichkeit auf Helden wie Ronaldo, Messi oder Neymar richten, droht dabei das TEAM und die Leistung des «Kollektivs» zunehmend eher in den Hintergrund zu rücken.

Der eigene Erfolg, ja dieser soll für andere sichtbar sein.

Im Gegensatz der Küchenchef, der mit seinem Team ein Dienstleister ist, einer der besonders in der Gemeinschaftsverpflegung seine Arbeit im Hintergrund verrichtet. Dass er ein Grundbedürfnis gemäss Maslowpyramide sicherstellt, fällt erst auf, wenn das

Bedürfnis nicht gestillt werden kann. Sein Erfolg ist es, wenn er nicht gross auffällt.

Eine Tatsache, die für junge Führer wie den Küchenchef eine nicht zu unterschätzende Herausforderung darstellt.

Dabei wirken die Herausforderungen der Gemeinschaftsverpflegung für die Militärküche zuerst einmal als Einschränkung von Kreativität und als Hindernis der Entfaltungsmöglichkeiten. Voraussetzungen, die es auf den ersten Blick verunmöglichen, die Kochleidenschaft eines René Schudel oder eines Kochs der Nationalmannschaft zu leben.

Doch das ist falsch, gerade mit diesen Rahmenbedingungen ist die Kreativität umso mehr gefordert. Wenn wir von den Besten sprechen, dann können diese leidenschaftlichen Spezialisten mit Hilfe eines Getreideriegels einen Quarkkuchen herstellen! Ja, wer aus einem Riegel einen Kuchen macht, ja der hat eine gesunde Portion Kreativität.

Natürlich stehen dem Kü Chef grundsätzlich auch heute die gleichen Führungsinstrumente zur Verfügung wie in der Vergangenheit. Den Gehorsam könnte er sich mit der in der übertragenen Autorität einfach einfordern. Doch wie viele und vor allem wie lange er auf seine «Followers» zählen kann, ist dabei äusserst fraglich.

Die Stärke eines Teams zeigt sich letztlich in seinem Spirit und auch in der Austauschbarkeit seiner Mitglieder.

Die Küchenmannschaft muss erfüllen. Diese Mannschaft hat täglich mindestens drei Mal einen Einsatzeinsatz zu leisten. Was passiert, wenn sich ein Team einzig um die Leistung einzelner Mitglieder oder Spieler aufbaut, sahen wir an der vergangenen Fussball-WM im Gesicht des weinenden Lionel Messi. So zeigt sich der Erfolg letztlich meist bei den Mannschaften, bei denen es dem Trainer gelang, ein Team zu formen und nicht dort, wo lediglich mehr gute Spieler aufgestellt werden konnten. Dass es dabei ohne gute Spieler nicht geht, versteht sich von selbst. Für uns bedeutet dies im Wesentlichen, dass wir seit der WEA mit einer vertieften und systematischen Selektion die besten für die Ausbildung zum Küchenchef gewinnen können.

Wenn Sie also – damit spreche ich vor allem die Vertreter aus der Privatwirtschaft an – die Bekanntheit machen mit einem Chef aus der Militärküche, so haben sie vielleicht nicht den nächsten Paul Bocuse, dürfen aber davon ausgehen, dass es sich um einen fachlich sehr versierten Chef handelt, der nebst der Leidenschaft fürs Kochen vor allem auch die Menschen um sich herum INSPIRIEREN und Lösungen finden kann.

In diesem Sinne lassen Sie sich heute inspirieren von Erfahrungen, Anekdoten und dem Wissen unserer Referenten.

Referat René Schudel: Koch Helipilot, Feuerwehrmann und...

Mitarbeiter begeistern und motivieren

Der in der Kochszene und Fernsehen bekannt Lebermann betritt salopp mit Mütze auf dem Kopf und den Händen im Hosensack die Bühne. «Die Jungen von

heute haben sehr hohe Herausforderungen mit den modernen Medien. Sie sind sehr dynamisch und die Welt ist nicht mehr planbar.»

Er hat sechs Punkte für die Teamführung:

Operat

Für Schudel ist klar, dass die Leader zu 100% mitarbeiten und bei jeder Arbeit mitanpacken können.

Emotion

Emotionen sind in der Erreichung eines gemeinsamen Zieles sehr wichtig. Die Sinngebung muss über die ganze Dauer eines Projektes für alle Mitarbeitenden klar sein.

Spirit

Wissen schafft bei den Mitarbeitern Vertrauen und dient als Grundlage für harte Zeiten.

