

Zeitschrift:	Schweizer Soldat + MFD : unabhängige Monatszeitschrift für Armee und Kader mit MFD-Zeitung
Herausgeber:	Verlagsgenossenschaft Schweizer Soldat
Band:	65 (1990)
Heft:	11
Artikel:	Die Schweizer Milizarmee in der direkten Demokratie
Autor:	Binder, Rolf
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-715240

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: 23.12.2025

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

Die Schweizer Milizarmee in der direkten Demokratie

Von Korpskommandant Rolf Binder, Ausbildungschef der Schweizer Armee

Meine Damen und Herren: Vorab obliegt mir die angenehme Aufgabe, Ihnen die herzlichsten Grüsse des Chefs des Eidgenössischen Militärdepartements zu überbringen. Zu seinem Bedauern ist Herr Bundesrat Kaspar Villiger durch seine zahlreichen Verpflichtungen verhindert, an diesem 14. Kongress der Vereinigung Europäischer Unteroffiziere der Reserve teilzunehmen. Er hat mich indessen ausdrücklich gebeten, Ihnen auch seine besten Wünsche für Ihre Zusammenkunft in unserem Lande auszurichten.



Zum drittenmal in der über 20jährigen Geschichte der Association Européenne des Sous-officiers de Réserve findet der Kongress in der Schweiz statt. Das ehrt unser Land, unsere Armee und ihre Unteroffiziere, aber auch dem obersten Verantwortlichen für die Ausbildung dieser schweizerischen Armee ist es eine Ehre, hier und jetzt das Wort ergreifen zu können.

Lassen Sie mich mit der Feststellung beginnen, die vor allem unsere ausländischen Gäste überraschen wird. In der Schweizer Armee wird der Ausdruck «Reserve» nur in einem einzigen Personalbereich verwendet – im Militärischen Frauendienst, dem MFD. Beginnt für den männlichen Schweizer die obligatorische Dienstplicht in der Regel mit 20 Jahren, können sich Frauen freiwillig schon im Alter von 18 Jahren und bis zum 35. Altersjahr zum MFD melden. Wenn sie später Kinder oder pflegebedürftige Familienangehörige zu betreuen haben, können sie sich, auf Gesuch, für höchstens zehn Jahre von weiteren Diensten mit ihrer Truppe befreien lassen. Für diese Zeit werden sie der «Personalreserve» des MFD zugeteilt. Zurzeit sind von den über 3000 weiblichen Angehörigen der Armee knapp 600 dieser «Reserve» zugeteilt.

Sonst aber gibt es den Ausdruck «Reserve» in der Schweizer Armee nur im taktisch-operativen Bereich. Unsere Armee ist eben eine Milizarmee – gekennzeichnet durch zwar kurze einzelne Dienstleistungen, aber eine lange Dauer der Dienstplicht – derzeit vom 20. bis zum 50. Altersjahr für Unteroffiziere und Soldaten, bis 55 Jahre für Offiziere. Und dennoch ergeben diese relativ kurzen Dienste beachtliche Gesamtdienstzeiten – bei einem einfachen Soldaten insgesamt 329 Tage seines militärischen Lebens, also fast ein Jahr, beim Unteroffizier (dem Korporal) deren 511 Tage, bei den höheren Unteroffizieren wie Feldwebel oder Fourier über 700 oder ziemlich genau zwei ganze Jahre. Für einen Regimentskommandanten – immer als Milizfunktion neben einem vollen zivilen Beruf ausgeübt – summieren sich die militärischen Dienste auf weit über fünf Jahre.

