Zeitschrift: ASMZ : Sicherheit Schweiz : Allgemeine schweizerische Militärzeitschrift

Herausgeber: Schweizerische Offiziersgesellschaft

Band: 139 (1973)

Heft: 2

Artikel: Staatsbürger in Uniform und Innere Führung (Schluss)

Autor: Baudissin, Wolf Graf von

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-47992

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 13.07.2025

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

Bei einem Vergleich der Landstreitkräfte muß man den unterschiedlichen organisatorischen Rahmen berücksichtigen. Dementsprechend ist die zahlenmäßige Stärke der NATO-Divisionen um 25% größer als jene der Warschauer-Pakt-Divisionen, was natürlich auch eine größere Feuerkraft bedeutet (S. 89) ... Die NATO hat aber in Europa insgesamt 64 Divisionen, der Warschauer Pakt 102. Wenn wir die entsprechenden Verhältnisse berücksichtigen, so können wir quantitativ zugunsten des Warschauer Paktes ein gewisses Übergewicht (etwa 9 Divisionen) ausweisen. Das Übergewicht ist aber viel größer, wenn wir auch die qualitativen Kategorien berücksichtigen. Dies zeigt sich in erster Linie bei den Panzereinheiten. Gegenüber den 14 Panzerdivisionen der NATO verfügt der Warschauer Pakt über 43; gegenüber 7700 einsatzfähigen Panzern der NATO stehen dem Warschauer Pakt 31700 Panzer zur Verfügung. Bei den taktischen Flugwaffen stehen den etwa 3000 einsatzbereiten NATO-Flugzeugen etwa 5300 Flugzeuge des Warschauer Paktes gegenüber. Ähnliche Proportionen finden wir auch bei der Artillerie, der Luftwaffe und den Spezialtruppen. Die NATO-Spezialisten bestreiten, daß das in der Ausrüstung vorhandene große Übergewicht gleichzeitig auch ein qualitatives Übergewicht bedeutet. Sie berufen sich auf die zweifelsohne erstrangigen Eigenschaften des westdeutschen Panzers «Leopard» oder auf die Vielseitigkeit des F4C-«Phantom-II»-Flugzeuges. In dieser Frage muß man feststellen, daß die Bewertung westlicher Spezialisten nicht stichhaltig ist, was die während der letzten 5 Jahre eingetretene große Ausdehnung der Produktion von Panzern und Flugzeugen in den sozialistischen Ländern beweist. Darüber hinaus hat der Warschauer Pakt noch eine Reihe militärischer Vorteile; das für den modernen Krieg so wichtige zusammenhängende Territorium ..., die einheitliche, auf hohem Niveau gehaltene Ausbildung, die Modernität der Militärdoktrin ...

Auf dem Gebiet der Kriegsmarine steht das quantitative Übergewicht auf der Seite der NATO, da der Warschauer Pakt gegenüber den 589 Kriegsschiffen der NATO lediglich über 530 verfügt. Die Proportion ist jedoch von der qualitativen Seite her gesehen nicht so ungünstig. Die Schiffe des Warschauer Paktes sind viel moderner, was hauptsächlich die an Bord der Schiffe untergebrachten vielen Raketen, die Geschwindigkeit, der höhere Grad der Verteidigungsfähigkeit und ein höheres Niveau der Manövrierfähigkeit zeigen ... (S. 90). Man muß (noch) betonen, daß der angestellte Vergleich sich nur auf die in die NATO beziehungsweise in den Warschauer Pakt integrierten Truppen bezieht. Wir sollen uns noch mit den innerhalb der Sowjetunion und den USA befindlichen nationalen Reserven und Mobilmachungsmöglichkeiten beschäftigen. Auch in dieser Beziehung kann man einerseits ein beträchtliches quantitatives und qualitatives Übergewicht zugunsten der Sowjetunion ausweisen; andererseits muß man für den Transport der amerikanischen Truppen nach Europa durchschnittlich 5000 bis 6000 km des Atlantischen Ozeans überwinden, *während unsere sowjetischen Freunde schon nach dem Zurücklegen von einigen hundert Kilometern mit ihren Streitkräften irgendwo in Europa* (Nord-, Mittel- und Südosteuropa gleichermaßen) *manövrieren können.*» (Auch im Original hervorgehoben.)

