

**Zeitschrift:** Schweizerische Bauzeitung  
**Herausgeber:** Verlags-AG der akademischen technischen Vereine  
**Band:** 91 (1973)  
**Heft:** 33

**Artikel:** Der erste Arbeitstag in der neuen Firma - auf was kommt es an?  
**Autor:** Lorenz, M.  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-71961>

### **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:** 18.04.2026

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

gen, bei denen es darum geht, feinste Strukturen in einer Oberfläche mit grosser Schärfentiefe sichtbar zu machen. Die zu untersuchende Probe wird dabei mit einem feingebündelten Elektronenstrahl ähnlich wie beim Fernsehen zeilenweise abgetastet. Die an der Probenfläche entstehenden Sekundärelektronen steuern nach Verstärkung in einem Photovervielfacher als Videosignal die Elektronenstrahlintensität einer Wiedergabebildröhre. Die Zeilenablenkung erfolgt

synchron zum primären Elektronenstrahl, wodurch auf dem Schirm ein Rasterbild «im Licht» der Sekundärelektronen entsteht.

Die Meteoritenaufnahme entstand mit einer Strahlenspannung von 20 kV bei einem Kippwinkel der Probe von 80°. Gerastert wurde mit einer Zeilenzahl von 2048 bei einer Belichtungszeit von 1 s. Die Primärvergrößerung beträgt 1000:1, die Gesamtvergrößerung 1250:1.

## Der erste Arbeitstag in der neuen Firma – auf was kommt es an?

DK 658.312.2

Ein amerikanischer Betriebspsychologe hat kürzlich daran erinnert, dass mehr als die Hälfte von austretenden Arbeitnehmern ihren Entschluss zum Stellenwechsel bereits am ersten Arbeitstag treffen. Wir dürfen diese Behauptung nicht einfach als plumpe Verallgemeinerung abtun. Kein Erlebnis im Berufsleben bleibt so lebhaft im Gedächtnis verwurzelt wie der erste Arbeitstag in einer neuen Firma. Gespräche mit altgedienten Mitarbeitern bei Jubilarenehrungen bestätigen diese Tatsache immer aufs neue. Man hat sich zwischen Anstellungsgespräch und Arbeitsantritt ein ganz bestimmtes Vorstellungsbild von der neuen Firma geschaffen und prüft schon am ersten Tag mit wachen Sinnen, ob die Wirklichkeit den Erwartungen entspricht. Kleinigkeiten können dabei zu gewichtigen Vorurteilen positiver oder negativer Art führen.

Wenn man bedenkt, dass sich in der Industrie die jährliche Personalrotation in der Grössenordnung von 30% bewegt, lohnt es sich bestimmt, der «Empfangspolitik» bei der Anstellung neuer Mitarbeiter grössere Beachtung zu schenken. In Grossbetrieben, wo jeden Monat gleichzeitig Hunderte von neuen Leuten eingegliedert werden müssen, stellen sich hier Probleme, die nur durch besonders geschulte Betriebspsychologen gelöst werden können.

Eine wohleinstudierte Einführungsphase erzielt nur dann eine optimale Wirkung, wenn Führungsstil und Betriebsklima intakt sind. Lieber einen nüchternen Empfang vor einem festgefügtten Haus als ein Festzeremoniell vor einem «Potemkinschen Dorf»! Kurz zusammengefasst: Der «Empfangsstil» soll ehrlich sein.

### Was gehört zu einem guten «Empfangsstil»

Die folgenden sieben Gebote, die dem Erfahrungsschatz eines langjährigen Personalberaters und Personalchefs entstammen, sollen als Leitfaden dienen.

