

Kaderlaufbahn WEA – Erste Bilanz nach zwei Rekrutenschulen

Nebst Ausrüstung, Regionalisierung und erhöhter Bereitschaft wurden mit der WEA auch im Bereich der Kaderausbildung Änderungen durchgesetzt. Alle Kader absolvieren eine ganze Rekrutenschule und verdienen ihren letzten Grad vollständig ab. Wie alle Änderungen bringt auch diese Vor- und Nachteile mit sich, welche in der Folge aus Sicht eines Einheitsberufsoffiziers dargelegt werden.

Christoph Meier, Redaktor ASMZ

Der Wechsel im Ausbildungssystem zur Armee XXI im Jahr 2003 brachte drastische Neuerungen mit sich: Anstelle wie bis dahin eine ganze Rekrutenschule zu absolvieren, durchliefen die angehenden Kader lediglich die Allgemeine Grundausbildung (sieben Wochen) und traten im Anschluss in eine Kaderschule über. Während eines Jahrzehnts gab es mehrere Systemänderungen, die sich auf die Dauer der Unteroffiziersschule und des Abverdienen auswirkten. Die Offiziere und höheren Unteroffiziere erhielten ihren Vorschlag direkt in der Unteroffiziersschule und traten ohne Führungserfahrung direkt in die nächste Schule über. Der Kompaniekommandant (Kp Kdt) musste lediglich in der Verbandsausbildung (früher: Verlegung) abverdienen, was acht Wochen dauerte.

Während es dieses System den jungen Bürgern erlaubte, in kurzer Zeit einen Grad zu erlangen, was zweifelsohne aufgrund der kürzeren Abwesenheit diversen Arbeitgebern zu Gute kam, brachte es diverse Nachteile mit sich. Die Selektion der zukünftigen Kader musste innerhalb weniger Wochen abgeschlossen sein und begrenzte sich lediglich auf Beobachtungen in der allgemeinen Grundausbildung; In der Kaderschule musste vor allem Fachtechnik vermittelt werden; Offiziere und höhere Unteroffiziere erhielten beim Abverdienen in ihrer Funktion zum ersten Mal Führungsverantwortung, da sie das Abverdienen des Gruppenführers auslassen konnten; Die Kader hatten nur bescheidene soldatische Erfahrung, da sie weder Fachausbildung noch Verbandsausbildung in der Rekrutenschule (RS) genossen haben (so hat ein Zugführer bspw. ausserhalb der Kaderschule nie eine Zugübung als Soldat oder Unteroffizier erlebt, bevor er mit dem Abverdienen begann).

Seit diesem Jahr absolvieren alle Einrückungspflichtigen ihre RS bis zum Schluss. Nach Ende der RS treten alle Kaderanwärter nahtlos in die Unteroffiziersschule über, welche neu vier Wochen dauert und in der Brevetierung endet. Sie rücken alle eine Woche vor der RS als Wachtmeister in den Kadervorkurs ein und nehmen ihre Funktion als Gruppenführer und allenfalls Chargenchef wahr. Wer während dieser ersten Phase des Abverdienen den Vorschlag zum Offizier erhält, tritt nach sieben Wochen als Gruppenführer in die Offiziersschule über. Die angehenden höheren Unteroffiziere verbleiben 14 Wochen als Wachtmeister in der RS (erleben also den Beginn der VBA mit) und geniessen zwei Wochen Unterbruch, bevor sie ihre nächste Ausbildung in Angriff nehmen. Als frisch beförderte Offiziere und höhere Unteroffiziere beginnt auch für die höheren Kader das Abverdienen mit dem KVK. Der Kp Kdt führt seine Kompanie wieder von Beginn weg und begleitet seine Kader und Rekruten bis zum Schluss, von der ersten bis zur letzten Woche.