Das Prinzip Miliz

Zwar sind wir schon seit Anfang 1989 daran, die Strukturen unserer Armee zu überprüfen und sie den Bedürfnissen des ausgehenden

20. Jahrhunderts und des aufziehenden neuen Jahrtausends anzupassen. Einige wesentliche Eckpfeiler stehen indessen nicht zur Debatte. Dazu gehört zuerst und vor allem das Weiterbestehen einer schweizerischen Armee. Wie dies in einer direkten Demokratie wie der helvetischen möglich ist, wurde auch die Armeeabschaffung zur Diskussion und dem Volk zum Entscheid vorgelegt. Am 26. November 1989 haben sich fast zwei Drittel der abstimgenden Bürgerinnen und Bürger an der Urne für die Beibehaltung der Armee ausgesprochen. Erlauben Sie mir – in aller Bescheidenheit – dazu die Feststellung, dass meines Wissens noch nie und nirgends eine Armee von der Gesamtheit des eigenen Volkes so legitimiert worden ist.

An diesem Prinzip werden auch die jüngsten und die – noch ungewissen – künftigen politischen und militärischen Entwicklungen in Ost- und Westeuropa nichts Grundsätzliches ändern. So sehr es die Schweizer – Bürgerinnen und Bürger, Politiker und Militärs – begrüssen, dass es zu einem Abbau der militärischen Arsenale hüben und drüben kommen kann und damit zu einer Reduktion der akuten oder potentiellen Bedrohung, so stark ist und bleibt im Schweizer der Wille verwurzelt, wie sei Jahrhunderten in der Geschichte seine Geschickte in den eigenen Händen zu bewahren. Das hindert die Schweiz keineswegs daran, am «europäischen Haus» mitzubauen, an der Konferenz für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa mitzuwirken, Solidarität und Entwicklung in der Dritten Welt mitzutragen.

Miliz heute

Eine der nicht unwesentlichsten Funktionen – um nicht zu sagen Aufgaben – einer Milizarmee schweizerischer Prägung ist es, **Gegensteuer zu den zentralen Kräften** unserer Gesellschaft zu geben. Die Miliz vereint während der vier Monate der Rekrutenschule junge Leute aus der ganzen Schweiz. Welche kaum sonst bestehende Chance, Bürger aus den entferntesten Regionen unseres Landes, verschiedener Sprachen und Kulturen, unterschiedlichster sozialer, beruflicher und schulischer Herkunft während vier Monaten zu

einem Ganzen zu vereinen – sie den Mitbürger und seine Mentalität, seine Sitten und Sorgen kennen, verstehen und schätzen zu lernen. Und auch die jährlichen Truppendiffusen, die Wiederholungskurse – meist mit Kameraden aus der engeren oder weiteren Heimat – schaffen Verständnis für die Probleme und Nöte unterschiedlichster Berufsstände, in einer direkten Demokratie eine Voraussetzung, um an der Urne über einem sonst vielleicht fremde Themen, Interessen und Vorlagen mit zu entscheiden.

Der praktisch vollständige Verzicht auf eine Präsenzarmee (mit Ausnahme zum Beispiel des Überwachungsgeschwaders oder des Festungswachtkorps) lässt sich in einem Kleinstaat wie der Schweiz durchaus verantworten. Auch Israel – wiewohl aus seiner aktuellen Lage über einen stehenden Kern verfügend – hat dieses Phänomen schon mehrfach erproben müssen – mit Erfolg.

In kleinstaatlichen Verhältnissen lässt sich ein Heer – zudem in der Schweiz meist nach landsmannschaftlicher Herkunft eingeteilt – rasch mobilisieren. Die räumliche Kleinheit ermöglicht es dazu noch, die personellen wie materiellen Kampfmittel und Ressourcen sehr dezentral vorzubereiten – also über das ganze Land hinweg, in nächster Nähe jedes möglichen Konfliktherdes oder Angriffsziels bereit zu halten – einer der bekannten Vorteile unserer logistischen Konzepte im Sanitätsdienst und in der Versorgung.

