Zeitschrift: Allgemeine schweizerische Militärzeitung = Journal militaire suisse = Gazetta militare svizzera

Band: 93=113 (1947)

Heft: 6

Artikel: Auswahl von Offizieren

Autor: Orelli, v.

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-20548

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: 12.07.2025

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

Zofingen, Juni 1947, 93. Jahrgang No. 6 113. Jahrgang «Helvetische Militärzeitschrift»

ALLGEMEINE SCHWEIZERISCHE MILITÄRZEITUNG
JOURNAL MILITAIRE SUISSE
GAZZETTA MILITARE SVIZZERA

ORGAN DER SCHWEIZERISCHEN OFFIZIERSGESELLSCHAFT

Abonnementspreis jährlich Fr. 8.--

REDAKTION: OBERSTLEUTNANT I. GST. E. UHLMANN

ADRESSE DER REDAKTION: NEUHAUSEN AM RHEINFALL, ZENTRALSTRASSE 142

Auswahl von Offizieren

Von Hptm. i. Gst. *v. Orelli*

Das Problem der Auswahl der Kader ist nicht neu, es ist auch nicht spezifisch schweizerisch. Und — was man leicht vergisst — es ist auch nicht auf die Armee beschränkt. Führer brauchte man von jeher und je mehr man von einem solchen verlangt, desto mehr muss sich die Auswahl von den rein physischen Eliminationsmethoden der Tierwelt entfernen.

Um auf beschränktem Raum zu konkreten Resultaten zu gelangen, sei im folgenden ausschliesslich die Auswahl der Subalternoffiziere behandelt. Ausdrücklich zu betonen ist aber, dass die Auslese der Unteroffiziere einerseits und diejenige der Kommandanten anderseits deswegen für nicht weniger wichtig anzusehen sind.

Anforderungen und ihr Erkennen

Die mannigfaltigen Fragen und verschiedenen Gesichtspunkte sichten wir am besten, indem wir die verschiedenen Voraussetzungen,

die wir an einen Offizier stellen, aneinanderreihen. Der bessern Uebersicht wegen sei jede ihrem Inhalt nach festgelegt, was im Zeitalter der Begriffsverwirrung nichts schaden kann; im weiteren sei von jeder ihre Entstehung und darauf folgend ihre Beeinflussbarkeit untersucht. Als drittes will ich die zur Verfügung stehenden Möglichkeiten ihres Erkennens und Beurteilens betrachten und schliesslich ihre Bedeutung im Rahmen des Ganzen zu erkennen versuchen.

1. Technische Voraussetzungen

Bei der Betrachtung der Bedingungen, die wir in rein technischer Hinsicht an den Offizier stellen müssen, genügt es, wenn wir auf den Aufgaben eines Subalternoffiziers basieren; denn viele werden auf dieser Stufe stehen bleiben. Ohne unser Zutun befinden sich darunter auch die künftigen Stabsoffiziere und Hauptleute.

Die manuellen und theoretischen Fertigkeiten bilden den Inhalt der Ausbildung. Grundlagen aus der zivilen Schulung spielen vor allem bei einzelnen Spezialwaffen eine Rolle. Auch die persönliche Veranlagung beeinflusst den Nutzeffekt der militärischen Ausbildung erheblich. Da sich dieser mit einfachen Mitteln feststellen lässt, verfällt man leicht in den Fehler, diesem Punkt zu grosse Bedeutung beizumessen. Ist es nicht äusserst praktisch, auf richtig oder falsch beantworteten Fragen, auf mehr oder weniger zweckmässig erteilten Befehlen, auf scheinbar taktischem Erfolg oder Missgeschick fussend einen Vorschlag aufzustellen oder abzulehnen? Anderseits soll man nicht all den Geschichten Glauben schenken, die über solche Ursachen ihres Misserfolges von den Betroffenen in Umlauf gesetzt werden. Denn es ist menschlich verständlich, dass sie die tiefer gehenden Gründe andern und vielleicht auch sich selbst vorenthalten.

