

Zeitschrift: Schweizer Soldat : Monatszeitschrift für Armee und Kader mit FHD-Zeitung

Herausgeber: Verlagsgenossenschaft Schweizer Soldat

Band: 48 (1973)

Heft: 10

Rubrik: Mensch im Mittelpunkt

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: 28.01.2026

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



Unfall- und Haftpflichtversicherung

Die Delegiertenversammlung 1972 in Lausanne hat einer Revision der Unfall- und Haftpflichtversicherung zugestimmt und die mit der Schweizerischen Unfallversicherungs-Gesellschaft in Winterthur festgelegten Bedingungen ohne Abänderungen genehmigt.

Die revidierten Verträge für Unfall und Haftpflicht sind per 1. Januar 1973 in Kraft getreten. Seither sind bei der *Unfallversicherung* folgende Bestimmungen neu geregelt worden, die für Sie von Interesse sind:

1. Die Dauer der Übernahme der unbegrenzten Heilungskosten wird von 2 auf 5 Jahre verlängert.
2. Es werden die Kosten für Prothesen, Brillen, Hörapparate und orthopädische Geräte wie auch für Zahnbehandlungen übernommen.
3. Das Taggeld wird vom Zeitpunkt des Unfalles an bis 720 Tagen innerhalb von 5 Jahren ausgerichtet.
4. Versichert sind auch Unfälle bei Hochgebirgs- und Gletschertouren ohne Begleitung von hochgebirgskundigen Personen.
5. Nicht versichert sind nebst den in Artikel 4 genannten Unfällen solche, die der Versicherte erleidet
 - bei Luftfahrten als Pilot oder sonstiges Besatzungsmitglied, Fluglehrer oder Flugschüler
 - beim Fallschirmspringen.

Wir erinnern daran, dass unsere Unfallversicherung Schadendeckung bei jenen Veranstaltungen gewährt, die nicht unter die Militärversicherung fallen. Hingegen gewährt die Haftpflicht Versicherungsschutz für alle Verbandsveranstaltungen gemäss Artikel 2 des Vertrages.

Aufgabengebietes einem Mitarbeiter überträgt, bleibt er gegenüber seinem Chef weiterhin fürs Ganze verantwortlich. Wenn er schon das Lob für die in seiner Abteilung geleistete Arbeit mit Befriedigung und Stolz entgegennimmt, muss er auch Kritik oder Rügen ertragen können, die auf effektive oder vermeintliche Fehler seiner Mitarbeiter zurückzuführen sind. Bei bedingungsloser Delegation der Verantwortung könnte er jedesmal seine Hände in Unschuld waschen, wenn etwas schief geht. Für den Mitarbeiter wäre eine solche Regelung zu einseitig, ja, zu gefährlich, denn es bestände die Möglichkeit, dass ihm in gewissen Fällen eine zu grosse oder zu schwierige Aufgabe aufgebürdet würde, ohne dass er sich dagegen wehren könnte. Im vollen Bestreben, seinen Chef nicht zu enttäuschen, setzt sich der Untergabe auch bei mangelhafter Aufgabenformulierung mit all seiner Kraft für die Erfüllung des Auftrages ein. Dieser Punkt ist vor allem bei pflichtbewussten Mitarbeitern zu beachten, die ihrem Chef keine zusätzlichen Sorgen bereiten wollen, und deren Verantwortungsgefühl oft viel weiter geht, als es die Aufgabe erfordert. Solche Leute sind Gold wert und dürfen nicht überbeansprucht werden. Ein nicht anerkennendes Verhalten oder ungerechte Beurteilung seitens des Vorgesetzten kommt einer schweren Sünde gleich.

Aus diesen Überlegungen ergibt sich logischerweise die Erkenntnis, dass der Befehlende weiterhin eine Verantwortung trägt, die zum mindesten mit der klaren Aufgabenformulierung und der führungs-technisch richtigen Überwachung der Ausführung in Zusammenhang steht. Für den delegierenden Chef bleibt demzufolge eine Mitverantwortung zurück.

Es gibt nun zahlreiche Vorgesetzte, die sagen: «Wenn ich schon mitverantwortlich bleibe, hat die Delegation der Verantwortung gar keinen Sinn. Ich kann doch nicht dauernd für alles verantwortlich sein. Ich wäre ja gezwungen, die kleinsten Details zu kontrollieren, was mich veranlassen könnte, viele Arbeiten aus „Sicherheitsgründen“ selbst auszuführen!». Einem solchen Vorgesetzten ist zu entgegnen, dass er von Führung noch wenig versteht und den tiefen Sinn der verbindenden Mitverantwortung nicht begriffen hat. Dieser hat sich seine Aufgabe als Chef zu leicht vorgestellt. Das Tragen von Mitverantwortung bedingt übrigens nicht Mehr-Arbeit, sondern bessere Führung.

