

Was wir dazu sagen

Objekttyp: **Group**

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

Band (Jahr): **130 (1964)**

Heft 7

PDF erstellt am: **19.04.2024**

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.

effektiver Kampfwert aber hängt davon ab, wie weit es der Führung gelingt, der Gerüchtebildung und den Ansätzen zu panischem Verhalten entgegenzuwirken. Zum überwältigenden Eindruck der Explosion kommt das lähmende Bewußtsein, daß durch sie eine breite Bresche in die eigene Abwehr geschlagen worden ist.

Für den ganzen Angriffsbereich – und teilweise darüber hinaus! – sind die folgenden Aspekte zu berücksichtigen:

Ein besonders schwieriges Problem stellt sich in bezug auf die *Verbindungen*. Ein Teil des Funknetzes fällt durch die physische Wirkung der Explosion aus. Was noch funktioniert, ist überbeansprucht, einerseits durch das notwendige Bestreben der Führung, sich über das Ausmaß der Zerstörungen und der Ausfälle Klarheit zu verschaffen, andererseits durch das ebenso wichtige, in jeder Krisenlage unabdingbare Bemühen, mit den unterstellten Verbänden Verbindung aufzunehmen, durch Orientierung beruhigend zu wirken und durch neue Befehle die Moral und den Durchhaltewillen der Truppe zu stärken. Nur eine rigorose Funkdisziplin und die Kenntnis und Ausnützung sämtlicher Verbindungsmöglichkeiten können diese Situation meistern.

Eine unverhältnismäßig große Auswirkung wird der wichtigste psychische Faktor, die *Angst vor der radioaktiven Verseuchung*, ergeben. Obwohl in Nagasaki nur 15 Prozent der tödlichen Verletzungen auf diese Ursache zurückgingen, und obwohl die wahrscheinlichste taktische Einsatzart von Kernwaffen diese Zahl noch weiter reduzieren wird, sieht sowohl die Zivilbevölkerung wie auch der Soldat in diesem «unsichtbaren Mörder» die größte Bedrohung. Diese lähmende Furcht wird auf dem nuklearen Kampffeld durch den Umstand verstärkt, daß die Symptome einer Schädigung durch Radioaktivität schwer zu erkennen sind. Kopfweh, Erbrechen, Hautreizungen, Durchfall und Schwindel haben auch in der konventionellen Schlacht seit jeher dem Soldaten zu schaffen gemacht. Wird er im nuklearen Krieg diesen Erscheinungen begegnen, so ist er nicht in der Lage, «normale» Formen von solchen zufolge einer Strahlenschädigung zu unterscheiden, woraus zweifellos eine starke psychische Belastung resultiert.

Zur Hölle des atomaren Schlachtfeldes gehören auch das *Feuer* und die dadurch verursachten Verletzungen. Wenn die Erfahrungen des zweiten Weltkrieges gezeigt haben, daß die Flammenwerfer aller Arten zu den gefürchtetsten Waffen gehören, so muß auch dieser Wirkung eines Kernwaffeneinsatzes größte Beachtung geschenkt werden. Man muß sich der Gefahr bewußt sein, daß durch die Sekundärbrände an gefährdeten Orten (Wäldern, Ortschaften) Panik hervorgerufen werden kann.

Eine fast unlösliche Aufgabe stellt die medizinische Betreuung der *Verwundeten* nach einem Kernbeschuß dar. Personal und Einrichtungen der Truppsanität haben in gleichem Maße ge-

litten wie die übrigen Verbände; die allgemeine Desorganisation erschwert den gezielten Einsatz der verfügbaren Mittel. Eine ausreichende Hilfeleistung erfordert zudem riesige Mengen an Sanitätsmaterial. Das zeigt das Beispiel von nur einer der häufig zu erwartenden Verletzungsarten: Für die Behandlung eines Verwundeten mit schweren Verbrennungen bedarf es großer Quantitäten an Sauerstoff, Verbandstoff, Vollblut und Plasma, Morphium und Antibiotika. Wenn es nun einerseits unmöglich erscheint, die Sanitätstruppe in dem Ausmaß auszubauen, wie es der Nuklearkrieg verlangt, andererseits aber die Notwendigkeit einer zureichenden Betreuung feststeht, da sie bekanntermaßen einen bestimmenden Einfluß auf die Moral der Truppe und der Zivilbevölkerung ausübt, so bleibt nur die Möglichkeit, die Kampftruppe und die Bevölkerung selber für die erste Hilfe noch besser auszubilden und auszurüsten. Nur eigentliche Hilfstteams, die nicht nur Knochenbrüche behandeln, sondern auch Transfusionen, Brandwundenversorgung und Schockbehandlung durchführen können, sind der gewaltigen Aufgabe gewachsen.

