

Zeitschrift: ASMZ : Sicherheit Schweiz : Allgemeine schweizerische
Militärzeitschrift

Herausgeber: Schweizerische Offiziersgesellschaft

Band: 151 (1985)

Heft: 1

Rubrik: Ausbildung und Führung

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: 18.04.2026

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

Ausbildung und Führung

Führung im Kampf: Innovation auf Leben und Tod

Divisionär H. Bachofner

Der Autor hat dieses Thema als Vortrag im Rahmen der Knight-Wendling-Tagung 1984 «Innovation statt Resignation» vor Wirtschaftsführern behandelt. G

1. Der nächste Krieg ist anders: Innovationszwang Nr. 1

Neue Sensoren zur Gefechtsfeldüberwachung, Aufklärung mit Satelliten und AWACS, Echtzeit-Nachrichtenbeschaffung mit Drohnen, der Computer als Hilfsmittel für die Verarbeitung des Nachrichtenflusses, endphasengelenkte Präzisionsmunition, in Minutenschnelle ab Geschütz verschossene Minenfelder, Marschflugkörper, Verdrängung des Flugzeugs durch die Rakete, neue Panzerabwehr-Raketen, der Panzerabwehr-Helikopter als Vorläufer des Panzergefechtes in der Luft, chemische Waffen und, über allem, die apokalyptische Vision eines Atomkrieges.

Wenn uns die Kriegsgeschichte eine Lehre überliefert, dann die: Der nächste Krieg wird anders sein als der letzte.

Es war zu allen Zeiten die Aufgabe des militärischen Führers, den nächsten Krieg innovativ vorzubereiten. Die Stichworte des Einleitungssatzes sind deshalb gar nichts Besonderes. Sie weisen nur darauf hin, in welchen Dimensionen sich der Innovationszwang unserer Generation darstellt.

Die französische Armee führte 1914 den Kampf von 1870/71, 1940 den Kampf von 1914/18. Wer das Neue nicht vorwegnimmt, hat keine Chance im Gefecht.

2. Vom Wesen des Gefechts: Innovationszwang Nr. 2

Die Friktion ist das Hauptmerkmal des Gefechts. Die Schlacht beginnt oft wohl geplant. Der militärische Führer

ist aber ab erstem Schuss mit dem Willen eines Gegners konfrontiert. Nach dem ersten Schuss muss deshalb aktiv geführt werden. Moltke nannte die Schlacht das Grab aller Pläne. Es gibt keine Automatismen, es gibt keine Gesetze, keine Rezepte, auch wenn Generationen von Kriegswissenschaftlern nach ihnen suchten. Der militärische Führer muss während der gesamten Dauer des Gefechtes neue, nicht vorhersehbare Situationen meistern. Die ganze militärische Führungstechnik ist daraufhin angelegt, mit diesem Innovationszwang fertig zu werden.

Dabei kann er sich allerdings auf eine **Konstante** stützen, die nie ändert. Sie war in der ganzen Kriegs- und Schlachtengeschichte dabei. Der militärische Führer muss ein Meister sein im Umgang mit dieser Konstante: den **Menschen**. Das Gefecht wird immer **von Menschen, mit Menschen, gegen Menschen, für Menschen** geführt. Nicht Panzer und Flugzeuge kämpfen gegeneinander, sondern Menschen in Panzern und Flugzeugen. Der Mensch hat sich in der Tiefe nicht verändert. Innovation ohne Einbezug dieses konstanten Faktors ist Pseudoinnovation und scheitert.

3. Die Irrealität des Militärischen im Frieden: Grenzen der Innovationsfähigkeit

Ein Schwimmer wird für die Olympiade nominiert. Niemand weiss, ob diese Olympiade je stattfinden wird. Vielleicht schon morgen, vielleicht in 30 Jahren, vielleicht nie. Er weiss, dass von seinem Sieg das eigene Leben abhängen wird, das Leben seiner Familie, das Schicksal seines Volkes. Er darf nie im Wasser schwimmen. Er darf Trockenübungen machen, er darf mit Geräten aller Art seine Fitness trainieren, Filme über den Schwimmsport ansehen, Fachbücher lesen, Schwimmdoktrinen entwickeln. Aber schwimmen darf er nie.