1. Der Empfang des Neuen beginnt bereits am Vortag. Treffen Sie als Vorgesetzter rechtzeitig die folgenden Vorbereitungen:

- Freihaltung von allen Verpflichtungen während der ersten zwei Stunden des Empfangstags. Ihre Zeit gehört vollumfänglich dem neuen Mitarbeiter
- sein Arbeitsplatz ist tadellos aufgeräumt, alle Schubladen und Fächer sind geleert und gesäubert, allfällige Schäden ausgebessert. «Spuren» des Vorgängers wie Wandbilder, Kalendersprüche und dergleichen sind entfernt
- die wichtigsten Arbeitsgeräte in bester Qualität stehen bereit
- Bereitstellung eines sauberen Garderobekastens mit Schlüssel und frischem Handtuch
- Bereitstellung der ersten Aufgabe für den Neuen. Sie soll ihn weder überfordern noch unterfordern. Ja keine «Verlegenheitsarbeit»!
- Bereitstellung von Hausordnung, Reglementen, Personal-Anmeldebogen, Handbüchern usw.
- Schlichter Blumenstrauss in Vase auf Arbeitsplatz mit kleiner Begrüssungskarte: «Herzlich willkommen! Der klei-

ne Blumengruss soll Ihnen den ersten Arbeitstag verschönern. Wir hoffen, dass Sie sich bald bei uns heimisch fühlen»

- Orientierung des Personals über den neuen Mitarbeiter, seine Stellung im Betrieb und seinen Aufgabenbereich
- Ernennung eines zuverlässigen «Paten» unter den Kollegen, der den Neuen mit den Betriebseinrichtungen bekannt macht (WC, Duschen, Getränkeautomat, Kantine, Material, Gegensprechanlage usw.)
- Nochmalige Durchsicht von Arbeitsvertrag und Pflichtenheft. Prägen Sie sich das Wesentliche ein.

2. Der neue Mitarbeiter soll bei seinem Eintritt das Gefühl haben, dass man auf ihn gewartet habe. Bereiten Sie ihm genau zur festgesetzten Zeit einen herzlichen Empfang im Besuchszimmer oder in ihrem eigenen Büro. Im Begrüssungsgespräch nicht vergessen:

- in Anknüpfung an das seinerzeitige Anstellungsgespräch noch einmal kurz Firmenziele, Struktur des Betriebs, wichtigste Vertragspunkte und Aufgabenbereich (Pflichtenheft) erörtern
- Kurzorientierung über Organisation und personelle Zusammensetzung der Abteilung. Unbedingt vermeiden: Allzu persönliche oder gar abschätzige Bemerkungen über zukünftige Vorgesetzte, Kollegen oder Untergebene!
- ausführliche Orientierung über im Gang befindliche Arbeiten
- Übergabe von Hausordnung, Reglementen usw.

3. Stellen Sie den Neuen seinen Kollegen und allen Firmenangehörigen vor, mit denen er direkt zu tun hat, und übergeben Sie ihm den Arbeitsplatz

4. Übergeben Sie ihn während einer halben Stunde dem «Paten», der ihn mit den Einrichtungen und Anlagen vertraut macht. Eine ausführliche Firmenbesichtigung und Bauplatzbesuche sollten auf die nächsten Tage verlegt werden

5. Führen Sie ihn anschliessend sorgfältig in seine erste Aufgabe ein. Unbedingt vermeiden: Übergabe von blosser «Lektüre» zum Studium ohne festumrissene Aufgabe (Prospekte, Kataloge, Abrechnungen usw.).

6. Überlassen Sie ihn am ersten Tag (und an den folgenden Tagen) nicht einfach seinem Schicksal, machen Sie ihn aber auch nicht nervös durch allzuhäufige Besuche an seinem Arbeitsplatz

7. Widmen Sie ihm vor Feierabend unbedingt noch eine Viertelstunde Zeit zu einer zwanglosen Aussprache über den ersten Arbeitstag und die erste Aufgabe.

### «Selbstverständlichkeiten»?

werden viele Leser nach der Lektüre dieser sieben Gebote ausrufen. Leider zeigt aber die Erfahrung, dass viele Arbeitgeber dem «Empfangsstil» zufolge Überbeanspruchung oder ganz einfach aus Gedankenlosigkeit zuwenig Beachtung schenken. Wie oft wird beispielsweise ein neuer Mitarbeiter halbstundenlang im Besuchszimmer warten gelassen, durch eine Hilfskraft zu einem vielbeschäftigten Vorgesetzten ge-

führt, der ihn nervös mit den Worten empfängt: «Sie kommen im dümmsten Moment, ich habe im Augenblick beim besten Willen keine Zeit für Sie. Schauen Sie sich ein bisschen diese Kataloge an, bis ich von der Sitzung zurückkomme. Wir werden dann sehen, wo wir Sie für den Anfang einsetzen können. Fürs erste können Sie einige Tage dem Müller helfen – das ist der Glatzkopf dort beim zweiten Fenster –, bis ich mir überlegt habe, wie wir Sie am besten bei uns einsetzen...»