René Schudel beschäftigt kein fixes Team. Er stellt seine Mannschaft projektbezogen zusammen und engagiert seine Spezialisten nach Bedarf. Er bezahlt keine Löhne – die Dienstleistungen seiner Teams werden in Rechnung gestellt.

Part of it

Jeder Mitarbeiter ist ein Teil vom Ganzen – seine «Freelancer» erhalten einen Dienst- oder Werkvertrag für jedes Projekt.

Participate

Der Erfolg muss mit allen im Team geteilt werden.

Giving Back

Er gibt den gemeinsamen Erfolg allen im Team zurück. Schudel ist überzeugt, dass Cash nicht verbindet – gemeinsame Erlebnisse jedoch schon.

Der Moderator fragt R. Schudel, woher er seine Spezialisten hole.

«Heute kommen die Anfragen und sehr kurzfristig und die Entscheidungszeiten sind ein echtes Problem. Ich arbeite immer mit demselben Kernteam. Die Spezialisten kenne ich alle und kann so die richtigen Partner abrufen. Ich bin in der glücklichen Lage, dass ich jederzeit Leistungen abrufen kann. Alles was ich meinem Team zumute, kann ich selbst – vielleicht nicht besser, aber ich kann es.

Das Team braucht einen Navigationspunkte. Die Mitarbeiter sind nicht blöd, sie brauchen einen glaubwürdigen Leader mit Fachwissen und ein Vorbild. Wenn Schudel vorne steht, kommt es gut! Der Mitarbeiter muss dem Schudel glauben, dann können wir jeden Anlass stemmen.»

Auf die Frage, ob er schon Insekten gegessen habe, folgt folgende Antwort:

«Es ist gut, dass man sich Gedanken über künftige Ernährungsformen macht – mich persönlich scheisst es aber an, Insekten zu fressen!»

Referat Div Thomas Kaiser, Chef LBA

Führung von 3000 Mitarbeiter zu Gunsten der Sicherheit

Die LBA beschäftigt rund 3000 Mitarbeiter und 300 Lehrlinge in fünfundzwanzig Berufen. Zusätzlich wird die LBA in einem Einsatz mit 12 000 Milizsoldaten unterstützt.

«Als Chef LBA muss ich täglich Entscheide fällen (Personal, Finanzen usw.). Dabei wird der Führungsrythmus stickte eingehalten. Die unterstellten Chefs und Fachleute werden bei der Entscheidungsfindung miteinbezogen.

Entscheide müssen erzwungen werden – wenn auch langfristig nicht immer richtig. Das Schlimmste ist, wenn keine Entscheide oder Entscheide zu spät gefällt werden.»

Es ist ihm wichtig, dass alle Mitarbeiter die Ziele der Geschäftsleitung verstehen (Einsatzbereitschaft, Zuverlässigkeit und Effizienz, Orientierung in die Zukunft). Die Mitarbeiter sind sein wichtigstes Gut und solange sie die Sinngebung verstehen, kann die LBA jederzeit die Leistungen erbringen.

Dabei braucht es Robustheit – die Betriebswirtschaftlichkeit kann im Einsatz nicht im Vordergrund stehen. Der Erfolg und die Dienstleistungen zu Gunsten der Truppe und der Kantone stehen jederzeit im Vordergrund – koste es was es wolle! Die LBA hat keinen Selbstzweck – sie muss dienen, dienen und nochmals dienen.»

«Kopfnicker sind gefährlich: als Chef muss man offene und kritische Unterstellte haben. Es gibt die Chance, das eigene Handeln zu optimieren und zu verbessern. Zu Fehlern muss man stehen – Vertuschung kann oft einen grösseren Schaden verursachen.»

Zu René Schudel gesprochen: «Leider kann ich als Chef LBA nicht jede Funktion und Tätigkeit meiner Mitarbeiter vorleben und selbst ausführen.»

Referat Four Markus W. Wiesendanger, VSMK Zürich

Führung eines Milizverbandes

Ausschnitt: «Es freut mich ausserordentlich, dass ich als Mitglied des Zentralvorstandes des VSMK zu Ihnen sprechen kann und Ihnen unsere Arbeit in der Führung eines Miliz-Verbandes etwas ausleuchten kann. Dies speziell unter dem Aspekt, wie wir die Nachwuchsgewinnung angehen.

Sind hier unter uns junge Mitglieder, welche letztes Jahr dazugekommen sind? Seien sie herzlich willkommen und ich gratuliere Ihnen, dass Sie am heutigen Tage hier sind. Ich kann Ihnen nur zurufen – profitieren Sie von den Vorträgen, den Präsentatoren am Foodmarkt und ja, sprechen sie auch mit den Personen an den Ständen – es könnte auch für Sie ein Sprungbrett sein für die Zukunft!

