Zeitschrift: ASMZ : Sicherheit Schweiz : Allgemeine schweizerische Militärzeitschrift

Herausgeber: Schweizerische Offiziersgesellschaft

Band: 143 (1977)

Heft: 10

Rubrik: Kritik und Anregung

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: 15.07.2025

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

Kritik und Anregung

Sicherheitspolitisches Leitbild der SPS

Eine militärpolitisch interessierte Gruppe schloß sich zu einem Arbeitskreis zusammen und nahm sich die Mühe, das sicherheitspolitische Leitbild der Sozialdemokratischen Partei der Schweiz kritisch-sachlich zu durchleuchten und wenn nötig zu widerlegen. Aus der fünfzigseitigen Schrift geben wir hier nur die abschließende Gesamtbeurteilung wieder, allerdings wegen Raumgründen unter Aussparung der etwas ausführlichen Beurteilung des Kapitels Militärjustiz. ewe

Die Aufgabe der Armee in der Sicherheitspolitik

Sicherheitspolitische Ziele, strategischer Auftrag sowie die Notwendigkeit der Armee im Rahmen der Gesamtverteidigung werden gemäß dem Bericht des Bundesrates über die Sicherheitspolitik der Schweiz vom 27. Juni 1973 übernommen.

Zusätzlich aber wird der Armee eine gesellschaftspolitische Rolle zugeordnet. Die Armee hat nach Auffassung der Autoren nur dann einen Sinn, wenn sie mithilft, den Ausbau der sozialen Sicherheit zu garantieren.

Zur Ideologie

Die Autoren behaupten, teils ohne Beweise dafür zu liefern, teils im Widerspruch zu den Fakten, daß
– die Armee zu einem rückständigen Bereich der Gesellschaft geworden sei;
– das «politische Bürgertum» durch Steuerhinterziehung der Armee finanzielle Mittel entziehe; diese fehlenden Mittel müßten dann, zugunsten der Armee, auf Kosten der Sozialpolitik sichergestellt werden;
– unter dem Deckmantel «geistige Landesverteidigung» in der Armee antisoziale Politik betrieben werde.

Die Autoren fordern ferner, daß die Armee nicht zum «reaktionären Bremsklotz» innerhalb der Gesellschaft werden dürfe.

Aus den unbewiesenen Behauptungen wird gefolgert, ein Malaise des Volkes in Militärfragen bestehe und sei durchaus begründet.

Diese ideologisch fixierten Behauptungen stehen aber im Widerspruch zu den ebenfalls im Leitbild formulierten Postulaten, die unter anderem verlangen, daß
– jegliche ideologische Indoktrinierung innerhalb der Armee zu unterbinden sei,
– sich die Armee jeglicher Einflußnahme auf gesellschaftspolitische Optionen zu enthalten habe.

Zur Verpflichtung der Armee gegenüber demokratischen Prinzipien

Für die Autoren des Leitbildes bleibt unbestritten, daß Befehlsgewalt, Gehorsam und Disziplin militärisch notwendige Führungsmittel darstellen. Gleichzeitig aber wird «Demokratisierung» wie folgt gefordert:
– Beseitigung überflüssiger hierarchisch-bürokratischer Strukturen;
– Beseitigung von Bildung einseitig bürgerlicher Elite;
– Wahl von Vertrauensleuten durch Einheitsangehörige zur Wahrung der Rechte des Soldaten, zur Mitbestimmung bei Qualifikationen und zur Mitgestaltung des Dienstbetriebes.

Nach Auffassung der Autoren wäre damit sowie durch die Einführung eines Ombudsmannes demokratische Kontrolle innerhalb der Armee gewährleistet.

Elitebildung aber ist notwendig, um ein fähiges Kader zu erhalten. Als Auswahlkriterium gilt in erster Linie die Eignung. Die «Bürgerlichkeit» ist Nebensache und zudem nicht bewiesen.

Hierarchische Strukturen gehören nach dem Eingeständnis der Autoren zu den notwendigen Führungsmitteln.

Vertrauensleute sind nicht notwendig, die **Mitbestimmung bei Qualifikationen** in der Praxis kaum möglich.

Mitgestaltung des Dienstbetriebes findet in vielen Einheiten schon in der Vorbereitungsphase des Dienstes statt. Im Ernstfall diktieren die Ereignisse ohnehin den Ablauf der Dinge.

Zur Konzeption der Armee

Die Autoren des Leitbildes postulieren einerseits, daß
– sich die Armee auf ein realistisches Kriegsbild auszurichten habe,
– die Armee personell, ausbildungsmäßig und technisch sowie operativ einen Abhalteeffekt ohne Illusionen bewirken soll.

Gleichzeitig aber wird gefordert, daß
– die Armee auf die infanteristischen Operationen und den Schutz der Zivilbevölkerung auszurichten sei,
– die Armee keine Großmachtarmee im Taschenformat sein dürfe,
– alle Versuche bekämpft werden müßten, die Rüstung über Bedarf auszuweiten,
– die Forderung nach Ausnahmeleistungen in Friedenszeiten nicht in Permanenz gestellt werden dürfe, weil man damit die Willigkeit zur Dienstleistung belaste.

