

Probleme im Bereiche Ausbildung und Wehreinstellung

Autor(en): **Wildbolz, Hans**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **ASMZ : Sicherheit Schweiz : Allgemeine schweizerische Militärzeitschrift**

Band (Jahr): **146 (1980)**

Heft 12

PDF erstellt am: **25.04.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-52891>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Probleme im Bereiche Ausbildung und Wehreinstellung

Korpskommandant Hans Wildbolz

Ein hoher Ausbildungsstand muss die zwangsläufigen Beschränkungen der Rüstung entschärfen. Aber unserem Milizsystem sind Auflagen und Grenzen gesetzt. Hauptsorgen sind der schrumpfende Übungsraum, Unterbestand an Instruktoren und Nachwuchs im Milizkader. Auch die Wehreinstellung lässt zu wünschen übrig. ewe

1 Stellenwert der Ausbildung und Führung

Führungsaufgaben stellen von Jahr zu Jahr höhere Ansprüche. Naturtalent allein genügt nicht; es braucht eine gründliche **Ausbildung**. Das trifft besonders für die Landesverteidigung zu. Der Wert der besten Organisation und Rüstung ist in Frage gestellt, wenn die Voraussetzungen

- eines guten **Ausbildungsstandes**
- einer sicheren **Führung**
- eines gesunden **Wehrklimas** nicht erfüllt sind.

Unsere Anstrengungen im methodischen Ausbau und im Ausbau der Übungseinrichtungen haben in den letzten Jahren zwar spürbare Fortschritte erzielt. Aber der **Stellenwert** der Ausbildung ist immer noch unterschätzt. Im Bundesratsbericht zum Armeeleitbild 80 sind der Ausbildung ein paar Zeilen gewidmet.

Der Kleinstaat muss die zwangsläufigen Beschränkungen der Rüstung mindestens teilweise durch einen hohen Ausbildungsstand entschärfen können. Seine militärische Chance findet er in der Qualität der Leistung und im Selbstbehauptungswillen.

Das allgemeine Ziel der militärischen Schulung ist die **Verteidigungsfähigkeit** unter aussergewöhnlichen seelischen und körperlichen Belastungen eines Krieges.

Sie beschränkt sich nicht auf Kenntnisse und Handwerkliches der Gefechts-, Führungs- und Fachtechnik. Die Wehraufgabe ist nicht erfüllbar ohne **erzieherische Angewöhnung** an die

- Einordnung und Disziplin
- Selbstüberwindung und Abhärtung

- Genauigkeit und Selbständigkeit
- Opferbereitschaft und Kameradschaftlichkeit.

Das Hauptziel «Kriegsgeügen» gilt auch für die **Kaderschulung**, in erster Linie für die **Truppenführung im Einsatz**. Aber auch im **Instruktionsdienst** braucht es gut ausgebildete Chefs.

Neben der vielseitigen militärischen **Kaderausbildung**, die wertvolle Vorbereitung und Führungspraxis auch für leitende Aufgaben im Zivilleben bietet, schafft unser **Milizsystem** gute Voraussetzungen für die Ausnützung ziviler Kadererfahrung.

Gemeinsam ist allen **Führungsaufgaben**, dass sie menschlich, technisch



Bild 1. Die Führungsaufgaben sind anspruchsvoller geworden (Foto Oberst E. Locher)

und intellektuell **anspruchsvoller** geworden sind. Mit der Technisierung, Spezialisierung und Lebensveränderung sind die Anforderungen gewachsen. Man ist kritischer, empfindsamer, psychisch weniger belastbar und unsicherer geworden, aber auch selbstbewusster und technisch leistungsfähiger.

Die **Einsicht** ist wichtiger geworden als der Zwang, das **Geschick** des Chefs wichtiger als äussere Respektmittel. Aber ohne **Autorität**, ohne Disziplin der Einordnung und ohne Kraft, sich durchzusetzen, gibt es keine Führung. Es gibt auch kein gemeinschaftliches Verhalten ohne minimale **Formen**.

Bei allem Fortschritt in der **Führungs- und Stabtechnik** – Stärken unserer militärischen Schulung – dürfen wir nicht Gefahr laufen, durch die «**Technokratie der Führung**» den Menschen zu verdrängen. Gute Methodik, saubere Arbeitsorganisation und sichere Führungstechnik genügen nicht. Es kommt ebenso an auf

- Überzeugungskraft
- persönliche Ausstrahlung
- gewandte Gesprächsführung und
- geschickte Menschenführung.

