Ueber Erziehung vom Vorgesetzten (Schluss)

Autor(en): **Keller, P.**

Objekttyp: **Article**

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

Band (Jahr): **58=78 (1912)**

Heft 9

PDF erstellt am: **26.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-29640

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.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Allgemeine Schweizerische Militärzeitung.

Organ der schweizerischen Armee.

LVII. Jahrgang. Der Schweizerischen Militärzeitschrift LXXVII. Jahrgang.

Nr. 9 Basel, 2. März **1912**

Erscheint wöchentlich. — Preis per Semester für die Schweiz Fr. 5. — Bestellungen direkt an **Benno Schwabe & Co., Verlagsbuchhandlung in Basel.** Im Auslande nehmen alle Postbureaux und Buchhandlungen Bestellungen an. — Inserate 35 Cts. die einspaltige Petitzeile.

Redaktion: Oberst **U. Wille**, Meilen.

Inhalt: Ueber Erziehung zum Vorgesetzten. (Schluß.) — **Die neue Tripolis-Kriegslage.** — Eidgenossenschaft: Ernennungen. — Ausland: Deutschland: Linkshändigkeit in der Armee. — Frankreich: Riesenhalle für zwei Lenkballons. Dauerritte. Informationskurse. Kriegsakademie. Altersgrenze. Ausbildungskurse für Stabsoffiziere. — Oesterreich-Ungarn: Schwere Haubitzdivisionen. — Italien: Unteroffiziersmangel. — Japan: Luftschiff.

Ueber Erziehung zum Vorgesetzten.

Von Hauptmann P. Keller.

(Schluß.)

Die öffentliche Meinung kann man erziehen, und gerade in militärischen Sachen *soll* man sie erziehen. Wenn man ihr in Strafsachen nachgibt, so wird sie sich immer wieder zugunsten oder ungunsten einer Person ins Mittel zu legen suchen, und so wird die Disziplin untergraben und zerstört. Denn, wer sich als Bürger gegen seinen militärischen Vorgesetzten aufgelehnt hat, wird ihm im Wehrkleid nicht anders gegenüber stehen. Dadurch ist das Einmischen der Presse in militärische Kleinigkeiten und Dienstfragen, insbesondere in Straf- und Personenfragen eine ungeheure Gefahr für unser Wehrwesen, der nur mit starker Hand entgegen getreten werden kann, und damit, daß man in das Volksbewußtsein das Vertrauen pflanzt, daß wirkliche Vergehen gegen das Leben und die Persönlichkeit Untergebener ihrer Wichtigkeit entsprechend geahndet werden.

Dieses Vertrauen aber wird bei uns vielerorts schon durch die Behandlung gewisser Dienstsachen nicht gepflanzt. Ich erinnere an die Behandlung, die das Kapitel über Beschwerden oft erfährt. Bei der Besprechung derselben darf man sich nicht durch die Furcht, es könnte vom Beschwerderecht Gebrauch gemacht werden, veranlassen lassen, dasselbe unklar und schüchtern zu behandeln. Im Gegenteil soll man seinen Untergebenen gerade durch eine klare und unzweideutige Darlegung dieses Rechtes zeigen, daß man seiner selbst und seiner untergebenen Vorgesetzten so sicher ist, daß man eine Beschwerde nicht zu fürchten hat. Man muß schon den Rekruten zu der Auffassung erziehen, daß er sich vertrauensvoll an seine Vorgesetzten wenden darf, wenn ihm wirklich Unrecht geschehen, wenn er in seiner Persönlichkeit angegriffen worden ist, *aber nur dann.* Dann aber ist die Beschwerde nicht nur ein Recht, sondern eine Pflicht, denn kein Vorgesetzter darf dulden, daß seine Untergebenen in ihrer Ehre und Persönlichkeit verletzt werden. Demgemäß gibt es Beschwerden nur gegen verletzende Behandlung und ungerechte Bestrafung. Alles andere, wie daß die Suppe verbrannt gewesen sei, daß einer 5 Cts. zu wenig Sold erhalten habe, sind einfache dienstliche Meldungen. Wenn in einer Truppe diese Auffassung über das Beschwerderecht herrscht, dann dürfen die Vorgesetzten von vorneherein das Vertrauen haben, daß Zeitungsartikel, die der Form nach eine öffentliche Beschwerde sind, auf Gehässigkeit beruhen, oder von Unbeteiligten geschrieben wurden, um gegen bestimmte Personen Stimmung zu machen, und in beiden Fällen darf ihnen niemals Folge gegeben werden.