Diese personelle Organisationsstruktur erlaubt es dazu noch, die natürlich gewachsene Gemeinschaften zu übernehmen, also die formelle Gruppierung aus den informellen zu schaffen. Solche gemeinsame Herkunft, die auch Denken und Fühlen seit frühester Jugend geprägt hat (man führt zum Beispiel Oberwalliser bekanntlich anders als Städtebasler ...), ist eine der entscheidenden Voraussetzungen für gemeinsame Traditionen – für den Korpsgeist einer Truppe an sich.

Das **Gegenstück** wäre die kleine – die kostspielige – Berufsarmee, aus hochgezüchteten Spezialisten gebildet, höchst mobil, mit hochwirksamen Waffen dotiert – eine Kaste indessen, unserem Volksdenken fremd, rasch als Macht oder gar Staat im Staate diskreditiert. Von praktischen Problemen wie den ganzjährig nötigen Übungsräumen für solche Waffensysteme sei gar nicht die Rede.

Miliz und moderne Ausrüstung

Unsere Milizarmee ist gekennzeichnet durch eine kurze Ausbildungszeit insgesamt, durch deren starke Stückelung, durch Professionalität der Ausbildung nur – und in der Rekrutenschule auch nur teilweise – in der Grundausbildung auf jeder Stufe, indessen auch positiv durch die relativ gute Nutzung der zivilen Ausbildung und Kenntnisse, durch noch immer intensive vor- und ausserdienstliche Tätigkeiten, durch eine relativ gute Akzeptanz der Armee.

Es ist zwar nicht zu bestreiten, dass Milizleute

aus einem Waffensystem weniger herausholen können als eine professionelle Armee. Der Unterschied Profi – Miliz ist jedoch nicht allein entscheidend. Vielmehr sind es die Ausbildungsdauer beziehungsweise -intensität. So betrachtet, steht unsere Armee im Vergleich zu professionellen Armeen gut da. Kommt dazu, dass wir anerkanntmassen modernes, effizientes Unterrichtsmaterial einsetzen. Bei den Simulatoren ist die Schweizer Armee sogar weltweit führend, denn sowohl die Enge der verfügbaren Übungsgebiete als auch die Rücksichtnahme auf die Umwelt haben uns schon sehr früh zur Entwicklung solcher Geräte veranlasst.

Zudem darf festgestellt werden, dass die hohe **berufliche Qualifikation unserer Jugend** ein Potential bedeutet, um das uns manche Berufsarmee beneidet. Moderne Technik, Elektronik, das Verständnis für komplexe Zusammenhänge sind Vorteile, aus denen unsere Armee im Blick auf ebensolche neue, komplizierte Waffensysteme immer mehr Nutzen ziehen wird. In einer Zeit, da im Zivilleben Umschulungen und Berufswechsel immer häufiger nötig werden, wird die Armee darnach trachten müssen, neu erworbene Fähigkeiten auch für sich dienlich zu machen. Indessen darf nicht verschwiegen werden, dass die Zupackenden, die Handfesten, immer mehr in der Logistik benötigt werden, so dass sie für die Kampftruppen nicht mehr zur Verfügung stehen. Wir haben in den vergangenen Jahrzehnten schon die Bauern in grosser Zahl verloren, und heute wiederholt sich das Phänomen mit den Handwerkern. Dabei hilft es nichts, dass die eigentliche Bedienung moderner Waffen, dank der Elektronik und der Automation, immer einfacher wird – der Kämpfer im Gelände, bei Nacht und Nebel, in Regen und Schnee, kommt auch auf dem modernen Gefechtsfeld nicht ohne eine gute Portion Robustheit aus.

Das stets zahlreichere hochtechnisierte Material zeichnet sich aus durch automatisierte Abläufe und deshalb raschere Funktionsabläufe, durch Bedienerfreundlichkeit, durch Selbsttestfähigkeit, durch eine Gliederung in Bau- und Unterbaugruppen, die einfach austauschbar sind.