Die Bedeutung der technischen Fähigkeiten wird recht verschieden beurteilt. Einer Tendenz zur Ueberschätzung bei den Genietruppen und zum Teil auch bei der Artillerie steht bei der Infanterie bisweilen die Neigung gegenüber, sich allzu leicht über ein solches Manko hinwegzusetzen. Im ersten Fall bleiben bei der betreffenden Waffe Führerqualitäten ungenützt, die bei ihr oder anderswo wertvoll wären. Im zweiten Fall werden Leute zu Vorgesetzten, die eine wesentliche Voraussetzung zur Autorität nicht erfüllen, nämlich die handgreifliche Beherrschung dessen, was man von seinen Leuten verlangt, und dessen, was diese billig von ihrem Chef zusätzlich er-

warten dürfen — zum Beispiel, dass er nicht allzu oft den Weg verfehle!

2. *Schulbildung*

Nahe verwandt mit der Frage der technischen Fähigkeiten ist diejenige nach der Schulbildung, also danach, wie viel ein Offizier allgemein wissen soll ohne Zusammenhang mit seinen dienstlichen Funktionen. Dieses Wissen festzustellen ist nicht eben schwierig, obwohl auch hier die Art des Vorgehens das Resultat wesentlich beeinflussen kann. Denn in einer guten Schule wird nicht nur ein gewisser Stoff vermittelt, sondern es findet auch eine Arbeits- und Denkschulung statt. Mit dieser Auffassung vom Wesen der Schulbildung, mit der die Fachleute wohl einverstanden sein werden, gelangen wir dazu, die Idee abzulehnen, ein Manko in dieser Beziehung könne im Militärdienst ausgeglichen werden. Von der Armee aus könnte man allgemeine Bildung nur im Laufe mehrerer Jahre in Kadettenschulen vermitteln, woran bei uns nicht zu denken ist. Den Rahmen unserer Kaderschulen durch solchen Unterricht erweitern zu wollen, wäre nicht nur wertlos, sondern schädlich. Zunächst würde diese Erweiterung auf Kosten des heutigen Inhaltes gehen, der ohnehin schon zu gedrängt ist. Ferner hat die Mehrzahl der Aspiranten diese Schulung nicht nötig; man müsste die Schule teilen, um Zeitverluste zu vermeiden, und so in ganz ungebührlicher Weise das ursprüngliche Bildungsniveau unterstreichen. Schliesslich zeugt es von wenig Achtung vor unseren Schulen, wenn man sie durch solche Halbbatzigkeiten ersetzen zu können glaubt.

Aufschlussreich ist die Beantwortung der Frage nach der Bedeutung der Schulbildung für einen Zugführer. Soll z. B. ein Korporal vorgeschlagen werden, der behauptet, in den Burgunderkriegen habe Julius Cäsar mit den Helvetiern im Jahre 800 die Burgunder geschlagen? Warum nicht, wenn er sonst geeignet ist? Schon hier ist festzustellen, dass die Eigenschaften eines Anwärters niemals isoliert, sondern stets als Ganzes zu betrachten sind. Es *gibt* Mängel, die durch andere Qualitäten verzeihlich werden. Dies hindere nicht daran, Minima zu erkennen, die man nicht ohne grosse Nachteile unterbietet. Die Orthographiefehler eines Korporals belächelt man gutmütig, während einem Leutnant gegenüber dieses Lächeln eher hämisch ausfällt. Und dieser Missachtung darf man ihn in seinem ganz persönlichen Interesse nicht aussetzen. Je nach der Art seiner

voraussichtlichen Untergebenen ist diese Gefahr nicht überall gleich gross. Wo sie aber besteht, muss ein Vorschlag unterbleiben. Denn diese dominierende Lücke hintert ihn daran, seine übrigen Qualitätten zu entfalten.

3. Körperliche Anforderungen

In den körperlichen Leistungen kommt das Beispiel des Führers, das Vorangehen so handgreiflich zum Ausdruck, dass auf sie nicht verzichtet werden kann. Der Zugführer muss dem Gros seiner Leute in jeder Beziehung überlegen sein.

Bei der Steigerung der physischen Leistungsfähigkeit ist daran zu denken, dass das Erreichte subjektiv zu werten ist. Was der eine dank seiner Veranlagung spielend vollbringt, bedeutet dem andern eine grosse Anstrengung, eine schwere Willensprüfung. Der innere Gewinn ist damit auch viel grösser, und darin liegt ein Grund, warum der ausgesprochen körperlich Begabte relativ oft als Führer enttäuscht: der Arme hat ja gar nicht genug Gelegenheit, gegen sich selbst streng zu sein! Natürlich bilden sportliche Wettkämpfe und Prüfungen günstige Gelegenheiten zur Vertuschung anderer Mängel. Die leichte Messbarkeit der Leistung führt zu ihrer Ueberschätzung, genau so wie das Distanzenschätzen in übersichtlichem Gelände zu hohe Werte ergibt.

