

Zeitschrift: Allgemeine schweizerische Militärzeitung = Journal militaire suisse =
Gazetta militare svizzera

Band: 76=96 (1930)

Heft: 10

Artikel: Nicht vermehrte Ausbildung der Unteroffiziere, sondern ihre Erziehung
zu Vorgesetzten

Autor: Berli

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-9143>

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: 01.05.2026

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

Ziffer 100, daß der Rekrut lernen müsse, kurze Meldungen selbst zu verfassen, sie zu wiederholen und noch nach einiger Zeit richtig wiederzugeben. Damit wird dem Manne nicht nur etwas Brauchbares für den Kampf beigebracht, sondern solche Uebungen sind ein ausgezeichnetes Mittel, den Mann zur Konzentration zu zwingen. Dabei ist von Wichtigkeit, darauf zu achten, daß er die Meldung nicht mechanisch auswendig lernt, sondern daß er sie nach einiger Zeit auch mit einem etwas anderen Wortlaut dem Sinne nach genau wiedergeben kann. Oder daß er eine geschriebene Meldung im Dialekt wiederholt. Zahlen, Ortsangaben und dergleichen sind allerdings buchstäblich und nicht „dem Sinne nach“ wiederzugeben. Es empfiehlt sich, derartige Konzentrationsaufgaben den Rekruten an der Schlußinspektion zu stellen. Man kann in den Unteroffiziersschulen und Offiziersschulen solche Aufgaben bedeutend schwieriger gestalten und dadurch eine geistige Schulung fördern und fordern, wie es eine bessere wohl kaum gibt.

(Fortsetzung folgt.)

Nicht vermehrte Ausbildung der Unteroffiziere, sondern ihre Erziehung zu Vorgesetzten.

Von Hauptmann *Berli*, Instr.-Offizier in Zürich.

(Fortsetzung und Schluß.)

Die drei im ersten Abschnitt besprochenen Umstände, die Untergrabung der Autorität, die falsche Behandlung der noch nicht fertigen Vorgesetzten, die Ueberlastung der körperlichen und geistigen Spannkraft, sind es, die, selbst wenn im Uebrigen die allerbesten Voraussetzungen für ein vollwertiges Kader vorhanden wären, zum unbedingten Mißerfolge führen müssen. Denn diese Praxis untergräbt das Selbstbewußtsein und die innere Sicherheit, beides notwendige Voraussetzungen für den Vorgesetzten, für den, der sich durchsetzen soll. Je näher ein Vorgesetzter der Truppe steht, desto mehr braucht er diese Eigenschaften, denn er kommt am häufigsten dazu, sich Geltung verschaffen zu müssen, und doch steht ihm dabei am Wenigsten an Würde, an Stellung und an Galons zur Verfügung. Aber gerade diese Leute bringen an Selbstvertrauen in der überwiegenden Mehrzahl zu wenig von Hause aus mit. Wir hätten allen Grund, das Menschenmögliche zu tun, um ihr Selbstvertrauen zu heben — statt dessen tun wir das Gegenteil. Der Erfolg muß ja ein negativer sein. Für mich ist es eine ausgemachte Sache, daß das Grundübel in der Unteroffiziersfrage in diesen Dingen der Rekrutenschule als Korporal zu suchen ist. Wenn dem so ist, fehlt es in der Tat nicht am Wissen, nicht an dem, was die eigentliche U.O.S. vermitteln muß, sondern an der anschließenden R.S. als Korporal, also an der Erziehung zum Korporal.

