

Durchschnittssoldat oder Spitzenleistung? : eine Entgegnung

Autor(en): **Züblin, Georg**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **79=99 (1933)**

Heft 9

PDF erstellt am: **11.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-11723>

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.

der Jugend in glücklicher Weise zu paaren. Deswegen wird der Feldherr, mag er nun auf des Lebens Höhe stehen, oder sich dem Patriarchenalter nähern, wenn er eine überragende Persönlichkeit ist, doch der ganzen Führung *seinen* Stempel aufdrücken.

Durchschnittssoldat oder Spitzenleistung?

Eine Entgegnung.

Oblt. G. Züblin, Instr. Of., Zürich.

Es sei, nachdem Herr Oblt. Wyss in Nr. 7 der A. S. M. Z. Wege zur Förderung der Ausbildung der bestbefähigten Rekruten sucht, auch einem Berufsoffizier gestattet, zu dieser Frage Stellung zu nehmen. Es wird zwar kaum gelingen, ihr neue Seiten abzugewinnen, aber vielleicht ist es für denjenigen, der nur selten Gelegenheit hat, in die Arbeit einer R. S. Einblick zu nehmen, nicht uninteressant, einen Kameraden zu hören, dem dies Tagwerk bedeutet. Eine Aussprache kann auch nur dazu beitragen, einige Irrtümer, die dem Herrn Verfasser bei besten Absichten unterlaufen sind, zu beheben. Vergegenwärtigt man sich das Ziel, nach dem die sämtlichen Vorgesetzten einer R. S. streben, vom Korporal bis zum Schulkommandanten, so liegt dies *nicht ausschliesslich*, wie der Herr Verfasser anzunehmen scheint, in der Schaffung eines möglichst guten Durchschnittssoldaten. Alle Vorgesetzten erstreben im Gegenteil auch vom bestbefähigten Rekruten eine Höchstleistung. Sie erstreben also gerade das, was der Herr Verfasser als neues Ziel vorschlägt. Welcher Korporal, welcher Zugführer und welcher Kp. Kdt. hat nicht alles versucht, um auch seine besten Rekruten zu Höchstleistungen anzuspornen?

Wenn aber das Erreichen eines guten Durchschnitts *im Vordergrund* der Bestrebungen aller Vorgesetzten liegt, so geschieht dies aus der Erkenntnis, dass der gute Durchschnitt, und nicht der einzelne Elitesoldat, für den Ausbildungsstand eines Heeres ausschlaggebend ist.

Diese Erkenntnis ist nicht neu. Es wird ihr übrigens selbst in den Berufsheeren unserer Zeit, die zur Ausbildung von «Elitesoldaten», die durch bessere Ausbildung aus dem Kreise ihrer Kameraden gehoben würden, Gelegenheit genug hätten, nachgelebt. Auch dort wird auf möglichst vielseitig ausgebildeten guten Durchschnitt tendiert. Dass es der Durchschnitt dort weiter bringt als bei uns, erklärt sich aus den Ausbildungszeiten. Moderne Heere kennen keine Garderegimenter im Sinne längst vergangener Zeiten, auch keine Sturmkompanien, Sturmbat. und Angriffsdivisionen, wie der Weltkrieg sie hervorgebracht hat. Denn sie alle sind Zeichen mittelmässiger Durchschnitts-

qualität. Erst wenn auf alle Einheiten des Heeres nicht mehr gleicher Verlass ist, greift man für schwierige Aufgaben auf zu diesem Zwecke besonders aufgestellte und ausgebildete Einheiten. Doch stellt diese Lösung einen Notbehelf und keineswegs ein Ideal dar. Dieses ist und bleibt ein gleichmässig, vielseitig ausgebildetes Heer, in welchem jede Einheit allen Aufgaben gewachsen ist. Es unterliegt keinem Zweifel, dass dies auch das Ziel unserer Ausbildung bleiben muss. Und damit jede Einheit kriegsverwendbar ist, muss, wie bei einer guten Mannschaft, ihre Durchschnittsleistung möglichst gehoben werden. Bleibt dann noch Zeit zur noch besseren Ausbildung einzelner Elemente, um so besser. Damit erklärt sich unser aller Sorge um den guten Durchschnitt.