Wir verlangen, dass der Offizier dem Gros seiner Leute überlegen sein soll, d. h. zäher, rascher, gelenkiger als die meisten, wobei einzelne im Zug rascher, andere zäher oder gelenkiger sein dürfen. Daraus geht hervor, dass der Offizier eindeutig eine hohe körperliche Leistungsfähigkeit aufweisen muss. Hieran festzuhalten ist heute wichtig, da bisweilen eine Auffassung vertreten wird, die man als «saure-Trauben-Einstellung» kennzeichnen kann, eine Einstellung, die die körperliche Tüchtigkeit als nebensächlich beurteilt.

4. Materielle Voraussetzungen

Die finanziellen Grundlagen der Offizierslaufbahn bilden die beliebte Fundgrube aller von Fachkenntnis Unbeschwerten. Sie lassen sich formulieren wie folgt: Der Offizier muss so gestellt sein, dass er aller Voraussicht nach nicht darunter leiden wird, Offizier zu sein. Es sind nicht die Uebelsten, die lieber Schnee schaufeln, als ihren

Eltern zur Last zu fallen. Aber als Offizier wird einer mit Recht schwere Bedenken vor einem solchen Schritt empfinden. Von seinen Kameraden kann er wohl eine taktvolle Beurteilung der Situation erwarten, aber niemals von seinen Untergebenen. (So demokratisch ist der Schweizer nicht!) Die materielle Sicherheit stammt entweder aus seiner eigenen beruflichen Lage, oder bei Studenten und andern sich langsam entwickelnden Berufen aus dem Rückhalt, den er seitens seiner Eltern erwarten kann. Der Struktur unserer Armee entsprechend muss diese Sicherheit auch die Möglichkeit zu ausserdienstlicher Betätigung umfassen. Der Offizier soll die Kosten von Zusammenkünften und Billetkosten bei taktischen Uebungen nicht allzu drückend empfinden, und auch zusätzlichen Dienst leisten können. (Die Uniform hat mit dieser Frage nichts zu tun. Wenn die Aspiranten die uninteressierten Ratschläge ihrer Vorgesetzten und älteren Kameraden beachteten, würde die Uniformentschädigung des Bundes besser ausreichen.)

Die Beurteilung der materiellen Verhältnisse eines Offiziersanwärters ist nicht immer einfach. In den Schulen gestatten Bildungsgang und momentane Stellung gewisse Schlüsse. Die Hauptarbeit aber leistet in diesem Punkt der Regimentskommandant durch seine Informationen, von denen in anderem Zusammenhang ausführlicher zu sprechen ist. Hier nur soviel: Ob einer als Kellner arbeitet im Rahmen seiner Ausbildung zum Hotelier, oder ob er die Absicht hat, auf diesem Beruf zu bleiben, spielt eine sehr grosse Rolle. Ob eine vollbeschäftigte Fuhrhalterei aus einem müden Pferdchen oder 20 Camions besteht, ist auch nicht gleichgültig. Es ist deshalb die noch nicht überall verstandene Aufgabe des Regimentskommandanten, *sehr konkrete* Angaben zu besorgen, und zwar nicht nur im Interesse der Armee — man kann das nicht genug betonen —, sondern ebensosehr im Interesse des Anwärters, der selbst am meisten unter einem Fehlentscheid zu leiden hat. Wo diese Minimalbedingung unterboten wird, machen wir den Betreffenden abhängig vom Taktgefühl seiner Umgebung. Wir nehmen ihm damit die innere Sicherheit, und seine guten Eigenschaften können sich nicht entfalten. Wir haben damit nicht nur einen unerfreulichen Offizier auf dem Gewissen, sondern auch einen guten Unteroffizier verloren.

Eine weitere Schwierigkeit besteht darin, dass unsere Soldaten keine Freude haben, wenn ein Mann in sehr einfacher Stellung ihr Vorgesetzter wird. Sehr bald hört man Witze darüber, dass der Leutnant weniger verdiene als seine Ordonnanz, oder dass er seinen Last-

wagen besser führe als seinen Zug. Es bleibe dahingestellt, ob diese Einstellung nicht teilweise einem sehr gesunden, natürlichen Empfinden entstammt.