Wenn wir für Abhilfe dieser Mängel sorgen wollen, ist es notwendig,

den letzten Ursachen nachzugehen. Einen Fingerzeig dafür, in welcher Richtung wir suchen müssen, gibt uns die Beobachtung, daß die Unteroffiziere stets Anlehnung suchen, daß sie von den Vorgesetzten „unter Feuer genommen“, sehr oft mit der Mannschaft gehen im Sinne eines Aufgebens ihrer Vorgesetztenstellung. Der Offizier macht das nicht, außer wenn er ein moralisch minderwertiger Mann ist. Der Offizier hat eben auch eine andere Stellung, und wenn er „unter Feuer genommen“ wird, geschieht es nicht in der Art, wie’s dem Unteroffizier gegenüber vielfach zu geschehen beliebt. Die Stellung der Unteroffiziere, die sie heute im allgemeinen einnehmen, entsprach den Verhältnissen früherer, längst vergangener Zeiten. Dies ist der Fall, wenn wir ihre Stellung vergleichen mit dem soldatischen Gehalt der Truppe in früheren Zeiten: Disziplin und Gehorsam waren nicht so scharfe Forderungen, es machte nichts, wenn dem Unteroffizier nicht so sehr gehorcht wurde. Aehnlich verhält es sich, wenn wir die Stellung der Unteroffiziere vergleichen mit den ihnen damals zukommenden Aufgaben. Sie waren im Gefecht, im innern Dienst, auf dem Marsch, die gewissermaßen in Reih und Glied stehenden vom Offizier selbst stets kontrollierten Kontrollorgane. Sie waren bessere Soldaten, weiter nichts. In gewissen Dingen haben sich gewaltige Wandlungen vollzogen, so in den Anforderungen, die wir an den soldatischen Gehalt der Truppe stellen, so in der Aufgabe, die wir dem Unteroffizier im Gefecht zuweisen. Außere Verhältnisse haben diese Wandlungen erzwungen. Der Unteroffizier hat durch sie die Rolle eines Chefs bekommen. Das ist aber nur in der ihm zgedachten Rolle und in den an ihn gestellten Anforderungen der Fall. In der Stellung, die wir ihm einräumen und in der Erziehung, die wir ihm zu Teil werden lassen, haben sich vielfach keine durchgehenden, den neuen Verhältnissen nur einigermaßen angepaßten Wandlungen vollzogen. Den Soldaten hat sich der Offizier anders erzogen. Er verlangt von ihm höchstes soldatisches Verhalten. Der Instruktor ist zu Gunsten des Truppenoffiziers zurückgetreten, dadurch hat Letzterer eine andere Stellung erhalten, und dadurch erst lernte er vom Manne zu fordern. Der Unteroffizier aber ist der alte geblieben. Wir vergessen, daß wir von einer ganz andern Warte aus schauen und wundern uns deshalb, daß der Unteroffizier nicht in einer dem neuen Maßstabe entsprechenden Weise Vorgesetzter ist. Im Gefecht verlangen wir vom Unteroffizier Initiative und Selbständigkeit, aber wir erziehen ihn wie damals, als er in Reih und Glied bloß unsere Befehle weitergeben und die Ausführung kontrollieren mußte. Im innern Dienst sind Ansätze vorhanden den Unteroffizier zum Chef zu erziehen, aber gerade sie haben teilweise zum Mißerfolg geführt. Im Uebrigen sind wir auf der ganzen Linie stehen geblieben, nicht nur in der Erziehung, sondern auch in der Behandlung. Der Unteroffizier und der gemeine Mann, ob bewußt oder unbewußt, mag dahin gestellt bleiben, empfinden die krasse Unstimmigkeit zwischen Aufgabe und demgemäßer Stellung einerseits und der eingeräumten Stellung oder der Behandlung andererseits. Daher stammt der wohl allen bekannte

Ausspruch von Rekruten und Soldaten: „Entweder werde ich Offizier, oder ich bleibe Soldat, Unteroffizier aber werde ich nicht!“

Hier müssen wir grundlegende Aenderungen vornehmen und dem Unteroffizier in allem die Stellung auch wirklich einräumen, die er seiner Aufgabe gemäß einnehmen soll. Es bedarf dazu keiner großen Vorbereitungen, die größte und wichtigste ist unsere eigene geistige Umstellung verbunden mit rückhaltlosem Vertrauen. Es ist ganz gleichgültig, wenn wir dabei mit dem einen oder andern Unteroffizier hereinfallen, denn es geht ums Ganze. Wir müssen sogar in Kauf nehmen, daß das Ausbildungsergebnis ein etwas schlechteres ist. Dies ist aber gar nicht wahrscheinlich.

