

Offiziersauslese : amerikanische Erfahrungen

Autor(en): **Rapold, H.**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **92=112 (1946)**

Heft 9

PDF erstellt am: **11.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-20170>

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.

Armee geworben und versucht, ihr im Volk das verlorene Ansehen wieder zu verschaffen. Jüngere, aufgeschlossene Stabsoffiziere arbeiten mit Begeisterung an dieser Aufgabe, die sehr viel psychologisches Geschick und gute Sachkenntnis verlangt. Man begeht dabei nicht den Fehler, auf diesen Posten ungenügend orientierte Offiziere zu stellen, denen der nötige Ueberblick fehlt und die nur nach Konsultation ihres Chefs Auskünfte geben können. Man kargt auch nicht mit Informationen und führt in den «Informations militaires» eine Rubrik «Mises au point», in der laufend Presseartikel oder -einsendungen beantwortet und richtiggestellt werden. Der grosse Wert eines beweglichen, unbürokratischen Informationsapparats sticht in die Augen, wenn man die Anstrengungen der französischen Amtsstellen betrachtet, die unternommen werden, um die Beziehungen zwischen Armee und Volk zu verbessern und das Verständnis für die Wichtigkeit und Notwendigkeit einer starken Landesverteidigung zu vergrössern. Die Frage des Erfolges steht noch offen. Alles befindet sich noch im Anfangsstadium. Am Willen und den guten Ideen fehlt es nicht. Entscheidend wird sein, ob das breite Volk davon erfasst und durchdrungen werden kann.

Offiziersauslese

Amerikanische Erfahrungen

Bearbeitet von Oblt. *H. Rapold*

Das Kaderproblem ist für unsere Armee eine Lebensfrage. Seit über hundert Jahren beschäftigt sie alle an unserer Wehrkraft interessierten Kreise. Es ist ganz natürlich, dass dieses Problem im Rahmen der allgemeinen Diskussion über die Armeereform wieder in den Mittelpunkt gerückt wird. Ziel all der Bestrebungen ist es, eine Höchstzahl fähiger Leute ins Offizierskorps zu bekommen, um die Gruppe der unfähigen oder schwachen Elemente so klein als möglich zu halten, da es kaum je gelingen wird, sie völlig zu eliminieren. Vielfältig sind die Vorschläge, die von allen Seiten gemacht werden.

So mag es nicht uninteressant sein, einen Blick über unsere Grenzen zu tun, um zu verfolgen, wie andere Armeen mit dieser Frage fertig zu werden versuchen. Aufschlussreiche Erfahrungen finden wir im «Land der unbegrenzten Möglichkeiten», in Amerika, also in Verhältnissen, wie sie bei uns nie zu finden sein werden. Dennoch ergeben sich in verschiedener Hinsicht auch für uns wertvolle Lehren. In der Juli-Nummer des «Infantry Journal» ist ein Artikel veröffentlicht *), dem die nachstehenden Angaben entnommen sind.

Aufgabe

Gesetz 281 bestimmte die Erhöhung des Bestandes des regulären Offizierskorps von 16,000 auf 25,000 Mann. Es waren also 9000 Stellen neu zu besetzen. Hiefür meldeten sich — 108,582 Offiziere. Schon die Zahl der Anwärter verlangte ein System der Auslese, welches restlos befriedigen konnte, jede Ungenauigkeit, verursacht durch Vorurteil oder Begünstigung, ausschloss und wirklich die besten Elemente aus diesem Heer kriegserfahrener Offiziere auszog. Die bisherigen Methoden hatten versagt. Dies hatte der zweite Weltkrieg unerhittlich gezeigt. Neben vielen guten Offizieren waren zu viele Unfähige ins Feld gezogen, die den harten Anforderungen des Krieges nicht gewachsen waren. Andererseits brauchte die neue Einmillionen-Armee, die wie jede andere Armee *geführt* werden muss, ein jederzeit einsatzbereites Offizierskorps, dem Volk und Armee vollstes Vertrauen entgegenbringen können, denn der Krieg der Zukunft wird wie ein Wolkenbruch losgehen und keine Zeit mehr lassen für irgendwelche Vorbereitungen oder Aenderungen. Auch die Tatsache, dass heute wieder in vermehrtem Masse von der Demokratisierung der Armee die Rede ist, konnte dem Prinzip einer rücksichtslosen Auslese keinen Abbruch tun, denn gerade die Lösung dieses Problems hängt weit mehr von der Qualität der militärischen Führer ab, als von der Befriedigung oberflächlicher Uniformen- oder Egalisierungswünsche. Missbrauch der Vorrechte hat meist seine Ursache im Mangel an Persönlichkeit des Vorgesetzten. Vorschriften vermögen diesem Uebel solange nicht abzuhelpen, als das Auslese-system unfähige Leute an solch verantwortungsvolle Posten bringt.

