Zeitschrift: Die Berner Woche

Band: 30 (1940)

Heft: 23

Artikel: Die Kunst, ein guter Vorgesetzter zu sein

Autor: Lötscher-von Büren, S.

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-644470

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: 25.11.2025

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

Die Kunst, ein guter Vorgesetzter zu sein

Eine amerikanische Zeitung hat unlängst an Geschäftsleiter, die ein Gehalt von etwa 100,000 Franken beziehen, eine Um= frage gerichtet und fie gefragt, worin das Geheimnis ihrer Tüchtigkeit besteht.

Die persönliche Rundfrage ergab, daß die Vorteile der Geburt und des Vermögens für den Erfolg n icht ausschlaggebend find. Sie ergab ferner, daß alle ohne Ausnahme "Lernende" find, Leute, die jede Gelegenheit benuten, sich weiterzubilden, Leute, die Kurse besuchen und sehr viel lefen. Alle berichten auch, daß fie nicht unter Zeitmangel leiden. Alle können ihre Zeit durch Planarbeit so einteilen, daß fie für jedermann zu sprechen find, daß ihnen genügend zur Muße, zur Weiterbildung übrig bleibt.

Einer der Erfolgreichsten gab dem Reporter folgende 7 Regeln für feinen Erfolg an:

1. Denken Sie immer daran, fich zu entlasten, unwichtige Arbeiten den Mitarbeitern zu übertragen.

2. Wenn ein Angestellter einen Fehler macht, tragen Sie felbst immer für das Unternehmen die volle Berantwortung.

3. Kritisieren Sie niemals einen Mitarbeiter in Gegenwart eines andern, vor allem nicht vor seinen Untergebenen.

4. Spielen Sie nicht einen Mitarbeiter gegen den andern

5. Halten Sie mit Lob nicht zurück. Seien Sie auch außer= halb der Arbeitszeit freundlich und entgegenkommend zu den Mitarbeitern.

6. Nehmen Sie Aufrichtigkeit nicht übel.

7. Geben Sie nicht mehr aus, als Sie verdienen.

Diefe fieben Regeln für den Borgefetten lehren uns, daß eine der hauptsächlichsten Bedingungen für den Erfolg die rich-

tige Behandlung der Mitarbeiter bildet.

Die Zeiten, in denen der Chef "der Herr im Hause war" find endgültig vorbei. Ein Dienst, den ein Angestellter für uns leistet, ist gar nicht etwas so Selbstverständliches, wie man vielfach annimmt. Wir erwarten, daß fich der Angestellte beim Lohnempfang bedankt. Warum soll er nicht ebenso erwarten dürfen, daß wir ihm für feine Arbeit, feine Leiftungen, die uns Nuten bringen, danken? Fast alle Menschen haben den Trieb nach Geltung, etwas zu bedeuten, etwas vorzustellen in der Welt. Wir alle fehnen uns nach Anerkennung, also auch unsere Mitarbeiter. Nur mit Güte und Anerkennung können wir sie willfähig machen.

Der einzige Mensch, der ein ganz regelmäßiges Einkommen von einer Million Dollars hatte, war Charles Schwab, der engste Mitarbeiter des Stahlkönigs Andrew Carnegie. Nicht, daß Schwab etwa ein Genie war oder besonders hervorragende Kenntnisse der Stahlfabrikation hatte, gab es doch eine ganze Menge ihm unterstellter Leute, die hievon weit mehr verstanden als er. Nein, Carnegie bezahlte Charles Schwab jährlich eine Million Dollars, weil Schwab die Menschen zu behandeln verstand. "Ich sehe meine größte Begabung und Befriedigung in nichts anderem, als das Gott mir die Gabe geschenkt hat, in meinen Arbeitern Liebe zu ihrer Arbeit zu erwecken. Ich kann aber nichts Besseres tun, als ihre Arbeit anzuerkennen, wenn ich ihre Leistungen steigern will. Nichts dagegen entmutigt den Menschen mehr, als abträgliche Kritif ihrer Borgesetten. Ich fritisiere nie! Woran mir liegt, ist einzig und allein dem Mann Luft zur Arbeit zu machen, und daher sobe ich ihn ebenso gerne, wie ich ihn ungern table.