Das ist der militärische Führer im Frieden. Seine Aktivitäten sind weit entfernt vom Gefecht. Er arbeitet hart, er bildet aus, plant, denkt, stimuliert, trainiert, verwaltet. Im viel zu seltenen Manöver, das nur ein Abklatsch der Realität sein kann, da der Tod fehlt, kann er einen Teil des Führungsvorganges üben. Aber ins Wasser darf er nie gehen.

Militärische Innovationsfähigkeit ist in ihrer Effizienz nicht messbar. Die Erfolgskontrolle ist der Krieg. Die intellektuelle Verantwortung ist beträchtlich: Nur in Gedanken kann der nächste Krieg vorweggenommen werden. Die Fallen und Nebengeleise lauern auf Schritt und Tritt. Die zu verarbeitende Informationsfülle ist gross

und verwirrend. Aber noch in jeder Generation fanden sich militärische Führer, die mit dem Problem fertig wurden.

4. Innovation im Gefecht: Hinweise auf die Führungsdoktrin der Schweizer Armee

4.1. Der systematische Denkprozess

Der militärische Führer wird geschult, auf eine überraschende Veränderung der Lage mit einem systematischen Denkprozess zu reagieren, der in einen klar definierten Führungsablauf eingebettet ist:

– **Kurzanalyse** des Ereignisses. De quoi s'agit-il?

– Anordnung von **Sofortmassnahmen**, um sich Zeit zu verschaffen für die gründliche Lagebeurteilung, die Entschlussfassung, die Vorbereitung der Befehlsgebung. Sofortmassnahmen präjudizieren nie den Entschluss.

– Erstellen eines **Zeitplanes** für die eigene Führungstätigkeit. Wann muss der erste Schuss fallen, wann rollen die ersten Fahrzeuge? Zurückgerechnet über alle Führungsstufen: wann müssen meine Unterführer den Auftrag erhalten, wieviel Zeit bleibt mir und meinem Stab für die Entschlussfassung?

– Die **Beurteilung der Lage** unter Einbezug der Spezialisten der Stäbe. Fünf Faktoren werden in ihren Wechselbeziehungen analysiert und gewogen: Der eigene Auftrag, die Zeitverhältnisse, die Umwelt, die feindlichen Mittel, die eigenen Mittel. Gestützt auf die Ergebnisse werden die feindlichen Möglichkeiten eigenen Möglichkeiten gegenübergestellt. Die gefährlichste Feindmöglichkeit interessiert für die Planung, die wahrscheinlichste von dem Augenblick an, wo ich über genügend Anzeichen für tatsächliches Feindverhalten verfüge. Die eigenen Möglichkeiten suchen jederzeit **Chancen**. **Chancen wittern und nutzen** ist der Kerngedanke dieser Phase des Denkprozesses.

– Die beste eigene Möglichkeit wird zum **Entschluss** erhoben. In einfachen Strichen skizzierbar gibt er den Willen des Verantwortlichen wieder, wie er die Situation meistern will. Bis zum Entschluss des Kommandanten waren die Gedanken und Worte des Stabes frei. Jeder Offizier musste abweichende Meinungen vortragen und begründen. Sobald der Entschluss bekannt ist, werden alle Energien nur noch auf den erfolgreichen Vollzug konzentriert.

– Eine auf viel Erfahrung basierende **Befehlstechnik** fasst den Entschluss in Worte und Skizzen und übermittelt ihn dem Unterstellten fristgerecht. Einfach, klar, genau soll der Befehl sein und er soll überzeugend und zwingend erteilt werden.

– Die **Kontrolle** der Durchführung folgt: Weil die Friktion zum Wesen des

Gefechts gehört, beginnt nach der Befehlsgebung eine besonders anspruchsvolle Phase des Führungsablaufes, das Durchsetzen.

– Die Aktion wird nun auf ihren möglichen Ablauf durchdacht. **Kampfplanung** ist die letzte Phase des Führungsablaufs. Wo können sich Chancen bieten, wo sind Friktionen zu erwarten? Der Führer bereitet sich vor, auf die Entwicklung des Gefechtes jederzeit reagieren zu können. Im Besonderen regelt er die Nachrichtenbeschaffung im Hinblick auf vorbehaltene Entschlüsse.

