

MFD-Zeitung = Journal SFA = Giornale SMF

Objektyp: **Group**

Zeitschrift: **Schweizer Soldat + MFD : unabhängige Monatszeitschrift für Armee und Kader mit MFD-Zeitung**

Band (Jahr): **67 (1992)**

Heft 7

PDF erstellt am: **21.09.2024**

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.

KOMMENTAR

Milchmädchen-Rechnung

Die Armee wurde und wird immer noch als «heilige Kuh» bezeichnet. Spätestens jetzt müsste man merken, dass dieser Vergleich hinkt. Heilige Kühe werden nicht gemolken! Die gleichen Kreise, welche lautstark dabei waren, als die Abschaffung der Armee zur Debatte stand und die «heilige Kuh» geschlachtet werden sollte, schreien nun noch lauter, weil es weniger Milch geben wird.

Unter den Kritikern der Armee sind sehr viele Leute aus dem roten Lager und den Gewerkschaften. Wenn es um die Ausgaben des EMD geht, wird heftig dagegen gesprochen. Der rechtskräftig beschlossene Bau eines Ersatzwaffenplatzes wird bekämpft, die Beschaffung von Material und Ausrüstung in Frage gestellt und allgemein ein Abbau der Armeebestände und Einrichtungen befürwortet.

Das EMD macht, was nicht nur Armeegegner gefordert haben. Ein neues Leitbild wird

erarbeitet. Es ist wohl klar, dass eine massive Verkleinerung der Armeebestände auch eine Reduktion der Aufträge und Arbeitsplätze mit sich bringen wird.

Aber nein, die gleichen, welche die Armee abschaffen oder mindestens reduzieren wollten, fordern nun den Bund auf, für die verlorenen Stellen Ersatz zu schaffen. Es ist ja ganz einfach, Betriebe, welche militärische Ausrüstungsgegenstände hergestellt hatten, umzurüsten. Leider sagen sie in dieser Forderung nicht, auf was man umrüsten soll. Dazu kommt noch, dass die gleichen Kreise lieber schon gestern als erst morgen der EG beitreten wollen. Die Probleme, die damit auf die Wirtschaft zukommen werden, sind auch nicht gerade ein Hoffnungsschimmer für umzurüstende Betriebe. Soll der Staat der Privatwirtschaft Konkurrenz machen in einer ohnehin schon schwierigen Zeit? Woher soll er das Geld nehmen?

Es ist sehr einfach, Forderungen zu stellen. Der Staat soll, der Staat muss. Wir alle sind doch der Staat. Wir sind für unsere Beschlüsse selbst verantwortlich und müssen die Konsequenzen der Forderungen der Mehrheit tragen. Die Armee wird erneuert, die Bestände werden reduziert. Dadurch gehen Arbeitsplätze verloren, das ist eine logische Folgerung. Eine kleinere Armee, welche die gleiche Aufgabe erfüllen muss, kann aber ebenso logisch nicht billiger werden. Die Ausrüstung muss besser sein, wenn der Auftrag weiterhin erfüllt werden soll. Ausbildungszeiten können sicher gestrafft werden und Mannschaftsbestände verkleinert. Die Rechnung geht aber sicher nicht auf für all jene, die glauben, dass man dabei prozentual auch gleich viel Geld einsparen kann. Sogar ein «Milchmädchen» würde diesen Irrtum bemerken.

Rita Schmidlin-Koller

Zehn Thesen zur Führung (Teil I)

von Divisionär Hansruedi Ostertag, Kommandant Territorialzone 4

Wir leben in einer Zeit des rasanten wirtschaftlichen, politischen und militärischen Wandels. In einer solchen Zeit ist auf allen Stufen Führung gefragt.

Wer führt, muss nicht nur handeln, sondern auch über Führung nachdenken.

Über Führung und insbesondere über Führungsstile ist in den letzten Jahren viel geschrieben und diskutiert worden. Ich will diese Auseinandersetzung über den «besten aller Führungsstile» nicht neu aufrollen, wurde doch bis anhin kein Patentrezept gefunden. Vielmehr ist immer wieder festzustellen, dass Vorgesetzte bei der Lösung derselben Aufgabe ganz unterschiedliche Führungsstile anwenden und damit gleich erfolgreich sind. Die Frage nach dem einzig richtigen Führungsstil ist daher offensichtlich falsch gestellt, und es zeugt meiner Meinung nach von wenig Führungserfahrung, seinen Unterführern einen bestimmten Führungsstil vorschreiben zu wollen.

Wenn ich im nachfolgenden versuche, Ihnen Grundregeln der Führung anhand von zehn Thesen darzustellen, gehe ich jeweils von den Grundsätzen der militärischen Führung und insbesondere von der Führung in der Territorialzone 4 aus, wie ich sie verstehe und von meinen Mitarbeitern mit Führungsverantwortung auch erwarte. Militärische und zivile Führungstätigkeiten haben jedoch meiner Meinung nach auf weiten Strecken starke Gemeinsamkeiten, so dass sich diese Themen

ohne weiteres auch im zivilen Bereich in der einen oder anderen Form anwenden lassen. Die ersten drei meiner Thesen befassen sich mit den Grundvoraussetzungen, welche für eine erfolgreiche Führung vorhanden sein müssen. Die Thesen vier bis acht beschlagen sodann den Aufbau und den Inhalt der Führungstätigkeit. Die Überprüfung der Führungsergebnisse und die laufende Anpassung der Führungstätigkeit bilden schliesslich den Inhalt der beiden letzten Thesen. Machen Sie es nicht wie dieser Führer, nehmen Sie sich Zeit auch für andere Positionen, auch wenn Sie voll auf Ihre Erfolgsposition ausgerichtet sind.

These Nr 1: Der Schlüssel zum Erfolg sind klare Zielsetzungen

Mit klarer Zielsetzung zu führen und auszubilden, zählt zu meinen primären Forderungen für die Territorialzone 4. Was verstehe ich darunter? Führen bedeutet, das Handeln von Individuen und Gruppen so auf Ziele auszurichten und in Übereinstimmung mit den Zielvorstellungen des Führers und seines Vorbildes zu handeln, um diese gemeinsam zu erreichen. Handelt es sich dabei um mehrere, möglicherweise sogar von einander abhängige Ziele, müssen diese nach zeitlicher und sachlicher Dringlichkeit geordnet werden. Es ist sowohl im militärischen als auch im zivilen Bereich immer wieder erstaunlich, wie sehr