Ein Einwand, der eh und je vorgebracht wird, beruht darauf, dass der Chef befürchtet, der Untergabe könnte das Prinzip der Mitverantwortung ausnützen. Das Bewusstsein, dass hinter ihm der Vorgesetzte auch noch verantwortlich ist, veranlasst ihn zu Gleichgültigkeit. Diese Bedenken sind schon deshalb schwach, weil ihnen eine negative Einstellung zum Nächsten zugrunde liegt. Die Mitverantwortung verpflichtet den Ausführenden eher, als dass sie in ihm eine interesselose Haltung aufkommen liesse. Das Delegieren ist eine Angelegenheit des Vertrauens und darf keine Spur von Misstrauen aufweisen. Wenn das Kader Angst hat, seine Mitverantwortung könnte ausgenutzt werden, ist das Arbeitsverhältnis nicht in Ordnung. In diesem Fall handelt es sich meistens um

Mensch im Mittelpunkt

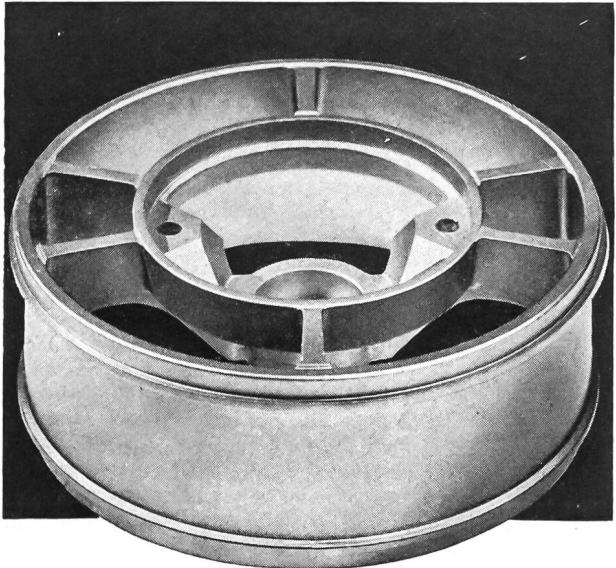
Die umstrittene Mitverantwortung (7)

Wenn im allgemeinen keine Zweifel darüber bestehen, dass mit dem Befehl oder Auftrag auch die entsprechenden Kompetenzen und die angemessene Verantwortung an den Beauftragten delegiert werden müssen, scheiden sich die Geister über die Frage, in wie weit der Befehlende für die korrekte Durchführung des Auftrages weiterhin haftbar bleibt. Ohne über spezielle Personalführungskenntnisse zu verfügen, fühlt jedermann, dass im Moment der Auftragsteilung der Vorgesetzte nicht von jeglicher Verantwortung befreit ist. Obschon er einen bestimmten Teil seines

Erstklassige Passphotos

Pleyer - PHOTO

Zürich, Bahnhofstrasse 104



INCA-Druckguss ist überall da vorteilhaft, wo Serienteile beim Bau von Maschinen und Apparaten verwendet werden. Wir stellen Ihnen unsere langjährige Erfahrung gerne zur Verfügung. — Wählen Sie INCA-Druckguss.

INJECTA AG

Druckgusswerke und Apparatefabrik Teufenthal/Aarg.
(Schwyz) Tel. (064) 4610 77

SIPRA®
halten
länger!



In der Schweiz hergestellt. Material, Schnitt und Verarbeitung sind erstklassig. Das gilt für alle SIPRA- Modelle. Genau so wie der günstige Preis. Verlangen Sie unsere Dokumentation über Arbeitshandschuhe!

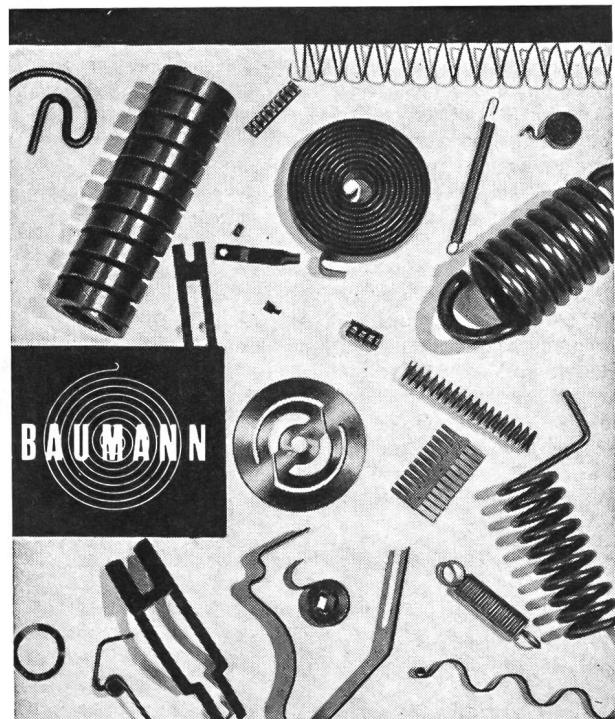
Mötteli+Co.
Fabrik für Arbeitshandschuhe
8048 Zürich