Von Charles Schwab weiß man folgendes. Einst ging er durch eines der Walzwerke und mußte bemerken, daß einige Arbeiter, entgegen dem ftriften Rauchverbot, ihren Glimm= stengel zwischen den Zähnen hatten. Anstatt nun über die Leute, die genau wußten, daß eine bestehende Vorschrift verletzt wurde, herzufahren, ihnen mit sofortiger Entlassung zu drohen, trat Schwab auf fie zu, entnahm seinem Zigarrenetui die Spezial= marke und fagte zu ihnen, indem er jedem eine Zigarre gab: "Ich wäre Ihnen besonders dankbar, wenn Sie dieses seltene Kraut außerhalb des Werkes rauchen würden." Damit verließ er das Walzwerk. Die Arbeiter aber übertraten das Rauch= verbot von Stunde an nicht mehr!

Die gleiche Methode hatte fich der Besither des größten Warenhauses in Philadelphia angeeignet. Bei einem seiner täglichen Rundgänge durch fämtliche Verkaufsräume, sah er wie fich die Vertäuferinnen mit Lachen und Schwagen die Zeit vertrieben, während vor einem der Ladentische eine Kundin auf Bedienung wartete. Was tat der Besitzer? Ohne ein Wort zu verlieren, machte er sich hinter den Verkaufstisch und bediente die Kundin. Dann verließ er wiederum wortlos den Berkaufs= raum, die Verfäuferinnen beschämt zurücklaffend.

Bevor mir einen unserer Untergebenen fritisieren, follten wir uns überlegen, ob wir überhaupt etwas dadurch erreichen. Vor allem follten wir es nie unterlaffen, daran zu denken, daß wir selber auch sehr viele Schniger und vielleicht noch viel größern Blödfinn als der zu Kritisierende machten und auch heute nicht fehlerlos find. Erprobte Geschäftsleute geben sogar das Rezept: Sprechen Sie zunächst von Ihren eigenen Fehlern, bevor Sie andere Leute fritisieren!

Man wird seine Mitarbeiter viel eher gewinnen, wenn man nicht direkte Befehle: "Tun Sie das" oder "Das muffen Sie anders machen" gibt, sondern in denen man ihnen vorschlägt: "Finden Sie nicht auch, man könnte dies so und so machen", oder "Was halten Sie davon, wenn wir das fo tun würden?" Auf diese Weise behandelt, wird der Mitarbeiter freudig mitarbeiten, anstatt zu Widersprüchen gereizt zu werden. Dadurch schaffen wir uns selbständig denkende und handelnde Mitarbeiter, die für und nicht gegen unsere Interessen sind.

Samuel Bauclain, der Generaldireftor der Balwin Lokomotivwerke, sagte einmal: "Jeder Mensch läßt sich im allgemeinen gut leiten, sobald er merkt, daß man ihm etwas zutraut." S. Löticher-von Buren.

Genűasamkeit

Ein Schloffergeselle wollte an einem Sonntag zum Tanze gehen. Er war ein sparsamer Bursche, aber kein geiziger, für Bein und Lustbarkeit reute ihn das Geld nie, wohl aber für Kleider und ihren Unterhalt, und der Wäscherin gab er fast gar nichts. Niize doch das Waschen ja nichts, sagte er, nach acht Tagen sehe man nicht mehr, was gewaschen oder ungewaschen sei. Als er aber nun sein Hemd gschauete, das er in der Werkstatt

vierzehn Tage anghabt, fand er es doch etwas wohl schwarz zum Tanzen, ein weißeres hatte er aber nicht. Er aber, nicht dumm, kehrte das Hemd, das Außere inwendig, und legte es also an. Als er aber nun sein Hemd gschauete, das er in der Werkstatt trug, rief er götterglücklich aus: "O Himmelfackerment, wie wohl ift einem, wenn man faubere Bafche anbat!"