

REISHOLZ

Werkmitteilungen

STAHL- UND RÖHRENWERK REISHOLZ GMBH · DÜSSELDORF-REISHOLZ



Zum ersten Mal im blauen Anton

Aus dem Inhalt	Seite	Jeder Begabte sollte studieren	104	Jedem seine Chance	115
		Fortbildungsmöglichkeiten		Es gibt kein Zurück mehr	122
		für den Facharbeiter	106	Träumer für unsere Wirtschaft	122
Das Betriebspraktikum	98	„Ausgelernt“ — ein Begriff		50 Jahre Max-Planck-Institut	
Eine Schulklasse lernt die Praxis		aus vergangenen Zeiten	108	für Eisenforschung	123
kennen	98	Berufliche Fortbildung —		Pensionärsfest 1967	132
Unsere erste Schicht	100	lohnt sich das?	111	Montags-Ingenieur gesucht	136

Ein neuer Weg zur Berufsfindung:

Das Betriebspraktikum

Schule und Industrie wollen Erfahrungen sammeln

Nach den Richtlinien des Kultusministeriums für die Gestaltung des 9. Volksschuljahres sind für die Schülerinnen und Schüler Praktika vorgesehen, die ihnen ermöglichen sollen, schon während der Schulzeit einen weiten Einblick in ihre zukünftige Arbeitswelt zu erhalten. Weiter soll den Schülern durch diese Praktika die Berufsfindung erleichtert werden.

Das 9. Schuljahr der Fritz-Harkort-Schule (Städt. Gemeinschaftsschule an der Melanchthonstr. in Benrath) unternahm zum ersten Mal den Versuch, in Zusammenarbeit mit der Stahl- und Röhrenwerk REISHOLZ GmbH ein solches Praktikum in einem Industrieunternehmen durchzuführen.

Es ist für 14jährige Schüler etwas Außergewöhnliches, sich morgens um 8.00 Uhr beim Pförtner eines großen Industrieunternehmens einzufinden, in den bereitgelegten blauen Arbeitsanzug zu steigen und an einer Werkbank handwerkliche Arbeit auszuüben. Natürlich wird nicht nur von 8.00 Uhr bis 15.00 Uhr geübt, gesägt oder an der Maschine „gearbeitet“, sondern die Einführung in die Theorie der verschiede-

nen Felder der technischen und kaufmännischen Berufe wechselt ab mit dem Kennenlernen der Arbeit der Facharbeiter und Industriekaufleute im Betrieb selbst.

Die Jungen der Fritz-Harkort-Schule werden in Gruppen von max. 5 Schülern von den Ausbildern des Ausbildungszentrums der Stahl- und

Röhrenwerk REISHOLZ GmbH betreut. Dabei liegt das Schwergewicht bei den folgenden vier Berufsgruppen:

Schlosserische Berufe,
z. B. Maschinenschlosser

Elektrotechnische Berufe,
z. B. Starkstromelektriker,

Maschinenberufe,
z. B. Dreher,

und Meß- und Regelmechaniker.

Den Schülern kommt nicht nur die moderne und großzügige Ausstattung dieses Ausbildungszentrums zugute, sondern auch die bis ins Detail gehende Vorbereitung für die praktischen Aufgaben, die den Schülern gestellt werden, sichern einen

Lehrer Winfried Euen schreibt uns:

Eine Schulklasse lernt die Praxis kennen



Seit einiger Zeit schon bemühen sich die verantwortlichen Stellen, den Jungen und Mädchen der Volksschuloberstufe den Übergang in die Berufswelt zu erleichtern, ihnen die Möglichkeit zu geben, den Beruf, den sie ergreifen wollen, durch eigene Anschauung zu erleben. Wer weiß, wieviele Faktoren einen jungen Menschen bei seiner Berufswahl beeinflussen, wird zugeben, daß auf diesem Gebiet nicht genug getan werden kann, um Fehlentscheidungen zu vermeiden. Die Beratungen des Arbeitsamtes, Besprechungen mit dem Lehrer, Betriebsbesichtigungen etc. sind gute Möglichkeiten, Einblicke zu verschaffen. Aber die eigene Tätigkeit in einem Indu-

Die WERKMITTEILUNGEN dienen der fachlichen Unter-
richtung und Unterhaltung der Betriebsangehörigen und
werden kostenlos abgegeben.

Diejenigen Artikel, die mit dem Namen des Verfassers
oder mit seinen Initialen gezeichnet sind, stellen die per-
sönliche Meinung des Autors dar und nicht unbedingt
die des Redaktionsausschusses bzw. der Werkleitung.

Herausgeber: Stahl- und Röhrenwerk Reisholz GmbH,
Düsseldorf-Reisholz
Verantwortlich: Direktor August Best
Redaktion: Karl Mohri, Hauptabteilung Sozialwesen
Grafik: Karl Busch, Wuppertal
Druck: Aussaat Verlag GmbH, Wuppertal
Foto: Buschhüter, Gerns, Mohri, Müller, Stähler

reibungslosen Ablauf des Vorha-
bens.

Die Jungen sind mit Eifer bei der
Sache, nicht zuletzt, da das selbst
angefertigte Werkstück daheim voll
Stolz den Eltern gezeigt werden
kann.

Sicherlich ist diese ungewohnte Tä-
tigkeit für manche Jungen anstren-
gend. Eine zwischen Schule und Be-
trieb abgesprochene sinnvolle Pau-
senregelung schafft einen größt-
möglichen Ausgleich. So wird z. B.
nach dem gemeinsamen Mittagges-
sen in der Werkkantine oft heiß um
Tischtennisbahnen gekämpft.

Die Geschäftsführung der Stahl- und
Röhrenwerk REISHOLZ GmbH ist
sich darüber im klaren, daß solche
Praktika sicherlich eine Belastung

für den normalen Ausbildungsbe-
trieb bedeuten. Sie ist aber sicher
und geht mit den Vorstellungen des
Kultusministeriums einig, daß die
Vorbereitung auf den Übergang von
der Volksschule in den Beruf nicht
nur eine theoretische sein kann. Die
anerkannt gute Arbeit der Berufs-
beratung des Arbeitsamtes erfährt
eine sinnvolle Ergänzung.

Nicht zuletzt würden durch einen
Ausbau dieser Vorhaben viele Schü-
ler vor Fehlentscheidungen bei der
Berufsfindung bewahrt. Daß dieser
Weg nicht nur für die Schüler von
großem Vorteil ist, sondern auch
volkswirtschaftlich sinnvoll, wird
niemand bezweifeln.

WILFRIED NAU



Erwartungsvoll stehen die jungen Teilnehmer des Betriebspraktikums vor dem
Werkeingang.

strieunternehmen können diese Maß-
nahmen nicht ersetzen. Der persönliche
Kontakt mit Ausbildern, Lehrlingen, Vor-
arbeitern und Facharbeitern, das eigene
Durchstehen eines „Arbeitstages“, der
„blaue Anzug“, das gemeinsame Essen
in der Kantine, das selbsthergestellte
Werkstück, das Erkennen des Sinnes
und der Notwendigkeit eines jeden Ar-
beitsplatzes im Betrieb sind weitaus
aufklärerisch als alle Theorie. Hier liegt
die große Möglichkeit, den oft noch ver-
worrenen, manchmal romantischen, fal-
schen und oft auf Detailkenntnissen be-
ruhenden Vorstellungen der Schüler die
nüchterne Wirklichkeit eines Arbeits-
tages gegenüberzustellen. Es gibt sicher

noch einige ältere Kollegen unter Ihnen,
die ohne genaue Vorstellung dessen,
was sie erwartete, mit einem „flauen Ge-
fühl im Magen“ am ersten Arbeitstag in
ihren blauen Anzug stiegen. Es wäre
nicht nötig gewesen, wenn Handel, Ge-
werbe und Schule schon damals be-
strebt gewesen wären, auf breiter Basis
zusammen zu arbeiten, um einen Über-
gang zu ermöglichen.

Dankenswerterweise stellte sich Ihr
Unternehmen (gemeint ist REISHOLZ)
zu einem Betriebspraktikum unseres
9. Schuljahres zur Verfügung. Die Or-
ganisation war perfekt, das Gebotene
reichlich, die Vorbereitungen fast be-
ängstigend ausführlich, und die Aus-

bilder standen am Ende des Praktikums
hoch in der Achtung der Jungen. Im
Laufe des Praktikums traten zwar einige
Dinge zutage, wie sie jeder erste Ver-
such mit sich bringt, die einer abschlie-
ßenden Klärung bedürfen, deren Resul-
tat jedoch nur als Bereicherung gewertet
werden kann. Für die Schüler war das
Unternehmen ein voller Erfolg; sie lern-
ten viel und waren dankbar dafür. Es
wäre schön, wenn sich diese einmal an-
geknüpften Beziehungen zwischen Ihrem
Unternehmen und unserer Schule auch
auf andere Schulen ausweiten ließen
und helfen würden, eine Lücke auf dem
Weg unserer Kinder in die Arbeitswelt
zu schließen.

Unsere erste Schicht

Der Schüler Georg Bretschneider schreibt:

Am 12. Mai dieses Jahres begann unser Praktikum bei der Firma Stahl- und Röhrenwerk REISHOLZ GmbH. Schon lange hatten wir auf diesen Tag gewartet; er war unser Gesprächsthema geworden. Mit gemischten Gefühlen standen wir am Eingang „Pfortner 1“. Was erwartete uns in diesem Betrieb? Wie waren die Menschen, mit denen wir zusammentreffen würden? Alle diese Fragen drängten sich hinter unserer Stirn. Wir wurden von einem Betriebsleiter fröhlich begrüßt und zur Lehrwerkstatt geführt, wo wir in Berufsgruppen eingeteilt wurden, die jeden Tag in einem anderen Bereich tätig sein sollten.

Nach dem Mittagessen erhielten wir unsere Arbeitskleider, bei deren Verteilung eine lustige Stimmung aufkam. Die Anzüge waren für viele zu groß; so wurden wir Opfer eines freundschaftlichen Spottes und mußten es über uns ergehen lassen, von den Betriebsangehörigen ordentlich gefoppt und ausgelacht zu werden. Besonders Michael, unser „Würstchen“, sah in seinem Arbeitsanzug amüsant aus und mußte manchen Witz einstecken. Seine Hose schien nämlich für drei seiner Sorte angefertigt zu sein, und mit der Jacke war es nicht viel anders.

Unsere Tätigkeit in den einzelnen Berufsbereichen war sehr abwechslungsreich. Morgens kurze Besprechung des Erlebten vom vergangenen Tag, anschließend Einführung in den „neuen“ Beruf, und hinterher praktische Ausführung einiger Arbeiten. Nach dem Essen, welches übrigens guten „Reisholzer Ruf“ genießt und auch uns bestens munde, wurden wir durch den Betrieb geführt und sahen hier die Angestellten aus den jeweils entsprechenden Berufen ►



Man sieht schon fast wie ein Erwachsener aus.



