Zeitschrift: ASMZ : Sicherheit Schweiz : Allgemeine schweizerische Militärzeitschrift

Herausgeber: Schweizerische Offiziersgesellschaft

Band: 136 (1970)

Heft: 1

Artikel: Nachwuchsförderung im Instruktionskorps der Armee

Autor: Bürgi, Heinz

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-46079

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: 15.07.2025

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

Nachwuchsförderung im Instruktionskorps der Armee[1]

Hptm Heinz Bürgi

Welchen Bereich unserer Armee wir auch betrachten mögen, von der Ausbildung in Schulen und Kursen über die Auswahl und Erziehung des Milizkaders bis zur Führung der Heereseinheiten und zu allen Belangen der Rüstung und Militärverwaltung, überall begegnen wir dem Instruktionskorps. Es bildet im eigentlichen Sinne das Rückgrat eines Milizheeres und bestimmt im weitesten Sinne das Schicksal unserer Wehranstrengungen. Zur Zeit handelt es sich um ein Korps von 500 Offizieren und 700 Unteroffizieren. Es kann deshalb dem Bürger nicht gleichgültig sein, ob dieses Korps zahlenmäßig und qualitativ seinen Auftrag erfüllen kann.

Zur Zeit fehlen 200 Instruktionsoffiziere, das heißt 40% des gegenwärtigen Bestandes, und 110 Instruktionsunteroffiziere, das heißt 16% des Bestandes. Zum zahlenmäßigen Mangel hinzu tritt eine dreifache qualitative Lücke. In den Offiziersgraden bis und mit Oberstleutnant steht einem Bedarf von 480 nur ein Bestand von 207 gegenüber. Es werden also 76% mehr benötigt. Ferner wurden die Wahlbedingungen so herabgesetzt, daß nur noch 30 bis 32% der Hauptleute und Subalternoffiziere des Instruktionskorps Akademiker oder Techniker sind gegenüber 77% unter den abverdienenden Hauptleuten des Milizkorps, deren Persönlichkeit durch das Instruktionskorps gefördert werden soll. Schließlich wurde jeglicher Wettbewerb um höhere Ränge, das Qualifikationsverfahren, der Versuch einer Differenzierung der Besoldung nach Funktion und Leistung sowie eine Selektion im Verlaufe der Offizierslaufbahn aufgegeben. Jeder Offizier wird zum Obersten und in die entsprechende Besoldungskategorie befördert, auch dann, wenn er mangels Bedarfs oder Eignung offensichtlich keine seinem Rang entsprechende Aufgabe mehr zugewiesen erhalten kann. Jeder Unteroffizier, auch wenn er sich seit dem im 22. Altersjahr getroffenen Zufallsentscheid über die Nichtausbildung zum Offizier weiterentwickelt hat, beendet seine Laufbahn mit 65 Jahren um eine Lohnklasse tiefer eingestuft, als der Leutnant seine Laufbahn beginnt. Daß diese Entwicklungen in der gegenwärtigen Zeit, die dem Tüchtigen in der Wirtschaft und in der zivilen Verwaltung ausgesprochen gute Chancen gibt, die Gefahr einer negativen Selektion im Instruktionskorps birgt, ist offenkundig und wird auch bereits an manchen Stellen, von unten bis oben, ersichtlich.

Der Verfasser hat sich der wissenschaftlichen Erforschung der Nachwuchsförderung im Instruktionskorps zugewendet, nachdem er den Instruktorenberuf während 5 Jahren ausgeübt und als einen der begehrenswertesten und anspruchsvollsten Berufe kennengelernt hat. Die folgenden Vorschläge berücksichtigen zahlreiche Arbeiten und Vorschläge der letzten 25 Jahre und stützen sich ferner auf die Stellungnahme von 800 potentiellen Nachwuchskräften (Einheitskommandanten und Feldweibeln des Milizheeres), die den Beruf nicht ergriffen haben und sich über die Gründe des Fernbleibens mit bemerkenswerter Offenheit und Sachlichkeit geäußert haben.

