

Zeitschrift: Schweizer Soldat + MFD : unabhängige Monatszeitschrift für Armee und Kader mit MFD-Zeitung

Herausgeber: Verlagsgenossenschaft Schweizer Soldat

Band: 63 (1988)

Heft: 6

Artikel: Soldatenerziehung heute

Autor: [s.n.]

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-715015>

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: 15.05.2025

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

Soldatenerziehung heute

Im Mittelpunkt aller Erziehung und Ausbildung – sei es des Kindes in der Familie, des Lehrlings im Betrieb, des Rekruten in der Armee – steht der Mensch – das Individuum. Kein Mensch jedoch lebt isoliert – im luftleeren Raum. Stets ist der Mensch Teil eines grösseren Ganzen, das ihn beeinflusst und prägt – das er indessen auch selbst bewegt und gestaltet. Die jungen Leute, die wir in die Armee eintreten sehen, sind also Kinder unserer Zeit. Grund genug, uns einige Gedanken zur Situation unserer Gemeinschaft zu machen.

Dass wir in einer Zeit der Verunsicherung, ja gar der Angst leben, ist jedermann offensichtlich. Das kommt daher, dass wir in einer eigentlichen Zeitwende leben. Die Menschheit erfährt einen Umbruch, wie er in diesem Ausmass vorher erst einmal stattgefunden hat. Dieser **erste Wandel** ereignete sich – in unseren Breitengraden – vor rund 8 000 bis 10 000 Jahren. Die während Jahrtausenden nomadisierenden Wildbeuter und Sammler begannen sich niederzulassen und sesshaft zu werden. Sie wurden zu Viehzüchtern und Ackerbauern und änderten damit auch ihre Gesellschaftsform.

Mit der Aufklärung dürfte der **zweite Wandel** eingesetzt haben – der Übergang in die demokratische Industriegesellschaft. Diese macht auch den Menschen wieder mobil, führt damit zu neuen Gesellschaftsformen und – nicht zu übersehen – auch neuen Lebensinhalten. Die erste Wende wurde erkannt, zumindest ist sie in den historischen Büchern des Alten Testaments klar beschrieben. Die zweite Wende – die, in der wir leben – wurde noch kaum wahrgenommen. So haben wir alle zu wenig realisiert, dass **wir heute vor allem im Widerspruch leben**, der sich aus dem Zusammentreffen – gar dem Sich-Überlagern – verschiedener Normen ergibt.

Diese zweite Zeitwende brachte und bringt eine unerhörte Explosion der Erkenntnis, eine noch nie dagewesene Ausweitung des menschlichen Wissens mit sich. Damit werden dem Menschen scheinbar unendliche Perspektiven eröffnet, die er allerdings kaum verkraften kann. In der Weite zwischen Mikrokosmos und Makrokosmos, die sich da vor ihm auftut, fühlt er sich verloren. So ist es denn nicht verwunderlich, dass dem Zukunftsglauben noch des vergangenen Jahrhunderts eine grosse Ernüchterung gefolgt ist. Der dazu in der ersten Hälfte unseres Jahrhunderts aufgekommene Glaube an die *«Machbarkeit aller Dinge»* ist wesentlich skeptischerer Betrachtungsweise gewichen, und es taucht gar die Versuchung auf, das Rad der Zeit zurückzudrehen. Da, spätestens, müssen wir auch erkennen, dass uns unsere mechanistische Denkweise – je länger, je mehr – Antworten schuldig bleibt.

Dass sich aus dieser Situation ein ganz besonderer Menschentyp entwickelt – entwickeln muss –, ist offensichtlich. Es zeigen sich einige ganz spezielle Eigenschaften, die sich im Zusammenleben der Gemeinschaft bemerkbar machen: ein übersteigerter **Individualismus**, der einen jeden sein persönliches Glück, seine individuelle Freiheit suchen lässt, eine **Konsumhaltung**, die immer zuerst fragt: «was nützt, was bringt es mir?», **emotionale Ziellosigkeit**, weil wir die Seele ganz durch den Verstand zu ersetzen versuchen, ein nicht zu übersehender **Utopismus**, wie er in den Lehren moderner Philosophen, wie etwa

eines Marcuse, zum Ausdruck kommt, rapid zunehmende **Überinformation**.