Zunächst soll festgelegt werden, was der Unteroffizier von heute eigentlich braucht. Maßgebend hierfür ist das Gefecht, aber nicht so sehr mit seinen Anforderungen an Formenkenntnis und Manöverkunststückchen, als mit seinen Anforderungen an Charakter und Geist. Letzterem zu genügen ist jedenfalls Grundbedingung für die Kriegstüchtigkeit. Denn, abgesehen davon, daß die Formen des nächsten Krieges gar nicht mit Bestimmtheit vorausgesehen werden können, ist es für den Unteroffizier im Kriege, in voller Wirklichkeit, doch leichter, seine Lage zu verstehen, als wenn sie ihm — soll dabei der Wirklichkeit nicht Abbruch getan werden — mit nie zureichenden Friedensmitteln dargestellt werden muß. Umgekehrt ist es für ihn seiner selbst und der Untergebenen wegen viel schwerer, eine flotte Friedenspatrouille oder eine energisch ausgeführte Feldwachübung gleich gut durchzuführen, wenn scharf geschossen wird. Hievon ausgehend möchte ich die Anforderungen, die das Gefecht an den Unteroffizier heute und in Zukunft stellen wird, wie folgt umschreiben: Der Unteroffizier bedarf der Selbständigkeit und Initiative, er bedarf weit ab vom Zugführer eines geschärften Pflicht- und Ehrgefühls, er bedarf der gelassenen Sicherheit und schließlich der Fähigkeit sich durchzusetzen. Alles dies macht es seinerseits notwendig, daß der Unteroffizier Ansehen und Respekt besitzt, sowohl im Heer, als auch im Volke. Unteroffizier sein muß etwas gelten. Diese Fähigkeiten und dieses Ansehen sind nicht Resultate des vielen Wissens und vieler Gefechtsübungen — so notwendig diese ihrerseits wären — sondern es sind Resultate der Erziehung und der von uns den Unteroffizieren eingeräumten Stellung.

Da es, wie oben dargelegt wurde, Aufgabe der Rekrutenschule als Korporal ist, den Vorgesetzten im Unteroffizier zu schaffen, ist es zunächst ihre Sache, den aufgestellten Forderungen Genüge zu leisten.

Es geht nicht mehr an, den Korporal während der Detailausbildungsperiode am Gängelband zu führen und ihm einen nach zehn Minuten festgelegten Arbeitsplan in die Hand zu drücken. Nach einer solchen sechswöchigen Arbeitsmethode plötzlich Selbständigkeit und Initiative verlangen zu wollen, spräche wider jede Vernunft! Schon in der U. O. S. ist die Erziehung zu Selbständigkeit in beschränktem Umfange möglich.

Jedenfalls muß vom ersten Tage der Rekrutenschule damit begonnen werden. Ich sehe diese Erziehung etwa in Folgendem:

Auf dem Kasernenhof soll der Korporal das Recht haben, Pause zu machen, wann es ihm beliebt und so lange er will. In der Praxis war es nach meinen Erfahrungen in vier Rekrutenschulen, außer bei einem einzigen Korporal nicht ein Recht, sondern die Pausen mußten zur Pflicht gemacht werden. Denn die Unteroffiziere wagten nicht, davon genügend Gebrauch zu machen. Das aber ist der beste Beweis dafür, daß diese Forderung eine psychologische Notwendigkeit ist in der Erziehung zu selbständigen Vorgesetzten. Der Korporal muß, sobald er nicht mehr weiß, was er weiter üben will, oder sobald er merkt, daß seine Spannkraft nachläßt, Pause machen, oder wenigstens ruhen und sprechen gestatten, wegtreten und sich von neuem sammeln. Er soll nur arbeiten, wenn er seine vollste Aufmerksamkeit der Arbeit und den Untergebenen zuwenden kann. Nur so gelingt es ihm, bei seinen Untergebenen halbe Arbeit nicht aufkommen zu lassen. Aber sowohl dem Korporal als auch den Rekruten ist es nur möglich, volle Arbeit zu leisten, wenn häufig Pausen eingeschaltet werden.

