

Zeitschrift: Nebelspalter : das Humor- und Satire-Magazin
Band: 116 (1990)
Heft: 6

Artikel: Streng vertraulich
Autor: Etschmayer, Patrick
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-600498>

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: 06.02.2026

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

Bericht an die Geschäftsleitung

Datum: 22.01.1994 Aktenzeichen: KA16/3715/AF

Betrifft: Aufstände und Kündigungswelle der Belegschaft im Werk Zimikon II

Unsere Ermittlungen bezogen sich, wie von Ihnen in der Einsatzbesprechung gewünscht, auf die gesamte Belegschaft, wo in letzter Zeit eine allgemeine Revolutions- und Kündigungslust festgestellt werden konnte. Die Gründe für diese unheilvolle Entwicklung sind vielfältig und sollen im folgenden ebenso wie die möglichen Lösungen dargestellt werden.

I. Der Kaffeeautomat

Die Qualität des ausgeschenkten Kaffees lässt zu wünschen übrig. Die Bezeichnungen des Geschmacks reichen von «Abbeizmittel» bis «Stinkkaffee». Selbstversuche unserer Ermittler brachten nur mehr eine Bestätigung dieser Aussagen. Dieses Faktum verursacht speziell unter der Belegschaft der Fabrikationsabteilung Unmut, da die Bürobesetzungen eigene Kaffeemaschinen haben, die geniessbaren Kaffee erzeugen.

LÖSUNGSVORSCHLÄGE:

- Fortan trinken auch die Geschäftsleitung und die Büroangestellten den Automatenkaffee, um mitzuleiden und so ein entsprechendes Solidaritätsgefühl entstehen zu lassen.
- Ziehen Sie die bewaffneten Wachposten von dem Kaffeeautomaten ab. Die Unmutsäusserungen dagegen sind voll berechtigt und die Verteidigung dieses unhaltbaren Zustandes bringt nur noch eine weitere Verschärfung des Klimas.
- Sorgen Sie für geniessbaren Kaffee. (Es würde schon helfen, wenn der Kaffeeautomat nicht mehr an die Ab-, sondern an die Trinkwasserleitung angeschlossen würde.)

II. Die Geschäftssessen

Verzichten Sie in Zukunft darauf, grossartig ein «grosszügiges, lukullisches Weihnachtsmahl» anzukündigen, wenn es nachher nichts als einen Hamburger mit Pommes frites gibt. Dass ein Abteilungsleiter in der Folge gelyncht wurde, darf einen da nicht verwundern. Ausserdem sollten Sie in Zukunft auf die Einladung nicht mehr schreiben, dass die Getränke selbst zu bezahlen sind.

III. Der Pranger

Wir halten es für übertrieben, menschenunwürdig, anachronistisch und schlicht und einfach fürchterlich, dass bei Ihnen die Angestellten nach dreimaligem Zuspätkommen, ungeachtet der Gründe, während der Mittagspause an den Pranger gestellt werden. Dass durch eine solche Massnahme der Unmut und die Demotivation in der Firma steigt, es sogar zu Protest-aktionen kommt, darf Sie nicht verwundern. Wir empfehlen Ihnen deshalb, den Pranger nur nach jedem fünften Mal zu verwenden.

IV. Die Lohnauszahlung

Die Aushändigung des Lohnes erst nach der tiefen Verbeugung, dem Hofknicks, dem Zu-Boden-Werfen, der Anbetung des Abteilungsleiters und dem Küssen von dessen Schuhen durch die Mitarbeiter ist auch nicht akzeptabel. Das Zeremoniell verärgert die Belegschaft, besonders durch seine Eintönig- und Mühseligkeit. Wir schlagen vor, dass die Leute in Zukunft jeden Monat ein Gedichtchen (mindestens vier Zeilen) vorzutragen haben, bevor sie das Geld kriegen. Dies erscheint einem sofort wesentlich freundlicher und hat auch einen kreativen, positiven Charakter. Falls das nicht geht, sollte sich der Abteilungsleiter vorher wenigstens saubere Schuhe anziehen.

V. Die Gratifikation

Auch wenn Ihnen das absurd erscheinen mag — als Weihnachtsgratifikation sind Wundertüten nicht geeignet. Definitiv nicht. Versuchen Sie's mal mit Geld — der Erfolg dürfte sofort ersichtlich sein!

Zusammenfassung der Ermittlungen:

Mit einigen geringfügigen Änderungen sollte es Ihnen möglich sein, im Betrieb wesentliche Verbesserungen zu erzielen. Nur schon der Entscheid, während der Wintermonate die Heizung in Betrieb zu nehmen, statt warme Kleider vorzuschreiben, würde die Zufriedenheit der Angestellten nicht unwe sentlich heben. Im generellen sind die Zustände, wie wir sie vorfanden, allerdings durchaus akzeptabel.

Mit freundlichen Grüßen

Patrik Etschmayer
Projektleiter «Motivation '90»