Vorteile des Systemwechsels WEA

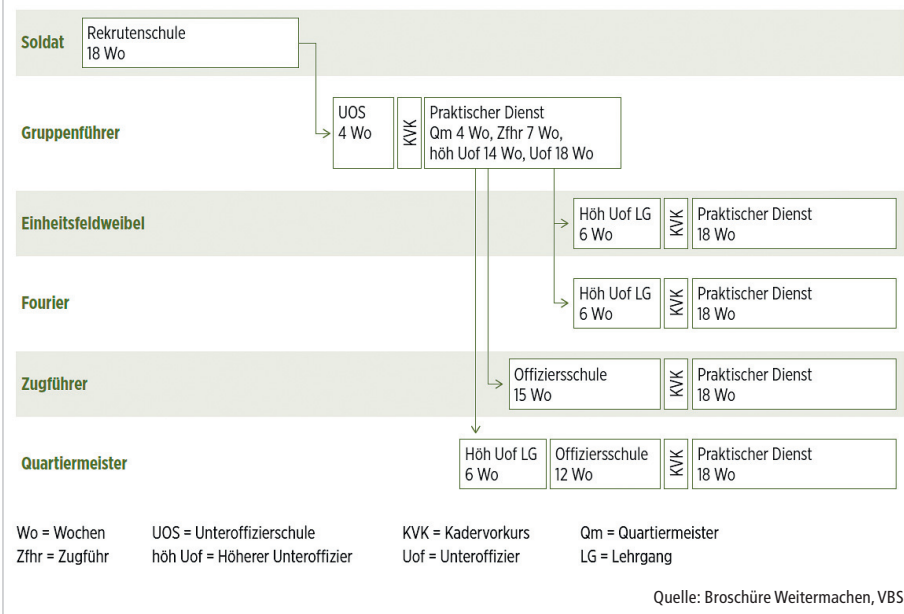
Durch das vollständige Absolvieren einer RS bieten sich den angehenden Kadern viele Erfahrungen an, die ihnen bei ihrer zukünftigen Schulung und Funktion sehr nützlich sind. Einerseits beherrschen sie ihr fachtechnisches Metier sowie Handhabung von Waffen und Geräten viel besser, da viele unter ihnen die Möglichkeit hatten, ihr Erlerntes bereits als Soldat in der Verbandsausbildung über die Festigungsstufe hinweg zur Anwendung zu bringen. Andererseits haben sie die Möglichkeit, ihre Gruppen- und Zugführer in der Funktion zu beobachten und von guten sowie schlechten Beispielen zu

lernen. Sie haben weiter den Vorteil, dass sie den Ablauf der Schule bis zum Schluss mitmachen und so alle Abläufe, Standorte und Aufgaben beobachten können, für die sie später einmal die Verantwortung übernehmen müssen. In der ARMEE XXI hat ein Feldweibel beispielsweise eine WEMA zum ersten Mal erlebt, als er dafür verantwortlich war. Mit der WEA erlebt er sie einmal als Rekrut und allenfalls vor der Verlegung ein zweites Mal als Unteroffizier.

Ein ganz wesentlicher Vorteil des neuen Systems liegt in der Tatsache, dass die Berufsmilitärs nicht mehr unter Zeitdruck stehen, die Selektion innerhalb weniger Wochen abzuschliessen. Sie können die Kaderanwärter länger beobachten, können sie allenfalls sogar einmal als Gruppenführer einsetzen und ihnen Verantwortung übergeben, um ihre Führungsqualitäten zu überprüfen. Des Weiteren müssen sie ihre Selektion nicht lediglich auf das Bestehen der allgemeinen Grundausbildung stützen, sondern sie können die Anwärter bei den soldatischen Tätigkeiten in ihrem spezifischen Fachbereich beobachten, was früher nicht möglich war. Das Überzeugen eher kritischerer Kandidaten wird so ebenfalls begünstigt, weil sie in der Fach- und Verbandsausbildung abwechslungsreichere, anspruchsvollere und spannendere Tage an ihren Waffensystemen erleben.

Insbesondere für die Selektion der höheren Kader bietet der Systemwechsel wesentliche Vorteile. Wo man früher einen Offiziersvorschlag in der Unteroffiziersschule aufgrund der fachlichen Leistung und Führungsleistung in wenigen Übungen erteilt hat, kann man die zukünftigen Aspiranten heute während sieben Wochen als Gruppenführer beurteilen. Nebst dem Charakter, ermöglicht diese Tatsache eine fundiertere Beurteilung der Führungsqua-

Neue Kaderlaufbahnen der WEA



litäten, was in einer umfassenderen Selektion endet. Wer dann tatsächlich den Vorschlag zum Leutnant erhält, greift als Zugführer auf eine, wenn auch bescheidene, Erfahrung als Gruppenführer zurück. Er weiss, was es bedeutet, eine Lektion zu planen, eine Gruppe zu führen und Leute auszubilden. Er hat schon Zugführerrapporte als Teilnehmer erlebt und musste anhand der Planungen von Zugsausbildungsplätzen Ausbildungen durchführen.

Bei der Selektion der höheren Unteroffiziere sind diese Vorteile noch ausgeprägter. Sie verweilen ganze 14 Wochen als Unteroffizier in der RS und können eine Vielzahl von wertvollen Erfahrungen sammeln. Da sie in der Regel ihr Interesse an einer höheren Funktion relativ früh kundgeben müssen, können ihnen die Berufsmilitärs Zusatzchargen auferlegen, die eng mit der Arbeit von höheren Unteroffizieren zusammenhängen. So kann ein Feldweibelanwärter beispielsweise als Material- oder Munitionschef eingesetzt werden. Diese Bereiche wird er als Feldweibel betreuen und kontrollieren müssen und er rückt somit bereits mit ersten Erfahrungen in seine Schulung ein. Des Weiteren ist es möglich, einen Feldweibel- oder Fourieranwärter als Stellvertreter der höheren Unteroffiziere einzusetzen. Das erlaubt es den Berufsmilitärs, das Potential direkt in der Funktion zu überprüfen, die Anwärter können sich aber auch ein fundiertes Bild über die Aufgabe der Funktion machen, für welche sie sich interessieren. Das war früher nicht möglich: Als Rekrut sieht man den Feldweibel meis-

tens nur an Verlesen und den Fourier bei der Soldverteilung.