Der Zugführer darf auf dem Kasernenhof keinem Korporal in die Gruppe hineinreden. Er hat sich einzelne Rekruten schicken zu lassen, wenn er sie aus irgend einem Grunde haben will. Der Korporal hat als Vorgesetzter den gleichen Anspruch auf Wahrung seiner Stellung, wie ich als Zugführer oder Kompagniechef. Das hindert nicht, daß gelegentlich eingegriffen werde, nicht im Sinne einer Korrektur, sondern als Belehrung und Hilfe, wenn sich der Unteroffizier mit einem Manne abmüht und die Fehler nicht herausfindet. Wenn es wirklich nur in diesem Sinne geschieht und nicht zur Regel wird, berührt es die Stellung und das Selbstvertrauen der Unteroffiziere nicht.

Der Zugführer darf auf dem Kasernenhof keine Instruktionsrapporte abhalten. Er soll vom Kompagniekommandanten täglich Zeit zugewiesen erhalten, während welcher er mit seinen Unteroffizieren, abseits von den Rekruten, vielleicht sogar in einem Theoriesaal, einen kurzen Instruktionsrapport abhalten kann. Er hat dabei Gelegenheit, die bisherige Arbeit zu besprechen und Belehrungen zu geben. Daneben soll er die nächsten Ausbildungsziele für einen halben oder ganzen Tag oder für mehrere Tage den Unteroffizieren zuweisen und mit ihnen besprechen. Die Rapporte haben aber nur dann volle Wirkung, wenn der Zugführer vorbereitet ist, und wenn damit die notwendige Ruhe der Unteroffiziere über Mittag oder abends nicht verkürzt wird. Es macht gar nichts, wenn die Truppe etwas länger ruht. Der Unteroffizier ist vor den Augen der Rekruten vom ersten Tage an völlig selbständig. Er empfindet vom ersten Tage an die ihm zuge dachte Stellung und das Vertrauen, das man ihm entgegenbringt, er arbeitet deshalb umso freudiger und intensiver. Der Zugführer aber wahrt sich den Einfluß auf die Ausbildung nicht nur durch seine täglichen Rapporte mit den Unteroffizieren, sondern auch durch häufige Besichtigungen einzelner

Uebungsgebiete, durch abkommandieren lassen einzelner Rekruten zu sich und schließlich durch die Beobachtung der Ausbildungsart seiner Unteroffiziere und der Arbeit der Rekruten.

Diese Art des Betriebes braucht Geduld und Gottvertrauen. Das andere ist bequemer, seelisch bequemer. Der äußere Eindruck mag allerdings umgekehrt sein. Ich kann mir aber nicht denken, daß die Unteroffiziere ohne diese zu Beginn der Schule einsetzende Art der Arbeit zu Vorgesetzten erzogen werden.

Im inneren Dienst bekommen die Unteroffiziere als Aufgabe, die Rekruten zunächst zu lehren, wie geputzt werden soll. Bevor der Zugführer die erste Inspektion macht, soll der Korporal Gelegenheit haben, selbst eine Inspektion vorzunehmen. Er soll jeden einzelnen Rekruten zurückbehalten dürfen, bis der Mann alles sauber geputzt hat. Der Korporal soll an diesem Abend entscheiden dürfen, wann Abtreten ist. Die Inspektion des Zugführers ist dann dazu da, den Unteroffizier auf noch vorhandene Mängel und Ungleichheiten aufmerksam zu machen. Nach ungefähr drei Wochen weiß der Rekrut, wie und was geputzt werden muß. Der Unteroffizier gehört von nun an nicht mehr zum innern Dienst, um das Putzen zu beaufsichtigen, sondern lediglich, um den Betrieb zu regeln und zu überwachen. Dazu genügen ein bis zwei Unteroffiziere pro Kompagnie. Diese haben Arbeit, die andern haben nichts zu tun, sie sollen sich ausruhen. Es ist lächerlich, von Erziehung zu Manneswert zu reden und dabei bis zum Schluß der Schule den Korporal verantwortlich zu machen für einen fehlenden Knopf oder für schlecht gereinigte Kleider. Andererseits hat es der Unteroffizier sehr nötig, daß er während des innern Dienstes ausruhen kann. Zwar wird man ihn während dieser Zeit dann und wann zum Nachexerzieren und ablösungsweisen Einzelexerzieren mit einzelnen Rekruten seiner Gruppe benötigen.