Das „Würstchen“ und der schwere Hammer.



In den Morgenstunden wird praktisch gearbeitet. Hier eine Elektromontage.



Das Essen in der Kantine ist eine Wucht.

Hilfsbereit stehen unsere Lehrlinge den jungen Praktikanten zur Seite.

► bei der Arbeit. Hierbei lernten wir viel Neues kennen. Am besten gefiel den meisten von uns die Arbeit in den schlosserischen Berufen.

Der Ausbilder, Herr Teusch, war in Ordnung. Oft konnte man einen von uns sagen hören: „Mensch, der Alte ist 'ne Wucht.“ Oder: „Ist doch was Feines hier in dem Betrieb; besser als mit dem Pauker morgens in der Bude hocken und büffeln.“ Doch auch die anderen Ausbilder waren prima, und die Lehrlinge zeigten sich kameradschaftlich und als gute Kumpel. Kein Wunder also, daß uns der „Laden“ gefiel und wir uns die größte Mühe bei der Arbeit gaben. Wir hatten wirklich nicht gedacht, daß es in einem großen Betrieb so schön und interessant sein konnte. Zwischendurch erhielten wir Besuch von der Presse, was uns allerdings wenig paßte. Sagte Wolfgang zu mir: „Hoffentlich verduften die Kameraheinis bald, die machen mich noch ganz verrückt mit ihren Apparaten.“

Eine witzige Schau lieferte mal wieder unser Michael, als wir in der Schmiede waren. Ausgerechnet den dicksten Hammer, der aufzutreiben war, hatte man ihm in die Hand gedrückt. Nun mühte sich der Knirps damit ab, das Ding hochzuheben. Er schwankte jedoch nur verächtlich hin und her, schaffte es aber nicht.

Ansonsten kann ich wohl mit ruhigem Gewissen behaupten, daß es uns allen sehr gut gefallen hat. Wir haben in dieser Zeit eine für uns „neue Welt“ kennengelernt und hatten die Möglichkeit, einmal einen Betrieb richtig kennenzulernen und mit Maschinen vertraut zu werden. Die ganze Sache hat dem Zweck gedient, uns die Wirklichkeit der Arbeitswelt zu zeigen, um uns auf diese Weise die Berufswahl leichter zu machen und unsere Hemmungen zu beseitigen. Ich kann nur hoffen, daß Betrieb und Schule weiterhin gut zusammenarbeiten und daß es auch noch anderen Jungen möglich sein wird, an einem Praktikum eines Betriebes teilzunehmen.



Unser Abteilungsdirektor Dr. Riester und Schulrat Loth als Gäste beim theoretischen Unterricht.



Vertreter der Presse und der hohen Schulbehörde beobachten interessiert die jungen Praktikanten bei ihrer Arbeit.

Was sie am Morgen theoretisch durchgearbeitet haben, sehen nachmittags in der Praxis des Betriebes.



Hohe Ehrung für Direktor Fritz Goedecke

Hüttendirektor Fritz Goedecke, unser langjähriger technischer Geschäftsführer und seit September 1966 Vorstandsmitglied der Thyssen Röhrenwerke AG, wurde in Würdigung seiner großen Verdienste um die Forschungsförderung auf dem Gebiete der Umformtechnik am 1. Juli 1967 zum Ehrenbürger der Technischen Hochschule Hannover ernannt. Die Ernennung erfolgte durch Überreichung einer Urkunde im Rahmen der Akademischen Jahresfeier der Technischen Hochschule durch den Rektor und den Senat. Wir gratulieren Direktor Goedecke herzlich.



Reporter fast aller großen Düsseldorfer Tageszeitungen haben sich eingefunden ...



... um über das Betriebspraktikum von REISHOLZ zu berichten. In der Mitte Rektor Schwarz von der Fritz-Harkort-Schule.

Jeder Begabte sollte studieren

von Hüttendirektor a. D. Josef Uhlenbrock

1. In den Jahren einer guten Konjunktur haben sich die meisten Arbeitnehmer keine Gedanken über die Erhaltung ihrer Arbeitsplätze gemacht. Im Januar 1967 hatten wir in der Bundesrepublik mehr als 600 000 Arbeitslose. Die meisten waren ungelernete Arbeiter. Jedes größere Industrieunternehmen wird auch in Zeiten rückläufiger Konjunktur bestrebt sein, tüchtige Facharbeiter und seine qualifizierten Angestellten für eine „Durststrecke“ durchzuziehen. Das bedeutet, daß die Arbeitnehmer mit einer gediegenen Berufsausbildung bei weitem nicht so schnell das traurige Schicksal der Arbeitslosigkeit erleiden wie die ungelerten Arbeitskräfte. Wird das auch in Zukunft so sein? Ich weiß, daß der „Prophet“ im eigenen Vaterland nicht viel gilt. Daher will ich die Auffassung eines bedeutenden englischen Gelehrten, des Universitätsprofessors Lord Bowden (Dekan der technologischen Fakultät Manchester), wiedergeben. Lord Bowden hat in einem aufsehenerregenden Aufsatz „Ein Leben lang lernen“ im Hinblick auf Großbritannien wörtlich folgendes ausgeführt:

„Wir sind dabei, unsere Industrie rasch und radikal umzugestalten. Arbeit, die keine besondere Ausbildung erfordert, wird von Maschinen ausgeführt; die Arbeit, die der Mensch zu erledigen hat, erfordert in zunehmendem Maße mehr Sachkenntnis und ist in jeder Hinsicht befriedigender als die Routinearbeit, die der Mensch bisher verrichtete und die nun Maschinen übernommen haben.

Unser ganzes Volk muß ausreichende Möglichkeiten zur Umerziehung erhalten, damit jeder einzelne seinen angemessenen Platz in der Industriewelt von morgen ausfüllen kann. Wenn wir dafür nicht sehr rasch und in sehr großem Maßstab die erforderlichen Voraussetzungen schaffen, dann

Nur 5 Studenten auf 1000 Einwohner entfallen in der Bundesrepublik, die damit an letzter Stelle in der Liste vergleichbarer Staaten steht und sogar von der farbigen USA-Bevölkerung mit 15 zu 1000 dreimal übertroffen wird. An der Spitze dieser Liste stehen die USA mit 31 Studenten auf 1000 Einwohner. Es folgen Frankreich mit 10, Österreich mit 7 und die Schweiz mit 6 zu 1000.

kann schon lange vor dem Jahre 1985 der Fall eintreten, daß wir Millionen von ungelerten Arbeitern haben, für die es keine Beschäftigungsmöglichkeiten gibt, daß uns aber andererseits ebenso viele ausgebildete Facharbeiter fehlen.“

Die Aussage des englischen Gelehrten für Großbritannien gilt auch für die Bundesrepublik, die viertgrößte Industrienation der Welt. Schon mehrfach wurde in den „Werkmittei-

lungen“ die Bedeutung der Ausbildung für das Fortkommen unserer Belegschaftsmitglieder dargestellt. Gut ausgebildete Facharbeiter und tüchtige Ingenieure sind in den nächsten Jahrzehnten auch dann gesucht, wenn sich der westdeutsche Konjunkturmarsch von Zeit zu Zeit verdüstern sollte. Dagegen müssen ungelernete Arbeiter auch in der Bundesrepublik mit Entlassungen rechnen, wenn die Produktionskapazitäten in einem Wirtschaftszweig nicht ausreichend ausgelastet werden können. Daher sollten die Eltern keine Mühe und keine Kosten scheuen, ihren Kindern eine ihrer Neigung und ihrer Begabung entsprechende gründliche Berufsausbildung zu geben.

2. Die Erhaltung der Arbeitsplätze für unser gesamtes Volk hängt davon ab, daß die öffentliche Hand, die private Wirtschaft und die Gewerkschaften ausreichende Mittel für die Ausbildung und die Forschung bereitstellen. Die Ertragslage der westdeutschen Wirtschaft ist vom technischen Fortschritt, insbesondere von der Produktivitätssteigerung abhängig. Diese ist nur gesichert, wenn begabte Ingenieure und tüchtige Facharbeiter in genügender Zahl zur Verfügung stehen. Die gründliche Ausbildung dieser Fachkräfte steht somit in unmittelbarem Zusammenhang mit der Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen. Anders ausgedrückt: Wenn die anderen Staaten der Erde höhere Beträge je Kopf der Bevölkerung für Forschung und Ausbildung ausgeben, als wir Westdeutsche, fallen wir auf lange Sicht zurück.

Kann nun die Bundesrepublik in der Förderung der Wissenschaften und in der Bildungspolitik mit den übrigen Staaten konkurrieren? Sind unsere durchgeführten und geplanten Forschungs- und Bildungsinvestitionen hoch genug, um zukünftig im internationalen Wettbewerb bestehen zu können? Die westdeutschen Aufwendungen für Forschung und Studienförderung sind von rund 2 Milliarden DM im Jahre 1956 auf 9,4 Milliarden DM im Jahre 1965 gestiegen. Diese Steigerungsraten sind sicherlich sehr beachtlich. Aber andere Länder tun noch mehr, wie folgende Beispiele aus dem Kalenderjahr 1962 zeigen: Die Bundesrepublik hat für Forschung und Ausbildung je Einwohner 80,- DM aufgewendet, Frankreich dagegen 94,- DM, Großbritannien sogar 142,- DM und die USA schließlich 375,- DM. Ferner betrug der Anteil der Forschungs- und Ausbildungsinvestitionen am Bruttosozialprodukt in der Bundesrepublik 1,3 Prozent, in Frankreich 1,5 Prozent, in Großbritannien 2,2 Prozent und in USA sogar 3,1 Prozent. Außerdem stellte sich der Anteil der

