

Zeitschrift: Schweizer Soldat : Monatszeitschrift für Armee und Kader mit FHD-Zeitung
Herausgeber: Verlagsgenossenschaft Schweizer Soldat
Band: 31 (1955-1956)
Heft: 22

Artikel: Die materielle Lage der Unteroffiziere
Autor: Fillettaz, E.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-708498>

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: 17.03.2025

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

Die materielle Lage der Unteroffiziere

Von Fw. E. Fillettaz, Genf, Vize-Zentralpräsident des SUOV

An das Problem der materiellen Situation der Unteroffiziere kann nur in engster Verbindung mit demjenigen der Rekrutierung der Kader im allgemeinen und der Unteroffiziere im besonderen, vor allem aber auch in Verbindung mit deren Auswahl, die nach meiner Auffassung eher dem benötigten Bestand als der Qualität der Kandidaten Rechnung trägt, herangetreten werden.

Es ist falsch, und ich bin nicht der einzige, der diesen Gesichtspunkt vertritt, auf diesem Gebiet die Klauseln der Reglemente, die bei weitem nicht alles vorsehen, starr anwenden zu wollen. Die Anwendung eines Reglementes verlangt vielfach eine intelligenter Interpretation. Unsere Verwaltungsorgane, die manchmal unendlich unverantwortlich und ohne jeglichen praktischen Sinn sind, werden dieser Forderung nicht immer gerecht.

Den besten Beweis liefert die Rekrutierung der Unteroffiziere. Jede Rekrutenschule muß ein gewisses Kontingent Kandidaten stellen. Oft akzeptiert man auch die weniger Fähigen, um den gewünschten Bestand zu erreichen, denn viele gute Elemente nehmen es nicht auf sich, lange zusätzliche Dienstperioden zu leisten, namentlich nicht zu Zeiten der Hochkonjunktur, wie heute. Warum dies? Der einzige Grund ist der, daß ein Jüngling von 20 Jahren, sei er Arbeiter oder Angestellter, heute ein achtbares Salär bezieht, dessen er während der Dienstzeit verlustig geht. Auch zeigt sich unser Land, wie alle anderen mit obligatorischer Wehrpflicht, weder speziell großzügig noch dankbar gegenüber seinen Söhnen, so daß die heutigen Jungsoldaten rasch die sich aufdrängende Schlußfolgerung ziehen. Arbeitgeber, die bereit sind, ihren Arbeitnehmern einen Teil des Salärs während längerer Militärdienstzeit zu entrichten, sind selten. Die Ausgleichskasse ist den heutigen Lebensbedingungen nicht genügend angepaßt, weder für Verheiratete noch für Ledige. Es bedarf einer starken Dosis Idealismus, um dem Vaterland kostbare Zeit zu opfern, während andere davon profitieren. Unsere Geschichte ist voll lehrreicher Beispiele, die erkannt sein wollen. «Es genügt heute jedoch nicht mehr, von Morgarten, von Sempach und Murten zu sprechen, um unseren Jungen vor Augen zu führen, welches ihre Pflichten sind», um die Worte eines Freundes und Journalisten, der im Militär den Grad eines Hauptmanns bekleidet, zu zitieren.

Wenn hingegen bei der Auswahl die unfähigen Kandidaten ausgeschieden würden, so würde dadurch ein höheres allgemeines Niveau erreicht. Unteroffizier zu sein, wäre eine Garantie für Fähigkeit: mit anderen Worten: es würde bedeuten, einen wertvollen Ausweis zu besitzen, den auch die Privatwirtschaft zu schätzen wüßte. Können wir heute behaupten, daß alle Unteroffiziere sorgfältig ausgewählt worden sind? — Nein!

Die moderne Technik, die rasche Entwicklung der Mittel und Methoden, verlangen von sämtlichen Vorgesetzten, unbekümmert ihres Grades, immer mehr und mehr Kenntnisse, Anpassungs- und Interpretationsfähigkeiten. Um ein Kader zu finden, das den heutigen Anforderungen gewachsen ist, muß die Grundschulung, d. h. die Schulbildung, weiter gehen als das, was die Sekundarschule und die Primarschule zukünftigen Offizieren und Unteroffizieren vermitteln können.

Ich weiß, daß eine lebhaftere Intelligenz und Initiative die Mängel der Bildung vielfach vorteilhaft ersetzen. Ich gebe zu, daß die Wahl der Kandidaten diesen Erfordernissen mehr und mehr Rechnung trägt. Andererseits weigern sich in vermehrtem Maße junge Leute, die die Voraussetzungen für ein gutes Kader für unsere Armee und auch für die Privatwirtschaft erfüllen, die nötigen Instruktionkurse zu absolvieren, aus dem einfachen Grunde, weil dies für sie einen großen finanziellen Verlust und einen Rückstand in ihrem Berufe, den sie auszuüben beginnen, zur Folge hat.