Mit Hilfe der hier gezeigten Mittel kann der Unteroffizier in der Detailausbildungsperiode zu großer Selbständigkeit erzogen werden. Je weitere Ziele der Zugführer im Verlaufe dieser Periode stecken kann, desto mehr besteht für den Unteroffizier die Möglichkeit und Notwendigkeit Initiative zu entwickeln. Dadurch, daß ihm Selbständigkeit gelassen wird und große Freiheiten gewährt werden, tritt immer mehr an Stelle des Muß und der Furcht vor dem Vorgesetzten das eigene Wollen und das Pflichtgefühl. Durch das Vertrauen, das ich dem Unteroffizier schenke, durch die peinliche Wahrung seiner Stellung entwickelt sich sein Ehrgefühl, er fühlt sich als etwas. Er ist verletzt, wenn ihm gegenüber nicht gehorcht, nicht Respekt gehalten wird. Dadurch, daß seine Stellung peinlich gewahrt wird, daß er ruhig sein kann, von keinem zuschauenden Vorgesetzten belästigt und bloßgestellt zu werden, entwickelt sich Sicherheit und Gelassenheit.

Der schwierigste Punkt ist die Erziehung zum Sich-durchsetzen. Wenn vorhanden ist, was vorhin besprochen wurde, ist schon viel, aber noch nicht genug erreicht worden. Wer einmal halbe Arbeit an-

genommen hat, hat dem Untergebenen eine Blöße gezeigt, der Untergebene wird versuchen sie auszunützen. Wenn der Vorgesetzte später wieder volle Arbeit fordert, wird erheblich mehr Widerstand geleistet werden. Es kommt zum Kampf zwischen Vorgesetzten und Untergebenen. Es entstehen Konflikte, die Gefahr ist groß, daß der Vorgesetzte aus Uebereifer sich ins Unrecht versetzt, oder daß seine Spannkraft nachläßt, und dann ist er rasch erledigt. Deshalb ist es gut, wenn der Unteroffizier viel Pause macht und nur arbeitet, wenn er genau weiß, was er will und vollste Spannkraft besitzt. Nur wenn beide Voraussetzungen gegeben sind, kann er sich bis zum Aeüßersten durchsetzen, und nur dann merkt der Rekrut, bei diesem Vorgesetzten gibt es nichts anderes als vollste Arbeit. Deshalb soll der Unteroffizier nicht nur Gelegenheit haben, das Putzen zu instruieren, sondern auch die Möglichkeit, einmal dazubehalten, bis er sich durchgesetzt hat, bis alles blank ist. Je länger die Schule dauert, desto müder wird der Unteroffizier, desto größer ist die Gefahr, daß er etwas durchgehen läßt, desto schlauer werden aber auch die Rekruten, desto mehr haben sie die Schwächen ihrer Vorgesetzten bemerkt. Deshalb ist es notwendig, den Unteroffizier immer mehr von der Kompagnie wegzunehmen. Man muß sehr darauf achten, daß er in diesem Stadium der Schule nur dann bei der Truppe ist, wenn er wirklich Arbeit hat. Es ist auch möglich, ihn immer mehr wegzunehmen, weil die Truppe immer mehr an soldatischem Wesen gewinnt und immer selbständiger arbeiten kann.

