Zeitschrift: Protar

Herausgeber: Schweizerische Luftschutz-Offiziersgesellschaft; Schweizerische Gesellschaft der Offiziere des Territorialdienstes

Band: 7 (1940-1941)

Heft: 7

Artikel: Offiziersausbildung

Autor: Semisch, Guido

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-362799

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: 23.08.2025

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

Offiziersausbildung Von Hptm. Guido Semisch

1. Aufgaben des Offiziers.

Das Dienstreglement der Armee, Ziff. 9, sagt, dass die Offiziere die Träger des Korpsgeistes in den Truppenkörpern und einheitlicher Dienstauffassung in der ganzen Armee sind. Sie stellen die Auslese des Heeres dar und sollen, durch Ehrgefühl und gegenseitiges Vertrauen verbunden, unter sich im und ausser Dienst enge Kameradschaft halten.

Die Stellung des Luftschutzoffiziers innerhalb seiner Einheit ist die gleiche wie diejenige des Offiziers in der Armee. Die zitierten Sätze des Dienstreglements der Armee haben daher auch für den Luftschutzoffizier volle Gültigkeit.

Der Krieg fordert von jeder Truppe Entbehrungen und Strapazen, denen sie nur gewachsen ist, wenn sie diszipliniert ist. Die *Disziplin* ist die Grundlage der Kriegstüchtigkeit. Die technische Ausbildung soll dem Soldaten die Grundbegriffe der Handhabung von Waffen und Geräten beibringen und deren Beherrschung bis zur Vollkommenheit steigern. Trotzdem dies ein unerlässlicher Faktor für den Erfolg ist, so muss doch gesagt werden, dass letztendlich die soldatische Schulung der Truppe den Ausschlag gibt.

Man muss sich zuerst klar machen, was man unter soldatischer Schulung zu verstehen hat. Es sind nicht allein die äussern Formen soldatischen Auftretens, die hier gemeint sind, sondern es ist die Disziplinierung, die Erziehung zur völligen Hingabe an die Pflicht, die wir im Auge haben.

An die Aufgabe des Luftschutzoffiziers herantretend, sehen wir ohne weiteres, dass die technische Ausbildung der Truppe bei ihm seine eigene gewissenhafte Vorbereitung voraussetzt. Der Offizier muss sein Fach absolut beherrschen. Er soll aber das dazu notwendige Studium nicht als eine saure Pflicht, sondern als eine Ehre betrachten. Wenn er dazu noch eine gewisse pädagogische Veranlagung hat, so darf er mit gutem Gewissen als Instruktor vor die Truppe treten.

Weit schwieriger jedoch gestaltet sich die soldatische Schulung der Truppe. Hier ist es wichtig, den Geist der Truppe zu beeinflussen. Wenn der Offizier den soldatischen Geist in seiner Truppe wecken will, so muss er selbst von demselben völlig durchdrungen sein. Seine Auffassung der Pflichterfüllung darf nicht nur äusserlich sein, sondern muss aus der inneren Ueberzeugung herauskommen. Als Träger des Korpsgeistes muss er ständig an der eigenen Haltung und derjenigen seiner Truppe arbeiten. Mit anderen Worten, der Offizier muss Selbstdisziplin üben.

Die Disziplin darf nicht in äusserlichen Formen hängen bleiben. Das kann sie nur, wenn sie sich auf dem gegenseitigen Vertrauen zwischen Führer und Truppe aufbaut. Die Disziplin verträgt keine Halbheiten und Zugeständnisse. Der Offizier muss daher streng, aber doch menschlich sein. Das eine schliesst nämlich das andere nicht aus, im Gegenteil. Der Untergebene muss wissen, dass ein Befehl ohne jede Diskussion ausgeführt werden muss und alles, was befohlen wird, im Interesse des Ganzen liegt. Das hat zur Voraussetzung, dass richtige und klare Befehle vom Vorgesetzten gegeben werden. Jeder Soldat muss aber auch fühlen, dass er nicht irgendeine Nummer, sondern ein wertvoller Teil des Ganzen ist, selbst wenn der Posten, an den er gestellt ist, noch so unscheinbar erscheint. Die Menschlichkeit des Offiziers äussert sich auch darin, dass er sich um das Wohl und Wehe seiner Mannschaft kümmert. Er muss Anteil nehmen an der Arbeit, dem Leben und den Sorgen seiner Untergebenen. Dann erst bekommt der Untergebene das Gefühl, nicht eine Nummer, sondern ein Glied der Kette zu sein, das genau so wertvoll ist, wie jedes andere. In derjenigen Truppe, wo dieser Sinn vorhanden ist, wird der Korpsgeist sich entwickeln. Da wird aber auch dem Offizier die Führung der Mannschaft zu einem unauslöschbaren inneren Erlebnis.