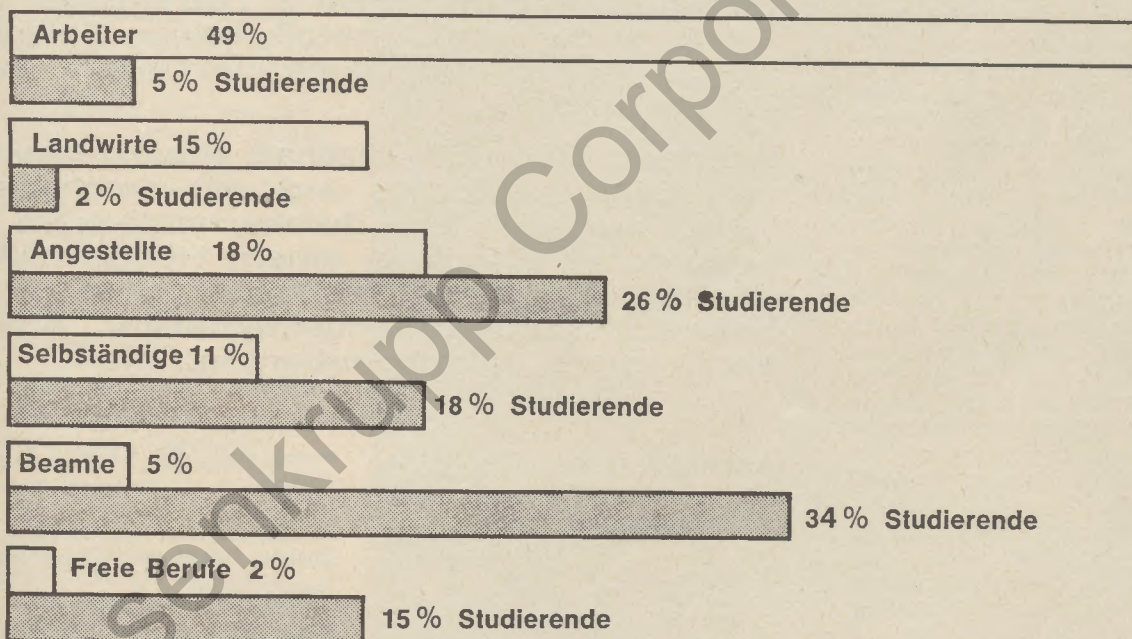
Naturwissenschaftler und Ingenieure an der Gesamtheit der erwerbstätigen Bevölkerung in der Bundesrepublik auf 3,9 Prozent, in Frankreich auf 3,9 Prozent, in Großbritannien auf 6,1 Prozent und in den USA sage und schreibe auf 10,4 Prozent. Diese Vergleichszahlen aus dem Kalenderjahr 1962 sagen aus, daß Forschung und Bildung, die unerläßlichen Voraussetzungen für das Wachstum und die Rentabilität unserer Wirtschaft, in der Bundesrepublik zu kurz kommen. Wenn wir auf diesen lebenswichtigen Gebieten weiterhin im Rückstand bleiben, sind die zukünftigen Arbeitsplätze in der westdeutschen Industrie leider nicht so gesichert wie in Frankreich, Großbritannien und in den USA.

3. Die wichtigste Frage lautet: Ist das westdeutsche Bildungssystem geeignet, den Beruf an hochqualifizierten Naturwissenschaftlern, Technikern und Facharbeitern sicherzu-

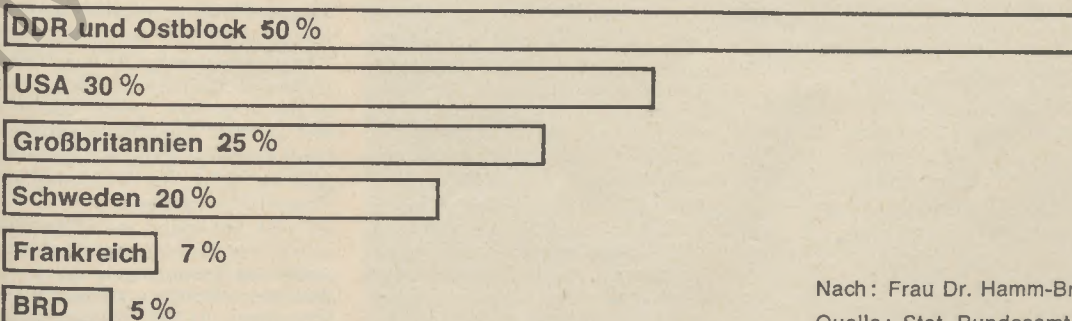
stellen? Welchen Anteil haben z. B. die Abiturienten **innerhalb ihrer entsprechenden Altersgruppe** an der Gesamtbevölkerung? Die OECD (Westeuropäische Wirtschaftsorganisation) hat für 1963 die in Frage kommenden Prozentzahlen wie folgt berechnet: Bundesrepublik 8 Prozent, Frankreich 17 Prozent, Großbritannien 7 Prozent und Italien 10 Prozent. Auf Grund der vorliegenden statistischen Unterlagen hat nun die OECD geschätzt, daß bis 1970 die jährliche Zuwachsrate an Abiturienten in der Bundesrepublik nur 0,1 Prozent, in Frankreich dagegen 6 Prozent und in Großbritannien sowie in Italien je 4 Prozent betragen wird. Warum ist in der Bundesrepublik die Abiturientenquote im Vergleich zu andern westeuropäischen Ländern so gering? In den westdeutschen Volksschulen steckt eine ungenutzte Begabungsreserve von rund 27 Prozent, d. h. 27 Prozent der Jugendlichen, welche mit der Volksschule abgehen, wären für

den Besuch der Mittelschule und des Gymnasiums geeignet gewesen. Es ist tief bedauerlich, daß die Kinder von Arbeitern und Bauern in den höheren Schulen besonders schwach vertreten sind. Die Förderung begabter Kinder aus diesen beiden Berufsständen läßt bei uns noch viel zu wünschen übrig. In dieser Hinsicht sind uns die DDR und die Sowjetunion weit überlegen. Wenn wir nicht über eine genügende Anzahl von Abiturienten verfügen, können wir unseren dringend notwendigen Bedarf an akademischen Nachwuchskräften nicht decken. Das gilt besonders für den Lehrerberuf. Es ist von größtem Wert, daß nicht nur eine kleine Führungsschicht, sondern breite Bevölkerungsschichten, insbesondere die Industriearbeiter und Bauern, Verständnis für die ideelle und materielle Bedeutung einer zukunftsbejahenden Bildungspolitik aufbringen. Großartige neue Industriebetriebe und Forschungseinrichtungen nut-

Anteil der Sozialschichten an der Studentenschaft 1963



Arbeiterkinder an der Gesamtstudentenschaft



Nach: Frau Dr. Hamm-Brücher
Quelle: Stat. Bundesamt

zen uns nur wenig, wenn es uns an gut ausgebildeten Führungskräften fehlt, welche diese Betriebe mit Erfolg leiten können. Die westdeutschen Arbeitsplätze können somit nur erhalten werden, wenn sich begabte junge Menschen in genügender Zahl bereit finden, auf den Mittelschulen, Gymnasien und Hochschulen die Mühen und Beschwerden eines langen Studiums auf sich zu nehmen.

4. Ein ausreichendes Wachstum der westdeutschen Wirtschaft hängt im hohen Maße vom Export und damit vom Ausbildungsstand, insbesondere von den Sprachkenntnissen unserer Exportkaufleute ab. Auf weite Sicht sind die Exportbemühungen unserer Wirtschaft nur dann erfolgreich, wenn auch die Entwicklungsfähigen Länder unsere Industrieerzeugnisse **gegen Bezahlung** abnehmen. Das aber setzt voraus, daß sich die wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse in diesen Ländern von Jahr zu Jahr verbessern. Dieses Ziel – darüber sind sich die führenden Köpfe in aller Welt einig – kann nur erreicht werden, wenn das Problem des Analphabetentums gelöst wird. Wie sieht es nun auf diesem Gebiet aus? Wie Herr René Maheu, Generaldirektor der UNESCO, berichtet, sind augenblicklich 40 Prozent aller Kinder in den Entwicklungsfähigen Ländern ohne Schulbildung. Maheu ist aber der Auffassung, daß bis zum Jahre 1985 etwa 90 Prozent der Kinder in einer Grundschule ausgebildet werden. Die Zahl der erwachsenen Analphabeten beträgt heute auf der ganzen Erde etwa 700 Millionen. Auch diese Zahl wird in den nächsten Jahren stark herabgesetzt. Wie sich aus eingehenden Studien der UNESCO ergibt, hängt die wirtschaftliche und soziale Stabilität der Entwicklungsfähigen Länder unmittelbar mit der schrittweisen Beseitigung der heute noch bestehenden hohen Analphabetenquote zusammen. Werden die Bestrebungen zur Ausweitung der Erziehungs- und Ausbildungsprogramme Erfolg haben? Das hängt von der Zahl und der Qualität der Lehrkräfte sowie von der Verbesserung der Lernmethoden und der Unterrichtshilfsmittel ab. Jedenfalls können die hochentwickelten Industrienationen der Welt nur wünschen, daß die für die nächsten Jahrzehnte in Asien, Afrika und Südamerika geplanten Bildungsinvestitionen auch zum Zuge kommen. Wenn das gelingt, wird sich später der Export unserer Industrieprodukte in steigendem Umfange auch auf die Entwicklungsfähigen Länder erstrecken. Die Erhaltung der westdeutschen Arbeitsplätze in der weiteren Zukunft steht somit in einem klaren Zusammenhang mit der Lösung der Bildungsprobleme in allen Teilen der Welt.

Werner Zehmis:

Fortbildungsmöglichkeiten für den Facharbeiter

Gerade dem Facharbeiterstand ist es wie kaum einem anderen Berufsstand möglich, durch Berufsfortbildung die Grenzen der normalen Facharbeitertätigkeit zu sprengen und in technischen Bereichen zu Position, Einflußnahme und mehr Lohn zu kommen.

Vielleicht ist die nachfolgende Beschreibung von drei besonders günstigen Ausbildungswegen für manchen unserer Facharbeiter oder Lehrlinge der letzte Anstoß, seinen Entschluß zur beruflichen Fortbildung nun endlich in die Tat umzusetzen.

Von Industrie und Wirtschaft ständig gesucht, vom Staat gefördert und mit durchschnittlicher Intelligenz und durchschnittlichem Einsatz, dabei allerdings einem Höchstmaß an Wollen und Willen erreichbar, sind es die Berufe: Techniker, Industriemeister, Arbeitsstudienmann, Arbeitsvorbereiter.

Ausbildung zum Techniker

Der Interessent wendet sich an:

Technikerschule für Maschinen- und Betriebstechnik
Fachrichtung: z. B. Maschinenbau
4 Düsseldorf
Auf'm Hennekamp

Die Ausbildungsdauer beträgt sieben Semester in etwa 3½ Jahren. Die Ausbildung ist kostenlos, nur Lernmittel müssen selbst bezahlt werden.

Die Kurse werden mehrmals in der Woche an Abenden durchgeführt. Allerdings besteht die Möglichkeit, den Technikerlehrgang auch als Tageslehrgang in einer kürzeren Zeit zu absolvieren. Über finanzielle staatliche Unterstützung gibt die Schulleitung Auskunft.