– Im Zeitdruck ersetzt der **intuitive Entschluss** die gründliche Stabsarbeit. Intuition: Die Summe von Erfahrung, Kenntnissen, Vorstellungsvermögen, Einfallsreichtum. Das Zahlenverhältnis von gründlich erarbeiteten zu intuitiv gefassten Gefechtsentschlüssen ist umgekehrt proportional zur aufsteigenden hierarchischen Stufe.

4.2. Die Auftragstaktik

Der militärische Führer schafft dem Unterführer soviel Freiraum als möglich. Er gibt Ziele vor, stellt Mittel zur Verfügung, koordiniert das Zusammenwirken der verbundenen Waffen, aber er hütet sich davor zu regeln, wie der Auftrag ausgeführt werden soll.

Im Rahmen des Auftrages und der Absicht des Vorgesetzten ist jeder militärische Führer frei. Diese Verantwortungsdelegation nach unten erlaubt, stufengerecht und rasch auf Friktionen zu reagieren, Innovationen an Ort und Stelle und in Kenntnis der Details zu realisieren.

4.3. Planen oder Führen

Der von General Guisan beklagte Mangel an Plänen ist behoben. Wir verfügen über gute und variable Pläne auf allen relevanten Stufen. Aber wir wissen, dass der Krieg uns diese Pläne zerstören kann. Wir rechnen damit, dass der Kampf ganz anders als geplant geführt werden muss. Die Planung, während Jahren ein Schwergewicht unserer Führungstätigkeit und -ausbildung, tritt heute hinter die Führung zurück. Führung, die im Ungewissen, Unvorbereiteten, Nichtkonformen, Überraschenden, Neuen stattfindet. Führerschulung ist heute vor allem Training im Innovationsumfeld. Dynamische Improvisation, Aktivität, Aggressivität sind Komponenten dieser Führung.

4.4. Grundsätze der Kampfführung

Der Schweizer Offizier lernt, seine Entschlüsse anhand einiger Grundsätze zu überprüfen. Es sind keine Rezepte. Sie helfen aber, die richtigen Fragen zu stellen.

- **Vernichtung** als Endziel des taktischen Handelns
- **Einfachheit** der Aktion
- **Konzentration** der Kräfte auf ein bestimmtes Ziel
- **Einheitlichkeit** der Aktion durch klare Abgrenzung der Verantwortungsgebiete (Kommandoordnung)
- **Freiheit** des Handelns während des ganzen Gefechts, in erster Linie durch Schaffung von Reserven
- **Überraschung** des Gegners
- **Anpassung** der Aktion an **Raum und Gelände**
- **Ökonomie** der Kräfte
- **Sicherheit**.

Innovation, die sich der kritischen Überprüfung durch Fragen nach solchen Grundsätzen stellen muss, bleibt **realistisch**.

5. Stärken und Schwächen: Eine praktische Beurteilung im Jargon der Wirtschaft

Sechs Aspekte der zivilen Innovationsfähigkeit, die sich mit der militärischen Führung im Gefecht decken.

5.1. Flexibilität

Der Einsatz der Kampfmittel erfolgt flexibel und problembezogen. Die militärische Organisation ist beweglich. Die Reserve stösst dort, wo sich der Erfolg abzeichnet. Verbände werden neu unterstellt, Feuer wird ad hoc zugewiesen. Es gibt keine logistischen Pfründe: Der Kommandant bildet auch mit den Nachschubgütern Schwergewicht.

Das taktische Denken ist flexibel. Schullösungen, Rezepte, falsche Kriegserfahrungen sind verpönt. Das Milizsystem erlaubt der Schweizer Armee eine Flexibilität, um die uns Berufsheere beneiden. Der an eigenständiges Denken gewohnte, kritisch überlegende Milizoffizier ist für das moderne Gefecht besser geeignet als der am kürzesten Zügel geführte, straff auf Reglement und Schullösung getrimmte Berufsoffizier anderer Armeen.

5.2. Risikobereitschaft

Jeder Entschluss wird ins Ungewisse hinein geführt. Kühne Entschlüsse sind besser als wohltemperierte. Wer überraschen will, muss Risiken eingehen.

