

**Zeitschrift:** Schweizer Soldat : Monatszeitschrift für Armee und Kader mit FHD-Zeitung  
**Herausgeber:** Verlagsgenossenschaft Schweizer Soldat  
**Band:** 49 (1974)  
**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:** 22.02.2026

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

in die Tat umsetzen zu können. Denn, wird auch auf das Urteil eines Unteroffiziers Wert gelegt und entsprechend gehandelt, festigt sich auch sein Ansehen und seine Stellung bei der Truppe und damit auch das Bestreben, einen solchen Grad zu bekleiden.

*Wm Hans-Peter Amsler, Sch Füs Kp IV/264*

\*

#### Landeskonferenz militärischer Verbände

Am 6. Juni 1974 tagte in Olten der Arbeitsausschuss und nahm die nachfolgend in Kurzfassung veröffentlichten Berichte der fünf Arbeitsgruppen entgegen.

#### Berichte der einzelnen Arbeitsgruppen (Kurzfassung des Protokolls)

Der Bericht von Adj Uof V. Bulgheroni aus der Arbeitsgruppe 1 (Koordination) ist nicht erfreulich: Einerseits ist die Mitarbeit der Mitglieder nicht allzu intensiv, und andererseits haben die Verbände teilweise nicht die kompetenten Leute abgeordnet. Um eine echte Koordination der Anlässe zu erreichen, wären Verbandsvertreter vonnöten, welche über die Festlegung von Daten zu entscheiden haben — und vor allem auch gewillt sind, sich einer Gesamtplanung unterzuordnen. Eine weitere Möglichkeit zur Zusammenarbeit ergibt sich aus dem Vorschlag aus der Diskussion, die Tendenz der aussermilitärischen Tätigkeit zu koordinieren sowie gemeinsame Ausbildungskurse für Fachgruppen und Kader durchzuführen. Adj Bulgheroni wird die wichtigsten Forderungen in einem separaten Blatt zusammenfassen.

Die Arbeitsgruppe 2 (Finanzen) beschäftigt sich vor allem mit Fragen der Versicherung von ausserdienstlichen Übungen. Das Problem stellt sich vor allem dort, wo Übungen in Zivil durchgeführt werden oder die Teilnehmer in Zivil anreisen und sich erst am Übungsort umziehen. Erschwert wird nach dem Bericht des Berichterstatters Adj Uof R. Nussbaumer eine Lösung «durch den Chef der Sektion für ausserdienstliche Ausbildung, der die Wünsche der Verbände immer wieder durchkreuzt». Immerhin ist für die nächste Zeit mehr Erfolg zu erwarten. Zur Beschleunigung wird ein Antrag der Landeskonferenz «betreffend Änderung der Verfügung des EMD über die Versicherung der freiwilligen militärischen Tätigkeit» an den Chef des EMD und über den Ausbildungschef an Oberst i Gst Meister gesandt.

Für die Arbeitsgruppe 3 (Bürger und Soldat) berichtet DC M. Schlegel. Sie stellt fest, dass gewisse Doppelspurigkeiten mit einer ähnlichen Arbeitsgruppe der SOG bestehen, doch wird ihr entgegengehalten, «dass man nie zuviel zur Förderung des Wehrwillens tun» könne, «solange man es recht mache». Die Arbeitsgruppe wird deshalb mit der SOG Kontakt aufnehmen, um eine Zusammenarbeit zu ermöglichen. Auch mit der Arbeitsgruppe 5 ist eine gemeinsame Sitzung vorgesehen.

Mit der Kaderausbildung beschäftigt sich die Arbeitsgruppe 4 (Kader). Nach dem Bericht von Kolfr M. Koch kämpft die Gruppe gegenwärtig vor allem mit dem Problem, dass eine SOG-Arbeitsgruppe sich mit den gleichen Fragen beschäftigt, aber in ihrer Arbeit schon viel weiter fortgeschritten sei. Dennoch wird eine Auflösung der Gruppe abgelehnt, und man wird nach einer neuen Aufgabe suchen.

