

Zeitschrift: ASMZ : Sicherheit Schweiz : Allgemeine schweizerische Militärzeitschrift
Herausgeber: Schweizerische Offiziersgesellschaft
Band: 181 (2015)
Heft: 1-2

Artikel: Ein Jahr Kdt Lehrverband Panzer/Artillerie
Autor: Wellinger, René / Schneider, Peter
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-513436>

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: 17.01.2026

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

Ein Jahr Kdt Lehrverband Panzer/Artillerie

«Die Personalgewinnung sowie die Mitarbeiterführung sind Kernaufgaben eines jeden Chefs. Diese zwei Bereiche liegen mir besonders am Herzen. Wir dürfen neben den Planungsaufgaben nicht die laufenden Geschäfte und vor allem nicht den Menschen aus dem Blick verlieren.»

Interview Peter Schneider, Chefredaktor

Schneider: Herr Brigadier Wellinger, Sie sind nun seit einem Jahr Kommandant des LVb Pz/Art. Wie ist Ihr Eindruck?

Br René Wellinger: Ich durfte Anfang 2014 einen guten Lehrverband übernehmen. Das grösste Potential sind meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die vorhandenen Kompetenzen sowie das Know-how haben mich äusserst zuversichtlich gestimmt. Auch hat mich die Qualität der Miliz überzeugt. Wir verlangen viel von unseren jungen Kadern, aber nicht zu viel. Ich darf immer wieder feststellen, dass die Kader methodisch und didaktisch sehr gut ausgebildet sind. Die Ausbildung wird äusserst seriös geplant und von meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sehr häufig kontrolliert. Die Kader werden gut ge-coacht und dadurch unterstützt und weitergebracht. Dieser Vorbereitung und Kontrolle respektive dieser engen Begleitung bedarf es, denn es fehlt den abverdienenen Kadern an praktischer Führungserfahrung. Ich begrüsse es deshalb, dass mit der WEA (Weiterentwicklung der Armee) ab 2017 den Kadern wieder mehr praktische Führungserfahrung ermöglicht wird, denn der Mehrwert der militärischen Führungsausbildung liegt insbesondere in der praktischen Führung und weniger in der theoretischen Wissensvermittlung.

Ebenfalls hat mich beeindruckt, dass beim Berufsmilitär ein Wille vorherrscht, den Lehrverband mit mir zusammen weiter zu bringen. Summa summarum kann gesagt werden: Ich kann mich glücklich schätzen, diesen Lehrverband führen zu dürfen und bin stolz darauf.

In welche Richtung wollen Sie den Lehrverband weiterbringen?

Insbesondere sah ich Handlungsbedarf in der Ausrichtung des Lehrverbandes sowie in den Vorbereitungsarbeiten auf die WEA. Dies waren somit die bestimmenden Themen im ersten Jahr.

Im Bereich der Ausrichtung geht es mir vor allem darum, das urbane Gebiet als hauptsächliches Einsatzumfeld zu etablieren. Der Kampf im überbauten Gebiet (KIUG) muss somit im Zentrum stehen. Auch international ist der Trend hin zum KIUG erkennbar. Dieser läuft parallel zur Verstärkung, denn der Kampf findet dort statt, wo die Interessen liegen und diese liegen nicht im Wald oder auf dem Feld. Das heisst konkret, dass der Kampf im Zwischengelände zwar immer noch geübt, die Hauptlast respektive der Fokus der Ausbildung jedoch auf den KIUG gerichtet werden muss. Dies wird zum Beispiel auch von den Französischen Streitkräften in den Berichten aus den Einsätzen in Mali festgehalten. Bei diesem Beispiel geht es nicht darum, «Les-

sons Learnt» aus Einsätzen an der Kriegsschwelle eins zu eins für uns zu übernehmen, sondern den Blick vor der Realität nicht zu verschliessen.

Diese Ausrichtung hat aber Konsequenzen in fast allen Bereichen. So muss die Taktik, aber auch die Gefechtstechnik angepasst werden. Auch muss die Ausrüstung überdacht und adaptiert werden. Dies alles hat Konsequenzen auf die Ausbildung. Hier werden insbesondere hinsichtlich der WEA grosse Anstrengungen unternommen, um die notwendigen Konsequenzen zu ziehen.

Ist der Kadernachwuchs auf den Stufen Uof und Of genügend? Können Sie die Kader auswählen, die Sie wollen (nicht a priori identisch mit denen, die wollen!)