Drei Feststellungen sind bemerkenswert. Erstens haben 34% aller Einheitskommandanten und 42% aller Feldweibel unserer Armee irgendeinmal daran gedacht, Instruktor zu werden. Nicht das fehlende Interesse am Beruf, sondern die Diensterlebnisse im Verlaufe einer «Schnupperlehre» von bis zu 21 Monaten sind die wahre Ursache des Instruktorenmangels. Den Schlüssel zur Lösung des Instruktorenproblems besitzen die Schulkommandanten. Eine besondere Verantwortung liegt bei den Waffenchefs, und zwar deshalb, weil sie es in der Hand haben, die richtigen Schulkommandanten auszuwählen und in ihrem Bereiche eine vernünftige Personalpolitik durchzusetzen, die den veränderten Ansprüchen Rechnung trägt.

Zweitens darf festgestellt werden, und dies weckt für die Zukunft große Hoffnungen, daß der Nachwuchsmangel keine Folge der guten Konjunktur oder des ausgetrockneten Marktes an qualifizierten Kräften ist. Der Nachwuchsmangel ist so alt wie der Beruf selber und war in Zeiten von Arbeitslosigkeit ebenso groß. Natürlich werden dann, wenn außerhalb der Armee gute berufliche Chancen bestehen, Strukturmängel im Instruktionskorps besonders kritisch wahrgenommen. Die Nachwuchskräfte würden sich aber auch heute diesem Berufe in großer Zahl zur Verfügung stellen, wenn diese Mängel behoben würden.

Drittens lassen sich die Erkenntnisse auf einen gemeinsamen Nenner bringen. Wo Instruktoren ihren Auftrag im positiven Sinne ausüben und in dieser Hinsicht von Schulkommandanten und Waffenchefs in bezug auf Führung und Personalpolitik unterstützt werden, läßt sich der Nachwuchs für diesen anspruchsvollen Beruf begeistern. Stößt diese Begeisterung aber auf ein auftragswidriges Verhalten, wird sie gedämpft oder erstickt. Der Auftrag des Instruktionskorps besteht in der *Förderung der Persönlichkeit* des ihnen anvertrauten Milizkaders und nicht in der Instruktion oder im ausschließlich Militärischen. Das Dienstreglement sagt ausdrücklich: «Auch eine Verbesserung der Ausbildung wiegt den Schaden nicht auf, der durch Erdrücken der Persönlichkeit der Truppenkader gestiftet wird.» Nur Persönlichkeiten sind gewillt und fähig, diesen Auftrag zu erfüllen. Fehlt diese Voraussetzung auf Seite des Instruktors, so ist mit einem Mißerfolg zu rechnen und wird kein Nachwuchs gefunden.

Die Postulate des Verfassers lassen sich in zwei große Bereiche zusammenfassen: den Bereich des *Diensterlebnisses* und denjenigen der *Personalpolitik*. Die Fragen der Auswahl und der Laufbahn der Instruktoren werden dem ersteren Bereiche zugeordnet, weil sie in engem Zusammenhang mit dem in Schulen und Kursen Erlebten stehen.

Bereich des Diensterlebnisses

Die Milizarmee beruht auf der allgemeinen Wehrpflicht. Eine freiwillige Gefolgschaft kennt sie nur im Bereiche des Berufskaders. Daß hier die Gefolgschaft fehlt, läßt die Frage zu, ob die Armee neben den gewaltigen Anstrengungen, im Material und in der Organisation zeitgemäß zu bleiben, in den weniger spektakulären Belangen der Ausbildung und Führung einen Rückstand aufweise, der sie als nicht mehr zeitgemäß erscheinen lassen könnte. Die Diensterlebnisse des potentiellen Nachwuchses weisen in diese Richtung. Sie sind eine ernsthafte Begründung für den Nachwuchsmangel. Im Vordergrund stehen:

- Übereinstimmung der *Ausbildungsziele* mit den Anforderungen, die ein *künftiger* Krieg an Kader und Truppen stellen wird;
- Übereinstimmung der Ausbildungsziele mit den *Ausbildungszeiten;*
- Anpassung der *Ausbildungsmethoden* an das Kriegsbild, an die Ausbildungsziele und -zeiten sowie an die Ansprüche der jungen Generation einer leistungsbewußten Gesellschaft;

[1] Zusammenfassung einer anfangs 1970 im Verlag Hans Schellenberg, Winterthur, erscheinenden St. Galler Dissertation, die das größte Interesse derjenigen verdient, denen es um die Verbesserung unserer Wehreinrichtungen geht. Red.