Wir erkennen unschwer: für den heutigen Menschen stehen im Vordergrund die **Verunsicherung**, die **Unsicherheit** und, daraus schliesslich resultierend, – wen wundert es – die **Angst**. Die geschilderten Phänomene führen auch zum allzu bekannten «In-Frage-Stellen», das jeder kennt, der sich mit Erziehung oder Führung befasst. Übersehen wir aber eines nicht: *Kritik ist wohl lebensnotwendig, kann aber nicht Lebensinhalt sein*. Ungezügelt führt sie schliesslich zur gänzlichen Verneinung oder – wie Jeanne Hersch einmal schrieb – zu einem «neuen Nihilismus».

Der junge Wehrmann

Bei aller realistischen Skepsis bleibt indessen ein wesentlicher Punkt absolut positiv: die Leistungsbereitschaft der jungen Leute ist noch immer und bleibt sehr hoch. Dank ihr lassen sich sehr viele einschränkende oder gar nachteilige Umstände sehr wohl überwinden.

Ferner darf festgestellt werden, dass die hohe berufliche Qualifikation unserer Jugend ein Potential bedeutet, um das uns manche Berufsarmee beneidet. Moderne Technik, Elektronik, das Verständnis für komplexe Zusammenhänge sind Vorteile, aus denen die Armee im Blick auf ebensolche neue, komplizierte Waffensysteme immer mehr Nutzen ziehen wird. Indessen darf nicht verschwiegen werden, dass die Zupackenden, die Handfesten immer mehr in der Logistik benötigt werden, so dass sie für die Kampftruppen nicht mehr zur Verfügung stehen. Wir haben in den vergangenen Jahrzehnten schon die Bauern in grosser Zahl verloren, und heute wiederholt sich das Phänomen mit den Handwerkern. Dabei hilft es nichts, dass die eigentliche Be-

dienung moderner Waffen, dank der Elektronik und der Automation, immer einfacher wird – der Kämpfer im Gelände, bei Nacht und Nebel, in Regen und Schnee, kommt auch auf dem modernen Gefechtsfeld nicht ohne eine gute Portion Robustheit aus.

Es sei noch auf ein weiteres Dilemma hingewiesen. Zur militärischen Ausbildung gehört eben auch die Wiederholung – bis zur Bewusstlosigkeit, wie oft fälschlich formuliert wird. Im Gefecht darf der Soldat sein Denken nicht auf die Bedienung seiner Waffe oder seines Geräts konzentrieren – er muss seinen Intellekt auf anderes richten: den Feind, das Umfeld, seinen Führer. Deshalb muss der Soldat das Alltägliche routinemässig beherrschen, deshalb muss es Wiederholung geben. Sie ist langweilig; daraus entsteht dann der Begriff *«Leerlauf»* – weil man den Sinn der Wiederholung, des Drills nicht einsieht – oder ihn nicht erklärt bekam. Also erneut ein Problem der Menschenführung.

Autorität, Pflichterfüllung und Disziplin

«Gewalt beruht auf Furcht, Autorität auf Vertrauen» – so sieht es Salvador de Madariaga. Kann diese Auffassung heute noch standhalten, wo insbesondere jede sichtbare Form der Autorität so häufig, vor allem von jungen Menschen, abgelehnt wird? Tatsächlich macht heute der Autoritätsbegriff häufig Mühe. Junge Menschen bekämpfen *«Autorität»*, weil diese für sie im Gegensatz zu *«Freiheit»* zu stehen scheint.

Der Prozess ist nicht neu – die Aufklärung schaffte die Fürsten ab, die Naturwissenschaft entthronte Gott, und die moderne Psychologie entmachtete die Väter. Nur die wenigsten erkennen allerdings, dass dafür lediglich neue Potentaten auf den Plan gerufen wurden, die jedoch ihre Autorität viel weniger kontrolliert ausüben können. Indische Gurus, koreanische Sektierer wie auch marxistische Weltverbesserer verstehen den Machtgebrauch offenbar ebenso gut wie die abgesetzten *«Unterdrücker»* – nur ist die Orientierung, die sie zu geben vermögen, wesentlich diffuser.

