

# Grundüberlegungen zur Ausbildung XXI

Autor(en): **Aschmann, Heinz**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **165 (1999)**

Heft 3

PDF erstellt am: **24.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-65922>

## **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.



## Grundüberlegungen zur Ausbildung XXI

Heinz Aschmann

**Zusammen mit der Veränderungsstrategie unserer Armee (vgl. ASMZ 12/98) müssen in der gegenwärtigen Planungsphase für die nächste Armee auch Handlungsoptionen für die Ausbildung untersucht werden. Die Milizarmee ist wie kein anderer Typ von Streitkräften mit der Gesellschaft verbunden. Die künftige Gestaltung der Ausbildungsdienste ist deshalb von zentraler Bedeutung.**

### Gesellschaftliche Forderungen

Primär hat sich die Ausgestaltung der Armee XXI nach dem sicherheitspolitischen Auftrag, den sich daraus ergebenden operativen Bedürfnissen und den verfügbaren Ressourcen zu richten. Die schulungsmässigen Voraussetzungen für die Auftrags Erfüllung der Armee sind durch die Ausbildung zu schaffen. Sie muss dabei einerseits die operativen Vorgaben berücksichtigen, die sich unter anderem in einer geforderten Ausbildungsbereitschaft niederschlagen; andererseits darf sie aber auch den Wandel im gesellschaftlichen Umfeld nicht ausser acht lassen. Letztlich muss eine künftige Ausbildungskonzeption nicht nur den militärischen Bedürfnissen genügen, sondern auch gesellschaftstauglich sein.

### Prospektivstudien

In einem ersten Planungsschritt für die Armee XXI werden gegenwärtig

Prospektivstudien erstellt. Eine Kerngruppe des Heeres erarbeitet zusammen mit Vertretern der UG Personelles der Armee und der Luftwaffe die Studien zur Ausbildung XXI im weiteren Sinn, d.h. zur Rekrutierung, Ausbildung und Kaderförderung. Die drei Themen hängen eng zusammen und beeinflussen sich gegenseitig. Nach Abschluss aller Prospektivstudien und nach Erarbeitung des Armeeleitbildes kann die eigentliche Ausbildungskonzeption XXI angegangen werden. Sie wird den Weg und die Voraussetzungen für das Erreichen der geforderten Ausbildungsbereitschaft aufzeigen müssen. Allenfalls muss die Konzeption auch die nicht erfüllbaren Voraussetzungen festhalten, die zur Reduktion der geforderten Ausbildungsbereitschaft führen können.

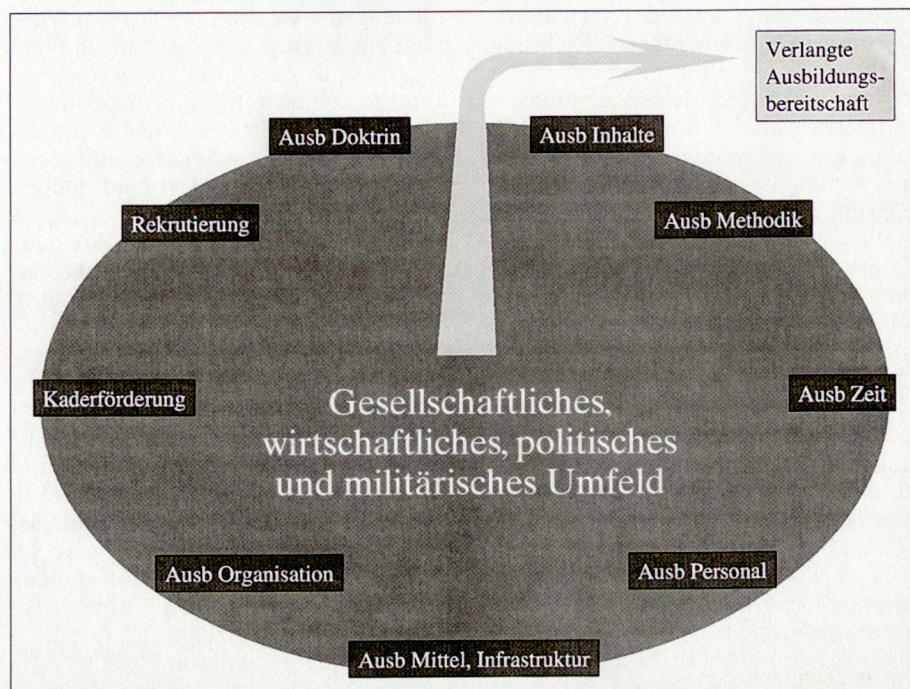
Unser Modell für die Entwicklung der militärischen Ausbildung (vgl. Abbildung) ist zugeschnitten auf die schweizerischen Verhältnisse. Wir wollen uns zwar hüten vor dem ständigen Verweisen auf den helvetischen Sonderfall. Aus unserem Milizsystem mit seiner anhaltenden engen Verflechtung von Armee und Gesellschaft ergeben sich indessen Besonderheiten, die in der Entwicklung der Ausbildung zu berücksichtigen sind.