5.3. Interdisziplinäre Qualifikationen (Generäle sind Generalisten)

Militärische Führung braucht Generalisten. Zentralschulen und Generalstabskurse schulen Offiziere, die das Gefecht der verbundenen Waffen beherrschen, die es verstehen, die Spezialisten der Stäbe in ihren Leistungen zu koordinieren. Jeder General geht aus einer Spezialität hervor, die auch im Kleinen die grossen Zusammenhänge

sieht. Das Milizoffizierskorps hat ausgezeichnete Chancen, dieses Generalistentum zu verwirklichen.

Lange Jahre auf Militärakademien heben den Blick des Berufsoffiziers fremder Heere über den Kasernenzaun. Geschichte, Politik, Strategie, Volkswirtschaft, Soziologie, Psychologie sind bekannte Fächer neben vielen Fachrichtungen der exakten Wissenschaften.

Wir zählen auf den zivilen Bildungshorizont des Milizoffiziers. Seine **Grenze** ist nicht der Weitblick, sondern der Nahblick: Die militärischen Fachkenntnisse, das Branchenwissen, sind in den kurzen Dienstzeiten schwer zu erwerben. (Immerhin: Ein Oberst und Regimentskommandant leistet ungefähr fünf Jahre uniformierten Militärdienst im Leben).

5.4. Corporate Culture (sind Tradition und Formen Fesseln?)

Die Armee verfügt über die ausgeprägteste Corporate Culture im Sinne der modischen Managementliteratur. Das Ethos ist im Dienstreglement definiert bis hin zur Eidesformel, die Umgangsformen sind normiert, die Bekleidung ist bis ins Detail geregelt und betont die Hierarchie weithin sichtbar, Fahnenzeremonien beginnen und beenden den Dienst.

Hemmt das die Innovation? Im Gegenteil. Weil jeder seinen Platz kennt, weil jeder ohne Mühe den Platz des Gegenübers kennt, weil keine Energie verloren geht mit der Erstellung von Hackordnungen, weil das zugrunde liegende Ethos nicht erst erarbeitet werden muss, werden Kräfte frei für das Wesentliche: Die Erfüllung des eigenen Auftrages.

Militärische Hierarchie und Gehorsamspflicht schaffen – das erstaunt den Aussenstehenden immer wieder – keine Knechte. Mein Amtsvorgänger, Divisionär Edgar Schumacher, hat es am besten formuliert, und ich lebe diese Formel, seit ich Offizier bin: Ich bin nicht der Diener meines Vorgesetzten. Ich diene der gleichen **Sache** wie er. Wir sind ein Bündnis von Selbstdenkern. Jeder hat – stufengerecht – eine andere Verantwortung. Ich akzeptiere seine Verantwortung gegenüber der Sache und bin ein völlig freier Mann im Rahmen meiner Verantwortung. Ich warte nicht auf Befehle, ich mag auch einmal einen schwächeren Vorgesetzten überdauern (ich helfe ihm, weil er im Dienste der gleichen Sache steht). Weil meine Untergebenen nicht **meine** Diener sind, darf ich allerdings auch nie mit halben Leistungen zufrieden sein. Ich fordere ja nicht für mich, sondern für die gemeinsame Sache. Unerbittliche Forderung hoher Leistung ist die Kehrseite dieses Verhältnisses.

Dieser Geist macht freier als der

Geist der wirtschaftlichen Abhängigkeit. In diesem Geist gedeiht Innovation.

5.5. Kundennähe

Als in der Mitte der siebziger Jahre Zweifel aufkamen am Erfolg quantifizierender Managementmodelle und der Mensch als Kunde, als Mitarbeiter, als Chef wieder einmal ins Zentrum des Interesses rückte, verloren die Amerikaner den Krieg in Vietnam. Die Bewältigungsliteratur schwillt an. Eine Lehre für die militärische Führung schält sich deutlich heraus: Es war falsch, das Gefecht mit Zahlen führen zu wollen. Der body-count pervertierte die Beurteilung der Lage und korrumpierte das Offizierskorps. Der Systemanalytiker verdrängte den Offizier im Verteidigungsministerium. Die Ära McNamara geht sichtbar zu Ende. Die US-Armee, und in ihrem Schlepptau auch andere, entdeckt derzeit den **Menschen** als bedeutendsten Faktor des Gefechtserfolgs. Clausewitz und Jomini werden neu gelesen.

