

Zeitschrift: Schweizer Soldat : Monatszeitschrift für Armee und Kader mit FHD-Zeitung
Herausgeber: Verlagsgenossenschaft Schweizer Soldat
Band: 48 (1973)
Heft: 11

Rubrik: Termine

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: 06.02.2025

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

Schlussbemerkungen

Unter kundiger Führung von zwei Grenzschutzbeamten hatte ich Gelegenheit, die Demarkationslinie zu besuchen, und von verschiedenen Übersichtspunkten konnte ich einen Einblick ins Gelände der DDR gewinnen.

Welche Veränderungen an der innerdeutschen Grenze seit meinem ersten Besuch im Jahre 1967 vorgenommen worden sind, verdeutlichen die ersten beiden Bilder dieses Beitrages. Auf einer grossen Strecke entlang der DL sah ich Pioniereinheiten (Genietruppen) der NVA an der Arbeit, die dabei waren, das Sperrsystem auf den neuesten Stand zu bringen. Selbstverständlich wurden die

Pioniere durch die Kameraden von der Infanterie vor den bösen «Reaktionären» aus dem Westen geschützt, oder anders ausgedrückt wurden sie durch die intensive Bewachung an der «Republikflucht» gehindert.

Was mir am meisten zu denken gab und noch gibt, ist die Tatsache, dass trotz der von Politikern in Ost und West lauthals verkündeten «Entspannungspolitik» in diesem Teil Europas äusserst wenig von Entspannung zu merken ist. Im Gegenteil, es sind Leute an der Arbeit, die wohl kaum freiwillig daran arbeiten, die Mauern ihres eigenen Millionengefängnisses im August 1973 noch unüberwindlicher und die Sperrsysteme noch perfider zu gestalten.

Termine

1974

Januar

- 20. Samedan (UOV Oberengadin)
4. Militärischer Ski-Einzellauf mit Schiessen
- 20. Läufelfingen (UOV Baselland)
22. Nordwestschweizerische Militär-Skiwettkämpfe und Skiwettkämpfe Inf Rgt 21
- 26./27. Mythengebiet (UOV Schwyz)
2. Winter-Mannschaftswettkämpfe

Februar

- 15.—26. Exkursion nach den USA unter dem Patronat des SUOV

März

- 9./10. Zweisimmen/Lenk (UOV Obersimmental)
12. Schweizerischer Winter-Gebirgs-Skilauf

April

- 4. Laupersdorf SO
DV Kant. Verb. Soloth. UOV
20 Jahre UOV Dünnerthal
- 6. Bern (SUOV)
Präsidentenkonferenz
- 27. Zug (UOV)
6. Marsch um den Zugersee

Mai

- 4. Luzern (SUOV)
Delegiertenversammlung
- 18. Amriswil (UOV)
100-Jahre-UOV-Skorelauf
- 18./19. Bern (UOV)
15. Schweizerischer Zwei-Tage-Marsch

Juni

- 7./8. Biel (UOV)
16. 100-km-Lauf
- 22. Biel (VBUOV)
KUT der Berner Unteroffiziere

1975

Juni

- 6.—8. Brugg (SUOV)
Schweizerische Unteroffizierstage

Mensch im Mittelpunkt

Instruktion (8)