- Überprüfen der *Führungsgrundsätze* in einer sich wandelnden Umwelt, wobei es nicht darum geht, die Grundsätze des Dienstreglementes zu ändern, sondern vielmehr darum, sie *auch in Schulen konsequent anzuwenden,* zum Beispiel in bezug auf Führung durch Auftrag (was ein klar definiertes Ziel voraussetzt) oder in bezug auf die Stellung des Einheitskommandanten und des Feldweibels, die wiederum Anwärter für den Instruktorenberuf sind.

Der ganze Einfluß auf diese Bereiche geht fast ausschließlich über das Instruktionskorps. Hier muß leider festgestellt werden, daß wir beinahe so viele unterschiedliche Auffassungen kennen, wie wir Waffenchefs, Divisions- und Schulkommandanten haben, und vor allem daß jeder in seinem Bereiche seine eigene Auffassung zu realisieren vermag. Was in der Rekrutenschule erlernt wurde, wird nicht selten in Wiederholungskursen bemängelt und geändert. Was in einer Truppe oder Schule gut ist, kann in einer anderen als falsch bezeichnet werden.

Hier gilt es nun anzupacken. Dem Ausbildungschef der Armee und nicht den Waffenchefs muß das Instruktionskorps, dessen Selektion, Ausbildung, Führung und Anleitung, Laufbahn, allenfalls Entlassung, übertragen werden. Wer die Verantwortung trägt, hat Anspruch auf die Mittel, den Auftrag zu lösen. Der Partikularismus in der Ausbildung muß überwunden werden; dies kann nur dadurch geschehen, daß einmal der Ausbildungschef an die Spitze des Instruktionskorps gestellt wird (was seit ein paar Wochen rechtlich möglich ist) und dass er alle Bereiche der Ausbildung in Schulen und Kursen im Truppenverband koordiniert, Ziele setzt, beurteilt und eingreift, wo Ziele nicht erreicht werden.

Im weiteren ist der Auswahl, der Schulung, dem Einsatz, der Leistungsbeurteilung, dem Aufstieg, der Nachwuchsförderung und -betreuung eine viel größere Beachtung zu schenken. Eine zentrale Stelle hat eine langfristige Nachwuchs- und Laufbahnplanung aufzubauen, die in die Gesamtplanung der Armee integriert sein muß. Sie umfaßt:

- Verzeichnis jener Funktionen, und Erstellen eines Anforderungsprofiles für jede davon, in der heute und in 10 bis 15 Jahren Instruktoren benötigt werden. Nur die Ansprüche der Sache, nicht die Versorgung bereits Angestellter dürfen diese Planung lenken.
- Festlegen der Voraussetzungen, die zur Ausübung der Funktionen zu erfüllen sind, der Rangordnung der Funktionen unter sich, der potentiellen Anwärter, der Ausbildungsbedürfnisse bereits Angestellter und der Rekrutierungsbedürfnisse in Zahl und Qualität.
- Festlegen der Beförderungsmöglichkeiten und der individuellen Laufbahn jedes einzelnen, unter Einbezug der gegenwärtig vorhandenen Voraussetzungen, der von ihm selbst zusätzlich zu erarbeitenden Voraussetzungen, der durch gezielte Ausbildung mutmaßlich zu erreichenden Entwicklung, des Bedarfes sowie der Neigungen und Vorstellungen des einzelnen, soweit sie realistisch sind.
- Einführung von zwei Laufbahngesprächen: nach 8 Dienstjahren, spätestens aber im 32. Altersjahr, und nach 15 Dienstjahren, spätestens im 40. Altersjahr. Beidemal müssen die Entwicklungsmöglichkeiten und die Bedingungen hierfür während der nächsten 8 bis 10 Jahre dargelegt werden. Dies verlangt Klarheit, Ehrlichkeit, Verzicht auf den Wunsch, im Einzelfalle willkürlich nach Sympathie, Unterordnungsgrad oder anderen oben nicht erwähnten Kriterien zu entscheiden.
- Endgültige Eingliederung in tiefere Funktionen oder Veranlassung eines vorzeitigen Austrittes aus dem Instruktionskorps mit großzügig bemessenen Abfindungen zur Umschulung, wenn Instruktoren auf Grund der Laufbahngespräche sich mit der Beurteilung ihrer Chancen oder ihrer Eignung oder mit den durch Wiederherstellung einer Pyramide beschränkten Möglichkeiten, in Spitzenpositionen vorzustoßen, nicht abfinden können.
- Einführung eines Auswahl- und Beurteilungsverfahrens zu Beginn der Laufbahn und in entscheidenden Phasen derselben, das sachlich fundiert, mehrfach überprüfbar und nicht auf Verhaltenserwartungen der Vorgesetzten, sondern auf Leistung und Eignung ausgerichtet sein soll.