Hier werden die Widersprüche zwischen den Forderungen, die auch in den offiziellen Stellungnahmen zu finden sind, und den einschränkenden begleitenden Forderungen der Autoren besonders deutlich.

Zur allgemeinen Wehrpflicht

Die Autoren bejahen als Fundament der Armee die allgemeine Wehrpflicht, fordern aber gleichzeitig, daß jedermann, der aus Gewissensgründen keinen Militärdienst leisten könne, davon zu befreien sei.

Es wird keine Unterscheidung zwischen religiösen oder allgemein ethischen Gründen für die Dienstverweigerung und jenen aus politischen Motiven gemacht. Allein die Unvereinbarkeit mit dem Gewissen soll als Befreiungsgrund gelten. **Damit aber würden auch politische Verweigerungsgründe anerkannt. Der Staat aber darf jene, die sich bewußt gegen die von der Mehrheit getragene politische Ordnung wenden, nicht privilegieren.**

Zusammenfassung

Das SP-Leitbild enthält in Teilen Feststellungen und Postulate, die den geltenden Grundlagen zur Sicherheitspolitik der Schweiz entnommen sind, überwiegend aber Feststellungen, unbewiesene Behauptungen und Postulate, die im Widerspruch zu eben den übernommenen Grundsätzen offizieller Sicherheitspolitik stehen, wie sie vom **Gesamtbundesrat** verabschiedet worden sind.

Darüber hinaus enthalten aber auch die Feststellungen, unbewiesenen Behauptungen und Postulate der Autoren Widersprüche in sich oder sind an Hand von Fakten widerlegbar.

Gesamthaft bleibt der Eindruck, daß der Armee neben dem anerkannten Beitrag zur Gesamtverteidigung auch eine Rolle in der Gesellschaftspolitik zugeschoben wird, daß aber zumindest die Armee als letzte Finanzreserve zum Ausbau der sozialen Sicherheit betrachtet wird.

Damit soll einer Umverteilung der Mittel aus dem Bundeshaushalt Vorschub geleistet werden.

Das Leitbild insgesamt ist abzulehnen.

Stellungnahme zu Führungsproblemen

In den letzten Jahren konnte man feststellen, daß die Arreststrafenquote in den Rekrutenschulen kontinuierlich anstieg. In den 17 Wochen einer der letzten Rekrutenschulen wurden angeblich über 140 der rund 550 Rekruten disziplinarisch bestraft. Diese Tatsache und das folgende Beispiel, das für viele ähnliche Fälle stellvertretend ist, geben Anlaß genug, sich über die Gründe der Strafen einige Gedanken zu machen.

Der Fall

Ein Rekrutenzug rückt am Ende eines Arbeitstages im Tenue blau (PD Tenue) ein. Der verantwortliche Kpl befiehlt jedoch für den Parkdienst das Tenue grün und gibt dem Zug für das Umziehen eine Zeitlimite bekannt.

Rekrut Z. macht den Uof darauf aufmerksam, daß sie das PD Tenue bereits an hätten und sich deshalb nicht umzuziehen brauchten. Über diese Zurechtweisung offensichtlich erzürnt, verkürzt der Kpl die Zeitlimite für Rekrut Z. Als dieser jedoch mit einigen Minuten Verspätung zum Parkdienst zurückkehrt, befiehlt ihn der Uof über die Kampfbahn.

Nach einer zusätzlichen Standpauke kann der Rekrut seinen Parkdienst beginnen. Mit lauten Worten gibt er seinen Unwillen über die Strafe bei seinen Kameraden kund, worauf ihm der Kpl befiehlt:

«Rekrut Z. daher!» Aber Rekrut Z. antwortete: «... Ich komme nicht. Sie können einen Rapport schreiben ...».

Auf Grund des Rapports und der Einvernahmen erhielt der Rekrut 10 Tage scharfen Arrest. Verfehlung: Ungehorsam, Gehorsamsverweigerung. DR Art. 50.

Ein Sonderfall? Nein, denn dieses «Drama» hat zwei sich immer wiederholende Akte:

1. Akt: Bagatellfall mit unangemessener Konsequenz.

2. Akt: Eskalation zur Befehlsverweigerung.

Damit lassen sich zwei Probleme herausgreifen:

1. Frage des Gehorsams.

2. Frage nach der Autorität unseres Kaders.

Zur Frage des Gehorsams

Der Gehorsam ist zweifellos das Fundament jeder militärischen Tätigkeit. Ohne ihn wäre ein Erfolg im Krieg undenkbar. Die Bedeutung des Gehorsams muß vom Wehrmann aller Grade erkannt und bejaht werden. Wo das Verständnis für die Wichtigkeit und Notwendigkeit des Gehorsams fehlt, muß dieser mit geeigneten Mitteln erzwungen werden.