Daß einer wirklich berechtigten Beschwerde muß Schutz gewährt werden, ist klar und hebt nur das Vertrauen in die Vorgesetzten. Nur darf die Erledigung derselben auch für den, gegen welchen sie gerichtet ist, nichts Verletzendes haben, er darf nicht vor seinen Untergebenen bloßgestellt werden. Der Gedanke aber, daß einer unberechtigten Beschwerde Raum gegeben werde, nur um die Untergebenen für sich zu gewinnen, ist derart ungeheuerlich, daß ich ihn gerne als eine Unmöglichkeit behandeln würde.

Ich bin überzeugt, daß eine richtige Behandlung des Beschwerdekapitels den außerdienstlichen Beschwerdeweg, die „Beschwerde durch die Presse" verhindern würde. Nun kommt es aber vor, daß Kommandanten Preßartikel zugestellt erhalten, teils solche, die schon erschienen sind, teils solche, die erst erscheinen sollten, die Gegenstände beschlagen, welche, wenn auf Richtigkeit beruhend, den Verfasser oder Inspirator zur Beschwerde berechtigen würden. Solche Dinger liest man und legt sie beiseite, teilt auch vielleicht ihren Inhalt dem „Angeklagten" privatim mit, benützt sie am Ende noch zu einer allgemeinen Belehrung, aber niemals darf man ihr irgendwelche dienstliche Folge geben. Man darf sie nicht zum Gegenstand einer Untersuchung machen, es sei denn zur Ermittlung des Verfassers, um denselben wegen Verleumdung und wegen Umgehung des Dienstweges zur Rechenschaft zu ziehen. Hält man aus diesem Grunde eine Untersuchung für geboten, so soll auch der letzte Mann wissen, daß dieselbe allein nur dazu dienen soll, den Urheber des Zeitungsartikels unzweideutig herauszukriegen. Selbst wenn eine solche Untersuchung erweist, daß die Tatsachen den Zeitungsschreiber oder seinen Gewährsmann zu einer Beschwerde berechtigt hätten, darf der strafbare

Vorgesetzte erst bestraft werden, nachdem eine dienstliche Beschwerde über sein Verhalten vorliegt. Der Kläger muß also veranlaßt werden, eine solche einzureichen. Für seine undienstliche Handlung aber muß er bestraft werden, gleichgiltig, inwieweit seine Beschwerde berechtigt ist. Jedes andere Verfahren reißt die Achtung vor Gesetz und Reglementen herunter und gibt der Presse einen Einfluß, der ihr nicht zukommen darf.

Das Gefühl, durch solche außerdienstliche Anklagen mehr zu erreichen, als durch dienstliche Beschwerden, ist eine Folge einer falschen Auffassung über das Beschwerderecht und einer unrichtigen Handhabung desselben, sowie einer verkehrten Behandlung im Unterricht. Diese falsche Auffassung und ihre Konsequenzen sind eine Gefahr für unser Wehrwesen. Nicht zuletzt sie haben uns den so tief bedauerlichen Kriegsgerichtsfall Drexler gebracht.

Noch etwas. Wenn einmal ein Kommandant zu seiner persönlichen Orientierung über Vorfälle, die einem solchen Zeitungsartikel zu Grunde zu liegen scheinen, eine Untersuchung veranstalten will, dann nehme er sie persönlich vor. Er begnüge sich mit der Auskunft, die ihm beteiligte Offiziere geben, ohne die Richtigkeit ihrer Aussagen durch Befragen ihrer Untergebenen zu prüfen. Wir müssen von allen Vorgesetzten, namentlich aber von Offizieren, stets annehmen, daß sie furchtlos die Wahrheit sagen und dürfen den Gedanken an eine andere Möglichkeit gar nicht aufkommen lassen, ohne den Befragten in seiner Ehre zu kränken. Auch von diesem Grundsatz dürfen wir uns selbst durch schlechte Erfahrungen nicht abbringen lassen.

