

Zeitschrift: ASMZ : Sicherheit Schweiz : Allgemeine schweizerische
Militärzeitschrift

Herausgeber: Schweizerische Offiziersgesellschaft

Band: 130 (1964)

Heft: 9

Artikel: Sind die Ausbildungsmethoden in den Rekrutenschulen zeitgemäss?

Autor: Meister

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-41443>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 08.02.2025

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

Sind die Ausbildungsmethoden in den Rekrutenschulen zeitgemäß?

Von Oberst Meister, Kommandant der Infanterieschulen Bern

Lt. Kaspar Wespi hat in der Juliausgabe der ASMZ einen Aufsatz unter dem Titel «Sind die Ausbildungsmethoden in den Rekrutenschulen zeitgemäß?» veröffentlicht. Die in diesem Artikel geäußerten Behauptungen über die heute praktizierten Ausbildungs- und Erziehungsgrundsätze enthalten einerseits so zahlreiche Unrichtigkeiten, andererseits ist ein Teil der gemachten Vorschläge so fragwürdig, daß sie einer Stellungnahme bedürfen. Der nachfolgende Artikel gibt zudem Gelegenheit, Offiziere, die sich in den letzten Jahren nicht mehr über die heute gültigen Ausbildungs- und Erziehungsgrundsätze informierten, darüber, wenn auch nur in großen Zügen, zu orientieren.

Auch weil der Artikel von Lt. Wespi, auszugsweise, zum Teil von der Tagespresse übernommen worden ist (mit dem Hinweis in Fettdruck: «Eine Stimme in der Allgemeinen Schweizerischen Militärzeitschrift») und die Veröffentlichung mit dem Beginn der Rekrutenschulen zusammenfällt, scheint mir eine Orientierung weiterer Kreise notwendig.

I. Grundsätzliches

Es ist zweifellos zu begrüßen, wenn in der ASMZ junge Offiziere Gelegenheit bekommen, sich über die Ausbildung in den Rekrutenschulen zu äußern. Wenn man aber über Zustände, man könnte auch sagen: Mißstände, in Formulierungen, wie sie Lt. Wespi anwendet, berichtet, so sollten gemachte Behauptungen auf einer zuverlässigen, in diesem Falle genügend breiten Basis beruhen.

Die Überlegungen von Lt. Wespi basieren offenbar auf Aussagen von einigen jungen Soldaten. Auf Grund der erhaltenen Antworten, vielleicht ergänzt durch einige persönliche Eindrücke, glaubt der Artikelschreiber ein Werturteil über die Qualität der Arbeit in unseren Rekrutenschulen öffentlich äußern zu dürfen. Dies scheint mir zum mindesten vermessen. Ich befasse mich, mit kurzen Unterbrüchen, seit etwas über 20 Jahren eingehend mit dem Problem der Erziehung und Ausbildung in Rekrutenschulen. Ich hatte in dieser Zeitspanne Gelegenheit, etwa 340 junge Zugführer bei ihrer Tätigkeit zu beobachten und zu beurteilen und die Ausbildung von etwa 80 Rekruteneinheiten zu leiten und zu überwachen. Trotzdem erachte ich mich kaum als kompetent, Werturteile über die Qualität der Ausbildung in den Rekrutenschulen *unserer Armee* oder über die jungen Zugführer, ganz allgemein, zu veröffentlichen. Über den für einen derart weitgespannten Rahmen notwendigen Überblick und damit über allgemein gültige Beurteilungsgrundlagen verfügen meines Erachtens nur der Ausbildungschef der Armee und möglicherweise einzelne Waffenchefs.

Ich bin bestenfalls in der Lage, dies über die von mir kommandierten Schulen, vielleicht zum Teil über die Infanterieschulen zu tun.

Im Bewußtsein dieser wesentlichen Einschränkung nehme ich mir die Freiheit, zu einzelnen Äußerungen im Artikel von Lt. Wespi Stellung zu nehmen.

Da nun aber auch in den Rekrutenschulen anderer Waffengattungen meines Wissens nicht grundsätzlich andere Auffassungen über die Rekrutenausbildung bestehen und ungefähr die Hälfte der wehrfähigen Schweizer Bürger ihre Rekrutenschule bei der Infanterie bestehen, dürften die nachstehend geäußerten Auffassungen, trotz allem, nicht grundlegend falsch sein.

