

Zeitschrift: ASMZ : Sicherheit Schweiz : Allgemeine schweizerische
Militärzeitschrift

Herausgeber: Schweizerische Offiziersgesellschaft

Band: 167 (2001)

Heft: 9

Vereinsnachrichten: Die Seite des SOG-Zentralvorstandes : Ausbildungsschub als Basis
der Armee

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: 13.04.2026

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

Ausbildungsschub als Basis der Armee



Die Armee reform muss primär eine Ausbildungsreform sein. Diesem Ziel dienen: Neue Strukturen (Lehrverbände), neue Organisation (Modularität), neue Finanzplanung (Konzentration auf Qualität statt Quantität). Der Ausbildungsstand ist der Angelpunkt der Glaubwürdigkeit und der sinngebenden Verankerung im Volk. Zum Ganzen gehört auch die Verkleinerung der Armee, die Reduktion und Konzentration der Anzahl WK, aber auch die deutliche Verlängerung der Grundausbildung: 24 Wochen als Regel, mit personen- oder bereichsspezifischer Flexibilität nach unten (oder nach oben). Die Bandbreite möglicher Konflikte ist sehr schmal, damit nicht gleichzeitig das Gesamtgefüge kippt. Der Zeitplan richtet sich nach der Machbarkeit. Politische Entscheide sind aber bald nötig.

Nur eine genügende Grundausbildung bringt Glaubwürdigkeit und Basis für den Aufwuchs der Armee in quantitativer Hinsicht (Bestände) oder in qualitativer Hinsicht (einsatzbezogene Ausbildung). Ohne entsprechendes Niveau können viele moderne Geräte nicht richtig zum Tragen kommen. Dazu Folgendes:

1. Das Technische nimmt an Bedeutung zu, ohne dass deswegen das Persönliche verliert; Einsatzverfahren und Ausrüstung vernetzen die Systeme; Gerät und Mann kommen in einen intensiveren funktionalen Zusammenhang; die vertikale Verknüpfung zwischen den Hierarchieebenen von Bataillon bis Gruppe sowie zwischen Raum und Aktion ersetzt die bisherigen, eher auf Koordination als auf Integration angelegten Führungs- und Verbandsstrukturen. Dies hat Konsequenzen für die Schulung der funktionsbezogenen «Gruppe» wie der Verbände.

2. Wie gewinnt man Multifunktionalität? Entweder man erhöht die Anzahl und Spezialverbände zahlenmässig und in ihrer funktionalen Auffächerung, oder man erweitert die Grundausbildung. Das Erste ist ineffizient, im Einsatz erfahrungsgemäss schwerfällig, und es bringt durch höhere Betriebskosten eine gefährliche Verzerrung der Finanzplanstruktur. Es täuscht eine grössere Armee vor, aber mit wenig Wirkung. Auch die Bereitschaftskonzepte sind unterschiedlich; bei der aufgefächerten Lösung ergeben sich entgegen dem oberflächlichen Anschein ebenfalls schlechtere Voraussetzungen als bei der multifunktionalen Konzentration.

3. Personenprofil- oder waffengattungsspezifische Abweichungen vom Regelfall sind nötig. Hier muss das Leitbild flexibel sein, auch für spätere Anpassungen. Bei Spezialisten wie Ärzten oder Elektroingenieuren liegen Ausnahmen auf der Hand, wenn wir überhaupt über solche Leute nach und nicht vor ihrer Ausbildung noch verfügen wollen. Ähnliche Fragen sind zu überprüfen bei vielen andern Berufsleuten mit hohem technischen Know-how. Ob Abweichungen für spezielle Truppen- oder

Funktionsgattungen oder Teile der Logistik sinnvoll sind, ist zu klären.

4. Woran denkt man, wenn man zwischen technisch orientierten und anderen Kampftruppen unterscheidet? Etwa an die Infanterie? Entscheidend ist nicht der Grad des technischen Könnens (im Gegenteil: Dieses wird oft aus dem Beruf mitgebracht und nicht spezifisch militärisch vermittelt). Kriterium ist vielmehr der Grad des Zusammenwirkens zwischen Gerät und Gruppe, die vertikale und horizontale Vernetzung der Abläufe und Systeme, die Bedeutung der Verbandsverfahren: diese Bereiche werden nur militärisch vermittelt und sind übungintensiv und somit zeitaufwendig. Dazu kommt der Aspekt der Führungsschulung aller Stufen, was nur in Echtübungen möglich ist. Gerade die Infanterie, vor neuen Herausforderungen, ist kaum noch eine «nicht-technische» Truppe, und sie muss nach dem neuen Konzept multifunktional (Schutz und Kampf sowie statisch und beweglich) ausgebildet werden.

