

Zeitschrift: Nebelspalter : das Humor- und Satire-Magazin
Band: 110 (1984)
Heft: 45

Rubrik: Bundeshuus-Wösch

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 19.03.2025

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

Ich habe grossen Respekt vor den Volksrechten. Und ich bin auch dafür, dass man das neue Eherecht in die Volkswaschmaschine wirft, es so richtig einseift, abbrüht und wieder auswingt. Die meisten Vorbehalte, die man da gegenüber diesem Recht, das uns Frauen endlich gleich hohe Stiefel bringen soll, vorbringt, verstehe ich zwar nicht ganz. Dass man ihm vorwirft, es sei familienfeindlich, macht mich aber innerlich grinsen. Wenn ich daran denke, dass die geltende Ehe-Charta fast zu einem Treibhaus für Scheidungen geworden ist. Jährlich platzen da über 11000 Ehen, fast ein Drittel der neu geknüpften Ehebande. So familienfreundlich kann das Anfang dieses Jahrhunderts von Patriarchen gesponnene Gewebe auch nicht sein, und schlimmer kann es kaum werden.



Meine Freundin hat mir vom hohen Fürstenbesuch aus Liechtenstein erzählt. Wie da die Ehrengarde auf dem Lohn in Kehrsatz geschossen und gepfeffert habe. Und wie sich der dicke Pulverrauch vermischt habe mit dem schönsten Güllengestank, für den die um die Wette bschüttenden Kehrsatzer Bauern gesorgt hätten. Fürst und Fürstin seien ergriffen gewesen. Der Fürst so sehr, dass er sein Nastuch habe hervorholen müssen, und die Fürstin sei tränenden Auges dagestanden. Welch schöner, der Eidgenossenschaft würdiger



Bundeshuus-Wösch

Empfang! Und zum Abschied habe man dem Paar noch eine schöne Pendüle und eine Schmuckuhr gegeben. Sie wisse allerdings nicht, so die Freundin, ob – wie gewöhnlich – aus einer auslaufenden Serie. Persönlich hat mich die schöne Schilderung zutiefst gerührt. Es erfüllt mich auch mit Stolz, wenn ich daran denke, wie es im fürstlichen Kleiderschrank noch Wochen und vielleicht Jahre nach Ehrensalue, Gülle und Eidgenossenschaft riechen wird.



Ich habe es schon gesagt, ich habe nichts gegen Referenden. Auch nicht gegen jenes, das da gegen die für mich rätselhafte Innovationsrisiko-Garantie losgehen soll. So leicht darf da

der Furgler nicht siegen. Natürlich habe ich auch nichts gegen die Schweizerische Volkspartei, die ihre Hauptkraft aus der mir stets herznahen Landwirtschaft zieht. Nur eines stösst mir da kurios auf, wenn ich ihre Argumentation für die Unterstützung des Referendums durchlese. Man sei gegen derartige Staatseingriffe. Das bin ich auch, aber ich überlege mir dann doch, dass Vater Bund schon längst nicht nur in die Landwirtschaft eingreift, sondern sie umgreifend schützt und schützt. Mit jährlich über anderthalb Milliarden Franken. Wer selber literweise Schnaps trinkt, sollte den Biertrinker nicht als Alkoholiker verurteilen.



Wer da noch Zweifel hat, ob die Zeit wirklich gekommen ist, eine Frau in den Bundesrat zu wählen, kann sie ruhig vergessen! Seit Elisabeth Kopp's Amtsantritt musste das Departementssekretariat wieder blitzartig ausgebaut werden. Durch Kurt Furgler auf Generalstabsniveau gebracht von wegen des Chefs Betriebsamkeit, kam es vor zwei Jahren zu einer Art Demobilisation mit dem genügsamen und einsamen Rudolf Friedrich. Nicht dass «Elisabeth premièr» unbedingt höhere Führungsansprüche hätte – das wird sich noch zeigen – als ihr Zürcher Vorgänger. Sie ist ja nicht eine Anhängerin von mehr Staat, mehr Papier und mehr Gesetzen. Nein. Wenn jetzt aber eine Papierflut über das Justiz- und Polizeidepartement einbricht, ist es eine volksgewollte. Die neue Bundesrätin hatte nämlich mehr als tausend Glückwunschbriefe dankend zu beantworten. Den ersten Schreiberchampf hat sie hinter sich. Da sind aber auch etliche hundert Briefe, die sie erreichten und die sich nicht nur an die Frischgewählte richteten, sondern in erster Linie an die Landesmutter, richtige «chummerz'hilf»-Briefe also. Jawohl, das Schweizer Volk hat wieder eine Bezugsperson gefunden im Bundesrat. Statt des schubladierten «Ombudsmanns» nordischer Prägung einfach eine Schweizer Frau in der obersten Behörde, eigentlich gut so.