Die Schweizer Armee wird am Rand immer auch erfasst von Modeströmungen der Doktrin. Wir haben aber genügend kühle Köpfe, die eine mittlere Bandbreite einhalten. Es war falsch, den Quantifizierern nachzurrennen. Es wäre falsch, dem quantifizierbaren Aspekt, dem Material und der Umwelt auf Kosten des Faktors Mensch keine Beachtung mehr schenken zu wollen. Arafat soll in seinen letzten Tagen in Beirut ausgerufen haben. «Hört auf mit eurem Gerede von hoher Kampfmotivation. Was uns jetzt fehlt, sind Panzer und Geschütze.»

Wenn die Wirtschaft heute dem Kunden wieder geben will, was ihm ge-

bührt und auch dem Mitarbeiter, so ist der militärische Führer vorbereitet. Wir wussten zu jeder Zeit, dass Menschen über Sieg und Niederlage entscheiden.

5.6. Motivation

Militärische Verbände zerbrechen selten, weil sie physisch kampfunfähig sind. Der Kampfwille erlischt vorher. **Warum kämpft der Soldat überhaupt?** Eine umfassende, auf breite Feldforschung abgestützte Lehre handelt von der Bedeutung der kleinen Kampfgemeinschaft (buddy-system) und der Kompanie; der Identifikation von Volk (Anti-Vietnam-Demonstrationen) und Angehörigen mit der militärischen Forderung; Hoffnung, Erfolgserlebnis, Vertrauen in Vorgesetzte, Untergebene, Kameraden, sich selbst, Waffen und Geräte; Stress, Angst, Furcht, Schreck; und immer wieder und in vielfältiger Beleuchtung: von der ausschlaggebenden Rolle des Chefs.

Ehrliche, pathosfremde Untersuchungen legen dar, dass es nicht die Motivation des Wehrmannes gibt, sondern recht verschiedene je nach Funktion, hierarchischer Stufe und vor allem: je nach Situation.

Der militärische Führer weiss, dass nur eine motivierte Truppe Erfolg haben kann. Wir wissen aber auch, dass es eine falsch verstandene Motivationsucht gibt. Missverständnisse im Gefolge der sogenannten Oswald-Reformen waren lehrreich.

Innovation, ob zivil oder im militärischen Kampf, ist ohne Zweifel eine Funktion der Motivation. Motivation ist komplex und vielschichtiger als die Jagd nach incentives.

6. Die Milizarmee: Eine Chance für die Schweizer Wirtschaft

Keine Organisation bildet auch nur annähernd so viele Führer aus wie die Armee. Kaum eine Grossorganisation ist derart auf Innovation ausgerichtet. Führen im Gefecht heisst neue Situationen meistern. Die Armee hat Führungstechniken entwickelt, die sie laufend mit den ausländischen Doktrinen vergleicht. Sie hat den Beweis für die Richtigkeit der Lehren nicht erbracht.

Da sie aber über dieselbe publizierte Kriegserfahrung verfügt wie jede andere Armee, kann sie mit Zuversicht sagen, dass die Doktrin stimmt.

Wäre es nicht von Vorteil, diese militärische Erfahrung etwas näher zu betrachten?

Jeder Know-how-Transfer begegnet Hindernissen. Sie haben es erlebt, als Sie japanische Führungsmethoden imitieren wollten. Die erfolgreichen Pazifikanrainer Japan, Taiwan, Süd-Korea, Hongkong, Singapur, deren Buchhandlungen von westlicher Managementliteratur voll sind, erfahren dasselbe, wenn sie unsere Methoden anwenden wollen.

Äpfel und Birnen sind nicht zu vergleichen. Die transferierbaren Doktrinteile sind aber doch so vielfältig und zahlreich, dass es einer Verschleuderung gleichkommt, wenn sich zivile Führung die militärisch erworbenen Kenntnisse der Milizoffiziere zu wenig dienstbar macht.