Zum Abschluss dieses Kapitels einige Bemerkungen zu den Vorschlägen und Möglichkeiten, die Besserung bringen sollen. Zunächst ist festzustellen, dass von zahlreichen befragten Instruktionsoffizieren der Infanterie total ein Fall angegeben werden konnte, wo finanzielle Gründe ausschlaggebend für die Ablehnung eines Vorschlages waren. Dass anderseits eine solche Begründung von abgelehnten Anwärtern gerne nach aussen gegeben wird, ist so begreiflich, dass man sich darüber nicht aufzuhalten braucht.

Im Zeitalter der Subventionen ist der Vorschlag, Stipendien auszuteilen, naheliegend. Da es sich aber, wie oben dargelegt, nicht um einen momentanen Geldbedarf handelt, sondern um die Sicherung einer Existenz, müsste sich diese Hilfe als allgemeine zivile Förderung, womöglich noch mit Stellenvermittlung auswirken. Dass damit der Prozentsatz derer, die um des zivilen Vorteils willen Offizier werden wollen, rapid ansteigen würde, ist klar. Aber ebenso sicher ist, dass das charakterliche Niveau damit nicht steigt. Uebrigens würde schon heute mancher eine Entschädigung für ein verlorenes Semester oder entgangenen Gewinn gern und nicht ohne Berechtigung in Empfang nehmen. Aber es ist eine grundsätzliche und weittragende Frage, ob eigentlich der Staat noch das Recht hat, vom Einzelnen persönliche Opfer zugunsten des Ganzen zu verlangen oder ob er nur dazu da ist, das Wohlergehen des Individuums gratis und franko zu garantieren. Es darf füglich bezweifelt werden, dass Leute, die mit rein materieller Hilfe zusätzlich zu gewinnen sind, das Offizierskorps bereichern können. Beginnt man zusätzliche Unterstützungen auszubezahlen, so wird die Abgrenzung der Berechtigung schwierig und auch bei gutem Willen oft ungerecht. Der Kostenpunkt wäre wohl bald sehr erheblich.

Einfach, wirksam, relativ billig und heute schon notwendig sind erhöhter Sold und Lohnausgleich für alle Beförderungsdienste. Nur erhöhter Sold kann Defizite auch in ungünstigen Verhältnissen wie Offiziersschulen, Gebirgskursen usw. verhindern. Nach langfristigen Diensten wird damit der erhöhte Verschleiss der Uniform vergütet. Wer darauf angewiesen ist, soll etwas ersparen können und damit einen Beitrag an seine ausserdienstlichen Auslagen erhalten. Erhöhter Lohnausgleich muss einem Unterstützungspflichtigen vor seinem Gewissen erlauben, eine Kaderschule zu bestehen, weil er weiss, dass

seine Angehörigen nicht unter seiner Abwesenheit materiell zu leiden haben. Die Ausgleichskasse der Studentenschaft kann in ähnlicher Weise dazu beigezogen werden, halb oder ganz verlorene Semester finanziell tragbar zu gestalten.

5. Dienstauffassung

Unter einer guten Dienstauffassung ist die geistige Haltung zu verstehen, die einer verantwortungsfreudigen Beurteilung der eigenen Stellung im Dienstbetrieb entspringt. Eine Auffassung kann man ändern; sie ist beeinflussbar. In diesem Falle handelt es sich darum, dem Manne zu zeigen, welche praktischen Konsequenzen ihm daraus erwachsen, dass er Verantwortung trägt. Es gehört zu den schönsten und dankbarsten Funktionen des Soldatenerziehers, das oft schlummernde, nur passiv vorhandene Verantwortungsgefühl zur Verantwortungsfreudigkeit zu entwickeln. Hier liegt die vornehmste Aufgabe der Rekrutenschule. Grob gesehen erkennen wir dabei drei Klassen: Leute ohne Verantwortungsgefühl, die nur unter äusserem Zwang ihre Pflicht tun. Dann andere, deren Begabung es ermöglichte, dass sie zu sich selbst schauen können. Ihr Horizont ist nicht eben weit, aber unsere Bemühungen sind nicht verloren. Und schliesslich jene, die imstande sind, aus ihrer Verantwortung heraus Opfer zu bringen, Kameraden günstig zu beeinflussen und sogar auf andere einen Einfluss auszuüben. Dieser dritten Gruppe sollen alle Kader angehören. In vielen Fällen stellt man ohne Schwierigkeiten fest, dass der Anwärter Verantwortungsgefühl besitzt. Er beweist dies durch sein Benehmen im Betriebe des dienstlichen Alltages, durch sein Reagieren, wenn die Umstände ihn in Versuchung führen. Wohl den untrüglichsten Hinweis für wahres Verantwortungsgefühl finden wir aber in der Hingabe an die Sache, in der Arbeit, bei der die eigene Person, der Eindruck, den man macht, keine Rolle spielt. Hüten wir uns vor uniformierten Pfauen und Mannequins!