Die Arbeitsgruppe 5 (Werbung) hat bis jetzt eine Umfrage unter den Öffentlichkeitsbeauftragten der einzelnen Verbände durchgeführt. Nach den Worten des Berichterstatters Na Sdt P. Meier ist nach den ersten Analysen, die noch vervollständigt werden, ein recht desolates Bild festzustellen: Propaganda und Information wurden bis heute meist sehr vernachlässigt. Die Arbeitsgruppe hat noch nicht entschieden, ob sie lediglich Stellungnahmen der Landeskonferenz verbreiten soll oder ob sie beispielsweise als «Werbeberaterin» der Verbände fungieren kann. Jedenfalls wird die Arbeitsgruppe noch in diesem Jahr eine Tagung für Redakteure der Verbandszeitschriften durchführen.

**Nächste Ausgabe: Sondernummer  
Gruppe für Rüstungsdienste**

## Mensch im Mittelpunkt

### Warum so spärliche Früchte?

Wenn man sich die umfangreiche Literatur, die unzähligen Kurse und Seminarien und die vielen Artikel in Hauszeitsungen und Presse über Menschenführung vergegenwärtigt, könnte man glauben, dass unsere zwischenmenschlichen Beziehungen eine gute Note verdienten. Trotz einzelner erfreulicher Ergebnisse fällt die Gesamtbewertung jedoch nicht ganz befriedigend aus. Wenn wir den Gründen nachgehen, werden wir uns zunächst bewusst, dass wir das Resultat allzu sehr mit einem absoluten anstatt mit einem relativen Massstab messen. Im allgemeinen schrauben wir unsere Erwartungen zu hoch und sind uns über die eigentlichen Schwierigkeiten zu wenig im klaren. Die Hindernisse, die bis zum greifbaren Fortschritt überwunden werden müssen, sind grösser, als normalerweise angenommen wird. Änderungen in der menschlichen Verhaltensweise können nicht an einem Wochenendkurs — der Ort mag noch so schön liegen — oder durch das Studium eines Lehrbuches erreicht werden. Wenn dem so wäre, hätten wir schon lange das Paradies auf Erden. Um die erforderliche Gesinnung oder Geisteshaltung zu erlangen, muss tiefer geschürft werden. Es wird eine harte Arbeit an sich selbst und ein unumstösslicher Glaube vorausgesetzt, dass der Mensch nicht nur an materiellen Gütern sondern auch an seelisch-geistigen Werten reicher werden kann und muss. Letztere Bereicherung kann glücklicherweise nicht wie ein Computer oder eine Verpackungsmaschine gekauft werden.

Ein Hauptgrund für die uns allzu langsam erscheinende Entwicklung mag darin liegen, dass weder dem Kader noch dem Personal die bezüglichlichen Begriffe wie Zusammenarbeit, Betriebsklima, Delegation, Koordination, Gruppendynamik und vor allem das Führen und Geführt-Werden, genügend praxisnah sind. Solange diese Wörter nicht konkret in ihrem Zusammenhang erfasst werden, ist eine zweckmässige Übertragung in die Tat erschwert. Es besteht die Gefahr der sturen Anwendung, die schon viel Unheil angerichtet hat.

Am Ende eines Kurses über Menschenführung fragte mich ein Schüler, warum ich nie etwas über Psychologie gesagt habe; dies wäre doch eigentlich das Hauptfach gewesen. Jene Frage zeigt mir deutlich, welch mangelhafte Vorstellungen über gewisse Begriffe bestehen und wie dieselben nur theoretisch verstanden werden. Das Nicht-Kennen der eigentlichen Bedeutung gewisser Fachausdrücke erklärt auch die kritiklose Übernahme von Modebegriffen, besonders wenn sie in englischer Sprache auf den Markt gebracht werden. Gerade auf dem Gebiete der Psychologie sollten wir dafür sorgen, dass wir trotz der vielen Bäume den Wald noch sehen! Mein Schüler war nicht wenig erstaunt, als ich ihm zur Antwort gab, dass alles, was ich lehrte, in den Bereich der Psychologie gehöre.

