

Massgeschneiderte Ausbildung für die künftigen Infanterie-Rekruten

Autor(en): **Müller, Peter**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **159 (1993)**

Heft 7-8

PDF erstellt am: **25.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-62420>

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.

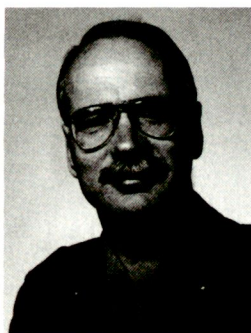
Haftungsausschluss

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.

Massgeschneiderte Ausbildung für die künftigen Infanterie-Rekruten

Peter Müller

Im Zentrum der militärischen Ausbildung steht die hohe und ehrgeizige Zielsetzung, unsere Truppe habe den Stand des «Kriegsgenügens» in der zur Verfügung stehenden Ausbildungszeit zu erreichen, eine Zielsetzung, für die ausländische Armeen wesentlich mehr Zeit investieren.



Oberst i Gst Peter Müller,
Chef Sektion Ausbildung,
BAINF.

Die heutige Ausbildung des Infanteristen in der A 61

Wesentliche Merkmale

Bekanntlich besteht die Kernüberlegung darin, die Zielsetzung werde am Ende der Rekrutenschule annähernd erreicht und in den Wiederholungskursen sukzessive vervollständigt. Dies erweist sich aus verschiedenen Gründen als Trugschluss (Stofffülle, fehlende Übungsräume für Grossverbände, WK sind keine Fortbildungsdienste, sondern Repetitionskurse).

Als Folge daraus muss der Versuch, den grossen Ausbildungsbedarf in relativ kurzer Zeit durchzupetschen, als wenig tauglich eingestuft werden. Es wird sehr viel, aber in den Einzelheiten zuwenig gründlich ausgebildet. Dies erweckt beim einzelnen Wehrmann den Eindruck, nicht vollständig auf die Gesamtzielsetzung, dem «Kriegsgenügen», ausgebildet zu werden. Er glaubt nicht daran, im Ernstfall bestehen zu können.

Der stoffliche Inhalt der Ausbildungsprogramme sprengt die Grenzen, was zwangsläufig dazu führt, dass unser Kader nicht mehr in der Lage ist, die Ausbildung methodisch effizient durchzuführen. Ein weiteres wesentliches Merkmal ist die zeitliche Belastung. Sie ist geprägt durch lange Präsenzzeiten, in denen das Kader einer intensiven Belastung ausgesetzt ist, und unproduktiven Wartezeiten, unterbrochen durch kurze, hohe Spitzenbelastungen für die Mannschaft.

Die Ausbildungsinfrastruktur auf den Waffenplätzen ist zum Teil nicht für eine moderne Ausbildungsmethodik konzipiert. Dies führt zwangsläufig zu Improvisationen mit geringer

Ausbildungseffizienz und wiederum zu unproduktiven Leerzeiten.

Die Ausbildungsmethoden, wie sie eigentlich üblich sind in der Erwachsenenbildung, werden zu wenig angewendet, teilweise aus Sicherheitsüberlegungen, teilweise, weil das Kader dazu nicht vorbereitet wird bzw. aus falsch verstandener Kompetenzdelegation.

Konsequenzen für die Zukunft

Als Konsequenz für die Zukunft müssen drei Punkte genannt werden:

1. Klare Aussage, wie die Zielsetzung «Kriegsgenügen» zu erreichen ist, und dies mit eindeutig definierten Teilzielsetzungen für die einzelnen Ausbildungsdienste. Dazu gehört auch das Eingeständnis, dass in den zur Verfügung stehenden Ausbildungszeiten die volle Einsatzbereitschaft nicht erreicht wird und vor dem Einsatz eine zusätzliche Ausbildungsphase zwingend erforderlich sein wird.