Mitarbeiter und auch ganze Stäbe dazu neigen, ihre eigenen Prioritäten zu setzen, die mit Bezug auf den Auftrag weder dringend noch bedeutend sind. Viel Zeit wird mit Aktivitäten verschwendet, die nur den Neigungen der Mitarbeiter entsprechen. Man ist erstaunt, wenn zB nach der Rückkehr des Chefs Verwirrung ausbricht, in hektischer Atmosphäre Neukonzepte ausgearbeitet werden und unter Stress wieder von vorne begonnen werden muss. Oftmals empfinden Mitarbeiter und Stäbe auch die Beschäftigung mit sehr wichtigen und dringenden Tätigkeiten als tendenziell unbequem, weil sie sich solange als möglich mit weniger dringlichen und weniger bedeutenden Aufgaben beschäftigen, weil solche unrealistische Prioritäten zugeordnet werden. So können sich militärische oder auch zivile Stäbe gegenseitig und während langer Zeit beschäftigen, ohne dass daraus irgendwelche substantielle Ergebnisse resultieren. Wenn man als Chef ehrlich ist, erpatet man sich oftmals dabei, unwesentliche, aber leicht zu erreichende oder spektakuläre kurzfristige Ziele anzustreben (verständlich, bei

Wie zahlreich sind doch die Dinge, deren ich nicht bedarf
Sokrates

den kurzen Dienstzeiten), weil dieser Weg bequemer oder befriedigender ist als die Erfüllung komplexer, übergeordneter und langfristiger Ziele. Um dies zu verhindern, ist es wesentlich, die Ziele täglich oder auch in kürzeren Rhythmen bekanntzugeben und alle Aktivitäten darauf zu konzentrieren. Damit wird verhindert, dass Stäbe ein unproduktives Eigenleben führen und sie so eingesetzt werden, dass diese den ursprünglichen Aufgaben, nämlich die Beratung des Kommandanten sicherzustellen und die Direktunterstellten zu entlasten, genügen können.

Die Stabsangehörigen so einsetzen, dass sie den Kommandanten beraten und unterstützen und die Direktunterstellten entlasten können.

Im militärischen Bereich haben Einsatz und Aktionsziele frühzeitig bekannt zu sein. Dies geschieht zweckmässigerweise in Form von Vororientierungen, Rapporten, Befehlsausgaben, Konferenzgesprächen, Instruktionsveranstaltungen und entsprechend der sich abzeichnenden Technologieentwicklung als Vision später auch einmal mit Videokonferenzen oder mit ähnlichen modernsten Kommunikationsmitteln. Das Ziel frühzeitig vor Augen zu halten, wirkt für die Unterbenen motivierend, weil dadurch Voraussetzungen geschaffen werden, alle geistigen, körperlichen und materiellen Kräfte auf dieses Ziel ausrichten zu können. Zudem sind dadurch Massstäbe bekannt, an welchen sie gemessen werden.

Klare Zielsetzungen bilden auch die Voraussetzung, um mit möglichst wenig einengenden Befehlen führen zu können. Die Ziele sollen für die Dauer eines Einsatzes, einer Aktion oder einer Ausbildungsperiode **konstant** sein. Sie dürfen nicht einem willkürlichen, hektischen und ungeordneten Wandel unterliegen. Dies führt nämlich meist zu lähmender Unsicherheit.

These Nr 2: Eine erfolgreiche Führung setzt eine sorgfältige, zielorientierte Auswahl und Ausbildung von Kommandanten, Stäben und Truppen voraus. Grosse Anforderungen an Disziplin, Durchhaltewillen und Ordnung wirken zudem motivierend.

Eine erfolgreiche Führungstätigkeit beginnt damit, **für die verschiedenen Führungsstufen die bestgeeigneten Kommandanten und Stabsangehörigen zu suchen, zu prüfen, zu fördern und ihre spätere Verwendung zu planen.** Also eine vorausschauende, offene und effiziente Personalpolitik. Diese entspricht ebenfalls einem wesentlichen Grundsatz für Führung und Ausbildung in unserer Territorialzone 4.

Für die verschiedenen Führungsstufen die geeignetsten Kommandanten und Stabsangehörigen prüfen und fördern.

Erfolge resultieren nicht nur aus der optimalsten Nutzung unserer Führungsmittel, die uns mit modernen Geräten, leistungsfähigen Systemen und einer zweckmässigen Infrastruk-



Divisionär Hansruedi Ostertag vermittelte Führungsthese aus der Praxis

tur zur Verfügung stehen, sondern eben aus der vollen Ausschöpfung aller Ressourcen dieses «Humankapitals», wie es vor allem in unserem Milizsystem vorhanden ist, **nämlich ziviler Sachverstand, unternehmerische Führungskompetenzen, verantwortungsbewusste, gut ausgebildete Leute** usw. Dennoch, selbst diese Führungskräfte, die aus ihrer privaten Tätigkeit gute und vielseitige Voraussetzungen mitbringen, bedürfen aber im militärischen Bereich immer wieder einer stetigen Ausbildung, um die volle Leistungsfähigkeit im militärischen Führungsbereich beizubehalten. Gerade im Zusammenhang mit den sich abzeichnenden Armeereformdiskussionen steht für mich fest, dass die Ausbildungszeit immer zu kurz sein wird. Deshalb gilt es, diese Effizienz wirtschaftlich zur vollen Entfaltung zu bringen.

Die kurze Ausbildungszeit effizient nutzen.

Dabei sollen die Kader nicht nur gefordert werden, sondern in den Arbeitsvorbereitungen und ihrer persönlichen Weiterausbildung gefördert werden. Die gegenwärtige Sicherheits- und wehrpolitische Situation erfordert dies um so mehr, als der Kommandant und die Stabsangehörigen durch das Beherrschen ihres eigentlichen Metiers, Reserven freimachen können, um andere notwendige Führungsqualitäten vermehrt zu entwickeln: Überzeugungskraft, Ausstrahlung, persönliche Autorität, Information, Motivation, Kommunikation.

Das Kader nicht nur fordern, sondern auch in der Arbeitsvorbereitung und Weiterbildung fördern.

Bei jeder Führungstätigkeit gilt es, das Handeln der Individuen und Gruppen zielorientiert zu gestalten. Mitarbeiter zu motivieren, Über- und Unterordnungen zu schaffen und den Gruppenzusammenhalt zu sichern. Die groben Organisationsstrukturen mit Funktionszuweisungen werden im militärischen und zivilen Bereich zweckmässigerweise vorgegeben. Die hierarchische Stellung ist dabei nicht entscheidend für den zu erzielenden Erfolg, weil formelle Kompetenzen und Befehlsge-

walt in der Führung nach wie vor noch nie identisch mit der Fähigkeit gewesen sind, Führung erfolgreich in die Praxis umzusetzen. Klima und Leistung, Einflussbereich und die Zusammenfassung der positiven Kräfte im Truppenverband werden es jedoch erst ermöglichen, die gesteckten Ziele zu erreichen. Dazu zählt auch die Delegation von Aufgaben, Verantwortung und Kompetenzen. **Ohne Kompetenzen kann nicht geführt, sondern höchstens verwaltet werden.**

