

Zeitschrift: Schweizer Spiegel
Herausgeber: Guggenbühl und Huber
Band: 36 (1960-1961)
Heft: 8

Artikel: Als Bürochef in Südamerika
Autor: Tani, Veronica
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1074234>

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: 16.02.2026

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



Als Bürochef in Südamerika

Von Veronica Tani

Bis zu meiner Verheiratung hatte ich verschiedene Sekretärinnenstellen in der Schweiz und Frankreich inne, wobei ich Gelegenheit hatte, allerhand berufliche und menschliche Erfahrungen zu sammeln. Trotzdem ich ab und zu einen Chef fand, der mich ziemlich selbständig arbeiten ließ, fühlte ich doch oft mit Unbehagen die beruflichen Schranken, die damals in Europa einer Frau auferlegt waren. Es kam zwar vor, daß ich nach zähem Kampf erreichte, einen Posten auszufüllen, der bisher ausschließlich Männern reserviert gewesen war, wie zum Beispiel in Paris, wo in einem Reisebüro die Tradition durchbrochen wurde und ich das »große Privileg« hatte, neben meinen männlichen Kollegen Schalterdienst tun zu dürfen. Beruflich richtig entfalten konnte ich mich

aber erst nach Überquerung des Ozeans, als ich nach Lateinamerika kam.

Daß ausgerechnet in einem in vielen Beziehungen unterentwickelten Kontinent eine Frau beruflich größere Möglichkeiten haben soll, scheint paradox zu sein. Nichts desto weniger trifft es zu. Ich begann als Sekretärin und avancierte dann zum Bürochef, was in Europa kaum möglich gewesen wäre. Hier gehört es jedoch nicht zu den Seltenheiten, Frauen in leitender Stellung zu finden. So war zum Beispiel eine Österreicherin Vorstehende der humanistischen Fakultät an der Zentraluniversität. Auch sitzt eine Frau über Verkehrsunfälle zu Gericht.

Die Gründe für die größeren Entfaltungsmöglichkeiten der Frau hier sind verschieden-

artiger Natur. Nicht zuletzt spielt wohl die andersartige allgemeine Einstellung der Frau gegenüber eine Rolle. Die Frau ist rechtlich und politisch weitgehend den Männern gleichgestellt. Auch die in Europa oft gehörte Meinung, daß nur Männer logisch und objektiv denken können und sie daher über den Frauen stehen, habe ich nie aus dem Munde eines Südamerikaners gehört. Die Frau trägt hier nicht den Stempel der Minderwertigkeit, sondern wird allseitig als gleichwertig und gleichberechtigt betrachtet, weshalb sie auch bei identischer Leistung im Berufsleben nicht dem Manne das Feld räumen muß. Auch die Lohnansätze werden nicht nach Geschlechtszugehörigkeit, sondern nach Leistung abgestuft.

Diese andersartige Einstellung der Frau gegenüber war aber nicht die einzige Überraschung, die mich in Lateinamerika erwartete. Ich mußte auch sonst in vielen Beziehungen umlernen.

Als ich meinen ersten Arbeitsplatz in Südamerika betrat, fiel mir gleich die ganz andere Atmosphäre auf. Sie hatte nichts von der Straffheit europäischer Büros, sondern glich eher derjenigen eines Kaffeehauses. Nicht nur der Direktor liest hier früh morgens die Zeitung. Die Firma hat auch einige Tagesblätter abonniert zur Benützung durch die Angestellten. Seelenruhig lesen diese die neuesten Nachrichten, währenddem sie ihr Frühstück essen, das ihnen die Laufburschen bringen. Erst wenn ihre Neugier gesättigt, ihr Hunger gestillt ist, und nachdem die interessantesten Neuigkeiten mit den Kollegen besprochen worden sind, wird mit der eigentlichen Arbeit begonnen. Einen Angestellten bei dieser «Vortätigkeit» zu unterbrechen oder ihn daran zu mahnen, daß ein Stoß Arbeit auf ihn wartet, der in den übrig bleibenden Stunden kaum zu bewältigen ist, gilt als Verletzung seiner Rechte.

Zwar war es schon in Frankreich etwas anders als in der Schweiz. Ich hatte mich dort immer wieder darüber gefreut, daß es nicht als «Staatsverbrechen» angesehen wurde, wenn einmal ein Punkt auf dem «i» fehlte, daß meine französischen Chefs eher einen Blick für das Wesentliche hatten und unbedeutenden Details keinen Wert beimaßen. Trotz lockerer Zügel funktionierten dort die Betriebe gut, und dank einer gewissen Großzügigkeit war die Atmosphäre gemütlicher. Warum hier die Freiheit noch viel größer ist, will ich im nachfolgenden Abschnitt zu erklären versuchen.

Die sehr freie Erziehung

Zwar trägt der andersartige Lebensstil der Lateinamerikaner nicht unwesentlich zur lockeren Atmosphäre bei, doch liegt wohl der Hauptgrund im Erziehungsfaktor. Die Erziehung wird hier weitgehend anders gehandhabt als drüben. In wie weit sie sich zum Vorteil oder Nachteil des Einzelnen und der Gemeinschaft auswirkt, ist eine Frage, die jeder individuell beantwortet. Mir persönlich scheint der Mangel an Disziplin eher nachteilige Folgen zu zeitigen. Wie richtig das «zu Hause muß beginnen, was leuchten soll im Vaterland» ist, und wie wertvoll Disziplin in Elternhaus und Schule sich später auswirkt, wenn es um die Einfügung des Individuums ins soziale und berufliche Gemeinschaftsleben geht, habe ich hier zum ersten Mal so recht begriffen. Wenn auch die Zügel in Europa ab und zu etwas zu straff angezogen werden, so ergibt diese Taktik meistens doch bessere Resultate als allzu lockere Erziehungsmethoden oder deren vollständiges Fehlen. Der junge Mensch sollte sich zwar überall weitgehend individuell und seinen Charakteranlagen entsprechend entwickeln können. Zwischen der Ausübung von Druck und Zwang seitens der Erzieher und dem kritiklosen Hinnehmen aller Allüren eines Kindes gibt es jedoch den Mittelweg der guten Führung. Wo weder dieser begangen wird, noch eine straffe Hand waltet, wachsen die Kinder zu großen Egoisten heran, die später selbst zu Opfern der zu lockeren Erziehung werden und sich nur schwer in Arbeitsgruppen einordnen lassen. Wirkliche Freiheit hat Disziplin zur Grundbedingung, sonst artet sie leicht aus in Zügellosigkeit und Liederlichkeit.