Diese Merkmale erleichtern und unterstützen im allgemeinen die Ausbildung. Dieselben Merkmale machen Geräte und Waffen auch wesentlich leistungsfähiger. Ihre Nutzung hingegen erfordert einen erhöhten Ausbildungsaufwand, nicht nur in die Bedienung, sondern auch in die Führung. Der Kampfpanzer Leopard zum Beispiel fährt und schiesst schneller als bisherige Modelle, die Fliegerabwehr-Lenkwaffen der 2. Generation erfassen Ziele früher, rascher und zuverlässiger als ältere Systeme.

Als **Fazit** lässt sich feststellen, dass die Miliz auch an hochtechnisiertem Material ausgebildet werden kann, selbst wenn es teilweise schon nötig wurde, bei einzelnen Funktionen höhere Grade vorzusehen, womit zusätzliche Ausbildungsdienste gewonnen werden. Erinnert sei daran, dass Schweizer Militärpiloten alle Offizier werden müssen, womit sich total 72 Wochen Ausbildung ergeben. Dennoch sind nur etwa ein Drittel dieser Jet-Piloten Berufsmilitärpiloten, ein weiteres Drittel zivile Linienpiloten und immerhin über 30 Prozent reine Milizpiloten.

Der militärische Führer

Gestatten Sie mir, gerade in Ihrem Kreise von gedienten Unteroffizieren auch einige Gedanken zum Unteroffizier, zum Kader ganz allgemein, auszuführen. Wenn wir soeben festhielten, dass die Leistungsbereitschaft, also die Motivation positiv ist, muss gleichzeitig auf die hohe Bedeutung hingewiesen werden, die dem Beispiel der Chefs, vorab der unteren Führer, zukommt. Dabei geht es nicht um die fachliche Autorität – Ziel der Rekrutenschule ist es ja gerade, dass der Schweizer Rekrut nach diesen 17 Wochen, wenn er als ausgebildeter Soldat entlassen wird, das technische Metier genauso gut beherrscht, wie es ihm sein Unteroffizier vorgemacht hat. Und schon gar nicht geht es um die Gradautorität – sie vermindert sich ja ohnehin im Verlauf der Rekrutenschule. Was sie überdauert und was Bestand haben muss, ist die **persönliche Autorität** – eben das Beispiel des überzeugenden, Vertrauen und Zustimmung schaffenden Führers.

In einem Milizheer mit seinen grossen Beständen braucht es auch eine grosse Zahl von Chefs – jeder vierte Rekrut kann damit rechnen, zum Korporal vorgeschlagen zu werden, wieder jeder vierte Korporal etwa wird den Vorschlag zum Offizier, dazu jeder neunte einen solchen zum Feldweibel oder Fourier erhalten. Damit ist auch schon der hohe Anspruch angedeutet, für diese Führungsaufgaben genügend qualifizierte Persönlichkeiten zu finden. Deshalb hat das Bundesgesetz über die Militärorganisation der Schweizerischen Eidgenossenschaft festgehalten, dass jedermann verpflichtet ist, den Grad zu bekleiden, für den ihn seine Vorgesetzten fähig erachten, und die entsprechenden längeren Beförderungsdienste zu leisten.

Der Soldat hat einen legitimen Anspruch darauf, **von den Besten** geführt zu werden. Wir dürfen also nicht akzeptieren, dass einige der besten Anwärter versuchen, sich ihrer Pflicht zum Weitermachen zu entschlagen, denn wir müssten an ihrer Stelle die Zweitbesten zu Chefs machen. Dass dies gelegentlich vorkommt, dürfte jeder in seiner eigenen Karriere schon einmal erlebt haben – mit allen negativen Folgen, die ein mittelmässiger oder schlechter Chef auf die Motivation der Untergebenen haben kann – ja muss. Kommen noch charakterliche Mängel des Chefs hinzu, ist das Desaster programmiert, die Leistungsbereitschaft dahin. Die innere Neigung der Untergebenen, einen Vorschlag zur Weiterausbildung wirklich zu akzeptieren, dürfte nur noch mit dem Argument zu retten sein, es selber eben besser zu machen.