Die Diskussion in den Jahren des Führungsbooms der sechziger Jahre um Führungsstil und -modell war die erste systemorientierte Antwort auf die Herausforderungen, die einerseits aus dem Wachsen von Organisationen entstanden und andererseits durch eine veränderte Erwartungshaltung an die Führungsverantwortlichen in Armee und Wirtschaft. Heute ist diese Diskussion abgelöst worden durch die Erkenntnis, dass die Führung **situationsgerecht, einfach, realitätsbezogen und organisationsgerecht** sein soll. Sie muss der Zielsetzung, der Aktivität der Persönlichkeit des Führenden, der Persönlichkeit der Geführten und den Umweltbedingungen entsprechen. Dabei spielen auch das immer mehr zu beachtende Wertesystem des Vorgesetzten, seine Autoritätsbasis, seine Führungsveranlagung, sein Vertrauen in die Mitarbeiter und seine Unsicherheitstoleranz eine wesentliche Rolle. Beim Mitarbeiter oder dem Unterstellten sind Merkmale wie das Unabhängigkeitsbedürfnis, die Verantwortungsbereitschaft, die Unsicherheitsstoleranz, die Problemkenntnis, die Zielidentifikation, die Motivation, der Professionalisierungsgrad und die Partizipationserfahrung, besonders aber auch die Werterhaltung, zu berücksichtigen. Der Vorgesetzte soll die Nuancen seines Führungsstils so wählen, dass diese die optimale Zielerreichung gewährleisten. Im Führungsstil spiegeln sich die situativen Gegebenheiten der konkreten Führungssituation, zu welchen der Zeitdruck, der Neuigkeitsgrad, die Komplexität der Aufgabe, die Erfolgsrisiken, der Konfliktgehalt und der Standardisierungsgrad des Führungsablaufs zählen. Sich verändernde Situationen und der Mitarbeiter selbst verlangen vom Vorgesetzten eine ständige Verfeinerung des Führungsstils, welcher fixierte Leitlinien immer von neuem in die Realitäten des militärischen Alltags umzusetzen und anzupassen vermag. Dies darf jedoch nicht durch extreme Änderungen im Führungsverhalten geschehen. Es ist darauf hinzuweisen, dass die Unterbenen bei Lage- und Entschlussrapporten auch das Verhalten des Vorgesetzten analysieren. Aus diesen können sie oft mehr herauslesen, als im allgemeinen angenommen wird. Eine zu starke Bandbreite des Führungsverhaltens des Chefs führt zu Unsicherheiten, zu Fehleinschätzungen von Lagen und sehr rasch auch zu einem Fehlverhalten der Unterbenen. Brüsche Änderungen des Führungsstils sind gefährlich. **Der Führungsstil soll ein überdauerndes Persönlichkeitsmerkmal sein und kein kurzfristig veränderbares Verhaltensmuster.** Wichtig jedoch ist es für die Unterbenen, aus der Art der Führung

die folgenden Prioritäten, plakativ dargestellt, informativ zu erkennen:

- «Mannä äs pressiert»
- «Mannä mer händ Zit»
- «Mannä es brännt»
- oder «Mannä mir überläbets».

Ich warne davor, starre Bilder des Chefs zu entwerfen, denen man nachzueifern hätte, wenn jemand in die Chefstellung gerufen wird.

Es ist nicht ergiebig, für Kommandanten Qualitätskataloge mit dutzenden Charakter- oder Wesensmerkmalen aufzustellen und als verbindlich auszugeben. Der eine bringt sein Werk dadurch zustande, dass er in Lebhaftigkeit und mit charismatischen Zügen begeisternd packt und mitreisst. Der andere schafft es mit ruhiger Beharrlichkeit und kühler Rationalität. Der dritte überzeugt mit einer phantasievollen Unerschöpflichkeit und didaktischem Geschick. Der vierte findet in trockener Schweigsamkeit Zustimmung und Gefolgschaft.

Nicht jeder Chef, der den Vorgesetzten in die Augen sticht, erreicht dasselbe bei den Unterstellten.

Meine Anforderungen, die ich an einen militärischen Chef stelle, die auch typische Merkmale erfolgreicher ziviler Führungskräfte sind:

- Hohe Loyalität
- unbedingter Wille zur Pflichterfüllung
- Selbstvertrauen
- persönliche Ausstrahlung
- natürliche Dominanz
- Befähigung zur Situationsanalyse
- Verhaltensflexibilität
- Entschlossenheit
- Freude zur Übernahme von Verantwortung
- Initiative
- Kreativität
- charakterliche Integrität.

Wesentlich ist, dass der Chef Wirkung erzielt und Gefolgschaft findet: Er soll echt sein und damit echt wirken.

These Nr 3: Gute menschliche Atmosphäre und Kameradschaft schaffen auch bei grosser Beanspruchung positive Ergebnisse und Leistungen

Erfolgreiche Führung erfordert im weiteren leistungsfördernde Beziehungen zwischen dem Vorgesetzten und seinen Mitarbeitern sowie innerhalb der Gruppe. Auch mit noch so subtil eingesetzter Motivation lassen sich beim Menschen keine voraussehbaren Reaktionen erzielen. Vielmehr gilt es, die Prioritätenliste menschlicher Bedürfnisse erfolgreich anzusprechen (Maslow-Pyramide). Sobald jemand seine Urbedürfnisse befriedigt sieht, wird er höher in der Hierarchie nach neuen Bedürfnissen suchen. Befriedigte Bedürfnisse also dienen nicht mehr dazu, motiviert verstärkte Leistungsbemühungen zu suchen. Der militärische Führer muss also Unterstellte motivieren, deren Urbedürfnisse in dieser Dienstzeit nicht erfüllt werden, die sich aber in der übrigen zivilen Welt durch Bedürfnisse und Anreize motivieren lassen, die in der Pyramide weit oben angesiedelt sind. Wesentlich ist es, die Selbstmotivation der Geführten



Divisionär Hansruedi Ostertag im Gespräch mit einem interessierten Zuhörer

zu bewirken. Dies ist im günstigsten Falle die persönliche Freude, eine gute Leistung zu erbringen und Erfolgserlebnisse vorzuweisen. Es kann aber auch Freude bereiten, für die Gemeinschaft tätig zu werden, Pflichten zu übernehmen und zu erfüllen. In anderen Fällen hat der Untergebene Freude an der Erreichung anspruchsvoller gemeinsamer Ziele, oder er hat einen Bedarf, Interessantes und Aussergewöhnliches zu erleben. Bei den anderen lockt die Übernahme an Verantwortung und die damit verbundenen Privilegien, andere erwarten neue Aufgaben und die Anerkennung von Leistung. Sind gute Leistungen nur durch materielle Anreize bewirkt worden, so ist dies Ausdruck einer schwachen Motivationskraft des Chefs. **Ziel des Führungsverhaltens ist es, hohe Arbeitsleistungen und begeisterte Mitarbeiter zu gewinnen.** Die Verfolgung eines gemeinsamen, identifizierbaren Ziels führt in der Regel zu guten Resultaten. **Die Elementarfunktion der Führung ist denn auch, die Zielformulierung und die Fähigkeit, die Mitarbeiter in Bewegung zu halten, auf das Ziel hinzuführen.** Dabei schliessen sich

personen- und aufgabenorientiertes Führungsverhalten gegenseitig nicht aus. Werden gute Leistungen der Mitarbeiter anerkannt, führt dies zu einer erhöhten Motivation und dadurch verbesserten Arbeitsleistung. Es ist deshalb meine Forderung, dass **in der Territorialzone 4 die menschlichen Aspekte in der Führung auch bei grosser Arbeitslast unbedingt hochzuhalten sind.**

Die menschlichen Aspekte in der Führung auch bei grosser Arbeitslast hochhalten.

