

Wandlungen im Führungsstil (auch im Militärdienst)

Autor(en): **Hess, Paul**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Pionier : Zeitschrift für die Übermittlungstruppen**

Band (Jahr): **40 (1967)**

Heft 9

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-562775>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Wandlungen im Führungsstil (auch im Militärdienst)

Wenn wir Rückschau halten über das Selbsterlebte und wenn wir anhand der Geschichtsbücher noch viel weiter zurückblicken, können wir beim Vergleich mit der Gegenwart ermes- sen, welch unerhörte Wandlungen sich auf allen Gebieten — Technik, Wissenschaft, Kunst, Staats- und Sozialpolitik — vollzogen haben. Es wird uns so richtig bewusst, dass alles im Flusse ist, wie man so treffend zu sagen pflegt. Erkennt- nisse, an deren Richtigkeit niemand zu zweifeln wagte, ja selbst wissenschaftlich erwiesene Gesetze wurden im Ver- laufe der Zeit umgestossen. Vieles, was als tabu galt, ist vom Strom der Zeit erbarmungslos weggespült worden. Nur we- nige Dinge hielten den Wogen stand; es sind die ewigen Wahr- heiten, die auch in Zukunft nie untergehen werden.

Angesichts dieses unaufhörlichen Wandels ist es wohl ange- bracht, auch einmal zu prüfen, ob sich auf dem Gebiete der Erziehung und Menschenführung ebenfalls Änderungen einge- stellt haben. Eine solche Studie ist umso berechtigter, als das Problem der Pflege der menschlichen Beziehungen im Mittel- punkt unserer wichtigsten Gegenwartsfragen steht. Wir ha- ben deutlich erkannt, dass die technische Entwicklung uns immer mehr vorausseilt und wir mit unserem inneren Wachsen kaum zu folgen vermögen. Diese immer grösser werdende Diskrepanz zwischen dem Vielen, das sich um uns tut, und dem Wenigen, das sich in uns vollzieht, erfüllt uns mit tiefer Sorge. Wir wissen, dass der Mensch nicht von der Technik und der materiellen Wohlfahrt allein leben kann, sondern dass seine Seele nach anderer Nahrung ruft. Es ist erwiesen, dass der Mensch seine grössten Kräfte zu allen Zeiten der geisti- gen Seite des Lebens widmete und die Ursachen der Kultur- katastrophen stets auf dem entsetzlichen Irrtum beruhten, dass wissenschaftliche und technische Errungenschaften, soziale Massnahmen, staatliche Autorität und vor allem Renten allein das Dasein des Menschen verbessern.

Mit dieser kurzen Einführung ist der Rahmen skizziert, in den wir das Problem der Menschenführung stellen müssen, wenn wir es in seiner ganzen Fülle erfassen wollen. Beim Vergleich unseres Führungsstils von heute mit dem von früher können wir einige markante Unterschiede feststellen, deren Motive so tief liegen, dass eigentlich von mehr als nur von einer Än- derung im Stil gesprochen werden müsste. Es hat eine grund- legende Wandlung stattgefunden, welche auf die allzu spät erfolgte Wiederentdeckung des Menschen zurückzuführen ist. Man hat endlich wieder eingesehen, dass der Mensch neben seinem Äusseren noch ein Herz und eine Seele besitzt, die bei der Wahl unserer Führungsart vor allem zu berücksichtigen sind.

Ein Hauptfehler, der stets begangen wurde und leider heute noch gemacht wird, liegt darin, dass, etwas vereinfacht aus- gedrückt, die Begriffe Führen und Befehlen einander gleich- gestellt werden. Dabei sollte Befehlen nur ein Notbehelf sein;