2. Abkehr von der Polivalenz des AdA, also Hinwendung zur Spezialisierung.

3. Ausbau der Ausbildungsinfrastruktur und verstärkter Einbezug moderner Ausbildungshilfen.

Die Ausbildung des Infanteristen in der A 95

Bestimmungsfaktoren – Rahmenbedingungen – Folgerungen

■ Bericht 90 zur Sicherheitspolitik der Schweiz

Der Bericht 90 setzt gegenüber dem Bericht 73 neue Akzente. Er legt die Rahmenbedingungen für die künftige Selbstbehauptung fest und definiert, in welchen Bereichen Schwergewichte zu legen sind. Unter anderem hat dies auch einschneidende Folgen für die Gestaltung der künftigen Ausbildung.

■ Armeeleitbild 95

Die tiefgreifenden Veränderungen des politischen und militärischen Umfeldes hatten zur Folge, dass die bisherige Einsatzkonzeption, datiert vom 6.6.66, neu überdacht werden musste. Basierend auf dem Bericht 90 entstand somit das Armeeleitbild 95. Der im Bericht 90 zur Sicherheitspolitik der Armee formulierte Auftrag

- die Armee leistet ihren Beitrag zur Friedensförderung,
- die Armee trägt zur Kriegsverhinderung bei,
- die Armee trägt zur allgemeinen Existenzsicherung bei

soll eine angemessene Bereitschaft – Fähigkeit der Armee, sich zeit- und lagegerecht neuen Verhältnissen anzupassen (Flexibilität) – sicherstellen. Dies setzt voraus, dass in den Bereichen Personal, Ausrüstung und speziell in der Ausbildung die nötigen Grundlagen geschaffen werden.

■ Reduktion der Bestände

Mit Armee 95 wird der heutige Sollbestand von 600 000 auf 400 000 reduziert. Durch die Reduktion der Bestände wird die Flexibilität und die Leistungsfähigkeit des militärischen Führungsapparates erhöht. Um trotz der Bestandesreduktion die Schlagkraft der Armee aufrechterhalten zu können bzw. um nicht an Glaubwürdigkeit gegen aussen zu verlieren, ist hochleistungsfähiges Rüstungsmaterial erforderlich. Diese Massnahmen stellen für den einzelnen AdA einen wichtigen Motivationsfaktor dar, der vor allem in der Ausbildung zum Tragen kommt.

■ Rhythmus der Dienstleistungen/ Dienstdauer

Künftig wird das Gros der Armee alle zwei Jahre einen Wiederholungskurs von drei Wochen Dauer leisten. Die ordentliche Gesamtdienstleistung für Mannschaften wird von 331 auf nunmehr 300 Tage reduziert. Die Rekrutenschule wird mit Armee 95 von bisher 17 auf 15 Wochen gekürzt. Überdies werden die bisherigen Heeresklassen, die verschiedene Altersgruppen beinhalteten, aufgehoben.

Diese Massnahmen versprechen auf die Ausbildung bezogen:

- einen längeren Verbleib in derselben Einheit und damit verbunden eine bessere Ausnutzung der erworbenen militärischen Kenntnisse und Fähigkeiten,
- teilweisen Wegfall der Umschulung bei Neueingeteilten und damit eine Einsparung von Ausbildungszeit und der aufwendigen Ausbildungskosten,
- geringeren Motivationsverlust nach Wegfall von Umteilungen,
- grösseren Zusammenhalt in der Einheit durch längeren Verbleib in der gleichen Einheit,
- Erfahrungszuwachs und grössere Homogenität (20 Jahrgänge in der gleichen Einheit).

■ Finanzielle und personelle Mittel

Gerade in einer bestandesmässig kleineren Armee und in der Zeit fortschreitender Technik besteht zunehmend die Forderung nach Technisierung und Modernisierung. Dies hat notwendigerweise auch Auswirkung auf die Ausbildungsbedürfnisse

der Armee, die zunehmend an Bedeutung gewinnen. Dies hat aber zur Folge, dass künftig zugunsten der Ausbildung vermehrt finanzielle Mittel und das erforderliche Personal bereitgestellt werden müssen (Investitionskosten versus Betriebskosten!).

