

Zeitschrift: Film und Radio mit Fernsehen
Herausgeber: Schweizerischer protestantischer Film- und Radioverband
Band: 5 (1952-1953)
Heft: 16

Rubrik: Die Welt im Radio

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: 21.01.2026

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

Haben Sie das gehört?

Wie wird man Chef?

ZS. Eine brennende Frage für unsere jungen Männer, besonders solche, die am Anfang ihrer Laufbahn stehen und zu wählen haben. Im englischen Rundspruch hat darüber ein erfahrener Großindustrieller in einer Art und Weise gesprochen, die höchstes Interesse verdient. Wenn seine Bemerkungen und Ratschläge auch auf englische (und amerikanische) Verhältnisse abgestimmt waren, so sollten sie doch bei uns nicht überhört werden. Er hat nahezu 200 angelsächsische Großfirmen nach dieser Richtung untersucht und ist dabei zu überraschenden Feststellungen gelangt. So z. B., daß die Generation der rauen, rücksichtslosen Pioniere, welche die englische und besonders die amerikanische Schwerindustrie schufen, endgültig vorüber ist. An ihre Stelle ist der wissenschaftlich geschulte Verwaltungsmann getreten und hat die Führung übernommen, Techniker und Juristen. Es kommt das auch davon her, daß viel mehr Leute als Aktionäre Eigentümer der betreffenden Firmen geworden sind, während sie früher Besitz eines einzigen oder seiner Familie waren. Sie haben mitzureden und werden z. B. eine Politik, welche Verwandte des Chefs oder sonstige ihm Nahestehende in die Leitung zu bringen sucht, sehr kritisch betrachten. Es hilft also auch z. B. nicht mehr viel, die Tochter des Herrn Generaldirektors zu heiraten: Nur ca. 6% der untersuchten Firmen haben leitende Männer, welche mit dem Verwaltungsratspräsidenten oder dem Generaldirektor verwandt sind, darunter aber keinen einzigen Schwiegersohn. In den untern Rängen, welche für die Anfänger bestimmt sind, sind gründliche Fachkenntnisse unerlässlich, wobei abgeschlossene Studien und Praxis selbstverständlich sind. Je weiter aufwärts jedoch die Leiter führt, desto unwesentlicher werden sie. Dagegen tritt an ihre Stelle die Kunst der Menschenführung, bis zur obersten Spitze, wo der Generaldirektor, oder wie er heißen mag, sich ungefähr wie der Leiter einer Fußballmannschaft verhält: Er muß den Leuten das Spiel beibringen, sie in die Taktik einweihen, aber er hat nicht selber den Ball zu spielen.

Ueberraschend groß ist heute in England und Amerika der Prozentsatz leitender Männer, die aus bescheidenen oder gar ärmlichen Verhältnissen kommen. Mit eiserner Energie haben sie sich aber eine fachtechnische Ausbildung verschafft und ihr Examen bestanden, im Unterschied zu den frühern Pionieren, die häufig nur eine sehr bescheidene Schulbildung besaßen. (Der spätere Milliardär Carnegie z. B. kam nie über die Volksschule hinaus.) Die meisten führenden Leute stammen heute aus dem Mittelstand, was ihnen wohl die abgeschlossene Schulung, aber nicht mehr ermöglichte. Ohne Geld waren die meisten gezwungen, Anfängerposten anzunehmen, um sich dann durch ihre Qualitäten von Stufe zu Stufe emporzuarbeiten. Deshalb sind die heutigen obersten Chefs der Industrie auch fast ausnahmslos nur noch Angestellte und nicht mehr selbstherrliche Diktatoren und Eigentümer ihrer Unternehmen. Aber irgendwie zeichneten sie sich alle dadurch aus, daß sie auf einem Gebiet bessere Erfolge erzielten als ihre Kollegen, sei es infolge gründlicherer Fachkenntnisse oder eines schärferen Verstandes. Sie sind alle «Teamworker»; die alten, einsamen Sologänger mit ihren eigenwilligen Entschlüssen existieren sozusagen nicht mehr. Der Wille zur Zusammenarbeit, innere Ausgeglichenheit und Loyalität gegenüber den andern sind die Kennzeichen der heutigen Führer.