Es ist ein Mangel an Wohlwollen, wenn man einer anonymen Beschwerde eine andere Folge gibt, als die oben besprochene, denn man bezeugt damit, daß man dem Angeklagten ohne Weiteres zutraut, daß er sich Ungehörigkeiten zu schulden kommen lasse. Solches Mißtrauen ist erzieherisch falsch, denn es beleidigt den, der es nicht verdient hat und nimmt dem den Halt, der vielleicht zu Inkorrektheit neigt, aber diesmal zu Unrecht angeschuldigt ist.

Es ist aber auch ein Mangel an Gerechtigkeitsgefühl, oder vielmehr eine falsche Scheingerechtigkeit, wenn man schon auf den leisesten Wink von Außen Ungehörigkeit wittert und allen Einflüsterungen willig Gehör schenkt. So erzieht man die Truppe zur Empfindlichkeit, zu unsoldatischem Denken. Wenn der Untergebene die Nervosität, die sein undienstliches Verhalten erzeugt, bemerkt, wird er so lange mit dem Finger drohen, bis ihm Recht gegeben wird. Wohin das führt, haben die St. Galler-Vorfälle mit aller Deutlichkeit gezeigt.

Ich habe mich über Beschwerden breiter ausgelassen, als vielleicht zum Titel meiner Betrachtungen gehört, weil mir scheint, daß gerade bei der Behandlung solch heikler Sachen sich die Auffassung Vorgesetzter über ihre Stellung und über Einfluß auf die Denkweise ihrer Untergebenen, die sie zu Vorgesetzten zu erziehen haben, am allerdeutlichsten zeigt. Hier offenbart sich wahres Wohlwollen und wahre Gerechtigkeit.

IV.

Wohl das Wichtigste bei der Erziehung zum Vorgesetzten ist die Erziehung zu Selbsttätigkeit und Verantwortungsfreudigkeit. Ohne diese beiden Eigenschaften ist jede Armee ein vielleicht schön gearbeitetes Werkzeug, das aber nicht kraftvoll gebraucht werden darf, weil es zersplittern würde. Aus allen modernen Feldzügen sehen wir, daß nur die Armee zu siegen vermag, in der jeder Führer, vom höchsten bis zum kleinsten, von seiner hohen Verantwortlichkeit durchdrungen ist, und von der Gewißheit, ihr entsprechend selbsttätig handeln zu dürfen.

Nun ist Verantwortungsfreudigkeit nicht etwas, was man plötzlich verlangen kann, nachdem man es vorher immer vernachlässigt oder gar unterdrückt hat. Diese Erkenntnis fehlt uns oft, trotzdem die Reglemente selbsttätiges Handeln verlangen, und trotzdem von allen taktischen Lehrstühlen dasselbe gepredigt wird. Wohl werden die jungen Vorgesetzten theoretisch gelehrt, daß sie die Verantwortung für das, was sie tun, stets und immer zu übernehmen hätten, daß es im Krieg kein Abwälzen der Verantwortung auf andere gebe. Aber mit dieser theoretischen Lehre steht die praktische Ausführung recht oft nicht im Einklang. Davon, daß es vorkommen kann, daß im Manöver offenkundige schwere Fehler gemacht werden, namentlich in Dingen, die für das Wohl der Truppen von Bedeutung sind, ohne daß die Fehlbaren nachher die Folgen ihrer Vernachlässigung zu tragen haben, will ich nicht sprechen, das ist nicht von symptomatischer Bedeutung. Viel schlimmer und bedeutungsvoller ist die Neigung, einen Unterschied zu machen zwischen Verantwortlichkeit im Krieg und Verantwortungsfreudigkeit in der Friedensausbildung. Jene wollen wir, diese wird selten geduldet. Es ist aber allzugroßer Optimismus zu glauben, daß wir im Krieg plötzlich, kraft unserer Tradition, Intelligenz und theoretischen Lehren, eine Eigenschaft haben werden, die man im Frieden anzuerziehen unterlassen hat.