Der erste Arbeitstag ist vorüber. Wie gestalten wir den unvermeidlichen Anschluss an den nüchternen Alltag? Indem wir versuchen, so bald als möglich eine Brücke des gegenseitigen Vertrauens zu schlagen. Hierzu gehören:

- strikte Einhaltung aller Versprechungen, seien sie nun im Anstellungsvertrag niedergelegt oder nicht
- Anerkennung guter Leistungen und aufbauende Kritik
- Selbstbeherrschung, Autorität, Sachlichkeit, Unparteilichkeit, Offenheit
- von Zeit zu Zeit ein privates Wort – ohne der plumpen Anbiederei zu verfallen.

Auf Grund neuester Erhebungen kann die Neubesetzung eines Arbeitsplatzes Gesamtkosten in der Höhe eines Jahresgehalts verursachen. Es lohnt sich also, den ersten Baustein zu einem erfreulichen und dauerhaften Arbeitsverhältnis schon am ersten Arbeitstag zu setzen.

M. Lorenz, Zürich

## Nekrologe

† **Edgar Crasemann**, Prof., Dr. sc. techn., Dr. h.c., dipl. Ing. agr., geboren am 29. Januar 1896, von Wichtrach, ETH 1915 bis 1920, GEP, ist am 18. Juli nach langer Krankheit gestorben.

Der Verstorbene wirkte von 1936 bis 1943 als ausserordentlicher Professor für spezielle Agrikulturchemie, besonders für Fütterungslehre, und von 1943 bis 1966 als ordentlicher Professor an der ETH. Die Entwicklung der Tierernährungslehre in der Schweiz wurde von ihm massgebend geprägt. Seine Tätigkeit als Lehrer und Forscher hat international grosse Anerkennung gefunden. Zahlreichen Schülern und Kollegen bleibt er unvergessliches Vorbild als aufrichtiger Mensch und Wissenschaftler.

† **Ernst Fridöri**, von Pfäffikon ZH, geboren am 4. Oktober 1889, dipl. Ing.-Chem., Dr. phil., ETH 1908–1912, ist am 22. Juli 1973 in St. Gallen gestorben. Er begann seine berufliche Tätigkeit im Gaswerk Schlieren und arbeitete während 20 Jahren in verschiedenen Färbereien des In- und Auslandes. Von 1938 bis 1956 war er Vorstand der Abteilung Papier an der eidg. Materialprüfungsanstalt St. Gallen. Seit 1956 bis zu seinem Rücktritt arbeitete er bei Milopa & Co., St. Gallen.

† **Laurent Oberlé**, Architekt, geboren 1892, SIA-Mitglied, ist kürzlich gestorben. Der Verstorbene wohnte in Luzern.

† **Louis-Edouard Perret**, El.-Ing., geboren 1903, SIA-Mitglied, ist kürzlich gestorben. Der Verstorbene wohnte in Lausanne.

† **Walter Wachs**, Bauingenieur, SIA, GEP, ist am 21. Juni gestorben. Der Verstorbene wurde am 31. Dezember 1888 in St. Gallen geboren, besuchte hier die Schulen und wuchs zusammen mit zwei älteren Schwestern auf, die ihm im Tode vorausgegangen sind.