Ein weiterer Grund mag sicherlich auch darin zu finden sein, dass einzelne Vor-

gesetzte der Ansicht sind, dass bezüglich Personalführung bei ihnen alles in bester Ordnung sei. Diesen Leuten ist nicht leicht beizukommen, denn wo Überheblichkeit und Selbstzufriedenheit vorherrschen, ist die Tür zu jeder Belehrung verschlossen. Jene Chefs sehen auch nicht ein, warum sie noch etwas dazulernen sollten, weht doch der günstigste Betriebswind, das Personal ist zufrieden, es liegen keine Spannungen vor und die Personalführung gibt zu keinen Bemerkungen Anlass. Darf man sich so rasch zufriedengeben? Stützt sich eine solche Annahme auf eine genügend zuverlässige Information, speziell auf jene von unten? Je weiter oben wir in der hierarchischen Gliederung die Stimmung messen, desto besser erscheint sie, da die Information häufig allzu fein filtriert ankommt. Die untern Vorgesetzten wissen, dass Meldungen von Schwierigkeiten, die auf mangelnde Führung zurückzuführen sind, auch auf sie selbst ein ungünstiges Licht werfen könnten. Zudem will man den obersten Boss schonen, hat er doch schon genügend Sorgen. Wegen dieses Filters führen tüchtige Geschäftsleiter von Zeit zu Zeit Rundgänge im Betrieb durch. Sie wollen sich die Information an der Quelle beschaffen. Sie sind freundlich, zeigen Humor und erkundigen sich bei jedem nach seinem Wohlbefinden. Die Belegschaft gibt sich zufrieden und erwidert die Grösse ehrfurchtsvoll. Wer will schon auf einem Rundgang ein ernsthaftes Problem aufgreifen! Rundgänge sind wohl notwendig, sie sollen aber in bezug auf Information nicht überschätzt werden. Es gibt ergiebigere Möglichkeiten, um den Puls eines Unternehmens zu fühlen. Die richtige Information von oben nach unten und von unten nach oben ist einer der wichtigsten Bestandteile der Führung. Es geht um das Atmen einer betrieblichen Gemeinschaft. Natürlich steht es jedem Mitarbeiter frei, eine Besprechung zu verlangen; aber es gibt in der Regel nur wenige, die den Mut haben, sich für eine Unterredung anzumelden. Und kommt die Aussprache zustande, haftet ihr ein offizieller Charakter an, den man gerade umgehen wollte. Es kommt noch dazu, dass bei einer solch einzigartigen Gelegenheit der Chef oft vergisst, dass Reden Silber und Schweigen Gold bedeutet.

Nicht selten sind Chefs, die der Meinung sind, ihr Unternehmen oder ihre Abteilung liberal zu führen, äusserst überrascht, wenn ihnen gesagt wird, dass ihr Führungsstil eher patriarchalisch sei. Sie sind sich nicht bewusst, dass sie sich stets als die Gebenden vorkommen und die Angestellten als die Nehmenden betrachten. Mit dieser Haltung stellen sie sich unwillkürlich über ihre Mitarbeiter, was die Entstehung eines echten Partnerschaftsgefühls verhindert. Vielleicht sollte man einmal die Begriffe Arbeitnehmer und Arbeitgeber abschaffen; sie enthalten den Kern des Patriarchalismus; sie sind Zeugen alter vergangener Zeiten.

Es darf bestimmt auch darauf hingewiesen werden, dass die modernen Begriffe ohne die eigentliche Grundlage gelehrt werden. Es tönt allerdings nicht management-like, wenn festgehalten wird, dass die Grundelemente der Führung bei elemen-

Fortsetzung Seite 19

taren Voraussetzungen beginnen, wie Höflichkeit, Ritterlichkeit und Achtung vor dem Mitmenschen. Bei den heutigen Management-Schulen sind diese Bedingungen so selbstverständlich, dass man nicht darüber zu sprechen braucht. Ja, eine Theoriestunde über Anstand würde den Erfolg eines solchen Instituts geradezu in Frage stellen, wobei nach meiner Ansicht das Ansehen nur gehoben werden könnte. Wenn diese Grundsätze doziert und vorgelebt würden, wäre es möglich, das allgemeine Programm über Personalführung wesentlich zu kürzen.