Leider beginnt das Übel hier bereits an der Wurzel. Welche Ernte ist zu erwarten von einer Saat, die von einem zügellosen Sämann auf unbearbeiteten Boden gestreut wurde? Weit über die Hälfte aller hier geborenen Kinder entspringen unehelichen Banden. Diese Zufallsprodukte wachsen auf kleinstem Raum und in größter Promiskuität in Ranchos (Elendshütten, die meist nur aus einem Raum bestehen) bei ihrer Mutter auf, zusammen mit Halbbrüdern und -schwestern. Jede dieser Kreaturen hat einen andern Erzeuger. Ihre Väter lernen sie nie kennen. Diese suchen prompt nach der Aussaat das Weite und tragen weder zum leiblichen Wohl noch zur Erziehung ihrer Bankert etwas bei. Die einzige Führung,

welche diese Kinder je genießen, kommt von ihrer Mutter, die selbst keine Disziplin kennt.

Die meisten dieser Opfer des Unverständes Erwachsener setzen entweder überhaupt nie einen Fuß in eine Schule, oder aber sie durchlaufen nur wenige Primarklassen, die von schlecht ausgebildeten und entlöhnten Lehrern geführt werden. Mit wenigen Ausnahmen gehören diese Kinder später zum Heer der Handlanger oder enden als Diebe, Verbrecher und Prostituierte. Nicht nur das Sozialproblem, sondern auch viele Probleme an den Arbeitsplätzen verschwinden, würde die unehe-liche Produktion eingestellt.

Wenn einerseits diese Kinder der Unzucht und des Elends fast alles entbehren, werden viele der in geordneten Verhältnissen aufwachsenden über alle Maßen verwöhnt. So wie die Lateiner Europas Kindernarren sind, so sind es in vermehrtem Maße die Lateinamerikaner. Viele betrachten ihre Kinder als «pets». Vor allem aber erfüllen sie ihnen jeden Wunsch, den sie ihnen von den Augen ablesen können und überhäufen sie mit einem Meer von Geschenken. Dies ist vielleicht eine Gewissens-kompensation dafür, daß vor allem die Väter wenig Zeit für ihre Kinder haben. Doch auch die Mütter überlassen die Jungmannschaft gerne stundenlang dem Dienstpersonal, dessen Einfluß natürlich nicht sehr fördernd sein kann, wenn man bedenkt, daß dieses meist aus den Ranchos hervorgeht. Gerade aber darum, weil so viel Dienstpersonal zur Verfügung steht, werden die Kinder auch nicht zur Selbstständigkeit erzogen.

Wenn mein zwölfjähriger Patenbub morgens aufsteht, präsentiert er sich in Hemd und Hose bei seiner Gouvernante und heißt sie, ihm den Schlips zu binden und die Schuhe zu holen. Sie holt diese und zieht sie ihm auch an! Sie richtet seine goldene Armbanduhr, zieht den Mec-cano auf und räumt seine Spielsachen weg. Trotzdem Mario – dank der «Verziehung», die er genießt – alles andere als ein Musterknabe ist, hat er in seinen zwölf Lebensjahren nie eine Ohrfeige bekommen und wurde ihm nie das Hinterteil versohlt. Er spricht zu seinen Eltern im selben Ton, den er seinen Schul-kameraden gegenüber anschlägt. Dem Dienst-personal gegenüber ist er sehr frech. Er tappt ihn seine Mutter einmal bei einer besonders krassen Respektlosigkeit, so ermahnt sie ihn mit süßer Stimme: «Mario, das darfst du nicht tun», «Mario, so drückt sich ein Señor nicht

aus!» Wenn solche Ermahnungen an eine Wand gerichtet wären, hätten sie wenigstens ein gewisses Echo, so fällt es vollkommen aus.

Die Rechte des Kindes sind weitgehend im Gesetz verankert, und der Consejo del Niño (Kinderberatungsstelle) sorgt für deren Respektierung. Demzufolge darf ein Kind nicht unbotmäßig gezüchtigt werden. Geschieht dies trotzdem, so kann es sich beim Consejo be-schweren, und die Eltern werden vorgeladen, verwarnt und bei Wiederholungen bestraft. Es ist beispielsweise auch jeglicher Person, inklu-sive Eltern, verboten, ein Kind auf der Straße zu schlagen. Dafür trifft man Unzählige, die ungestraft allen möglichen Unfug treiben, Luft aus Autoreifen herauslassen, Scheibenwischer, Abzeichen und Spiegel von den Wagen stehlen, Verkehrszeichen umlegen, die Ampeln der Straßenbeleuchtung mit Steinen zerschmettern, Gartentore aus den Angeln heben, um nur die harmloseren «Spiele» zu nennen.

Wenn das Gesetz dermaßen Schranken auf-stellt, ist es dann verwunderlich, daß es mit dem Gehorsam nicht klappt? Dem in Europa oft begegneten Imperativton: «Mach dies, mach jenes, laß dies, laß jenes!» begegnet man hier nur selten. Die Kinder werden ge-be-ten, es wird ihnen suggeriert, etwas zu tun oder zu lassen. Sie wollen eine Erklärung für eine Forderung haben. Darum reagieren sie später als Erwachsene nur auf diese Art. Nur falls man geschickt genug ist, sie von der absoluten Notwendigkeit der Ausführung einer Arbeit oder eines Wunsches zu überzeugen, findet man in ihnen willige Mithelfer.

Die Normen, die den Eltern vom Gesetz auf-erlegt sind, gelten auch für die Lehrer in den Schulen. Dafür haben es die Lehrer, besonders aber die Lehrerinnen um so schwerer, mit den Schülern fertig zu werden. Sie können die Zög-linge nur mit Worten zurechtweisen und dür-fen nicht einmal dann zurückschlagen, wenn sie selbst tätlich angegriffen werden. In letzter Instanz können sie allerdings an den Rektor gelangen und ihm nahelegen, den Zögling aus der Schule zu entlassen. Diesem Gesuch wird aber nur in schweren Fällen stattgegeben, wie dies im Falle von Roberto geschah.