Es müsste also wohl darum gehen, in unserer Gesellschaft wieder mehr **gegenseitiges Vertrauen** zu schaffen, die «einheimischen» Autoritäten transparenter zu machen und sie wieder in Volksnähe zu bringen. Eine alte Erfahrung zeigt nämlich, dass Autorität vor allem dann akzeptiert wird, wenn man sich mit ihr auseinandersetzen kann. Deshalb muss sie erkennbar, wenn möglich personifiziert und – vor allem – konfliktfähig sein. So können verantwortliche Autoritäten – jeder Färbung – erst recht Träger der Freiheit sein.

Dann müssen die Verantwortungsträger wieder vermehrt den **Mut** finden, die ihnen **über-**



Im Verlaufe des diesjährigen EK wurden die Rgt Spiele der Gz Br 6 zu einem Brigadespiel von 110 Militärmusikern zusammengezogen. Höhepunkt der musikalischen Darbietungen waren die verschiedenen Gala- und Platzkonzerte. Eine Schallplatte oder Musikkassette kann zu Fr 22.– bei Eugster, Musikproduktion, Postfach 126, 8600 Dübendorf, bezogen werden.

tragene Autorität auch auszuüben. Lediglich – so sagte es Eugen von Savoyen einmal seinen Offizieren – :

« ... in so heiterer und leichter Weise, dass es Ihnen niemand zum Vorwurf machen kann. »

Gerade der Soldatenerzieher weiss sehr wohl um die Gefahr, seine Untergebenen zum Gehorsam statt zur Pflichterfüllung erziehen zu wollen. Gehorsam jedoch verlangt keine Mitbeteiligung, ist passiv und kann schliesslich auch einem Tier beigebracht werden. Schon Ulrich Wille wies auf die Bedeutung der Pflichterfüllung hin und schrieb:

... die Pflicht ist nicht mit dem Befolgen von Befehlen erfüllt, sondern erst, wenn die Arbeit geleistet wurde – nach bestem Wissen und Gewissen, ob nach Befehl oder ohne Befehl, ob über den Befehl hinaus oder sogar gegen den Befehl. »

Wer also seine Pflicht erfüllen will, muss sich um die Zielsetzung kümmern. Diese muss ihm klar sein, sonst wird er seinen Weg nicht finden können. Vor allem diejenigen, die Führungs- und Erziehungsverantwortung tragen, haben sich ihrer vorrangigen und bedeutendsten Verantwortung bewusst zu sein: sie haben Ziele zu setzen und Markierungen für den Weg dorthin zu stecken. Freiheit wie Verantwortung sind – über alle Schichten hinweg – auf mitbeteiligt denkende Menschen angewiesen, die sich nach Zielen orientieren können.

Schliesslich sei der Denker und Lehrer Tagore nicht vergessen:

*Ich schlief und träumte, das Leben wäre Freude;
Ich erwachte und sah, das Leben ist Pflicht;
Ich handelte und siehe, Pflicht ist Freude!*

Die Chefs

Wenn wir vorhin festhielten, dass die Leistungsbereitschaft – also die Motivation positiv ist, muss gleichzeitig auf die hohe Bedeutung hingewiesen werden, die dem Beispiel der Chefs – vorab der unteren Führer, zukommt. Dabei geht es nicht um die fachliche Autorität – Ziel der Rekrutenschule ist es ja gerade, dass der Rekrut nach diesen 17 Wochen, wenn er als ausgebildeter Soldat entlassen wird, das technische Metier genauso gut beherrscht, wie es ihm der Korporal vorgemacht hat. Und schon gar nicht geht es um die Gradautorität – sie vermindert sich ja ohnehin im Verlauf der Rekrutenschule. Was sie überdauert und was Bestand haben muss, ist die persönliche Autorität – eben das Beispiel des überzeugenden, Vertrauen und Zustimmung schaffenden Führers.