■ Ausbildungsinfrastruktur

Die Ausbildung in Schulen und Kursen muss nach wie vor auf den vorhandenen Waffen-, Schiess- und Übungsplätzen durchgeführt werden können. Die Forderung nach vielseitiger Einsetzbarkeit der Armee (Multifunktionalität) zieht eine Erweiterung der Ausbildungspalette nach sich und somit zwangsläufig auch die Modernisierung der bestehenden Ausbildungsinfrastruktur. Diese Modernisierung wird sich aber hauptsächlich auf jene Plätze beschränken müssen, die im Besitze des Bundes bzw. der Kantone sind.

■ Umwelt

Durch den vermehrten Einsatz von Simulatoren und dazu angepassten Ausbildungsmethoden soll künftig dem Schutz der Umwelt noch stärkere Beachtung geschenkt werden. Dies bringt vor allem im Bereich Fahrer-ausbildung, Schiessen mit grosskalibrigen Waffen und Lenkwaffeneinsätzen eine spürbare Verbesserung.

■ Erkenntnisse aus der Abstimmung von 1989 (Initiative «Schweiz ohne Armee»)

Die Ergebnisse aus der Abstimmung vom November 1989 haben aufgezeigt, dass die überwiegende Mehrheit des Volkes an der Notwendigkeit und Nützlichkeit unserer Armee nicht zweifelt. In einer Nachbefragung, organisiert durch eine militärwissenschaftliche Arbeitsgruppe des Ausbildungschefs, bekamen Kritiker der Armee die Gelegenheit, ihre Vorbehalte gegenüber der Armee anzumelden. Hierbei beklagten sich annähernd 30 Prozent der Befragten über den militärischen Dienstbetrieb, insbesondere über die «Leerläufe» in der Ausbildung.

Militärische Ausbildung – Zielsetzungen – Strukturierung

■ Das Ziel

Bedrohungsangepasste Ausbildung

Oberstes Ziel der militärischen Ausbildung ist die Befähigung der einzelnen Angehörigen der Armee und der Verbände zur erfolgreichen Auftragerfüllung im Krieg und in anderen Krisensituationen, auch unter

Einsatz des Lebens. Trotz zurzeit nicht erkennbarer Bedrohung soll die Ausbildung die Beherrschung der Waffen, Geräte und Einsatzverfahren sicherstellen.

Bei akuter Bedrohung muss sehr viel Zeit aufgewendet werden, um sich auf jene Kampfverfahren vorzubereiten, die zur Erfüllung der konkreten Aufgabe erforderlich ist. Für das Erlernen des Grundhandwerkes wird dann die Zeit fehlen.

Alarmformationen, Bereitschaftstruppen sowie Verbände, die im Assistenzdienst eingesetzt werden können, müssen in der Regel schon im Frieden die volle Einsatzbereitschaft erreichen. Ihre Ausbildung ist besonders konsequent auf die Bedürfnisse ihres vorgesehenen Einsatzes auszurichten.

Gefässe der militärischen Ausbildung

In Zukunft soll die Zielsetzung der militärischen Ausbildung in drei Stufen erreicht werden:

- a) Erstes Gefäss: Ausbildung in Schulen
- b) Zweites Gefäss: Ausbildung in Kursen
- c) Drittes Gefäss: Zusatzausbildung für den Einsatz

Im ersten und zweiten Gefäss wird soviel Stoff ausgebildet, wie der AdA bis zur sicheren Beherrschung als gefestigt und angewandt verkräften kann. Die volle Einsatzfähigkeit wird erst im dritten Gefäss erreicht. Diese Zusatzausbildung erfolgt im Rahmen von lagebedingt zusätzlich angeordneten Kursen oder beim Aufgebot für einen Einsatz.