Robby ist das Musterbeispiel eines respekt-losen Lausbuben, dem weder die Eltern noch die Lehrer Meister werden. Nicht nur ist er ein ungehorsamer, schlecht erzogener Bengel, sondern auch ein Vandal, Sadist und Dieb. Er titulierte die Lehrerinnen mit Ausdrücken, die

der Stallknechtsprache entnommen sind und bewirft sie mit Gummis, Heften und Büchern. Zurechtweisungen quittiert er mit gröbster Sprache und mit tätlichen Angriffen. Nachdem er kürzlich eine Lehrerin ins Gesicht geschlagen und ihre Bluse zerrissen hatte, war allerdings das Maß voll. Zwar flog er erst 14 Tage später aus der Schule, nachdem die Bitte des Rektors an die Eltern, sie möchten den Jungen aus eigener Initiative aus dem Institut nehmen, auf taube Ohren gestoßen war. Wie aber kann ein Lehrer Ordnung und Disziplin in eine Klasse bringen, wenn erst nach derartigen Vorkommnissen eine harte Strafe verhängt werden kann?

Ein Schulzwang besteht hier nicht. Wer zur Schule gehen will, tut dies, wer nicht, bleibt einfach Analphabet. Wirkliche oder fingierte Zahn- oder Kopfschmerzen, eine kleine Wunde am Finger sind Motive, dem Unterricht fern zu bleiben. Wenn die Ferien der Eltern nicht mit den Schulferien zusammentreffen, werden die Kinder einfach in den Urlaub mitgenommen.

Die gegenwärtige Regierung baut viele öffentliche Schulen; dennoch überwiegen auch heute noch – vor allem in den Städten – die Privatschulen. Obwohl das Lehrgeld sehr hoch ist, so daß fast ausschließlich Kinder der privilegierten Klasse darin eingeschrieben sind, sind sie qualitativ oft nicht besser als die staatlichen Institute.

Das Schulprogramm ist reichhaltig, und wer nachkommen will, muß sich auch zuhause hinter die Bücher setzen. Es wird mehr Wert auf Auswendiglernen als auf logischen Aufbau gelegt. Die höheren Schulen, vor allem die Universitäten, sind leider nicht nur Lehrzentren, sondern auch Tummelplätze für Politik, was sich sehr unvorteilhaft auswirkt.

Hopp-hopp kommt hier nicht in Frage

Daß Menschen, die eine derart freie Erziehung hinter sich haben, natürlich nicht auf dieselbe Führertaktik reagieren wie an straffe Disziplin gewöhnte Europäer, versteht sich von selbst. Genau wie Eltern und Lehrer, so muß auch der Betriebsvorsteher und Vorgesetzte versuchen, mit gütigen Überzeugungsmethoden eine wirkliche Mitarbeit des Personals zu erreichen. Wenn der Europäer nicht imstande ist, diesbezüglich umzulernen, kann er sich über kurz

oder lang in keinem leitenden Posten halten. Auf «Marsch- und Hopp-hopp-Befehle» reagieren die primitiveren unter den Einheimischen mit offener Auflehnung, die andern mit passivem Widerstand.

Diese Erfahrung hat auch der junge Schweizer Rohner gemacht, der von einer Vertreterfirma hierher geholt wurde und zweifelsohne ein intelligenter und begabter Mann ist, jedoch nach ungefähr einem Jahr mangels psychologischen Einfühlungsvermögens entlassen werden mußte. Auf seine Befehle hin – die in Europa ohne Augenzwinkern ausgeführt würden –, wie zum Beispiel: «Fräulein, machen Sie mir rasch eine Kopie dieses Dokumentes», «Holen Sie mir sofort in der Propaganda-Abteilung Broschüre Nr. A5216», «Schreiben Sie mir schnell einen Brief an die Nationalbank, der heute noch heraus muß», bekam er zur Antwort: «Jetzt habe ich etwas anderes in der Maschine eingespannt, diese Kopie wird nicht so dringend sein», «Holen Sie sich selbst diese Broschüre, ich bin kein Laufbursche», «Die Nationalbank geht ohnehin um fünf Uhr zu, folglich kann der Brief auch morgen geschrieben und hingebracht werden». Suchte er seine Daktylo, um ihr ein Diktat zu geben, so erhielt er den Bescheid, daß sie kommen werde, wenn sie ihr Brot fertig gegessen, den Kaffee ausgetrunken und eine Zigarette geraucht habe. Daß Rohner solche Antworten die Zornsröte ins Gesicht trieben, und er das ganze Personal zum Kuckuck wünschte, ist wohl sehr begreiflich, nützte ihm aber nichts. Nicht die unverschämte Daktylo, die arbeitete, wann und wie es ihr paßte, mußte schließlich das Feld räumen, sondern er selbst.

Vielleicht hat er unterdessen gelernt, seine Sekretärin untertänigst um die Gefälligkeit zu ersuchen, ihm die Abschrift eines Dokumentes zu machen, das er nachmittags auf einem Kundenbesuch braucht. Möglicherweise holt er auf seinem neuen Posten das Propagandamaterial selbst in der entsprechenden Abteilung, oder aber er ruft dort an und bittet höflich darum, daß ihm diese oder jene Broschüre wenn möglich mit dem nächsten disponiblen Boten zugestellt werde. Wenn er aber bis heute nicht gemerkt hat, daß in Südamerika jeder Brief, auch der allerdringendste, ruhig bis zum nächsten Tag warten kann, dann ist ihm nicht zu helfen.

Zur erfolgreichen Leitung von hiesigem Personal braucht es aber nicht nur psychologisches

Einfühlungsvermögen, es gehört auch eine gute Dosis gesunden Humors dazu, wohlwollende Gesinnung, viel Selbstbeherrschung und Nerven wie Drahtseile.