Wir dürfen nicht vergessen, dass Führung primär Menschenführung bedeutet, und wir sollten uns der Verantwortung bewusst sein, dass uns diese Menschen aus ihrem beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Umfeld anvertraut werden. Es ist deshalb für uns immer eine Verpflichtung, diesen in der Zeit, in der sie uns unterstellt und anvertraut sind, vorbildliche, unserer Verantwortung entsprechende Führungs- und Ausbildungsbedingungen zu schaffen.

Beim Führungsverhalten in einer Gruppe sind die Teamfähigkeit, der Zusammenhalt, die Einheitlichkeit der Ausbildung, das Anerkennungsbedürfnis und die Gruppentraditionen zu beachten. Kameradschaft und das Zusammengehörigkeitsgefühl stärken das Selbstvertrauen des Einzelnen und des Verbandes. Sie erleichtern allen die Pflichterfüllung durch die Gewissheit, immer auf den andern zählen zu können. Erstrebenswert sind nach Korpskommandant Binder eine offene und umfassende Information mit dem Ziel, im Verband einen einheitlichen, hohen Wissensstand sicherzustellen, die stete Bereitschaft, Entschiede zu fällen und Verantwortung zu übernehmen, da die Führungsverantwortung immer beim Führer liegt, eine Offenheit, sich in Frage stellen zu lassen und nicht zuletzt zwischenmenschliche Beziehungen als Vertrauensbasis, mit der die ganze Führung schliesslich steht oder fällt. So kommt es zum «Mir nach» statt «Vorwärts, marsch»!

Administrator in MFD-Schulen in Winterthur

von Adj Uof René Lütold

Am 30. Juni 1992 ging unser Administrator, Adj Uof René Lütold, Instr BAUEM, in Pension. Wir haben ihn gebeten, Rückschau zu halten auf seine Tätigkeit in den MFD-Schulen in Winterthur. Für seinen neuen Lebensabschnitt wünschen wir ihm alles Gute.

Am 6. Januar 1989 wurde definitiv mit dem Aufbau und der Einrichtung einer ständig besetzten Administration für MFD-Schulen und Kurse begonnen. Es blieb nur eine kurze Einrichtungszeit, denn bereits im März fand die erste Rekrutenschule statt. Mit einer bescheidenen Büroeinrichtung wie einer Schreibmaschine, einem Umdrucker sowie einem Photokopierapparat, der diesen Namen nicht mehr verdiente, wurde die Schule über die Runden gebracht. Diese Einrichtung erinner-

te mich an die Anfangszeit meiner Instruktorlaufbahn im Jahre 1959.

Dank der Unterstützung durch die Dienststelle wurde die Ausrüstung der heutigen Zeit mit PCs usw. angepasst. Das mir von meiner vorgesetzten Dienststelle vorgegebene Ziel, eine leistungsfähige Administration aufzubauen, kam dadurch einen grossen Schritt näher. Bei Zusammenkünften mit Administratoren aus männlichen RS wurde mir in unterschiedlichem Ton verschiedentlich die Frage



Adj Uof René Lütold im Gespräch mit Bat Kdt Hanne Stutz

gestellt: «Bist du überhaupt ausgelastet mit so wenigen und kurzen Rekrutenschulen?». Nach kurzen klärenden Antworten hiess es dann immer wieder: «Du machst ja mehr als ich» oder «Das könnte ich nicht.»

Unsere Schulen sind in gewisser Hinsicht gesehen etwas Besonderes in bezug auf die stets ändernde Fachdienstzusammensetzung sowie die kurze und intensive Ausbildungszeit.

Die Schulvorbereitungsarbeiten beginnen, als Folge von vorgegebenen Terminen, zirka 4 Monate vorher. Unsere Schulen verfügen zeitweise nicht über Dienstchefs wie Ärzte, Quartiermeister usw., somit ist es verständlich, dass dem Administrator Aufgaben zufallen, die in der Regel von den Dienstchefs gelöst werden.

Einige der Aufgaben seien hier kurz aufgeführt:

- 1½ Jahre im voraus ist das für die Schulen und Kurse benötigte Hilfspersonal zu bestellen.
- Bestellung der Unterkunft für die einzelnen Schulen in Absprache mit dem Quartieramt und weitere in der Anlage anwesenden Truppen.
- Einholung von Bewilligungen bei den zivilen Instanzen zur Benützung von Übungsgeländen, Turnhallen, Sportplätzen usw.
- Bestellung der Schiessanlagen für das Schiessen mit dem zugeteilten Hilfspersonal.
- Vorabsprachen mit dem abverdienten Fourrier bezüglich Menüplan, Bestellung Armeeproviand usw.



Unterwegs am Instr Pistkurs im Dezember 1990 mit Brigadier Eugénie Pollak Iselin und Oberst i GSt Chouet

– Vorrekognosierung von Schulstandorten in der welschen Schweiz.

- Einführung und Ausbildung des zugeteilten Büropersonals in der Anfertigung der militärischen Schriftstücke auf PCs.
- Bereitstellung vor Schulbeginn von Formularen für das Qualifikationswesen, Reglemente, Karten usw.
- Betreuung des Sozialdienstes in Zusammenarbeit mit dem Sozialdienst der Armee.
- Beratung von Stellensuchenden.

Die aufgeführten Aufgaben stellen nur einen Teilbereich der Arbeit dar.

In diesem Jahr werden 18 Einführungskurse MFD für die Pistole 75 durchgeführt. Die Kurse müssen an verschiedenen Orten in der Schweiz durchgeführt werden, da die nötigen Schiessplätze uns nicht über längere Zeit zur Verfügung stehen. Auch hier ist die Aushilfe des Administrators notwendig.

Nebst den schuleigenen Aufgaben obliegen ihm die Bestellung und Rekognosierung der Unterkünfte. Im weiteren sind Fahrzeuge, Material, Munition sowie die Verpflegung zu bestellen, und ebenso müssen der Rückschub, die Abrechnungen für jeden Kurs nach 3 Tagen abgeschlossen sein.