Bisweilen aber scheint sich ein Mann der Beurteilung zu entziehen. Es sind nicht die innerlich Leichtesten, deren wahres Sein zu erkennen Mühe macht. Vergegenwärtigen wir uns, dass wir hier die ethische Wurzel des wahren wertvollen Führertums aufzudecken haben. Es darf aber niemals ausser acht gelassen werden, dass die zur Führung befähigenden Eigenschaften an sich von christlicher Ethik

völlig unabhängig sind. Während man seine Verantwortung umso verpflichtender empfindet, je höher die Autorität steht, der man «antwortet», erlebte die Welt in den vergangenen Jahren mit aller Deutlichkeit, wohin es führt, wenn einer sich selbst an diese Stelle setzt und den «Herrgott» nur bei passender Gelegenheit vor dem Mikrophon stramm stehen lässt. Solche *Ver*führer beizeiten zu erkennen und sie schon von der Verantwortung für einen Zug fernzuhalten, gehört zum schwersten. Sie sind häufiger, als man gemeinhin annimmt. Oft aber sieht man hier nicht klar genug. Der Irrtum, aus der Anwesenheit der intellektuellen Führereignung auf das Vorhandensein der moralischen Eignung zu schliessen, liegt nahe. Umgekehrt ist es die tiefe Tragik manches feinen, hochwertigen Menschen, dass ihm die Gabe der Führung fehlt. So wie die schönsten Bäume materiell nicht verwertet werden können, wenn sie an unzugänglicher Stelle gewachsen sind, so müssen wir darauf verzichten, einen Menschen zum Chef zu machen, der sich nicht durchsetzen kann. Kann man es ihm verargen, wenn er im Bewusstsein seiner Qualitäten Mühe hat, das zu begreifen? Ist es aber nicht gerade für ihn besonders wichtig, vor einer Situation bewahrt zu werden, in der er versagen muss?

Entscheide in dieser Richtung sind meist sehr schwer. Ist es im einen Fall nicht ein zu grosses Wagnis, die moralische Einstellung eines jungen Mannes so abschliessend zu verurteilen? Muss uns nicht die Hoffnung erfüllen, dass das, was uns an ihm nicht gefällt, nur Zeichen fehlender Reife sei, dass ein anderer ihn vielleicht besser verstehen, bindender verpflichten und ihm das vermitteln kann, was in ihm zu entwickeln uns versagt blieb. Kann man es einem Vorgesetzten verargen, wenn er vor den Folgen einer ungerechtfertigten Ablehnung zurückschreckt? Die Gefahr, dass wertvolle Leute so nicht nur in ihrer Einstellung zum Dienst, sondern auch in ihrer zivilen Lebensauffassung auf ein falsches Geleise gedrängt werden, ist gross. Sollen wir im zweiten Fall nicht an die überzeugende Kraft einer anständigen Gesinnung ebenso glauben, wie an die Wirkung eines starken Willens, eines geschickten Auftretens?

Die Darstellung dieses Problems im Rahmen der «Dienstauffassung» möge es erleichtern, die Bedeutung des Verantwortungsgefühls konkret zu sehen. Gute Dienstauffassung ist conditio sine qua non. *Wer sich nicht verantwortlich fühlt, darf nicht führen.*