Den jungen Männern ist vor allem zu raten, bei ihrer ersten Stellensuche genau darauf zu achten, welche Gelegenheit zur Weiterentwicklung ihnen gegeben wird, und weniger auf die Höhe des Gehaltes. Name und Bedeutung der Firma sind wichtiger als eine hohe Entschädigung. Es gibt gerade für junge Männer, die noch keine großen Gehälter verlangen können, vollkommene «Stumpengeleise», die nirgends hinführen, und bei denen ein Anfänger nur kostbare Jahre verliert. Dazu gehören alle neugegründeten Unternehmen in ihren Anfangsstadien. Hände weg von solchen! Neugründungen können sich höhere, erfahrene Jahrgänge leisten, die über Kapital oder laufende Eingänge aus andern Quellen verfügen, aber für Anfänger sind sie Gift. Ferner darf nie vergessen werden, daß in jedem Betrieb nur der Erfolg zählt. Es kommt also nicht darauf an, ob ein junger Mann unsinnig arbeitet, zu Hause noch bis gegen Morgen Korrespondenzen erledigt, im Büro das Mittagessen einnimmt usw. Der Wert seiner Arbeit liegt nie in der Anstrengung, sondern ausschließlich im Resultat. Ist dieses unbefriedigend, wird ihm der Nachweis auch des größten Fleißes wenig nützen. Wichtig ist ferner, daß er mit alten, erfahrenen Angestellten loyal zusammenarbeitet, auch wenn er ihnen an Bildung weit überlegen ist. Sie haben häufig genug die Möglichkeit, ihn zu erledigen, wenn er sich aufspielt und ohne sie auszukommen sucht. Studien und Theorie sind unentbehrlich, aber einmal in der Praxis wird man stets Leute finden, die über einen Punkt mehr wissen als alle Professoren und Bücher.

Der sicherste Weg, die Aufmerksamkeit der Geschäftsleitung zu erregen, ist die Fähigkeit, gute Lösungen für ihre Probleme zu finden. Man muß etwas können, was andere nicht fertigbringen. Zum mindesten sollte man es verstehen, den Vorgesetzten Zeit zu ersparen. Keine langen Abhandlungen und weitschweifigen Unterlagen! Und wer trotz allem kein Glück hat, braucht deswegen nicht zu verzweifeln. In Amerika haben Versicherungsgesellschaften angefangen, nicht mehr den obersten Leiter am höchsten zu bezahlen, sondern z. B. den erfolgreichsten Vertreter. Darin liegt die richtige Erkenntnis, daß der Erfolg nicht nur vertikal, sondern auch in der Breite gemessen werden sollte. Lange nicht jeder gute Verkäufer gibt auch einen guten Generaldirektor und umgekehrt.

Sicher aber steht auch heute der junge Mann am Anfang seiner

Laufbahn allein. Er besitzt heute, vorausgesetzt, daß er im Besitz entsprechender Schulung ist, größere Möglichkeiten als früher und ist weniger den Launen unberechenbarer Diktatoren ausgesetzt. Die Wirtschaft hat sich stark demokratisiert und muß scharf darauf aus sein, den Tüchtigsten emporkommen zu lassen, wenn sie bestehen will. Vor allem aber sollte jeder junge Mann, einmal an der richtigen Stelle, nicht mehr allzusehr an sich selbst denken und an seine Laufbahn. Er muß sich selbst vergessen können in dem Willen zum Dienen.

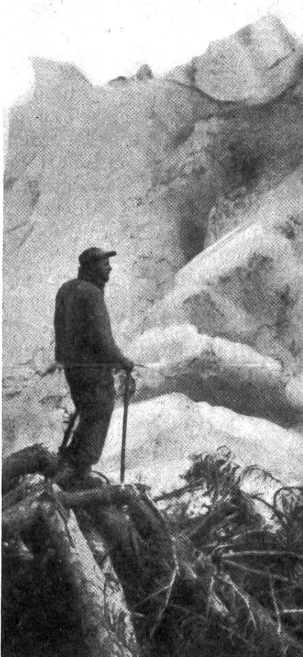
Lehren aus unsern Alpen — in Alaska

ZS. Wir Schweizer halten uns in Fragen der Gletscherkunde für besonders sachverständig. Aber weit weg von uns, in Alaska, werden heute Forschungen durchgeführt, die uns bescheidener machen könnten. Ein amerikanischer Sender hat kürzlich in unterhaltender Weise darüber berichtet. Allerdings scheinen die dortigen Untersuchungen im Gefolge von strategischen Ueberlegungen durchgeführt zu werden, was aber ihre Bedeutung nicht zu mindern vermag.

