

Zeitschrift:	ASMZ : Sicherheit Schweiz : Allgemeine schweizerische Militärzeitschrift
Herausgeber:	Schweizerische Offiziersgesellschaft
Band:	163 (1997)
Heft:	2
Artikel:	Licht und Schatten der militärischen Ausbildung Jahresbilanz 1996 der Felddivision 6
Autor:	Ott, Charles
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-64662

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: 11.01.2026

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

Licht und Schatten der militärischen Ausbildung

Jahresbilanz 1996 der Felddivision 6

Charles Ott

Das erste Jahr der «Armee 95» mit dem Zweijahres-Dienstleistungsrhythmus hat wie erwartet positive und negative Erfahrungen gebracht.

Taktisch-Technischer Kurs als positiver Höhepunkt

Der einwöchige Taktisch-Technische Kurs (TTK) für alle Offiziere der Division hat sich als absoluter Hit entpuppt, bringt er doch erstmals allen Zugführern und Kompaniekommendanten das dringend benötigte eigene praktische Training als Voraussetzung für eine erfolgreiche Ausbildung der Truppe. Dies, obwohl der Ausbildungsstab der Division eine viel grössere Ausbildungsvorbereitung zu bewältigen hat. Gilt es doch, neben den Kommandanten der Kampftruppen auch den verschiedensten Fachoffizieren und Spezialisten etwas zu bieten.

Ausbildungsregion 4

Die neue Ausbildungsregion 4 mit ihren bereits gut eingerichteten Übungsplätzen kommt schon voll zum Tragen. Auch bringen die vielen Simulatoren einen Riesenfortschritt in der Ausbildung. So erzwingen beispielsweise die Sturmgewehr-Simulatoren das richtige taktische Verhalten. Bald werden auch noch die Panzerfaust-Simulatoren dazukommen.

Taktische Ausbildung im Simulator konnten erstmals die Stäbe der Infanterieregimenter 26 und 27 in Luzern erfahren und damit die Stabsarbeit im Kampf in Echtzeit schulen. Taktische Fehler wurden dabei schonungslos aufgedeckt und die Bedeutung der Koordination mit den verschiedenen Infanterie- und Artillerieunterstützungswaf-

fen, aber auch mit der Logistik, klar aufgezeigt.

Dienstmotivation

Trotz verständlichen Schwankungen in der Wehrmotivation des Volkes ist die Dienstmotivation erfreulich. Die Dienstvorbereitung ist vorbildlich, die Übungsanlagen und die Durchführung wie auch der Einsatz aller Leute gut.

Die gemeinsame Auswertung der Controlling-Ergebnisse und Erarbeitung der Jahresprogramme mit den Regimentskommandanten bewährt sich sehr, wird es doch möglich, von jedem Verband das zu verlangen, wofür er Übungsbedarf hat und durch Weglassen des schon beherrschten Stoffes das Dienstprogramm zu entlasten.

Die regelmässigen Besuche der Zürcher Regierung bei der Truppe werden sehr geschätzt, bringen sie doch damit die Wertschätzung der Soldatenarbeit für die Allgemeinheit zum Ausdruck.

Es ist möglich und äusserst vorteilhaft, wenn auch die Kompaniekommendanten und die unteren Kader in der Durchführung der befohlenen Aufträge möglichst viel Freiheit geniessen. Damit steigt die Einsatzfreude und die Identifikation der Chefs mit ihrer Aufgabe.

Kadernachwuchs

Erfreulicher Kadernachwuchs ist aus den Zürcher Schulen zu melden. Von den 360 ausgebildeten Rekruten wurden 108 für die Weiterausbildung vorgeschlagen. 90 gehen freiwillig, 10 erklärten sich nach längeren Gesprächen dazu bereit und nur 8 mussten dazu befohlen werden, da dies aufgrund der früheren guten Erfahrung auch im neuen Militärgesetz so vorgesehen ist.

Der Andrang zur Generalstabsausbildung ist trotz bedrückender Engpässen der Wirtschaft immer noch gross, so dass strenge Auswahlverfahren notwendig sind.

Schwächen

■ Lücken im Wissensstand nach zweijährigem Unterbruch müssen mit zusätzlichen Aufwand geschlossen werden.

■ Eine Stärkung des «Wir-Gefühls» ist notwendig. Der Korpsgeist ist nach dem längeren Unterbruch im Kader und in der Truppe nicht mehr stark. Es werden daher alle Bestrebungen zur Schaffung zusätzlicher Kader- und Truppenkontakte unterstützt. Es ist auch festzustellen, dass nach erfolgreicher Absolvierung des Tagesprogrammes ein kameradschaftlicher Kontakt zur Stärkung des Teamgeistes nützlich ist.

■ Eine starke Kaderbelastung ist festzustellen, nachdem der neue Dienstleistungsrhythmus von vier Wochen en bloc zur Folge hat, was in der angespannten Wirtschaftslage die Suche nach gemeinsamen Lösungen nötig macht.

Wirtschaft und Armee benötigen das gleiche Führungspotential. Um die Karriereplanung ohne grosse Friktionen zivil und militärisch zu bewältigen, sind gemeinsam flexible Lösungen zu erarbeiten. Eine Studiengruppe der Felddivision 6 hat bereits 2200 Offiziere für die nötigen Basisdaten angezeichnet und wird auch Arbeitgeber befragen, um die notwendigen Daten für eine gemeinsame Lösung zu finden.