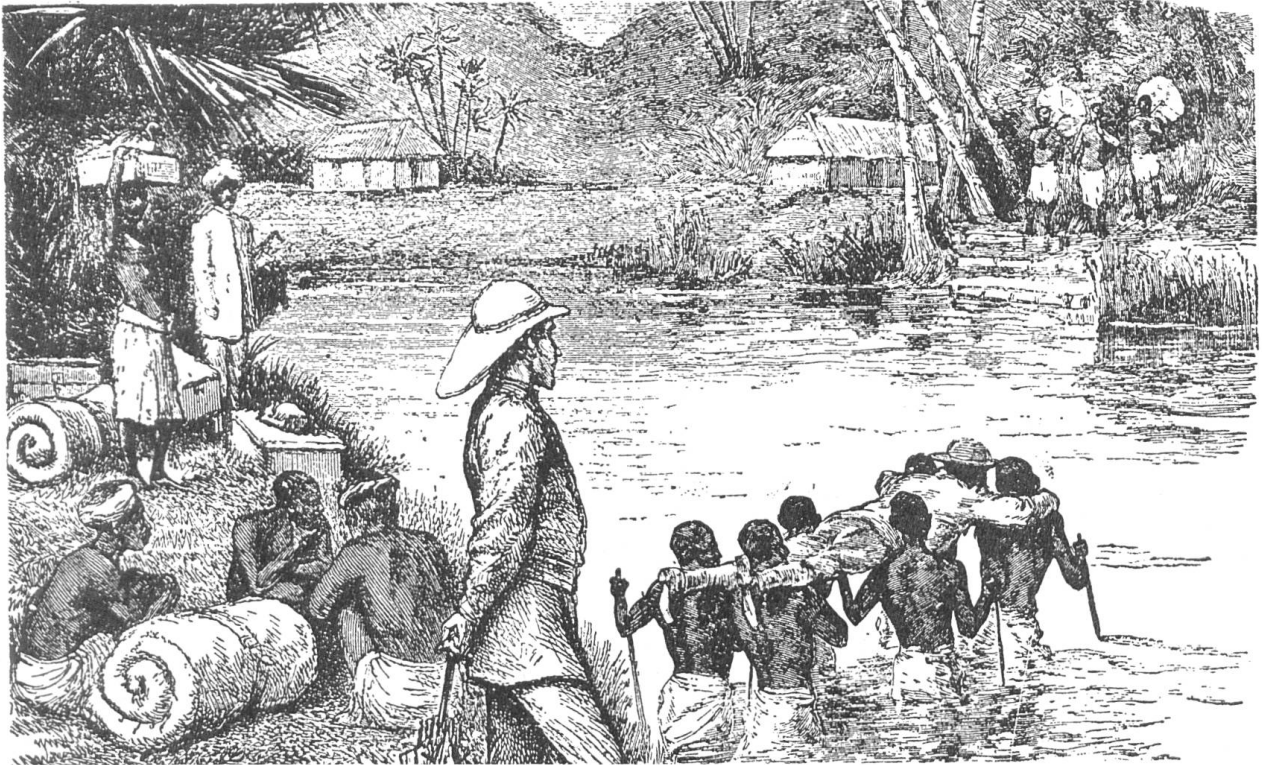
Die einzigartigen Arbeitsgesetze

Ein anderer Faktor, der ebenfalls in weitgehendem Maße zu den andersartigen Verhältnissen an den Arbeitsplätzen beiträgt, sind die Arbeitsgesetze, die von den einzelnen Staaten und Syndikaten diktiert werden. Diese Arbeitsgesetze sprechen zwar von Rechten und Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. In Tat und Wahrheit schützen sie aber

den Arbeiter und Angestellten viel weitgehender als den Patron. Würden diese selben Gesetze auf Menschen anderer Gesinnung und Lebensschulung angewandt, könnten sie ideale Auswirkungen haben. Hier sind die Folgen davon jedoch nicht durchwegs positiv.

Am karibischen Meer bestimmt das Gesetz, daß zehn Prozent des Reingewinnes einer Firma in Form von Gratifikationen an das Personal auszuzahlen sind, wobei eine Höchstgrenze von zwei Monatslöhnen pro Jahr und Arbeitnehmer vorgesehen ist. Auch ist im Gesetz verankert, daß der Arbeitgeber an Personal, das entlassen wird, ohne daß ihm grobe Fahrlässigkeit oder schwere Vergehen nachgewiesen werden können, zwei weitere Entschä-

Kein Kolonialgreuel, aber...



Der Bischof von Travancore und Cochin überquert einen Fluss
Zeitgenössische Darstellung 1897

«Mit unseren Armen umfassten wir die Schultern der beiden vordersten Eingeborenen, unsere Beine ruhten auf den Schultern der beiden hintersten, und zwei weitere Träger stützten unsere Mitte. So wurden wir überall dort durchs Wasser getragen, wo es so hoch war, dass es bis zu unseren Schultern reichte», schrieb ein

Missionar, der den Bischof auf jener Reise begleitete.

Diese Einstellung den Eingeborenen gegenüber war bis vor verhältnismässig kurzer Zeit charakteristisch für die Weissen in Afrika. Denn wenn schon die Schwarzen durch das Wasser können, warum nicht auch der Bischof?

digungen auszuzahlen hat, die zusammen ein Monatsgehalt pro Jahr ausmachen und auf der Basis des letzten Gehaltes berechnet werden. Dazu kommt noch der der Kündigungsfrist entsprechende Lohn. Im Unterschied zu drüben, wo der Patron die Angestellten und Arbeiter während der Kündigungszeit bis zum Austrittsdatum arbeiten läßt, wird hier in den meisten Betrieben das Personal von einer Stunde auf die andere entlassen, unter Vergütung des Lohnes, den es während der Kündigungszeit verdient hätte.

So trat an einem Montagmorgen Violeta Gomez, Head of Public Relations, in mein Büro mit den Worten: «Ich komme, um mich zu verabschieden; als ich meinen Arbeitsplatz heute früh betrat, saß ein Mann an meinem Pult, welcher mir erklärte, daß er mein Nachfolger sei; auf diese Weise habe ich erfahren, daß ich entlassen bin!»

Dieses Vorgehen gegenüber Fräulein Gomez war zweifelsohne taktlos, doch wußte der Arbeitgeber, daß er nicht auf Violetas Arbeitsgegenleistung während der Kündigungsfrist rechnen konnte, und daß sie zudem durch Herumstehen und Schwatzen auch die andern Angestellten von der Arbeit abhalten würde, weshalb er es vorzog, ihr den während der Kündigungsfrist auflaufenden Lohn ohne weitere Leistung ihrerseits auszuzahlen.