*) James Mitchell Clarke: «Picking the 9000»

Versuche

Das Versagen des alten Systems konnte unter anderem an Hand von Zahlenmaterial nachgewiesen werden. Von 10,000 Offizieren waren durchschnittlich 4500 sehr gut, 2400 befriedigend und 2900 ungenügend, d. h. die Zahl der sehr guten Offiziere war kleiner als die Zahl der andern zusammengenommen. Der Grund lag darin, dass beim alten Qualifikationssystem das persönliche Moment eine zu grosse Rolle gespielt hatte. Man hatte ganz auf das Urteil des einzelnen Vorgesetzten abgestellt, dessen Urteilsfähigkeit darüber hinaus oft unbekannt gewesen war. Nicht jeder militärische Führer besitzt ohne weiteres soviel Menschenkenntnis, um einen Anwärter einwandfrei bewerten zu können.

Es wurden alle bekannten Methoden versucht, unter anderem auch eine deutsche, die das Verhalten des Kandidaten unter sehr schwierigen Verhältnissen prüft: Er hat mit aufgesetzter Gasmasken vor einer Karte eine gedachte Gruppe gegen einen imaginären Feind zu führen, und wird dabei von allen Seiten auf die verschiedenste Art und Weise gestört und abgelenkt. Bleibt er mit seiner Gruppe mehr als 30 Sekunden an einem Ort oder werden mehr als sechs seiner Leute getötet, so erhält er einen elektrischen Schlag.

Keine der Methoden konnte befriedigen. Daher gab das amerikanische Kriegsministerium im Jahre 1945 einigen Psychologen den Auftrag, neue wissenschaftliche Methoden für die Offiziersauslese auszuarbeiten. Man zerbrach sich nicht lange den Kopf mit theoretischen Erwägungen über das Phänomen «Führer» (die einen sagen, man werde dazu geboren, die anderen, es sei Sache des Trainings, der Erfahrung und des gesunden Menschenverstandes), sondern man ging der Sache sofort praktisch zu Leibe.

Als Führernatur kann ein Mensch erst dann angesprochen werden, wenn er von seinen Mitmenschen als Führer anerkannt wird und seine Fähigkeit praktische Ergebnisse gezeitigt hat. Diese Erkenntnis führte dazu, dass man sich sagte: Wenn Kameraden und Vorgesetzte eines ganzen Bataillons einen Offizier einstimmig als gut oder schlecht bewerten, so kann diesem Urteil einiges Gewicht beigemessen werden. Man wählte also 13,000 Offiziere aus und liess sie in der obgenannten Art beurteilen. Nur 3000 bekamen einstimmige Urteile, nämlich 1127 sehr gut, 1019 befriedigend und 854 schlecht. Man hatte nun Tests ausfindig zu machen, die eine klare Trennung dieser drei Gruppen gestatteten. Eine erste Testreihe, in der die allgemeinen

Bildungsgrundlagen erforscht werden sollten, ergab keine befriedigenden Ergebnisse. Es gab bei den als schlecht taxierten Offizieren ebenso viele intelligente Leute wie bei den gut taxierten. Eine zweite Testreihe zur Erforschung der Persönlichkeit der Kandidaten ergab bereits eine klarere Ausscheidung und war wie folgt aufgebaut:

1. Der Kandidat beantwortete selbst: Fragen über Familienverhältnisse, eigene Entwicklung, Wesen, Benehmen, Reaktionen auf bestimmte Reize.
2. Man beobachtete ihn: Art des allgemeinen Auftretens, der Sprache, der Gesten, der Mimik.
3. Dem Kandidaten nahestehende Personen sagten aus: Wie arbeitet er, wie benimmt er sich, wie lebt er?