Die Arbeit als Administrator hat mir sehr viel Freude bereitet. Gerne denke ich an die vielen schönen Stunden beim MFD zurück. Ohne die mir zugestandenen Freiheiten in der Ausübung meiner Tätigkeit und das mir von meinen Vorgesetzten entgegengebrachte Vertrauen wäre die Arbeit nicht zu bewältigen gewesen.

Spiel mit Definitionen

Schnappschuss

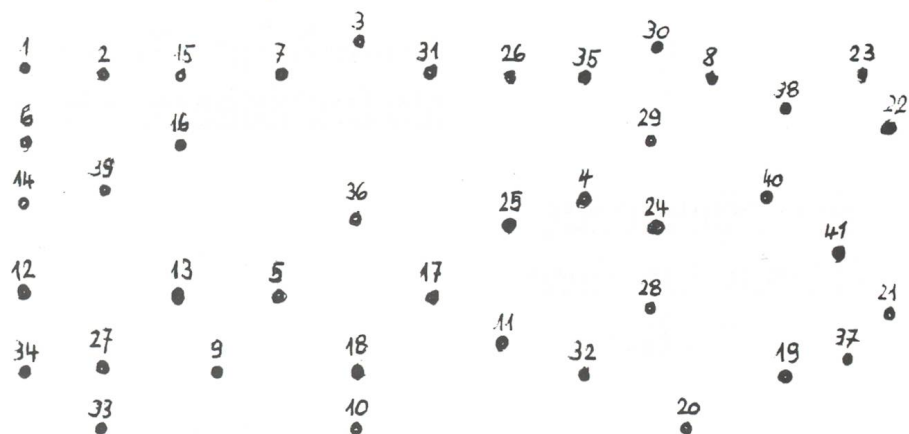


Einen schönen Platz hat der Fotograf hier gefunden, um den stolzen Veteran zu präsentieren.

Bild von

H. U. Fuhrmann, Rohrbach

Schicken Sie uns auch Ihren militärischen Schnappschuss. Jedes veröffentlichte Bild wird mit 20 Franken honoriert.
Redaktion MFD-Zeitung
8372 Wiezikon



Suchen Sie zu jedem gefragten Wort die richtige der drei Definitionen. Verbinden Sie hierauf im Punkte-Diagramm die entsprechend nummerierten Punkte. Bei Richtiglösung erkennen Sie im Diagramm eine wichtige Institution in unserem Wehrwesen.

- | | | |
|---------------------|-------------------------|-------|
| Infiltrieren | eindringen | 7– 5 |
| | in einen Filter giessen | 7– 3 |
| | anstecken | 36–17 |
| Inhalieren | In eine Halle treten | 8–23 |

- | | |
|--------------------------|-------|
| Medikamente einatmen | 8–19 |
| Echo-Hall hörbar machen | 37–19 |
| Infant | |
| Infanterie-Rekrut | 14–13 |
| span. Prinz, Thronfolger | 35–25 |
| Indischer Elefant | 14–34 |
| Pontifikat | |
| Pontonier-Fahrausweis | 24–25 |
| Papst-Regierungszeit | 16– 2 |
| Brückenbau-Projekt | 11– 5 |
| Geometer | |
| Masstab der Landkarte | 40–24 |
| Messbohrer für Geologen | 8–28 |
| Landvermesser | 19–23 |

Sekante

Kurve schneidende Gerade	18–17
See-Uferrand	35–13
bekanntester Zeitraum in Sekunden	41–38

Sorbonne

Bonbon mit Sorbit	18– 3
Pariser Universität	5–18
Südfranzös. Stadt	10–20

Taburett

Handtrommel mit Schellen	21– 8
Hocker ohne Lehne	6–13
Trommler-Majorin	12– 6

Omelett

flacher Eierkuchen	17–31
Kosewort für Grossmütterchen	7–31
Glücksbringer-Anhänger	31– 5

Zentralschule

Uem RS für Zentralenbediener	26–30
Beförderungsschule für hö Of	24–32
Zentralschweiz. Technikum	13–12

Genieren

Arbeit der Genie-Trp	9–27
mit Genen manipulieren	35–31
gehemmt sein	2– 6

Martinshorn

Trompete für den 11. November	3–22
Sirene für Hilfsfahrzeuge	27–12
Vorgebirge auf Martinique	11– 9

Kordillieren

leere Koordinaten	32– 5
südamerik. Gebirgszug	35–24
Schiesspulver vernichten	35– 4

Fasan

Abk. «Fachabteilung für Sanität»	29–24
Segel am hintern Mast	38–16
Hühnervogel	13–27

Radiator

Radarsoldat	12–17
Heizkörper	25–32
Kupferstich-Künstler	9–10

Bitte schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und senden diese bis Ende Juli an: Redaktion MFD-Zeitung, Möösi, 8372 Wiezikon. Absender nicht vergessen!

Dienstleistende Frauen aus allen Bereichen

Neue Gesellschaft geplant

In Solothurn trafen sich erstmals auf kantonaler Ebene die freiwillig dienstleistenden Frauen aus Politik und Verbänden. Es ist geplant, von jetzt an jährlich solche Zusammenkünfte durchzuführen und eine Gesellschaft zu gründen.

Eingeladen zu dem nachahmenswerten Candle-light-Dinner hatte der kantonale Beauftragte für zivile Katastrophen- und Kriegsvorsorge, die Presse- und Informationskommission des Kantonalen Zivilschutzverbandes und der Kantonalverband des Militärischen Frauendienstes (MFD).

Die Vertreterinnen von Zivilschutz, Rotkreuzdienst (RKD) und MFD kamen denn auch in

grosser Zahl. Sie wurden über die neusten Entwicklungen der einzelnen Dienste orientiert durch Therese Isenschmid, Informationsbeauftragte des Amtes für Zivilschutz des Kantons Bern und Präsidentin der Redaktionskommission der Zeitschrift Zivilschutz, Beatrice Magnin-Riedi, Dienstchef RKD, und Eva Schär, Stellvertreterin des Chefs MFD.

ch Info ZGV

Die kleinen Unterschiede

fam. Ein Streifzug durch die Forschungsberichte amerikanischer Psychologen bringt die Unterschiede zwischen Frauen und Männern zutage.

Nach ihrem Gewicht gefragt, machen sich Frauen im Durchschnitt um ein Kilo leichter, als sie tatsächlich sind. Männer schummeln hingegen bei der Körpergrösse: Sie fügen zwei Zentimeter hinzu.

Partnerwahl

Bei der Partnerwahl schauen Frauen auf den sozialen Status (das heisst aufs Geld). Für Männer spielt das Aussehen ihrer Gefährtinnen eine zentrale Rolle. In jüngeren Jahren verlieben sich Frauen weniger leicht als Männer; wenn eine Beziehung zu Ende geht, ist es – unabhängig vom Alter – meist die Frau, die aussteigt.