Nachdem das Arbeitsgesetz außer den aufgelaufenen Ferien keine Vergütungen vorsieht, wenn der Arbeitnehmer der kündigende Teil ist, greifen viele Arbeiter und Angestellte zu einer Taktik, die zum Ziel hat, die Kündigung seitens des Patrons zu erwirken, um so die für diesen Fall vorgesehenen Entschädigungen einzukassieren. Vom Moment an, in dem sie die Absicht haben, nicht mehr länger bei einer Firma zu bleiben, lassen sie daher in ihrer Arbeit und allgemeinen Haltung so weit nach, daß ihnen wohl keine groben Verletzungen vorgeworfen werden können, daß aber der Patron auch nicht mehr mit ihren Leistungen zufrieden ist und sie deshalb entläßt. Da dieses Verfahren seitens der Angestellten mit der Zeit immer die gewünschten Früchte trägt, die Firmen aber während dieser «Manövrierzeit» nicht mehr auf vollwertige Leistungen solchen Personals rechnen können, ist in einigen Betrieben den Arbeitnehmern die Möglichkeit gegeben, ein klares und offenes Wort mit dem Personalchef zu sprechen, der dann auf den Wunsch um Entlassung eingeht und die Ver-

gütungen auszahlt, die im Entlassungsfalle seitens der Firma fällig werden. Ich habe selbst einmal von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Als ich nach einem Spitalaufenthalt eine längere Erholungspause einschalten mußte, ersuchte ich die Firma um Entlassung. Der Personalchef ging auf das Begehren ein, wobei er die Möglichkeit offen ließ, mich nachher erneut zu engagieren. Die hübsche Summe von zirka 17 500 Franken, die ich so nach vierjähriger Tätigkeit einstrich, gab mir die notwendigen Mittel zu einem längeren Auslandsaufenthalt.

Großartige Verhältnisse, werden Sie sagen, wenn Sie selbst Angestellter sind! Wie sich solche Gesetze jedoch auf die Firmen selbst und die Ökonomie im allgemeinen auswirken, wird leicht erkenntlich, wenn man beispielsweise nur die Rückstellungen berechnet, welche eine Firma jährlich für Entschädigungen an das Personal machen muß: 15 Arbeitstage Ferien oder mehr, ein Monatslohn Entschädigungen für Entlassungen, ein weiterer Monatslohn für Kündigungszeit, plus zehn Prozent des Reingewinns. Dies alles wirkt sich direkt auf die Preise aller Konsumgüter aus und schädigt dermaßen letzten Endes auch wieder den Arbeitnehmer. Solche Gesetze haben aber auch auf die allgemeine Haltung der Menschen einen größeren Einfluß als man denkt. Sie fördern im Menschen die betontere Einstellung auf Nehmen als auf Geben und die Heiligerhaltung der Rechte als der Pflichten.

Ein Bürochef sieht sich hier deshalb vermehrten Problemen gegenüber als in Europa. Ich wußte, was mir bevorstand, als ich zum Office Manager ernannt wurde und nahm deshalb diese Avancierung mit gemischten Gefühlen entgegen. Wer hier eine Pufferstellung zwischen Direktion und Angestellten innehat, ist nicht auf Rosen gebettet.

Genau wie alle andern Vorgesetzten, kann ich nur mit dem vollen Arbeitseinsatz des Personals rechnen, wenn ich im Büro anwesend bin. Kehre ich dem Arbeitsplatz den Rücken, so weiß ich ganz genau, daß viele der Angestellten ihre Pulte verlassen und eine Plauderstunde einschalten. Ich bin auch gar nicht erstaunt, den einen oder andern Angestellten in der Stadt auf privaten Gängen zu ertappen. Rufe ich von draußen an, so wird das Telephon entweder überhaupt nicht bedient, oder aber es meldet sich eine andere Stimme. Die Telephonistin ruht sich wahrscheinlich von den Stra-

pazen ihres Dienstes in der nächsten Bar aus. Personal, das kein fairplay dem Arbeitgeber gegenüber kennt, der es ja auch entlönnen muß für die Zeit, während welcher er nicht anwesend sein kann, ist aber nicht nur in dieser Hinsicht unzuverlässig, sondern läßt auch in der Ausführung der Arbeiten zu wünschen übrig. So muß ich absolut alles nachkontrollieren, was gemacht wird und kann mich nicht auf Stichproben beschränken, wie dies in Europa gehandhabt wird.

All diese Probleme sind männlichen und weiblichen Chefs hier gemeinsam. Als Frau steht man aber noch andern Problemen gegenüber.

Ein weiblicher Bürochef hat seine besondern Probleme

Die Erfahrungen, die ich seinerzeit als Angestellte in Europa machte, waren mir hier sehr nützlich. Bereits zu Anbeginn meiner beruflichen Laufbahn war mir klar gewesen, daß ich meine Stelle benötigte, um meinen Lebensunterhalt bestreiten zu können, daß aber auch die Firma mich braucht als nützliches Glied im Rade des Betriebes, das zu dessen Funktionieren beiträgt. Diese Erkenntnis verhalf mir nicht nur zu einer Einstellung Vorgesetzten gegenüber, die frei von Untertänigkeit war, sondern auch dazu, auch den Geringsten unter meinen Mitarbeitern als nützliches Werkzeug der Organisation zu betrachten. So kam ich nie dazu, die weitverbreitete «Radfahrertechnik» anzuwenden, das heißt nach oben zu buckeln und nach unten zu treten.

Andererseits war ich mir auch von jeher nicht nur meiner Pflichten, sondern auch meiner Rechte bewußt. Denselben Respekt, den ich andern zollte, forderte ich in jeder Beziehung auch für meine Person. Besonders Attacken auf meine Würde als Frau wies ich immer entschieden und energisch zurück. Daß diese letzteren zu den Seltenheiten gehörten, verdankte ich wohl nicht nur meiner allgemeinen Haltung, sondern auch dem Umstand, daß ich von Anfang an und immer zwischen Berufs- und Privatleben einen strengen Strich zu ziehen wußte.