In der Armee geht es bei der Instruktion in erster Linie darum, die angehenden Wehrmänner in verhältnismässig kurzer Zeit mit dem Dienstbetrieb, der Handhabung der Waffe und dem Felddienst vertraut zu machen. In der Wirtschaft umfasst dieser Begriff eine der entscheidendsten Phasen im Arbeitsverhältnis: die Einführung am Arbeitsplatz und in den Betrieb. Die Industrie hat zuerst erkannt, dass der richtigen Anleitung eine unermessliche Bedeutung zukommt. Ist es doch sicher nicht gleichgültig, ob ein neuer Arbeiter nach vier oder zehn Stunden Einführungszeit seine Aufgabe selbständig und korrekt auszuführen vermag. Multiplizieren wir die gewonnene oder verlorene Arbeitszeit mal tausend oder zehntausend, realisieren wir sogleich, welcher betrieblicher Energiegewinn oder -verlust damit verbunden ist. Aufgrund von wissenschaftlichen Studien hat man die zweckmässigsten Bewegungen und Griffe festgelegt, bei deren Beachtung das grösste Rendement erzielt wird. Oft findet der Arbeiter das ihm instruierte Vorgehen widernatürlich, und es bedarf einer unachgiebigen Beharrlichkeit des Vorgesetzten, streng darauf zu achten, dass die Arbeit den Anordnungen gemäss ausgeführt wird. Erst einige Zeit später sieht der Eingeführte ein, dass es tatsächlich auf die ihm gelehrt Art und Weise am besten geht. Die nachträgliche Umstellung von einer angeeigneten falschen Bewegung auf die richtige bedingt in den meisten Fällen viel mehr Zeit, als die ursprüngliche systematische Einführung erfordert hätte. Ein Vergleich mit dem Sport wird dies am eindrucklichsten bestätigen.

Obschon die methodische Einführung in der Industrie schon lange eine Selbstverständlichkeit ist, kann dies von den Arbeitsplätzen in Handels- und Dienstleistungsbetrieben nicht ohne weiteres gesagt werden. Diese Erscheinung ist möglicherweise vornehmlich darauf zurückzuführen, dass die nichthandwerkliche Arbeit weniger konkret und demzufolge schwieriger zu instruieren ist. Viele Arbei-

ten werden ohne irgend welche Erklärung verrichtet. Jeder einzelne hat seine eigenen Methoden und Mätzchen. Die wirklich wirtschaftlichste Ausführung wird dem Zufall überlassen. Es werden Gewohnheiten angenommen, die nicht mehr abzuschaffen sind. Jeder hat seine eigene Arbeitstechnik. Meier arbeitet, wie es ihm Huber gesagt hat; Huber übernahm damals die Arbeit von Schmid, und Schmid von Keller, der überhaupt nie richtig eingeführt wurde.

Das Einführen ist nicht jedermanns Sache. Nicht jeder Vorgesetzte ist ein guter Ausbilder. Die leider allzu verbreitete Annahme, dass ein tüchtiger Chef ohne weiteres auch ein guter Lehrer sei, dürfte eine folgenschwere Fehlkalkulation sein. Vom fachlich ausgezeichnet ausgewiesenen Vorgesetzten bis zum erfolgreichen Menschenführer und Instruktor ist noch ein weiter Weg. Das Instruieren verlangt ein besonders ausgeprägtes menschliches Verständnis und ein vollständiges Hineindenken in die Lage des zu schulenden Menschen. Dazu ist eine beträchtliche Dosis Geduld, Takt und Ausdauer notwendig. Viele Arbeitsverhältnisse sind am ersten Tag schon in Brüche gegangen, nur weil der Vorgesetzte nicht einzuführen verstand. Er ging von seiner nach vielen Jahren erlangten Fertigkeit aus und vergass, dass er bei Stellenantritt bedeutend mehr Zeit benötigt hatte, um das zu lernen, was sein hoffnungslos erscheinender neuer Mitarbeiter innert einer Stunde einfach nicht kapieren wollte. «Das ist doch so einfach!», «Das kann doch jedes Kind», «Ich habe es seinerzeit sofort begriffen», sind die «ermutigenden» Bemerkungen eines nicht sehr qualifizierten Anleiters. Dass dabei dem Neuen die Freude an der Arbeit, das Selbstbewusstsein und die Sympathie für die Firma blitzartig genommen wird, versteht sich von selbst.

Im Militärdienst liegen die Verhältnisse grundsätzlich gleich. Unterschiede mögen nur darin bestehen, dass zu Beginn einer RS, zum Beispiel, bei den Rekruten sozusagen keine spezifischen Vorkenntnisse vorhanden sind und der zu erlernende Stoff für alle neu ist. Dieser Umstand scheint die Instruktion zu vereinfachen, indem angenommen wird, man könne auf einer einheitlichen Ausgangslage auf-