Der sowjetische Autor will das Gegenteil beweisen[48]:

Die NATO-Länder hielten etwa 6,2 Millionen Soldaten in Kampfbereitschaft. Außerdem beschäftigten sich über 45 Millionen Menschen mit der direkten oder indirekten Bedienung der bürgerlichen Armeen (S. 82). Mehr als die Hälfte der Wissenschafter in den bürgerlichen Staaten seien mit militärischen Forschungen beschäftigt. Die wichtigsten wissenschaftlichen Entdeckungen, die neuesten Errungenschaften der wissenschaftlich-technischen Revolution dienten vor allem der Kriegsindustrie (S. 84–88).

Die sowjetischen Autoren unterlassen prinzipiell, auch nur ihre wichtigsten Behauptungen mit Quellen zu belegen. Infolge des ständigen Anstieges des Bildungsniveaus der Sowjetsoldaten ist kaum denkbar, daß eine solche jeglicher Beweise entbehrende, sich aber trotzdem als wissenschaftlich bezeichnende Darstellung längere Zeit wirksam sein kann. Heute haben rund 46% der Sowjetsoldaten Hoch- oder Mittelschulbildung, 70% der Rekruten verfügen über technische Ausbildung, mehr als 30% der Offiziere haben militärische Hochschulbildung oder eine andere spezielle Ausbildung[49].

[48] In Klammern die Seitenzahlen.
[49] Tel'puchovskij, S. 52, (Anm. 4).

Staatsbürger in Uniform und Innere Führung (Schluß)*

Generalleutnant a D Wolf Graf von Baudissin

Die Praxis der Inneren Führung

Innere Führung ist wie jede Führung als ein *dynamischer Prozeß* zu verstehen, in dem Menschen als Individuen oder als Mitglieder von Gruppen auf ein bestimmtes Ziel gerichtet und gesteuert werden. Das Ziel heißt funktionale wie politische Effizienz im Dienste der Friedenssicherung. Das Instrumentarium liefert das innere Gefüge. Träger dieses Führungsprozesses sind die direkten Vorgesetzten vom Minister bis zum Panzerkommandanten und Truppführer. Die Hauptlast tragen die Kompaniechefs, die die größte Zahl unmittelbarer Untergebener führen, die Bataillons- und Brigadekommandanten. Doch entscheidet sich die Wirksamkeit der Inneren Führung insgesamt am kontinuierlichen Transformationsprozeß, in dem alle Stufen der Hierarchie durch Befolgen, Anwenden, Auslegen und Durchsetzen der Gesetze, Richtlinien und Befehle die Menschenführung in ihren Verantwortungsbereichen steuern.

Führungsziele lassen sich ganz allgemein nicht ohne ein gewisses Maß an aktivem *Mittun* der Geführten verwirklichen. Das gilt insbesondere in militärischen Verbänden. Hier können bereits Passivität und Nachlässigkeit einzelner Spezialisten einschneidende, irreparable Folgen haben. Um aber zielgerichtetes Handeln zu erreichen – es läßt sich wie Verantwortungsbereitschaft weder «veranlassen» noch gar erzwingen –, müssen die Soldaten entsprechend motiviert werden. Dadurch erhält die Innere Führung oftmals Vorrang gegenüber den anderen Führungsbereichen; sie schafft mit der Motivierung erst einmal die Voraussetzung für jede sachliche Zusammenarbeit. Die *Motivationsschwierigkeiten* wurden schon erwähnt. Für den militärischen Vorgesetzten liegen sie vor allem in der Tatsache, daß die Außen- und Fremdmotivation schwächer, jedenfalls uneinheitlich geworden ist. Der Pluralismus der Motive kompliziert die Menschenführung erheblich. Jenseits des in der Truppe Erlebten gibt es kaum einen gemeinsamen Nenner.