II. Die Ausbildung

Eine ganze Anzahl Postulate, die Lt. Wespi aufstellt, ich möchte sagen: alle vernünftigen, sind seit Jahren verwirklicht. Hätte sich der Autor die Mühe genommen, mit einiger Gründlichkeit Erhebungen durchzuführen, hätte er dies zweifellos selber festgestellt.

Ich bin mir absolut bewußt, daß die Grundsätze, die anschließend aufgezeichnet sind, nicht jederzeit von allen Kadern befolgt werden. Nicht jedem gelingt es, die Richtlinien voll zu erfassen und anzuwenden. Dies ändert aber nichts an der Tatsache, daß sie bereits seit mehreren Jahren gelten und von den Kompagnie-Instruktionsoffizieren mit viel Hingabe vermittelt und verlangt werden.

Nach Lt. Wespi ist die Ausbildung heute hauptsächlich durch folgende Mängel gekennzeichnet:

«Viel Leerlauf – zu wenig Belehrung, um was es geht – zu wenig geistige Beanspruchung – Nivellierung nach unten – Nichtberücksichtigung des Leistungsprinzips – zu wenig persönliche Initiative.»

Folgen: Der Rekrut geht im Kollektiv unter und resigniert.

Ich möchte diesen Behauptungen die seit Jahren den jungen Kadern gelehrt Grundsätze der Methodik gegenüberstellen. Wenn auch aus verschiedenen Gründen die Praxis nicht auf jedem Waffenplatz gleich ist, so glaube ich doch, daß im wesentlichen überall die gleichen Prinzipien gelten.

Grundsätze für Ausbildung und Erziehung

Erfahrungsgemäß rückt der Rekrut mit dem Willen ein, etwas Rechtes zu leisten. Erstes Prinzip ist deshalb, alles daranzusetzen, diesen *Willen*

- zu erhalten,
- zum Tragen zu bringen,
- wo er abbröckelt, neu zu aktivieren.

Als weitere Aktivposten sind Intelligenz, berufliches und anderes Wissen und Können so weit als möglich auszunützen; oder, anders gesagt, der Vorgesetzte muß nach kurzer Zeit seinen Untergebenen gründlich kennen, um ihn persönlich ansprechen und beeinflussen zu können.

Damit Dienstunterricht und praktische Arbeit mit möglichst großem Erfolg durchgeführt werden können, hat jeder Vorgesetzte zu verlangen beziehungsweise zu fördern:

- Aufmerksamkeit,
- Selbstbeherrschung,
- Mut (seelisch und physisch).

Die vorher genannten Persönlichkeitswerte und diese Qualitäten bilden gewissermaßen das Fundament, das es in gutem Zustand zu erhalten oder immer wieder auszubessern gilt, wenn das Gebäude, das darauf zu bauen ist, gerade und fest stehen soll. Den Baugrund bildet der Wille.

Als Dach soll dem Gebäude die *Kriegstüchtigkeit* (Ziel jeder Ausbildung) dienen. Dieses Ziel muß bei jeder Tätigkeit richtungweisend sein. Aus naheliegenden Gründen ist die Kriegstüchtigkeit im Friedensdienst nicht erreichbar. An ihre Stelle treten als erreichbare Ziele:

- die Gefechtstüchtigkeit,
- die Disziplin (volle geistige und körperliche Hingabe des Soldaten an seine Pflicht).

Als Träger des Daches dienen drei Pfeiler:

- das Vertrauen,

- das Wissen und Können,
- das Kennen der Pflichten.

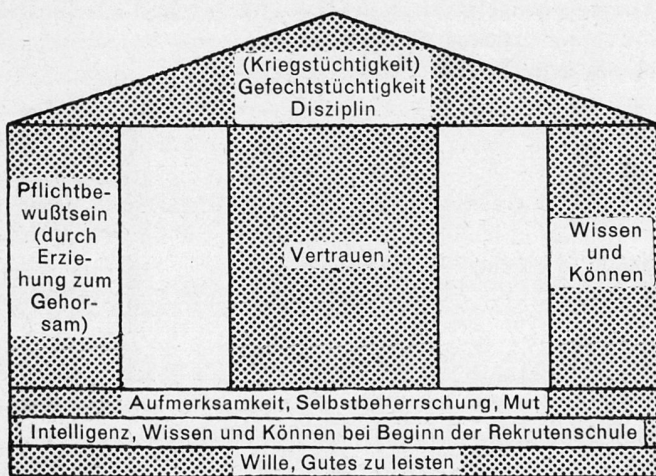
Das *Vertrauen*, der stärkste der Pfeiler: Die Erziehung und die Ausbildung (Können und Wissen) sind so zu gestalten, daß