Im übrigen ist die Ausbildung eines Chefs nicht mit der entsprechenden Kaderschule und der anschliessenden ersten praktischen Bewährung in der neuen Funktion und Rolle (in unserer Armee nennen wir dieses «*training on the job*» Abverdienen) beendet. Auch die Bewährung und die Erfahrung in den jährlichen Wiederholungskursen trägt Wesentliches dazu bei, als Chef seine volle Wirkung zu erreichen. In unserem Milizsystem mit den zeitlich oft weit auseinanderliegenden Diensten darf auch – gerade in Ihrem Kreise – die Rolle der ausserdienstlichen Fort- und Weiterbildung nicht unerwähnt bleiben. Dank diesem freiwilligen Engagement – als Teilnehmer oder als Leiter – werden die praktischen und taktischen Fertigkeiten à jour gehalten,

vermehrt oder vertieft, wenn es nicht gar manchmal darum geht, mit neuen Entwicklungen – vor allem in der Bewaffnung – Schritt zu halten. Bedauerlich ist auf diesem Gebiet nur, dass leider längst nicht alle Kader – Unteroffiziere wie Offiziere – von den offerierten Möglichkeiten der ausserdienstlichen «*instruction permanente*» Gebrauch machen und Nutzen ziehen.

Immerhin möchte ich gerade auch vor ausländischen Unteroffizieren, die sich ausserdienstlich betätigen, darauf hinweisen, dass die obligatorische Schiesspflicht ausser Dienst in der Schweiz nicht die einzige derartige Aktivität ist, obwohl natürlich die fast 550 000 Schützen, wovon über 100 000 zudem völlig freiwillig das grösste Kontingent darstellen. Ebenso freiwillig schiessen jedes Jahr fast 200 000 Männer und Frauen das Feldschiessen auf 300 Meter, dazu weitere 30 000 Pistolenträger sowohl das Bundesprogramm wie das Feldschiessen auf die kurze Distanz. Was aber ganz besonders zählt, ist die eigentliche **ausserdienstliche Tätigkeit**, die völlig **freiwilligen** Übungen an Waffen, Geräten oder in der Führungsausbildung.

Im vergangenen Jahr wurden bei der Truppe über 100 solcher Anlässe mit über 32 000 Teilnehmern registriert. In den Militärverbänden – in Fachvereinen oder allgemeinen Organisationen wie zum Beispiel Offiziersgesellschaften – wurden dagegen über 5000 Anlässe mit fast 120 000 Teilnehmern verzeichnet. Der Schweizerische Unteroffiziersverband nimmt dabei mit über 600 Veranstaltungen und sogar über einem Fünftel der Teilnehmer einen führenden Platz ein. Ich möchte schliesslich auch an die jüngsten Schweizerischen Unteroffizierstage in Luzern erinnern. Dass vor knapp drei Monaten über 2000 Wettkämpferinnen und Wettkämpfer daran teilnahmen, die höchste Beteiligung seit dem Zweiten Weltkrieg, darf ebenfalls als Ausdruck eines ungebrochenen Einsatzwillens betrachtet werden. Solch ein grosser Einsatz in den Bereichen Ausbildung, Fachdienst, Schiessen, Marsch- und Konditionstraining verdient auch einmal öffentliche Anerkennung.