In einem Milizheer mit seinen grossen Beständen braucht es auch eine grosse Zahl von Chefs – jeder vierte Rekrut kann damit rechnen, zum Korporal vorgeschlagen zu werden, wieder jeder vierte Korporal etwa wird den Vorschlag zum Offizier, dazu jeder neunte einen solchen zum Feldweibel oder Fourier erhalten. Damit ist auch schon der hohe Anspruch angedeutet, für diese Führungsaufgaben genügend qualifizierte Persönlichkeiten zu finden. Der Soldat hat einen legitimen Anspruch darauf, von den Besten geführt zu werden. Wir dürfen also nicht akzeptieren, dass einige der besten Anwärter versuchen, sich ihrer Pflicht zum Weitermachen zu entschlagen, denn wir müssten an ihrer Stelle die Zweitbesten zu Chefs machen. Das dies ge-

gentlich vorkommt, dürfte jeder von Ihnen in seiner eigenen Karriere schon einmal erlebt haben – mit allen negativen Folgen, die ein mittelmässiger oder schlechter Chef auf die Motivation der Untergebenen haben kann – ja muss. Kommen noch charakterliche Mängel des Chefs hinzu, ist das Desaster programmiert, die Leistungsbereitschaft dahin. Die innere Neigung der Untergebenen, einen Vorschlag zur Weiterausbildung wirklich zu akzeptieren, dürfte nur noch mit dem Argument zu retten sein, es selber eben besser zu machen.

Führungsprobleme stellt aber auch das moderne Gefecht. In einem Krieg vornehmlich mit Massenvernichtungsmitteln wäre der untere Führer eher nur eine Figur auf einem von den Grossmeistern beherrschten Schachbrett – doch wir wissen, dass das atomare Patt den Einsatz solcher Waffen ziemlich unwahrscheinlich gemacht hat. Sollte zudem das INF-Abkommen über den Wegfall der Mittelstreckenraketen in Kraft treten, erhalten – wie allgemein festgestellt wird – die konventionellen Waffen noch erhöhte Bedeutung. Aber auch das konventionelle Gefecht ist ein ungeheures Durcheinander – in welchem der vorderste, der unterste Führer eine eminente Rolle spielt. Von ihm hängt letztlich ab, ob selbst unter widrigsten Bedingungen, in katastrophalen Umständen der Auftrag erfüllt wird. Der Unteroffizier und der Zugführer sind es, die den Kampf tragen. Auch deshalb müssen wir für diese Funktionen ganze Persönlichkeiten haben – so jung sie sein und so unbedeutend sie scheinen mögen. Aber wie beim Frontsoldaten gilt auch für sie, dass das Alltägliche im Reflex beherrscht werden muss. Pointiert könnte man sagen: der Unteroffizier darf nicht befehlen – er muss kommandieren. Seine und des Zugführers Gefechtstechnik und Kampfverfahren müssen gedrillt sein, müssen bestimmte Schemata darstellen, die durch Kommando ausgelöst werden können. Es geht hier nicht um Taktik, sondern um die Gefechtstechnik des kleinen Verbandes.

Die derzeit laufenden Versuche mit unterschiedlichen Modellen neuer Unteroffiziersausbildung sollen abklären, wie vorgesehene Anwärter schon in der zweiten Hälfte der Rekrutenschule vorgeschult werden können – sei es während etwa zweier Wochen als geschlossene Anwärterzüge, sei es wöchentlich während etwa zweier Tage. Die je nach Truppengattung, oft sogar nach Funktionen unterschiedlichen Probleme werden sich bestimmt lösen lassen – schwerer dürften die psychologischen Faktoren wiegen, namentlich die Scheu durchaus valabler Kandidaten, sich in einem Frühstadium ihren Kameraden als solche zu erkennen zu geben.