Das setzt voraus, dass die leitenden Kader ohne militärische Weiterausbildung ihre Abwehrreflexe zügeln und sich einmal umsehen unter unseren Helmrändern. Willkommen sind sie allemal. ■

Der Nachtkampf des Mitrailleurzuges

Lt D. Schwank

Mit den bei den Füsilierkompanien gebräuchlichen Beleuchtungsmitteln (LePat für Rakpistole, Handabschuss 400 m, LeRak 56 ZZ) lässt sich insbesondere im Jagdkampf bei Nacht und schlechter Sicht eine Gefechtsfeldbeleuchtung erzielen, die auch dem Mitrailleur den Einsatz seines Maschinengewehrs auf kurze Distanz problemlos ermöglicht.

Der nächtliche Kampf des Mitrailleurzuges aus vorbereiteter Stellung und auf weite Distanzen ist hingegen mit etlichen Schwierigkeiten behaftet, denen in den einschlägigen Reglementen leider kaum Rechnung getragen wird (vgl. 53.122 d und 53.6/II d). In der Praxis bestehen denn auch Unklarheiten, ja Unsicherheit und Uneinigkeit

über den wirkungsvollen, vorbereiteten Einsatz der Maschinengewehre im Nachtkampf, zumal in den Instruktionkursen entsprechende Scharfschiessübungen im allgemeinen wenig gefragt sind oder aber nur halbherzig durchgeführt werden – ob wegen Munitionsmangels oder aus Bequemlichkeit bleibe hier dahingestellt.

In der Regel bemüht der Mitrailleurzug für den vorbereiteten Einsatz bei Nacht nach wie vor das altgediente Beobachtungsgerät B 200. Dessen Verwendung genügt zwar den Anforderungen schulmässig angelegter Bilderbuchübungen, unter erschwerten, gefechtsmässigen Bedingungen überwiegen aber die Nachteile:

- Hohe Störungsanfälligkeit des Gerätes
- Auf max. 500 m begrenzte Reichweite (gegen aufrecht stehende Personen vor offenem Hintergrund; die

max. Einsatzdistanz des Mg 51 aber beträgt 1200 m)

– Behinderungen oder totaler Ausfall bei Nässe und Schlechtwetter (Tau, Nebel, Regen- oder Schneefall) wegen zu starker Reflexe

– Gefechts-technische Störfaktoren wie

– geräuschvoller Motor

– für den Gegner leicht eruerbare Lichtquelle (IR oder Weisslicht)

– schwerfällige Handhabung (z.B. beim raschen Bezug von Wechselstellungen über längere Distanzen)

Aufgrund dieser mit dem Gerät verbundenen Schwierigkeiten erscheint der Einsatz des B 200 unter gefechts-technischen Gesichtspunkten kaum noch als sinnvoll.

Wegen ihrer kurzen Einsatzdistanzen kommen auch die oben erwähnten Beleuchtungsmittel für eine Gefechts-

feldbeleuchtung zugunsten der weitreichenden Unterstützungswaffe Mg nicht in Frage, und einmal in Brand geschossene Reisig- oder Strohhaufen bringen dann keinen Nutzen mehr, wenn die Kampfhandlungen, beispielsweise gegen einen infanteristisch infiltrierenden Gegner, sich über mehrere Nächte hinziehen. Da ein leichter 6-cm-Beleuchtungswerfer, dessen Anschaffung zur Ausrüstung der PAL- und PAK-Züge mitunter erwogen wird, für den Mitrailleur wohl Traumvorstellung bleiben dürfte, ergibt sich nachgerade nur eine vertretbare Alternative: Verpflocken und Sperreschiessen.

Diese Variante wird in den Reglementen nur in Ansätzen erwähnt. Dabei bräuchte es einige zusätzliche Gedankenstützen, denn das Verpflocken eines Mg will gelernt sein. Die Beweglichkeit der einzelnen Mitrailleurgruppen (etwa für den Bezug von Wechselstellungen) muss nämlich grundsätzlich aufrechterhalten werden, und ausserdem soll ein Sperreschiessen nicht bloss auf ein einziges Ziel ausgerichtet sein, wie in den Reglementen offenbar angenommen wird.