Wir verlangen also vom Offizier: soldatischen Geist, technisches und taktisches Können und Führung der Truppe. Seine Aufgaben sind: die Truppe im soldatischen Geist zu erziehen und zu führen.

2. Die Behandlung der Truppe.

Bei der Führung der Truppe spielt deren Behandlung eine ausserordentlich grosse Rolle.

Man muss sich in erster Linie darüber klar werden, dass unsere Leute sehr kritisch veranlagt sind. Aus diesem Grunde muss der Offizier von vornherein, wenn er sich mit der Soldatenerziehung befasst, technisch vollständig durchgebildet sein. Er muss also alle Waffen und Geräte sowohl theoretisch wie praktisch kennen, damit er in jeder Lage seinen Untergebenen zeigen kann, wie richtig gearbeitet wird. Das stellt nun an den Offizier die Anforderung, sich nicht nur im Dienst, sondern auch ausserdienstlich auf seine Aufgabe vorzubereiten. Es gehört eine gewisse Dosis Selbstdisziplin dazu. Man wird die Offiziersanwärter sowie die bereits beförderten Offiziere selbstverständlich immer wieder in Kursen ausbilden. Die Ausbildungszeit ist jedoch so kurz, dass es nicht möglich ist, zu einer Beherrschung der Materie zu kommen, wenn nicht ausserdienstlich weitergearbeitet wird. Der Offizier muss diese ausserdienstliche Arbeit als Ehrensache betrachten.

Eine richtige Befehlsgebung trägt viel zur Erziehung der Truppe bei. Der Vorgesetzte muss klare und einfache Befehle geben. Daher muss er überlegen, bevor er befiehlt. Wichtig ist aber auch,

dass der Vorgesetzte den oder diejenigen, die der Befehl angeht, eindeutig bezeichnet. Auf diese Weise bekommt die Truppe automatisch das Gefühl, dass der Vorgesetzte weiss, was er will. Die Truppe bekommt Sicherheit und fasst Vertrauen.

Der Ton, in welchem Befehle gegeben werden, ist ebenfalls auf das Verhalten der Truppe von grossem Einfluss. Wenn beim Kommandieren nicht laut und energisch gesprochen wird, so schert sich im allgemeinen die Truppe überhaupt nicht darum. Der sogenannte Kasernenhofton ist aber auch nicht empfehlenswert. Wenn der Vorgesetzte in einem giftigen Ton seine Kommandos gibt, so fühlt die Truppe entweder, dass der Vorgesetzte sie verachtet oder aber, dass er durch diesen Ton gewisse andere Mängel, die bei ihm vorhanden sind, zu verdecken sucht. Die Truppe hat hiefür ein äusserst feines Gefühl. Es kommt meistens bei Vorgesetzten, die technisch nicht sattelfest sind, vor, dass sie einen abstossenden Kommandoton anschlagen. Wenn die Truppe aber einmal diese Schwächen entdeckt hat, ist der Vorgesetzte restlos verloren. Dann sind Achtung und Vertrauen verschwunden.

Wenn einem Offizier, der das Vertrauen seiner Mannschaft hat, eine Frage gestellt wird, die er vielleicht nicht beantworten kann, so wird er das ruhig zugeben. Es wäre ein Fehler, wenn der Vorgesetzte den Fragesteller mit einer Bemerkung abfertigen würde, wie man sie hin und wieder hört (z. B. «Sie haben jetzt nicht zu fragen»). Auch wenn ein Vorgesetzter einmal einen Fehler gemacht hat, so darf er denselben zugeben, ohne Nachteile befürchten zu müssen. Im Gegenteil, die Truppe wird ihm das als Gerechtigkeit hoch anrechnen. Auch wenn einmal ein Untergebener auf einen Irrtum aufmerksam macht, so darf derselbe deswegen nachher nicht besonders aufs Korn genommen werden. Auf diese Weise würde ein schlechter Geist gepflanzt. Der Offizier muss sich immer vom Grundsatz leiten lassen: Offenheit und Gerechtigkeit.