Die spätere Tätigkeit der Techniker ist weit gestreut und reicht vom Betriebsassistent über Werkstatteleiter, Konstrukteur, Arbeitsvorbereiter, Betriebswirtschaftler bis zum Arbeitsstudienmann, falls der Techniker noch zusätzlich eine REFA-Ausbildung durchmacht. Über den Umfang der Ausbildung, beispielsweise zum Techniker für Maschinen- und Be-

triebstechnik, gibt folgende Aufstellung Auskunft:

Vorsemester
mit Deutsch, Algebra, Geometrie, Physik, Chemie, Fachzeichnen, Trigonometrie.

Hauptsemester
mit Mechanik, Festigkeitslehre, Werkstoffkunde, Werkstoffprüfung, Festigungsgerechtes Gestalten, Vorrichtungsbau, Elektrotechnik, Werkzeuge und Werkzeugmaschinen, Energielehre, Betriebliches Rechnungswesen, Sozial- und Wirtschaftskunde, Nomographie.

Bedingung zur Teilnahme an einem Technikerlehrgang ist eine mindestens einjährige Berufspraxis nach erfolgreich abgeschlossener Lehre sowie das Bestehen einer Aufnahmeprüfung.

Der Lehrgang endet mit einer Abschlußprüfung und der Aushändigung des Technikerzeugnisses.

Es gibt genügend Beispiele dafür, daß allein der Besuch der Technikerschule Anlaß dafür war, den noch nicht ausgebildeten Schüler für technische Bürotätigkeiten, z. B. Arbeitsvorbereitung, einzusetzen und in das Angestelltenverhältnis zu übernehmen. Es lohnt sich also, möglichst bald anzufangen.

Ausbildung zum Industriemeister

Ein weiterer Weg zur Erlangung guter beruflicher Kenntnisse ist die Industriemeister-Ausbildung. Es handelt sich hierbei um eine Ausbildung, die das Rüstzeug für eine Meistertätigkeit in Industriebetrieben vermittelt. In solchen Produktionsstätten ist nicht mehr die handwerkliche Tätigkeit alleine ausschlaggebend, sondern „das Beherrschen der arbeitstechnischen Vorgänge und der für das Fachgebiet erforderlichen Kenntnisse einschließlich der Betriebsorganisation, Dispositionsvermögen und als wichtigster Punkt die Fähigkeit der betrieblichen Menschenführung. Der Unternehmensleitung ist die gute Ausbildung der Industriemeister bekannt, so daß auch die Industriemeister-Ausbildung ein wertvoller Baustein zur Hebung der beruflichen Position werden kann.

Der Interessent wendet sich an:
Verein zur Förderung der Industriemeister-Ausbildung e. V.

4 Düsseldorf

Achenbachstraße 28

Die Ausbildungsdauer in den Fachrichtungen:

Maschinenbau,

Gerätebau,

Stahl- und Behälterbau,

Werkzeugbau,

beträgt 6 Semester mit ca. 780 Stunden.

Unterricht ist samstags 6 Stunden

und jeden 2. Donnerstag 5 Stunden.

Voraussetzung zur Teilnahme am Lehrgang ist das Bestehen eines Eignungstestes, die Facharbeiter-Prüfung, eine daran anschließende fünfjährige Berufspraxis, davon ca. 2 Jahre als Vorarbeiter, Mindestalter 23 Jahre.

Die Industriemeister-Ausbildung ist nicht kostenlos:

Die Aufnahmegebühren
betragen

20,— DM

Schulgeld je Semester

200,— DM

= 1 200,— DM

Gesamtkursusgebühren

1 220,— DM

Folgende Aufstellung vermittelt einen kurzen Überblick über die Unterrichtsgebiete des Lehrganges.

1. Fachtheoretisches Repetitorium
2. Betriebskunde und Arbeitsschutz
3. Berufsausbildung und Arbeitsunterweisung
4. Arbeitskunde und Menschenführung
5. Arbeits- und Zeitstudien
6. Wirtschaft- und Sozialkunde

Die Teilnahme an den beiden letzten Halbjahren setzt das Bestehen einer Zwischenprüfung nach dem vierten Halbjahr voraus. Davor, im 3. und 4. Halbjahr, ist der Unterricht nur auf die Fachrichtungen Maschinenbau, Gerätebau, Stahl- und Behälterbau, Werkzeugbau und Feinwerktechnik abgestellt.

Der Lehrgang endet mit einer schriftlichen Abschlußprüfung vor der Industrie- und Handelskammer.

Die vorausgegangene Übersicht über die Ausbildung zum Industriemeister läßt erkennen, daß die Bedingungen zur Teilnahme und auch die Kosten nicht unerheblich sind.

Es sollte sich daher der Interessent, sofern ihm der Besuch eines Industriemeister-Lehrganges nicht von seinem Vorgesetzten anheimgestellt wird, einmal überlegen, ob die Ausbildung zum Techniker nicht vorteilhafter ist, da diese Ausbildung zeitlich nicht viel länger



dauert, keine Gebühren kostet und für die Zukunft auch gute Berufschancen bietet, zumal der Techniker-Lehrgang vor einigen Jahren aus dem Industrie-meister-Lehrgang hervorgegangen ist. An dieser Stelle sei übrigens einmal darauf hingewiesen, daß Besucher von Kursen, die in Abstimmung mit unserer Personalabteilung belegt wurden und die im Interesse der Firma liegen, einen Antrag auf teilweise Kostenersatzung an unsere Personalabteilung stellen können, die dann bis zu 50 Prozent der Kosten bis zu einem gewissen Höchstbetrag zurückerstatten kann.

Ausbildung zum Arbeitsstudienmann und Arbeitsvorbereiter

Der Interessent wendet sich an:
Verband für Arbeitsstudien REFA e. V.
Bezirksverband Düsseldorf
4 Düsseldorf-Heerdt
Stolberger Straße

Die Ausbildungsdauer richtet sich nach der Anzahl der Lehrgänge, welche der Interessent nach Beendigung des REFA-Grundlehrganges der Stufe I absolviert. Der normale Gang ist wie folgt:
Staatlich geprüfte Personen von höheren Lehranstalten bis herab zum Techniker sind von einer mathematischen Aufnahmeprüfung befreit.

Jeder Bewerber muß aber eine psychologische Eignungsuntersuchung durch ein Fachinstitut (Forfa) mitmachen. Bewerber mit geringen mathematischen Kenntnissen nehmen zweckmäßig an einem Vorbereitungslehrgang auf den Grundlehrgang der Stufe I teil, dessen Abschlußprüfung gleichzeitig die Aufnahmeprüfung zum Grundlehrgang der Stufe I ist.

Bewerber mit guten mathematischen Kenntnissen melden sich ohne Vorbereitungslehrgang zum Grundlehrgang Stufe I, bzw. zur Aufnahmeprüfung zu diesem Lehrgang an.

Die normale REFA-Ausbildung gliedert sich in drei Abschnitte:

1. REFA-Grundlehrgang zum Erwerb des REFA-Scheines der Stufe I
In diesem Lehrgang wird das REFA-Grundwissen über Zeitvorgabe, Arbeitsgestaltung, Arbeitsbewertung und Arbeitsunterweisung vermittelt.
2. REFA-Grundlehrgang zum Erwerb des großen REFA-Scheines der Stufe II

Hier wird in vier voneinander unabhängigen

gen und zeitlich verschieden laufenden Lehrgängen der Stoff des ersten REFA-Lehrganges intensiv und vertieft behandelt. Nach Absolvierung der vier Lehrgänge, nämlich Zeitvorgabe, Arbeitsgestaltung, Arbeitsbewertung und Arbeitsunterweisung wird der REFA-Schein der Stufe II ausgehändigt, wodurch der REFA-Schein Stufe I ersetzt wird.

3. REFA-Fachausbildung

In verschiedenen Einzelehrgängen wird dem REFA-Mann hier ein spezielles Fachwissen z. B. auf dem Gebiet des Kostenrechnens, der Nomographie, der mathematischen Statistik, der Arbeitsvorbereitung und entweder der spanabhebenden oder spanlosen Verformung vermittelt.

Der Erwerb des REFA-Fachscheines schließt normalerweise die REFA-Ausbildung ab, obwohl eine Steigerung zum REFA-Lehrer oder REFA-Ingenieur möglich ist.

REFA-Lehrgänge sind nicht kostenlos:

Der Vorbereitungslehrgang kostet	175,— DM
Eignungsuntersuchung	25,— DM
Grundlehrgang Stufe I	300,— DM
Grundlehrgang Stufe II	300,— DM
	800,— DM

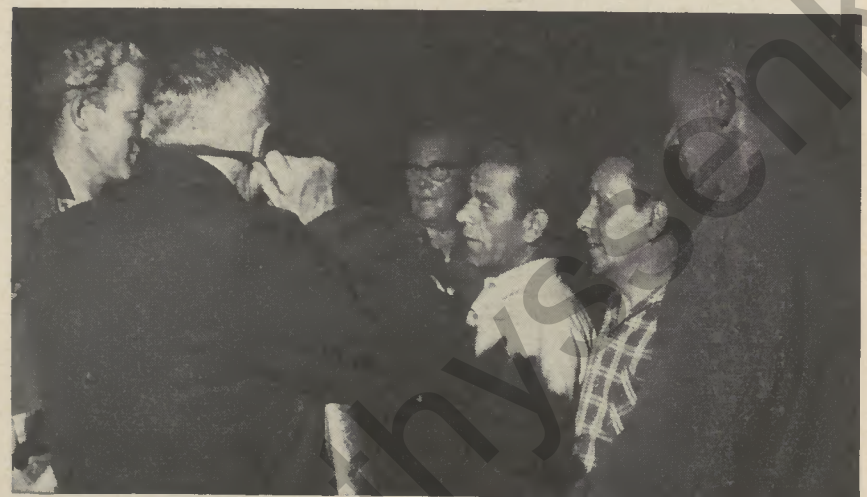
Die Kosten für die Einzelehrgänge sind unterschiedlich hoch und liegen zwischen 50,— DM und 200,— DM.

REFA-Leute sind später tätig als: Kalkulatoren, Zeitnehmer, Arbeitsvorbereiter, Betriebswirtschaftler, Planer und Steuerer von betrieblichen Abläufen und können sich bis zum Leiter von Zeitstudienstellen und Arbeitsvorbereitungen hocharbeiten.

Es sei ausdrücklich darauf hingewiesen, daß es noch mehr Möglichkeiten als die hier beschriebenen gibt, eine Facharbeiterlehre als Ausgangspunkt zu weiterem Aufstieg zu nutzen.