Das erklärt auch die schwindende Wirkung der dienstlichen *Sanktionen,* des Zwanges und mancher Verbote. Disziplinarstrafen wirken nur auf den, der die Pflichterfüllung im Grunde bejaht beziehungsweise nach einer Bestrafung negative Folgen in seinem Lebenskreis befürchten muß. Unverständliche Verbote oder vortechnische Disziplinierungsmaßnahmen bedeuten Sand im Getriebe; sie fördern jedenfalls keine Kooperationsbereitschaft. Sie werden als repressiv empfunden und mit innerem Widerstand beantwortet – häufig sogar von den Gutwilligen, die sich mit den nach ihrer Ansicht ungerecht Behandelten solidarisieren.

Aber selbst dort, wo Sanktionen beziehungsweise Androhung von Strafen noch wirken, sollte die pädagogische Erkenntnis nicht vergessen werden, daß «Angst dumm macht». Die Furcht vor Blamage und Bloßstellung, ja vor offenkundig werdendem Umdenken und vor Verhaltensänderungen ist eins der größten Lernhindernisse. Es geht bei der Menschenführung heute in erster Linie um Entfalten und nicht um Reduzieren, um positive und nicht um negative Motivierung.

In dieser Situation erhält der *Führungsstil* besondere Bedeutung. Er offenbart die menschliche Haltung der Vorgesetzten gegen-

* s. ASMZ Nr. 1/1973, S. 11 ff.

über den Untergebenen und repräsentiert damit mehr oder minder beispielhaft das Menschenbild, auf dem die Gesellschaft beruht. Vom Führungsstil hängt wesentlich das Gesamtklima und damit das menschliche Verhältnis zwischen den Soldaten aller Ränge und Funktionen ab, aber es beeinflußt in Einzelentscheidungen auch das Befinden der Individuen und der Funktionsteams. So spielt es als Motivator eine zunehmende Rolle. Eine wie große, zeigt zum Beispiel die Tatsache, daß bei Befragung ausscheidender Wehrpflichtiger die überwiegende Zahl ernst zu nehmender Beanstandungen auf Klagen über patriarchalischen Führungsstil hinausläuft. Die Masse der jungen Soldaten lehnt eine führerzentrierte und intensiv lenkende Führung ab; sie gerät unter solchen Führungsbedingungen in inneren Widerspruch zu Dienst und Vorgesetzten, leistet weniger und findet keine positive Motivierung.

Soll der Führungsstil gesellschaftskonform und funktionsgerecht bleiben, muß er auf *Kooperation* und *Partizipation* gerichtet sein. Er verbindet daher ein Maximum an Delegierung und Information in beiden Richtungen mit einem Minimum an Eingriffen. Vertikale wie horizontale Durchlässigkeit der Strukturen fördert die Interaktionen aller Art. Klare Zielvorgaben und Toleranzgrenzen sichern den Teams gewisse Autonomie und befehlsfreie Räume. Von einem bestimmten Ausbildungsgrade an setzt die Kontrolle am Erfolge an, der im Vergleich des vorher gemeinsam festgestellten Solls mit dem schließlich Erreichten gemessen wird. Auf bestimmten Gebieten werden die Gruppen auch an Entscheidungen für das Ganze beteiligt. Die Interessen und die Erwartungen der Untergebenen sind ein nicht unwichtiger Faktor bei Führungsüberlegungen. All das bedeutet keine Abdankung und Entmachtung der Vorgesetzten und empfiehlt alles andere als verantwortungsloses Treibenlassen. Es handelt sich vielmehr um eine überlegte Kompetenzverteilung, die die Verantwortung breiter streut, ohne sie «oben» zu mindern. Die Neuverteilung erkennt lediglich die differenzierten Funktionsabläufe an, folgt dann aber der psychologisch-pädagogischen Erfahrung, daß erst Verantwortung mündig macht.

Kooperativer Führungsstil zwingt zur konsequenten *Versachlichung* der Anforderungen und zu systematischer Rationalisierung der Ausbildung. Funktionsgerechtes Handeln wird mit Konsequenz gefordert, notfalls mit Strenge durchgesetzt. Ausbildungszweige, die nicht mehr im Zusammenhang mit Sachanforderungen stehen, sind aufzugeben. Ihre Einübung ist nicht nur unrationell, sie widerspricht auch dem Lebensgefühl der modernen Gesellschaft; man mißt unnötigen und unverständlichen Leistungen keinen besonderen ethischen Wert mehr zu. Man möchte mit einem Mindestmaß an zielgerichteten Anstrengungen ein Höchstmaß an Leistungen erbringen.