Ein Grundproblem der Instruktorenlaufbahn besteht tatsächlich darin, daß es dem Offizier als Berufsmann ohne weiteres gelingt, im Milizheer Oberst zu werden und somit die Beförderung im Instruktionskorps ausschließlich auf Grund einer völlig anders gearteten und während 3 bis 4 Wochen pro Jahr ausgeübten Tätigkeit erfolgt; auch dann, wenn offensichtlich eine Verwendung in hohen Funktionen im Instruktionskorps nicht in Frage kommt oder zu mittelmäßiger oder schlechter Ausübung solcher Funktionen führen muß. Kein Beruf kennt das Phänomen einer auf der Spitze stehenden hierarchischen Pyramide, wie sie im Instruktionskorps besteht. Kein Milizoffizier wird beruflich Direktor, weil er im Dienst Oberst geworden ist. Ein zweites Problem besteht darin, daß ausgerechnet in der Ausbildung und bewußten Vorbereitung der Instruktoren auf neue Funktionen gespart wird.

Bereiche der Personalpolitik

Die Personalpolitik ist geprägt von mehrfachen Interessenkonflikten, wobei beinahe alle Interessen der Teilbereiche sich auch in irgendeiner Form zum Schaden der Nachwuchsförderung durchzusetzen vermögen: jene der Militärverwaltung, der Gruppe für Generalstabsdienste (in bezug auf Ausbildung), der Schulkommandanten, der Waffenchefs. Am wenigsten durchzusetzen sind jene der Sache, der Ausbildungszielsetzung unserer Armee. Es muß eine in sich geschlossene und koordinierte Personalpolitik formuliert, schriftlich festgelegt, bekanntgegeben und letztlich auch durchgesetzt werden. Alle Fragen sind gesamtheitlich und zentral zu planen, zu steuern und zu überwachen. Die Akzente müssen von der Personal*verwaltung* auf die Personal*führung* verlagert werden. Instruktoren sind keine Beamten und dürfen es nicht sein. Demzufolge muß eine eigene, den Erfordernissen dieses Berufes Rechnung tragende Instruktorenordnung geschaffen werden, losgelöst von der Beamtenordnung I. Alle Personalbelange sind vom Ausbildungschef der Armee in eigener Kompetenz zu behandeln und von der Direktion der Militärverwaltung des EMD loszulösen. Es ist ein Personalchef für das Instruktionskorps zu ernennen, der mindestens Rang eines Abteilungschefs haben soll und eine umfassende praktische Erfahrung aus der Wirtschaft, nicht aber Ambitionen auf einen Generalsrang mitbringt. Personalchef sein ist kein Sprungbrett, sondern eine Lebensaufgabe, besonders in einem so wichtigen Bereiche. Zur Lösung der Personalfragen sind alle Mittel bereitzustellen. Weiterhin ausgerechnet hier zu sparen führt, um die Worte General Willes zu gebrauchen, dazu, daß letztlich die übrigen Militärausgaben Verschwendung sein könnten. Der Personalchef soll ferner den Instruktoren Rechtsschutz gegen Willkür anderer Instanzen bieten.

