

# Kritik und Anregung

Objektyp: **Group**

Zeitschrift: **ASMZ : Sicherheit Schweiz : Allgemeine schweizerische Militärzeitschrift**

Band (Jahr): **149 (1983)**

Heft 3

PDF erstellt am: **13.09.2024**

## **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.



# Kritik und Anregung

## Lückenschliessung im bisherigen Kader-Ausbildungs- system der Armee?

Während der letzten Wiederholungskurse in einem welschsprachigen Regiment wurde in Kaderkreisen des öfters die Frage diskutiert, wie vermehrt Kader aus der Westschweiz für die Ausbildung zum Unteroffizier und zum Offizier motiviert werden könnten. Dabei kristallisierte sich immer wieder ein Hauptgrund heraus, welcher der jungen Generation den **Entscheid zugunsten der militärischen Weiterausbildung oft schwer** macht: Wer wegen Beförderungsdiensten an seinem zivilen Arbeitsplatz oft und lang fehlen muss, macht seinem Arbeitgeber Schwierigkeiten und gefährdet seine berufliche Karriere.

Die Diskussion kreiste daher oft um die Frage, ob zum bisherigen Weg der militärischen Ausbildung nicht eine Alternative geschaffen werden könnte, bei der zwar die gesamte Ausbildungszeit zum militärischen Führer kaum gekürzt, ihre Gestaltung aber den veränderten Verhältnissen im Bereich der zivilen Kaderausbildung angepasst werden könnte. Wissen wir doch, dass so und so viele Ingenieure, Kaufleute usw. einen grossen Teil ihrer Fortbildung in Abendkursen, über das Wochenende oder sogar in der Ferienzeit absolvieren. Warum sollte es nicht möglich sein, den rein theoretischen Teil der Unteroffiziers- und Offiziersausbildung nicht ebenfalls in solchen Kursen anzubieten?

Wir wollen recht verstanden werden: Es geht uns nicht darum, das bisherige System durch ein anderes, in ausländischen Armeen zum Teil angewandtes System zu ersetzen, sondern es als zweite Möglichkeit anzubieten. So stellt ja auch das Abendkurssystem im zivilen Bereich nicht den Normalfall dar. Wer aber möchte in der Privatwirtschaft auf diese Leute verzichten, die sich mit zähem Fleiss und enormer Zielstrebigkeit ihre Ausbildung auf einem Umweg erworben haben?

Natürlich verlangen sowohl die physische Förderung, die Instruktion an den technischen Geräten und nicht zuletzt auch die Führungspraxis während des Abverdienen immer wieder länger dauernde, in sich geschlossene Ausbildungszeiten, die den ganzen Mann beanspruchen und daneben keine Berufsarbeit zulassen. Gerade aber weil diese Ausbildungsphasen so intensiv sind, vertragen sie sich oft schlecht mit dem ebenso nötigen theoretischen Unterricht. Haben wir es doch schon alle erlebt, dass trotz allen Interesses so und so viele Lektionen über Schiesslehre, elektronische Kriegführung usw. ganz einfach wegen zu grosser körperlicher Müdigkeit mehr oder weniger verschlafen wurden. Und wie oft war es doch nicht möglich, alles aufzunehmen, weil sich die Theoriestunden zu dicht aufeinander folgten!

So könnten die drei folgenden Möglichkeiten einer **Alternative zur bisherigen Ausbildung** mindestens einer Überlegung wert sein:

### 1. Zukünftiger Unteroffizier

Nach der Rekrutenschule würde der zukünftige Unteroffizier im Laufe eines Jahres **vier einwöchige Kaderkurse in Zivil** besuchen und auf diese Weise die nötige Distanz und Reife für seine spätere Führungsaufgabe gewinnen. Danach würde er direkt zu Beginn einer Rekrutenschule als Unteroffiziersanwärter in diese einrücken, dort zunächst vier Wochen in der Führungspraxis geschult und anschliessend zum Korporal befördert. Nach einer Einführungswoche in den Truppendienst würde er seinen Grad während 12 Wochen als Gruppenführer in der RS abverdienen. Die maximale Dauer der zusammenhängenden Dienstleistung würde damit **von 21 auf 17 Wochen reduziert**. Zudem würde die Ausbildung zum militärischen Unterführer stark intensiviert, bevor die Bewährung in der Praxis anschliessen würde. Allerdings müsste das während der ersten fünf Wochen der RS reduzierte Kader durch eine Verstärkung des Instruktionkorps ergänzt werden. Eine Möglichkeit in dieser Richtung soll am Schluss dieses Beitrages erwähnt werden.