Es muss zur Kenntnis genommen werden, dass bis zur vollen Einsatzfähigkeit Lücken in der Ausbildung bestehen. Dies wird aber in Berücksichtigung der reduzierten potentiellen Bedrohung und der gestiegenen Vorwarnzeiten in Kauf genommen.

Ausbildung in den Schulen

Das Schwergewicht der Ausbildung in den Schulen liegt auf dem Aufbau und der Automatisierung der Fähigkeiten und Fertigkeiten des einzelnen und des kleinsten Einsatzverbandes. Die Verbandsschulung ist im Normalfall beschränkt auf die Stufe Zug, je nach Truppengattung Stufe Einheit.

Ausbildung in den Kursen

In den Kursen wird auf die in den Schulen vermittelte Grundausbildung aufgebaut, sie wird gefestigt und vertieft. Das Schwergewicht liegt auf der Verbandsausbildung der Stufe verstärkte Einheit, je nach Truppengattung der Stufe Bataillon/Abteilung.

Massnahmen zur Förderung von Motivation und Wehrwille

■ Allgemeine Grundsätze Umfeld

Wir erwarten Erkenntnis und Verständnis seitens des politischen Entscheidungsträgers und des Bürgers, dass die militärische Ausbildung ebenso wie die zivile Ausbildung angewiesen ist auf eine zeitgemässe und moderne Infrastruktur. Die Zeit, in der am Waldrand oder in einer Kiesgrube improvisiert anspruchsvolle (Infanterie-)Ausbildung betrieben werden muss, sollte endgültig vorbei sein. Der an moderne, zivile Ausbildungsmethoden gewohnte Wehrmann hat kein Verständnis mehr dafür.

Unsere Armee kann nicht nur auf bundeseigenen Waffenplätzen auf ihre Aufgabe vorbereitet werden. Dazu sind diese Waffenplätze wegen ihrer Kleinräumigkeit und Ausrichtung auf die Grundausbildung in Rekrutenschulen zu wenig geeignet. Sie wird nach wie vor auf Übungsräume, die sich in Privatbesitz befinden und deren Benützung zum Teil vertraglich geregelt sind, angewiesen sein.

Die Armee wird künftig bei all ihren Tätigkeiten dem Schutz der Umwelt noch mehr Beachtung schenken müssen. Mit dem vermehrten Einsatz moderner Ausbildungshilfen (Simulatoren) soll diesem Grundsatz nachgelebt werden. Dies wiederum bedeutet, dass die bestehende Ausbildungsinfrastruktur den modernen Verhältnissen anzupassen bzw. auszubauen ist, was zwangsläufig die Bereitstellung beträchtlicher finanzieller Mittel nach sich zieht.

Menschenorientierte Führung

Die wohl häufigsten Führungsfehler werden auf den unteren Kaderstu-



Versuche mit dem Schiesssimulator zu Stgw 90, System ATLAS



Versuche mit dem Simulationssystem zu Panzerfaust

fen begangen. In diesem Bereich wird man in Zukunft verbessert und verstärkt auszubilden haben. Dem wird unter anderem Rechnung getragen, indem die Ausbildung der Unteroffiziere verlängert wird. Zudem ist vorgesehen, dass man in den Unteroffiziersschulen wie auch in anderen Kadern Schulen die menschenorientierte Führung als eigentlichen Lehrbestandteil in den Lehrplan aufnimmt.

Dienstbetrieb

Der künftige Dienstbetrieb soll sowohl in der Ausbildung wie im Inneren Dienst vermehrt auf **Selbständigkeit** und **Selbstverantwortung** beruhen. Diese zielorientierte Arbeitsweise setzt bei den Ausbildern wie bei den Auszubildenden grosses Verantwortungsbewusstsein und gegenseitiges Vertrauen voraus, das nicht missbraucht werden darf. Hier soll nicht dem «Laisser-faire-Stil» das Wort geredet werden, es geht vielmehr darum, Verantwortlichkeiten auf verschiedene Schultern abzustützen.