nicht selten ist es bereits die Folge schlechter Führung. Je weniger befohlen werden muss, desto besser wird in der Regel geführt. Das Befehlen setzt im allgemeinen keine besondern Führungsfähigkeiten voraus. Mit einigermaßen guten Fach- kenntnissen und einer entsprechend lauten Stimme — beson- ders im frühern Militärdienst-Stil — kann noch bald einer be- fehlen. Ob gleichzeitig auch geführt wird, steht auf einem andern Blatt geschrieben. Ist es eine besondere Leistung, wenn ein Vater, ein Direktor oder Offizier dank seiner Stellung und seiner Macht- und Strafbefugnisse seine ihm anvertrauten Mitmenschen zur Ausführung einer von ihm gewollten Arbeit bringt? Wohl kaum — besonders dann nicht, wenn seine Un- tergebenen folgsame, kritiklose, beherrschte und anpassungs- fähige Menschen sind, die in vielen Fällen schon deshalb kei- nen sichtbaren Widerstand leisten, weil ihre Stellung oder ihre militärische Karriere gefährdet wären. Gerade die Ausnützung einer gewissen Not- und Zwangslage sowie von Ehrgeiz und Beförderungsabsichten der Untergebenen sind willkommene und billige Mittel, um die äussere Disziplin aufrecht zu erhal- ten. Von Führen kann unter solchen Umständen gar nicht mehr gesprochen werden. Die Schüler, welche sich dem Lehrer am besten anzupassen verstanden, galten als die besten. Sie be- reiteten dem Lehrer wenig Mühe und stellten an sein pädago- gisches Können geringe Anforderungen. Ein Angestellter, der immer wissen wollte, warum eine Arbeit ausgeführt werden musste, war unbequem. Eine Abteilung, in der eine vorbild- liche Arbeitsdisziplin herrschte, in der alle Angestellten mit dem Chef zufrieden waren und keine Widerrede aufkam, galt als mustergültig geführt. Aber wie es drinnen aussah, ging niemand was an! Wie viele Unternehmer bildeten sich auf- grund einer äussern Ruhe und Zufriedenheit des Personals ein, ihr Geschäft sei ein Musterbetrieb, und wie waren sie je- weils enttäuscht, wenn plötzlich wie aus heiterem Himmel Un- ruhe, Unzufriedenheit, Bitterkeit, ja sogar Streiks eintraten! Solche Erscheinungen wurden nur zu gerne mit der Feststel- lung abgetan, dass der Untergebene undankbar sei — dass aber krasse Führungsfehler die Ursache waren, dachte wohl niemand. Sehr oft gab sich auch im Militärdienst ein Korporal, ein Zugführer oder Einheitskommandant einer falschen Illusion hin. Er glaubte, dass dank seinem Führungsvermögen (sprich Befehlsvermögen) alles in bester Ordnung sei. Ein solcher Scheinzustand konnte vielleicht während eines Wiederholungs- kurses andauern. Bei längeren Dienstperioden, wie im Aktiv- dienst, kam aber das wahre Gesicht unweigerlich zum Vor- schein. Wenn die äussern Druckmittel ihre Wirkung verloren und die Urrechte des einzelnen auf Achtung, Anerkennung und optimale Freiheit ungestüm zum Durchbruch gelangten, stellte es sich heraus, ob die bisherige gute Disziplin Schein oder Wirklichkeit war. Erst jetzt kam die Bewährungsprobe des Vorgesetzten und erst jetzt trennte sich die Spreu vom Wei-

Das schwarze Brett

zen. Welch beste Führungsqualifikation liegt doch darin, wenn die Soldaten sagen, sie wären für ihren Vorgesetzten durchs Feuer gegangen!

Mit diesem letzten Punkt stossen wir auf einen ganz wesentlichen Gedanken. Wann beginnt denn eigentlich die Führung? Ein Kapitän, der dank seiner vorzüglichen Ausbildung, einer mustergültigen Besatzung und herrlichem Wetter sein Boot gut und sicher über den Ozean steuert, hat keine besondere führungstechnische Leistung vollbracht. Er hat nur das getan, was man von ihm als Fachmann erwarten konnte. Er war sicher ein guter Steuermann; aber ob er auch ein begabter Führer ist, würde sich erweisen, wenn er sein Schiff auch bei schwierigen Verhältnissen — Sturm, Krisenerscheinungen unter der Besatzung, technische Störungen — ebenso glücklich ans Ziel brächte. Hier liegt des Pudels Kern.