Dies ist der Grund, weshalb ein besserer Ausgleich des Verdienstausfalles während der Schulungskurse zur Erreichung eines höheren Grades ins Auge gefaßt werden sollte. Eine erhöhte Leistung seitens der Ausgleichskasse sollte möglich sein.

Lange Militärdienstperioden geben auch den Jünglingen, die

einen Beruf mit langer Lehrzeit gewählt haben, deren Abschluß meistens gerade mit dem Beginn der militärischen Ausbildung zusammenfällt, schwer lösbare Probleme auf. Während vier Monaten Rekrutenschule geht die Gewandtheit im Beruf nicht verloren, aber eine längere Zeit könnte sich vielleicht bei der Wiederaufnahme der zivilen Tätigkeit erschwerend auswirken. Eine Wiedereinarbeitungsperiode müßte eingeschaltet werden, die für den jungen Berufsmann wie für den Arbeitgeber kaum rentabel sein würde. Letzterer müßte es auf sich nehmen, einen anständigen Lohn zu entrichten, ohne darauf zählen zu können, daß der Angestellte nach dieser Wiedereinführungsperiode seinen Posten auch weiterhin versieht.

Es versteht sich von selbst, daß gewisse Bedingungen eingegangen werden könnten, um den Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber zu binden, damit die Leistungen nicht einseitig ausfallen. Andererseits scheint es mir, daß die Armee bei der Auswahl ihrer Unteroffiziers- und Offizierskandidaten, welche in den meisten Fällen ja in abhängiger Stellung sind, mit Vorteil direkt mit dem Arbeitgeber in Verbindung treten würde, welcher gerne seine Meinung äußern oder sich davon überzeugen lassen würde, daß auch er ein Opfer zu bringen hat; dies unter gewissen Bedingungen, die zwischen ihm und seinem Arbeitnehmer zu vereinbaren wären.

In jedem Kanton könnten einige hervorragende Persönlichkeiten aus zivilem, militärischem oder politischem Gebiet bestimmt werden, die die Aufgabe hätten, in allen schwierigen Fällen die nötigen Schritte zu unternehmen. Ich glaube nicht, daß diese Aufgabe von einem Beamten und auch nicht von einem vom Schulkommandanten beauftragten Offizier übernommen werden könnte. Der psychologische Aspekt der Frage darf hier nicht außer acht gelassen werden. Der Arbeitgeber soll von einer Persönlichkeit interpelliert werden, die die Probleme der Berufstätigkeit aller Interessierten kennt. Ich frage mich deshalb, ob nicht die Arbeitgeberorganisationen — die wir unbedingt für unsere Sache interessieren sollten — vielleicht die geeignetste Instanz wären, um die Rolle der Vermittlung zwischen Armee und Arbeitgeber zu übernehmen. Für unsere Wirtschaft würde sich dies nur vorteilhaft auswirken, denn sämtliche Industrien aller Wirtschaftszweige ziehen Nutzen aus der Stabilität der Schweiz, welche auf einem bewährten System beruht, das seinerseits nur dank der guten Vorbereitung und Stärke einer organisierten Armee, die somit ein quantitativ und vor allem qualitativ genügendes Kader besitzt, garantiert werden kann. Im Interesse der Aufrechterhaltung dieser Stabilität muß die Privatwirtschaft, sei sie kartellisiert oder nicht, zur Zusammenarbeit aufgerufen werden.

Ich ziehe die Schlußfolgerung, daß zwecks Verbesserung der materiellen Situation der Unteroffiziere und des Kadres unserer Armee im allgemeinen das System der Auswahl der Kandidaten revidiert werden muß, d. h. der Qualität gegenüber der reglementarischen Anzahl der Vorzug zu geben ist. Das Prestige der Unteroffiziere in der Truppe ist zu heben, wodurch eine weitere Ursache beseitigt würde, die viele Jünglinge abstößt, da sie vorziehen, einfacher Soldat zu bleiben statt «galonierter Diener» zu sein. Der Verdienstaustausch für Dienstperioden in Schulen zur Weiterbildung muß stark verbessert werden.

Das Resultat kann nur ein günstiges sein. Die Moral der Unteroffiziere würde besser sein, wenn sich für sie keine bedrängenden finanziellen Sorgen mehr stellen. In unserer materiellen Epoche wirken nicht anerkannte Opfer erbitternd und haben gegenteilige Wirkung. Und schließendlich sollen die Verantwortlichen unserer Armee — die oft vergessen, daß die Milizsoldaten sich vor allem um die zivile Situation kümmern, — auch daran denken, daß die militärische Landesverteidigung nur dann ihre Aufgabe mit Erfolg erfüllen kann, wenn sie sich auf die Unterstützung des Volkes verlassen kann.

(Uebersetzung: Wm. M. Ehrbar)