Die Grundlage der Verantwortungsfreudigkeit ist das Vertrauen in das eigene Können. Dieses Selbstvertrauen muß in den jungen Vorgesetzten gepflanzt und gehoben werden. Man darf auf der einen Seite nicht zu wenig voraussetzen, auf der andern aber auch nicht zu viel verlangen wollen. Es gibt Dinge, die der junge Vorgesetzte gelernt hat in den Kursen, die ihn zu seiner heutigen Stellung vorbereiten sollten. Diese muß man ohne weiteres als sein geistiges Eigentum voraussetzen. Es muß alles vermieden werden, was nach „Repetieren“ aussieht, oder das Gefühl erweckt, daß man in frühere Lehrer oder Vorgesetzte nicht das nötige Vertrauen habe, oder nicht das feste Vertrauen in das Können der unterstellten Vorgesetzten überhaupt, daß sie sich vor dem Dienst um ihr Wissen gekümmert oder gar, daß ihre Dienstauffassung nicht die gleiche sei, die man selbst hat. Daran darf auch dann kein Zweifel gezeigt werden, wenn man von früheren Erfahrungen mit andern glaubt, eine gewisse Berechtigung zum Mißtrauen zu haben. Denn den Guten verletzt man mit einer solchen Annahme in seinem Ehrgefühl, stumpft ihn ab und den Schuldigen entzieht man seiner Strafe, indem man gerade das, was er vernachlässigt hat, mit ihm nachholt. Das macht ihn gleichgiltig. Selbst wenn man die feste Ueberzeugung hat, daß ein Untergebener zufolge seiner Nachlässigkeit in der Vorbereitung später einmal schlecht arbeiten werde, so darf man ihn das

nicht fühlen lassen, bis man ihm seine Unterlassung durch einen tatsächlichen und untrüglichen Beweis selbst vor Augen führen kann. Aber auch dann noch verliert eine Rüge an Wert, wenn die Gelegenheit, bei der sie angebracht wird, den Eindruck erwecken kann, sie sei gesucht oder absichtlich konstruiert. Der Nachlässige darf nicht mit dem Gefühl weggehen, er sei das Opfer des Mißtrauens seines Vorgesetzten, sondern allein nur als das Opfer seiner höchst eigenen Bummelei. Wer nur ein Fünkchen Soldatengeist und Ehre hat, wird daraus die Lehre ziehen, die man ihm erteilen wollte.

Ganz ähnlich liegt die Sache gegenüber den Unteroffizieren. Was sie in Unteroffiziersschule und Rekrutenschule als Korporal gelernt haben, dürfen wir mit ihnen nur dann wiederholen, wenn sich in der Ausführung Verschiedenheiten zeigen, die einen gleichmäßigen Dienstbetrieb wesentlich beeinträchtigen könnten. Das was sie aber dort gelernt, müssen wir in gleicher Vollkommenheit verlangen, wie sie es gelernt haben, als etwas ganz durchaus selbstverständliches. Die Unteroffiziere dürfen nicht das Gefühl haben, etwas ganz besonders Verdienstliches zu tun, wenn sie gleich gut arbeiten, wie in der Rekrutenschule, sondern sie müssen merken, daß etwas anderes gar nicht geduldet würde und daß ihr Auftreten geschützt wird, wenn sie nach Unten sollten geheimen Widerstand finden.