Wichtige Integratoren und Motivatoren sind Erfolgserlebnis, Selbstbewährung, Anerkennung durch Vertrauenserweise, Geborgenheit im Team, Sicherheit vor Übergriffen, berufliche Weiterbildung und materielle Vorteile. Sie sind deshalb wertvolle Mittel der Menschenführung.

Das *Verhaltensmodell* des Führungsstils heißt Funktions- und Selbstdisziplin; kritischer, mitdenkender, gewissenhafter Gehorsam; menschliche und funktionsbestimmte Führung, die erst in der Delegierung der Verantwortung glaubwürdig wird.

Die «Schwierigen»

Doch bleiben diese Gedanken unrealistisch und unvollständig ohne einige Anmerkungen zum Umgang mit denjenigen, die offensichtlich überhaupt nicht oder nur schwer für die Dienstleistung in den Streitkräften zu motivieren sind. Vom Standpunkt der Inneren Führung sollten die militärischen Verbände von diesen Menschen entlastet werden. Sie stören die Entwicklung eines förderlichen Betriebsklimas und machen vor allem die Grundforderung nach prinzipieller Vertrauensvorgabe fragwürdig. Der Vorgesetzte ist vom Führungsstil her verpflichtet, in jedem Untergebenen Ansprechbarkeit, Kooperationswillen und Motivierbarkeit vorauszusetzen. Leidet er damit allzuoft Schiffbruch, verändert sich seine Haltung. Darüber hinaus aber sind Vorgesetzte weder nach Vorbildung noch aus zeitlichen Gründen in der Lage, zugleich den «*Schwierigen*» wie der Führung ihrer Einheit gerecht zu werden. Militärische Verbände sind keine Schule der Nation. Ihre Ausbildungs-, Erziehungs- und Bildungsarbeit ist allein auf die Erfüllung der militärischen Funktion gerichtet. Der Wunschtraum mancher Eltern, Lehrer und Meister, das Militär solle späte Rache für alle Ärgernisse üben, die ihnen bestimmte Zöglinge bereiteten, widerspricht dem politischen Auftrag der Streitkräfte und übersteigt ihre Einflußmöglichkeiten.

Bei den *Nicht-Motivierbaren* handelt es sich generell um zwei Gruppen: die politisch-weltanschauliche und die der Nicht-Einordnungsfähigen. Den ersten räumt der Artikel 4 des Grundgesetzes der westdeutschen Verfassung das Recht ein, aus Gewissensgründen nicht töten zu müssen. Sie sind daher nach einem Anerkennungsverfahren vom Kriegsdienst mit der Waffe, praktisch vom Wehrdienst, befreit. Das Gesetz verpflichtet die anerkannten Wehrdienstverweigerer zwar zu Zivildienstleistungen gleicher Dauer und Beanspruchung wie der Wehrdienst, doch besteht ein wachsendes Mißverhältnis zwischen der Zahl an Ersatzdienstmöglichkeiten und den anerkannten Wehrdienstverweigerern. Von rund 55000 haben zwischen 1956 und 1971 nur 15500 wirklich Dienst geleistet. Für die Innere Führung entstehen Probleme, wenn Soldaten einen Antrag auf Anerkennung stellen. Diese sind zwar gesetzlich zum ordnungsgemäßen Dienst so lange verpflichtet, bis das Anerkennungsverfahren ihrem Antrag stattgegeben hat, doch verlangt es erhebliche Einfühlungsgabe, als verantwortlicher Disziplinarvorgesetzter den richtigen Mittelweg zwischen unnötiger Belastung dieser einzelnen und den Erfordernissen des Dienstes zu finden. Besonders schwierig wird es, wenn der Eindruck entsteht, daß der Vorgang von außen durch radikale Gruppen gesteuert wird.