Wenn Sie in einem Gremium etwas bewegen wollen, ist es unabdingbar, dass Sie die Regeln innerhalb des Systems kennen.

Für uns im Zentralvorstand heisst dies, dass wir akzeptieren müssen, dass unser Gefäss, in welchem wir nach neuen Mitgliedern suchen können, geographisch wie demographisch begrenzt ist. Wir können nur innerhalb der jeweiligen Lehrgänge hier im Ausbildungszentrum Verpflegung nach neuen Mitgliedern werben. Nichtsdestotrotz sind wir aufgefordert – ein Out-of-the-box-Denken zu pflegen und wachsam zu bleiben, um neue Möglichkeiten zur Mitgliederwerbung zu pflegen.

Jedes Mitglied des Zentralvorstandes hat wunderbare Fähigkeiten, die dem ganzen Team zu Gute kommen.

Anlässlich unserer Vorstandssitzungen gehört es natürlich dazu, dass wir gemeinsam das Mittag- oder Abendessen einnehmen und der Kameradschaft fröhnen. Hierbei werden nicht selten ganz neue Türen geöffnet, die in der Sitzung davor noch verschlossen waren.

Auch in unserem Verband gibt es hin und wieder Stimmen, die mit der Führung des Zentralverbandes nicht immer glücklich sind. Wir sind darum bemüht, mit diesen Mitgliedern direkt in Kontakt zu treten und so die Sache zu besprechen. Sehr oft liegt ein Missverständnis vor und es kann mit wenigen Mitteln und Worten dafür gesorgt werden, dass das Problem aus der Welt geschaffen ist.

Verbinde Menschen mit Zielen

- Streben Sie Arbeitsbeziehungen an, die neben der beruflichen auch eine menschliche Komponente aufweisen. Ganz gleich, wie gross Ihr Unternehmen ist, versuchen Sie möglichst viele Mitarbeiter kennenzulernen. Merken Sie sich, welche Interessen Ihre Mitarbeiter haben, damit Sie mit Ihnen auch über etwas anderes sprechen können als nur über die Arbeit (Zitat: Shakleton).

Sie sind heute gerade dabei diesen wichtigen Punkt zu pflegen – Sie nehmen an einem Netzwerk-Tag teil, was ja Ziel des Tages ist.

Pflegen Sie Kontakte zu Kameraden, die Sie kennen – und vor allem gehen Sie auch auf neue Gesichter zu, erweitern Sie Ihr Netzwerk. Sie können jetzt noch nicht wissen, was für grossartige Möglichkeiten sich in einem neuen Kontakt ergeben können – bleiben Sie neugierig – fragen Sie nicht, was kannst du für mich tun.

Eventuell hilft die folgende Frage einen gewinnbringenden Dialog in Gang zu setzen: Wie kann ich ein Beitrag für dein Leben sein?

Wir sind aufgefordert ein attraktives Jahresprogramm aufzustellen und die Kameradschaft zu fördern. Dies versuchen wir mit der regelmässigen Organisation der Fach-Olympiade, die nebenbei auch der Weiterbildung und der À-jour-Haltung des Fachwissens dient.

Doch um diese Veranstaltungen durchführen zu können, brauchen wir Sie.

Sie und Ihre Kameraden sollen daran teilnehmen – es gibt für uns nichts schlimmeres, als tolle Anlässe zu planen und dann kommt keiner.

Wir wissen, dass im Zeitalter von Facebook und Co, der soziale Austausch attraktiv erscheint, doch wir sind der Meinung, ein persönlicher Kontakt zu Kameraden ist durch nichts zu ersetzen.

Referat Gian Gilli, Unternehmer, Trainer und CEO der Eishockey-WM 2020 in der Schweiz
Grossanlass in der Schweiz: Führung zur Topleistung

Gian Gilli hat seinen Dienst als Gefreiter geleistet. Allein durch seine positive Grundausstrahlung und sein Auftreten zieht er die Teilnehmer sofort in den Bann. «Meine Erfahrungen mit der Armee habe ich bei Grossanlässen gemacht. Ohne grosse Führungs-

ausbildung habe ich mit Anpacken, Fehler machen, Aufstehen und Weitermachen meine Führungserfahrung gesammelt.