Wie Herr Oblt. Wyss es selbst dartut, bereiten bei diesem Streben die schwerfälligen Elemente am meisten Mühe. Sie fordern Mehrarbeit. Diese führt zu einer Mehrbeanspruchung der Vorgesetzten, was aber nicht heissen will, dass deswegen die guten Elemente vernachlässigt werden. Es ist klar, dass wenn zehn Leute verschiedener Veranlagung zur Durchschnittsleistung X gefördert werden sollen, der Vorgesetzte mehr Zeit und Mühe auf die Minderbefähigten zu verwenden hat. Da nun die in der R. S. für die Ausbildung zur Verfügung stehende Zeit und die Kräfte des Vorgesetzten ganz bestimmt umgrenzt sind, ist es ausgeschlossen, dass, wie der Herr Verfasser dies vorschlägt, in der Zeit, in der die Minderbefähigten zu guten Durchschnittssoldaten erzogen werden, auch noch die guten Elemente gefördert werden. Der mit den Minderbefähigten beschäftigte Vorgesetzte müsste die Fähigkeit haben, sich zu verdoppeln. Er muss, nach dem Grundsatz, dass das Wichtige dem Wünschenswerten vorzugehen hat, in erster Linie auf den guten Durchschnitt hin arbeiten.

Jede Schule bietet jedoch Beispiele genug dafür, dass das Wünschenswerte, d. h. die Förderung der gutveranlagten Rekruten über den gewünschten Durchschnitt hinaus, deswegen doch nicht vernachlässigt wird.

So hat beim Schiessunterricht der Leutnant immer die Tendenz, sich in erster Linie seinen guten Schützen zu widmen. Wie oft muss da nicht der Kp. Kdt. ermahmend eingreifen, damit die schwierigeren Elemente nicht vernachlässigt werden. Und wenn ein Zug einmal am Hauptschiessen versagt, so geschieht dies nicht der guten Schützen wegen, sondern darum, weil die Schlechten links liegen gelassen worden sind.

Wer schon in Schulen Turn- oder Reitunterricht gegeben hat, weiss, wie gross, gerade aus Freude an der Spitzenleistung, die Versuchung ist, die guten Turner und Reiter immer weiter

zu bringen. Auch hier werden die schwerfälligeren Elemente leider nicht selten vernachlässigt, weil es bei ihrer Veranlagung vieler Mühe und Geduld bedarf, bis ein sichtbarer Fortschritt da ist.

Und schliesslich liegt auch ein Irrtum vor, wenn der Herr Verfasser die Meinung vertritt, es werde im Drill ungenügend differenziert. Das Reglement schreibt in seiner Ziff. 19 drei Ausbildungsstufen vor. Manche Rekruten bleiben auf der ersten Stufe (Kraft und Straffheit) stehen. Andere bringt man bis zur zweiten Stufe (Beherrschung des Körpers) und nur die ganz guten gelangen bis zur dritten (Präzision und Schönheit der Bewegungen). Wo der Vorschrift nachgelebt wird, scheint mir die Differenzierung durchaus genügend. Oder wo ist der Rekrut, der in Achtungstellung, Taktschritt und Gewehrgriff in gleicher Weise die höchste Ausbildungsstufe erreicht hat? Diesen glänzend ausgebildeten Soldaten (den ich bisher leider noch nicht getroffen habe) könnte man ruhig etwas auf seinen Lorbeeren ausruhen lassen. Bei dem geringen Verständnis, das leider mancherorts dem erzieherischen Werte eines straffen Drills entgegengebracht wird, scheint kaum zu befürchten, dass die Ziffer 19 des Ex. Regl. den Anforderungen auf Differenzierung im Drill nicht mehr genüge.

Die Freude an der guten Leistung und das ihr entspringende natürliche Bestreben, den gutveranlagten Rekruten immer weiter zu fördern, äussert sich aber noch in einer Reihe von Tatsachen, die dem Herrn Verfasser entgangen zu sein scheinen, da er sie in seine Vorschläge aufnimmt.