Es ist selbstverständlich, dass jedem Offizier das Temperament einmal durchbrennen kann. Der Untergebene darf aber nie mit persönlichen, beleidigenden Ausdrücken bedacht werden. Dies würde dem Grundsatz widersprechen, dass der Offizier seine Soldaten als Menschen betrachten muss. Das schliesst nicht aus, dass hin und wieder kräftige Ausdrücke, die aber unpersönlich sind, gebraucht werden können.

Viel schlimmer noch kann sich eine schikanöse Art der Behandlung der Mannschaft auswirken. Es kommt vor, dass ein Mann, der sich nicht rasch genug zum Vorgesetzten begeben hat, zur Strafe zwei-, dreimal um die Kaserne Laufschritt machen muss. Eine solche Strafe ist Unsinn. Der gute Offizier braucht im allgemeinen nicht oder wenig zu strafen. Zuerst versucht er es mit einer ruhigen Bemerkung. Kommt ein Rückfall vor, gibt er einen scharfen Verweis, während das drittemal scharfer Arrest die Folge sein wird.

In jeder Truppe hat es verschiedenerlei Menschen, gute und schlechte. Es gibt unter ihnen Gescheite, Unbehilfliche, Starke, Schwache usw. Es ist nun Aufgabe des Offiziers, sich mit den einzelnen Individuen zu befassen.

Leute, die besonders schwach sind, muss der Offizier besonders betreuen. Damit die Ausbildung nicht durch schwache Leute gehindert wird, werden sie vorteilhafterweise zusammengenommen und getrennt von den anderen instruiert. Dabei können auch abends Nachhilfestunden eingeschaltet werden, die aber nicht etwa als Strafe für Nichtkönnen aufzufassen sind. Der Offizier erteilt diese Stunden persönlich.

Manchmal treten in der Truppe kleinere Zwistigkeiten auf. Der Offizier sorgt dafür, dass sie aus der Welt geschafft werden. Schwächliche Leute sind in einer Truppe oft den Spötteleien ihrer Kameraden ausgesetzt und dienen denselben als Zielscheibe ihrer Spässe. Solche unglückliche Naturen leiden oft unter diesem Zustand. Durch liebevolle Behandlung dieser Leute kann der Vorgesetzte ihnen Vertrauen geben. Sie arbeiten besser und können sich mit Hilfe des Vorgesetzten vor ihren Kameraden durchsetzen und innerhalb der Einheit den Platz einnehmen, der ihnen wie jedem anderen gebührt.

Die gegenteilige Art Leute, die dreist und frech sind, sind vom Vorgesetzten energisch anzupacken und mit allen Mitteln zur Disziplin zu zwingen. Es braucht dies nicht immer eine Strafe zu sein, sondern oft genügt eine klare Aussprache.

Was aber in der Behandlung der Truppe vor allem beachtet werden muss, ist die gleichmässige Art der Behandlung und das gleichmässige Benehmen des Vorgesetzten. Es darf keine Günstlinge, aber auch keine notorisch «schwarzen Schafe» geben. Es ist schwer, vom menschlichen Standpunkt aus gesehen, unparteiisch zu sein. Jeder hat, ohne dass er sich hierüber besonders Rechenschaft ablegt, für den einen oder anderen Untergebenen Sympathien. Der Offizier muss aber darüber wachen, dass hierdurch nicht Ungerechtigkeit und Ungleichheit in der Behandlung der Truppe entstehen. Es gibt Offiziere, deren Benehmen gegenüber der Truppe verschieden ist, je nachdem sie allein mit ihr sind oder ein Vorgesetzter da ist. Es sind Fälle bekannt, wo der Offizier mit seiner Truppe plauderte, anstatt zu arbeiten. Beim Erscheinen eines Inspektors kam dann sofort Leben in die Truppe. Der Offizier schrie und tobte, nichts war gut, nichts war rasch genug. Der Offizier, der dies tut, macht sich unmöglich. Die Truppe merkt sofort, dass der Betreffende bei ihr und beim Vorgesetzten guten Eindruck machen will. Das ist Blenderei, für die die Soldaten kein Verständnis haben und mit Recht. Die Truppe will arbeiten; sie leistet die Arbeit mit Freude. Sie will bei der

Entlassung das Gefühl haben, dass sie ihre Zeit nicht vertrödelt hat.