- Selbstvertrauen,
 - Vertrauen zum Vorgesetzten,
 - Vertrauen zum Untergebenen (damit der Vorgesetzte etwas wagen darf und weiß, was er wagen kann),
 - Vertrauen zu den Kameraden
- geschaffen werden.

Der Rekrut muß die Pflichten kennen und sich an deren volle Erfüllung gewöhnen. Dies erfolgt durch die Erziehung zum Gehorsam.

Gehorsam bildet die Vorstufe zur Disziplin. Der Weg führt also vom «einen Befehl einwandfrei ausführen» zum «aus eigenem Antrieb so handeln (sich selber befehlen), wie man es vorher, auf Befehl, immer tat (Angewöhnung)».

Diese Erziehungs- und Ausbildungsgrundsätze können schematisch wie folgt dargestellt werden:



Um diese Ziele zu realisieren, wird die *Ausbildung* nach folgenden Richtlinien gestaltet:

Wir unterscheiden in der Detailperiode (1. bis 9. Woche) drei Phasen:

- die Anlernstufe, etwa die Wochen 1 bis 3 umfassend,
- die Festigungsstufe (4. bis 7. Woche),
- die Anwendungsstufe (5. bis 9. Woche).

Eine genaue zeitliche Abgrenzung ist nicht zweckmäßig. Für einzelne Waffen und Geräte beginnt beispielsweise die Anlernstufe später und ist, weil der Rekrut allgemein schon weiter ist, kürzer bemessen. Andererseits wird beim Sturmgewehr, um ein anderes Beispiel zu nennen, mit der Festigungs- und Anwendungsstufe früher begonnen.

Die Anlernstufe

Während dieser Zeitspanne hat der Rekrut die sichere Handhabung der meisten Geräte und Waffen unter einfachen Verhältnissen (Exerzierplatz, Schießstand) sich anzueignen. Die Arbeit wird vom Zugführer organisiert. Von ihm wird für jede Arbeit ein Arbeitsplatz vorbereitet und mit genügend Material versehen.

Die Gruppen rotieren gemäß Zeitplan von Platz zu Platz.

Die ganze Gruppe übt in der Regel das gleiche.

Ziel: Präzision, Sicherheit, Einheitlichkeit.

Methode: Vorzeigen, Einführen, einzeln Üben, Querkontrollen durch den Unteroffizier, einzeln Üben (Wiederholen); Besichtigung durch Zugführer, Kompaniekommandant, Instruktionsoffizier.

Der Unteroffizier ist Vorarbeiter. Er hat keine großen organisatorischen Probleme zu lösen (auch er muß lernen!).

Der Zugführer hat folgende Haupttätigkeiten:

- Kennenlernen seiner Untergebenen,
- Schießausbildung,
- Besichtigung der Gruppen,
- Kontrolle der Unteroffiziere.

Er sorgt dafür, daß die Arbeit rationell organisiert ist (Material, Zeit), steckt die Tagesziele und vergewissert sich, daß sie erreicht werden.

Die Festigungsstufe

Den in dieser Zeitspanne zur Anwendung kommenden Methoden liegen folgende Überlegungen zugrunde:

Größere Beanspruchung des einzelnen, hauptsächlich in *geistiger Hinsicht*, vermehrte Betonung der individuellen Arbeit (Selbständigkeit, Initiative), gute Leistung bei Prüfungen auf Antrieb, Nivellierung nach oben (jeden auf die Stufe des Besten in der Gruppe). - Wie werden diese Richtlinien realisiert?

Organisatorisch: Verlegung des Schwergewichtes vom Zug zum Gruppenführer. Letzterer verfügt über alle Waffen und Geräte, die er benötigt. Der Gruppenarbeitsplatz wird größer und bietet mehr Möglichkeiten.