### 2. Aspirantenschule

Eine grössere Änderung würde die Alternativ-Variante bei der Ausbildung zum Offizier mit sich bringen, indem nämlich ein grosser Teil des Theoriestoffes, der während der ganzen Offiziersschule vermittelt wird, in **programmiertem Unterricht und Selbststudium vor Eintritt in die Aspirantenschule** vermittelt würde. Vor dem Eintritt in die OS hätten die Kandidaten natürlich eine Prüfung über das nötige Wissen abzulegen. Die praxisbezogene

Ausbildung liesse sich damit **auf ungefähr zehn Wochen reduzieren**.

Selbstverständlich müssten für diese Art der Instruktion auch **militärische Lehrer in Zivil** herangezogen werden. Solche liessen sich im Rahmen der überall vorhandenen regionalen Volkshochschulen und Abendtechnika wohl ohne weiteres finden.

### 3. Abverdienen als Kp Kdt-Anwärter

Am wichtigsten erscheint mir die Möglichkeit, das **Abverdienen des Hauptmanngrades verkürzen** zu können; denn gerade in diesem Alter erfolgen im Zivilbereich die wichtigsten Weichenstellungen der beruflichen Karriere, die eine nochmalige 22wöchige Abwesenheit eines Offiziers von seinem Betrieb in vielen Fällen einfach nicht zulassen. Um hier eine Reduktion zu erreichen, müssten sich **zwei angehende Hauptleute in die Führung einer Rekrutenkompanie teilen** können. Der eine würde nach der Zentralschule und einem zweiwöchigen Einführungskurs die Rekrutenkompanie während der ersten neun Wochen führen. Der andere würde erst zu Beginn der sechsten Woche der RS einrücken, um dann nach seinem ebenfalls zweiwöchigen Einführungskurs und einer einwöchigen Zusammenarbeit mit seinem Vorgänger die Führung während der letzten sieben Wochen zu übernehmen.

Solche Zweitmöglichkeiten der militärischen Weiterbildung könnten sich namentlich **für Selbständigerwerbende und für Führungskräfte der Privatwirtschaft** als attraktiv erweisen. Dadurch würde unsere heutzutage in manchen Einheiten allzusehr von Staatsangestellten bestimmte Führung eine wertvolle Ergänzung erfahren und neue Impulse erhalten. Voraussetzung wäre allerdings die schon oben genannte **Verstärkung des Instruktionkorps**. Sie würde nicht nur vermehrte Mittel, sondern ebenso eine Ergänzung im Anstellungsverhältnis der Instruktion-Unteroffiziere erfordern. Neben dem bisherigen Status des Instruktors sollte ähnlich wie in der Bundeswehr derjenige des **Ausbildners auf Zeit**, d.h. für etwa fünf Jahre, geschaffen werden. Eine solche Anstellung wäre für junge Leute selbstverständlich nur dann interessant, wenn sie parallel zu ihrem militärischen Engagement in der Art eines Abendtechnikums ein Diplom erreichen könnten, welches ihnen, 25jährig, einen guten Start in eine zivile Laufbahn bietet. Die heute eng gewordene Verzahnung von militärischer und ziviler Technik und beidseitiger Führungsschulung sollte einen solchen Weg ohne weiteres möglich machen.

Major Carl G. Baumann



## Stellungnahme des Stabes der Gruppe für Ausbildung

### 1. Allgemeines

Die Tatsache, dass mit den formulierten Anträgen zum heutigen Kader-Ausbildungssystem nicht lediglich Kosmetik betrieben wird, sondern dass eine grundsätzliche Änderung angestrebt und mutige, sehr weitgehende, die Diskussion des Problemkreises animierende Vorschläge unterbreitet werden, verdient Anerkennung.