Unverblümt: General als Orchideenzüchter

Bonn (as). «Den Frauenschuh habe ich besonders ins Herz geschlossen – er ist auch leicht zu pflegen.» Blumig schwelgt Generalstabsarzt Dr. Matthias Jaeger in Erinnerungen, wie sein exotisches Hobby erblühte, dem er bis heute frönt. «Als Medizinstudent in Marburg habe ich den Assistenten am Botanischen Garten der Universität kennengelernt. Er machte mich zum erstenmal mit tropischen Pflanzen, Orchideen und Farnen vertraut. Es hat mir damals so gefallen, dass ich bis heute bei der Freizeitbeschäftigung blieb, Orchideen zu züchten», so der jetzige stellvertretende Inspekteur des Sanitäts- und Gesundheitswesens der Bundeswehr.

Wenn er nicht Medizin studiert hätte, wäre er Gärtner geworden. «Ich sehe zwischen beidem eine gewisse Ähnlichkeit», erklärt der passionierte «Orchideenjäger» mit eigenem kleinen Gewächshaus, in dem er zurzeit rund 150 verschiedene Arten dieser bizarr geformten Pflanzen mit oft leuchtend bunten Blüten beherbergt. «Es macht mir grossen Spass, Orchideen erfolgreich zu pflegen, so dass sie gut gedeihen. Orchideen sind wie Patienten. Man schaut, ob sie Krankheiten oder Verlet-

zungen haben. Man muss manchmal etwas Geburtshilfe leisten, wenn Blüten sich nicht öffnen wollen.» Pflanzen seien halt Lebewesen. Gute Pflege macht sich bemerkbar. Das erkennt Dr. Jaeger bei seiner allabendlichen Visite im Gewächshaus, wenn er seine Pflanzen «seziert». An den freiliegenden Wurzeln kann er den Zustand der Blumen genau diagnostizieren. Übrigens: Ein befriedigendes Hobby dient der Entspannung und damit der Gesundheit.

Wegen der vielen ärztlichen Dienste war das Orchideensteckenpferd unter anderem auch praktisch. «Ich konnte mir kein Hobby leisten wie Theater- oder Konzertbesuche; ich musste erreichbar sein. Das geht gut mit dem Züchten von Blumen auf der Fensterbank.» Auch als er nach der Einberufung bei der Bundeswehr blieb, «habe ich aus meinem Hobby nie ein Hehl gemacht». Alle Besucher und Kameraden sind in seinem Dienstzimmer im Verteidigungsministerium fasziniert, wenn sie die blühenden Pflanzen auch dort erblicken. In Nachbarbüros im Ministerium machen sich die Orchideen ebenfalls breit. Denn, so Dr. Jaeger: «Wenn man Orchideen züchtet, kann man nicht alle behalten.» Er sagt's halt oft durch die Blume...

Wenn es seine Zeit erlaubt, widmet sich der Orchideengeneral einem Verein, der zur Deutschen Orchideen-Gesellschaft gehört. Dort werden Erfahrungen ausgetauscht, Ausstellungen besucht und alle zwei Jahre auch selbst organisiert – dadurch blüht die Orchideenleidenschaft erst richtig auf.

Orchideen sind eine der grössten Pflanzenfamilien überhaupt. «Sie gefallen mir auch ohne Blütenschmuck, denn sie besitzen zum Beispiel phantastische Blätter, mit denen sie Wasser speichern können», so der Generalstabsarzt, der die Pflanzen nur zu gerne im tropischen Regenwald einmal in natura sehen möchte.



Tätigkeitsbericht 1991

der TK SVMFD

1. TK, intern

- 1.1. – Die Amtsdauer von Lt Carole Kobel, Präs + WBK, und von Lt Marie-Isabelle Bill, Administration, betragen noch 1 Jahr resp. 2 Jahre.
– Die Amtsdauer von Oblt Doris Walther, Vize-Präs + ZK, läuft per DV 1992 ab.
- 1.2. Das Reglement der TK SVMFD wurde in bereinigter Fassung vom Zentralvorstand am 22.11.91 genehmigt.
- 1.3. Zielsetzungen aus dem Bericht 1990:
 - Ein weiteres Mitglied wurde noch nicht gefunden.
 - Das Präs./TL-Handbuch wurde mit folgenden Verordnungen erweitert:
 - Verfügung EMD über ausserdienstliche Weiterbildung vom 7.1.1960
 - Verordnung EMD über das Tragen der Uniform und die Abgabe von Ausweiskarten bei ausserdienstlichen und zivilen Veranstaltungen (Uniform- und Ausweiskartenverordnung)

- Merkblatt der SAT vom 22.11.84 über Bewilligung ausserdienstlicher Veranstaltungen
- Merkblatt der SAT vom 25.11.83 über das Tragen der Uniform bei ausserdienstlichen und zivilen Veranstaltungen
- Verordnung über die Versicherung der freiwilligen militärischen Tätigkeit ausser Dienst
- Merkblatt der SAT vom 20.11.88 über die Versicherung der freiwilligen Tätigkeit ausser Dienst
- Reglement der TK SVMFD vom 22.11.91
- Weisungen für die Ausrichtung von Bundesbeiträgen an die militärischen Dachverbände vom 1.10.91
- Form. 28.106 d

1.4. Folgende Anlässe sind durch Mitglieder der TK besucht worden:

- Hauptversammlung Verband der Angehörigen des MFD Bern und Umgebung vom 20.2.91
- AC-Kurs des Verbandes Bernischer Militärmotortfahrer vom 6.4.91
- Assemblée générale de la Société Valaisanne du SFA du 27 avril 1991
- Talfahrt auf der Reuss des Aarg. Verbandes der Angehörigen des MFD vom 1.6.91
- Vortrag «Geistige Landesverteidigung» von Frau Br Hurni (Kantonal-Solothurnischer Verband MFD) vom 6.6.91
- Rallye-torrée du 7.9.91 de l'association du Service féminin de l'armée Neuchâtel-Jura-Jura bernois
- Jubiläum/Standarteneinweihung des Verbandes Oberaargau-Emmental der Angehörigen des MFD vom 13.9.91

Anlässe 1991

2.1. Zentralkurs

Organisator: Association Neuchâtel, Jura et Jura bernois
Thema: Gesamtverteidigung
Datum: 12.10.91
Ort: Colombier, Kaserne
Referenten: Diverse
Teilnehmerinnen: 20

2.3. Weiterbildungskurs für Kader

Organisator: Zürcher Verband der Angehörigen des MFD
Thema: Übermittlung
Datum: 16.11.91
Ort: Winterthur, Teuchelweiher
Referenten: Oberst i Gst Chouet
Teilnehmerinnen: 26

3. Übrige Veranstaltungen / Anlässe

3.1. Delegiertenversammlung

Organisator: Ass. Vaudoise des membres du SFA
Datum: 20.4.91
Ort: Yverdon
Teilnehmerinnen: 60