Der Offizier muss es als seine Pflicht betrachten, zuerst an die ihm anvertraute Truppe und erst nachher an sich zu denken. Er bekümmert sich darum, dass sie richtig untergebracht und richtig verpflegt ist, dass sie die notwendige Erholung nach grossen Strapazen geniesst.

Ein besonderes Problem für den Offizier ist dasjenige der Unteroffiziere. Der Offizier muss wissen, dass wenn er gute Unteroffiziere hat, ihm die Arbeit ausserordentlich erleichtert wird. Er muss also darnach trachten, seinem Einheitskommandanten Vorschläge für Beförderungen zu machen von Leuten, bei denen er annehmen darf, dass sie absolut am richtigen Platz stehen. Wenn Unteroffiziere schon vorhanden sind, die nicht das Ideal eines solchen darstellen, so muss der Offizier suchen, sie zu verbessern. Er muss das in taktvoller Weise machen. In erster Linie soll er als Grundsatz beachten, dass der Unteroffizier nicht vor der Truppe zu kritisieren ist, wenn er einen Fehler gemacht hat. Wenn der Offizier dies tut, so nimmt er damit dem Unteroffizier die Selbstsicherheit und verhindert ihn daran, sich zu verbessern. Es braucht hier ein gewisses Taktgefühl, um den richtigen Weg zu finden. Es gibt Fälle, wo eine Kritik an Ort und Stelle sich aufzwingt. Aber dann muss der Vorgesetzte genau wissen, wie er sie macht, damit nicht das Gegenteil von dem, was er will, erreicht wird, nämlich eine Mißstimmung. Grundsätzlich aber ist es vorteilhafter, wenn Fehler der Kader nicht vor der Truppe kritisiert werden.

Das gute Beispiel ist es, das eine Truppe notwendig hat. Der Offizier muss dieses Beispiel geben. Schon rein äusserlich in der Kleidung und im Auftreten muss er korrekt sein. Dann darf er das gleiche von seiner Truppe verlangen. Er wird ihr aber auch viel geben, indem er sie betreut wie ein Vater seine Kinder. Die Truppe will Vorgesetzte, die ihre Aufgaben restlos beherrschen und die streng, aber gerecht und menschlich sind.

3. Wahl und Schulung der Offiziere.

Aus dem Vorgenannten ergibt sich ohne weiteres, dass das erste Erfordernis, um ein gutes Offizierskorps zu besitzen, darin besteht, die richtige Auslese zu treffen. Es ist nicht möglich, Leute, die unter Umständen zum Offizier sich eignen könnten, innerhalb eines kurzen Wiederholungskurses zu beurteilen. Es muss vielmehr in grundlegend anderer Weise verfahren werden als bisher. Es ergab sich natürlich aus den Verhältnissen, dass bis zum heutigen Datum die Offiziere nicht durch eine genügend lange Schule gehen mussten, und dass deshalb vielerorts Mängel auftreten, die bei sorgfältiger Schulung verschwinden müssen. Wir betrachten es als absolutes Erfordernis, dass der Offizier vom Rekrutendienst an seine Schulen absolviert. Dazu gehört mindestens Rekrutenschule als Rekrut, Unteroffiziersschule, Abverdienen des Unteroffiziersgrades in einer Rekrutenschule, Aspirantenschule und Abverdienen des Offiziersgrades in einer Rekrutenschule.