A prima vista sind die gemachten Vorschläge faszinierend; bei etwas genauerer Analyse stellt man jedoch fest, dass verschiedene Gegebenheiten und Tatsachen zu wenig berücksichtigt wurden. Auch fragt sich, ob Problemen, wie

- System (Schüler-Lehrer-Verhältnis)
- innere Zusammenhänge
- organisch gewachsene Strukturen genügend Rechnung getragen wird.

Die beantragten Alternativen basieren auf einem sehr idealistischen Menschenbild und **vernachlässigen den Grundsatz, dass Erziehung und Angewöhnung unverzichtbare Teile jeglicher Ausbildung** sind. Die vorgeschlagene Vermittlung von quantifizier- und abfragbaren Lernzielen führt unweigerlich zu einer Schwächung der Führungsfähigkeit und des Entscheidungswillens der Chefs aller Stufen. Dies gilt besonders bei den nur einen geringen Vorsprung an Lebens- und Dienst Erfahrung und dem damit verbundenen Mangel an personaler Autorität aufweisenden Unteroffizieren und Zugführern.

Zur Untermauerung des oben erwähnten Grundsatzes mag folgendes Zitat aus einem Vortrag von Korpskommandant Mabillard, Ausbildungschef der Armee, dienen: «In allen Fällen hat die Erziehung absoluten Vorrang vor der technischen Ausbildung. Lernen und Lehren, der Armee zu dienen, Fördern von Disziplin und Ordnung, diese nötigenfalls durchsetzen: das sind die wesentlichen und dauernden Pflichten der Chefs.»

Erziehung auf der einen, Steigerung der körperlichen Leistungsfähigkeit auf der andern Seite setzen Kontinuität voraus. Durch die in zwei der vorgeschlagenen Modelle aufgezeigte konsequente Trennung des theoretischen vom praktischen Unterricht und durch die dadurch bewirkte Verkürzung der in einer effektiven militärischen Atmosphäre zu absolvierenden Ausbildungsphase ist diese unabdingbare Stetigkeit jedoch nicht gegeben.

### 2. Grundsätzliches

Ein Vergleich zwischen ziviler und militärischer Weiterausbildung ist nur bedingt möglich. So ist zum Beispiel ein materieller Anreiz zum Besuch ei-

ner militärischen Kadernschule höchstens indirekt gegeben und im Moment der entsprechenden Dienstleistungen kaum abschätzbar. Ganz anders verhält es sich bei der auf freiwilliger Basis erfolgenden zivilen, das heisst beruflichen Weiterausbildung. Hier schlägt sich ein diesbezüglicher Effort in finanzieller Hinsicht in der Regel rasch nieder.

Obwohl uns über das sogenannte Abendkurssystem keine genauen Analysen zur Verfügung stehen, wissen wir, dass die absolute Zahl der Absolventen relativ klein ist und dass viele von ihnen diesem Abend- und Wochenendstress nicht gewachsen sind und demzufolge vorzeitig aussteigen.

Während die zivile Kadernausbildung aus freiem Antrieb heraus erfolgt, müssen, damit die Funktionsfähigkeit der Armee aufrechterhalten werden kann, zum Beispiel Rekruten nach wie vor für die Weiterausbildung zum Korporal angehalten werden.

Militärische Ausbildung muss praxisbezogen und auf das Handeln ausgerichtet sein. Sie muss von den Auszubildenden aufgenommen und verstanden werden. Theoretisches Wissen ist leichter abfragbar, nachzuweisen und zu bewerten als die praktische Eignung zum militärischen Führer und die Entschlussfähigkeit im Gefecht. Moderne Waffen und Geräte werden immer komplizierter und erfordern eine praxisbezogene, qualifizierte Ausbildung. Damit steigen die Vielfalt der Ausbildungsgebiete, die Qualitätsforderungen und der Zeitbedarf für einen Ausbildungsabschluss. Den qualitativ gestiegenen Anforderungen an die Ausbildung und Erziehung können die weniger erfahrenen und gewandten Vorgesetzten nicht überall entsprechen. Weil eine Verlängerung der Kadernschulen aber ohne wesentliche strukturelle Veränderungen mittelfristig nicht möglich ist, muss das Schwergewicht der Ausbildung in den im Artikel erwähnten Schulen noch stärker vom Theoriesaal aufs Gefechtsfeld verlegt werden. Insbesondere bei der Unteroffiziersausbildung muss der Praxisbezug noch verstärkt, muss einem Ausweichen in die Theorie vermehrt begegnet werden. Mehr denn je gilt gerade in dieser Ausbildungssparte der Leitsatz: Können ist wichtiger als Wissen.