Arbeitsklima: Der Rekrut arbeitet selbständig oder mit einem Kameraden. Jeder weiß, welches Ziel er zu erreichen hat. Gute Rekruten werden oft zum Nachbringen von Zurückgebliebenen (Rottenausbildung) oder in einfachen Dingen zur Instruktion von Neuem (Kettenausbildung) eingesetzt. Die Aufträge werden vor allem durch Aufstellen von Auftragstafeln erteilt. Davon verfügt jeder Zugführer über ein Spiel für jede Waffe. Ein Spiel (2 bis 9 Tafeln) enthält die gesamte Handhabung und die wesentlichen Kenntnisse einer Waffe. Die Arbeit ist gekennzeichnet durch *zielbewußte* Aktivität.

Der Unteroffizier wird mehr zum Prüfenden, weil der Rekrut nun öfter seine Fähigkeit, die gute Leistung auf Antrieb zu erbringen, beweisen soll. Konzentration und Selbstbeherrschung stehen dabei im Vordergrund.

Die Steigerung der geistigen Leistung wird auch dadurch erreicht, daß der Rekrut bei den zahlreichen Prüfungen einen längeren Arbeitsablauf (Inhalt einer Auftragstafel) in richtiger Reihenfolge vorzuführen hat. Besteht er die Prüfung, erhält er einen neuen Auftrag. Diese Arbeitsweise wird ergänzt durch Trainingsreprosen des Formellen und durch Wettkämpfe unter der direkten Leitung des Gruppen- oder Zugführers. Sie dienen der Steigerung von Sicherheit und Schnelligkeit in der Handhabung der Waffen.

Der Zugführer verlagert seine Aktivität auf die Einzel- und Truppgefechtsausbildung. Da die Gruppenbesichtigungen nun materiell mehr umfassen, wird er auch dadurch vermehrt beansprucht. Zudem beginnt er mit dem Zugsexerzieren und einfachen Gruppengefechtsübungen. Erfahrungsgemäß erfordert der Übergang von der Anlern- zur Festigungsstufe eine sehr gründliche Vorbereitung der Kader durch die Instruktionsoffiziere. Aber auch die Rekruten müssen gut eingeführt werden, vor allem weil diese Methode in intellektueller Hinsicht bedeutend anspruchsvoller ist. Versteht es das Kader, die grundlegenden Gedanken der Festigungsstufe zum Tragen zu bringen, so ist ein Aufschwung des Könnens, bei den Rekruten ein wesentlicher Fortschritt in der Einstellung zur Arbeit unverkennbar.

Die Anwendungsstufe

Wie wir vorhin gesehen haben, überlappen sich Festigungs- und Anwendungsstufe. Dies hängt unter anderem auch damit zusammen, daß nicht überall für jeden Zug genügend Raum für

gefechtsmäßige Arbeit zur Verfügung steht. In der Anwendungsstufe ist das formell nunmehr zur Sicherheit gesteigerte Können in gefechtsmäßige Lagen zu übertragen. Es handelt sich darum, Einzel- und Kollektivwaffen in jeder möglichen Gefechtsstellung vorerst fehlerfrei, später rasch und fehlerfrei zu handhaben. Sobald bei «Trockenübungen» genügend Sicherheit erreicht ist, wird das Gelernte in einfachen Gefechtsschießen geschult und geprüft. Das Augenmerk des Ausbildners liegt dabei auf folgenden Punkten:

Fehlerfreie Waffenhandhabung auch in schwierigem Gelände, Treffer mit dem ersten Schuß beziehungsweise der ersten Serie, Kurzhalten der Zeitspanne «Auftauchen-Treffen», gutes Ausnützen des Geländes (Verankerung der Waffe, Tarnung). Diese Schulung erfolgt auf ausgebauten Gefechtsschießpisten.

Sowohl in der Festigungs- wie auch in der Anwendungsstufe wird der *Arbeitsbesprechung* durch den Ausbildner große Bedeutung beigemessen. Es werden besprochen:

- Einsatz (Aufmerksamkeit, Konzentration, körperliche Leistung, bei Schießen Treffergebnis und was damit zusammenhängt),
- Waffenhandhabung,
- Geländeausnützung,
- allgemeiner Eindruck.

Diese Besprechung soll eine klare Standortbestimmung sein. Sie dient dem Rekruten als Grundlage für sein Training.