Es muß also auf der einen Seite das Bewußtsein gestärkt werden, daß die Anforderungen, die man stellt, auch erfüllt werden können, und deshalb erfüllt werden müssen. Auf der andern Seite muß die Lust zu eigenem Denken und eigener Arbeit geweckt und stets frisch erhalten werden. Hiefür bietet jeder Dienstanlaß Gelegenheit, so viel man will. Am leichtesten ist sie bei Offizieren in taktischer Hinsicht zu fördern durch die Uebungen im Zug, Kompagnie und höherem Verband. Schon die Anlage der Uebungen muß der Förderung selbsttätigen Denkens und Handelns Rücksicht tragen, die Besprechung aber muß immer den Zweck haben, die Untergebenen in dieser Beziehung zu festigen, niemals aber, sie lächerlich zu machen. Grundsätzlich soll jede Handlung, die auf eigenem Denken beruht, anerkannt werden, auch wenn sie vielleicht mit der eigenen Anschauung sich nicht deckt. Man hört sehr oft, es sei unsoldatisch, bei Besprechungen Motive und Begründungen vorbringen zu lassen. Nun sind aber Besprechungen dazu da, aus Handlungsweise und Erfolg Schlüsse und Belehrungen zu ziehen. Manche Handlung ist an sich unverständlich, wird aber durch Darlegung des Gedankenganges nicht nur erklärt, sondern oft gerechtfertigt. Fordert man, wie das häufig geschieht, die Begründung erst, nachdem man die Handlung kritisiert, so läuft man Gefahr, eine Rechtfertigung zu erhalten, die wertlos ist, weil sie nachträglich konstruiert wurde, und nicht die Ueberlegung zeigt, die zu der kritischen Maßnahme geführt hat. Diese Gefahr besteht weniger, wenn man bei Vorfällen, deren Begründung nicht ohne weiteres klar ist, die Auffassung, aus der heraus sie entstanden sind, erklären läßt, bevor man darüber urteilt. Bis die jungen Führer Vertrauen in sich selbst haben, muß alles als brauchbar hingestellt werden, was nicht Gedankenlosigkeit oder Faulheit und Schlappheit entsprungen ist.

Verderblich ist das „Absagen“, an dem viele Vorgesetzte ihre helle Freude zu haben scheinen. Wenn einem jungen Manne immer und immer wieder seine geringe Fähigkeit vorgehalten wird, wenn man ihm bei jeder Gelegenheit zu verstehen gibt, daß man eigentlich von ihm ja gar nichts besseres erwartet habe, daß man froh sei, daß er nicht noch wahnsinniger gehandelt habe, so muß er sein sonst schon geringes Selbstvertrauen ganz verlieren; man macht ihn unbrauchbar. Bei Leuten, denen jedes Selbstvertrauen, vielleicht aus Mangel an Intelligenz fehlt, tut man viel besser, sie einmal beiseite zu nehmen und ihnen in aller Freundschaft zu sagen, wie die Sache mit ihnen steht, und daß sie besser tun, vom Handwerk weg zu bleiben. Das gibt eine einmalige große Enttäuschung, nachher aber ist einem der arme Kerl dankbar, daß man ihm offen die Wahrheit gesagt und ihn vor größerem Schaden bewahrt hat. Daß dies erst das letzte Mittel sein darf, wenn man fest überzeugt ist, daß wirklich kein anderes helfen kann, versteht sich wohl von selbst.

Wohlwollendes Eingehen auf den Gedankengang der Untergebenen stärkt ihr Selbstvertrauen und ist dieses einmal stark genug, daß es auch gelegentlich einen starken Stoß vertragen kann, dann darf man beginnen, auch nach wirklicher Zweckmäßigkeit zu urteilen.

Der verehrteste meiner Lehrer hat mir einmal erzählt, wie er verfahren sei bei der Heranbildung seines Offizierskorps: Er hätte lange Zeit immer alles lobenswert gefunden, bis er plötzlich einmal eine sehr scharfe, nicht sehr ermutigende Besprechung für notwendig gefunden hätte. Bei derselben habe er gesehen, wie alle erstaunt gewesen seien darüber, daß vieles, was sie bisher für gut und schön erachtet hätten, nun plötzlich fast das Gegenteil scheine. Er sei ihnen die Erklärung nicht schuldig geblieben, sondern hätte ihnen gesagt, die heutige, abfällige Kritik sei das größte Kompliment, das er ihnen hätte machen können, denn er hätte sie so abhalten dürfen, weil nun alle die Betroffenen in ihrem Selbstvertrauen so gefestigt seien, daß sie ohne Nachteil auch eine andere Ansicht vertrügen. Sie waren zu selbsttätigem Handeln reif. Die großen Erfolge, die dieser Vorgesetzte in seinem Leben erreicht, der Geist, den er in die Entwicklung unserer Armee gebracht hat, zeigen uns, daß wir nichts besseres tun, als auch nach diesem Grundsatz Vorgesetzte erziehen können.