Durch die Schaffung eines zweiten Bildungs- bzw. Beförderungsweges wird das Prinzip: gleiche Pflichten (sprich Dienstleistungen) für gleiche Funktionen durchbrochen und dadurch arg gegen die in unserem Lande bis heute hochgehaltene Wehrgerechtigkeit verstossen.

Jede Ausbildungsphase unserer Armee, ganz besonders aber das Abverdienen eines Grades, also die Ausbil-

dung «on the job», wegen ihrer Dauer und ihrer Intensität wohl die anspruchsvollste Phase, bildet ein in sich geschlossenes Ganzes. Mit den vorgeschlagenen Alternativen zur heutigen Kadernausbildung müssten wichtige Elemente der Menschenführung zurücktreten, nämlich:

- Die Beachtung der personalen Beziehung zwischen Vorgesetzten und Untergebenen.
- Die Bedeutung der auf Vertrauen und langem Zusammenwirken (17 Wochen) beruhenden kleinen Kampfgemeinschaft für den Kampfwert und die Leistungsbereitschaft.
- Die Rolle der Einheit als «militärische Heimat» für den Angehörigen der Armee.
- Die Motivation des Angehörigen der Armee für den von ihm geforderten Dienst.

Die heutigen Probleme der Menschenführung liegen kaum in der gewissenhaften Einhaltung der Reglemente und Vorschriften und der formal korrekten Behandlung der Untergebenen. **Es geht vielmehr um den personalen Kontakt zwischen Chefs und Unterstellten und die emotionale Einbindung des Einzelnen in seine militärische Umgebung.** Ihm muss das Gefühl vermittelt werden, als Mensch in seinen Sorgen und Freuden auch in der für ihn ungewohnten Hierarchie von Befehl und Gehorsam anerkannt und respektiert zu werden. Es müssen seitens der Armee die Voraussetzungen geschaffen werden, die kameradschaftliche Bindungen ermöglichen. Die heutige Organisation der praktischen Kadernausbildung, also dem Abverdienen, nach der vier hierarchische Stufen gleichzeitig beginnen und in der Regel geschlossen den «Lehrgang» abschliessen, gewährleistet optimal diese Kontinuität menschlicher Beziehungen. Die Quereinsteiger, die durch das für Unteroffiziere und Einheitskommandanten vorgeschlagene reduzierte Abverdienen entstehen, würden zu Störungen in der Struktur führen.

Der durch die vorgeschlagenen Varianten resultierende Mehrbedarf an Instruktoren wäre kaum je zu decken. Bereits heute hat das Instruktionsskorps unserer Armee einen beträchtlichen Unterbestand, der durch die zunehmende Spezialisierung ständig verschärft wird. Mit dem Personalstopp ist ein Aufholen auf absehbare Zeit nicht möglich. Der Versuch, das Instruktorenmanko durch den Einsatz von Ausbildern auf Zeit zu beheben, hat bis heute keinerlei Erfolg gezeitigt.

### 3. Die drei Alternativen zum bisherigen Ausbildungssystem

#### 3.1. Ausbildung zum Unteroffizier (Kpl)

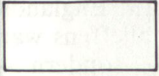
Mittels untenstehender graphischer Darstellung soll der Versuch unter-



nommen werden, das heutige Ausbildungssystem und das vorgeschlagene neue Konzept etwas plastischer zur Darstellung zu bringen.