Gesucht: Pate für Frau Bundesrätin

Elisabeth Kopp hat im Departement und im Bundesrat die erste Runde hinter sich. Die Begrüssungsrunde. Jetzt ist sie «en rodage». Im Ministerium und im Regierungskollegium. Ihre sechs Kollegen sind mit der Aufgabe befasst, sie ins Gremium zu «integrieren». Wie so etwas anzustellen ist? Darüber können sich die Sechs im «Manager-Magazin für Klein- und Mittelbetriebe» informieren. Es publiziert just zur rechten Zeit einen Aufsatz über das Thema «Der Neue im Betrieb». Da können die Bundesräte die Gebrauchsanweisungen für den Umgang mit dem Neuzuzug nachlesen. Ein paar Zitate:

Stress wie bei einer Scheidung ...

«Ohne zu übertreiben, kann man sagen, dass der Eintritt in das Unternehmen für einen Neuen eine aussergewöhnliche Belastung ist. Er befindet sich in einer Phase grosser Verunsicherung. Stressforscher haben einmal ermittelt, dass von der Stressbelastung her die Einarbeitung in eine neue Firma mit der Stresssitu-

ation infolge einer Ehescheidung vergleichbar ist. Zu kaum einem anderen Zeitpunkt ist der Mitarbeiter so extrem aufnahmebereit für Informationen, die auf ihn einströmen. Daraus ergibt sich, dass die ersten Stunden, Tage und Wochen ausserordentlich wichtig für die spätere Einstellung zur Firma, zu den Kollegen und zur Leistung in der Firma sind. In dieser Phase werden entscheidende Weichen gestellt. Der Neue kann sich entweder in die Mannschaft integrieren und recht bald seinen Beitrag für das Unternehmen leisten; oder er fühlt sich über einen längeren Zeitraum im Unternehmen fremd und nicht angenommen. Das hat erhebliche Auswirkungen auf das Wohlbefinden, die Krankheitsanfälligkeit, Fehlzeiten und natürlich auf das Arbeitsergebnis.»

Psycho-Barrieren

«Sowohl für den Neuen als auch für die Gruppe im Unternehmen, in die er aufgenommen werden soll, ist die Situation aussergewöhnlich. In jeder Gruppe gibt es – neben den organisatorischen – natürlich auch die informellen Strukturen, die sich oft im Laufe vieler Jahre nach etlichen Diadonenkämpfen gebildet haben. In

diese einigermassen ausbalancierte Struktur «bricht» der Neue ein. Wie soll er da mit geringen Reibungsverlusten eingegliedert werden? Wird es da nicht zu «Hackordnungskämpfen» kommen? Ordnet er sich richtig in die Gruppe ein? Kennt er wirklich seine genaue Funktion laut betrieblicher Organisation in der Gruppe? Oder wird er einfach «ins kalte Wasser geworfen»?

Die Firmenleitung sollte unbedingt mit offenen Karten spielen. Ein einziger Mitarbeiter, der sich total verunsichert fühlt, kann Vorgänge auslösen, mit denen man nie gerechnet hätte. Das beeinträchtigt die gesamte Mannschaft und natürlich auch die Kosten des Unternehmens negativ.»

Keine «rosaroten Zeiten» versprechen

«Dem Neuen ist nicht damit gedient, wenn ihm die Situation im Unternehmen (Betriebsklima), die Auftragslage und die Bedingungen seines Arbeitsplatzes in rosaroten Farben geschildert werden. Das könnte unmittelbar danach zu einer totalen Ernüchterung führen. Ausserdem entsteht ein Vertrauensverlust, der nur schwer behoben werden kann.»

«Nestwärme» fördern

«Ein Klima, in dem möglichst rasch so etwas wie «Nestwärme» entsteht, ist sowohl für den Mitarbeiter als auch für die Firma von Nutzen. Wer weiss denn zu diesem Zeitpunkt, wie der Neue sich entwickeln wird? In drei, fünf oder zehn Jahren kann er zu einer wesentlichen Stütze heranreifen.»

Der «Pate» hat sich bewährt

«Eine erfolgreiche Vorgehensweise bei der Einarbeitung besteht darin, dem Neuen einen Paten zuzuordnen. Der Pate muss ein bewährter, im Unternehmen geachteter Mitarbeiter sein. Er sollte die positive Geschäftsphilosophie des Unternehmens geradezu verkörpern, damit der Neue schnell die Prinzipien des Unternehmens kennenlernen und «verinnerlichen» kann. Das erleichtert ihm die Einarbeitung sehr.»



Jetzt bleibt noch die Frage, welcher der sechs Kollegen die Göttirrolle übernehmen soll (bzw. darf). Oder andersherum: wen wünscht sich das bundesrätliche Göttinkind als Paten?

Lisette Chlämmerli