Ein weiterer Grund für die Erklärung der spärlichen Früchte ist wohl der fehlende Glaube an den Wert der Pflege der menschlichen Beziehungen. Letzten Endes entscheidet doch das wirtschaftliche Moment. Es ist wohl gut, den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen, aber entscheidend ist, dass der Betrieb eine Rendite abwirft. Die Hochkonjunktur zeigt uns zur Genüge, wohin es führt, wenn wir das Menschliche überbetonen. Dieser Denkart möchte ich den Satz gegenüberstellen, mit dem ich hin und wieder einen Kurs abschliesse: «Es braucht Kraft, sich für eine Idee einzusetzen, die von kurzfristig denkenden Unternehmern als zu wenig wirtschaftlich abgelehnt wird, die aber auf weite Sicht gerade die produktivste wäre!» Bis zum nächstenmal! Paul H. Hess

## Leserbriefe

Sehr geehrter Herr Herzig

Ferien in Italien haben mich an Verbänden der Alpini, Panzerartillerie und Flieger vorbeigeführt. Tadelloses Aussehen, eine wirklich stolze Haltung, disziplinierter Verkehr zwischen Kader und Truppe. Vor einer Dorfschule in einem Bergnest der Amadellogruppe singen Schüler von 7 bis 14 Jahren mit ihren Lehrern spontan für sich Alpini-Lieder. Dann in der Schweiz zurück: Offiziere mit Löwenmähen bis zu den Schultern, Soldaten in schmutzigen Hemden, die Krawatte auf halbmast, das Sturmgewehr als Spazierstock benützend... Am nächsten Tag ein ellenlanger Prolog von Geschäftsleuten über die «heruntergekommenen Mäuser»! Oblt H. L. W. in Z.

\*

Sehr geehrter Herr Herzig

In einem Aufruf zu einer Solidaritätskundgebung für die streikenden Arbeiter der Firma Burger & Jacobi in Biel, habe ich unter anderen auch die Namen folgender Organisationen gelesen: Federazione del Partito Comunista Italiano e sezioni della città di Zurigo; Federazione Giovanile Comunista Italiana; Partido Comunista de España; Juventudes Comunistas de España. — Abgesehen von der unglaublichen Tatsache, dass ausländische revolutionäre, extrem linke Organisationen sich in der Schweiz politisch organisieren und betätigen dürfen, frage ich mich und Sie, was von der Armee aus vorgekehrt ist, um sich im Ernstfall dieser Fünften Kolonne zu erwehren?

Oblt A. H. in Z.

Ich weiss es nicht und ich wäre sehr beruhigt zu erfahren, dass überhaupt etwas dagegen vorgekehrt ist. Vielleicht dürfen Sie und die Leser unserer Zeitschrift, in dieser unerfreulichen Angelegenheit eine eindeutige Antwort vom EMD erwarten.

\*

Sehr geehrter Herr Herzig

Mit Gewinn und Interesse lese ich jeweils in der Rubrik «Mensch im Mittelpunkt» die Beiträge von P. H. Hess. Ich möchte Sie fragen, ob diese wertvollen Beiträge in einer Broschüre zusammengefasst und herausgegeben werden?

Hptm R. H. in B.

Wir wollen in Zusammenarbeit mit der Druckschriftenverwaltung des SUOV gerne prüfen, ob sich Ihre begrüssenswerte Anregung verwirklichen lässt. Im positiven Falle werden wir die Leser in unserer Zeitschrift informieren.

\*

Sehr geehrter Herr Herzig

Im Begriffe, eine Dokumentation über die Panzerwaffe der Chinesischen Volksbefreiungsarmee zusammenzustellen, bitte ich Sie um Auskunft, ob Peking wirklich über einen schwimmfähigen Leichtpanzer verfügt. Bilder, die darauf hindeuten, habe ich unlängst in einer amerikanischen Zeitschrift gesehen. Hptm H. U. G. in O.