### 3.1.1. Unteroffiziersschule

#### heutiges Konzept



siebzwölfwöchige, dem Abverdienen unmittelbar vorgestaffelte praxisorientierte Führungsausbildung

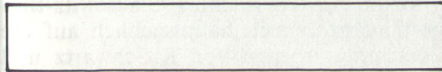
#### neues Konzept



vier einwöchige Kaderkurse, aufgeteilt auf ein Jahr, in Zivilkleidern absolvieren

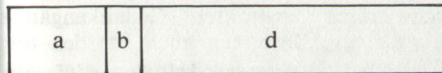
### 3.1.2. Abverdienen des Korporalgrades

#### heutiges Konzept



siebzwölfwöchige Ausbildung «on the job»

#### neues Konzept



- a) Schulung der Führungspraxis (4 Wochen)
- b) Einführungswoche
- d) zwölfwöchiges Abverdienen

Dieses neue Ausbildungssystem für Korporale widerspricht grundsätzlich den in der Einleitung geforderten Postulaten. Besonders die vier Kaderkurse und der Einführungskurs würden zu einer überzogenen Theoretisierung und Überfrachtung der Ausbildung führen.

Der in der sechsten Rekrutenschulwoche eingeplante Einstieg ins Abverdienen wäre für die Mehrzahl der so ausgebildeten Korporale ein recht dornenvolles Unterfangen. Die Zahl der Versager würde vermutlich sprunghaft ansteigen und im Rennen um einen Vorschlag für die Weiterausbildung wären diese Quereinsteiger stark handicapiert. Auch wäre die gewünschte und vom System her absolut notwendige Verstärkung des Instruktionkorps im erforderlichen Ausmass kaum je zu bewerkstelligen.

Schlussendlich soll an dieser Stelle nicht unerwähnt bleiben, dass die heutige Unteroffiziersschule allgemein als zu kurz betrachtet wird. Die Zeit reicht nicht aus, dem Korporal alle Fähigkeiten zu vermitteln, die der anschliessende Einsatz als Führer, Erzieher und Ausbilder in der Rekrutenschule und in den Wiederholungskursen von ihm verlangt.

### 3.2. Aspirantenschule

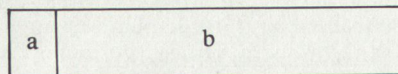
Die unter Ziffer 2 formulierten Grundsätze gelten vollumfänglich auch für die Ausbildung zum Offizier. Die ersten sieben Wochen dieses Lehrganges würden sich nach dem neuen Konzept ausschliesslich auf ein autodidaktisches Aneignen von Kenntnissen beschränken, die dann im Verlaufe der eigentlichen Offiziersschule unter Inkaufnahme von beträchtlichen Zeitverlusten noch einmal repetiert werden müssten.

Ohne erzieherische Angewöhnung an die inneren Voraussetzungen des Kriegsgenügens ist die Wehraufgabe nicht erfüllt. Neben der Beherrschung des Handwerklichen (Gefechts-, Führungs- und Fachtechnik) ist die Erziehung zur Einordnung, zur Selbstüberwindung, zur Disziplin, zur Genauigkeit, zur Selbständigkeit und zur Kameradschaftlichkeit, um einige der wichtigsten Verhaltensziele zu nennen, ebenso entscheidend. Diese erzieherische Wirkung, das Schaffen einer einheitlichen Dienstauffassung, ist Angelegenheit des Klassenlehrers und in den gemäss Vorschlag noch verbleibenden etwa zehn Wochen Offiziersschule kaum zu realisieren. Ähnlich verhält es sich mit der physischen und psychischen Belastungsgrenze. Die diesbezüglichen Anforderungen an den Aspiranten müssten – bei einer Ausbildungszeit von nur gut zwei Monaten – drastisch reduziert werden.