Im Herbst 1907 bestand Walter Wachs die Maturitätsprüfung und bezog die ETH in Zürich, um sich als Bauingenieur auszubilden. Nach Abschluss seiner Studien trat er 1912 in St. Gallen in den Dienst der SBB und wurde zunächst beim Bau der Doppelspur Winterthur–St. Margrethen und mit Projektierungsarbeiten beschäftigt. Als Genieoffizier leistete er im Ersten Weltkrieg monatelang Aktivdienst. Da die SBB bei Kriegsausbruch alle Bauarbeiten einstellten, ihr Baupersonal, das an der Grenze stand, entliess und es, wie Walter Wachs in seinem Lebensabriss, den er vor einigen Jahren verfasste, kurzerhand auf die Strasse stellte, suchte und fand er eine neue Anstellung bei der Baufirma Ed. Züblin & Cie. in Zürich, die ihn beim Bau der Zentralbibliothek in Zürich sowie des Kraftwerkes Gösgen beschäftigte. Im Sommer 1916 kehrte Ing. Wachs zu den SBB zurück. Hier wurde ihm, wie er selber bekennt, das Glück zuteil, stets bei grossen und interessanten

Baufaufgaben und bald einmal auch in leitender Stellung mitzuwirken. Als Sektionschef bei der Bauabteilung des Kreises III in Zürich hatte er sich mit der Verlegung der linksufrigen Zürichseebahn zwischen dem Hauptbahnhof Zürich und Wollishofen zu befassen. 1930 zum Chef des neugeschaffenen Studienbüros für den Vollausbau des Hauptbahnhofes Zürich ernannt und zur Generaldirektion nach Bern versetzt, war er massgeblich an der Abklärung der alten Streitfrage «Kopf- oder Durchgangsbahnhof» beteiligt. In den Jahren 1935 bis 1938 hatte er die Verantwortung zu tragen für die Vorbereitung der Verlegung und den Ausbau auf vier Spuren der östlichen Zufahrten zum Bahnhof Bern, wozu auch die Erstellung der grossen Eisenbetonbrücke über die Aare gehörte, die heute noch als eines der grössten und schönsten Bauwerke dieser Art in Europa gilt.

Für seine fachliche Kompetenz und Tüchtigkeit als Eisenbahningenieur spricht, dass ihm die Eidg. Technische Hochschule im Jahre 1932 einen Lehrauftrag für Vorlesungen über Eisenbahnbetrieb und Bahnhofanlagen erteilte. Walter Wachs hätte überhaupt das Zeug zur akademischen Laufbahn gehabt, denn ihm eignete ein glänzender Schreibstil und die Gabe, sich klar und einfach auszudrücken. Davon zeugen auch verschiedene Abhandlungen in Fachzeitschriften.

Als der Zweite Weltkrieg seine Schatten vorauswarf, erhielt Walter Wachs von der Generaldirektion den Auftrag zum Aufbau und zur Organisation des Luftschutzdienstes bei den SBB. Auf 1. Januar 1939 ernannte sie ihn zum Oberingenieur des Kreises II in Luzern. In seine Amtszeit als Leiter der Bauabteilung fielen der Ausbau auf Doppelspur der noch bestehenden Einspurstrecken auf der Gotthardlinie zwischen Brunnen–Flüelen und Rivera–Bironico–Lugano sowie die Elektrifikation der Brüniglinie, der ehemaligen Nationalbahn Aarau–Suhr–Zofingen und Suhr–Wettingen sowie der alten Hauensteinlinie.

Als auf Ende 1947 Kreisdirektor Cesare Lucchini in die Generaldirektion berufen wurde, war es für alle, die mit den Verhältnissen vertraut waren, eine Selbstverständlichkeit, dass Obering. Wachs vom Bundesrat zum Direktor des 2. Bundesbahnkreises gewählt wurde. In dieser hohen Stellung – der Kreisdirektor ist nach Gesetz auch Mitglied der Geschäftsleitung der SBB – richtete Ing. Wachs sein Hauptaugenmerk auf eine reibungslose Koordination aller Abteilungen und, wie er es schon als Oberingenieur tat, auf die Schaffung eines guten Arbeitsklimas und die Heranbildung von tüchtigem Kader Nachwuchs. Mit treffsicherem Urteilsvermögen begabt, stets auf das Wesentliche bedacht, ohne sich in Nebensächlichem zu verlieren, hat Ing. Wachs als Vorgesetzter von seinen Mitarbeitern viel abverlangt, ihnen aber jederzeit auch ein grosses Mass von Selbständigkeit und Initiative zugebilligt. Was in der Regel dem tüchtigen und erfolgreichen Ingenieur schon berufsmässig anerkoren ist, nämlich Objektivität und eine loyale Grundeinstellung, das war auch die Wurzel seiner