Die Gruppe der psychisch *Labilen* ist mit der Einordnung in die Truppe ganz einfach überfordert. Sie sind an fortgesetzten Disziplinarvergehen erkennbar und entwickeln sich schnell zu einem ganz erheblichen Handicap für das allgemeine Klima. Soziographisch kommen sie meist aus Großstädten und «broken families», sind intellektuell unter dem Durchschnitt und auch zivilberuflich meist erfolglos geblieben. Sie sollten bereits bei der Musterung als ungeeignet ausgeschieden werden.

Selbst wenn einmal effektivere Verfahren die Nicht-Motivierbaren von vornherein der Truppe fernhalten, wird es weiter schwierige Fälle geben. Diese bleiben so lange tragbar, als sie nicht – beabsichtigt oder unbeabsichtigt – Vorgesetzte und Kameraden zu systemfremden Reaktionen verleiten. Sicher kann bei einer entsprechenden gesellschaftlichen Entwicklung der Augenblick kommen, wo die allgemeine Wehrpflicht ihre politischen Voraussetzungen verliert. Dann muß mehr oder minder auf das Wehrsystem vor der Französischen Revolution zurückgegriffen werden, solange es noch sicherheitspolitische Risiken gibt. Doch dürfen die Propagandisten dieser Idee die politischen Gefahren nicht übersehen, die in der personellen Zusammensetzung von Streitkräften einer mehr und mehr introvertierenden Gesellschaft liegen.

Die «Inneren Führer»

Menschenführung ist sicher nicht mehr das einzige Metier des Offiziers. Selbst die Truppenführer betreiben ein gerüttelt Maß an Management und Verwaltungsarbeit. Doch bleibt die Qualität der Inneren Führung ein zentrales Problem.

Sie verlangt von Vorgesetzten wie Untergebenen zweifellos mehr als andere Führungsmodelle. Doch steht hinter dieser Konzeption ein *Menschenbild,* das bei Einsicht in die sachliche und politische Notwendigkeit Mittun, Verantwortungsbereitschaft und Engagement erwarten läßt. Dieses Menschenbild ist unteilbar; es gilt für alle Soldaten, nicht nur – nach patriarchalischem Denken – für die Offiziere.

So wichtig Entwurf und Statuierung des inneren Gefüges waren, der Hebel für die Verwirklichung der Inneren Führung liegt bei den Vorgesetzten. Die Qualität der Praxis hängt von ihrer *Auswahl, Ausbildung* und *Weiterbildung* ab. Innere Führung geschieht nach rationalen und damit überprüfbaren Kriterien; sie ist also lernbar und verläßt sich nicht auf charismatische Berufung und Intuition. Die Ausbildung der Führer hat vor allem pädagogische, sozialpsychologische, soziologische wie politologische Kenntnisse zu vermitteln und analytisches Denken zu entwickeln. Die Komplexität der Faktoren, die der Führende heute in Rechnung stellen muß, verlangen Objektivierung und Flexibilität. Entscheidend für die Praxis sind aber gruppendynamische Übungen, in denen der einzelne sein eigenes Führungsverhalten, seine Reaktion und seine Wirkung auf andere zu analysieren lernt.

Der Staatsbürger in Uniform

Der Staatsbürger in Uniform ist sowohl Integrationsmodell als auch Leitbild.

Als *Integrationsmodell* wendet sich der Begriff zunächst gegen alle Ideologien, die dem Soldaten einen – positiven oder negativen – Sonderstatus zuerkennen wollen. Die Betonung «soldatischer Eigengesetzlichkeit», einzigartiger «soldatischer Tugenden», eines im Zivilen unerreichten Dienstethos, eines falsch verstandenen, nicht auf Leistung gestützten Stolzes widersprechen dem demokratischen Grundsatz der Gleichberechtigung aller und untergraben das Primat der Politik; sie erschweren die Kooperation mit zivilen Institutionen und Organisationen und beweisen letztlich, daß die Integration nicht geglückt oder nicht beabsichtigt ist. Mit solcher Mentalität entartet das Militär zur Subkultur.

Positiv sagt der Begriff, daß der Soldat dem zivilen, das heißt demokratischen Wertsystem verpflichtet bleibt und aus den gleichen geistigen und politischen Bezügen lebt wie die anderen Staatsbürger. Soldat und Zivilist sind nur zwei Aggregatzustände des Gleichen: für das Individuum wie für die Gesellschaft.