Der Ausbildungsstoff von der 5. Woche an wird zudem bereichert durch:

- die Gruppen- und Zuggefechtsausbildung (Bereitschaft, Verschiebung),
- die Grenadierausbildung (Ortskampf, Seiltechnik),
- das Werfen von scharfen Handgranaten,
- den Übersetzdienst,
- die Erweiterung der bereits in der 2. Woche begonnenen Nachtausbildung.

Außer dem Waffenhandwerk werden die soldatische Haltung, die körperliche Beweglichkeit (jede Woche 4 Turnlektionen) und das Exerzieren in geschlossenen Formationen unter gesteigerten Anforderungen weiter gepflegt. Da die Anwendungsstufe an die Kader sehr hohe Anforderungen stellt, sind gründliche Vorbereitung, Überwachung und wiederholte Belehrung durch die Instruktionsoffiziere unerlässlich.

Die Ausbildung in der Verlegung wird hier nicht behandelt. Es sei nur darauf hingewiesen, daß die für die Detailausbildung zur Verfügung stehende Zeit primär der Kampfausbildung gewidmet wird.

III. Die Arbeitsmoral der Rekruten

Lt. Wespi glaubt, daß sie aus den von ihm ins Feld geführten Gründen allgemein schlecht sei. Ich kann dieser Behauptung nicht beipflichten. Zugegeben, einige gelangen gelegentlich in ein Welldental in ihrer Einstellung zur Arbeit. Häufig liegt der Grund in den notwendigen Wiederholungen. Sie sind aber unumgänglich, wenn die Ausbildung wirklich hieb- und stichfest sein soll. Allgemein ist hier festzustellen, daß der junge Mann zu früh mit seiner Leistung zufrieden ist. Dies hängt zu einem guten Teil mit den Verhältnissen auf dem Arbeitsmarkt zusammen. Da und dort liegt der Fehler auch beim Kader. Nicht jeder versteht es, den Rekruten begrifflich zu machen, warum scheinbar Gekonntes noch oft zu repetieren ist. In diesem Punkte muß ich Lt. Wespi, wenigstens zum Teil, beipflichten.

Gesamthaft betrachtet darf aber, auch bei kritischer Prüfung, der Arbeitsmoral der Rekruten ein gutes Zeugnis ausgestellt werden. Mit wenig Ausnahmen wird mit großem Eifer gearbeitet. Langweilen tut sich selten einer. Im Gegenteil – Klagen wie

«zu viel Stoff, zu wenig Zeit» sind viel häufiger. Auch die intellektuell Begabteren bilden absolut keine Ausnahme.

Folgende Tatsachen mögen dies belegen:

- der leicht erkennbare Schwung bei der Arbeit,
- der restlose Einsatz bei Leistungsprüfungen aller Art und bei Märschen,
- das wirkliche Mitgehen bei Gefechtsübungen auf allen Stufen,
- der große Prozentsatz derjenigen, die sich für die Weiterausbildung melden.

Nicht unerwähnt sei abschließend die Möglichkeit, gute Rekruten zusätzlich als Motor- oder Haflingerfahrer, Scharfschützen, Funker, Telemetermänner, Geschützchefs, Zugsordonnanzen, Minenplanzeichner usw. zu spezialisieren. Für intelligente und arbeitsame Rekruten fehlt es auf jeden Fall nicht an Betätigungsmöglichkeiten.

IV. Organisation der Rekrutenschulen und Kompagnien

Es scheint mir nicht notwendig, auf die von Lt. Wespi gemachten Vorschläge «Kompagnien gleicher Berufskategorien» und «Leistungszüge beziehungsweise -gruppen», wo Rekruten mit ungefähr ausgeglichener «Einstellung zum Militär» beziehungsweise «Leistungen» eingeteilt werden sollten, näher einzutreten.

Jedem Offizier, der die Probleme mit einiger Gründlichkeit durchdenkt, müssen derartige Äußerungen als abwegig erscheinen. Lt. Wespi würde bei gründlicher Prüfung staunen, wenn er sehen würde, was beispielsweise der Bauer oder Handwerker dem Studenten bei der Ausbildung zu bieten hat. Wer sollte eigentlich die Verantwortung für das Erreichen der Ausbildungsziele tragen, wenn die Züge und Gruppen auf Grund des Leistungsprinzips immer wieder auseinandergerissen beziehungsweise neu formiert würden?