Als die Amerikaner Alaska, das durch die politische Entwicklung wichtig geworden ist, genauer untersuchten, stießen sie auf ein seltsames Phänomen. Im Innern befindet sich ein riesiges, selten be-
 tretenes Gletscher-Plateau, das von 11 großen Gletscherströmen gebildet wird, von hohen Bergen ins Tal gesandt. Schon lange hatte man sie beobachtet und festgestellt, daß sie von Jahr zu Jahr zurückgingen, eine auch bei uns zur Genüge bekannte Entwicklung. Nur einer unter ihnen, der mächtige Taku, war unaufhaltsam im Vormarsch. Nichts hinderte ihn. Letztes Jahr brach er in einen alten Wald mit meterdicken Bäumen ein, die er wie Zündhölzer knickte und vor sich her schob. Was ging da vor? Wieso entwickelte sich der eine Gletscher riesenhaft, während alle andern zurückgingen? Gletscher gelten in der Welt als eine Art riesige Thermometer; je nachdem die Erde wärmer oder kälter wird, gehen sie vorwärts oder zurück. Bildete das Vorrücken des Taku einen Beweis für eine Klimaänderung? Oder liegt bloß eine Extravaganza vor?

Man mußte der Sache auf den Grund gehen. Die Amerikaner organisierten eine ständige Beobachtungskolonie, an deren Spitze Maynard Miller berufen wurde. Miller hat wiederholt in der Schweiz gewelt und sich bei uns in der modernen Gletscherkunde vertraut gemacht. Er kennt aber auch die übrigen Gletschergebiete der Erde, Norwegen, die Anden Südamerikas, und ist ein erfahrener Alpinist, Präsident des amerikanischen Ausschusses für Bergsicherheit. Aus der Schweiz wußte Miller auf Grund alter Stiche, daß die Gletscher bei uns seit ca. 200 Jahren ständig zurückgehen. In Amerika waren keine so alten Bilder vorhanden, doch hatte er rasch heraus, daß sie dort seit etwa 40 Jahren ca. 8 Meilen kürzer geworden waren. In Alaska hatte es also noch weit stärker getaut als in der Schweiz, immer mit der seltsamen Ausnahme des Taku, der seinen bedrohlichen Vormarsch unaufhaltsam fortsetzt.

Die Arbeit erwies sich als sehr mühsam und gefährlich. Das etwa 1000 km umfassende Gletschergebiet besitzt nicht eine einzige Unterkunftsmöglichkeit. Man mußte in Zelten leben, die oft von Stürmen fortgefegt wurden. Die Armee wollte mit Flugzeugen einen ständigen Nachschub organisieren, was sich aber angesichts der Größe des Gebietes und seiner klimatisch schwierigen Bedingungen als unmöglich erwies. Die Stürme halten dort manchmal 3—4 Wochen an, ohne daß man während dieser Zeit viel mehr als die Hand vor den Augen sehen kann. Es wurden deshalb Vorratslager angelegt zu Beginn der jährlichen Expeditionen und die Leute sich selbst überlassen. Warum der Taku dauernd vordringt, ist noch heute, nach 7jährigen Untersuchungen, ein Rätsel. Anhand von Vegetationen konnte man dagegen errechnen, daß die anhaltende Schmelze der übrigen Gletscher seit dem Jahre 1750 eingesetzt hat. Ferner fand Miller heraus, daß Amerika noch vor 11000 Jahren mit riesigen Gletschern überzogen war, nicht vor 25000 Jahren, wie man bisher glaubte. Auch erkannte er, daß das Land sich ständig hebt, seit das riesige Gewicht der Gletscher gewichen ist. Dazu brachte er eine Unmenge anderer neuer Erkenntnisse, besonders über die Schichtenbildung des Gletschereises heraus, welche die Wissenschaft ein schönes Stück vorwärts bringen. Er kommt regelmäßig in die Schweiz, um hier seine Notizen mit denen unserer Sachverständigen zu vergleichen, ein schönes Beispiel weltweiter Zusammenarbeit.



Der auch in der Schweiz arbeitende amerikanische Gletscherforscher Miller betrachtet den vorrückenden Taku-Gletscher in Alaska, der gerade einen Wald zerstört. (Bild Price.)