Als *Leitbild* ist der Staatsbürger in Uniform zugleich Postulat und Zielgestalt; es richtet sich vor allem an die Vorgesetzten. Sind diese überzeugte und überzeugende Demokraten, wird sich die Mehrzahl der Untergebenen ebenfalls engagieren.

Das Leitbild ist bewußt offen und dynamisch. Es ist weder auf militärische Untergruppen – wie den «Kämpfer» – spezialisiert noch auf eine politische Richtung oder einen bestimmten gesellschaftlichen Zustand fixiert. Es verpflichtet zum Engagement für die freiheitliche Grundordnung mit ihren Entwicklungsmöglichkeiten, die ohne demokratische Soldaten von außen wie von innen gefährdet wären.

Lehren aus dem Bewachungsdienst

Major Paul Rast

Vorbemerkung der Redaktion. In der Meinung, daß die im Bewachungsdienst in Kloten und Cointrin gesammelten Erfahrungen bei allfälligen weiteren Einsätzen ähnlicher Art den Verantwortlichen von Nutzen sein könnten, haben wir den Kdt Ter Zo 4, Brigadier R. Baumgartner, um einen entsprechenden Beitrag ersucht. Die Aufgabe ist durch Major P. Rast in Zusammenarbeit mit den Einheitskommandanten seines Bataillons, den Hauptleuten W. Krähenbühl, P. Bonati, R. Ineichen, H. Isaak und P. Brülhart, dienstwillig an die Hand genommen worden. Wir danken allen beteiligten Herren für die Mitarbeit. Sbr

1. Die Führung

1.1. Die moralisch-psychologische Seite

Töten und Eid

Im Vergleich mit früheren Dienstleistungen sah sich jeder plötzlich mit der Problematik des Tötens konfrontiert. Kader und Mannschaft verlangten Information und Diskussion. Im Zusammenhang mit dem zu leistenden Eid wurde hierfür vorbereitet. Die Bedeutung des Eides wird von den Kadern im allgemeinen richtig gewertet. Der Wortlaut unserer Eidesformel ist hingegen nicht mehr zeitgemäß. Der Soldat will durch den Eid die Sicherheit erhalten, daß er für sein selbständiges Handeln im Rahmen des Auftrages volle Deckung hat. Durch die vorgesetzte Kommandostelle müssen für den Waffengebrauch klare Weisungen erlassen werden, die unter keinen Umständen verwässert werden dürfen.

Das Feindbild

Wie eine klare Vorstellung vom Gefecht für die Kriegstüchtigkeit von entscheidender Bedeutung ist, so spielt das spezifisch andere Feindbild für einen artfremden Einsatz eine wesentliche Rolle. Hier mußte man völlig umdenken. An Hand von Modellfällen muß den Soldaten und Kadern diese neue Art Feindbild vor Augen geführt werden. Die beste Anschauungsgrundlage bietet die Analyse von Ernstfällen. Die vorgesetzte Kommandostelle sollte eine dem internationalen Geschehen Rechnung tragende, brauchbare Dokumentation zur Verfügung halten.

Die Effizienz des Einsatzes oder die Erfüllung des Auftrages

Die Erfüllung des Auftrages beschäftigte die mitdenkenden Soldaten und die Chefs aller Stufen. Man hatte den Eid geschworen und war überzeugt, daß dieser Einsatz letztlich eine demonstrative Kampfansage unseres Staates gegen Willkür und Terror und damit eine aktive Maßnahme zum Schutze von Mitmenschen war.

Da der Einsatz kein artrein militärischer war, gab es viele Unzulänglichkeiten. Dies ist verständlich. In gewissen Bereichen mußten, von der militärischen Absolutheit aus betrachtet, allzuviele Rücksichten genommen werden.

Auch bei der Bewachung muß das Verhältnis Mittel und Raum ausgewogen sein. Je mehr die Auftragserfüllung durch die Verhältnisse erschwert wird, um so mehr müssen die passiven Maßnahmen (Hindernisse, modernste Alarmanlagen) ausgebaut werden.