Da Zug- und Gruppenführer ihre Rekruten zu wenig kennen würden, wäre eine individuelle Beeinflussung ausgeschlossen. Wie würden unter solchen Voraussetzungen Kameradschaft und Korpsgeist geschaffen?

V. Zur Qualität der Zugführer

Lt. Wespi schreibt in seinem Artikel: «Das Bild unserer jungen Offiziere ist fast immer folgendes: unselbständig, unsicher, verlieren leicht den Überblick...», und abschließend: «kurz, ihnen allen fehlt die natürliche Autorität.»

Wenn ich mir die doch recht zahlreichen jungen Zugführer, die in den letzten Jahren in meinen Schulen Dienst leisteten, in Erinnerung rufe, so entsteht folgendes Bild:

Etwas 75% zeichnen sich durch natürliche Autorität aus und sind ihrer Aufgabe als Ausbildner und Erzieher in jeder Beziehung gewachsen. Vor allem verstehen sie es, ihren Zug zu begeistern und mitzureißen.

Die andern brauchen eine gewisse Anlaufzeit, weil sie etwas Mühe haben, den Schritt vom Gruppen- zum Zugführer zu machen. Dies wird vor allem in einer gewissen Unselbständigkeit oder fehlendem Durchsetzungsvermögen gegenüber ihren Gruppenführern sichtbar. Unter kundiger Anleitung können aber Mängel, von relativ wenigen Ausnahmen abgesehen, ausgemerzt werden. Versager, wie sie Lt. Wespi beschreibt, sind eine seltene Ausnahme.

Wenn man schon ein allgemeines Werturteil über die jungen Leutnants abgeben will, so kann dieses absolut positiv lauten. Es darf an dieser Stelle auch gesagt werden, daß die Leutnants fast ausnahmslos ihre große Aufgabe als Ausbildner und Erzieher mit einer großen Hingabe lösen.

Die Worte: «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?», erachte ich als absurd. In jeder Schule habe ich Gelegenheit, Zugführer im Alter von 24 oder 25 Jahren mit zwei oder drei Wiederholungskursen neben jungen Leutnants an der Arbeit zu sehen. Im *Durchschnitt* sind sie weder besser noch schlechter als die Jungen.

Ich glaube, die Einheitskommandanten würden sich bedanken, wenn man ihnen zu allem anderen noch das Anlernen junger Zugführer aufbürden würde.

Die Einheit benötigt fertig ausgebildete Offiziere, wenn in der kurz bemessenen Ausbildungszeit etwas Brauchbares erreicht werden soll.

VI.

Abschließend darf festgestellt werden, daß die verantwortlichen Kommandanten und die Instruktionsoffiziere alle Pro-

bleme der Ausbildung regelmäßig durchdenken und besprechen. Die Bereitschaft, erfolgversprechende Änderungen einzuführen, ist sicher vorhanden.

Es steht mir ferne, zu behaupten, alles sei überall ausgezeichnet. Zweifellos werden Fehler begangen und aufgedeckt. Aber unser Ausbildungssystem in Bausch und Bogen zu verurteilen scheint mir abwegig. Persönliche Feststellungen im Ausland haben mir auf jeden Fall gezeigt, daß wir nicht grundsätzlich auf dem falschen Weg sind. Die in unseren Rekrutenschulen erreichten Resultate, aber auch unsere Methoden halten einem Vergleich stand.

Zum Schlusse sei darauf hingewiesen, daß die Rekrutenschulen nicht nur Rekruten-, sondern auch Kadernschulen sind. Es ist vornehmste Aufgabe der Kompanie-Instruktionsoffiziere, die Kader weiter auszubilden und sie vor allem als Persönlichkeiten zu fördern.

Das Unteroffiziersproblem

Resultate einer Arbeitsgemeinschaft zwischen Offizieren und Unteroffizieren im Zürcher Oberland

Von Hptm. Ullin Streiff

Einleitung

Im Herbst und Frühwinter 1963 sind Vertreter der Offiziersgesellschaft Zürcher Oberland (OGZO) mit Unteroffizieren aller Grade, insbesondere aus den lokalen Sektionen des Unteroffiziersvereins und des Feldweibelverbandes, eine *Arbeitsgemeinschaft* eingegangen. Der Anstoß ging von der OGZO aus, in der Absicht, zu den gegenwärtigen Revisionsarbeiten des Eidgenössischen Militärdepartementes über die Unteroffiziersausbildung einen Beitrag leisten zu können und mitzuhelfen, daß die große Bedeutung der Unteroffiziere für unsere Armee besser verstanden werde.