Hier treten am meisten Schwächen auf. Darum wird der Förderung dieser **Führungsqualitäten** in der Kaderschulung mehr Gewicht beigemessen.

Überladenes Pensum, zu grosse administrativ-organisatorische Belastung des Kaders und anspruchsvolle Dienstvorbereitungen tragen dazu bei, dass der **schöpferische Spielraum**, vor allem der Einheitskommandanten, schrumpft und die Zeit immer mehr fehlt, sich mit dem **einzelnen Mann** zu befassen.

2 Auflagen des Milizsystems

Jedes Wehrsystem hat seine Vor- und Nachteile. Unsere **Auflagen** sind unter anderem:

2.1 Kurze, aufgegliederte Ausbildungszeiten

Sie bedingen eine Mehrjahrsplanung, Konzentration auf das Allerwichtigste und eine volle Ausnützung der Dienstzeit für die Ausbildung.

Eine volle Belastung ist über die kurze Dienstzeit auch durchaus zumutbar.

2.2 Reduzierte Bestände in WK/EK

Im Auszug sind zwei Drittel der eingeteilten Wehrmänner einrückungspflichtig, in gemischten Verbänden (z. B. Luftschutz-, Festungs-, Versorgungstruppen usw.) rund die Hälfte.

Dazu kommt eine wachsende Zahl von Dienstverschiebungen und Dispensationen. Eine **härtere Dispens-Praxis**

wird zwingend. Heute sind die Dienstleistungen 1 bis 1½ Jahre vorher bekannt.

2.3 Beschränkte Möglichkeiten realistischer Gefechtsschulung

Der «Ernstfall» und das neuzeitliche Gefechtsfeld sind immer schwieriger darzustellen. In der Gefechtsausbildung – Schwachpunkt unseres Ausbildungsstandes – besteht die Gefahr des Dilettantismus und von falschen Vorstellungen der Kriegswirklichkeit. Man übt, was man am besten üben kann (Nebenkampfformen), und nicht, was wir beherrschen sollten.

2.4 Zunehmende Technisierung

Sie stellt höhere Ansprüche an die Übungseinrichtungen und drängt uns immer mehr an die Grenzen der **Miliztauglichkeit**. Der Zwang zu vermehrter Spezialisierung in der Grundausbildung der RS kommt in Kollision mit den Unterbeständen in WK/EK, was zur Ausflucht in die (gegenläufige) Allround-Ausbildung führt.

Der technische Fortschritt schafft andererseits bessere Ausbildungsmöglichkeiten, zum Beispiel mit Simulatoren und andern modernen Hilfsmitteln. Dieses Angebot gilt es noch besser auszuschiöpfen.

Neben diesen äusseren Auflagen sind mehr und mehr auch innere zu bewältigen, so zum Beispiel

- der Wandel der **Lebensgewohnheiten**, die sich immer mehr von einem Notstand wegbewegen,
- die zunehmende **Belastung der Kader** in den Dienstvorbereitungen,
- der **Zwang zur Dienstpflicht**, die als immer härterer Eingriff in das berufliche und private Leben empfunden wird.

Zu viele Konzessionen gefährden die Leistungsfähigkeit der Truppe.

3 Ausbildungsprobleme

Die erwähnten Auflagen treten gegenüber unsern **Hauptsorgen** zurück:

3.1 Der schrumpfende Übungsraum

Die Schwierigkeiten um die Waffen-, Schiess- und Übungsplätze entwickeln sich zur **Schicksalsfrage** unserer Armee. Die Entwicklung der Überbauung, des Verkehrs, des Tourismus und der technischen Anlagen verdrängt die Truppe aus den hintersten Winkeln des Landes.

Mit der Umweltempfindlichkeit wächst der Widerstand gegen die Immissionen, auch in der Umgebung von Übungsplätzen, die seit langem benutzt werden.

Es sind die letzten Möglichkeiten,

die wir benützen. Die Armee hat während der letzten 20 Jahre viel mehr Übungsraum (wenn auch nicht bundeseigenen) verloren, als sie heute beanspruchen muss. Ein Ausweichen auf **ausländisches Gebiet** ist – mit wenigen Ausnahmen – praktisch aussichtslos.