Aus seinen Überlegungen zieht der Verfasser folgende Schlüsse:

- Das Auftreten von Massenvernichtungswaffen erhöht die Bedeutung der psychischen Faktoren, von denen der Kampfwert einer Truppe abhängt, und stellt neue, beträchtliche Anforderungen an die Führer aller Grade.
- Eine kriegsgenügende Ausbildung muß den Soldaten auf das Chaos, die Massenzerstörung und die große Zahl von Toten und Verwundeten auf dem nuklearen Kampffeld geistig vorbereiten und Reflexe für den Moment schulen, wo ein vernunftgemäßes Handeln nicht mehr erwartet werden kann.
- Offiziere und Unteroffiziere müssen über das Wesen der Panik orientiert sein und vorbeugende Maßnahmen sowie das Verhalten bei Panikausbruch kennen.
- Die Sicherstellung der Verbindungen bei Großausfall ist zu schulen.
- Durch genaue, sachliche Information ist die unkontrollierte Angst vor radioaktiver Verseuchung zu bekämpfen.
- Das Graben von «Atomlöchern» darf nicht bloße Theorie sein, sondern muß immer wieder geübt und in den Manövern verlangt werden. Die Truppe muß sich ganz klar darüber sein, daß durch richtiges Verhalten die oben dargestellten Wirkungen der Kernwaffen wesentlich reduziert werden können.

In diesem Zusammenhang darf auf die Artikel von Oberst i. GSt. Karl Schmid, «Psychologische Aspekte des totalen Krieges», ASMZ Nr. 2 und 3/1963, und von Oberst E. Brandenberger «Der Soldat und die atomare Bedrohung», ASMZ Nr. 4/1960, verwiesen werden. Es wäre zu wünschen, daß den hier wie dort gemachten Überlegungen in unserer Ausbildung bedeutend stärker und seriöser Rechnung getragen würde. PL

WAS WIR DAZU SAGEN

Sind die Ausbildungsmethoden in den Rekrutenschulen zeitgemäß?

Von Lt. Kaspar Wespi

I.

Fragt man junge Soldaten über ihre Eindrücke aus der Rekrutenschule, dann haben ihre Urteile, so verschieden sie im einzelnen auch lauten mögen, regelmäßig eines gemeinsam: die Unzufriedenheit über den «Leerlauf», über die oft vergeudete

Zeit. Diesen Vorwurf darf man nicht leichtfertig mit dem Hinweis darauf erledigen, es gehöre bekanntlich zum guten Ton, auf das Militär zu schimpfen. Ebenso verbietet sich die Einstellung, das militärische Leben sei nun mal so, daran könne man nichts ändern; denn der Konservatismus ist eine Schwäche des Militärs, und diese Schwäche kann und muß bekämpft werden.

Untersucht man dieses Gefühl des Leerlaufes näher, so schälen sich drei verschiedene Ursachen heraus:

1. Der Sinn einer Arbeit ist dem Rekruten häufig nicht klar,

weil die Orientierung vernachlässigt wird. Entsprechend fehlt dem Rekruten die Einsicht in die Notwendigkeit seiner Aufgaben, die ihrerseits die Grundlage für eine positive Einstellung abgibt. Ein vernünftiger Mensch verlangt mit Recht zu wissen, warum er etwas zu tun hat. Und wenn der Vorgesetzte sich die Mühe nimmt, seinen Leuten den Sinn einer Arbeit, wo immer möglich, klarzumachen, werden sie ihre Arbeit im Vertrauen auf ihn auch dann ohne weiteres korrekt ausführen, wenn eine Erklärung aus zeitlichen oder andern Gründen einmal ausbleibt.