Das moderne Gefecht

Führungsprobleme stellt aber auch das moderne Gefecht. Gerade mit dem vermehrten Abbau der Massenvernichtungsmittel (das Inkrafttreten des INF-Abkommens über den Wegfall der Mittelstreckenraketen war ein Anfang) – erhalten – wie allgemein festgestellt wird – die konventionellen Waffen noch erhöhte Bedeutung. Aber auch das konventionelle Gefecht wäre ein ungeheures Durcheinander – in welchem der vorderste, der unterste Führer eine eminent Rolle spielt. Von ihm hängt letztlich ab, ob selbst unter widrigsten Bedingungen, in katastrophalen Umständen der Auftrag erfüllt wird. **Der Unteroffizier und der Zugführer sind es, die den Kampf tragen.** Auch deshalb müssen wir für diese Funktionen ganze, gute Persönlichkeiten haben – so jung sie sein und so unbedeutend sie scheinen mögen. Aber wie beim Frontsoldaten gilt auch für sie, dass das Alltägliche im **Reflex** beherrscht werden muss. Pointiert könnte man sagen: der Unteroffizier darf nicht befehlen – er muss kommandieren. Seine und des Zugführers Gefechtstechnik und Kampfverfahren müssen gedrillt sein, müssen bestimmte Schemata darstellen, die durch Kom-

mandi ausgelöst werden können. Es geht hier nicht um Taktik, sondern um die Gefechts-technik des kleinen Verbandes.

Das Gefecht beherrscht, wer aktiv handelt. Deshalb sind alle passiven Kampfformen die schlechteren – grundsätzlich. Darum müssen wir unsere kleinen Verbände zu **äusserster Aggressivität** erziehen, zum Draufgängertum. Die Kriegsgeschichte beweist immer wieder, dass die aggressiv Handelnden eher Erfolg hatten, jedoch weniger Verluste erlitten als jene, die das Gefecht defensiv führten. Im Zweifelsfall muss es heißen: «*Drauf!*» – nicht: «*Eingraben!*»

Modelle für die Führung?

Wir haben soeben von der Bedeutung des Führers gesprochen, und wir leben ja geradezu im Zeitalter der Führungsmodelle. Wir kennen eine ganze Serie «Management by...». Wir hören von geographischen Modellen, die von Harzburg in Deutschland bis St. Gallen in der Schweiz reichen, und wir sind mit einem ganzen Strauss von Stilen konfrontiert, heissen sie nun partizipativ, situativ, kooperativ und ähnlich imperativ und imponierend.

Modelle, auch solche, die sich kooperativ geben, arbeiten bekanntlich mit Abgrenzungen, und solche sind weder mit der **raschen Entscheidung**, wie sie vom militärischen Führer verlangt wird, noch mit seiner **Kreativität**, die für ihn Voraussetzung ist, zu vereinbaren. Im militärischen Bereich kann das Führungsverhalten nur aus den wechselseitigen Beziehungen zwischen der Persönlichkeit des Führers, den Persönlichkeiten der Geführten, der zu führenden Gruppe als einem Ganzen und der konkreten Situation abgeleitet werden. Das zusammen aber ergibt so viele Variable, dass sie nicht einfach mit einem Modell erfasst werden können.

Müsste ich mich festlegen, zöge ich einem bestimmten Modell **Thesen zum Führungsstil** vor, und zwar deren 10:

1. Wenn wir unsren Untergebenen in seinem positiven Arbeitsverhalten bestätigen, wird er seinen Einsatz steigern.
2. Eine wesentliche Aufgabe des Führers ist es, seinen Untergebenen zu Erfolgserlebnissen zu verhelfen.
3. Vor allem selbständige Leistung und Initiative sind anzuerkennen und – wo möglich – zu belohnen.
4. Verlangte Leistungen sind zu kontrollieren.
5. Nachlässigkeit und Unordentlichkeit sind klar zu kritisieren und Unfallgefahren sofort auszuschalten.
6. Nicht nur die Arbeit, auch der Mensch will bestätigt sein.
7. Wir kritisieren nicht Personen, sondern Leistungen.
8. Untergebene sind nicht zu schulmeistern, so dass sie sich durch die Belehrung in Frage gestellt fühlen. In kurzem Gespräch kann meist jeder dazu gebracht werden, seine Fehler selbst zu erkennen.
9. Zum Schluss eines sachbezogenen Kritikgespräches lässt der Vorgesetzte erkennen, dass er weiterhin Vertrauen in den Untergebenen hat.
10. Kritik wird vor allem dann nicht als persönliche Schlappe empfunden, wenn der Kritisierende menschliche und fachliche Autorität ausstrahlt.