3.2. Internat. 4-Tage-Marsch

Organisator: Stab GA, SAT
Datum: 16. bis 19.7.91
Ort: Nijmegen (NL)
Teilnehmerinnen: 3 Betreu des MFD/RKD
7 Marschierende des RKD
22 Marschierende des MFD
(davon 19 Verbandsmitglied.)
1 Marschierende des GWK

3.3. Präsidentinnen- und Techn. Leiterinnen-Konferenz

Organisator: ZV SVMFD
Datum: 23.11.91
Ort: Luzern, Gewerbeschulzentrum Bhf
Teilnehmerinnen: 37

4. Statistik

Rubriken für Anlässe

	Anzahl	%	
Gesellschaftliche Anlässe	174	37	DV, GV, HV, Sonderstamm, Höck, Vortrag, Wanderung, Plauschanlass
Märsche	87	19	Märsche, Marschtrainings, Skitouren
Wettkämpfe	62	13	Wettkampftaining, Meisterschaften, Gymkhanas, OL, Rallies, Patrouillenläufe usw.
Ausbildung	44	9	WBK, ZK, Ski-Patr.-Führer-Kurs, Übungen mit mil. Ausbildung wie ACSD, Sand, Kartenlesen usw. Mof Kurs
Schiessen	34	7	Schiesswettkämpfe, Schiessen, Schiesstraining
Diverse	64	14	Funktionärsdienste, Werbung, PTLK, Info-Team-Ausbildung

5. Veranstaltung / Anlässe 1992/93

5.1. Zentralkurs

Organisator: Verband Basel MFD
Datum: 20.06.92
Ort: Füllinsdorf, Techn. Station TCS
Thema: Pannen vermeiden, erkennen, beheben

5.2. WBK für Kader

Organisator: Aarg. Verband der Ang. des MFD
Datum: 29.08.92
Ort: Bremgarten
Thema: Genie

5.3. PTLK

Organisator: ZV SVMFD
Datum: 21.11.92
Ort: Olten

5.4. Delegiertenversammlung

Organisator: Verband Baselland der Ang. des MFD
Datum: 15.5.93
Ort: Liestal

6. Ziele / Schwerpunkte der TK SVMFD 1992/93

6.1. Einführung resp. Überwachung der neuen Weisungen für die Ausrichtung von Bundesbeiträgen an die militärischen Dachverbände vom 1.10.91

6.2. Kurzfristige Ziele

Ein weiteres Mitglied muss in die TK SVMFD aufgenommen werden.

6.3. Langfristige Ziele

1. Wiederherstellung des Vertrauens der TL der Verbände in die TK SVMFD
2. Qualitativ gute Weiterbildung bieten
3. Ein guter Dienstleistungsbetrieb sein

TK SVMFD

Aargauischer Verband MFD

Einladung zum Weiterbildungskurs für Kader 1992

Thema: Genie
Datum/Ort: Samstag, 29. August 1992 / Kaserne Bremgarten AG
Einrückten: 09.00-09.55
Tenü: Dienstanzug (mit hohen Schuhen)
Kosten: Keine

Programm

ab 09.00 TAZ fassen
10.00 Einführung in die Genie-Truppe
anschliessend - Übersetzen mit Schlauchbooten
- Theorie und Bau eines Stegs 58
13.00 Mittagessen
anschliessend Talfahrt auf der Reuss
ca. 16.30 Abtreten
Anmeldung bis spätestens 15. Juli 1992

Anmeldetalon

Grad

Name

Vorname

Verband

Adresse

- Ankunft per PW/Kaserne Bremgarten
Ankunft per Zug Bahnhof Lenzburg SBB
Ankunft per Zug Bahnhof BD Bremgarten

Anmeldung bitte an:

Technische Leitung AVMFD, Wm Marie-Luise Körner, Fahrstrasse 13, 5314 Kleindöttingen



Das Wichtigste in Kürze

21. Delegiertenversammlung des SV MFD

1. Die Jahresberichte 91 der Zentralpräsidentin und der Technischen Kommission wurden angenommen.
2. Die Jahresrechnung 91 wurde ebenfalls genehmigt. Die Revisorenverbände Zürich und St. Gallen-Apenzell machen darauf aufmerksam, dass ihnen der Mitgliederbeitrag für den Bund Schweizerischer Frauenorganisationen in der Höhe von 1350 Franken sehr hoch erscheint.

Der Zentralvorstand wird die Mitgliedschaft im BSF prüfen und zuhanden der DV 1993 allenfalls einen Antrag zum Austritt stellen.

3. Der Mitgliederbeitrag 1992 bleibt bei 6 Franken.
4. Das Budget 1992 wurde mit den vorgeschlagenen Änderungen angenommen. Innert 14 Tagen nach der DV wird es den Verbänden zugeschickt.

Die Delegierten stimmten der Verteilung der Bundesbeiträge ebenfalls zu.

5. Der neue Zentralvorstand des SV MFD setzt sich aus folgenden Mitgliedern zusammen:

Zentralpräsidentin	Obbt Doris Walther
Vizepräsidentin	Lt Renate Stieger-Bircher
Zentralkassierin	Fw Anna-Maria Moser
Sekretärin	Wm Gabriela Brander
TK-Präsidentin	Lt Carola Kobel
Pressechefin	Sdt Nicole Grisenti-Schoch
Beisitzerin italienisch	Fw Elisa Ceppi

Das Amt der Beisitzerin französisch ist vakant.

6. Als Ersatzrevisorenverband wurde der Verband der Angehörigen des MFD Bern und Umgebung gewählt.

7. Das Datum der Delegiertenversammlung 1993 ist noch nicht definitiv festgelegt. Die DV in Liestal findet entweder am 1. oder am 15. Mai statt.

8. Der Verband der Angehörigen des MFD Thun-Oberland fordert eine Änderung des Artikels 19d in den Statuten des SV MFD (siehe Erläuterungen zur Traktandenliste der 21. DV, Ad 9). Die zu bildende Kommission für eine Statutenänderung wird sich damit befassen.

Thun-Oberland beklagt sich über den unwürdigen Entlassungsmodus für weibliche Angehörige der Armee. Die Eidgenössische Militärdirektion wird sich Anfang Juni 1992 damit auseinandersetzen.

Der Verband Schaffhausen der Angehörigen des MFD regt an, dass das Protokoll der Delegiertenversammlung jeweils acht Wochen nach der DV an die Verbände verschickt werden soll.

Der Zentralvorstand erachtet dies als unnötigen Papierkrieg und macht folgenden Vorschlag: Künftig wird den Verbandspräsidentinnen kurz nach der DV ein Auszug aus dem Protokoll zugeschickt.

Die Pressechefin
Sdt Nicole Grisenti-Schoch



Kurzarmblusen

All jene, die die Kurzarmblusen nicht auf dem Dienstweg erhalten, können diese ab sofort kaufen. Erhältlich sind sie in allen

Schild-Modehäusern

zum Preis von 54 Franken pro Stück.