Ihr bewährter Lieferant von
Elektro-Installations-Material
Lieferung nur an konzessionierte Firmen

OTTO FISCHER AG

Elektrotechnische Artikel en gros
Zürich 5 Sihlquai 125 Postfach 8023 Zürich 051/42 33 11



FEDERNFABRIK
BAUMANN & CO. AG., Rüti/Zch.

ein Führungs- und Personalproblem, das zunächst gelöst werden muss.

Trotz der Mitverantwortung des Chefs ist der Untergebene für seine ihm übertragenen Aufgabe voll verantwortlich. Sein direkter Vorgesetzter wird ihn auch entsprechend zur Rechenschaft ziehen und qualifizieren. Die Verantwortung kann den Ausführenden jedoch nie erdrücken, da dieser weiß, dass hinter ihm sein Chef steht, der von ihm nichts Unmögliches verlangt. Er ist demzufolge frei von der Angst, er könnte für Dinge gerügt werden, die aufs Schuldkontor des Chefs gehen. Hier liegt des Pudels Kern; hier liegt die fundamentale Voraussetzung für eine echte Zusammenarbeit und Partnerschaft.

Ohne Mut keine Führung! Ein tüchtiger Chef handelt wohl verantwortungsbewusst, aber nicht ängstlich und kleinlich. Er schenkt Vertrauen, delegiert und fördert die Initiative seiner Mitarbeiter, so weit diese eine solche liberale Haltung verdienen. Er weiß genau, wo die Grenzen in jedem einzelnen Fall liegen. Der geschulte und fähige Boss schiebt nicht ab, er delegiert im wahrsten Sinne des Wortes. Es wird niemals verlangt, dass er alles kontrolliere. Er muss nur wissen, wo und was er zu kontrollieren hat. Es kommt nicht von ungefähr, dass der begabte Chef wenig, aber immer das Richtige nachprüft. Er hat ein ausgesprochenes Flair für die Kontrolle. Je besser er führt, desto weniger muss er überwachen. Er bringt auch den Schneid auf, für Fehler seiner Abteilung gegen aussen hinzustehen, ohne nach einem armen Sündenbock Ausschau zu halten. Sein Vorgesetzter wird die Schuldfrage bestimmt gerecht abklären, indem auch dieser von seiner Mitverantwortung ausgeht.

Einem vorbildlichen Chef müssen wir nichts von Mitverantwortung erzählen, so wenig eine Mutter darüber zu belehren ist. Bei diesen Menschen gehört die Mitverantwortung zur zweiten Natur. Das verantwortungsbewusste Mittragen ist die Essenz der Zusammenarbeit. Es bewirkt, dass die Zahnräder ineinandergreifen. Mit Fug und Recht darf die Mitverantwortung als einer der edelsten und wirksamsten Führungsgrundsätze hingestellt werden. Wesentlich ist, dass dieses Prinzip auf allen hierarchischen Stufen spielt, sonst sind schwerwiegende Störungen unvermeidlich. Wenn ein delegationsfreudiger Chef gerügt wird, weil er vielleicht in einzelnen Fällen zu weit gegangen ist, wird er in Zukunft vorsichtiger werden und die wertvolle Initiative seiner Mitarbeiter zum Schaden des Betriebes eindämmen. Lieber zu viel als zu wenig delegieren! Jeder übergeordnete Chef soll Fehler, die wegen zu grosszügiger Delegation begangen wurden, besonders nachsichtig beurteilen. Ohne systematische und grosszügige Pflege der Delegation und der Selbstständigkeit verliert eine Gemeinschaft an Lebendigkeit.

Der Grundsatz der Mitverantwortung gilt nicht nur für die Betriebe, er ist auch in der Familie, in der öffentlichen Verwaltung, im Militär und im gesellschaftlichen Leben zu beachten. Seine grossherzige Anwendung wird überall einen erfrischenden Wind spüren lassen.

Bis zum nächstenmal!