In allen Kompagnien, in denen ein rationeller Schiessunterricht gegeben wird, werden nämlich nicht nur die schlechten, sondern auch die guten Schützen gefördert. Die Bedingungen, die sie zu erfüllen haben, werden individuell nach Weisungen des Kp. Kdten. oder Zugführers gesteigert. Man ist bestrebt, ihnen Gelegenheit zu einem weiteren Training zu schaffen, da jeder Schiesslehrer weiss, dass auch der zum guten Schützen Veranlagte einer langen Uebung bedarf, bevor er die gewünschte Sicherheit erreicht. Es ist nicht richtig, dass die guten Schützen als Zeiger oder zum vermehrten Ueben des Gewehrgriffes herangezogen werden. Vielleicht war dies in der Rekrutenkompagnie, in der der Herr Verfasser als Leutnant gedient hat, der Fall, ich weiss es nicht. Durch die Verallgemeinerung einer solchen Erfahrung scheinen sich aber Rückschlüsse zu ergeben, die dem Ausbildungsstand von heute und den heutigen Ausbildungsmethoden nicht entsprechen.

Ferner werden heute mancherorts die guten Füs. auch so weit am Lmg. ausgebildet, dass sie die Waffe zu handhaben wis-

sen, den Parkdienst selbständig verrichten können und wenigstens einmal am Lmg. geschossen haben.

Gute Rekruten werden auch zur Mithilfe bei der Ausbildung ihrer schwerfälligeren Kameraden herangezogen. Man sucht ihnen wenigstens einige Ausbildung als Patrouilleure, Meldegänger, Beobachter usw. zu vermitteln, verwendet sie auch im inneren und äusseren Dienst als Gruppenführer-Stellvertreter. Die Zeit, die für diese Spezialausbildung zur Verfügung steht, ist allerdings um so knapper, je höhere Anforderungen an den Durchschnitt gestellt werden.

Und um endlich auf die vorgeschlagenen Leistungsklassen zu sprechen zu kommen, wo sollen wir die Kader hernehmen, die einem solchen Ausbildungssystem gewachsen wären? Ein stehendes Heer mit ständigem Lehrpersonal kann sich dieses leisten. In unseren Schulen aber, die auch, und vielleicht in erster Linie, zur Ausbildung der Offiziere und Unteroffiziere da sind, wo der Vorgesetzte bis zum Kp. Kdten. gewissermassen auch am lernen ist, sind wir mit Recht zufrieden, wenn am Schlusse derselben jeder Vorgesetzte imstande ist, seine Stelle für den Kriegsfall voll auszufüllen. Dazu gehört nicht, dass er die Fähigkeit besitzt, alle möglichen Spezialisten auszubilden. Dazu müsste auch er wieder einen Spezialunterricht genossen haben, sei es in der O. S. oder U. O. S. Und auch dort fehlt uns wieder die Zeit, solche Lehrer heranzubilden. Wir können nicht von unseren Leutnants verlangen, dass sie in knapp drei Monaten das lernen, was der ausländische Offiziersanwärter sich in mehreren Jahren aneignet. Auch kann es nie Sache des Kp. Kdten. sein, einzelne Grenadiere, Scharfschützen usw. auszubilden. Er schult sich in der R. S. in der Führung seiner Kp. und hat damit genug zu tun. Wir tun wahrscheinlich besser daran, ihm nicht Aufgaben zuzumuten, die im Ausland ein Berufsunteroffizier erfüllt.

Abschliessend gestatte ich mir, darauf hinzuweisen, dass es zum mindesten sehr fraglich ist, ob noch weitere neue Dinge in das an und für sich überladene Ausbildungsprogramm unserer R. S. aufgenommen werden können. Jeder neue Ausbildungszweig führt heute zur Vernachlässigung einer anderen bisher geübten Disziplin. Es scheint unumgänglich, abzuwägen, wie weit Neueinführungen eine derartige Erscheinung rechtfertigen. Sonst scheitert schliesslich unsere gesamte Ausbildung daran, dass unsere Rekruten sich von allem möglichen Anfänge angeeignet haben, jedoch nichts gründlich getan.