2. Der Rekrut erhält den Eindruck, es werde zuviel Gewicht auf Äußerlichkeiten gelegt, die Formen zählten mehr als der Inhalt einer Leistung, das Wie sei wichtiger als das Was. Und so hört man denn von vielen den Vorwurf, das Wesentliche werde zugunsten des Unwesentlichen vernachlässigt.

3. Der wichtigste Grund für die Unzufriedenheit liegt jedoch darin, daß sich der Rekrut nicht voll beansprucht fühlt. Es wird zu wenig von ihm verlangt, und zwar nicht körperlich, sondern geistig und seelisch, das heißt bezüglich seiner persönlichen Anteilnahme. Dieser Punkt wird im folgenden noch eingehend zu erläutern sein. Zuvor möchte ich jedoch die Konsequenzen aufzeigen, die der Rekrut aus diesen Erfahrungen zieht.

Der Rekrut hat kein Interesse an der Arbeit, geschweige denn Freude; er resigniert. Das äußert sich zwangsläufig in der bekannten Mentalität, man müsse seine 17 Wochen «absitzen», und da der ganze Betrieb ohnehin nicht viel taue, gehe man eben den Weg des geringsten Widerstandes. Es bemüht sich nur, wer avancieren will und wer von Natur aus oder auf Grund seiner Erziehung einen pflichtbewußten Charakter besitzt. Wir dürfen uns nicht einbilden, diese Einstellung rühre nur davon her, daß das Militär ein staatliches Zwangsinstitut ist. Nein, es fehlt einfach weitgehend an den Voraussetzungen, die dem Rekruten, und vor allem dem fähigen, eine positive Einstellung ermöglichen. Der gute Wille, den die meisten mitbringen, darf nicht durch lähmende Ausbildungsprinzipien zunichte gemacht werden. Mit Zwang kann man aus den Rekruten nur ein Minimum an Leistung herausholen, jedoch kein Maximum. Das zweite läßt sich nur erreichen, wenn wir den Rekruten etwas bieten, das sie voll in Anspruch nimmt. Dann haben sie das Gefühl zu profitieren und sind zugleich befriedigt, weil sie ganze Arbeit leisten können.

Worauf beruht nun aber die mangelnde Inanspruchnahme?

1. Maßstab für die Ausbildung ist der Schlechteste. Nach ihm werden die Anforderungen ausgerichtet. Alles wird von allen so lange geübt, bis auch dieser Letzte es begriffen hat. An die Besseren werden nicht die ihnen entsprechenden Anforderungen gestellt. Sie fühlen sich unterschätzt und reagieren darauf begreiflicherweise mit halbem Einsatz bei ihrer Arbeit.

2. Es werden zwei Prinzipien vernachlässigt, die das menschliche Handeln entscheidend fördern und im zivilen Leben deshalb auch gebührend beachtet werden: das «Leistungsprinzip» und das Prinzip der persönlichen Initiative.

Das Leistungsprinzip besagt: Die Leistung wird belohnt, oder anders: Antrieb für die Leistung ist die Belohnung. Auf das Militär übertragen, heißt es: Wenn jemand die aufgetragene Arbeit erledigt hat, ist er frei, oder er bekommt eine neue Arbeit. Die erste Möglichkeit ist teilweise verwirklicht, nicht aber die zweite. Will der Vorgesetzte nämlich nicht austreten lassen, dann befiehlt er, dieselbe Arbeit sei weiterzuüben, bis die auf dem Tagesbefehl vorgesehene Zeit um ist. Diese Einstellung richtet sich wieder vorwiegend gegen die Besseren. Wer hat ein Interesse daran, speditiv zu arbeiten, wenn er damit doch nichts erreicht? Dabei ist zu sagen, daß die Belohnung durchaus auch in

der Zuweisung einer schwierigeren und interessanteren Arbeit bestehen kann.