Als zweckmässige Lösung erweist sich z.B. die Verwendung eines aus Holz gefertigten Rasterschemas, das sorgfältig eingebaut zwischen Kolben und Lafettenbeinen, gleichermassen eine Seiten- und Höhenregulierung zulässt. Der Mg-Schütze kann somit ohne weiteres verschiedene Ziele nebeneinander blind abdecken und ist gleichzeitig in der Lage, seine Stellung zu gegebener Zeit schnell zu räumen. Dadurch und aufgrund einer entsprechend gründlich vorbereiteten Feuerkoordin-

nation sowie eingübter Verbindungen wird der Mitrailleurzug wirklich nachtkampftauglich.

Den erforderlichen Arbeiten muss allerdings genügend Zeit eingeräumt werden – was für den Stellungsbau bei Tage recht ist, kann für den Nachtkampf nur billig sein. Nicht zu vergessen ist die Einhaltung der vorgeschriebenen Sicherheit, die durch Zielgeländebeobachter mittels B 200 oder Infraskopen gewährleistet werden kann. Eine dadurch bedingte Verringerung der Einsatzdistanzen muss für Übungen in Friedenszeiten in Kauf genommen werden. Es bleibt zu wünschen, dass die Mitrailleur neben anderen Infanteristen den Problemen des Waffeneinsatzes bei Nacht und schlechter Sicht in Zukunft vermehrt Beachtung

schenken, denn immerhin: selbst im Ernstfall ist die Nacht (fast) die eine Hälfte eines Tages.

Zugführer als Autoren

In der Septembernummer 1984 haben wir die Zugführer eingeladen, Beiträge zur Gestaltung einer «Seite für unsere Zugführer» einzu-reichen.

Da leider nur eine Arbeit eingesandt worden ist, müssen wir das Vorhaben abbrechen.

Trotzdem rufen wir die Zugführer nochmals auf, zur Feder zu greifen und Anregungen zu bringen. G.

Auflösung des Wettbewerbes aus Nr. 11/84

Gesucht war eine Bildlegende zu diesem Bild.

Buchpreise haben gewonnen:
Hptm Pochon J. P., Stab Spit Abt 70, Chalenstrasse 54, 8123 Ebmatingen:
«Mami und Papi schützen mich, damit ich bald Tulpen aus Amsterdamograd bewundern darf.»

Oblt Eberhart, H., Geb Gren Kp 29, Mitteldorfstrasse 35B, 6315 Oberägeri:
«Die Familie unter Waffen»
Blattmann, P. H., Mühlebachstr. 11, 8820 Wädenswil:
«Für Kinder sind auch kommunistische Tulpen farbig.»

Wir danken allen Einsendern für die Teilnahme. Es hat uns sehr gefreut,

dass uns auch Einsendungen aus dem Ausland erreicht haben. G.



Dr. oec. HSG

mit langjähriger Erfahrung in allen Belangen des Personalmanagements sucht neue, herausfordernde Tätigkeit als

Personalleiter

in grösserer Unternehmung. Ich biete: Führungs- und Verhandlungserfahrung, Entscheidungsfreude, Sinn für Machbares, Belastbarkeit, D/E/F.

Kontakt unter Chiffre C 2130 ASMZ Allg. Schweizerische Militärzeitschrift, Huber & Co. AG, 8500 Frauenfeld.

Einfach Super!!



Am besten gleich bestellen!

Spezialmodell f. Jäger, Polizei- und Zollbeamte, Fallschirmspringer, fürs Militär... als **Arbeitsstiefel für viele Berufe – für Freizeit und Sport.** Gefettetes, nässeabstossendes **Waterproofleder**, ledergefüllt, Schaft weich gepolstert, Lederbrandsohlen. Stabiler Boden in **zweie-nährter Ausführung** mit Zwischensohle u. unverwüstlichen Profildgummisohlen. Schafthöhe ca. 23 cm. Bequemform.

Art. 0591-I schwarz, 39-46 Fr. 150.-

Keine Nachnahme. Umtausch möglich. Gratis-Schuhzeitung.

GILLI-Versand, 6232 Geuensee

☎ 045 - 21 34 34

150.-



Beim Bauen nehmen wir für Sie die Hürden und Hindernisse.

Wir planen, realisieren vermieten und verkaufen:

- Mietwohnungen
- Eigentumswohnungen
- Büro- und Gewerbebauten
- Spezialobjekte



Alfred Müller AG
Generalunternehmung
Zugerstrasse 70, 6340 Baar
Telefon 042 31 50 31