Ihre Annahme ist richtig. Die Chinesische Volksbefreiungsarmee verfügt über einen selbstgefertigten schwimmfähigen Leichtpanzer. Fahrgestell und Turm sind ähnlich der sowjetischen PT-76 bzw. T-54. Die Besatzung besteht aus drei Mann. Ausgerüstet ist der Panzer mit einem Mg und einer 85-mm-Kanone.

\*

Sehr geehrter Herr Herzig

Anlässlich meines Ferienaufenthalts in England habe ich einer Wachablösung vor dem Buckingham-Palace in London beiwohnen können. Können Sie mir mitteilen, aus welchen Einheiten sich die königliche Garde zusammensetzt? Fw O. G. in Z.

Die Garde- oder «Household-Division» setzt sich aus folgenden Regimentern zusammen: Grenadier-Guards, Coldstream-Guards, Scots-Guards, Irish-Guards, Welsh-Guards. Diese fünf Einheiten bilden die Fussgarde. Es kommen dazu die berittenen Gardeeinheiten Life-Guards und die Blue- and Royals. Alle diese Einheiten sind mechanisierte, modern ausgerüstete und kampfkraftige Teile der britischen Armee, die oft auch ausserhalb von England (z. B. jetzt in Nordirland) stationiert sind bzw. eingesetzt werden. Die für den Wachdienst ausgewählten Offiziere, Unteroffiziere und Mannschaften haben sich einem unerhört scharfen Training zu unterziehen. Die Namen und die Uniformen dieser Regimente symbolisieren eine ruhmvolle und sehr alte Tradition. Da Sie ja sehr bald wieder nach England fahren wollen, empfehle ich Ihnen einen Besuch des Guards Museums in den Wellington Barracks am Birdcage Walk (nahe dem Buckingham-Palast) und jenem der Life Guards in Windsor.



Tschako eines Grenadiers, 1818-1837. Gelbe flammende Granate, gelbe Sturmbänder. Rotes Pompon, rote Wollflamme. Weisses Schnurgehänge. Die bis auf die rechte Schulter hinunterhängenden Scheiben und Quasten wurden am Tschako auf eigenartige Weise aufgeheftet, so dass die Scheiben rechts und links unter die Kokarde geklemmt werden konnten. Der Grenadieroffizier hatte einen Tschako von feinem Haarfilz mit vergoldeter Granate und Sturmbändern, mit einem schwarzen Samtband um den obren Tschakorand. Aus dem Pompon hängte ein Büschel Silberfransen. Dafür hatte er keine Zierschnüre. Ehemalige Sammlung R. Bossard. (Vgl. dazu den kolorierten Stich von Johann Jakob Sperli, Vater «Zürcher Kantonal Militär 1818», Schweizerisches Landesmuseum Zürich, und Friedrich Salomon Füssli «Costumes du Militaire Zuricois» [1820]. Historische Sammlung im Schloss Thun.)



Tschako eines Jägers, 1818-1837. Grosses gelbes Jagdhorn, gelbe Sturmbänder. Grünes Pompon, grüne Wollflamme. Grünes Schnurgehänge. Dieses wurde in gleicher Art wie das der Grenadiere getragen. Gleiche Quellen wie oben. Der Füsiliert trug den gleichen Tschako, aber ohne Abzeichen und ohne Schnurgehänge. An seinem zweifarbigen Pompon konnte man die Kompanie und das Bataillon erkennen.



Tschakoschild, 1837-1847. Gelbes Schild mit aufgesetzter weisser Zahl in dickem Reliefschnitt. Als man die Nummer der Infanterieeinheiten nicht mehr mit Farbkombinationen kennzeichnen konnte, musste man zur Numerierung schreiten. (Vgl. den Stich von Johann Jakob Sperli, Sohn «Zürcher Militär», Ordonnanz von 1837. Schweizerisches Landesmuseum Zürich.)



Tschako eines Füsiliers mit der Bataillonsnummer, 1837-1847. Ehemalige Sammlung R. Bossard.