

a.631.3: - MS/nu

Den 24. November 1967

VERTRAULICH

Notiz an Herrn Otto Bornhauser

Mu
Wesps.

Va. 213. Regim Siegenthaler

a. 221.22

Immer wieder wird die Frage gestellt, ob eine Mitarbeiterin, welche sich mit einem Ausländer verheiratet, zu entlassen oder mindestens aus ihrer bisherigen Funktion zu entfernen sei. Die durch diese Frage zum Ausdruck gebrachte Einstellung ist nicht nur falsch, sondern direkt gefährlich und zwar aus folgenden Gründen.

Die Auffassung, eine ledige Mitarbeiterin schweizerischer Nationalität sei absolut vertrauenswürdig, ist ein Trugschluss, der dazu führt, dass man es an der notwendigen Sorgfaltspflicht mangeln lässt. Die Erfahrung zeigt nämlich, dass die unverheirateten Mitarbeiterinnen viel grösseren Gefahren ausgesetzt sind als die verheirateten, kann man doch von einer ledigen Dame nicht verlangen, dass sie das Leben einer Nonne führe und sich von der Aussenwelt abschliesse. In Anbetracht des in jedem Menschen vorhandenen Bedürfnisses nach Kontakt, sollten deshalb die Verbindungen und zwar auch solche mit Schweizerbürgern, welche unsere Mitarbeiterinnen unterhalten, laufend überprüft werden. Je nach dem Ergebnis wären sofortige Sicherheitsmassnahmen zu ergreifen. Leider schenken manche Chefs unserer Vertretungen diesen Aspekten zu wenig Beachtung, obwohl sie genau wissen, mit wem einzelne ihrer Untergebenen verkehren.

Eine Heirat bringt an sich eine Klärung der Situation. Man weiss dann wenigstens, mit wem die betreffende Dame Tisch und Bett teilt. Eine andere Seite des Problems stellen allerdings die Person des Ehegatten sowie dessen Verbindungen dar. Diesen Punkt sollte der Vorgesetzte der Dame, soweit dies möglich ist, abklären, um wiederum je nach dem Ergebnis selber Anordnungen zu treffen oder uns entsprechende Anträge zu unterbreiten.

Wie Sie wissen, bin ich gegen eine schematische Behandlung dieser Fälle. Meines Erachtens kommt es in allererster Linie auf die Person (Charakter der ledigen oder verheirateten Mitarbeiterin) an. Gelangt der Vorgesetzte zur Ueberzeugung, sie sei 100 %-ig vertrauenswürdig, geht die Sache in Ordnung; hegt er jedoch Zweifel, dann sollte immer die Entlassung oder mindestens die Versetzung an einen Posten, an welchem sie praktisch nichts sieht, angeordnet werden.

Die genau gleichen Regeln gelten auch für die ledigen Mitarbeiter.

Nachdem es in all diesen Fällen um eine Beurteilung der Persönlichkeit der Mitarbeiterin, bzw. des Mitarbeiters geht, ist es Sache des Chefs der Vertretung, die sich aufdrängenden Anträge uns zu unterbreiten. Diese Verantwortung können wir ihnen nicht abnehmen.