Leider bot in drei Fällen meine unnahbare

Haltung einen besonderen Anreiz für Chefs, die sich im «Eisbrechen» versuchen wollten. Meine scharfe und unmißverständliche Reaktion hat sie zur Besinnung gebracht – und mir die Stelle gekostet, was ich jedoch deshalb nicht bedauerte, weil ich mir nichts Unangenehmeres vorstellen kann, als ständig bei der Arbeit das Gefühl zu haben, daß ein wildes Tier auf der Lauer ist und jederzeit zum Angriff übergehen kann.

Trotz dieser drei spontanen «Flüge» bin ich mit meiner Taktik besser gefahren als Kolleginnen, die mit Mitarbeitern, Vorgesetzten oder gar Untergebenen mehr oder weniger enge Freundschaften pflegten. Ich sah solche Freundschaften fast immer nur unangenehm, ja oft tragisch enden. Die Chefbuchhalterin Fuchs zum Beispiel verlor jegliche Autorität über einen Hilfsbuchhalter, dem sie persönlich zu nahe getreten war, und Renata Nowakowska, die sich allzu sehr mit Direktor Kunz abgab, hatte sich nach Aufdecken der Affäre durch Frau Kunz bei der Polizei zu verantworten wegen «Einmischung in eine schweizerische Ehe».

Als weiblicher Bürochef muß man sich aber auch in acht nehmen, in keiner Weise männlichen Untergebenen freundlicher zu begegnen als weiblichen, insbesondere darum, weil diese letzteren oft schwieriger zu behandeln sind. Ich habe die Erfahrung gemacht, daß weibliche Untergebene nur dann eine Frau als Chef gerne akzeptieren, wenn diese ihnen immer wieder erneut zeigt, daß sie ihnen helfen und sie in jeder Beziehung fördern will. Auch darf man als weiblicher Chef so wenig ausgehen mit den gleichgeschlechtlichen Untergebenen wie mit den männlichen. Um in männlichen Kollegen nicht unnötige Hoffnungen aufkommen zu lassen, habe ich bereits in Europa zur Taktik gegriffen, mich gleich zu Beginn des Stellenantritts öfters durch denselben Mann (Bruder, Vetter oder eingeweihter Kamerad) abholen zu lassen. Dies bot besonders dann einen gewissen Schutz gegen Einladungen und Avancen seitens Mitarbeiter oder Chefs, wenn der Wartende eine imposante, muskulöse Figur aufwies, wie dies bei meinem Cousin Hermann – einem Leichtathleten – der Fall war.

Als verheiratete Frau ist man allgemein diesen Problemen weniger ausgesetzt. Besonders der Lateinamerikaner zollt einer verheirateten Frau mehr Respekt als einer ledigen. So konnte ich mich in dieser Beziehung nie über Süd-

Foto: Roger Kaysel
«Weidende Pferde»

amerikaner beklagen. Sie betrugen sich stets als perfectos caballeros. Auch sonst gestaltete sich die Zusammenarbeit mit südamerikanischen Chefs ausnahmslos recht erfreulich.

Südamerikaner und Nordamerikaner als Chefs

Der angenehmste meiner lateinamerikanischen

Vorgesetzten war der Indianer González, ein Mensch von ruhigem, ausgeglichenem Temperament, welcher eine gediegene, freundliche Atmosphäre zu schaffen wußte und der es auch liebte, sich mit mir über private Dinge zu unterhalten. So erzählte er oft und gerne von seiner Zeit als Sekretär des mexikanischen Revolutionärs Pancho Villa, von seinen Reisen, von Konzerten, die er besucht hatte, von seiner Freundschaft mit einem berühmten Cellisten.

Der kleine Familienfilm



Beklagt sich über die Rücksichtslosigkeit der Nachbarn, die noch um halb 11 Uhr nachts ein Bad nehmen.



Die Leute scheinen immer noch nicht zu wissen, wie ringhörig die Häuser heutzutage sind.



Da ist es natürlich ganz ausgeschlossen, zu schlafen.



Ha! Jetzt nimmt auch noch Frau Benz ein Bad.



Aber klar, Frau Benz hat keine Kinder und wird nicht wie sie schon um 6 Uhr früh geweckt.



Anderntags im Bademantel: «Nichts erfrischt nach einer langweiligen Einladung, wie so ein Bad. Vor allem, wenn man erst um Mitternacht nach Hause kommt.»

Auch hatte er immer ein Ohr für die privaten Nöte seiner Leute.

Ich verehrte diesen guten Indio sehr und bedauerte es tief, als er in seine Heimat zurückkehrte und einem in Portorico geborenen Amerikaner Platz machte, mit dem die Zusammenarbeit weit weniger erfreulich war. Bei allem Verständnis für die Gründe, welche Schuld an den Komplexen dieses Halbnegers waren, war es mir auf die Länge doch nicht möglich, für ihn zu arbeiten. Es fehlten ihm nicht nur jegliche Führerqualitäten, sondern er verfügte auch nicht über die für seinen Posten notwendigen Kenntnisse. So stand ich täglich vor dem selben unliebsamen Problem: Sollte ich seine Fehler korrigieren oder seine Arbeit unverbessert kopieren und sie so an die Generaldirektion weiterleiten, um sie prompt von dort zurückzuerhalten? Ließ ich die Fehler durchgehen, so taxierte man bei der Verwaltung nicht nur ihn, sondern auch mich als untüchtig, verbesserte ich sie, so war er verletzt, weil dadurch seine Blöße aufgedeckt wurde. Es war zwar auch in Europa für mich nicht immer leicht gewesen, dieses Problem glücklich zu lösen, nur trat es dort viel weniger häufig auf.

Bei diesem Portoricaner war es um so schwieriger, als es sich um einen Mulatten handelte, dem während seiner Studienzeit in den Staaten, wo – im Gegensatz zu Südamerika – Unterschiede in der Behandlung der Angehörigen der einzelnen Rassen gemacht werden, der Stempel der Zweitrangigkeit aufgedrückt worden war, und der deshalb auf kleinste Zweifel an seiner Tüchtigkeit ganz unverhältnismäßig stark reagierte.