An den Ausspracheabenden wurden zunächst die Belange aller Unteroffiziersgrade einzeln durchberaten. Die Prüfung galt nacheinander dem *Aufgabenkreis*, der *Stellung*, der *Ausbildung* und der *Auslese*. In der Schlußdebatte wurden die alle Unteroffiziere betreffenden grundsätzlichen Fragen erörtert. In derselben Reihenfolge sollen im folgenden die Resultate dargestellt werden.

Selbstverständlich lassen sich hier nicht alle Argumente für oder gegen die verschiedenen Postulate aufzählen. Das Thema ist so weitschichtig, daß viele unserer Überlegungen nur knapp wiedergegeben werden können. Insbesondere wird all das viele, das heute gut funktioniert, kaum erwähnt.

Die nachfolgenden Gedanken und Vorschläge beziehen sich in erster Linie auf die *Infanterie* und auf den *Auszug*, obwohl auch Vertreter anderer Waffengattungen sowie der Landwehr und des Landsturmes mitgearbeitet haben. Viele der Folgerungen lassen sich ohne Zweifel für alle Zweige der Armee anwenden.

I. Die einzelnen Grade

A. Der Korporal

1. Problem

Der Gruppenführer steht dem Soldaten außerordentlich nahe, und seine Aufgabe ist entsprechend schwierig. Nur wenn er charakterlich geeignet ist, technisch sicher und im Gefecht gut führen kann, wird er die Disziplin halten können.

2. Lösungsvorschläge

Charakter. Die charakterliche Eignung muß bei der Auswahl maßgebliches Kriterium sein.

Technisches Können. Der Korporal wird heute während 4 Wochen in der Unteroffiziersschule auf seine Aufgabe in der Rekrutenschule vorbereitet, während 8 mal 3 Tagen in den Kadervorkursen auf den Wiederholungskurs. In der Rekrutenschule muß er hernach viermal länger, im Wiederholungskurs siebenmal länger ausbilden. Der Kaderunterricht in den Diensten, so unerläßlich und wertvoll er ist, reicht nicht, die Reserven des Korporals zu erhalten. *Die Ausbildungszeit ist – ohne Verlängerung der Dienstzeit – zu verlängern.* Das führt zum Vorschlag der Einführung eines *Zentralkurses für Unteroffiziere* (Details siehe hinten, II).

Gefechtsführung. Sicheres Führen im Gefecht bedingt Selbstvertrauen, das heißt den Mut zu handeln, und Übung im Fassen von Entschlüssen und deren Realisierung. Die große Arbeit, welche heute die Unteroffiziersvereine auf dem Gebiet der Befehlsgebung bei ihren Mitgliedern leisten, sollte eigentlich für alle Unteroffiziere im Dienst vollbracht werden. Das bedingt:

- Für das *Selbstvertrauen Freiheit und Entfaltungsmöglichkeit*, indem man den Korporalen weniger vorschreibt, mehr zum selber Vorbereiten anleitet, mehr Vertrauen schenkt,
- und die *Erfahrung der Bewährung* in harter Probe, indem man die Unteroffiziere an die Grenze ihrer Leistungsfähigkeit bringt (ähnlich dem 100-km-Marsch der Offiziere),
- sowie das *Gefühl voller persönlicher Unterstützung und Wertschätzung* durch die Offiziere.
- Für die *Befehlsgebung die Anlage von Übungen* bei jeder sich bietenden Gelegenheit, was durch den regelmäßigen Einsatz des Sandkastens wesentlich erleichtert würde,
- und das *gute Beispiel* der befehlenden Offiziere.

3. Künftige Gestalt der Unteroffiziersschulen

Seit der Einführung des Sturmgewehres muß auf die technische Beherrschung der Waffen nur noch wenig Zeit verwendet werden.

Innerhalb der 4 Wochen Unteroffiziersschule lassen sich folgende Schwergewichte bilden:

- *Methodik des Unterrichtens*, weil der Korporal nun plötzlich Lehrer, Ausbilder sein muß.
- *Zweckmäßiger Waffeneinsatz* im Gefecht: Entschlußfassung und Befehlsgebung (praktisch!).