Es wird oft gesagt, daß die besonderen Erschwernisse der Ausübung des Berufes, wie Abwesenheit von der Familie, Dienstortwechsel, Arbeitsintensität usw., den Nachwuchs hemmten. 800 potentielle Nachwuchskräfte haben sich eindeutig dahin geäußert, daß nicht die Erschwernisse des Berufes sie davon abhielten, den Beruf zu ergreifen, sondern das Bewußtsein, daß

mangels Planung solche Nachteile erhöht werden, obschon sie auf ein erträgliches Maß reduziert werden könnten. Gerade im Bereiche von Versetzungen, von Einsätzen an anderen Orten, von Zusammenstellung fester Teams, von Gewährung von Freizeit und Ferien ist beträchtlich mehr zu erreichen. Allerdings wird damit die Dispositionsfreiheit der Waffenchefs beschnitten. Grundsätze verpflichten und schließen Willkür aus. Sie sind aber notwendig, gerade weil sich der Nachwuchs nicht gegen Erschwerungen des Berufes wehrt, sondern nur gegen solche, die an sich vermeidbar wären.

Eine wesentliche Neuorientierung wird auch in bezug auf das Rücktrittsalter notwendig sein. Es gibt keine Armee der Welt, die ihr Rückgrat, ihre Instruktoren, bis zum Alter von 65 Jahren beschäftigt. Aus personalpolitischen Überlegungen, aus Gründen der Beanspruchung im Beruf, aber auch im Hinblick auf die immer rascheren und intensiveren Umwälzungen im Wehrwesen muß gefordert werden, daß Offiziere, die nur bis zum Grade eines Obersten vorrücken, ferner Unteroffiziere im Alter von 55 Jahren zur vollen Altersrente zurücktreten können. Für Offiziere in Generalsrängen kann eine Staffelung bis zu 60 Jahre erfolgen. Im weiteren sollte man die Amtsdauer von Waffenchefs, Ausbildungschefs und Heereseinheitskommandanten auf 8 Jahre begrenzen, um eine den Änderungen angemessene Ablösung sicherzustellen.

Das Bild des Instruktors, der vom 45. bis zum 65. Altersjahr seine Laufbahn während 20 Jahren in manchen Fällen in untergeordneten Funktionen beendet, steckt tief im Bewußtsein des Nachwuchses. Es wird deshalb hervorgehoben, weil das gegenwärtige System nicht unbedingt den Untüchtigen in solchen Beschäftigungen zurückbehält und weil der schicksalshafte Entscheid, ob man Schulkommandant, Waffenchef oder Heereseinheitskommandant wird, nicht unbedingt von der Leistung oder von der besten Eignung abhängt. Man kann also das Schicksal der letzten 20 Jahre nicht oder nur teilweise beeinflussen. Um so wichtiger wird es, diese Zeit abzukürzen und die Rotationen zu intensivieren. Die finanziellen Folgen der vorgeschlagenen Neuordnung sind gering, wenn man das Gesamtinteresse unserer Armee als Richtschnur nimmt.

Reformen, wie sie hier vorgeschlagen werden, müssen von der Spitze kommen. Bundesrat und Parlament haben die Aufgabe, vom Instruktorenproblem nicht nur zu sprechen, sondern es zu lösen. Professor Röpke hat einmal gesagt, es sei nicht wahr, daß Politik die Kunst des Möglichen sei. Sie sei vielmehr die Kunst, das Notwendige möglich zu machen. Dies gilt auch für die Ausbildung der Armee und für die Personalpolitik im Instruktionskorps. Mit einem festen Willen, die Probleme zu lösen, wird sich zeigen, daß manches Tabu der heutigen Ordnung geändert werden muß, weil es notwendig ist, auch wenn auf den ersten Blick eine Änderung unmöglich erscheint.

Zu verkaufen sehr gut erhaltene

Ausgeh-Uniform

für Größe ca. 170–178 cm
sehr schlanke Statur. Preis Fr. 200.–

Anfragen erbeten an Telephon 051 974243

Dieser Nummer wird ein Prospekt des Seewald-Verlages in Stuttgart beigelegt.