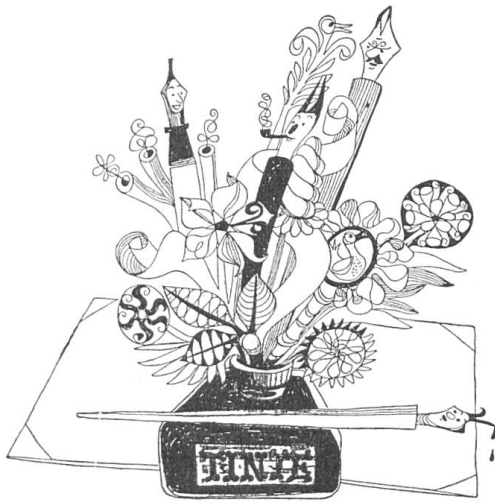
Was seine Nichteignung für den innegehabten Posten anbelangt, war er ein typisches Beispiel für viele Vertreter seines Landes, die hier tätig sind. Währenddem meine lateinamerikanischen Vorgesetzten sich aus der Elite rekrutierten und ihren Posten gewachsen waren, konnte ich dieses leider nicht von allen Vertretern unseres großen nördlichen Nachbarn sagen. Als ich einmal unseren Freund Jack aus Californien nach dem Grund für die letztere Tatsache fragte, gab er mir folgende Erklärung:

«Wir alle leben in den Staaten sehr gut und haben einen hohen Lebensstandard. Ein tüchtiger Mann unter uns – sofern er nicht zu den Abenteurern gehört – ist, auch wenn ihm ein höheres Gehalt angeboten wird, nicht ohne weiteres bereit, dafür seine gewohnte Umge-

bung zu verlassen und in primitiveren Ländern alle möglichen Unannehmlichkeiten auf sich zu nehmen. Daher ist unser menschliches Exportmaterial oft nicht erstklassiger Güte.»

Abgesehen von Jacks Argument ist der Umstand, daß viele dieser Leute hier auf Posten sitzen, die ihr Können übersteigen, wohl einem – oft zu Unrecht empfundenen – Minderwertigkeitsgefühl gewisser Südamerikaner zuzuschreiben, die trotz allen Nationalstolzes glauben, daß nur kompetent sei, was vom Auslande komme und die dermaßen die Spreu nicht vom Weizen zu unterscheiden vermögen. Schuld daran trägt aber auch die Art, nach welcher man hier Personal auswählt und die amerikanische Taktik, über Berufstitel leicht hinwegzusehen und jedermann eine Chance geben zu wollen. Gewisse Leute gehen darin viel zu weit, so zum Beispiel Mr. Millers, als er seinen Privatchauffeur und Gärtner zum Chef der mechanischen Werkstätte des Betriebes machte, in dem er in leitender Stellung saß, und ihn Leuten vor die Nase stellte, die eine erstklassige technische Ausbildung genossen hatten. Da diese letzteren nicht gewillt waren, von morgens früh bis abends spät unfachmännische und idiotische Orders auszuführen und deshalb bald einer nach dem andern auszog, funktionierte diese mechanische Werkstätte binnen kurzem überhaupt nicht mehr.

Daß ab und zu infantiler Sentimentalismus den Sieg über sachliche Überlegungen davonträgt, dafür ist das Engagement eines Technikers in einer Verkehrsgesellschaft, in der ich einige Zeit tätig war, ein markantes Beispiel. Mr. Wright, der technische Ratgeber dieser Firma, suchte durch Inserate in amerikanischen und deutschen Zeitungen Ingenieure und Techniker für den Betrieb. Es liefen viele Bewerbungen ein, die nebst curriculum vitae und Referenzen, Paßphotos enthielten. Bei der Durchsicht der Briefe fiel dem technischen Ratgeber die Offerte eines Deutschen in die Finger, der bei der Bundespost als Techniker angestellt und laut seinen eigenen Angaben keine Niete war. Es lagen viele Offerten mindestens ebenso gut qualifizierter Leute vor. Was jedoch den Ausschlag für das Engagement dieses Bundesposttechnikers gab, waren weniger seine beruflichen Kenntnisse als die Amateurphoto, welche seinem Brief beilag. Diese war in einem Garten aufgenommen und zeigte ihn mit seinem reizenden kleinen Töchterchen auf dem Arm. Mr. Wright nahm diese Photo



STILBLÜTEN

Aus Polizeirapporten

Es ist befremdend, wie dieser Gauner, ohne ein Wort zu sagen, mir drei obere Zähne herausschlug.

*

Ich selbst konnte meinem Kollegen, Polizeimann F., nicht zu Hilfe kommen, denn ich war durch einen offensichtlichen Polizeifeind absichtlich zurückgedrängt worden.

*

Wie aus den zahlreichen Vorstrafen entnommen werden kann, darf dem Rubrikaten kein hoher Persönlichkeitswert beigemessen werden.

*

Ihrem regen Gespräch folgten ihrerseits sinnliche Blicke, während er mehr einen perversen Eindruck erweckte.

*

Frau J. setzte übrigens alles daran, um Frau H. vom Wert ihres weiteren Daseins auf Erden zu überzeugen, indem sie sie zum Kochen von Speisen veranlaßte und ihr solche zu essen aufnötigte.

*

Hingegen lasse sein Charakter zu wünschen übrig, indem er behördliche Maßnahmen und Weisungen kritisierte.

immer wieder zur Hand und sagte schließlich: «Well, this little girl is so sweet that we must engage her father!» – und schon diktierte er den Kontrakt, ohne weitere Auskünfte über den Vater dieses süßen kleinen Mädchens eingeholt zu haben. Zufällig hatte er Glück, der Mann war ein durchschnittlicher Techniker.

Gewisse Unannehmlichkeiten in meiner Stellung als Bürochef einer amerikanischen Firma mit Sitz in Südamerika hatte ich ab und zu wegen des Pochens der Amerikaner auf Einhalten ihrer eigenen Sitten. Einerseits beklagten sich die lateinamerikanischen Angestellten darüber, anderseits wollten die Amerikaner ihre Haltung nicht ändern. Wenn Mr. Johnson in seinem Heim die Krawatte auszieht, den Kragen öffnet und die Füße auf die Tischplatte legt, so ist dies seine Angelegenheit. Diktiert er aber im Büro in der gleichen Position, so gilt dies hier, wie auch in Europa, als grober Anstandsfehler und als Mißachtung jeglicher Ethik. Auf meinen Protest hin erhielt ich die Antwort: «You are not in Europe», worauf ich mit derselben Münze zurückzahlte und ihm erklärte, daß auch er nicht in seinem Lande weile, und daß diese Sitte in Südamerika ebenso verpönt sei wie bei uns.