Die Erfahrung für den Kp Kdt, die er sich mit dem kompletten Abverdienen aneignet, ist unbezahlbar. Er übernimmt von Beginn weg Verantwortung für seine Unterstellten und kann Fehler nicht auf allfällige Vorgänger abwälzen. Dadurch fühlt er sich vermehrt in der Pflicht und kann «seinen Stempel» von Beginn weg aufdrücken. Da er vor der Verbandsausbildung länger anwesend ist, kann er von den Instruktoren viel mehr Verantwortungsverantwortung übernehmen. Er kann Wochenarbeitsbefehle schreiben, Übungen planen, Kaderunterrichte durchführen usw. Das war früher zwar möglich, jedoch in bescheidenerem Rahmen.

Nachteile des Systemwechsels

Mehr Erfahrung braucht mehr Zeit. Wenn man früher in ca. einem Jahr zum Leutnant aufsteigen konnte, braucht man heute etwa eineinhalb. Der Kadi muss heute mehr als doppelt so viel Zeit für sein Abverdienen einrechnen. Das mag einerseits potentielle Kader abschrecken, andererseits Arbeitgeber davon abhalten, eine Weiterbildung zu unterstützen. Ein weiterer Nachteil für die Arbeitgeber liegt in der Tatsache, dass sie viel später erfahren, ob Arbeitnehmer nun weitermachen und länger von der Arbeit fernbleiben oder nicht. Theoretisch kann man einen Rekruten bis zur siebzehnten Woche zum Weitermachen verpflichten, was bedeuten würde, dass sein ziviler Chef zwei

Wochen vor seiner Rückkehr erfährt, dass sein Unterstellter ein weiteres halbes Jahr im Militär bleiben wird. Früher hatte man nach sieben Wochen von 21 Gewissheit. Jedoch sind das nur Ausnahmefälle, in der Regel wird den Rekruten relativ früh im Selektionsprozess eine Prognose abgegeben, ob sie nach der RS weiterverwendet werden oder nicht.

Für die Kader, welche die Frühjahres-RS als Rekruten absolvieren, birgt die lange Dienstdauer ohne Unterbruch einen Nachteil. Zwischen RS – UOS – RS haben sie maximal ein paar grosse Urlaube, wenige Kaderabtreten am Freitag und ihre Jokertage zur Verfügung. Ansonsten stehen sie von Mitte Januar bis Ende Oktober ohne nennenswerten Unterbruch im Dienst. Wer schon einmal Dienst geleistet hat, kann sich vorstellen, welche Auswirkungen das auf die Leistungsfähigkeit und die Motivation haben kann. Jene, die ihre RS im Sommer beginnen, haben zwischen UOS und Abverdienen mehrere Wochen Weihnachtsurlaub.

Fazit

Die Vorteile für die Kader, welche durch ihren längeren Einsatz mehr Erfahrung und Wissen für ihre zukünftige Funktion mitbringen und umfangreicher selektioniert werden können, überwiegen die Nachteile klar. Dass die Kader länger vom Arbeitsplatz fernbleiben, hat sich bei den Panzertruppen nicht als hemmenden Faktor für eine Weiterausbildung gezeigt. Dass die im Frühjahr Ausgewählten während fast eines ganzen Jahres ohne Unterbruch im Dienst stehen, muss von den Instruktoren mit grossen Urlauben, Kaderabtreten und Privilegien abgedeckt werden. In diesem Bereich könnten sich Lösungen anbieten, dass Kader allenfalls mehr Jokertage zur Verfügung haben, oder die Jokertage von RS und Abverdienen kumulieren könnten. Hierbei kann jeder Chef jedoch selber pragmatische Lösungen durchsetzen und nach seinem Dafürhalten die Kader entsprechend entlasten. Es wäre jedoch unredlich zu behaupten oder zu verlangen, dass die Leistungsfähigkeit dieser Kader ohne entlastende Massnahmen bis zum Abschluss des Abverdienens nicht abnehmen. Man muss sich indes bewusst sein, dass die möglichen Massnahmen zu wesentlichem Mehraufwand für den abverdienenden Kp Kdt führen und ihm weitere administrative Arbeiten aufbürden, die ihm vom Felde fernhalten. ■