Daß die persönliche Initiative im Militär zu kurz kommt, ist schon häufig festgestellt worden. Der Vorgesetzte hat – aus Angst vor seiner Verantwortung – zu wenig Vertrauen in seine Untergebenen, und deshalb befiehlt er zuviel. Der Raum des Untergebenen für selbständiges Handeln ist zu klein; der Mann sinkt zu einem Befehlsautomaten herab. Angesichts dieser Tatsache rechtfertigt sich auch die Devise des Rekruten: den Kopf zu Hause lassen. Beim heutigen Zustand ist das Bestreben des Rekruten darauf gerichtet, im Durchschnitt zu bleiben und, wenn möglich, nicht aufzufallen; denn es kommt zu wenig darauf an, wie er persönlich seine Arbeit anpackt. Es zählt nur das Kollektiv, der Zug, die Kompagnie. Der Rekrut fühlt sich deshalb als Teil eines Apparates, in dem andere für ihn denken und in dem er lediglich ein manipuliertes Ausführungselement darstellt. Läßt man ihn dagegen selbständig und initiativ handeln, so fühlt er sich mitverantwortlich. Er strengt sich an, denkt mit, nimmt Anteil. Er erbringt seine Leistung sozusagen als eigene.

Allein das Militär glaubt, sich über diese lapidaren Gegebenheiten hinwegsetzen zu können. Dabei wäre es gerade für eine Milizarmee naheliegend und klug, sich dem zivilen Leben so weit als möglich anzupassen. Wenigstens während der Ausbildungszeit sollte der Wehrmann sein Leben – in relativ engen Grenzen natürlich – mitgestalten können, indem man ihn, wo es angeht, selbständig handeln läßt und ihn seinen Leistungen und Fähigkeiten entsprechend behandelt. Nicht stichhaltig ist das Gegenargument, es werde für den Krieg vorbereitet, wo der Zwang das Handeln bestimme und der einzelne nicht berücksichtigt werden könne. Wir dürfen uns doch darauf verlassen, daß der Wehrmann im Kriegsfall einsieht, daß das Gesetz des Handelns von anderen Grundsätzen beherrscht wird, daß er keine Freiheit mehr beanspruchen kann. Aber wozu sollen wir in der Rekrutenschule, insbesondere in der Detailausbildungszeit, eine Situation vortäuschen, die gar nicht existiert? Es ist meines Erachtens absurd, in Friedenszeiten nach Grundsätzen vorzugehen, die jetzt sinnlos erscheinen, unter dem Zwang einer Kriegssituation aber ohne weiteres akzeptiert werden. (Von speziellen Übungen, wie zum Beispiel Manövern, sei hier abgesehen.) Man höhlt die harten Prinzipien des Krieges nur unnötig aus, wenn man sie auch dort anwenden will, wo es nicht nötig ist. Die Untergebenen sollten sich darauf verlassen können, daß ihre Vorgesetzten sie der Situation entsprechend behandeln, das heißt im Frieden freier und großzügiger, im Krieg unnachsichtlich und bedingungslos.

Zu diesen Mängeln in der Art der Ausbildung tritt nun noch ein weiterer in der Person des Auszubildenden. Gemeint ist die Erscheinung des zu jungen Leutnants. Ist es nicht eine Zumutung für unsere Rekruten, einem Leutnant unterstellt zu sein, der seinen Dienst an einem Stück absolviert hat und kaum 2 Jahre älter ist als sie? Der Vorteil der frischeren Sachkenntnis wiegt den Mangel an Distanz zur Sache bei weitem nicht auf. Ein Mann unter 25 ermangelt fast immer der wichtigsten Eigenschaft eines Vorgesetzten: der geformten, selbständigen und überlegenen Persönlichkeit. Warum läßt man die jungen Offiziere nicht vor dem Abverdienen in einigen Wiederholungskursen Dienst leisten, wo sie viel weniger Schaden anrichten können als in der Rekrutenschule. Das Bild unserer jungen Offiziere in den Schulen ist fast immer folgendes: unselbständig, unsicher, verlieren leicht den Überblick, sind entsprechend nervös und leicht einzuschüchtern, können gegenüber Vorgesetzten nicht auftreten, versuchen diese Schwächen durch ehrgeizigen Perfektionismus wettzumachen. Dazu kommt bei jenen, die das Abverdienen unmittelbar an die

Offiziersschule anschließen, daß sie ideenlos und ausgebrannt sind, alles so machen, wie man es ihnen eben beigebracht hat, und keinen Ausweg wissen, wenn nicht alles wie am Schnürchen geht. Kurz, ihnen allen fehlt die natürliche Autorität.