Dabei muss das Hauptaugenmerk darauf gerichtet werden, in der Rekrutenschule schon Leute besonders zu bezeichnen, die unter Umständen für die Weiterbildung als Offizier in Frage kommen. Verlangt wird ein integrer Charakter und eine genügende Intelligenz. Wichtiger ist aber noch, Leute zu finden, die Selbstdisziplin halten können, Initiative besitzen und zuverlässig sind. Nachdem die Rekruten in der Unteroffiziersschule zu Unteroffizieren ausgebildet worden sind, müssen sie ihren Grad abverdienen.

In dieser Stellung wird es möglich sein, den zukünftigen Offizier zu erkennen. Es wird also in erster Linie den Schulkommandanten zur Pflicht gemacht werden müssen, dass sie in dieser Beziehung Umschau halten. Wenn dann Vorschläge vorhanden sind, so muss der Betreffende, bevor er in die Aspirantenschule geht, wenigstens einen Wiederholungskurs mit seiner Einheit absolvieren. Da muss er dann besonders von seinem Einheitskommandanten darauf geprüft werden, ob das in der Rekrutenschule und Unteroffiziersschule Erlernte sitzt und hauptsächlich auch, ob sich der Anwärter im Rahmen der Einheit die notwendige Achtung verschaffen kann. Gerade dieser Punkt ist bei den Luftschutzorganisationen ausserordentlich wichtig, weil dieselben immer bis zu einem gewissen Grade mit dem Nachteil behaftet sind, in der eigenen Ortschaft unter den eigenen Leuten arbeiten zu müssen. Dieser Umstand ruft oftmals Hemmungen mannigfacher Art hervor. Wenn der Einheitskommandant das Gefühl hat, dass der Betreffende fähig ist, Offizier zu werden, kann er ihn für die Aspirantenschule vorschlagen. In der Aspirantenschule soll nun der Offizier zum Zugführer ausgebildet werden. Er muss aber gleichzeitig taktisch geschult werden und technische Kenntnisse aller Dienstzweige vermittelt erhalten. Diese Tatsache darf bei der Bemessung der Dauer der Aspirantenschulen nicht ausser acht gelassen werden. Grundsätzlich ist nämlich jeder Aspirant für alle Dienstzweige so auszubilden, dass er mindestens in der Lage ist, die allgemeinen taktischen Grundsätze jedes Dienstzweiges zu kennen und eine Uebersicht über das Material zu besitzen.

Die Erziehung zum Offizier in psychologischer Beziehung kann in der Aspirantenschule meines Erachtens nur unvollständig durchgeführt werden. Diese Lehren müssen viel eher beim Abverdienen den Offizieren beigebracht werden. In der Tat haben sie auch dort die Gelegenheit, mit der Truppe umzugehen. Auf die allgemeinen Prinzipien muss selbstverständlich in der Aspirantenschule hingewiesen werden.

Erst wenn unser Luftschutzoffizierskorps diese Schulung durchlaufen hat, darf damit gerechnet werden, dass es absolut auf der Höhe seiner Aufgabe wird stehen können.

Eine gewisse Härte bei der Instruktion und den Vorbereitungen muss besonders vom Offizier gefordert werden. Er darf nicht in seiner Pflichterfüllung nachlassen, wenn er einige strenge Tage oder Stunden hinter sich hat, sondern er muss mit verbissener Energie das gute Beispiel geben. Erst dann ist er ein Führer für seine Truppe, wie er sein soll. Nur die in allen Belangen überlegenen Offiziere können die Truppe mitreissen und sie zu Taten anspornen, deren sie niemals fähig ist unter einer zaudernden oder schwachen Führung.

Ueber Ausbildung der Luftschutztruppe

Ein Luftschutzoffizier überlässt uns folgende Gedanken und Anregungen zur Veröffentlichung. (Red.)