Information

Information als Mittel der Kommunikation muss verstärkt in die Ausbildung miteinbezogen werden. Sie ist in einem Ausbildungsbetrieb, der auf Selbständigkeit und Selbstverantwortung beruht, unabdingbare Voraussetzung. Nur wer die Zusammenhänge zu erkennen vermag, kann seine Tätigkeit richtig einordnen und im Sinne des Ganzen handeln. Hierbei darf aber Information nicht verwechselt werden mit ellenlangen Disputen, Erklärungen und theoretischen Abhandlungen. Sie ist auf das Wesentliche zu beschränken, die praktische Tätigkeit hat im Vordergrund zu stehen.

Disziplin

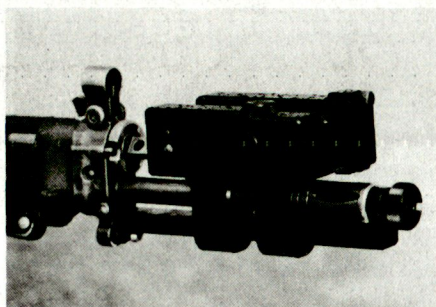
In einem modernen Ausbildungsklima spielt richtig verstandene Disziplin eine bedeutende Rolle. Die dau-

ernde Überwachung und Einflussnahme durch den militärischen Vorgesetzten soll künftig durch **zielorientierte Arbeitsweise** abgelöst werden. Vor allem im reinen Ausbildungsbetrieb, also dort, wo nicht scharf geschossen wird, soll nach einer ins Detail gehenden Einführungsphase lediglich das zu erreichende Ziel bekanntgegeben, das erforderliche Material und der Ausbildungsplatz zur Verfügung gestellt und später das **Ergebnis überprüft** werden. Das kommandierte Training (Drillausbildung) – dies wird nach wie vor ab und zu notwendig sein – soll vermehrt abgelöst werden durch das **Selbsttraining**. Erwartet wird, dass der Auszubildende innerhalb der zur Verfügung gestellten Zeit sich jenes Wissen und Können aneignet, das er gemäss Zielsetzung zu erreichen hat. Selbstverschuldetes Versagen wird zur Konsequenz haben, dass teilweise Freizeit für die Nachbearbeitung geopfert werden muss. Bei dieser Ausbildungsmethode kommen die auf der Disziplin beruhenden Faktoren, Selbständigkeit, Einsatz und Verantwortung, voll zum Tragen

■ Neue Schwergewichte in der Ausbildungsmethodik

Arbeitsrhythmus – Gezielter Einsatz moderner Ausbildungshilfen

Mit der Einführung moderner Ausbildungshilfen wird es dem Lernenden künftig möglich sein, die Lerngeschwindigkeit für die Erreichung der gesteckten Ziele selber zu bestimmen. Bei Misserfolg kann er die notwendigen Ausbildungsschritte wiederholen (interaktiver Einsatz mit Kontrolleffekt). Dadurch erreicht jeder einzelne sehr rasch ein höheres Niveau. Es ist erwiesen, dass durch diese Ausbildungsart die Ausbildungsziele in viel kürzerer Zeit erreicht werden als üb-



Stgw 90 mit aufmontiertem Lasersender (Versuch)

lich. Zudem ist diese **Computerunterstützte Ausbildung (CUA)** zusammen mit dem **Schiesskino** ein Mittel, das die junge Generation anspricht und seit geraumer Zeit im zivilen Bereich mit Erfolg angewendet wird.