5. Mehr WK anstelle der Grundausbildung? Die WK dienen dazu, den Stand zu halten und die Verbandsausbildung zu vertiefen. Ausgangsmarke ist der Stand Ende RS. Es ist eine andere Sache, ob man 6-mal einen genügenden Stand oder 9-mal den ungenügenden Stand repetiert. Zudem bekäme eine solche Armee einen zu hohen Bestand und damit bei gleich bleibendem Finanzniveau eine absolut ungenügende Ausrüstung, eine grosse Bürgerwehr mit ungenügender Ausrüstung und Ausbildung!

6. Unsere Lösung entspricht auch dem Bedürfnis der Wirtschaft und der dort tätigen Milizleute nach Konzentration der Dienstleistungen. Die Forderung stand ab 1999 in den Positionspapieren zu Miliz und Wirtschaft, so vom Schweiz. Arbeitgeberverband und der Offiziersgesellschaft des Kantons Zürich. Wenn einzelne Wirtschaftsvertreter abgewichen sind, so ändert dies nichts am Befund, was nicht zuletzt die Berichte aus der Praxis zeigen.

7. Gegen diese Konzentration wird Stimmung gemacht, weil sie angeblich die

Identität zwischen Bevölkerung und Armee gefährde. Zudem seien Alter und Lebenserfahrung eventuell wichtiger als Ausbildung. Dabei werden zum Teil unsere jungen Soldaten und Kaderleute in einer Art als «unreif und unerfahren» hingestellt, wie sie es nicht verdienen. Die staatspolitische Überlegung der Identifikation und Verankerung hat für die SOG einen hohen Stellenwert. Aber der Angelpunkt dieser Verankerung ist die Glaubwürdigkeit, das Gefühl, man wäre der Sache auch in einem Einsatz gewachsen. Das ist es, was die Soldaten als Dienstlerlebnis zu Hause erzählen sollen.

8. Es geht jedoch nicht nur um die Dienstdauer, sondern um Gesamtzusammenhänge. Das Armeeleitbild bedarf der Verbesserung, wir haben dies in unserer Stellungnahme angemeldet. Aber insgesamt liegt ein gut durchdachtes Gesamtgefüge vor: Die Einzelfragen lassen sich nur vom Ganzen her und das Ganze wiederum nur aus der Kombination der Einzelteile verstehen. Das ist etwas anderes als eine blosser Aufsummierung von Einzelrevisionen, bei denen man nach freier Lust ja oder nein sagen kann. Nicht alle Vernehmlasser haben das realisiert. Natürlich ist korrekt, dass in dieser Phase der demokratischen Diskussion jeder Einzelteil bekämpft oder hinterfragt werden kann; alles andere wäre politisch und sachlich gefährlich. Aber beim Herausgreifen von Einzelteilen muss jeder sich die Auswirkungen auf das Gesamtsystem vor Augen halten und die Konsequenzen mitverantworten.

9. Eine wichtige Säule ist allerdings die Machbarkeit. Wir denken vorab an das Instruktionspersonal. Dieses bildet die Voraussetzung für Qualität und Quantität der Ausbildung wie für die Bildung der Lehrverbände. Hier erwarten wir Klarheit. Was geht, und was geht nicht? Ab wann bzw. wie lange ist die Aufbauphase?

Hier ist aber auch Remedur zu schaffen: Ein zeitgemässes Berufsleitbild (mit entsprechender Realität) für die Instruktooren. Die Durchforstung der Nischen, wo personelle Ressourcen aus Besitzstandsdenken oder Prestige verschwendet werden.

Und nicht das System der Zeitmitarbeiter passiv blockieren, oder für tüchtige Milizler (so jüngst) den Weg versperren, obwohl für die ihnen vorgezogenen Profis wie für die Milizler beidseits genügend Arbeit vorhanden gewesen wäre.

Hier muss das VBS klare Antworten geben. Von der Machbarkeit hängt zu viel ab, als dass sie dem Zufall zu überlassen ist. Dabei gilt der militärische Grundsatz: Fehlende Machbarkeit ist nicht zu beklagen, sondern herzustellen. Diesem Erfordernis haben Zeitplan und Übergangsphase zu entsprechen. Politische Entscheide hingegen sind bald nötig und nicht aufzuschieben. ■