Wohl werden wir alles daran setzen müssen, die vom Gelände her wachsenden Schwierigkeiten durch bessere **Ausbildungsanlagen** und Ausbildungshilfen so weit als möglich auszugleichen. Aber die besten Einrichtungen können die Gefechtsschulung und den Waffeneinsatz **im Gelände** (Massstab 1:1) nicht ersetzen.

3.2 Unterbestand an Instruktoren

Es fehlen zirka 20% Offiziere (zirka 150) und gegen 300 Unteroffiziere. Der **Unterbestand** wird durch die Spezialisierung (mehr Fachgruppen = mehr Lehrkräfte) noch verschärft.

Mit dem **Personalstopp** ist ein Aufholen auf absehbare Zeit nicht möglich. Um so höhere Anforderungen müssen in **qualitativer** Hinsicht gestellt werden, um den Nachwuchs in diesem vielseitigen, anspruchsvollen und wichtigen Beruf sicherzustellen.

3.3 Nachwuchs im Milizkader

Der Milizkadernachwuchs ist allgemein gut, mit Ausnahme einzelner Regionen und Truppengattungen für das Unteroffizierskorps sowie bestimmter Offiziersfunktionen.

Die veränderte Wirtschaftslage, die bessere militärische Kaderschulung und der Aktionsplan zur Förderung des Kadernachwuchses haben die **Bereitschaft zur Weiterausbildung** wieder spürbar gefördert.

Aber das **Uof-Problem** besteht nach wie vor; die Ausbildung muss gehoben werden. Weil eine Verlängerung der seit 1945 unverändert gebliebenen UOS ohne strukturelle Veränderungen mittelfristig nicht möglich ist, muss das Schwergewicht auf die Anleitung während des Abverdienens gelegt werden.

Vorkehren zur Stärkung der Stellung der Unteroffiziere und zur Verbesserung ihrer Ausbildung sind in Ausarbeitung. Teilmassnahmen für höhere Uof sind auf den 1. Januar 1980 in Kraft getreten.

Das **Qualifikationswesen** wird überprüft.

4 Zum Wehrklima

Alle bisher erwähnten organisatorischen, rüstungstechnischen, den Ausbildungsstand und die Führungsquali-

tät betreffenden Voraussetzungen einer wirksamen Landesverteidigung hängen letztlich von der **Wehreinstellung des Volkes und seiner Truppe** ab.

Es ist leider in Friedenszeiten nicht möglich, die Wehreinstellung in **messbaren Werten** zu erfassen. Gelegentliche Meinungsumfragen und Volksabstimmungen können bloss gewisse Indizien geben.

Massgebend sind letztlich die erbrachten Leistungen und die **Opferbereitschaft**, nicht verbale Bekenntnisse.

Sicher mehr als in andern Ländern ist unsere Armee **ins Volksganze integriert**. Über die immer noch **skeptische Einstellung der jungen Generation** hinaus steht die Mehrheit zur Landesverteidigung, mindestens als «notwendigem Übel»; sie findet sich mit der Dienstpflicht ab.

Aber die **tatsächliche** Bereitschaft gibt zu Zweifeln Anlass (wachsendes Ausmass von Dispensationen, Widerstand gegen Waffen-, Schiess- und Übungsplätze, finanzielle Einschränkungen u. a. m.).

Die **Stärkung der Einsicht** in die Notwendigkeit der Landesverteidigung und von persönlichen Opfern ist eine allgemeine **staatspolitische Aufgabe**, nicht allein Aufgabe der Armee. Familie, Schule und Öffentlichkeit tragen, wie die politischen Behörden, eine wesentliche Mitverantwortung.

Selbstverständlich hat die Armee selbst für ihr **Image** besorgt zu sein. Die Truppenkommandanten müssen sich um die Eindrücke des Dienstelerlebnisses und um die Information der Truppe und der Öffentlichkeit kümmern.

Die **Information** ist eine der wichtigsten Führungsaufgaben. Dabei ist besondere Aufmerksamkeit der

- Selektion des Wissenswerten
- Qualität der Information (Vorrang vor der Quantität) und
- Koordination der vielfältigen Informationstätigkeiten zu schenken.

Für die **Wehreinstellung** spielen eine einflussreiche Rolle:

- Ein sinnvoll gestalteter, gut organisierter und lehrreicher **Dienstbetrieb**
- eine gute **Ausbildungsmethodik** und
- eine im Einsatz, in der Ausbildung und im Dienstbetrieb überzeugende **Führung**. ■