Bei Schild AG, Modehaus, 3600 Thun, ist ein Sortiment ab Grösse 34 bis 48 am Lager. Auf Anfrage wird gerne eine Auswahl zugestellt (Telefon 033 22 54 33, Herr Haas).

Four A. Maurer

Aus dem Leserkreis

MFD-Zeitung Mai 92 – Prüfen Sie Ihr Wissen ...

Herzlichen Dank für Ihre guten Berichte, spez über den San D. Besonders gefreut hat mich der Test Kameradenhilfe. Bitte beachten Sie, dass auch Antwort 5d) falsch ist. Die Begründung finden Sie im Regl 59.11 Teil II, Grundschule für den San D. Ich lege Ihnen eine Kopie bei.

Major Peter R. Gilgen, Minusio

Ich möchte mich bei allen Leserinnen und Lesern entschuldigen für den Fehler und Major Gilgen recht herzlich danken.

Nachstehend der oben erwähnte Ausschnitt aus dem Reglement:

– **Mund über die Nase des Patienten bringen; mit den Lippen ringsum abdichten (Naseneingang nicht zuklemmen!)**

– dem Patienten vorsichtig Luft einblasen (zirka 800 ml), wobei sich dessen Oberbauch/Brustkorb hebt; darauf Patienten ausatmen lassen; der Helfer holt inzwischen tief Luft für den nächsten Beatmungsstoss

– diesen Beatmungszyklus 12–15mal pro Minute wiederholen

– nach den ersten zwei Beatmungstößen ist die Kontrolle auf Eigenatmung zu wiederholen

– wegen der Gefahr des Druckanstiegs und damit einer Magenüberblähung auf schnelle erste Beatmungstöße verzichten

Die Beatmung (Luftvolumen und Druck) muss dem Patienten angepasst sein. Wird zu heftig und zuviel Luft eingeblasen, besteht die Gefahr einer Magenblähung. Dadurch würde die Atmung behindert, und der Patient könnte plötzlich erbrechen, was zu einer akuten Verlegung der Atemwege führen könnte. Auf Manipulationen zum Entfernen der Luft aus dem Magen soll jedoch verzichtet werden (Gefahr des gleichzeitigen Entweichens von Mageninhalt).



Streiflichter

• Frauen und EG-Beitritt. Die Anliegen der Mehrheit der Bevölkerung in der Schweiz – der Frauen – sollen bei der Integrationspolitik vom Bundesrat gebührend beachtet werden. Die Delegiertenversammlung des Schweizerischen Verbandes für Frauenrechte (SVF) verabschiedete eine entsprechende Resolution.

• Vorsicht bissiger Frosch. Für Menschen, die mögliche Einbrecher gerne mit einem Wachhund abschrecken wollen, aber nicht die Verantwortung für ein grosses Tier übernehmen wollen, gibt es jetzt eine praktische Lösung: ein Frosch, dessen Quaken an das Bellen eines Hundes erinnert. Ein britischer Tierhändler aus Sunderland konnte seinen Umsatz mit den ursprünglich auf den Pazifikinseln Gilbert und Ellice beheimateten grünen und gelben Tieren beträchtlich steigern. «Sie bellen so laut wie ein Hund, fressen aber nicht so viel und sind damit auch billiger», glaubt der Händler den Grund für den Erfolgsschlag zu kennen. Ein Sack Heuschrecken für umgerechnet fünf Franken reichten dem Wachfrosch für einen ganzen Monat.

• Obwohl die Militärmusik in unserer Armee stets eine zentrale und bedeutungsvolle Aufgabe erfüllt,

wurden die Spielbestände seit den letzten Weltkriegen nach und nach reduziert. Die Spiele der Artillerie, der Kavallerie und der unselbständigen Bataillone wurden sogar vollständig aufgehoben. Mit dem Vollzug des Armeekonzeptes 95 wird der gesamte Armeebestand verringert, so dass auch die Militärspiele zwangsweise von einer weiteren Bestandesreduktion betroffen sind. Es ist geplant, nur noch 47 Regimentsspiele (Bestand 61 Mann pro Spiel) und zehn selbständige Bataillonsspiele (Bestand 32 Mann pro Spiel) im neuen Armeebestand zu integrieren. Zusätzlich besteht das heutige Armeespiel in gleicher Form weiter, welches in Bern domiziliert ist und für spezielle Anlässe (Staatsbesuche, diplomatische Empfänge usw.) eingesetzt wird. Dem Armeespiel gehören weiterhin aktive Militärtrompeter an, welche im Einzugsgebiet von Bern ihren Wohnsitz begründen. Als Folge der erwähnten Bestandesreduktion werden ab 1995/96 gesamtschweizerisch nur noch sieben Rekrutenschulen für Trompeter und Tambouren pro Jahr durchgeführt.

• Eine neue Therapie für kleine Nahrungsverweigerer erproben Psychologen der Universität München: Die Saugflasche wird mit einem Druckaufnehmer versehen, der das Trinkverhalten des Kindes registriert. Diese Signale werden an einen angeschlossenen Kassettenrecorder gesendet, der jeden Schluck mit ein paar Sekunden Musik belohnt. Erste Versuche mit Kindern, die wegen extremer Nahrungsverweigerung behandelt werden mussten, verliefen erfolgreich: Schon nach wenigen Tagen saugten die Babies kräftig und regelmässig, um anschliessend ihre musikalische Prämie zu geniessen.

(Ärzte Zeitung 10 (1991))

“Hilfe senden, mit Berghilfe-Spenden!”

Schweizer Berghilfe
Verlangen Sie unseren Einzahlungsschein
Telefon 01/710 88 33

Veranstaltungskalender

Datum	Org Verband	Veranstaltung	Ort	Anmeldung an / Auskunft bei	Meldeschluss
18.–26.7.92	Stab GA	4-Tage-Marsch	Nijmegen	R+Dienststelle Rainmattstr. 10 3001 Bern 031 67 27 06 (für Marschgruppe RKD/MFD)	15.3.92
29.8.92	SVMFD	WBK für Kader «Genie»	Bremgarten	Wm Marie-Luise Körner Fahrstrasse 13 5314 Kleindöttingen	
29.8.92	UOV Bischofszell	15. Internationaler Militärwettkampf	Bischofszell	Hptm Werner Fitze Friedenstr. 29 9220 Bischofszell	17.7.92
5.9.92	Ter Zo 4	Sommer- Patrouillenwettkampf	Bülach		
25./26.9.92	Stab GA	Sommer- Armeemeisterschaften	Bremgarten		
26./27.9.92	BOG	Bündner 2-Tage-Marsch	Chur	Wm Gabriela Brander Tga Suglialeiva 7453 Tinizong	
21.11.92	SVMFD	PTLK	Olten		