Mir wurde die Gesamtverantwortung für die Eishockey-WM 2020 übertragen. Ab 2015 habe ich begonnen, das Team aufsteigend zusammenzustellen. Wir erwarten rund 350 000 Zuschauer vor Ort (60% Schweizer) und 1.3 Mia am Fernsehen. 1000 Freiwillige werden den Anlass unterstützen. Das Budget beträgt 100 Mio. Fr. Die Spiele werden an den Standorten Lausanne und Zürich vom 08. – 24.05.2020 ausgetragen.

Wie komme ich zu Topleistungen: Leistungsantrieb (ich will) x Arbeit / Training (ich mache) führt zum Podest (ich gewinne). Innere Initiative durch Antrieb und Training und äussere Initiative durch Siege und Erfolg.

Das Erbringen von Spitzenleistungen muss durch Arbeit / Training und Erholung gekoppelt werden. Der Schalter von Topleistung und Erholung (Energiesparmodus) muss durch jeden Athleten / Leader gefunden werden.

Krisen kommen immer und bei jedem: Niederlagen bringt jedem grosse Entwicklung in der Persönlichkeit. Der Umgang mit Stress (Wettkampf / Olympiade) ist sehr anspruchsvoll und kann / muss gelernt werden. Dabei muss er Gedanken im Hier und Jetzt sein – voll beim Einsatz. Fokus auf jetzt und nicht aufs Umfeld und Störfaktoren. Die Komfortzone verlassen und an die Grenzen gehen!

Als Leader musst Du fassbarer Motivator und Vorbild sein – authentisch bleiben, greifbar, echt und glaubwürdig hinüberkommen. Der Chef muss Emotionen leben – dann kommt der Spirt, der Leistungsdruck, das Erlebnis und der Erfolg. Und jeder muss sich als Teil der Organisation sehen.

Grosser Food-Markt

Nach den Referaten wurden uns im Food-Markt durch die Sponsoren ihre Produkte präsentiert und zur Degustation angeboten. Die Auswahl und die Menge waren überwältigend. Man konnte mit den Sponsoren über ihre Produkte diskutieren und Vergleiche anstellen. Es blieb auch genügend Zeit, sich mit den verantwortlichen Mitarbeitern des Kdo Ausb Zen Vpf, den Mitgliedern des VSMK, der Ausbildungslandschaft und den Referenten auszutauschen und die Kameradschaft altersübergreifend zu pflegen.

Das verantwortliche Team aus dem Kdo Ausb Zen Vpf und aus dem VSMK hat einen hervorragenden Anlass geplant und mustergültig durchgeführt – BRAVO!

Quelle: Pressemappe Kdo Ausb Zen Vpf

*Oberst i Gst a D Alois Schwarzenberger
Freier Mitarbeiter LVb Log*



www.fourier.ch

Adress- und Gradänderungen

Zentrale Mutationsstelle SFV, Postfach,
5036 Oberentfelden, Telefon 062 723 80 53,
E-Mail mut@fourier.ch

Zentralpräsident

Four Daniel Wildi, Karl Jaspers-Allee 40,
4052 Basel, M: 076 331 05 78, P 061 556 20 12,
daniel.wildi@fourier.ch

Romandie

Präsident: Four Xoeseko Nyomi, Chemin des
Saugettes 1, 1024 Ecublens, M 076 383 12 20,
xoeseko@gmail.com

Bern

Präsident: Four André Schaad, Walperswil-
strasse 40, 3270 Aarberg, P 032 392 18 49,
G 058 480 98 03, M 079 270 75 76,
andre.schaad@fourier.ch oder
andre.schaad@vtg.admin.ch

Graubünden

Präsident: Four Alex Brembilla,
Bärglistrasse 8, 7246 St. Antönien,
P 079 221 48 26, brembilla@sunrise.ch

Nordwestschweiz

Präsident: Four Daniel Wildi
Karl Jaspers-Allee 40, 4052 Basel
daniel.wildi@fourier.ch
P 061 556 20 12, M 076 331 05 78

Ostschweiz

Präsident: Four Hans-Peter Widmer, Sagigut 37,
5036 Oberentfelden,
P 062 723 80 53, M 079 232 26 73,
sagigut37@bluewin.ch

Ticino

Presidente: Furiere André Gauchat, Corcaréi,
6968 Sonvico, P 091 820 63 06,
G 091 943 42 79, F 091 820 63 51,
M 079 681 00 33,
andre.gauchat@baloise.ch

Zentralschweiz

Präsident: Four Beat Heimgartner, Luzerner-
strasse 21, 6030 Ebikon, M 079 354 05 24
zentralschweiz@fourier.ch

Zürich

Präsident: Fachof Dario Bühner,
Gemshalde 6, 8200 Schaffhausen,
M 079 719 75 70,
dario.buehrer@fourier.ch