Für die notwendigen Fragebogen wurden viele hundert Fragen studiert, für jede Frage verschiedene Antworten ausgearbeitet, so dass man in der entsprechenden Spalte einfach ein Kreuz zu machen hatte. Solche Listen wurden auch für die Qualifikationsrapporte zusammengestellt, die den Vorgesetzten der Kandidaten zugingen. Damit schloss man eine unklare Charakteristik aus. Ein Abschnitt lautete beispielsweise: Der Kandidat versteht so zu organisieren, dass gestellte Aufgaben innert nützlicher Frist erledigt sind:

- A. in ausserordentlichem Masse;
- B. in sehr guter Art und Weise;
- C. in gewöhnlichem Masse;
- D. in beschränktem Masse;
- E. wenig oder gar nicht.

Monatelange Versuche führten zu einer Auslese von Fragen, deren Beantwortung eine klare Trennung in gut — mittel — schlecht bei der Gruppe der 3000 Offiziere ergaben.

Die Beobachtung des Kandidaten geschah während einer halbstündigen Unterhaltung mit einer Gruppe höherer Offiziere, wobei die Gesprächsthemata so gewählt wurden, dass jeder Anwärter sich aussprechen konnte. Auf diese verantwortungsvolle Aufgabe wurden 60 Generale und 300 Obersten in Spezialkursen gründlich vorbereitet.

Die Lösung

Verfolgen wir nun rasch, wie ein Leutnant auf Grund des ausgearbeiteten Ausleseverfahrens ins reguläre Offizierkorps aufgenommen wurde. Der Anwärter beantwortete zunächst die Fragen von Test 1, die Auskunft geben über allgemeine Bildung, Intelligenz und Aufnahmefähigkeit. Das Ergebnis fiel befriedigend aus, sonst wäre der Mann bereits hier ausgeschieden, es wäre denn, er hätte sich über eine hohe Kriegsauszeichnung oder einen akademischen Grad ausweisen können. Die Konkurrenz blieb aber hart, denn nur 6 % der Anwärter schieden nach Test 1 aus.

In Test 2 wurde Leben und Denken des Anwärters einer Prüfung unterzogen.

Test 3 bestand darin, eine halbe Stunde in einem angenehmen Raum bei Kaffee und Zigaretten zwanglos mit einem Brigadegeneral und vier Obersten zu diskutieren. Die Herren waren dem Leutnant völlig unbekannt; sie hatten nicht einmal seine bereits eingereichten Arbeiten gesehen. Das Gespräch kam langsam auf Armeefragen; der Kandidat beruhigte sich und gab nun seinen Ideen mit klaren Worten Ausdruck. Er sprach ruhig und bestimmt, zeigte eine gute, ungekünstelte Haltung und benahm sich tadellos. Jeder der fünf Experten notierte seine Bemerkungen nach Schluss der Unterhaltung. Die Blätter wurden zusammengefasst und nach einem bestimmten Auswertesystem zensiert.

Indessen hatte der Vorgesetzte des Anwärters, unter dem dieser die vergangenen drei Monate Dienst geleistet hatte, seinen detaillierten Qualifikationsrapport abgegeben. Das Ergebnis dieser Meldung wurde noch ergänzt durch einen Bericht der Abteilung für Infanterie, welcher bestätigte, dass in den vorliegenden Akten nichts Nachteiliges über den Kandidaten gefunden worden sei. Wäre nun aber im Verlaufe der Untersuchung das Nichtgenügen des Anwärters festgestellt worden, so hätte sich nochmals eine besondere Gruppe von Offizieren mit dem «Fall» abgegeben und dann den endgültigen Entscheid fällen müssen. Der Leutnant wurde aber gemäss seinen Leistungen in die Rangliste der Anwärter für Infanterieoffiziersstellen eingetragen und aufgenommen, da sein Name in den obersten Rängen stand. Die Konkurrenz war sehr scharf gewesen, hatten sich doch für die 2800 Stellen der Armee 23,000 Anwärter gemeldet. Bei der Luftwaffe war das Verhältnis 59,000:3900 gewesen und beim Etappendienst 27,000:2300!