Bei vier Rekrutenkompagnien, deren Kommandant ich war, habe ich nach ungefähr drei Wochen beim innern Dienst selten mehr als zwei Unteroffiziere gehabt. Für den Putzzustand war der Mann verantwortlich, für den Betrieb allein waren es die Unteroffiziere. Ungefähr in der fünften Woche begann ich damit, die Truppe durch Rekruten zum Essen führen zu lassen. Bald darauf ließ ich die Zimmerverlesen abends, außer am Sonntag, durch Rekruten und einen Unteroffizier pro Kompagnie durchführen. Bei schlechten Verhältnissen auf dem großen Ausmarsch ließ sich dies nicht immer so durchführen. Im Uebrigen habe ich mit dieser Methode die besten Erfahrungen gemacht, sowohl was den Dienstbetrieb, als auch was die Haltung der Unteroffiziere anbelangt. Auf der andern Seite konnte ich umso größere Anforderungen an die Unteroffiziere stellen mit Bezug auf ihre Haltung und die Intensität ihrer Arbeit. Mit wenig Ausnahmen haben sie entsprochen und zeigten bis zum Schlusse Dienstfreudigkeit einerseits, Frische und Eifer bei der Arbeit andererseits. Außer mir haben auch andere mit gleichen oder ähnlichen Methoden die gleichen, guten Erfahrungen gemacht.

Dies Alles genügt nach meinem Dafürhalten immer noch nicht. Wir müssen den Unteroffizier heben, wo wir nur können. Je mehr wir von ihm fordern wollen, desto mehr müssen wir ihm geben. Wenn er ein Chef sein soll, dann muß er auch danach gehalten werden. Auch im Folgenden:

Den früheren Verhältnissen war es angemessen, die Ausgangs-

berechtigung der Unteroffiziere so kurz zu bemessen, wie dies heute der Fall ist und der Schildwache Auftrag zu geben, das Einrücken der Unteroffiziere zu kontrollieren. Mit der freieren und viel verantwortungsvolleren Stellung von heute ist weder das Eine noch das Andere vereinbar. In der Rekrutenschule mag die jetzige Praxis richtig sein. Aber dafür soll der Korporal wissen, daß er ohne langes Markten Bewilligung erhält. Auch darin, in der Art, wie ich diese Fragen mit dem Unteroffizier behandle, äußert sich die Achtung, die ich seiner Stellung, seiner Arbeit und seiner Person entgegenbringe, verspürt er das Vertrauen, das ich ihm schenke. Warum soll er nicht bis 23.00 Uhr ins Theater oder zum Tanz gehen? Wenn er nur am andern Tag seine Arbeit richtig erledigt. Er ist hoffentlich soweit Soldat, daß er diese Freiheit erträgt. Wir müssen diese Dinge den veränderten Verhältnissen anpassen. Wenn der Unteroffizier ein Chef sein soll, dann braucht er freiere Luft. Wenn er hiezu noch nicht reif sein sollte, muß man ihm Gelegenheit geben, in diese Verhältnisse hineinzuwachsen. Wer sich dann als unwürdig erweist, muß verschwinden. Wir dürfen die Mühe des Spezialrapportes nicht scheuen!

Den früheren Verhältnissen angepaßt sind auch die äußern Merkmale der Uniform des Unteroffiziers. Sie ist genau so, wie die Stellung des Unteroffiziers war, die eines besonders qualifizierten Soldaten. Wieviel hat es gebraucht bis Feldweibel und Fourier die Schildmütze erhalten haben! Man kann diese Dinge nicht damit abtun, daß man erklärt, es seien Aeußerlichkeiten ohne Bedeutung. Es steckt doch hinter jeder Form irgend ein Gedanke, von der Form läßt sich auf den Gedanken schließen, denn der Gedanke schafft erst die Form. Wir sehen im vorliegenden Falle nur zu deutlich, daß der alten Einstellung zum Unteroffizier, die noch überall spürbar ist, die äußere Kennzeichnung seiner Stellung entspricht. Die Goldborde ist nur das gewesen, was die Auszeichnung der feldgrauen Uniform auf die Höhe der alten bringen sollte, weiter nichts.