II.

Die Frage, wie Remedur zu schaffen sei, ist im vorigen bereits teilweise beantwortet worden. Doch kommen wir nochmals auf den Ausgangspunkt zurück: Wir haben gesehen, daß das Leerlaufgefühl des Rekruten vorwiegend davon herrührt, daß er sich nicht genügend in Anspruch genommen fühlt. Um dem zu begegnen, muß man die Leute ihren Fähigkeiten und ihrer Vorbildung entsprechend ausbilden. Ein weiterer Ansporn besteht in der Einführung eines Wettbewerbssystems.

Man hebt immer wieder hervor, daß eine wichtige Bereicherung des einzelnen darin bestehe, daß er im Dienst mit Leuten aus allen Schichten zusammenkomme. Das kann aber nicht darüber hinwegtäuschen, daß zum Beispiel ein Student anders ausgebildet werden sollte als ein Handwerker, dieser wieder anders als ein Bauer oder ein Angestellter. Die Voraussetzungen, die die Angehörigen der verschiedenen Berufskategorien mitbringen, sind so verschieden, daß es sich aufdrängt, diese Unterschiede bei der Einteilung in die Rekrutenkompagnien zu berücksichtigen: Leute mit ähnlicher Vorbildung in die gleichen Kompagnien! Ein solches Postulat wird sicher von vielen als ständische und damit undemokratische Diskriminierung abgelehnt. Aber was ist besser: den demokratischen Schein wahren und viele unbefriedigte Rekruten haben oder diskriminieren und aus jedem Rekruten das Maximum herausholen? Ziel der Ausbildung ist es doch schließlich, möglichst viele möglichst gut ausgebildete Soldaten zu erhalten.

In den einzelnen Kompagnien kann man sodann Leistungsklassen (Züge) bilden, die etwa den Unterschieden körperlicher Art oder den Unterschieden in der Einzelstellung zum Militär (positiv, indifferent, negativ) Rechnung tragen.

Wettbewerbe kann man in vielen Ausbildungsdisziplinen einführen, nicht nur wie bisher im Schießen, und zwar zwischen den Kompagnien ebenso wie innerhalb der einzelnen Kompagnie. Man kann sogar so weit gehen, Leute mit gleicher Leistung in der gleichen Gruppe zu vereinigen, mit Aufstieg bei Verbesserung der Leistungen und Abstieg bei Nachlassen. Diese Möglichkeit fällt natürlich in einer späteren Periode der Ausbildung dahin,

wenn vorwiegend in größeren Verbänden geübt wird. Im Hintergrund eines solchen Wettbewerbssystems steht der Gedanke, daß den besseren Verbänden mehr Freiheiten eingeräumt werden als den schlechteren.

Daneben müssen nun aber auch das Leistungsprinzip und das Prinzip der persönlichen Initiative berücksichtigt werden. Die Verwirklichung des ersten setzt eine größere Flexibilität im Tagesbefehl voraus, indem nicht Zeiten und Fächer, sondern Tagesziele angegeben werden. Dann weiß der Rekrut, worauf es ankommt. Die heutige Ausrichtung nach der Uhr statt nach der Leistung wirkt sich lähmend auf den Willen des Rekruten aus; dem zeitlichen Zwang steht er ohnmächtig gegenüber. – Um die Initiative zu fördern, kann man einführen, daß der Rekrut einzelne Aufgaben nicht exerziermäßig im Verband, sondern für sich, allenfalls unter Mithilfe – nicht aber unter dem Kommando – eines Unteroffiziers durchführt. Man kann doch auch schon dem Rekruten Aufträge erteilen und ihn sie selbständig ausführen lassen, gerade in der Einzelausbildung. Zum Beispiel kann sich der Mann mit dem Reglement in der Hand die grundlegende Kenntnis in der Handhabung der persönlichen Waffe selber erarbeiten. Dadurch werden auch die Unteroffiziere und Offiziere entlastet und können sich – statt unnötig herumzustehen – auf wichtigere Aufgaben vorbereiten. Ferner kann die Ausbildung durch die Einführung des Rotationssystems intensiviert werden.