Das Ergebnis

Das Ergebnis all dieser Bemühungen war überraschend. Es wurde an der Gruppe der 3000 «Versuchskaninchen» genau nachgeprüft. Demgemäss werden von den ausgelesenen 9000 Offizieren weniger als 2 % ungenügend sein. Bis dahin waren es 30 %! Damit waren also viele Millionen gespart, denn unfähige Offiziere sind bekanntlich eine kostspielige Angelegenheit. 13 % werden durchschnittlich, 85 % aber gut sein. Die Riesenarbeit hat sich also vollauf gelohnt.

Die praktische Bewährung der Auserwählten hat erst noch zu erfolgen. Sicher ist aber eines: Hier wurde mit letztem Raffinement ein Auslesesystem durchgebildet, das nach menschlichem Ermessen die Möglichkeiten der Auslese bis zur Neige ausschöpft. Gewiss kann sich derartige Methoden nur ein Land leisten, dem es um das nötige Angebot an Fähigen nicht bange zu sein braucht. Wir sind aber fest davon überzeugt, dass bei uns in dieser Hinsicht noch nicht alle Quellen erschlossen sind, dass auch bei uns das Verhältnis der drei Fähigkeitsgruppen noch günstiger gestaltet werden kann. Dies einmal dadurch, dass die Methoden der Offiziersauslese geändert werden und das Einzugsgebiet erweitert wird und dann ganz besonders dadurch, dass man offensichtlich unfähige Offiziere ohne Bedenken zur Disposition stellt. Niemals sollten Rücksichten wie diejenige auf den Vollbestand des Offizierskorps dazu führen, solche Offiziere weiterhin im Dienst zu belassen. Das Unheil, das sie anzurichten vermögen, wird niemals durch noch so grosse andere Vorteile aufgewogen werden können. Persönliche Rücksichten müssen strikte hintangestellt werden, um so mehr, als die Tatsache, dass ein Mann als zum Offizier unfähig erkannt wurde, doch in keiner Weise unbedingt ein negatives Urteil über die menschlichen Qualitäten des Betroffenen in sich schliesst. Zusammenfassend möchten wir daher wünschen, es solle in der Auslese unseres Offizierskorps objektiver und in gewissem Sinne rücksichtsloser verfahren werden als dies bisher der Fall war. Halbheiten dürfen um der Sache willen nicht geduldet werden.

Britisch-holländische Methode

Bearbeitet von Hptm. *de Smit* aus der holländischen Zeitschrift
«De Militaire Spectator»

«Ein Betriebsleiter einer Sägerei wurde einst gefragt, welchen psychologischen Eigenschaften ein Holzsäger entsprechen müsse.

Dieser stellte eine Liste von 25 Eigenschaften auf. Wenn man einige Regimentskommandanten veranlassen würde, diejenigen Eigenschaften aufzuschreiben, die sie für einen guten Offizier als von Belang erachteten, dann würde die Anzahl Punkte sicher 25 überschreiten und es würden noch wesentliche Qualitäten vergessen worden sein. Der Mann, der allen diesen Anforderungen entspricht, existiert natürlich nicht. Es ist folglich unmöglich, vom «Modell-Offizier» eine Beschreibung zu geben, an dem unsere Offiziersaspiranten geprüft werden könnten. Wir würden übrigens bei jedem in der Umschreibung verwendeten Wort auf Schwierigkeiten stossen. Denn, um ein Beispiel zu nehmen: Was ist Mut? — In einem Kurs für Auswahloffiziere wurde die Frage ganz unvermittelt gestellt. Nach sieben Stunden Diskussion war man so mutig zuzugeben, dass man es nicht wisse.

Fragt man den Präsidenten der englischen Auswahlkommission: «Was sind nun Ihre Normen? Welches ist Ihr Kriterium? Nach was sucht Ihr?», dann wird er kurzweg sagen: «Führerschaft» und damit die Angelegenheit als abgeklärt betrachten.