### Ausbildungsbereitschaft und Ausbildungsdauer

Die Ausbildungsdauer beeinflusst die Ausbildungsbereitschaft wesentlich. Für Verbände, die künftig eine



Heinz Aschmann, Divisionär, Unterstabschef Ausbildungsführung Heer, 3003 Bern.



Modell für die Veränderung der Ausbildung der Schweizer Armee XXI.



höhere oder die volle Bereitschaft erreichen müssen, ist eine längere Rekrutenschule (RS) oder das Durchdienen zu untersuchen. Muss die Ausbildungsbereitschaft nach der RS über mehrere Jahre aufrechterhalten werden, ist ein jährlicher Rhythmus der Wiederholungskurse (WK) erforderlich. Je nachhaltiger die Grundausbildung beim einzelnen und dem Verband vermittelt werden konnte, desto eher können die einzelnen WK von kurzer Dauer sein.

Wo für einzelne Verbände oder besondere Spezialisten permanent eine sehr hohe Verfügbarkeit und damit auch eine hohe Ausbildungsbereitschaft zwingend ist, könnten Zeitsolddaten eine Möglichkeit sein.

---

### **Ausbildungsdauer und Kaderentwicklung**

Dauert die RS aus Gründen der Ausbildungsbereitschaft länger als heute, ist die Kaderfrage in neuer Art zu lösen. Es wird nicht mehr möglich sein, voll auf abverdiente Milizkader zu setzen. Zumindest in der Detailperiode der RS muss an deren Stelle Kader auf Zeit oder Berufskader treten. Der Bedarf kann je nach Anzahl der länger dauernden RS in die Hunderte bis einige tausend gehen. In welchem Mass sind diese zusätzlichen Kader pro Truppengattung überhaupt rekrutierbar, finanzierbar und ausbildbar? Sind sie über das ganze Jahr hinweg kontinuierlich einsetzbar? Lassen sie sich nach einigen Jahren wieder in den zivilen Arbeitsprozess eingliedern?

Bei längerer Dauer der Grundausbildung sind Lösungen in Richtung «Kader-RS» denkbar: Interessierte Stellungspflichtige absolvieren eine geraffte RS samt Unteroffiziersausbildung, um im zweiten RS-Teil ihren Praktischen Dienst mit einer Rekrutengruppe zu leisten. Die Machbarkeit ähnlicher Lösungen ist für die höheren Unteroffiziere und die Zugführer zu untersuchen.

Für weiterführende Milizkarrieren sind beschleunigte Möglichkeiten zu finden im Bewusstsein, dass eine Truppe mit hoher Ausbildungsbereitschaft auch Chefs mit ebenso hoher Führungsbereitschaft braucht. Bei deutlich kürzerer Wehrpflicht überschreiten bereits Karrieren über den Hauptmann hinaus das Wehrpflichtalter. Gleichwohl muss es gelingen, die nötigen Truppenkörperkommandanten und Stabsangehörigen zu gewinnen und gut auszubilden. Wie ist allenfalls die Unterstützung der Ausbildung dieser Verbände sicherzustellen?

---

### **Infrastruktur und Ausbildungsbereitschaft**

Eine hohe Ausbildungsbereitschaft bezieht sich auf den einzelnen und den Verband. Soll auch der Truppenkörper einen hohen Stand erreichen, fehlen zumindest für die Kampftruppen in der Schweiz die nötigen Übungsplätze. Eine völlige Verlagerung dieser Ausbildung auf Simulatoren dürfte nicht genügen. Die Schaffung von Übungsmöglichkeiten im Ausland wird damit zu einer Notwendigkeit.