### 3.3. Abverdienen des Einheitskommandanten

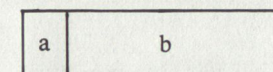
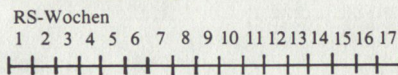
Die heutige Regelung des Abverdienen der zukünftigen Einheitskommandanten und die vorgeschlagene Neuordnung lassen sich schematisch und vereinfacht wie folgt zur Darstellung bringen:

#### 3.3.1. Heutige Regelung

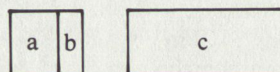


- a) KVK von zwei Wochen
- b) Führen einer RS-Einheit während 17 Wochen

#### 3.3.2. Neuordnung



- Kdt I: Total 11 Wochen
- a) Einführungskurs, 2 Wochen
  - b) Abverdienen, 9 Wochen



- Kdt II: Total 10 Wochen
- a) Einführungskurs, 2 Wochen
  - b) Zusammenarbeit mit Kdt I, 1 Woche
  - c) Abverdienen, letzte 7 Wochen

Diese Darstellung macht es augenfällig, dass dem Autor in zeitlicher Hinsicht vermutlich zwei Rechenfehler unterlaufen sind. Einerseits ist für die beiden in der gleichen Einheit hintereinander abverdienenen Kommandanten die Dauer der Dienstleistung ungleich und andererseits wären unsere Rekruteneinheiten in der 10. RS-Woche ohne Chef.

Obwohl in der letzten Zeit die Anzahl geeigneter Einheitskommandanten wieder ansteigt, gibt es heute noch Hauptleute, die ihre Auszugseinheit mangels Nachwuchs während 8 Wiederholungskursen führen und es gibt auch heute noch Rekrutenschulen, die nicht für jede Schuleinheit einen Einheitskommandanten zur Verfügung haben.

Unseres Erachtens ist es aber nicht das 19 Wochen dauernde Abverdienen, das einen geeigneten Kandidaten von der Weiterausbildung zum Hauptmann abhält. Das Interesse an einer praxisorientierten Fortbildung, an einer zusätzlichen praktischen, im Beruf nutzbaren Kaderschule ist – dies beweisen die zahlreichen Anmeldungen für freiwillige Ausbildungskurse – bei den Jungoffizieren nach wie vor gross. Als Gründe für die unbefriedigende Situation sind vielmehr zu erwähnen:

- quantitativ und zum Teil auch qualitativ schwache Auswahlbasis
- durch die zunehmende Spezialisierung bedingte grössere Rekrutierungszahl
- Möglichkeit, als Führungsgehilfe oder Dienstchef mit weniger Verantwortung zum Hauptmannsgrad zu gelangen, lässt die grosse Belastung des Einheitskommandanten im gleichen Grad vergleichsweise weniger attraktiv erscheinen.

#### Folgende zwei Hauptargumente sprechen gegen das zur Diskussion stehende neue Modell:

Erstens hat man mit dem Einsatz von zwei abverdienenen Kommandanten hintereinander in der gleichen RS-Einheit keine guten Erfahrungen gemacht. Der Unterbruch in der Kontinuität der personalen Beziehung zwischen Chef und Untergebenem nach nur 9 Wochen Dienstleistung führt, wie schon weiter vorn dargelegt, zwangsläufig zu Störungen in der Struktur. Zudem ist der Erfahrungsschatz der beiden Kommandanten vollständig verschieden. Der in der ersten Hälfte der Rekrutenschule, also während der Kasernenperiode, die Führungsverantwortung tragende Einheitskommandant wird in der Phase der Verbandsschulung unter WK-Verhältnissen nicht mehr zum Zuge kommen und umgekehrt.

Zweitens gelten nach den auf den 1.7.1982 in Kraft getretenen Bestim-



mungen über die Dauer der Führung eines Kommandos (VBMA, Artikel 82) für Kommandanten einer Auszugsformation folgende Richtlinien:

- in der Regel 6 Jahre
- minimale Dauer 5 Jahre
- maximale Dauer 8 Jahre

Die Einführung der beantragten Neuregelung hätte zur Konsequenz, dass entweder mehr Einheitskommandanten ausgebildet würden als abzulösen wären oder aber die durchschnittliche Kommandodauer würde auf etwa 3 Jahre reduziert.

Dass diese kostspielige Lösung, die eine Rekrutierung und Ausbildung der doppelten Anzahl von Anwärtern verlangt, in der heutigen Zeit wohl kaum zu realisieren wäre, sei nur am Rande erwähnt.