Mit unserer niederländischen Gründlichkeit werden wir uns jedoch fragen müssen: «Was ist Führerschaft?» Auf die Gefahr hin, einen Teil der militärischen und fachwissenschaftlichen Welt gegen uns zu stimmen, wagen wir uns an folgende Definition: Führerschaft ist das Vermögen, das jemanden befähigt, eine Gruppe zu einer Gemeinschaft zu formen, die darnach strebt, die Ziele durch den Führer im höheren Verband entgegenzunehmen und auf eine durch ihn gegebene Weise zu verwirklichen.

In dieser Definition liegen verschiedene Elemente eingeschlossen und werden verschiedene Elemente ausgeschlossen. In erster Linie kommt hierin zum Ausdruck der Unterschied zwischen dem «Führer» und demjenigen, der nur «Kommandant» ist. Der «Kommandant» ist der Mann, der Kraft des ihm gegebenen Auftrages befehlen darf, der die Befehle gibt, der dirigiert. Es kann jedoch eintreffen, dass der Kommandant kein «Führer» ist: Er versteht es nicht, aus seiner Truppe eine Einheit zu formen. Bei seinen Untergebenen herrscht kein «Teamspirit». Seine Leute gehorchen seinen Befehlen, weil sie sonst Schwierigkeiten bekommen würden, nicht aber weil sie innerlich seine Führung anerkennen.

In zweiter Linie werden mit dieser Definition diejenigen ausdrücklich ausgeschieden, die zuweilen zu Unrecht den Titel eines «Kompagnievaters» erhielten. Es gibt Truppenkommandanten, die in der Tat aus ihren Untergebenen eine Gemeinschaft machen, eine

Gemeinschaft gehalten durch ein gegenseitiges Band von Vertraulichkeit und Freundschaft. Aber unter diesen Umständen geht das Vorgesetztenverhältnis vollkommen verloren. Nicht der Kommandant führt die Truppe, sondern die Truppe führt den Kommandanten. Nicht den Zielen, die der Kommandant stellt, wird gefolgt, sondern Forderungen der Masse. Hier fehlt auch die dominierende Funktion des Führers, die sich in der Disziplin ausdrückt, wodurch die Gemeinschaft nicht nur die Ziele des Führers als die ihrigen anerkennt, sondern diese auch verwirklicht auf die durch diesen angegebene Weise. Es ist verhältnismässig einfach, eine Gruppe Menschen für ein bestimmtes Ideal zu erwärmen. Aber es wird wesentlich schwieriger, die Truppe nun auch «in der Hand zu behalten».

In dieser Definition werden auch ausgeschaltet diejenigen, die eher in Frage kommen als Kapitän auf einem Piratenschiff denn als Führer eines Heeresteiles. Es sind dies wohl «Führer», für die die Truppe durch das Feuer geht, für die sie alles tun würde. Die Gefahr besteht jedoch, dass diese «Führer» nicht alles tun mögen, was ihr Vorgesetzter von ihnen verlangt. Es sind siegreiche Bandenführer, die wohl eine eiserne Disziplin fordern, aber die sich selbst nicht einfügen können in einen höheren Verband. Es genügt nicht, dass der Truppenoffizier sich der Heeresorganisation einfach fügt; er muss auch innerlich das Bestehen und das Ziel des Heeres hic et nunc anerkennen und damit seine moralische, soziale und militärische Verantwortung und Verpflichtung anerkennen.

Schliesslich liegen in der Definition des Begriffes «Gemeinschaft» eingeschlossen: Gerechtigkeit, soziale Verantwortlichkeit gegenüber jedem Glied dieser Gemeinschaft und persönlicher Kontakt.

Falls man in mehr oder minderem Masse einig ist mit dem Gesagten, folgt noch die Kardinalfrage: «Angenommen, es seien dies die Forderungen für den Begriff Führerschaft. Wie kann man nun herausfinden, ob jemand diesen Forderungen entspricht? Und um noch eine andere, schwierige Seite dieser Frage anzuführen: «Wie ist es insbesondere bei jungen Leuten im Alter von 19 bis 20 Jahren möglich, zu bestimmen, ob sie diesen Forderungen entsprechen?»