Die Militärfliegerei in Thun 1915 bis 1955[1]

Von Major P. Küng

Die Aufnahme des militärischen Flugbetriebs auf der Thuner Allmend, dem späteren «Militärflugplatz Thun», geht auf den 1. Juni 1915 zurück und fällt mit der Aufnahme der staatlichen Flugzeugproduktion bei der Eidgenössischen Konstruktionswerkstätte zusammen. Die damalige Abteilung «Flug» der Konstruktionswerkstätte gründete und leitete Chefingenieur August Haefeli, vorher bei Henri Farman in Paris und bis 1915 bei den «Ago»-Flugzeugwerken in Berlin als Konstrukteur tätig.

Haefeli baute in Thun als erstes Baumuster seinen bekannten Doppeldecker mit Doppelrumpf DH 1, der schon im November gleichen Jahres flog. Es folgten der DH 2, dann die Schul- und Beobachterflugzeuge DH 3, DH 5 und DH 5a, ausgezeichnete Flugzeuge ihrer Zeit, auf denen das ganze damalige Pilotenkorps der Fliegertruppe bis in die späten dreißiger Jahre, aber auch die Flugkapitäne unserer Fluggesellschaften dieser Zeit fliegen lernten. Haefeli baute weitere Prototypen, so den DH 4, den MA 7 und den MA 8, mit welch letzterem der damalige Fabrikationschef und Einflieger der Abteilung «Flug», Max Cartier, 1928, nach erfolgreicher Teilnahme am internationalen Flugmeeting wegen Flügelbruchs ums Leben kam. August Haefeli starb 1961 in Thun.

1928/29 folgten die Prototypen Dewoitine D 9 und D 19 sowie der D 21, der in kleiner Serie vermutlich nach Argentinien geliefert wurde, und als letzte Typen folgten die Baumuster D 26 und der bekannte D 27, unser bestes Jagdflugzeug der dreißiger Jahre. Chefingenieur bis 1937 war Marcel Touret. Fabrikationschefs waren vorerst Dewoitine selbst, später Flugpionier Max Buri, der nachmalige erste Direktor des Eidgenössischen Flugzeugwerks in Emmen. Touret wurde von Jürg Branger, dem derzeitigen, verdienten Chefingenieur in Emmen, abgelöst.

Unter ihrer Leitung entstanden bis 1943 die bekannten Kampfflugzeuge CV e (Lizenz Fokker), D 27, C 35, C 3601 und C 3603, D 3800 (Lizenz Morane) und D 3801, die während des zweiten Weltkriegs mit zu den Einsatzverbänden unserer Flugwaffe zählten. Viele Entwürfe des Thuner Konstruktionsbüros verschwanden im Lauf der Jahre in den Schubladen, und vielversprechende Prototypen gingen nie in Serie, weil entweder durch Sparmaßnahmen blockiert oder durch militärpolitische Verhältnisse überholt. Die damalige Abteilung «Flug» weist aber bedeutende Erfolge auf, und mehrere ihrer Baumuster erreichten in erstaunlich kurzer Zeit Baureife und verdienen es, in der Geschichte der schweizerischen Waffentechnik erwähnt zu werden.

In dieser Thuner Zeit ließen ihr Leben für den Aufbau unserer Flugwaffe die Werkpiloten:

Hptm Max Cartier, abgestürzt am 24. Januar 1928 mit MA 8 in Thun;

Adj Uof Albert Cuendet, abgestürzt am 5. Januar 1932 mit D 27 in Thun;

[1] Diese Aufzeichnungen verdanke ich zum Teil dem Tagebuch von Herrn Jules Unternährer, alt Werkmeister der Abteilung der Militärflugplätze in Thun. Durch seine Kenntnisse und seine langjährige Erfahrung als Flugzeug- und Flugmotorenspezialist, hat er wesentlich dazu beigetragen, die sprichwörtliche Zuverlässigkeit unseres Bodenpersonals auf dem ehemaligen Militärflugplatz in Thun zu begründen. Herrn Prof. Ed. Amstutz Dübendorf, der die Geschichte dieses Flugplatzes aus dessen Anfängen miterlebt hat, danke ich für seine wertvolle Mitarbeit. Kg.