Als nächsthöhere Stufe muss der **Simulator** eingeordnet werden. Bei der Infanterie geht es im speziellen darum, Simulationsgeräte zu beschaffen, die nicht nur als technische Ausbildungshilfen, sondern auch zur Schulung von Kampfsituationen verwendet werden können. Damit möchte man einerseits die Lärmmissionen und Sachschäden, die

durch den Waffeneinsatz im scharfen Schuss entstehen, um ein Vielfaches reduzieren, und andererseits die Ausbildung so realitätsnah wie möglich gestalten. Versuche haben aufgezeigt, dass innerhalb kurzer Zeit der Lernerfolg ein Niveau erreicht, das bisher in der militärischen Ausbildung nie erreicht worden ist, ganz abgesehen davon, dass diese Ausbildungsmittel vom Anwender mit Begeisterung aufgenommen werden.

Einsatz des Kaders – Ausbildungscoaching

Wenn wir die Ausbildung vermehrt auf Eigenverantwortung und Selbstständigkeit sowie auf moderne Ausbildungshilfen abstützen wollen, wird sich auch die Rolle des Ausbilders (Kader) zunehmend verändern. Er wird mehr in die Rolle des **Supervisors** hineinwachsen müssen, der gezielt den Lernenden zu **fördern** und zu bestimmten Zeiten an neuralgischen Punkten des Lernprozesses Einfluss zu nehmen hat (Ausbildungscoaching). Auch er wird in der Ausbildung vom **«Allrounder»** zum **Spezialisten** gefördert werden müssen.

Schlussbetrachtungen

In der Armee 95 werden wir uns nebst einer quantitativen Kürzung der infanteristischen Personalstärke und der verfügbaren Ausbildungszeit auch mit einem veränderten Aufgabenbereich auseinandersetzen haben. Wegleitend für die notwendige Neukonzeption der Infanterie-Ausbildung kann deshalb nicht das Bestreben sein, einfach einen linearen oder vertikalen **«Cut»** durch das bestehende Ausbildungskonzept vorzunehmen. Vielmehr geht es darum, das bisherige zu hinterfragen, Bewährtes weiterzuführen, aber vor allem **«Altlasten»** über Bord zu werfen. Im Bereiche der Ausbildungsformen, der Ausbildungsorganisationen und teilweise auch der Ausbildungsinhalte wird sich einiges ändern, möglicherweise nicht so rasch, wie wir dies wünschten, hier sind der finanziellen Machbarkeit Grenzen gesetzt. Aber es gilt, und dies scheint mir wesentlich zu sein, die einmalige Chance im Umdenken wahrzunehmen.

Quellenangabe:

«Nachbefragung zur Abstimmung vom 26.11.89», von Dr. *Karl W. Haltiner*, vom 28.1.90

Von der Natur haben wir gelernt. Wir gestalten Lebensqualität.



Die Welt der Muschel fasziniert mit einer unendlichen Vielfalt an Formen und Farben – und ist doch immer wieder einmalig. Voller Schönheit und voller Anmut, unerreicht in ihrer architektonischen Perfektion.

So gesehen hat Ortobau von der Natur gelernt. Auch wir setzen alles daran, um Ästhetik und Funktionalität in idealer Weise zu verbinden und damit ein Höchstmass an Lebensqualität zu gestalten. Deshalb gehen wir bei unserer Arbeit von den Bedürfnissen des Menschen aus – und legen grossen Wert auf die persönliche Beratung des Bauherrn, der von uns nicht nur Transparenz und umfassende Information, sondern auch einen Service nach Mass erwarten darf. Von der Bauplanung über die eigentliche Bauphase bis hin zur Bauübergabe und Erledigung der Garantiearbeiten.

Eine Zusammenarbeit mit Ortobau zahlt sich aus. Weil wir die Verantwortung übernehmen. Weil wir Kosten und Termine sicher im Griff haben. Und weil Lebensqualität für uns mehr ist als nur ein Wort.

ORTOBAU

Ortobau Generalunternehmung AG
8050 Zürich, Siewerdstrasse 8
Tel. 01/316 14 14 FAX 01/316 14 33

Ein Unternehmen der Spaltenstein-Gruppe.