Eine offenherzige Antwort auf diese Frage lautet, dass es unmöglich ist. Man kann von einem jungen Mann, der gerade von der Schulbank kommt, der noch sehr wenig von der Welt gesehen hat, der überhaupt noch kein wirklicher Mann ist, nicht mit hundertprozentiger Sicherheit sagen, dass er ein wirklicher Führer werden

wird. Aber hier muss noch ein anderer Umstand angeführt werden. Es ist wohl möglich, alle diejenigen auszuschalten, die auf Grund psychischer Faktoren wenig Hoffnung auf eine günstige Prognose geben. Ein Handicap in diesem Sinne für zukünftige Führerschaft wird gebildet durch ungenügende oder zu wenig entwickelte Intelligenz, wodurch man nicht imstande ist, der «Fachausbildung» zu folgen; durch unentwickelte Persönlichkeit, verbunden mit dem Hang zu grosser Oberflächlichkeit, wodurch man die gestellten Ziele nicht unter allen Umständen im Auge behält; durch asoziale Charaktereigenschaften, wodurch man die Untergebenen eher abstösst, denn anzieht und wodurch man selbst die Disziplin innerlich nicht anerkennen vermag; durch den Mangel an Selbständigkeit, wodurch man nicht in der Lage ist, dominierend aufzutreten usw.

Beim Ausscheiden der erwähnten Fälle muss man vor allem wissen, wo die Grenze zwischen dem Zulassbaren und dem Unzulassbaren liegt. Man muss wissen, welche Faktoren für Verbesserung, Erziehung und Training fassbar sind und welche nicht. Man soll die psychischen Gegebenheiten der Pubertät und der Jugendjahre sowie der Lebensjahre zwischen 17 und 24 kennen und empfinden können. Man wird dann ein positives Urteil nur bedingt aussprechen, etwa in dem Sinne: «Wenn dieser junge Mann sich gut entwickelt und sich keine besonderen Umstände herausstellen, dann *kann* er ein Truppenführer werden.»

Wir sind damit wieder einen Schritt vorwärts gekommen. Aber immer noch liegt die Hauptfrage vor uns, die man etwa so formulieren kann: «Welche Methode ist brauchbar, um den Ungeeigneten von der Offiziersausbildung abzuhalten und den qualifizierten Anwärter zu empfehlen?»

Das wird schliesslich nur möglich sein durch eine Untersuchung des Kandidaten in bezug auf seine Einstellung und Haltung als Glied und als Führer einer Gruppe. Als Glied der Gruppe richtet sich die Untersuchung vor allem die Frage, ob der Mann sich nach dem ihm gestellten Ziele einrichtet; als Führer der Gruppe soll der ganze Mann geprüft werden, ob er die Ziele mit der ihm zugewiesenen Gruppe zu verwirklichen weiss. Man wird also den Kandidaten beobachten müssen während seiner Handlungen als Glied und als Führer einer Gruppe.

Dieses Prinzip liegt nun der *britischen Auswahlmethode* zu Grunde. Die Offiziersauswahl in England dauert für jeden Kandidaten drei Tage. Während dieser drei Tage wird er beobachtet in

einer Gruppe zusammen mit acht Gefährten. Alle diese Kandidaten müssen gemeinsam bestimmte Aufträge ausführen, zusammen müssen sie diskutieren, zusammen einen Plan ausarbeiten und gemeinsam auch sich vergnügen. Die Umgebung, in der sie verkehren, ist das Offiziersmilieu. Die Kandidaten trinken zusammen mit ihren Beobachtern an der Bar ihr Bier; sie essen im selben Saal wie diese. Examenstimmung existiert beinahe nicht. Der Verkehr ist ungezwungen, jeder kann sich so geben wie er ist. Zuweilen treten die Kandidaten auf als Führer, zuweilen als Untergebene. Im einen Falle wird für eine bestimmte Aufgabe ein Verantwortlicher bestimmt, im anderen Falle unterbleibt dies, damit die dominierenden Leute von selbst in den Vordergrund treten können. Während diesen drei Tagen entwickelt sich zwischen diesen acht Jungen eine Zusammengehörigkeit, es entstehen Bande, auch natürliche Vorgesetztenverhältnisse, Sympathien und Antipathien. Der Beobachter sieht nicht nur mit voller Konzentration auf jeden Einzelnen, sondern er beachtet ebenso sehr die Reaktion der ganzen Gruppe auf ihn.