Neben der Erziehung zu taktisch selbständigem Handeln geht die Erziehung zu verantwortungsfreudiger Arbeit in allen anderen Dingen. Während, wie gezeigt worden ist, dies in taktischer Hinsicht relativ leicht ist, stößt Erziehung zur Selbständigkeit in der Ausbildung auf mehr Schwierigkeiten und doch wirkt sie sehr viel nachhaltiger, weil sie nicht so sehr das Wissen und Können fördert, als den Charakter entwickelt.

Wer selbständige Unterführer will, muß ihnen Aufgaben stellen, von ihnen Resultate verlangen, aber er darf ihnen nicht die Mittel vorschreiben, sie nicht in denselben beschränken, auch dann nicht, wenn er glaubt, sie könnten vielleicht doch nicht zum Ziele führen. Er muß warten, bis er dem, der fehlgreift, seinen Fehler so sehr klar machen kann, daß derselbe selbst davon überzeugt ist.

Leider spielt die Ansicht darüber, welchen Grad der Vollkommenheit ein Resultat erreichen soll, eine sehr große Rolle. Mit Unrecht und zum Schaden einer gleichmäßig kriegstüchtigen Ausbildung unserer Soldaten. Der Vorgesetzte sollte stets das höchst mögliche Resultat als das erreichbare hinstellen und niemals darf er in seinen Anforderungen hinter denjenigen seines Untergebenen zurückbleiben, er tut es auf Kosten seines eigenen Ansehens und auf die Gefahr hin, den innern Halt der Truppe zu schädigen. (Ich betone, daß ich hier den *Grad der Ausbildung* im Auge habe und nicht Anforderungen an Leistungen der Truppe. Da soll der Vorgesetzte sogar hintanhalten, wenn die Anforderungen des Unterführers nicht im Verhältnis stehen zur Leistungsfähigkeit der Truppe).

Das mag ja vielleicht im Wiederholungskurs weniger zum Ausdruck kommen als in Rekrutenschulen unter den Instruktoren. Ich möchte aber an einem Beispiel dartun, daß auch dort die Ausbildungsmittel beschränkt werden können:

Ein junger Kompagnie-Kommandant, der von der Wichtigkeit der eigenen Kontrolle im innern Dienst überzeugt ist, setzt für den Sonntag vormittag vor der leidigen Feldpredigt eine Inspektion an, die er selbst vorzunehmen gedenkt. Er meldet seine Absicht dienstlich am Bataillonsrapport, ohne Einspruch des Bataillons-Kommandanten. Beim Abendessen teilt dieser aber mit, vor der Feldpredigt finde die Besprechung einer Felddienstübung statt. Der Kompagnie-Kommandant gestattet sich, auf die bereits sanktionierte Inspektion aufmerksam zu machen, erhält die Antwort, er könne dieselbe ja nach der Feldpredigt vornehmen. Diese soll um 9.30 Uhr stattfinden und erfordert einen halbstündigen Anmarsch. Um 11 Uhr soll die Truppe verpflegt und nachher entlassen werden. Nun bleiben ihm zwei Wege: Er läßt die Inspektion fallen und vergeht sich damit gegen sein Pflichtgefühl, oder er macht seine Inspektion ordnungsgemäß und setzt sich in Widerspruch mit der Absicht seines Vorgesetzten, die Leute frühzeitig frei zu lassen, und läuft gleichzeitig Gefahr, sich bei den Leuten unbeliebt zu machen, weil sie ganz sicher später fort können als ihre Kameraden von den andern Kompagnieen. Ist ihnen zudem noch bekannt, daß nach Bataillonsbefehl das Hauptverlesen kurz nach 11 Uhr stattfinden sollte, so hat ihre Unzufriedenheit einen Schein von Berechtigung, denn sie können nicht ermessen, warum ihr Vorgesetzter diesen bestimmten Befehl übertritt. Der Bataillons-Kommandant stellt also das Verantwortungsgefühl seiner Kompagnie-Kommandanten auf eine gefährliche Probe. Mehrmalige solche Angriffe auf ein noch nicht vollentwickeltes Verantwortungsgefühl müssen es ersticken und das ist der Grund, warum wir überall in unserem Wehrwesen noch so viel Oberflächlichkeit und Gleichgültigkeit treffen.