Daß man in Rom zu tanzen habe wie die Römer, verstand auch Mr. McDonald nicht, der bei uns mehrere Monate eintrainiert wurde auf seinen späteren Posten als Filialleiter seiner Firma in Chile. Wenn uns Propagandavorlagen vom Norden gesandt wurden, gab es oft einen Zusammenprall zwischen seiner Meinung und meiner eigenen, wobei ich meistens vorläufig den kürzeren zog, weil er nicht verstehen wollte oder konnte, daß Anspielungen auf die Rasse prinzipiell und ganz besonders in Form von lächerlich gemachten Indianerhäuptlingen auf Abkömmlinge von solchen verletzend wirken und deshalb nicht nur ineffektiv sind, sondern sich geradezu nachteilig auswirken. Er gab immer erst dann nach, wenn hiesige Firmen es ablehnten, solche Propagandablätter an das Publikum zu verteilen.

Die Voreingenommenheit gegen einheimisches Personal

Bei diesem selben Manne stieß ich auch auf eine allzu große Voreingenommenheit und ein unverhohlenes Mißtrauen einheimischem Personal gegenüber. Selbstverständlich ist es viel

leichter, qualifiziertes Personal zu bekommen in Staaten, in denen jeder Bürger mindestens acht Schuljahre durchlaufen hat, als in solchen, in denen der Analphabetismus noch weit verbreitet ist. Trotzdem ist es mir hier immer wieder gelungen, offene Posten mit geeigneten Einheimischen zu besetzen. Ich mußte mir dazu nur genügend Zeit lassen und die erforderliche Mühe nehmen. Währenddem sich in der Schweiz von 30 Kandidaten möglicherweise zehn für einen offenen Posten eignen könnten, ist die Zahl derer, welche hier in die engere Wahl fallen, bedeutend kleiner. So dauerte es beispielsweise drei Wochen, bis ich einen geeigneten Buchhalter fand, trotzdem laufend viele Offerten eingingen. Nur zwei Bewerber kamen in Frage, von denen der Lateinamerikaner brillante, der Spanier gute Qualifikationen hatte. Der Direktor konnte jedoch sein Mißtrauen gegenüber Lateinamerikanern nicht überwinden und gab dem Spanier den Vorzug.

Amüsante Stunden verlebte ich bei der Ausarbeitung einer Daktylostelle. Am selben Morgen, an welchem das Inserat in der Zeitung erschienen war, präsentierten sich über 20 Kandidatinnen. Einige darunter hatten offensichtlich damit gerechnet, einem männlichen Wesen gegenüberzutreten zu müssen und präsentierten sich in einem Tenue, das absolut gerechtfertigt gewesen wäre, hätten wir eine Entraîneuse für ein Nachtlokal gesucht. Diese mußten gleich den Bescheid in Empfang nehmen, daß die Stelle soeben vergeben worden sei! Die andern ließ ich eine halbe Schreibmaschinenseite kopieren; dazu mußten sie noch Multiplikations- und Divisionsoperationen ausführen. Nur drei passierten das Examen, von denen besonders eine auch einen sehr guten allgemeinen Eindruck machte. Da der definitive Entscheid beim Direktor lag, der abwesend war, ersuchte ich diese Señorita, am nächsten Vormittag nochmals zu erscheinen. An ihrer Stelle kam jedoch ihre Mutter, um mitzuteilen, daß sie gleich nach der Prüfung bei uns noch anderswo ein Examen abgelegt habe und sofort engagiert worden sei. Gute Leute sind hier so begehrte wie frisches Brot und werden vom Fleck weg angestellt.

Ab und zu gelang es mir, die Weisung des Direktors, bei Neubesetzungen Ausländern den Vorzug zu geben, zu umgehen. Dies war um so

leichter, wenn er längere Zeit abwesend war und ich auch den letzten Entscheid zu fällen hatte. Dann hatte ich Gelegenheit, das Personal – so wie es sein sollte – nach Eignung, und nicht nach Rasse oder Staatszugehörigkeit, auszuwählen. So brachte ich es fertig, den Materialverwalterposten mit einem Andino (Bewohner der Anden) zu besetzen. Mein Entscheid freute mich später um so mehr, als dieser José Urbano ein sprechendes Beispiel für die Tüchtigkeit vieler geschulter Lateinamerikaner war. Er war eine großartige Kraft, die Materialabteilung wurde binnen kurzem zu einer Mustersektion. Die Ordnung, die darin herrschte, war mit der in einer deutschen Kaserne vergleichbar, und nie fehlte auch nur ein einziger Bestandteil. Mein Erfolg war allerdings nur vorübergehender Natur, denn nach meinem Weggang von dieser Firma nahm der Direktor eine Säuberung vor, wobei er das ganze lateinamerikanische Personal auf die Straße stellte. Den Materialverwalter entließ er am 24. Dezember, ohne stichhaltigen Grund, lediglich um auch ihn durch einen Ausländer zu ersetzen. Wie deprimierend muß eine Entlassung am Heiligen Abend auf sensible Südamerikaner wirken!

Trotz vieler Unvollkommenheiten habe ich Lateinamerikaner als Arbeitskameraden gern. Wenn man sie so zu nehmen weiß, wie sie sind, und wenn sie fühlen, daß man nicht mehr sein will als sie selbst, gestaltet sich die Zusammenarbeit mit ihnen recht angenehm. Schlägt man aber den Kasernenton an und versucht man, sie auf Supermanart zu beherrschen, so reagieren sie mit aktiver oder passiver Resistenz. Jeglicher Kommandoton ist ihnen verhaßt. Sie wollen um jede Gefälligkeit gebeten werden. Auch sind sie für Dankesworte und Schmeicheleien sehr zugänglich. Findet man die richtige Einstellung und den rechten Ton ihnen gegenüber und legt man eine anständige Gesinnung zutage, wird man reichlich dafür belohnt durch ihre Treue und Freundschaft. Wehe aber, wenn man Verrat an ihnen begeht oder zu unsauberen Machenschaften greift, dann bekommt man die angeborene Rachsucht ihrer Rasse zu spüren. So wie sie ausgezeichnete Freunde sein können, sind sie als Feinde zu fürchten.