Führung in einer freiheitlichen Umwelt

Letztlich geht es um das grundsätzliche Problem, das sich auch in unserem heutigen politischen Leben stellt – das Führen einer modernen Demokratie, wie wir sie in der Schweiz kennen und auch wollen, mit patriarchalischen Methoden und Strukturen – ein Widerspruch, den es immer wieder zu lösen gilt. Wirkliche, innovative und schöpferische Führung, die auf echter Autorität beruht und nicht auf Gewalt zu greifen braucht, kann nur in einem freiheitlichen Umfeld stattfinden, und dies wiederum ist auf zumindest inneren Frieden angewiesen.

Wir alle wissen wohl, dass «*Freiheit*» kein absoluter Begriff ist und dass das, was wir so nennen, vor allem im Zusammenleben der verschiedenen menschlichen Gemeinschaften sehr stark variieren kann. Eines aber ist gewiss und für jedermann unschwer festzu-

stellen: **je grösser die Freiheit, die eine Gesellschaft zu geben vermag, desto sicherer auch der innere Friede, den sie gewährleistet.** Es gibt also nicht «*die* Freiheit», sondern verschiedene fliessende Stufen ihrer Verwirklichung, und genau so verhält es sich umgekehrt mit «*dem* Frieden», der entsprechend – mehr oder weniger – vorhanden ist.

Man kann zum Beispiel etwas an Freiheit opfern und wird damit ein Stück Frieden preisgeben, oder man verzichtet auf Frieden und damit – zumindest – auf etwas Freiheit.

Der Staat als die grösste uns verständliche menschliche Einheit hat vor allem die Funktion, Freiheit zu gewährleisten, indem er vor offener Gewalt – von innen wie von aussen – schützt. Er stellt den Frieden sicher, indem er seinen Bürgern freilich das Recht auf Gewaltanwendung weg nimmt, es monopolisiert. Er setzt Gesetz und Ordnung – notfalls – mit Polizei und Armee durch.

Damit kann allerdings nur das unbedingte Minimum an «*Freiheit*» und an «*Friede*» gewährleistet werden. Dieses Minimum ist aber die unabdingbare Voraussetzung, die es den Menschen in der staatlichen Gemeinschaft ermöglicht, durch die Anstrengung des einzelnen wie aller im Staat vereinigten Individuen eine höhere Qualität des Friedens wie der Freiheit zu erreichen.

Im Zusammenleben der menschlichen Gemeinschaft – sowohl der einzelnen wie der Kollektive – droht immer die Möglichkeit der Anwendung offener Gewalt. Einmal geschaffener Friede ist nicht auf alle Zeiten gesichert, und die einmal errungene Freiheit wird immer bedroht sein und bleiben.

Dies setzt voraus, dass jene, die Frieden wollen, jederzeit zur Verteidigung ihrer Freiheit bereit sind. **Eine Selbstbestimmung ohne den Willen zur Selbstbehauptung gibt es nicht!** Das wiederum heisst, dass der Mensch, der Frieden und Freiheit für sich beansprucht, zugleich bereit sein muss, dafür notfalls mit seinem Leben einzustehen.

Dass schliesslich eine leistungsfähige Wirtschaft nur in einer freiheitlichen Ordnung gedeihen kann, zeigt uns das gänzliche Versagen aller planwirtschaftlichen Modelle, mit denen der Kommunismus bisher die Welt beglückt hatte. Der Grund für den eklatanten Unterschied? Nur in einer freien Gesellschaft ist kreative Führung und damit Gedeihen möglich, und darum müssen sich in den angestellten Überlegungen Wirtschafts- und Soldatenführer finden.