Wir gehören zu den Lehrverbänden, die, je nach Aushebungsfunktion, tendenziell genügend Kader finden. Auch die Qualität der Kader stimmt. Aber die Zeiten, als sich die besten Kandidaten anstellten, um Kader zu werden, sind vorbei. Wir müssen heute Überzeugungsarbeit leisten. Dies hängt insbesondere damit zusammen, dass der Ruf, Kader der Schweizer Armee zu sein, meines Erachtens völlig zu Unrecht, nicht mehr so gut ist wie früher. Wir unternehmen grosse Anstrengungen, um immer noch die Besten der Besten zu gewinnen. Ich glaube, dass es uns nicht schlecht gelingt. Darum konnte ich einleitend sagen, dass mich die Milizkader immer wieder in ihrem Können und Willen beeindrucken.

Dasselbe gilt für die Rekrutierung der Berufsmilitär. Die Wichtigkeit guter Berufskader ist für alle verständlich. Hier habe ich für das 2015 eines meiner Schwergewichte gesetzt. 2014 durfte ich 18 zukünftige Berufskameraden an die MILAK (Militärakademie) und BUSA (Berufsunteroffiziersschule der Armee) entsenden. Diese Anstrengungen wollen wir intensivieren, um weiter genügend und fähige Kader für unseren interessanten und abwechslungsreichen Beruf zu gewinnen; ein



Panzer 87 Leopard WE im KIUG.

Beruf, in dem man mit Menschen arbeiten und Verantwortung übernehmen darf; ein Beruf mit viel Abwechslung und interessanten Mitteln und Geräten; ein Beruf mit Perspektive und einer spannenden Zukunft; ein Beruf, in dem die Mitarbeiter nach Wissen und Können eingesetzt und weitergebildet werden können und ein Beruf, der in unserem Land direkt Sicherheit generiert.

Welche Herausforderungen bringt die WEA?

Ich denke, dass die WEA in erster Linie vor allem Chancen bringt. Sie zwingt uns, die verschiedensten Bereiche kritisch zu hinterfragen. Wir müssen zum Beispiel aufgrund der Reduktion der Angestellten die Strukturen und aufgrund der reduzierten Ausbildungszeit in der Rekrutenschule die Ausbildung überarbeiten. Dies ist immer auch eine Chance für positive Veränderungen. Ein echter Vorteil ist die Reduktion auf das Zweistartmodell. So kann die Ausbildung wieder aus einer Hand durch ein Team gewährleistet werden. Auf der anderen Seite liegt gerade hier die Herausforderung, denn die Intensität für die einzelnen Teams wird zunehmen. Weiter wird, wie ich oben bereits erwähnte, die Kaderlaufbahn wieder dahingehend korrigiert, dass alle Kader wieder eine ganze Rekrutenschule absolvieren und dass die höheren Unteroffiziere und Offiziere wieder Führungserfahrung als Gruppenführer sammeln können. Herausfordernd ist aber die Parallelität der Planung des Neuen zur Planung und Durchführung des Laufenden.

WEA 2-Wochen WK: Ich habe das Pz Bat 12 im «Versuchs-WK» besucht, wie bei den anderen Kampftruppen funktionieren 2 Wochen nicht. Was gedenken Sie zu tun, falls – jetzt eher wider Erwarten – der 2 Wochen WK für Pz und Art Fo befohlen wird?

Wir kennen das Primat der Politik. Wir sind Soldaten und haben gelernt, Befehle unserer Vorgesetzten zu deren vollsten Zufriedenheit auszuführen. Wenn der zweiwöchige WK befohlen wird, und davon gehen wir aus, denn ich habe nichts anderes von der Armeeführung gehört, müssen wir uns überlegen, was gegenüber dem heutigen Stand weggelassen oder gekürzt werden kann. Wir müssen uns überlegen, welches Niveau in welchen Bereichen noch erreicht werden soll respektive kann. Ich denke, dass die Grundbereitschaft etwas tiefer als heute liegen wird und dies hat einen Einfluss auf die Länge der Einsatzbezogenen Ausbildung (EBA). Der zweiwöchige WK wird aber auch eine Herausforderung für die Logistik darstellen. Die Truppe will insbesondere auf dem Gefechtsausbildungszentrum (GAZ) in möglichst kurzer Zeit das Material fassen und zurückgeben (auch am Samstag letzte Woche), da dort mit den Simulatoren noch mehr Material gefasst werden muss. Dem Kadervorkurs kommt im zweiwöchigen WK eine noch grössere Bedeutung zu; neben den Ausbildungsvorbereitungen und der Ausbildung der Kader wird bei den logistischen Vorbereitungen ein weiteres Schwergewicht gesetzt werden müssen. Natürlich planen

Panzerhaubitze M-109 im scharfen Schuss.





Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement
für Verteidigung, Bevölkerungsschutz
und Sport VBS

Schweizer Armee
Führungstab der Armee ESTA
Kompetenzzentrum SWISSINT

Militärische Auslandseinsatzmöglichkeit **SWISSCOY (KFOR, Kosovo)**

Wir suchen für das Schweizer-Kontingent im Kosovo

Schweizer Offiziere

(Miliz- oder Berufsoffiziere),

die im Auftrag der Schweizer Armee bereit sind, eine spannende Herausforderung anzunehmen. Wollen Sie Ihre beruflichen und militärischen Fähigkeiten in einem internationalen Umfeld zur Geltung bringen?

Sind Sie offen für Neues?

www.armee.ch/peace-support

Wir bieten:

- anspruchsvolle Aufträge (Planung, Organisation, Einsatzführung in den Bereichen Nachrichtendienst, Logistik, Operationen, etc.)
- persönliche und berufliche Bereicherung
- Integration im internationalen Umfeld
- interessante, einsatzbezogene Ausbildung

Wir erwarten:

- motivierte, erfahrene, charakterlich und körperlich robuste Persönlichkeit
- Bereitschaft, sich in den Dienst der internationalen Völkergemeinschaft zu stellen
- Kulturverständnis
- hohe Sozialkompetenz

Schriftliche Bewerbung an:

Führungstab der Armee
Kompetenzzentrum SWISSINT
11 Personal
Kasernenstrasse 8
6370 Stans-Oberdorf
Telefon 058 467 58 58
recruit.swissps@vtg.admin.ch
www.armee.ch/peace-support

swissTLM^{3D}

Die neue 3D-Geodatengeneration



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Bundesamt für Landestopografie swisstopo

swisstopo.ch/landscape

wir auch die Variante von weiterhin drei Wochen WK.

Zur Zukunft der Panzertruppen: Planen Sie eine weitere Runde Werterhaltung für die verbleibenden Panzer 87 LEO? Folgt eine Werterhaltung der SPz 2000?

Als Kdt LVb Panzer/Artillerie würde ich natürlich die Weiterentwicklung des Panzer 87 Leopard WE respektive die Werterhaltung weiterer Panzer 87 Leopard sofort begrüssen. Zurzeit jedoch dürfte ein solches Rüstungsvorhaben kaum Aussicht auf Erfolg haben. Wichtig ist jedoch, dass wir den internationalen Trend, also den Markt, weiterhin verfolgen und den Zeitpunkt nicht verpassen, erstens die bestehenden Panzer 87 Leopard WE weiterzuentwickeln respektive zweitens die restlichen Panzer Leopard 87, die noch nicht dem Werterhaltungsprogramm unterzogen wurden, nachzurüsten. Dies bedingt jedoch, dass Letztgenannte weder verkauft noch anderweitig entsorgt werden.

Der Schützenpanzer 2000 ist zurzeit «state of the art». Hier muss in den kommenden Jahren nichts unternommen werden. Aber es gilt, was ich oben zum Kampfpanzer gesagt habe, der Zeitpunkt für ein Werterhaltungsprogramm darf nicht verpasst werden.

Andere Fahrzeuge haben einen Werterhalt respektive eine Ablösung jedoch viel dringender nötig. Ich denke dabei massgeblich an das Aufklärungs- sowie das Schiesskommandantenfahrzeug, aber auch an die Panzerhaubitze M-109.

Sind neue Mittel geplant, zum Beispiel für die Feuerunterstützung auf Stufe Bataillon?

Im Bereich der Bogenschusswaffen haben wir diverse Fähigkeitslücken. Neben dem operativen Feuer fehlt uns auch das Bogenfeuer der Minenwerfer. Die Infanterie kann über das Feuer ihrer 8,1 cm Minenwerfer verfügen. Zum Glück dürfte diese Fähigkeitslücke der Panzertruppen mit dem Rüstungsprogramm 2016 geschlossen werden. Die militärischen Anforderungen sind definiert und der unterzeichnete Projektauftrag zur Beschaffung des Mörsers 16 liegt vor. Der Typenentscheid ist jedoch noch nicht gefällt und bis zum Meilenstein 30 werden diesbezüglich auch noch politische Diskussionen geführt. Ich kann deswegen keine Aussagen über «Turm oder open hatch», über «Pneu oder Raupen» machen. Ich weiss, was ich mir wünschen würde und was ich als zweckdienlich für den Kampf im über-

bauten Gebiet erachte. Was jedoch unbestritten sein dürfte, ist, dass jedes Geschütz über «on board computing» verfügen muss. Denn nur so können die Geschütze einzeln eingesetzt werden, was zwingend ist. Bei einer kleinen Anzahl von Geschützen müssen mehrere Einzelziele gleichzeitig mit einem Zug bekämpft werden können.