Ist als Folge langer RS oder des Durchdienens ein ganzer Rekrutenjahrgang gleichzeitig im Dienst, übersteigt das die Unterkunftsmöglichkeiten auf unseren Waffenplätzen. Zudem wird beim Durchdienen die Belegungsdichte der Kasernen aus Komfortgründen mit baulichen Massnahmen etwas reduziert werden müssen. Neben operationellen Überlegungen werden somit auch die infrastrukturellen Möglichkeiten den langen RS Grenzen setzen.

---

### **Ausbildungsorganisation und Ausbildungsbereitschaft**

Die Organisation der militärischen Ausbildungsstätten kann von jener der heutigen Schulkommandos abweichen. Auch eine Zweiteilung der RS in einen Basisteil und einen Funktionsteil oder die Schaffung von Lehrverbänden kann in Frage kommen. WK könnten auf solchen Lehrverbänden basieren.

Je mehr Dienste geleistet werden müssen, um so stärker wird ein Verband zur Einsatzgemeinschaft und um so grösser ist der Anteil am Armeebestand mit einer mittleren Ausbildungsbereitschaft. Aber auch die heutigen Probleme der Koordination mit dem Berufsleben bzw. der Wirtschaft halten an oder können zunehmen.

Sind die WK kürzer als drei Wochen, ist ein Verband kaum mehr einsetzbar für Assistenzdienst- oder Unterstützungsaufgaben (z. B. Betreuung Asylsuchender, Konferenzschutz, Verstärkung GWK). Sind als teilweiser Ersatz durchdienende Verbände nötig?

Bei kurzer Dauer des einzelnen WK stellt sich auch die Frage, wie weit Umschulungen auf neue Systeme in einer Nachhaltigkeit noch machbar sind, die dem hohen Wert des Materials gerecht wird. Soll die Einführung von neuem Material ausschliesslich über die Grundausbildung erfolgen?

Durchdiener würden nach Abschluss des Dienstes in eine Reserve eingeteilt, die keine Fortbildungsdien-

ste mehr leistet und von Jahr zu Jahr an Ausbildungsbereitschaft verliert. Zu untersuchen ist, ob und in welcher Form bei Bedarf der Ausbildungsstand wieder hochgefahren werden kann.

---

### **Ausbildungsinhalte und Ausbildungsorganisation**

Je nach Truppengattung und Funktion ist eine unterschiedliche Dauer der Grundausbildung vorstellbar. Ist es ausreichend gerecht, wenn danach ein Durchdiener keinen Dienst mehr leisten muss und der Absolvent einer kurzen RS noch mehrere WK vor sich hat? Wie wirkt sich das bei der Arbeitsplatzsuche aus?

Wo militärische Strukturen nicht zwingend sind, müssen für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte auch andere Lösungen abgewogen werden. Für Spezialisten sind z. B. Ausbildungsformen in der Art einer Zusatzlehre in einem Betrieb vorstellbar.

Bei Truppengattungen mit Verbands-einsätzen wird im Lauf der RS aus der Einheit eine homogene Einsatzgemeinschaft. Ist es im Licht der Qualitätserhaltung nicht sinnvoller, einen solchen Verband als Ganzes zusammen zu belassen für Fortbildungsdienste und Mobilmachung, statt ihn nach der RS «in alle Winde zu verwehen» (Jahrgangseinheiten)?

Eine der Voraussetzungen für den Erfolg einer Ausbildungskonzeption XXI ist die Akzeptanz. Dazu gehört auch der zivile Nutzen der militärischen Ausbildung für Milizsoldaten und -kader. Die Zertifizierung von Ausbildungselementen und ihre Anrechnung als Praktika sind gefordert. Wie weit finden wir zivile Partner, die in militärischen Schulen gelernten Ausbildungsstoff anerkennen?

Die hier gemachten Überlegungen zur Ausbildungskonzeption XXI weisen auf die teils komplexen Zusammenhänge hin und lassen erahnen, dass gewisse Maximalvorstellungen kaum erreichbar sein werden. Hinsichtlich finanzieller Mittel, der Rekrutierung von Berufspersonal bzw. Zeitsoldaten oder der infrastrukturellen Gegebenheiten (inkl. Ausland) dürfte wohl die weitere Pflege des Sinns für Realitäten empfehlenswert bleiben. Die Möglichkeiten zu einer Verdichtung des Dienstleistungsrythmus und des Durchdienens lassen allerdings eine Verbesserung der Ausbildungsbereitschaft erwarten. Damit ergibt sich für Kader und Truppe als sehr wichtiges Element eine höhere Befriedigung beim Erreichen anspruchsvollerer Ausbildungsziele. ■