Die Verantwortungsfreudigkeit junger Vorgesetzter wird oft lahmgelegt durch das Beispiel Höherer, die in der Dienstleistung eine freiwillige Leistung des Staatsbürgers sehen, und, um ihm dieselbe nicht unangenehm zu machen, ihre Anforderungen nur gerade so hoch spannen, daß sie von ihren Untergebenen noch gerne geleistet werden. Dadurch entsteht eine scheinbare Ueberordnung des Vorgesetzten, die umsomehr gewährleistet erscheint, je besser einer es versteht, herauszufühlen, wie weit er gehen darf. Ich gebe gerne zu, daß hervorragende Persönlichkeiten auf diese Weise gewiß recht ansehnliche Leistungen erzielen werden, aber nur so lange der Erfolg mit ihnen ist. Für die Erziehung zum Vorgesetzten ist aber eine solche Auffassung gefährlich, denn sie läßt eine wahre Verantwortungsfreudigkeit nicht aufkommen, weil sie sich keinen Unannehmlichkeiten aussetzen will. Deshalb verlangen Leute mit dieser Anschauung im Wiederholungskurs geringere Arbeit als in den Rekrutenschulen. Die Folge davon, daß die Leute dort Dinge, die ihnen in der letzteren waren als Axiom gelehrt worden, vernachlässigt sehen, daß die gleiche Sache bald, so bald anders genau und intensiv verlangt wird, ist Mangel an Vertrauen in eine Führung, der man eine gewisse Unsicherheit anmerkt, bei den Führern selbst aber Mangel an Willensstärke, an Gewohnheit, seinen Willen unter allen Umständen durchzusetzen, auch wenn es unbequem wird.

Wer sich scheut, etwas zu verlangen, dessen Durchführung auf Widerstand stoßen kann, auch wenn derselbe nicht einmal von den Betroffenen geleistet wird, sondern von der öffentlichen Meinung, trägt auch Scheu vor eigener Verantwortung. Wer selbst keine Verantwortung tragen will, wird sich hüten, seine Untergebenen Dinge machen zu lassen, zu denen er eventuell stehen muß; er wird auch seinen Untergebenen keine Verantwortung überlassen wollen. Zu was für Vorgesetzten eine solche Erziehung führt, haben die französischen Kaiserheere erfahren und haben wir selbst im russisch-japanischen Krieg als Zuschauer mitangesehen.

Jede militärische Charge ist mit einer Verantwortung verbunden, die nicht geschmälert werden darf, soll nicht ihr Ansehen darunter leiden. Dem Untergebenen die Wichtigkeit gerade seiner Verantwortlichkeit klar zu machen, ist Pflicht jedes Vorgesetzten und ist das Wichtigste an der ganzen Vorgesetztenerziehung. —

Ich komme zum Schlusse meiner Darlegungen und möchte kurz die Hauptsache rekapitulieren: Wir müssen bei der Erziehung unserer Untergebenen in ihrer Eigenschaft als Vorgesetzte ihren Charakter bilden, wir müssen sie zu selbstbewußten Männern machen, die vor keiner Verantwortung zurückscheuen, die gewohnt und gewillt sind, ihren Willen durchzusetzen. Wenn wir das erreichen, dann verstummen von selbst die Klagen über das Ungenügen unserer Unteroffiziere, dann wächst wieder das Vertrauen in die Kriegstüchtigkeit unserer Armee, dann findet aber auch jene Presse keine Anhaltspunkte mehr, die sich zur Aufgabe gestellt zu haben scheint, jede Vorgesetztenautorität in der Armee zu vernichten.

Die neue Tripolis-Kriegslage.

Die jüngsten Manifestationen bei der Wiedereröffnung des italienischen Parlaments und der dort eingebrachte Gesetzentwurf betreffend die Annexionserklärung von Tripolis, sowie die Rückkehr des Generals Canevas nach Tripolis und der dort bevorstehende Wechsel des Generalstabschefs lenken die Aufmerksamkeit auf die neue Kriegslage in Tripolis.

General Caneva ist am 17. Februar nach seinen Besprechungen mit den Mitgliedern der Regierung