### «Schlieffen – 70 Jahre darnach» (ASMZ Nr. 1/1983)

Der Artikel von Josef Sacchetto über den Schlieffenplan beleuchtet interessante Aspekte des berühmten Schlieffenplanes. Allerdings vermisst man darin eine kritische Analyse des für die Weltgeschichte ausserordentlich bedeutenden Planes. Abgesehen von kleineren Fehlern (Schlieffen starb im Alter von fast 80 Jahren, er war ferner in Paris Attaché der preussischen und nicht der deutschen Botschaft, die es im Jahre 1867 noch gar nicht gab) geht Josef Sacchetto leider auf den fatalen Einschätzungsfehler Schlieffens gar nicht ein. Die Deutschen haben in ihrer Beurteilung vor und im Weltkrieg 1914–1918 offenbar schwerwiegende Fehler begangen, wäre doch sonst ihr «kühner und bestechender Angriffsplan» mit Erfolg gekrönt worden. Auf den Misserfolg anspielend, behauptet Sacchetto, der Schlieffenplan sei vor allem des unverständlichen Rückzuges vom 9.9.1914 wegen gescheitert. Wichtiger als diese Führungsfehler waren meiner Meinung nach für das Misslingen des Schlieffenplanes die Fehler der deutschen Politiker, Diplomaten und Militärs verantwortlich. Der Gründer des Deutschen Reiches, Bismarck, hatte vor der Einkreisung Deutschlands eindringlich gewarnt, seine Nachfolger kümmerten sich nicht darum und führten eine leichtfertige und risikoreiche Politik der Weltgeltung (Wilhelm II. = «Platz an der Sonne»). Diese Politik forderte die Grossmächte Grossbritannien, Frankreich und Russland zu Allianzen gegen Deutschland geradezu auf. Bismarck wurde in seinen Kriegen mit seinen Gegnern stets einzeln fertig, seine Nachfolger meinten in ihrer Überheblichkeit, dass sie sich einen Zweifrontenkonflikt ohne weiteres leisten konnten. Seit der völligen

Einkreisung Deutschlands ab Beginn des Jahrhunderts beinhaltete die kaiserlich deutsche Aussenpolitik eine grosse Portion Risiko, zumal der einzige Bündnispartner in Mitteleuropa das innerlich morsche Habsburgerreich war. Bekanntlich brach der Erste Weltkrieg wegen des österreichisch-ungarisch-russischen Gegensatzes im Balkan aus. Deutschland handelte gemäss seinen Bündnisverpflichtungen zur Donaumonarchie, aber anstatt im Osten das ungedeckte Russische Reich anzugreifen, dessen gewaltiges Heer sich zu Kriegsbeginn in der heiklen Phase der Mobilisation befand und keineswegs zum Kampf bereit war, griff es gemäss dem für unfehlbar gehaltenen Schlieffenplan im Westen Frankreich an und versäumte es nicht, in dogmatischer Treue zum Schlieffenplan, noch belgische Neutralität zu verletzen. Diese letzte Tatsache darf keineswegs unterbewertet werden, denn dadurch missachtete Deutschland das Völkerrecht auf flagrante Art und Weise und verlor damit viel von seinem Ansehen. Zudem löste es den englischen Kriegseintritt aus. Der Schlieffenplan scheiterte; im Herbst 1914 war es dem real denkenden Beobachter klar, dass die eingekreisten Mittelmächte Deutschland, Österreich-Ungarn, Bulgarien und das Osmanische Reich die Ententestaaten Grossbritannien, Frankreich und das Russische Reich nicht in die Knie zwingen konnten. Die Zeit arbeitete von nun an für das Britische Weltreich, für Frankreich und ab 1917 für die unverbrauchten Vereinigten Staaten.