1. Vertiefung der Erkenntnis unserer Bedeutung im Gesamtkampf.

Als Gegenstück zur aktiven Bekämpfung von Flugangriffen durch Abwehrgeschütze und Flugzeuge nennt man uns den «passiven Luftschutz». Es klingt so, als ob wir weniger zu bedeuten hätten, was aber nicht der Fall ist. Die durch Luftangriffe angerichtete Not unter der Bevölkerung vermag eine mehr oder weniger grosse Demoralisierung zu bewirken. Erreicht diese einen Grad, dass ihr auch die Regierung unterliegen könnte, so ist dieser und dadurch auch der Armee der moralische Halt genommen. Diesen Werdegang in seiner ersten Phase schon zu bekämpfen, ist unsere grosse Aufgabe. Wir tun dies durch organisierten Schutz der Zivilbevölkerung. Wir tun es durch unsere Hilfeleistung, die wir körperlich und materiell Geschädigten angedeihen lassen. Ist das etwa nicht auch aktive Kampfleistung? Heute, nach so viel Erfahrungen, fällt es kaum schwer, Beispiele zu geben, wie sehr Kampfhandlungen durch das Verhalten der Luftschutztruppe beeinflusst wurden. Sobald wir uns der Wichtigkeit unserer Aufgabe bewusst sind, wird die Dienstauffassung einen grossen Schritt vorwärts getan haben. Die Aufgabe begreifen, heisst Freude und Initiative in die dazu verlangte Arbeit legen.

2. Fortlaufende Umstellung der Uebungstaktiken auf die neuesten Erfahrungen im Luftkrieg und volle Beschäftigung der Mannschaft.

So wie die ständige Wiederholung des gleichen Spiels das Kind langweilt, so wirkt auch eine immer gleichbleibende Tätigkeit beim Erwachsenen lähmend; er tut sie freudlos und zuletzt als Maschine ohne eigene Initiative. Es sollen daher der Mannschaft immer neue Gedanken vorgebracht werden, die sie geistig zu beschäftigen imstande sind. Aus der Mannschaft selbst dürfen Anträge entgegengenommen und im kleinen Rahmen der Dienstgruppe wenn möglich sogar beraten werden. Ist der Antrag nicht ausführbar, so soll der Antragsteller durch Aufklärung befriedigt werden, die nötigenfalls nicht sofort, sondern bei nächster Gelegenheit zu geschehen hat. Auf keinen Fall darf eine Anregung eines Untergebenen auf prinzipielle Ablehnung stossen und ohne weiteres totgeschwiegen werden. Der Luftschutz ist nicht zu verwechseln mit der kombattanten Truppe, wo viel militärische Ausbildung nötig ist, um bestehende Fehler zu erkennen. Der Luftschutz ist mit dem zivilen Leben zu sehr verwachsen, um nicht jedem Luftschutzsoldaten zu erlauben, örtlich gegebene Verbesserungen herauszufinden. Ein jeder Vorgesetzter, der in seiner Gruppe die Meinungen des Soldaten respektiert, wird in seinem Ansehen nur steigen.

Vergessen wir auch nie, dass die Luftschutzsoldaten Leute sind, die stets nur für kurze Zeit aus dem zivilen Leben herausgerissen werden. Sie sind sozusagen in Uniform gekleidete Zivilisten, die mit ihrem Denken noch stark bei ihrer zivilen Tätigkeit sind. Der Luftschutzsoldat ist sich noch zu deutlich bewusst, was er durch die Abwesenheit von zu Hause versäumt, der eine mehr, der andere weniger. Daher muss dafür gesorgt werden, dass die Arbeit im Luftschutzdienst ihm auch etwas bedeutet; die Tagesleistungen sollen ihm die Nützlichkeit seines Hierseins beweisen, ansonst ist er unzufrieden und wird unwillig, ein Zustand, der bekanntlich stets rasch um sich greift.

Pflicht des Vorgesetzten ist also, den Uebungstag so auszufüllen, dass die Mannschaft jeden Abend zur Ruhe gehen kann im Bewusstsein, etwas geleistet oder gelernt zu haben. Jedes Herumstehenlassen der Mannschaft muss vermieden werden, ähnlich wie in einem Privatbetrieb, wo Zeit Geld bedeutet. Von grösster Wichtigkeit ist, dass die Arbeiten auf den Ernstfall abgestimmt sind und nicht nur auf spätere Uebungen, die möglichst hübsch und dekorativ wirken sollen.

Zur Durchführung eines solchen intensiven Beschäftigungsprogramms genügt aber nicht nur ein momentanes Interesse des Vorgesetzten, sondern es ist eine gute Vorbereitung seinerseits auf den kommenden Uebungstag notwendig. Er darf sich nicht begnügen mit den offiziellen Rapporten beim Kommandanten; diese sind für ihn nur wegleitend.