Wir haben berufliche Entwicklungen aufgeführt, die auch in Reisholz einen beachtlichen Platz haben. Diese Information soll nicht nur für die Wißbegierigen sein, sondern den Eltern, die sich immer noch unklar sind über die Lebenschancen ihrer Söhne, soll ernsthaft gesagt werden, was die Zukunft verlangt:

Eine gute berufliche Grundlage ist die Vorstufe zur Weiterbildung unserer jungen Generation, um sich der technischen Entwicklung anzupassen und damit ihre eigene wirtschaftliche Lage abzusichern.



„Ausgelernt“ – ein Begriff aus vergangenen Zeiten

„Die technische Entwicklung, die wir bis heute erlebt haben, ist ein Kinderspiel gegen das, was in den nächsten Jahren auf uns zukommt.“ Dieses Wort eines berühmten amerikanischen Wissenschaftlers klingt uns nicht angenehm in den Ohren. Wir haben das Gefühl, als wären wir schon etwas reichlich in die stürmischen Umwandlungsprozesse unserer Zeit hineingerissen worden. Eine kleine Atempause täte uns gut. Aber wir müssen uns mit den Tatsachen abfinden: Der „letzte Schrei“ von heute ist morgen schon veraltet. Das gilt nicht nur für Materialien, Werkzeuge und Maschinen, das gilt auch für das, was wir gelernt haben, was wir wissen. Wer glaubt, „ausgelernt“ zu haben, gibt sich einer hoffnungslosen Täuschung hin. Wir müssen weiterlernen, hinzulernen, unser Wissen ergänzen, umlernen und umdenken.

Das ist nicht sehr bequem. Jeder Mensch hat ein gewisses Maß an Trägheit, möchte sich mit dem einmal Erreichten begnügen. Doch wer nicht mitschwimmt im Strom der Entwicklung, wird ans Ufer gespült, wird zum wertlosen Strandgut.

Unsere Zeit ist eine Zeit für junge Naturen – gleich welchen Alters – die die Chancen nützen, die ihnen geboten werden. Diese Chancen, diese Möglichkeiten sind größer als je zuvor. Sie sind so vielfältig, daß es nicht leicht ist, den für sich persönlich richtigen Weg zu finden. Die Weiterentwicklung der berufsbegleitenden und berufsbildenden Schu-

len hat in den letzten Jahren eine stürmische Entwicklung durchgemacht. Wir geben darum im folgenden eine kurze Übersicht über die für uns in Frage kommenden berufsbezogenen Fortbildungsschulen unseres Landes. Die Angaben und Tabellen haben wir dem Buch „Bildungswege an den Schulen des Landes Nordrhein-Westfalen, Aloys Henn Verlag, entnommen.

Berufsschule

Die Berufsschule vermittelt dem in der Wirtschaft tätigen Jugendlichen neben einer Allgemeinbildung Kenntnisse und Fertigkeiten, die man besitzen muß, um einen Beruf sachgerecht und verantwortlich ausüben zu können. Sie ergänzt und vertieft das berufliche Können und Wissen, macht es überschaubar, damit der junge Mensch Gesetzmäßigkeiten und tiefere Zusammenhänge sieht. Dabei werden die außerschulischen Maßnahmen der Berufserziehung berücksichtigt.

Die Berufsschule ist eine Pflichtschule. Sie erfaßt alle Jugendlichen, die in einem Lehr-, Anlern- oder Arbeitsverhältnis stehen und auch die berufsfreien jungen Menschen. Die Berufsschule ist außerdem eine berufsbegleitende Schule: Die Schüler haben 9–11 Wochenstunden Unterricht und gehen im übrigen ihrer beruflichen Arbeit nach. Die Schulzeit wird auf die Arbeitszeit angerechnet. Der Unterricht findet an einem oder an zwei Wochentagen statt. Er umfaßt Religionslehre, Bürgerkunde, Deutsch, Wirtschaftskun-

de und die fachkundlichen Lehrgebiete. Für die Mädchen ist Hauswirtschaft verbindliches Fach.

Berufsaufbauschule

Die Berufsaufbauschule bietet vorwärtstrebenden jungen Berufstätigen die Möglichkeit, die Fachschulreife zu erwerben. Die Berufsaufbauschule ist ein wichtiges Glied im Zweiten Bildungsweg. Sie vermittelt eine gehobene Allgemeinbildung und eine vertiefte fachtheoretische Ausbildung und ermöglicht den Absolventen, von einer beruflichen Grundbildung aus in eine höhere Berufsausbildung einzutreten.

Die Berufsaufbauschule wird als Vollzeitschule (Tagesschule) und als Teilzeitschule (Abendschule) geführt. Die Vollzeitschule umfaßt 3 bis 4 Semester mit 26 bis 35 Wochenstunden. Eine Kombination von Abend- und Tagesunterricht (samtags) ist möglich.

Es wird eine Ausleseprüfung durchgeführt. Zugelassen wird in die Vollzeitschule, wer die Lehrabschlußprüfung bestanden und im allgemeinen den Nachweis einer zweibis sechsmonatigen fachpraktischen Ergänzung erbringt. In die Abendschule wird aufgenommen, wer sich mindestens 1 Jahr in der Ausbildung befindet. In Sonderfällen kann die Zulassung auch erfolgen auf Grund einer nachgewiesenen Berufsbewährung nach 5jähriger praktischer Tätigkeit.

Durch die Abschlußprüfung wird der theoretische Teil der Prüfung

zur Erlangung der Fachschulreife erfüllt. Die Fachschulreife selbst wird zuerkannt, wenn außerdem das Lehrabschlußzeugnis vorliegt und die erweiterte fachpraktische Ausbildung nachgewiesen wird.

Berufsfachschule

Die Berufsfachschulen sind berufsvorbereitende Schulen. Sie werden im Anschluß an allgemeinbildende Schulen vor Beginn einer beruflichen Tätigkeit besucht. Sie vermitteln neben einer erweiterten Allgemeinbildung eine Grundbildung in einer bestimmten Fachrichtung. Nur in Einzelfällen führen sie bereits zu einem beruflichen Abschluß. Die Berufsfachschulen sind ein-, zwei- oder dreijährige Tagesschulen.

Gewerbeschule (Gewerbliche Berufsfachschule)

Die Gewerbeschule bereitet auf eine Tätigkeit in einem gewerblichen Berufsfeld, etwa Metallgewerbe, vor. Sie wird ein- und zweijährig geführt. Zur Gewerbeschule werden zugelassen: Volksschüler nach Abschluß der 8. Klasse mit guten Zeugnissen, Schüler der Realschule bzw. der Höheren Schule mit einem Zeugnis der Versetzung in die Klasse 5 bzw. Obertertia.

Es wird eine Aufnahmeprüfung durchgeführt.

Der erfolgreiche Besuch der zweijährigen Gewerbeschule kann mit einem Jahr auf die Lehrzeit angerechnet werden.

Die Absolventen einer Gewerbeschule können in ein höheres Se-



mester der Berufsaufbauschule eintreten.

Zweijährige und dreijährige Handelsschule

Die zweijährige Handelsschule bietet begabten und strebsamen Jungen und Mädchen die Möglichkeit, sich auf eine Tätigkeit in Wirtschaft und Verwaltung vorzubereiten. Sie vermittelt nicht nur Kenntnisse und Fertigkeiten, damit die Jugendlichen sich in der Praxis zurechtfinden, sondern sie versucht, mit Hilfe des wirtschaftlichen Bildungsgutes Einsichten in wirtschaftliche, rechtliche und gesellschaftliche Zusammenhänge zu vermitteln.

Es wird eine Aufnahmeprüfung durchgeführt. Zur Prüfung können zugelassen werden:

Schüler mit dem Abschlußzeugnis einer Volksschule

Schüler der Real- bzw. Höheren Schule mit einem Zeugnis der Versetzung in die 5. Klasse bzw. in die Obertertia.

Inhaber des Abschlußzeugnisses

sind vom Besuch der kaufmännischen Berufsschule befreit. Der Besuch der Schule wird teilweise auf die Lehr- und Anlernzeit angerechnet.

Das Zeugnis wird anerkannt als Teil 3 und 4 der Fachschulreife, nämlich vertiefte fachtheoretische Bildung und gehobene Allgemeinbildung. Nach Ableistung einer kaufmännischen Lehre und weiterer kaufmännischer Praxis wird die Fachschulreife zuerkannt. Die Fachschulreife ist Voraussetzung für den Zugang zu einem Institut zur Erlangung der Hochschulreife, sowie zu einer Höheren Wirtschaftsfachschule.

Das Zeugnis berechtigt zum Eintritt in den gehobenen nichttechnischen Dienst.

Zweijährige Höhere Handelsschule

Die zweijährige Höhere Handelsschule bereitet auf gehobene Stellungen in Wirtschaft und Verwaltung vor. Sie hat sich die besondere Aufgabe gestellt, ihren Schülern eine ihrem Alter und ihrer Vorbildung

entsprechende wirtschaftsberufliche Grundbildung und eine fachtheoretische Vertiefung zu vermitteln. Sie will dem jungen Menschen helfen, über berufliche Zweckgebundenheit hinaus Einsichten in wirtschaftliche und gesellschaftliche Zusammenhänge zu gewinnen.

In die Höhere Handelsschule können aufgenommen werden:

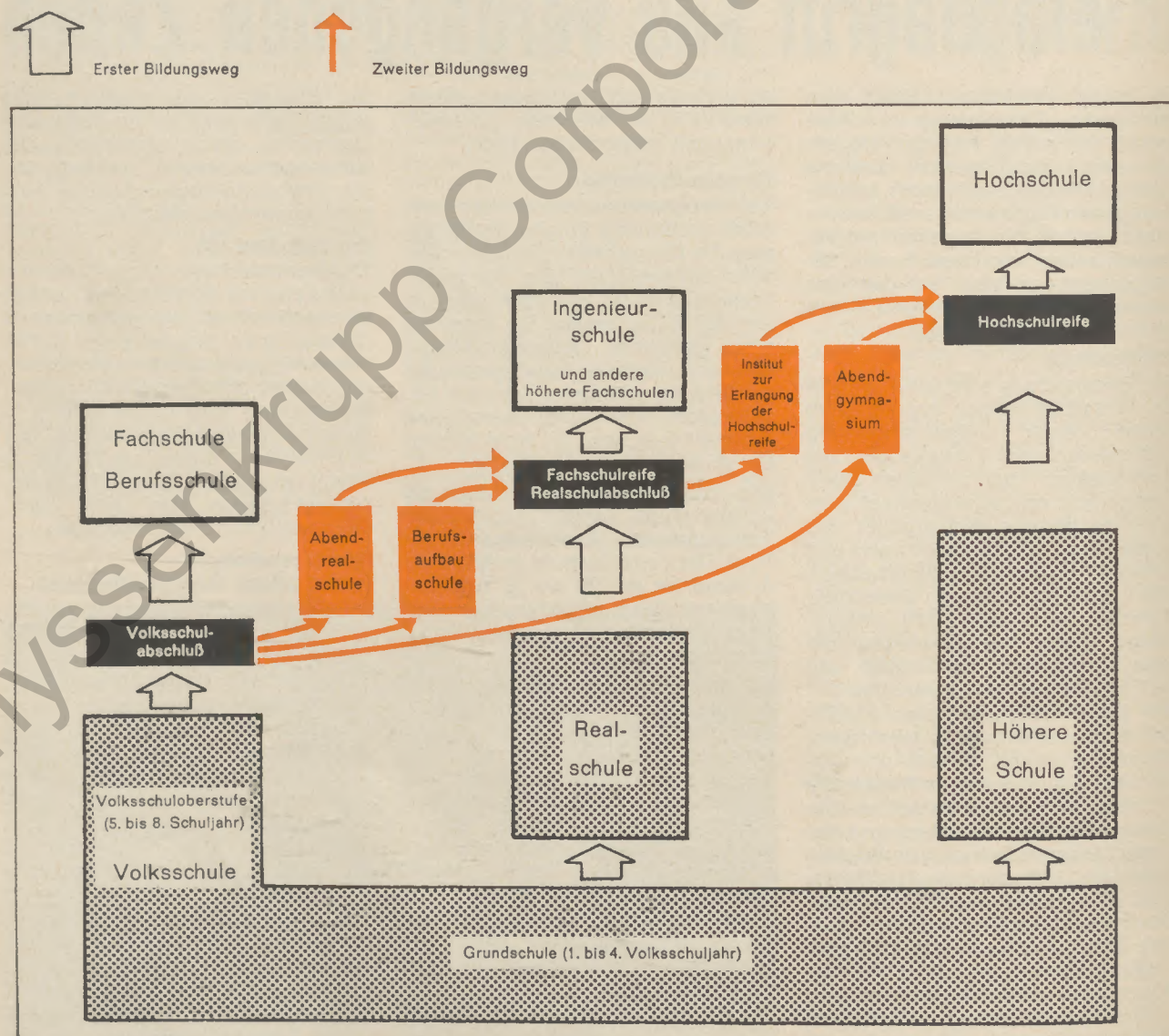
Realschüler mit Abschlußzeugnis, Schüler der Höheren Schule mit dem Zeugnis der Versetzung in die Obersekunda,

Absolventen der Aufbauzüge der Volksschule mit Abschlußzeugnis.

Berufsberatung der Arbeitsämter

Bei den Arbeitsämtern sind besondere Berufsberatungsstellen eingerichtet, deren Aufgabe es ist, Eltern und Schülern durch unentgeltliche Belehrung und Beratung bei der Berufswahl behilflich zu sein. Die Berufsberater widmen sich in erster Linie den Schülern der Abschlußklassen, sie arbeiten eng mit den Schulen zusammen.

Der erste und zweite Bildungsweg



Berufliche Fortbildung – lohnt sich das?

Gleichheit der Interessen

Es vergeht kaum ein Tag, an dem wir nicht in jeder Zeitung oder Zeitschrift auf einen Artikel stoßen, in dem über Bildungsfragen gesprochen wird. Diese Diskussion über das öffentliche Bildungswesen setzt ganz unten bei der Volksschule an und besitzt gegenwärtig einen Schwerpunkt in der Frage einer Ausgestaltung des Universitätsstudiums. Daneben wird aber auch auf Bildungsbemühungen hingewiesen, die von der Wirtschaft eingeleitet und durchgeführt werden. Allen diesen Bestrebungen ist gemeinsam, den Staatsbürger besser als bisher auf seine vielfältige Rolle in der Gesellschaft vorzubereiten. Diese Gesellschaft wird entscheidend durch die Wirtschaft geformt, die ja die Mittel bereitzustellen hat, mit denen die staatlich-politischen, die kulturellen, aber auch die Lebensansprüche jedes Bürgers zu erfüllen sind.

Wie stellt sich die Frage der Bildungspolitik für ein Unternehmen? Sie kann zutreffend nur beantwortet werden, wenn zuvor Klarheit über die eigentliche Aufgabe der Betriebe und Unternehmen schlechthin geschaffen ist. Diese Aufgabe, die dem Unternehmen im Rahmen der Gesamtwirtschaft gestellt ist, geht in zwei Richtungen, die letztlich aber in einem gemeinsamen Ziel münden:

1. Das Unternehmen erzeugt Güter oder stellt Dienstleistungen bereit, mit denen die Verbraucher ihre Wünsche befriedigen können. Von der Fähigkeit, diese Produkte im Markt abzusetzen, lebt es.

2. Die Mitarbeiter, die zur Bewältigung der vorstehenden Aufgaben herangezogen werden, müssen entsprechend ihren Fähigkeiten eingesetzt und leistungsgerecht entlohnt werden. Sie halten durch den Kauf der von ihnen geschaffenen Güter und Dienstleistungen mit Hilfe des

ihnen ausgezahlten Leistungsentgeltes den volkswirtschaftlichen Kreislauf aufrecht.

Daraus ergibt sich eindeutig, daß die Leistungsfähigkeit eines Unternehmens, wie die der gesamten Wirtschaft, sich letztlich aus der Summe der Leistungen aller Beschäftigten ergibt. Das Unternehmen braucht den leistungsstarken Mitarbeiter. Der Mitarbeiter ist an der Leistungsfähigkeit des Unternehmens interessiert, in dem er beschäftigt ist. Im Grundsätzlichen sind hier die sonst so unterschiedlichen Interessen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer weitgehend gleich.

Die humanitäre Aufgabe

Ist ein Unternehmen im Markt erfolgreicher als die anderen, so ist auch diese Mehrleistung letzten Endes der Leistungsfähigkeit seiner Mitarbeiter zuzuschreiben:

Es können bessere Maschinen gebaut und aufgestellt worden sein, man hat vielleicht den Zugang zu günstigeren Finanzquellen erschlossen oder neue geschmackvollere Produkte entwickelt, vielleicht gelang es diesem Unternehmen aber auch, mit geringeren Kosten zu produzieren, oder aber der Verkäufer war durch seinen persönlichen Ein-

satz in Verbindung mit dem allgemeinen Unternehmensruf erfolgreicher als die produktmäßig sonst gleichwertige Konkurrenz.

Die hervorragende Bedeutung einer die menschliche Leistungsbereitschaft anspornenden Bezahlung liegt klar auf der Hand. In sämtlichen Formen der Leistungsentlohnung schlägt sich die Anerkennung dieses vorrangigen menschlichen Wunsches nieder. Doch jede Leistungssteigerung ist nicht nur mit dem Streben nach größerem materiellen Besitz zu erklären. Die An-

triebe, etwas Überdurchschnittliches zu leisten, sind auch im Charakter jedes Menschen verankert:

Streben nach Anerkennung und Einfluß, gesunder Ehrgeiz, Freude am beruflichen Erfolg, ja sogar religiöse Motive sind die anderen Quellen, aus denen sich die Leistungsbereitschaft speist. Auch wenn sie mit unterschiedlichen ethischen und moralischen Maßstäben zu messen sind, stellen sie Größen dar, mit denen man rechnen muß.

Alle diese menschlichen Eigenschaften werden in einem Unternehmen für das eingangs erwähnte Doppelziel eingesetzt.

Dem Mitarbeiter Gelegenheit zu geben, alle seine Anlagen und Fähigkeiten zu nutzen, ist im wesentlichen eine sozial-menschliche Aufgabe, eingebettet aber in einen wirtschaft-

lichen Hintergrund. Selbst der größte Menschenfreund kann nicht allein mit reiner Nächstenliebe seinen Mitmenschen helfen, er bedarf dazu vielmehr der verschiedensten Mittel. Einen schlüssigen Beweis hierzu liefert die Problematik der Entwicklungshilfe, bei der sich auch persönliche Hilfe mit materieller Unterstützung verbinden muß.

Aus alledem ergibt sich einleuchtend, daß jedes Unternehmen bestrebt sein muß, seine Mitarbeiter in ihrer Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft zu unterstützen. Ein Mittel dazu ist die Schulung seiner Mitarbeiter. Damit kommt das Unternehmen aber auch den unterschiedlichen Motiven seiner Mitarbeiter nach Leistungssteigerung entgegen und erfüllt somit auch eine humanitäre Aufgabe.

Fortbildung als wirtschaftliche Notwendigkeit

Mit dem Einsatz der Technik veränderte der Mensch die ihn umgebende Natur. Er leitete damit eine Entwicklung ein, als deren Folge sich das industrielle System mit einer entsprechenden Wirtschafts- und Gesellschaftsverfassung ergab. Von einem bestimmten Punkt an begann dieser Prozeß, sich nach eigenen Gesetzen zu entwickeln und aufgrund der durch ihn freigesetzten Kräfte sich selbst in Gang zu halten. Daraus ergibt sich logisch, daß wir gezwungen sind, unser Wissen und Können ständig den Veränderungen anzupassen, die sich nicht nur im Technisch-Wirtschaftlichen, sondern auch im Politisch-Sozialen ergeben. Parallel dazu läuft eine ständige Umschichtung unseres bisherigen Wissens. Damit wird die Zeitspanne, in der wir unser einmal erworbenes Wissen verwerten können, immer kürzer. Ein Ende dieser Entwicklung ist nicht abzusehen.

Die Folgen dieser Entwicklung zeigen sich darin, daß es heute fast keinen Beruf mehr gibt, bei dem man mit dem in der Lehr- oder Ausbildungszeit erworbenen Wissen und Können sein ganzes Berufsleben lang auskommen kann. Diese Veränderungen sind natürlich von Beruf zu Beruf verschieden. Wissenschaftler, die sich mit diesem Problem beschäftigt haben, meinen aber, daß je nach Wirtschaftszweig das Fachwissen eines Mitarbeiters in der Industrie nach 5–10 Jahren die Hälfte seines Wertes verliert und durch neues ersetzt werden muß. In Führungspositionen geht diese Entwicklung noch schneller vor sich. So ist der Vorstandsvorsitzende eines der führenden deutschen Farbenwerke der Auffassung, daß er alle 7 Jahre praktisch einen neuen Beruf ausübe. Über die künf-

tige Entwicklung der chemischen Industrie wird beispielsweise behauptet, daß in 10 Jahren die Hälfte ihres Umsatzes auf Produkte entfallen wird, die man heute noch gar nicht kennt.