P. H. Hess

Termine

Oktöber

- 13./14. St. Gallen (UOV)
Schnapschiessen
auf Olympiascheiben
14. Altdorf
29. Altdorfer Militärwettmarsch
18.—29. Militärgeschichtliche Exkursion nach Israel
27./28. SVMLT, Sektion Zentralschweiz
15. Zentralschweizer Distanzmarsch nach Sempach

1974

Januar

20. Samedan (UOV Oberengadin)
4. Militärischer Ski-Einzauf mit Schiessen
26./27. Mythengebiet (UOV Schwyz)
2. Winter-Mannschaftswettkämpfe

Februar

- 15.—26. Exkursion nach den USA unter dem Patronat des SUOV

März

- 9./10. Zweisimmen/Lenk (UOV Obersimmental)
12. Schweizerischer Winter-Gebirgs-Skilauft
18./19. Bern (UOV)
15. Schweizerischer Zwei-Tage-Marsch
22. Biel (VBUOV)
KUT der Berner Unteroffiziere

April

27. Zug (UOV)
6. Marsch um den Zugersee

Mai

4. Luzern (SUOV)
Delegiertenversammlung
18. Amriswil (UOV)
100-Jahre-UOV-Skorelauf

Juni

- 7./8. Biel (UOV)
16. 100-km-Lauf

1975

Juni

- 6.—8. Brugg (SUOV)**
Schweizerische Unteroffizierstage

Nach dem Wiederholiger

*Das Sturmgewehr wird weggelegt,
die Uniform dazu.*

*Im Kasten hat der «Feldherr-Schmuck»
nun für ein Jährlein Ruh.*

*Zwecks guter Pflege anvertraut
der Frau, mit Vorbedacht,
wodurch die sich — in zweiter Hand —
als «Wehrkraft» nützlich macht.*

*Man reinigt sich von Staub und Dreck
im ersten warmen Bad,
freut sich des Lebens, splinternackt,
befreit von Rang und Grad.*

*Drauf stürzt man sich ins leichte Kleid
geniesserisch und ist —
man hat doch erst noch Dienst gemacht —
schon wieder Zivilist.*

Werner Sahli

Blick über die Grenzen

Afrika

Südliches Afrika — kaum Hoffnung auf gewaltsame «Befreiung»

Daniel Krügel, Muri BE

Viele Wissenschaftler und Journalisten haben in den letzten Jahren den Zusammenbruch des von Weissen beherrschten südlichen Afrika durch interne Revolution vorausgesagt. Andere haben eine bewaffnete Intervention durch die Vereinten Nationen oder die Grossmächte empfohlen, um die Regierungen im südlichen Afrika zu stürzen. Bis jetzt hat sich jedoch die Vorhersage revolutionärer Aktivitäten im südlichen Afrika als sehr schwierig erwiesen. Die Zeit ist daher reif für eine militärische Neubewertung der Lage.

In der Vergangenheit wurden Kampagnen beschränkter Gewalttätigkeit in den heute unabhängigen Staaten Malawi und Sambia geführt, als diese Länder einen Teil der Föderation von Rhodesien und Nyasaland darstellten. Gerade diese Aktivitäten trugen wesentlich zum Entschluss Londons bei, die Föderation aufzulösen. Es wäre ein Fehler, die Erfolge der nationalistischen Strategie von 1959 zu überschätzen. Die Nationalisten waren nicht imstande, die einheimischen afrikanischen Einheiten der Bundesarmee zu überwältigen oder die Moral der weissen Siedler zu brechen. Vor allem gelang es ihnen nicht, den örtlichen weissen Regierungsämtern ihren Willen aufzuzwingen, als die Föderation zerbrach. Angesichts eines entschlossenen europäischen Widerstandes stiessen die Nationalisten in Rhodesien auf unerwartete Schwierigkeiten. Anschläge mit Benzinbomben auf öffentliche Gebäude, Zerstörung von Brücken und andere Gewaltakte entfremdeten ihnen viele Afrikaner. Die inneren Streitigkeiten zwischen ZANU (Zimbabwe African National Union) und ZAPU (Zimbabwe African People's Union), die Handlungen von Verbrechern unter dem Deckmantel nationalistischer Etiketten, die von Banden jugendlicher verübten Ausschreitungen, die durch Drohungen erpresste Zahlung politischer Tribute, die Vergeltungsmassnahmen von Nationalisten gegen wirkliche oder verdächtige Mitglieder gegnerischer Gruppen — all das führte zur Bildung einer schwarzen Gegenbewegung. Es bestand kein Mangel an örtlichen Denunzianten, und in den Jahren 1964 und 1965 zerschlugen die rhodesischen Behörden die nationalistischen Kader.

Auch die in den sechziger Jahren unternommenen Versuche, Südafrika durch Sabotage zu erschüttern, erwiesen sich als vergeblich. Ein hauptsächlich auf Terrorakte begründeter Widerstand ist immer schon von Natur aus schwach. Die Zivilbevölkerung wird durch die Unterbrechung lebensnotwendiger Versorgungsdienste abgeschreckt. Hungernde und obdachlose Menschen werden abhängiger, nicht unabhängiger, von behördlicher Versorgung. Eine moderne Industriegesellschaft kann leicht durch Sabotage behindert, aber sie kann nicht außer Funktion gesetzt wer-