Der eigentliche Fehler des kühnen Schlieffenplanes lag darin, dass sich die Deutschen überschätzten. Sie hielten starr zum Schlieffen-Dogma und meinten, die Zweifrontenbedrohung könne damit ausgeschaltet werden, wenn zuerst Frankreich in einem «Riesencannae» (Grosse Umfassung der französischen Armee) vernichtet werde. Sie irrten sich gewaltig, doch konnte der Weltkrieg nach dem Misserfolg des «kühnen» Planes noch nicht beendet werden, denn im Herbst 1914 war das Deutsche Reich zwar zu schwach, um zu siegen, aber noch zu stark, um besiegt zu werden. Es brauchte vier weitere Jahre, bis die Mittelmächte am Ende waren. Lt Claude Altermatt

\*

Letzthin habe ich die Nummer 1/83 der ASMZ nach der Lektüre des Artikels «Schlieffen – 70 Jahre darnach» mit gemischten Gefühlen zur Seite gelegt. Nicht deshalb, weil die Abhandlung kaum etwas Neues bringt und damit eher belanglos ist, sondern weil eine gerade für uns Schweizer wichtige Tatsache mit keinem Wort erwähnt wird, der Umstand nämlich, dass hier ein Angriffsplan entwickelt und von

der verantwortlichen Staatsführung übernommen wurde, der skrupellos die Neutralität eines Staates gröblich missachtete, die man selbst unterschriftlich bestätigt und garantiert hatte! Im übrigen war der Krieg von 1914–18 für Deutschland durchaus nicht «unvermeidlich», aber der Angriff auf Belgien hatte den Kriegseintritt Englands zur Folge ... Die Idee Schlieffens war somit nicht «grossartig», sondern – richtig beurteilt und übers Ganze gesehen – von höchst zweifelhaftem Wert.

Oberst K. Wellinger ■

### Bücher und Autoren:

#### Clausewitz – General und Philosoph

Von Wilhelm von Schramm. 510 Seiten mit 17 Bildern sowie zahlreichen schematischen Darstellungen, Anmerkungen und Literaturverzeichnis. Wilhelm-Heyne-Verlag, München 1982. DM 12.80.

Wilhelm v. Schramms Clausewitz-Biographie stützt sich hauptsächlich auf die Forschungsarbeiten von K. Schwartz und W. Hahlweg ab, weist aber einige Vorzüge auf, die ihr einen eigenständigen Platz in der Clausewitz-Literatur sichern werden. Einmal ist sie mit schriftstellerischem Talent geschrieben, liest sich leicht, macht die schwierigen abstrakten Gedankengänge des Kriegsphilosophen auch für den mit Clausewitz wenig vertrauten Leser anschaulich und verständlich. Dann aber wurden neueste Quelleneditionen berücksichtigt und insbesondere der Briefwechsel mit Scharnhorst und Gneisenau umfassend verarbeitet. So kann die erneute Herausgabe des 1976 erstmals erschienenen Werkes begrüsst werden. Es ist zu hoffen, dass diese handlichere und günstigere Taschenbuchausgabe ihren Weg zum Leser leichter finden und zu einem breiteren Verständnis der Clausewitz'schen Kriegslehre beitragen wird. Roland Beck

#### Das Feldweibel-Tagebuch

Dienstagenda im Taschenbuchformat, 250 Seiten, Spiralheftung, Schutzumschlag aus Plastik. Erschienen und zu beziehen beim Verlag Schück Söhne AG, Abteilung Fachbuchhandel, 8803 Rüslikon, Fr. 17.50.

Das Feldweibel-Tagebuch, gedacht als ständiger Begleiter während des WK/EK, in Schulen und Kursen. Es erspart dem Feldweibel das zeitraubende Anlegen von zusätzlichen Listen und Terminkontrollen vom ersten Tag des KVK bis zum letzten Tag des Dienstes. Aus dem Inhalt: Checklisten für Tägliche Pflichten, Kontrollen, Persönliche Ausrüstung des Wehrmannes. Für jeden Tag mit Tagesregister: Platz zum Einkleben Tagesbefehl, Kommandierliste, Detachierungen, Bestände, Mitteilungen AV/HV, Persönlicher Tagesablauf mit Stundenraster, Pendenzenliste. Genügend Blätter für Notizen. Das Feldweibel-Tagebuch beschränkt sich auf das Wesentliche und ist deshalb handlich geblieben.