Panzersappeure bei einer Sprengung im Hinterrhein.

Bilder: LVb Pz/Art

Zur Zukunft der Artillerie: Planen Sie eine weitere Runde Werterhaltung für die Pz Hb M-109? Folgt ein baldiger Ersatz durch Geschütz auf Lkw? Wie wird die Frage weitreichende Munition gelöst?

Ob die Panzerhaubitze abgelöst oder ein weiterer Werterhalt respektive eine Kampfwertssteigerung durchgeführt wird, ist noch offen, wie auch, ob bei einer allfälligen Ablösung ein Pneu-basiertes System gewählt wird oder nicht. Meines Erachtens ist aber nicht das Trägersystem der Taktgeber, sondern die Munition.

Mit dem Verzicht auf die Kanistermunition wurde die Reichweite unserer Artillerie um ein Drittel reduziert. Hier sehe ich den grössten Handlungsbedarf. So könnte zwar eine Reichweite von 30 km mit heute erhältlicher Munition wieder erreicht werden, jedoch hat keine Munition, die die Auflagen des Übereinkommens über Streumunition erfüllt, eine mit den Kanistergeschossen vergleichbare Wirkung. Dies gilt insbesondere für die Wirkung auf halbhartes Ziel, wie Schützenpanzer, und harte Ziele, wie Kampfpanzer. Neue Munition muss zwecks Reduktion von Kollateralschäden entweder aus Stahlgranaten mit Streuungsreduktion, das heisst eine Steuerung durch an der Granate angebrachte Flügelemente, oder aus GPS gelenkter Munition bestehen. Beide Systeme sind auf dem Markt erhältlich respektive werden zurzeit in Einsätzen erprobt. Diese sind, insbesondere die GPS gelenkte Munition, jedoch sehr

teuer. Ein Vergleich von Kosten und Nutzen, also die Wirkung pro Granate auf den Gegner, unter Berücksichtigung der Reduktion von Kollateralschäden, zeigt jedoch, dass sich eine solche Investition doppelt lohnt. Zum einen erhöht eine hochwertige Munition den dissuasiven Effekt und zum anderen wird die Leistungsfähigkeit gesteigert. Neue Munition bedarf jedoch auch der Erneuerung der Sensoren.

Wo haben Sie Ihre Schwergewichte für das Jahr 2015 gesetzt?

Meine Schwergewichte für das Jahr 2015 lauten:

- Die Ausbildung der Miliz;
- Die Gewinnung von Berufsmilitärs;
- Die (Mitarbeiter-) Führung;
- Die Weiterbildung des Berufspersonals;
- Die WEA und die Rüstungsvorhaben;
- Das Rückwärtige.

Einige dieser Schwergewichte habe ich bereits angesprochen. Bei der Ausbildung will ich den oben beschriebenen Weg weiter verfolgen und die Ausrichtung des LVb in Richtung KIUG weiterbringen. Die Personalgewinnung sowie die Mitarbeiterführung sind Kernaufgaben eines jeden Chefs. Diese zwei Bereiche liegen mir besonders am Herzen. Wir dürfen neben den Planungsaufgaben nicht die laufenden Geschäfte und vor allem nicht den Menschen aus dem Blick verlieren. Weiter ist die Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wichtig, denn wer sich nicht weiterentwickelt, der bleibt stehen. Neben der Möglichkeit, bestehende Kurse zu besuchen, werden auch eigene Kurse angeboten. So sollen meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für zukünftige Funktion vorbereitet, aber auch in aktuellen Funktionen weitergebildet werden. Für die Planung der WEA bleiben uns noch zwei Jahre. Diese will ich nutzen und bereit sein, wenn der Startschuss fällt. Aber auch auf weniger spektakuläre, aber genau so wichtige Bereiche will ich achten. Dies gilt zum Beispiel für den rückwärtigen Bereich. Hier geht es darum, dass wir Leerläufe und Schikanen verhindern und die Sensibilität im Umgang mit Material, Munition und Fahrzeugen weiter steigern. Nur so ist ein geregelter und effizienter Ausbildungsalltag möglich.

Ich freue mich, die Herausforderungen mit meinen Mitarbeitenden im Jahr 2015 in Angriff zu nehmen und bin überzeugt, dass wir die gesteckten Ziele erreichen werden! ■