Ein Mitarbeiter in leitender Stellung wird sein Wissen den laufenden Veränderungen seines Arbeitsgebietes besser anpassen können als der Mitarbeiter, der in Betrieb oder Verwaltung eine überwiegend mechanische bzw. routinemäßige Arbeit durchführt. Weil sich die dort ausgeführten Arbeiten am leichtesten durch eine Mechanisierung bzw. Automatisierung erfassen lassen, besteht für ihn ständig die Gefahr, den Arbeitsplatz von heute auf morgen zu verlieren. Auch wenn die Führung dieses Unternehmens in vorbildlicher Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat einen Sozialplan aufstellt, so hat diese Entwicklung für die davon Betroffenen die Gewalt eines Naturereignisses.

Im März d. J. hatte der Deutsche Gewerkschaftsbund zu einer Tagung nach Bad Kreuznach eingeladen. Es trafen sich Psychologen, Pädagogen, Arbeitsmediziner, Personal- und Sozialwissenschaftler und die Angehörigen vieler anderer wissenschaftlicher Berufe, um sich gemeinsam über ein neues Wissenschaftsgebiet zu informieren. Diese neue Disziplin – Kybernetik genannt – faßt mehrere Wissenschaftsgebiete zwischen Biologie und Technik zusammen, die Steuerungs- und Regelvorgänge behandeln. Im einzelnen untersucht dieses Gebiet die Informationstechnik, Regelungs- und Steuerungsvorgänge sowie die Nachrichtentechnik in Form der Nachrichtenübertragung und Nachrichtenverarbeitung, weil diese Elemente das Wesen der mo-



dernen automatischen Anlagen ausmachen. Dafür wurde als Beispiel eine Maschine im Gewicht von 1 600 kg und zum Preise von DM 80 000,— erwähnt. Sie erlernt 200 verschiedene aufeinanderfolgende Bewegungen und führt diese mit einer Genauigkeit von 1,25 mm und der Geschwindigkeit von 1 m/sec. aus. Sie kann bis zu 35 kg schwere Werkstücke aufnehmen, in die Maschine einspannen und wieder absetzen. Nach den Vorstellungen ihrer Schöpfer ist diese Maschine besonders für den Umbau von Fertigungsstraßen gedacht. Damit scheint die bisherige Auffassung revisionsbedürftig, daß eine Automatisierung der Produktion lediglich bei ununterbrochener Fertigung von großen Stückzahlen des gleichen Produktes möglich ist.

Wie soll man sich nun anpassen, wenn durch derartige „lernende“ Maschinen ein Arbeitsplatz von heute auf morgen verlorengeht? Genauso wenig wie es gegen die elementaren Naturgewalten einen Schutz gibt, so kann man sich auf die Dauer nicht erfolgreich von der technischen und wirtschaftlichen Entwicklung ausschließen. Es ist die Aufgabe jedes einzelnen von uns, sich geistig so auf das wirtschaftliche Überleben vorzubereiten, wie es in der militärischen Spezialausbildung zum Einzelkämpfer zunächst rein körperlich geübt wird. Bei allen Hilfen, die die Gemeinschaft zur Verfügung stellen kann — und das Unternehmen ist ja ein Teil von ihr — das Bemühen um Bildung in jeglicher Art ist und bleibt die Aufgabe des einzelnen. Das Lernen kann uns niemand abnehmen. Zwar hat auch bisher jeder Mensch sein ganzes Leben lang gelernt, nur war die in der Auseinandersetzung mit dem täglichen Leben gemachte Erfahrung zufällig und unbewußt. Auf die Veränderungen, die uns die nahe Zukunft bringen wird, müssen wir uns jedoch zielstrebig und planmäßig vorbereiten. Wissen wir nicht, welche Kenntnisse für die Bewältigung der Zukunft notwendig sein werden, so müssen wir das Lernen lernen. Wollten wir jedoch nur diese Nachteile betrachten, die uns die moderne Technik gebracht hat, so könnte das zu einer Wiederholung der „Maschinenstürmerei“ führen, mit der die Handwerker in der ersten Hälfte des vergangenen Jahrhunderts den technischen Fortschritt durch Zerstörung der neuen mechanischen Webstühle aufhalten wollten. Sie waren die Opfer einer neuen Wirtschaftsepoche, deren Vortei-

le sich erst später auswirken sollten. Aufgrund eben dieser damals eingeleiteten Entwicklung erfreuen wir uns heute solcher Freiheiten und Vorteile, die sich unsere Urgroßväter überhaupt nicht vorstellen konnten. Wir überwinden Zeit und Raum und machen uns weitgehend von den Jahreszeiten unabhängig. Wir in den technisch hochentwickelten Ländern wissen fast nicht mehr, was Hunger und materielle Not bedeuten, und dank der Erkenntnis der modernen Medizin werden wir doppelt so alt wie die Menschen noch vor 150 Jahren. Die modernen Herstellungsverfahren führten zu besseren, schöneren und gegenüber Unfällen wesentlich sichereren Arbeitsplätzen, vor allem aber haben sie die schwere körperliche Arbeit in großem Umfange beseitigt. Wenn diese verwandelte Technik auch zu einer Veränderung der Arbeitsbelastung geführt hat — heute verlangt die Steuerung und Überwachung der wertvollen Anlagen ein hohes Maß an Konzentration und Verantwortung — so konnte eben aufgrund des Einsatzes solcher Anlagen die Arbeitszeit in den letzten 100 Jahren fast um die Hälfte gesenkt werden.

Schon immer haben die arbeitenden Menschen die Freizeit zum Ausgleich gegen die einseitigen Belastungen des Arbeitslebens verwandt:

Der Bergmann unter Tage züchtete Tauben und ließ sie in den Himmel fliegen, der während der Arbeit so gefährlich weit weg von ihm war. Ein anderer, der geistig stärker während der Arbeit belastet war, schaffte sich den notwendigen Ausgleich, indem er nach Feierabend

den Garten umgrub oder Holz hackte.

Dieser Wechsel ist geradezu natur notwendig, wie uns das Beispiel der Landwirtschaft zeigt:

Aufgrund seiner Erfahrung bestellt der Bauer den Acker Jahr für Jahr mit anderen Früchten. Er betreibt Fruchtwechselwirtschaft und gewinnt so höhere Erträge.

Daherweigere ich mich auch, zu glauben, daß ein Arbeiter, nur weil er nicht das Glück hatte, über eine bessere Schulbildung den Zugang zu einer Beschäftigung mit geistigen Dingen zu finden, kein Interesse daran haben sollte, sich seine Welt geistig zu erschließen. Man muß ihm nur die Möglichkeit und die geeigneten Mittel dazu geben, seine Freizeit in dieser Weise sinnvoll zu verwenden.

Wir stehen vor der Aufgabe, unsere Bequemlichkeit und Trägheit zu überwinden und unsere Leistungswilligkeit und damit unsere Leistungsfähigkeit zu aktivieren.

„Das Problem liegt darin, wie man die Amerikaner von ihren Fernsehgeräten und Kegelbahnen lange genug fernhalten kann, um sie davon zu überzeugen, daß ihr eigenes Wohlergehen, ja sogar ihr Überleben als Brotverdiener und schlafende Menschen davon abhängt, ob sie die Fähigkeit erwerben, sich einer zunehmend komplexeren und in immer schärferer Konkurrenz stehenden Umgebung anzupassen“, schreibt F. Pollok in seinem Buch „Automation für Amerikaner.“

Die vermehrte Freizeit ist zugleich Lohn und Verpflichtung unserer modernen Wirtschaftsweise, eine Verpflichtung, die Fortbildung heißt.

Geistiges Training erhält jung

Aber noch ein weiterer Grund spricht für die Fortbildung durch geistige Tätigkeit. Das trainierte Gehirn ist nicht nur leistungsfähiger als das nicht trainierte, eine starke geistige Tätigkeit wirkt sich darüber hinaus fördernd auf die Stoffwechselvorgänge im Gehirn aus. Das Gehirn bleibt somit „in Schwung“, was wiederum dem Abbau der Zellen mit zunehmendem Alter entgegenwirkt. Dies gilt genauso als medizinisch gesicherte Erkenntnis wie die Tatsache, daß zwischen geistiger und körperlicher Leistungsfähigkeit des Menschen ein enger Zusammenhang besteht. Gerade unter

diesem unauflöslichen Zusammenhang des Menschen als körperliche und geistige Einheit sollten wir beginnen, die berufliche Tätigkeit und die berufliche Fortbildung zu betrachten.

„Reisholz-Neu“ wird aus allen diesen vorgenannten Gründen seine Erwachsenen-Schulung auf eine breite Grundlage stellen.

Ergreifen Sie diese Gelegenheit der Fortbildung zu Ihrem eigenen Nutzen, zum Wohle des Unternehmens und der wachsenden Gesellschaft, zu deren Gestaltung wir alle aufgerufen sind.

Jedem seine Chance

Zum Thema „Neuordnung der Erwachsenenbildung im gewerblichen Bereich“ fand am 30. August 1967 in Reisholz die abschließende Besprechung des Arbeitskreises für die Erwachsenenbildung statt.

Die leitenden Herren unseres Ausbildungswesens erarbeiteten – gemeinsam mit den Betriebs- und Abteilungsleitern, die schon als Referenten der bisherigen Erwachsenenbildung tätig waren, – sowie mit Vertretern des Betriebsrates, ein den Zeiterfordernissen und den neuesten pädagogischen Erkenntnissen entsprechendes, erweitertes Ausbildungsprogramm. Die nachfolgende Übersicht zeigt in groben Zügen den Aufbau und die Struktur der geplanten Schulungsmaßnahmen, die bereits in Kürze anlaufen sollen.

Lehrgang I / Allgemeine Unternehmenskunde

Vertiefung des betriebsbezogenen Wissens

Lehrgang II / Ausbildung von Erstleuten

Nachwuchs für „Springer“- und Vorarbeiterpositionen

Lehrgang III / Arbeitskreis Vorarbeiter

Nachwuchs für Meisterpositionen

Um genauere Einzelheiten zu erfahren, suchte die Redaktion der „Werk-mitteilungen“ den Leiter der Hauptabteilung Personal/Ang. und Verwaltungswesen, Abteilungs-Direktor Dr. Riester, auf, dem unter anderem auch das Ausbildungswesen untersteht. Es ergab sich folgendes Gespräch:

Neue Planungen ergänzen die bisherigen Schulungsmaßnahmen

REDAKTION: Herr Dr. Riester, die jetzt zur Durchführung kommenden Änderungen auf dem Gebiet der Erwachsenenbildung können den Eindruck erwecken, daß die bisherigen Schulungsmaßnahmen nicht erfolgreich genug waren.

DR. RIESTER: Dieser Eindruck könnte entstehen. Tatsache ist aber, daß mit den neuen Schulungsmaßnahmen lediglich die Ziele der alten Erwachsenenbildung erweitert werden.