Und in den Niederlanden? — Die Pläne weisen in der Richtung des in England befolgten Prinzips: Gruppenbeobachtung, nebst psychotechnischer Untersuchung und persönlicher Unterhaltung. Dies alles wird ausgeführt durch eine Kommission, in der militärische und psychologische Fachkenntnis vereinigt sind. (Die Errichtung eines Institutes in den Niederlanden, das dem englischen Vorbild entspricht, befindet sich in einem fortgeschrittenen Stadium der Vorbereitung.)

Die Erfahrungen des englischen Systems, angepasst an die niederländischen Kandidaten, ermutigen zu diesem Verfahren. 473 Niederländer wurden auf diese Weise geprüft. 272 (58 %, ein sehr hoher Prozentsatz) wurden zugelassen zur Offiziersausbildung. Bei den verschiedenen Offiziersschulen ist man sehr zufrieden mit den Anwärtern.

Es wird nützlich sein, die englischen Auswahlgrundsätze für die Niederlande auszuwerten; nützlich nicht allein für den Aufbau unseres Heeres, wofür eine sorgfältige Offiziersausbildung den Eckstein bildet, sondern auch im weiteren Sinne für das niederländische Volk, dem damit gedient ist, dass Offiziere ausgewählt werden, von denen man dann auch erwarten kann, dass sie später in der Lage sind, eine leitende Position einzunehmen. «Er ist in der Offiziersschule», das sagte früher den wenigsten Leuten etwas. Vielleicht war dies die ausschlaggebende Begründung für einen Betriebsleiter, um einen

solchen Mann im Hinblick auf die zahlreichen zu leistenden Dienste nicht anzustellen.

«Er ist in der Offiziersschule.» Der Schluss, der von unserem Volk daraus gezogen wird, soll sein: «Dann können wir etwas von ihm erwarten!»

Soll die Schweiz versuchen, Fernkampfaffen zu entwickeln?

Von Major i. Gst. A. Ernst

In einem Aufsatz, den der Waffentechniker Major i. Gst. Stutz in der Monatsschrift für Offiziere aller Waffen *) veröffentlicht hat, wird diese Frage verneint. Zur Begründung seiner Auffassung beruft sich der Verfasser auf zwei grundsätzliche Argumente. Er macht geltend, die Schaffung von Fernkampfaffen komme für uns nicht in Frage, weil ihr Gebrauch dem Völkerrecht widerspreche und weil wir es uns überdies nicht leisten dürften, Waffen herzustellen, die nicht geeignet seien, unsere Armee in ihrem Entscheidungskampf unmittelbar zu unterstützen.

Auf die *technische* Frage, ob wirksame Fernkampfaffen auch von einem Kleinstaat geschaffen werden können, soll hier nicht eingetreten werden. Es genügt festzustellen, dass unsere leistungsfähige Industrie und unsere Wissenschaftler bei planmässiger Forschung mit der Zeit sehr wohl zu militärisch verwertbaren Ergebnissen sollten gelangen können. Das Problem, ob nicht auch mit andern Elementen als dem Uranium Atomenergie gewonnen werden kann, ist zurzeit noch offen und Fachleute auf dem Gebiete der Kernphysik anerkennen, dass diese Möglichkeit nicht von vorneherein auszuschliessen sei. Es wäre übrigens denkbar, dass Fernkampfaffen auch dann hergestellt werden könnten, wenn es uns nicht gelingen sollte, Atomenergie zu verwenden.

Dagegen sollen im folgenden die beiden grundsätzlichen Argumente, die Major i. Gst. Stutz gegen die Herstellung von Fernkampfaffen geltend macht, näher geprüft werden.

*) Juni-Nummer S. 178 ff.