6. Bereitschaft

Was nützen die besten Voraussetzungen, wenn der Mann gar nicht Offizier werden will? Fehlende Bereitschaft ist an vielem schuld. Mancher Territorialsoldat, der über fehlendes Verständnis seiner Vorgesetzten schimpft, will sich nicht mehr daran erinnern, dass er es war, der in der letzten Nachkriegszeit alles tat, um recht wenig Dienst leisten zu müssen. Noch in den dreissiger Jahren drückten sich Akademiker und andere darum, eine dienstliche Funktion zu übernehmen, zu der sie bei besserer Vorbereitung bestimmt qualifiziert gewesen wären. Vorbereitung darum, weil diese Einstellung im Wesentlichen vor dem Dienst geschaffen werden muss. Es gibt zwar immer wieder Leute, die sich erst im Laufe einer Schule für ein «Weitermachen» gewinnen lassen. Doch sind diese meistens grundsätzlich positiv, aber mit falschen Vorstellungen eingerückt. Andere lassen sich vielleicht durch einen unerfreulichen Vorgesetzten von ihren ursprünglichen Plänen abbringen. Es ist jedoch nicht wahrscheinlich, dass mit diesen wankelmütigen Gestalten mancher grosse Feldherr unterging. Die Faktoren, die vordienstlich diese Bereitschaft schaffen oder verhindern, sind in Kürze folgende:

Die militärpolitische Lage: Während der ganzen Dauer des Aktivdienstes war der Andrang zu den Offiziersschulen sehr gross. 1944 meldeten sich in zwei Füsilierkompagnien von 80 Unteroffiziersschülern 36 zur Weiterausbildung. Einige davon taugten nicht einmal zum Korporal. Heute sind die Verhältnisse schon ganz andere und erinnern zum Teil an diejenigen nach dem ersten Weltkriege.

Die Tradition, Erziehung, Milieu: Es gibt ganze Landesteile, in denen «man» nicht Offizier wird. Mit grösster Mühe gelingt es, in diese unberechtigte und bedauerliche Einstellung eine Bresche zu schlagen. Umgekehrt gibt es Kreise, in denen man nicht Soldat oder Unteroffizier bleiben will. Es ist oft einfacher, im ersten Fall einen Mann zu gewinnen, als im zweiten einen etwas zu bescheiden ausgefallenen Sprössling am Hochkommen zu verhindern. Auch die beinahe traditionell gewordene Einstellung unserer Arbeiterschaft gehört hieher: Da die tonangebenden Arbeiterparteien ungefähr für die Dauer einer Generation grundsätzlich antimilitaristisch eingestellt waren, wurden die in diesem Milieu Aufgewachsenen zwar trotz allem ausgezeichnete Soldaten, dachten aber auch bei gegebener Eignung gar nicht daran, Offizier zu werden. Es ist durchaus zu

hoffen und auch zu erwarten, dass ein veränderter vordienstlicher Einfluss mit der Zeit entsprechende Konsequenzen haben wird.

Der Ehrgeiz: Der gehört natürlich dazu und spielt in seiner gesunden, normalen Form eine sehr wichtige Rolle. Ohne darauf näher einzutreten, hier zwei Dinge: Einmal ist das Ziel des persönlichen Ehrgeizes leider unabhängig davon, ob die Voraussetzungen zu seiner Erreichung gegeben sind. Es ist oft recht schwer, dies einem hoffnungsvollen Anwärter klar zu machen. Der Ehrgeiz zeigt sich auch in einem allgemeinen «Drang nach Höherem» und ist in dieser Form recht verbreitet. Wird dieser Drang zum vornehmlich treibenden Element, so ist sein Träger ein Streber, dem seine Karriere über alles geht. Misstrauen ist deshalb am Platze, umso eher, je mehr das zivile und das militärische Vorwärtskommen miteinander verquickt, voneinander abhängig gemacht werden. Solche negative Beweggründe müssen dort, wo sie für den Anwärter ausschlaggebend sind, zur Ablehnung führen.

Damit sei eine Reihe von Eigenschaften abgeschlossen, die alle in einem gewissen Masse unentbehrlich sein mögen, die aber einzeln oder kombiniert noch keinen Führer ausmachen. Mit der bisherigen Aufzählung von Qualitäten, die sich fast alle feststellen, messen und beeinflussen lassen, wurde noch nicht tief genug gegraben. Es sind die seelischen und geistigen Kräfte, die noch unberücksichtigt blieben.

(Schluss folgt)

Der wehrpsychologische Dienst in unserer Armee.

Von Hptm. *H. Spreng*

Die nachfolgenden Ausführungen wollen sich nicht mit dem befassen, was der wehrpsychologische Dienst (W. P. D.) in unserer Armee während des Aktivdienstes geleistet hat, sondern ausschliesslich mit dem, was ein solcher Dienstzweig in Zukunft leisten kann. Die psychologischen Probleme, welche mit unserer Landesverteidigung in Beziehung stehen, lassen sich in folgende Gruppen zusammenfassen: Eignung — Ausbildung und Erziehung — Volk und Armee.