III.

Meine Ausführungen reden einer ausgeprägten Individualisierung, einem Spezialisten-, wenn nicht gar Elitetum das Wort. Diese Auffassung scheint aber nicht unberechtigt in einer Zeit zunehmender Technisierung der Kriegführung, wo es auf durchschlagkräftige Individuen und sorgfältig ausgebildete Spezialisten ankommt. Die hier geäußerten Ansichten sind radikal und auch nicht durchweg realisierbar. Immerhin könnte mit einer Ausbildungsreform in der angedeuteten Richtung aus unserer kurzen Ausbildungszeit viel mehr herausgeholt werden. Die Mechanisierung unserer Armee bringt für den Rekruten einen immer größeren Stoffanfall; und um so weniger kann sich die Armee den Luxus des Leerlaufes in der Ausbildung leisten. Das will nicht heißen, unsere Ausbildungszeit sei zu kurz. Sondern die Zeit wird nicht richtig ausgenützt, weil man die methodischen Möglichkeiten nicht ausschöpft, die einem Volke offenstehen, das sich mit seinem hohen Niveau sonst nicht genug brüsten kann.

MITTEILUNGEN

Bericht über die Delegierten- und Generalversammlung der Schweizerischen Offiziersgesellschaft vom 6. 7. Juni 1964 in Bern

Die Delegierten- und Generalversammlung bildet den Abschluß der dreijährigen Amtsperiode des Zentralvorstandes der SOG. Sie gibt diesem die Gelegenheit zur zusammenfassenden Berichterstattung über die Tätigkeit der SOG, aber auch zu einer engeren Verbindungsaufnahme mit den Mitgliedern der verschiedenen Gesellschaften sowohl im offiziellen wie im ungezwungenen gesellschaftlichen Teil. Daß auch dieses Jahr durch Ansprachen des Chefs des Militärdepartementes, Bundesrat P. Chaudet, des Ausbildungschefs der Armee und des Generalstabschefs die enge Verbunden-

heit der SOG in allen ihren Bemühungen um die Aufrechterhaltung und ständige Verbesserung unserer Wehrbereitschaft mit den höchsten militärischen und militärpolitischen Stellen unseres Landes zum Ausdruck gebracht werden sollte, lag angesichts des durch die «Mirage»-Affäre geschaffenen Klimas auf der Hand. Die Offenheit und Sachlichkeit, in der die umstrittenen Fragen behandelt wurden, gaben der gesamten Veranstaltung den würdigen Rahmen und dokumentierten die Geschlossenheit des schweizerischen Offizierskorps in ihrem Vertrauen in unsere militärischen Behörden und in ihrer Unterstützung der ehrlichen Bemühungen im Interesse der gemeinsamen Bestrebungen. Der Offiziersgesellschaft der Stadt Bern gebührt Dank für die mustergültige und gediegene Durchführung der Veranstaltung.

Am Samstagnachmittag konnte der Zentralpräsident im ehrwürdigen Großratssaal des Rathauses in Bern die Delegierten sowie eine Reihe von Gästen begrüßen. Der bernische Erziehungs- und Militärdirektor, Dr. Moine, richtete einige mahnende Worte an die Versammlung, die von der Sorge um die Erkenntnis der Werte der persönlichen und staatsbürgerlichen Erziehung unserer Jugend getragen waren.

Dem Tätigkeitsbericht des Zentralvorstandes und der Rechnung für die Amtsperiode 1961 bis 1964 wie auch dem Vorschlag für die nächste Amtsperiode wurde einstimmig zugestimmt. Die Betriebsrechnung, die bei Fr. 164 211.– Einnahmen einen Aktivüberschuß von Franken 7842.– aufweist, schließt per 31. März 1964 mit einem Vermögen von Fr. 207 245.– ab.