■ Die Dispensationsflut angesichts der angespannten Wirtschaftslage hat die reguläre Durchführung von Dienstleistungen in Frage gestellt. Die Bewilligungspraxis musste verschärft und kurzfristige Dispensationsgesuche abgelehnt werden.

■ Ein chronischer Instruktorenmangel macht sich mehr denn je fühlbar, obwohl die zivile Arbeitsmarktsituation für die Werbung neuer Instruktoren sehr günstig ist.

Wenn genügend Instruktoren vorhanden wären, könnte die Militärakademie in Luzern rascher aufgebaut werden. Ihr Ausbildungswert, vor allem für die Milizkader, ist unbestritten. Weiterhin könnte der Kadernachwuchs besser gefördert werden. Wenn der gleiche Instruktor eine Rekrutengruppe längere Zeit betreuen kann, ist es ihm möglich, schon frühzeitig und in periodischen Kontakten gut geeignete Leute für die Weiterausbildung zu gewinnen. Heute gehen wertvolle Leute verloren, weil ein gegenseitiges Vertrauensverhältnis wegen der zu grossen Instruktorenwechsel nicht zustande kommt.

Ebenso könnte die Ausbildung auf den permanenten Ausbildungsplätzen optimiert werden, indem professionel-

le Ausbilder das Milizkader vermehrt unterstützen und eine Überforderung schwächerer Zugführer und eine Unterforderung der abverdienenden Kompaniekommandanten vermieden werden könnten.

Gesamtbilanz

Gesamthaft stellen Truppe und Kader der Milizarmee ein hervorragendes, einsatzwilliges Personal. Ausrüstung und Ausbildungshilfen dürfen

sich weltweit sehen lassen und bringen – sobald überall eingerichtet – eine wesentlich höhere Ausbildungs-/Einsatzeffizienz. Wie der stellvertretende Kommandant der Felddivision 6, Brigadier Peter Arbenz, im Quervergleich aufzeigte, ist die Schweizer Milizarmee bezüglich Einsatztaktik, Ausrüstung und Logistik – vor allem aber auch bezüglich persönlicher Qualität – den Bebauarmeen mindestens ebenbürtig.

■ Schwächen ergeben sich lediglich in der Sammlung von Langzeiterfahrung und sicher auch bald in der fehlenden praktischen Erfahrung mit der Koordi-

nation und Befehlsgebung im Einsatz der verbundenen Waffen.

■ Ein Instrument zur gemeinsamen Koordination der zivilen und militärischen Karriereplanung ist unumgänglich.

■ Der chronische Instruktorenmangel ist das grösste Hindernis für eine Verbesserung der Ausbildung unserer Milizarmee. Wenn dies in der heutigen günstigen Situation auf dem Arbeitsmarkt nicht möglich ist, wird es uns nie gelingen. Zusätzliche Anstrengungen über eine «Notstandsplanung» sind unabdingbar.



Gut qualifiziert für die Werbung [auch für Personalanzeigen]

Inserat-Annahmeschluss
für die März-Ausgabe
17. Februar 1997.

Für Beratung
und Inseratraum-Reservation:
Telefon 052 723 55 11
Telefax 052 721 88 71

Huber
ASMZ Inserate
Huber & Co. AG
8501 Frauenfeld



KARRIERE

AKAD-WISSEN IST SCHLÜSSELWISSEN
Der sicherste Weg zum Erfolg ist die persönliche Weiterbildung – im privaten und im beruflichen Bereich. Denn mit dem richtigen Wissen öffnen sich Ihnen Türen, die anderen verschlossen bleiben.

AKAD öffnet
Türen

Diplom Betriebswirt/in FH
Wirtschaftsingenieur/in FH

AKAD Hochschulen für Berufstätige

Studienzentrum Schweiz

Lahr Rendsburg Leipzig

Staatlich anerkannte Fachhochschulen

START

Der Zugang zur FH:

- Nachdiplomstudium
Wirtschaftsingenieure
FH und Diplom
für Wirtschaft FH:
für Hochschulabsolventen/innen mit 2 Jahren
Berufspraxis.

* Die akademischen Titel und Abschlüsse der AKAD Hochschulen für Berufstätige in Deutschland werden gemäß schweizerisch-deutschem Abkommen vom 20.6.94 über Äquivalenzen im Hochschulwesen auch in der Schweiz anerkannt.

COUPON

Ihr Schlüssel zu mehr Information: Anrufen, faxen oder schicken an:
AKAD • Martinsberg • 5401 Baden
Hotline 056/ 221 68 69 (Frau Moser) • Fax 056/ 221 68 70
AKAD Online: <http://www.akad.ch> • AKAD E-Mail: Info@akad.ch

Bitte senden Sie mir schnell und unverbindlich Ihren
Fachhochschulstudienführer.

Name/Vorname: _____
Strasse: _____
PLZ/Ort: _____
Telefon P.: _____ Telefon G.: _____
Mein Abschluss:
 Matur/Berufsmatur Eidg. Fachdiplom bzw. Fachausweis
 Hochschule

338/248

ASMZ Nr. 2/1997

19