Sie alle kennen selbst beide Rollen – einmal diese des militärischen Führers und als Reserveunteroffiziere, jetzt jene der in der Wirtschaft Verantwortung Tragenden. Ohne Zweifel haben Sie aus Ihrer militärischen Führungserfahrung sogar Profit für Ihre spätere berufliche Tätigkeit gezogen.

Dass Sie aber bei aller Anspannung in Ihrem heutigen Beruf dennoch nicht vergessen, dass Sie auch in der Reserve Verpflichtungen gegenüber der Armee Ihrer Heimat tragen, dass Sie deshalb in der hier und heute tagenden europäischen Vereinigung mitwirken, zeugt von Ihrem Verantwortungsbewusstsein. Das verdient – über alle Landesgrenzen hinweg – Anerkennung, die ich Ihnen ehrlich und gerne zolle.

Die Sozialdemokraten und die Armee: ein Prüfstein

(Mitg.) Der Vorstand der CVP-Faktion der Bundesversammlung nimmt mit Befremden von der Boykothaltung der SP-Faktion in Armeefragen Kenntnis und distanziert sich in aller Form von politischen Stilbrüchen, welche des Parlaments unwürdig sind.

Ob Rüstungsprogramm, ob militärische Bauten, ob Ausbildungsfragen: Die Sozialdemokraten sind wie nie zuvor auf einen Boykott in Armeefragen fixiert. **Der Versuch, den Volksentscheid vom 26. November 1989 für die Armee im nachhinein und ratenweise auszuhöhlen, ist offensichtlich.** Die Debatte um den Waffenplatz St. Gallen in Neuchâtel-Anschwil mutet wie eine Fortsetzung der Demonstrationen auf dem umstrittenen Gelände an. Demokratische Entscheide werden unter Verweis auf zumeist nur erhoffte politische Entwicklungen in Frage gestellt. Den Minderheiten wird die wahre Einsicht zugesprochen, und die von Sozialdemokraten mitorganisierten Demonstrationen gelten plötzlich als Beweis, dass dieses Projekt falsch sei.

Genügen *Filibusterdebatten* nicht, werden Happenings veranstaltet, um durch Provokation und Lächerlichmachen Projekte zu sabotieren. In dieses Kapitel gehört der Versuch, eine *geheime Parlamentssitzung* zu organisieren. Hätte der Nationalrat diesem Ansinnen stattgegeben, müsste er sich heute den Vorwurf gefallen lassen, Öffentlichkeit zu scheuen und die Rechenschaft vor dem Volk zu fürchten.

Dies alles wäre noch irgendwie verständlich, wenn es sich um Vorstöße und Debatten einer Oppositionsgruppe handeln würde, die sich um jeden Preis profilieren müsste. Diese Politik, die dazu führt, dass **die Arbeit des Parlaments ins Lächerliche gezogen wird, betreibt die sozialdemokratische Fraktion** in grosser Mehrheit und als Bundesratspartner. Es ist höchst problematisch, in diesen Tagen mit Sozialdemokraten nach Wege effizienter Parlamentsarbeit zu suchen, wenn man gleichzeitig im Nationalratssaal von Sozialdemokraten vorgeführt bekommt, wie Parlamentsarbeit für Agitation missbraucht wird. **Die Sozialdemokraten stehen vor der Entscheidung, als Regierungspartei Mitverantwortung zu tragen oder als Opposition klare Alternativen zu markieren.** Die CVP-Faktion widersetzt sich mit aller Kraft dem sozialdemokratischen Versuch, aus der Regierungsbeteiligung **Informationsvorteile** zu ziehen, um vor diesem Hintergrund die Arbeit der übrigen Bundesratsparteien leichter diffamieren zu können. Ohne guten politischen Stil ist keine politische Effizienz möglich, diese aber ist angesichts der Herausforderungen in Europa dringend gefragt, notfalls auch ohne Sozialdemokraten.

Aus NZZ Nr 143