Es ist jedoch klar zu unterscheiden zwischen einer **Gehorsamsverweigerung,** dem **bewußten Ungehorsam** und dem mehr aus **Nachlässigkeit, Bequemlichkeit und Nichtwissen erfolgten Ungehorsam.**

In vielen Fällen sind sich jedoch die wenigsten Soldaten über die Folgen ihres Fehlverhaltens bewußt. Viele Straffälle wären hinfällig, wenn jeder Soldat die Konsequenzen seines Verhaltens klar abschätzen könnte. Arreststrafen sollen dabei eine letzte Ausnahme bilden und nur dann ausgesprochen werden, wenn ein deutlicher Verstoß gegen das DR vorliegt. Zu eifrig verhängte Arreststrafen sind erniedrigend und erzieherisch unglückliche Lösungen.

Der Vorgesetzte soll einen Befehl, der ihm sein Untergebener zu verweigern droht, zwei- bis dreimal in aller Form wiederholen, und den Untergebenen auf die Folgen einer Verweigerung aufmerksam machen, um ihm damit die Möglichkeit zu geben von einer Befehlsverweigerung abzusehen.

Zur Frage nach der Autorität unseres Kaders

Ob bei Rekr Z. bewußter Ungehorsam oder aus Nichtwissen und Bequemlichkeit erfolgter Ungehorsam vorliegt, bleibe dahingestellt.

Ist es aber sein Verschulden, daß ihm dieser Bagatellfall schließlich 10 Tage scharfen Arrest einbrachte? Sicher nicht. Die folgenden Schritte dieser unnötigen Eskalation wurden vom betreffenden Uof begangen.

Ein Großteil solcher Auseinandersetzungen geht auf das Konto des Kaders, das die Schwierigkeiten mit den Rekruten eilfertig mit Rapporten und Strafen zu lösen versucht.

Wer so rasch zum Rapportblock greifen muß, zeigt persönliche Unsicherheiten; er gibt seine Autorität preis, indem er ein Machtmittel zur Hand nimmt, das ihm seine Persönlichkeit nicht selber geben kann.

Jeder Wehrmann, der eine Vorgesetztenfunktion übernimmt, sollte zu einer konstruktiven, das heißt **aufbauenden Kritik** fähig sein.

Ein **Kritikgespräch** wickelt sich ähnlich ab, ob der Untergebene absichtlich oder aus Unwissenheit falsch handelt. Handelt jemand nur aus Unwissenheit falsch, ist eine Verhaltensänderung leichter zu erreichen, als in jenem Fall, bei dem das Fehlverhalten für den Betreffenden vorteilhafter ist.

Ein Kritikgespräch könnte in folgenden fünf Phasen ablaufen:

1. Der Vorgesetzte erläutert den Tatbestand in sachlichem Ton und mit objektiven Argumenten. Ärger hinunterschlucken.

2. Der Vorgesetzte zeigt die Folgen des falschen Verhaltens auf. Er kann dabei mit Fragen den Untergebenen zum Nachdenken zwingen, und ihn zur **Einsicht** bringen, daß sein Verhalten falsch gewesen ist.

3. Der Vorgesetzte fordert den Untergebenen auf, eine Erklärung für sein Verhalten zu geben.

4. Der Vorgesetzte vereinbart mit dem Untergebenen die künftige Arbeitsweise und kündigt Kontrollen an.

Warum Kontrollen? Wir müssen damit rechnen, daß der Eindruck verblaßt, und der Vorteil, der mit der falschen Arbeitsweise verbunden war, das Verhalten des Untergebenen wieder bestimmen wird.

5. Der Vorgesetzte zeigt, daß die Vertrauensbasis für eine Zusammenarbeit weiterhin vorhanden ist.

Beide Probleme könnten weitgehend gelöst werden, wenn unser Kader für die Aufgaben, wie sie sich in einer Vorgesetztenfunktion ergeben, besser vorbereitet wäre. In der nur vier Wochen dauernden Unteroffiziersschule bleibt zu wenig Zeit, um dem angehenden Korporal genügend Sicherheit auf dem Gebiet der Führungstechnik oder Menschenführung zu geben. Das Schwergewicht in der UOS liegt in der technischen Ausbildung und soll es auch bleiben. Man wird aber früher oder später nicht darum herumkommen, die unterste Stufe der militärischen Vorgesetztenschulung (UOS) zu verlängern. Vielleicht sogar auf Kosten der Offiziersschule, wenn der finanzielle Mehraufwand nicht erbracht werden könnte.

Schlußbemerkungen

– Der Vorgesetzte muß sich durch **Wort** und **Vorbild** durchsetzen.
– Der Vorgesetzte muß seinem Untergebenen die Gelegenheit geben, ein **Fehlverhalten korrigieren** zu können. Strafe erst nach einer deutlichen Warnung.
– Der Untergebene muß sich über die **Konsequenzen** seines Fehlverhaltens voll bewußt sein.

Lt B. Blaesi ■