Wenn wir den Unteroffizier auf diese Weise in die seiner Aufgabe entsprechende Stellung heben, ihn so zum Vorgesetzten erziehen wollen, ist es Voraussetzung, selbstverständlich neben richtiger Auswahl, daß er erst durch und durch Soldat geworden ist. Hiezu genügt seine erste Rekrutenschule allein nicht, denn der so gedachte Unteroffizier muß mehr Soldat sein als der Soldat oder als der Unteroffizier von gestern. Die Unteroffiziersschule kann daher diesbezüglich nicht streng genug gehandhabt werden. Der „Stripps“ muß äußerst scharf sein, damit ist allerdings zu verbinden stete moralische Beeinflussung. Die Untergebenen sind dafür empfänglich, auch wenn man noch so streng ist. Unter „Stripps“ verstehe ich nicht so sehr große, körperliche Anstrengungen als Erziehung zur Gründlichkeit bis zum Aeußersten und Erziehung zur schärfsten Aufmerksamkeit auf sich selbst und auf den Vorgesetzten, also innerer Dienst und Drill! Ein Kader, das so erzogen ist, hat die Gefechtsausbildung bald los. Denn in mindestens

80 von 100 Fällen ist das Versagen im Gefecht zurückzuführen auf mangelnde Gründlichkeit, fehlende Aufmerksamkeit oder auf das Unvermögen sich durchzusetzen. Diese Fehler gehören also ins Kapitel der gewöhnlichen Disziplinmängel.

Wie sich diese Gedanken auf Wiederholungskursverhältnisse übertragen lassen, darüber fehlen mir Erfahrungen. Irgendwie muß es geschehen. Nur zwei Punkte möchte ich hier berühren:

Der Unteroffizier, dessen Erziehung in der Rekrutenschule als Korporal geglückt ist, kann, wenn er zur Einheit kommt, doch wieder versagen. Neue Verhältnisse und ältere Untergebene führen nur zu leicht wieder zur Unsicherheit. Der neu zur Einheit tretende Unteroffizier braucht deshalb der Hilfe und Anleitung. Vor allem bedarf er der Aufmerksamkeit und Teilnahme.

Ein noch so guter Unteroffizier der Rekrutenschule wird sehr oft versagen, wenn er in der Einheit Korporal bleibt, in der er als Soldat bereits einen oder mehrere Wiederholungskurse absolviert hat.

Daß man im Uebrigen auch im Wiederholungskurs mit Methoden, die sich auf gleiche oder ähnliche Ueberlegungen stützen, entsprechende Erfolge haben kann, weiß ich von verschiedenen, erfahrenen Einheitskommandanten.

„Wasserköpfe.“¹⁾

Niemand wird im gewöhnlichen Leben behaupten wollen, daß ein Wasserkopf sehr schön oder besonders nützlich wäre, oder daß ein Körper umso kräftiger sei, je dicker der Kopf ist, beileibe nicht. Dieser Behauptung begegnet man aber des öfteren — und zwar ganz ernsthaft aufgestellt — im militärischen Leben. — ? ? ? — Jawohl! Durchblättern wir die militärischen Zeitschriften des In- und Auslandes, und überall finden wir Aufsätze und Gedanken über neuzeitliche und zukünftige Waffen und Waffengattungen mit mehr oder minder eingehenden Gedanken, Untersuchungen und Vorschlägen über ihre Organisation. Doch fast überall — bitte, lesen Sie selbst nach — finden Sie Wasserköpfe.

Zur Sache: Was ist ein Kopf und was ist ein Wasserkopf in hier zu behandelndem Sinne?

Wenn ein Verein von — sagen wir — 1000 Mitgliedern sich einen Vorstand von 10 Männern wählt, dann ist dieser Vorstand der Kopf des Vereins, den er zu lenken und zu führen hat. Wenn aber ein Kaffeekränzchen von 10 Damen es nicht unter 5 Vorstandsdamen tun zu können glaubt, dann ist dieser Vorstand ein Wasserkopf.

Wenn eine Truppe zu führen ist, dann braucht sie einen Führer.

¹⁾ Anmerkung der Redaktion: Mit gütiger Erlaubnis der Hauptschriftleitung der Nr. 40/1930 des „Militär-Wochenblatt, Unabhängige Zeitschrift für die deutsche Wehrmacht“ entnommen.