Im übrigen ist die Ausbildung eines Chefs nicht mit der entsprechenden Kadernschule und dem anschliessenden Abverdienen beendet. Auch die Bewährung und die Erfahrung in den Wiederholungskursen trägt wesentlich dazu bei, als Chef seine volle Wirkung zu erreichen. In unserem Milizsystem mit den zeitlich oft weit auseinanderliegenden Diensten darf auch – gerade in ihrem Kreise – die Rolle der ausserdienstlichen Fort- und Weiterbildung nicht unerwähnt bleiben. Dank diesem freiwilligen Engagement – als Teilnehmer oder als Leiter – werden die praktischen und taktischen Fertigkeiten à jour gehalten, vermehrt oder vertieft, wenn es nicht gar manchmal darum geht, mit neuen Entwick-

lungen – vor allem in der Bewaffnung – Schritt zu halten. Bedauerlich ist auf diesem Gebiete nur, dass leider längst nicht alle Kader – Unteroffiziere wie Offiziere – von den offerierten Möglichkeiten der ausserdienstlichen «*instruction permanente*» Gebrauch machen und Nutzen ziehen.

Die Instruktoren

Vorab ist festzuhalten, dass es sich um ein quantitatives Problem handelt und keineswegs um ein qualitatives – das Instruktionkorps, Offiziere wie Unteroffiziere, ist gut, aber es wird überfordert. Obwohl es in den letzten paar Jahren gelungen ist, etwa 200 zusätzliche Instruktorenstellen zu erhalten, und wir heute über rund 680 Offiziere und 970 Unteroffiziere verfügen, klaffen die Lücken besonders bei den Instruktionsoffizieren. Wir sollten etwa 320 zusätzliche Instruktoren haben. Dabei liegt die Krux nicht nur beim Personalstopp – wir müssten die Kandidaten, und zwar qualifizierte Anwärter, in Konkurrenz zur Privatwirtschaft erst finden.

Wir stehen in einem «*circulus vitiosus*», dem mit blossen Hausmittelchen – mit verstärkter Werbung oder höheren Gehältern zum Beispiel – nicht beizukommen ist. Vorab muss das Ansehen des Instruktorenberufs gehoben werden – damit wird das Metier für einen grösseren Kreis gutqualifizierter Interessenten wieder attraktiv. Nach einer gewissen Durststrecke – und vorausgesetzt, die nötigen Stellen werden bewilligt – könnte dann auch die zeitliche Überlastung auf ein vernünftiges Mass reduziert werden. Stets aber wird Instruktor kein blosser Broterwerb sein – wird sich, wie es das Statut sagt, «*die Arbeitszeit nach den dienstlichen Bedürfnissen zu richten*» haben.

Zum Abschluss

Wir sehen also: der Probleme sind genug vorhanden. Wir sollten und dürfen aber auch erkennen, dass sie lösbar sind.

Im materiellen Bereich ist eine minimale Opferwilligkeit gefordert, wollen wir unsere Wehrbereitschaft bewahren. Diese Bereitwilligkeit war durch Jahrhunderte – mehr oder weniger – vorhanden; sie müsste auch heute beansprucht werden können.

Gewichtiger sind die menschlichen Probleme. Über das Ganze gesehen erfordern sie wohl ein gründliches Überdenken unserer gesellschaftlichen Situation – letztlich unseres Standortes! Im militärischen Bereich bleiben entscheidend das Vorhandensein und der Einsatz eines tüchtigen Instruktionkorps – eines Korps von modernen und glaubwürdigen Frauen und Männern, die mit sportlichem Geist, gut gebildet und vielseitig interessiert junge Menschen zu überzeugen und mitzureissen verstehen. Und ebenso die Bereitschaft möglichst vieler Kader – der Unteroffiziere, höheren Unteroffiziere und Offiziere –, sich durch ausserdienstliches Engagement auf der Höhe ihrer Aufgabe zu halten – einer Aufgabe, die sie doch meist wohl freiwillig übernommen haben, sich damit also vor sich selbst zu mehr als dem blossen Minimum verpflichtet haben. Um dies zu schaffen und zu erhalten, lohnt sich unser aller Einsatz!

Dem SUOV – seinen Sektionen, seinen Mitgliedern und – ganz besonders – seinen Funktionsträgern, also den hier Anwesenden darf zu diesem steten Einsatz für die Kriegstüchtigkeit unserer Armee gratuliert werden!