Die neue Erkenntnis über den Begriff Führung liegt darin, dass der ganze Mensch — nicht nur der äussere — mit seinen Fähigkeiten, Fehlern, Stimmungen, Gefühlen und Empfindungen erfasst werden muss, dass die Erfüllung einer Aufgabe in einer möglichst freiheitlichen Atmosphäre zu erfolgen hat, dass durch weise Voraussicht der Weg zum Ziel beständig geebnet wird und dass die Mitarbeit auf lange Dauer nur gewonnen werden kann, wenn der Vorgesetzte mit dem guten Beispiel vorangeht und seinen Mitarbeitern stets ehrlich und loyal mit der höchsten Achtung vor ihrer Persönlichkeit begegnet.

Diese Art Führung stellt an den Vorgesetzten neue und grössere Anforderungen. Mit der Vervollkommnung des Fachwissens ist es beileibe nicht getan. Die seit Jahren aus dem Boden schiessenden Personalführungskurse sprechen eine deutliche Sprache. Es ist unbestritten, dass unsere Ausbildung in dieser Beziehung trotz beachtlicher Fortschritte noch Lücken aufweist, deren Behebung noch viel Arbeit bedingen wird.

Die vermehrten Anforderungen beziehen sich aber nicht nur auf den Vorgesetzten, sondern sie erstrecken sich auch auf den Mitarbeiter und Untergebenen. Dies muss mit aller Deutlichkeit gesagt werden. Die passive oder sogar negative Haltung gegenüber dem Vorgesetzten sollte überlebt sein. Der neue, freiheitlichere Führungsstil verlangt auch vom Untergebenen eine vollständige Umstellung. Er hat sich der ihm entgegengebrachten Loyalität und des geschenkten Vertrauens als würdig zu erweisen. Erst in diesem Moment kann sich der Wandel vom blossen Befehlen zum echten Führen vollziehen; es entsteht ein Verhältnis auf Gegenseitigkeit, was für die erfolgreiche und glückliche Erfüllung einer gemeinsamen Aufgabe von ausschlaggebender Bedeutung ist. Das sture Ausführen von Befehlen und Anordnungen genügt nicht mehr. Der Untergebene muss mitdenken, mittragen und in gewissen Verhältnissen selbständig im Sinn und Geist des Auftraggebers handeln. Er ist nicht mehr der Befohlene, sondern Partner und Kamerad seines Vorgesetzten; er ist sozusagen sein eigener Führer geworden.

*

«Wo das Bewusstsein schwindet, dass jeder Mensch uns als Mensch etwas angeht, kommen Kultur und Ethik ins Wanken.» Albert Schweitzer, Lambarene

*

Major Paul Hess

Veranstaltungen unserer Sektionen

Sektion Basel: Uebermittlungsdienst am ACS-Bergrennen am 23. September 1967.

Sektion Bern: Orientierungsfahrt der Gesellschaft der Militärmotorfahrer des Kantons Bern.

Sektion Lenzburg: Uebermittlungsdienst am Reinacher Militärwettmarsch, 24. September 1967.

Sektion Luzern: Sektionsausflug auf den Säntis, 2. oder 3. September; Uebermittlungsdienst an den Pferderennen auf der Allmend Luzern.

Sektion St. Gallen: Uebermittlungsdienst an den St.-Galler Pferdesporttagen am 8. bis 10. September.

Sektion Thurgau: Uebermittlungsdienst am Military-Geländeritt in Frauenfeld am 30. September.

Sektion Uzwil: Übungseinsatz der Funkhilfegruppe Ende September.

Sektion Zürcher Oberland/Uster: Uebermittlungsdienst an der Zuverlässigkeitsfahrt des TCS am 3. September; Uebermittlungsdienst an der Herbstregatta auf dem Zürichsee am 24. September.

Mit diesem Aufsatz konnte Herr Major Hess nur einige grundsätzliche Punkte berühren. Er wird in einer nächsten Betrachtung auf verschiedene Fragen näher eintreten und diese anhand von Beispielen untermauern.