REDAKTION: Welche Ausbildungsziele waren bei der alten Erwachsenenbildung gesetzt und welche sind es bei der jetzigen?

DR. RIESTER: Die Erwachsenenbildung alter Art war in erster Linie auf eine Verbreitung und Vertiefung des Allgemeinwissens und des theoretischen betriebsbezogenen Wissens der Teilnehmer ausgerichtet. Das ist auch heute noch selbstverständlich EIN Ziel. Hinzu kommt aber jetzt, daß wir den Teilnehmern an unseren Schulungsmaßnahmen die Möglichkeit eröffnen wollen, sich theoretisch noch spezieller und darüber hinaus auch praktisch weiterzubilden. Sie sehen, Ziele wurden nicht geändert, die Skala der Ziele wurde ergänzt und, das ist wichtig, die Ausbildung wird praxisnäher als bisher.

Eine besondere Hilfe: Der Fernunterricht

REDAKTION: Die äußere Form der Erwachsenenbildung wird sich ändern. Wie ich gehört habe, wollen Sie auch Fernunterricht in die neuen Pläne einbeziehen.

DR. RIESTER: Sie sagen richtig . . . AUCH Fernunterricht. Der Fernunterricht hat seinen Platz im Bildungswesen unserer Zeit nicht nur sichern, sondern in den letzten

Jahren auch ausweiten können. Unter Fernunterricht ist die selbständige Lernarbeit eines Studierenden anhand von Lehrbriefen zu verstehen. Diese Lehrbriefe enthalten Kontrollaufgaben, die von dem Fernlehrinstitut kontrolliert, berichtigt und bewertet werden. Damit ist eine Kontrolle des Lernerfolges gegeben.

REDAKTION: Aber es fehlt der persönliche Kontakt zum Lehrenden. Wird damit nicht der „Wirkungsgrad“ einer solchen Schulung niedriger sein als bei dem bisherigen „Aug-in-Aug-Unterricht“?

DR. RIESTER: Fernunterricht ist keine Erfindung unserer Tage. Es ließen sich Beispiele für Fernbelehrungen bis zu den Briefen der Apostel an die frühen Christengemeinden anführen... Aber um wieder ernst zu werden: Dem heutigen Fernunterricht liegen die neuesten Erkenntnisse auf dem Gebiet der Pädagogik, der Methodik und nicht zuletzt der Organisation zugrunde. Der „Wirkungsgrad“

dieser Schulungsmaßnahmen hängt aber nicht nur von der Qualität der Lehrbriefe ab, sondern von dem, was man sich aus diesen Lehrbriefen erarbeitet.

REDAKTION: Ist damit der Lehrer überflüssig geworden?

DR. RIESTER: Nein, der gute Lehrer ganz sicher nicht. Wir wollen auch, lassen Sie mich das ganz deutlich

sagen, unsere Mitarbeiter nicht mit den Lehrbriefen allein lassen. Es werden Arbeitsgemeinschaften gebildet, die jeder Teilnehmer am Fernunterricht besucht. Diese Arbeitsgemeinschaften stehen unter der Leitung fachlich und pädagogisch erfahrener Ausbilder. Damit entsteht neben dem Kontakt der Schüler untereinander ein fruchtbarer Lehrer-Schüler-Kontakt. Das Lernen wird leichter.

wenn man informiert ist. Das heißt doch, daß für den Teilnehmer, der einen Lehrbrief nicht durchgearbeitet hat, die Teilnahme an der Arbeitsgemeinschaft wenig Sinn hat?

DR. RIESTER: Das ist richtig. Der Lehrbrief muß selbstverständlich von allen Teilnehmern erarbeitet sein. Das erfordert Fleiß, Interesse und vielleicht auch manchmal eine gehörige Portion Selbstüberwindung für

den Teilnehmer. Auf der anderen Seite ist er aber auch nicht an „Schulzeiten“ gebunden — abgesehen von den Terminen in der Arbeitsgemeinschaft. Er kann also lernen, wann es in seine persönliche Planung paßt. Das ist ein nicht zu unterschätzender Vorteil. Und schließlich: Es sind Ziele gesetzt, die zu erreichen es sich lohnt.

REDAKTION: Welche Ziele?

Was kostet die Erwachsenen-schulung?

REDAKTION: Wie ich aus Ihren Übersichten ersehe, fällt ein Teil des Unterrichtes im Lehrgang I, der Unterricht in den Lehrgängen II und III aber ganz in die Freizeit der Teilnehmenden.

DR. RIESTER: Ja, das ist richtig.

REDAKTION: Ist das Unternehmen an den Lehrbriefkosten beteiligt?

DR. RIESTER: Nun, wir geben unseren Mitarbeitern Gelegenheit sich auszubilden, ihre Fähigkeiten zu entwickeln. Darüber hinaus stellt das Unternehmen Räume für die Vorträge und Arbeitsgemeinschaften zur Verfügung, beauftragt ausgesuchte Mitarbeiter mit der Betreuung der Arbeitsgemeinschaften.

Arbeitsgemeinschaft Fernschule

REDAKTION: Also ein kombinierter Unterricht?

DR. RIESTER: So würde ich es nicht formulieren. Sehen Sie die Arbeitsgemeinschaften als ein Diskussionsforum, als eine Austauschstelle des Gelernten. Ein im Lehrbrief vorgegebener Stoff wird in der Arbeitsgemeinschaft von vielen Seiten beleuchtet, er wird vertieft und ge-

festigt. Jeder Teilnehmer soll Gelegenheit erhalten, seine Probleme, die bei der Durcharbeitung der Lehrbriefe auftreten, vorzutragen. Damit wird auch der Lehrende nicht mehr Lehrer am Katheder sein, sondern in erster Linie Gesprächspartner.

REDAKTION: Das hört sich schön an. Aber diskutieren kann man nur,

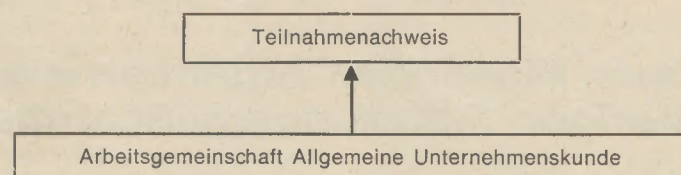
Aufbau und Ziele der Erwachsenen-schulung

Dr. RIESTER: Damit kommen wir zum Aufbau der neuen Erwachsenen-schulung. Wir beginnen unsere Schulungsmaßnahmen in 3 Ausbildungsgruppen:

Lehrgang I: Allgemeine Unternehmenskunde;

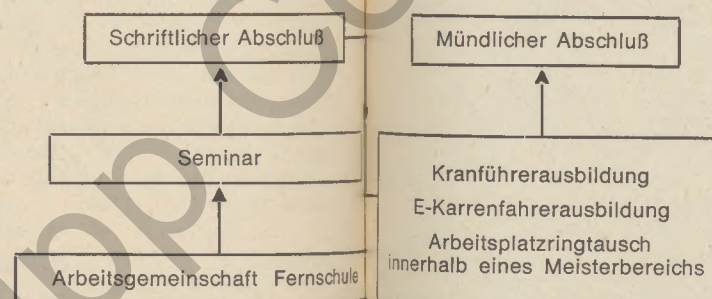
Lehrgang II: Ausbildung von Erstleuten;
Lehrgang III: Arbeitskreis Vorarbeiter.
Bitte sehen Sie sich die drei Tabellen an. Sie können daraus alle Einzelheiten der drei Ausbildungsgruppen erkennen.

Lehrgang I / Allgemeine Unternehmenskunde



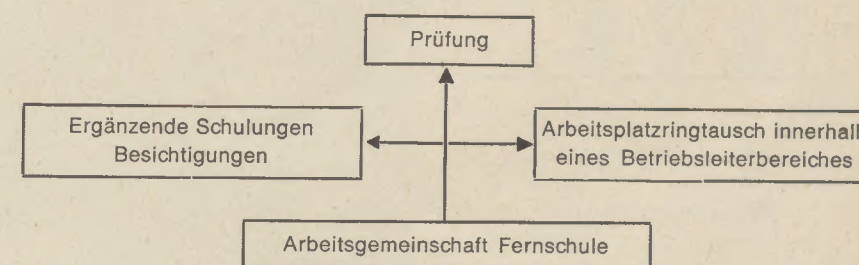
Ausbildungsdauer	7 Wochen
Unterrichtsart	Vortrag
Unterricht	an einem Werktag in der Woche je 3 Stunden, davon 1½ Stunden in der Dienstzeit
Stoffgebiete	Geschichte des Unternehmens, Produktionsprogramm, Organisation des Unternehmens, der Betriebsrat, das Wirtschaften, die Betriebskrankenkasse, die Arbeitsordnung, Arbeitssicherheit, Werkschutz, Verhalten im Notfall
Teilnehmer	offen für alle gewerblichen Mitarbeiter. Wir beginnen in den Werken Hilden und Immigrath (Die Werke Reisholz und Oberbilk sind zum nächsten Termin vorgesehen)
Ausbildungsziel	Vertiefung des betriebsbezogenen Wissens
Abschluß	Teilnahmenachweis

Lehrgang II / Ausbildung von Erstleuten



Ausbildungsdauer	12 Monate (6 Monate theoretische Ausbildung, 6 Monate praktische Ausbildung)
Unterrichtsart	1. Teil: theoretische Ausbildung mit Hilfe eines Fernlehrinstitutes (8 Briefe); Vertiefung des Lehrstoffes in der Arbeitsgemeinschaft; im Seminar betriebsbezogene Ergänzungen 2. Teil: gelenkte praktische Ausbildung
Unterricht	Neben dem Selbststudium der Lehrbriefe zweimal monatliche Teilnahme an der Arbeitsgemeinschaft Fernschule; den theoretischen Teil absolviert im Wochenendseminar (Do., Fr., Sa.)
Stoffgebiete	Geschichte des Unternehmens, Produktionsprogramm, Organisation des Unternehmens, der Betriebsrat, das Wirtschaften, die Betriebskrankenkasse, die Arbeitsordnung, Arbeitssicherheit, Werkschutz, Verhalten im Notfall
Teilnehmer	offen für 1. von den Betriebsleitungen benannte Mitarbeiter 2. alle Mitarbeiter an den bisherigen Schulungsmaßnahmen, die eine Weiterentwicklung der Erwachsenen-schulung mit der Möglichkeit sofort zum schriftlichen Abschluß des ersten Teils zu melden
Ausbildungsziel	Ausbildung von Mitarbeitern für den „Springer“- und Vorarbeiternachwuchs
Abschluß	Schriftlicher Abschluß nach dem Seminar; mündlicher Abschluß nach der praktischen Ausbildung

Lehrgang III / Arbeitskreis Vorarbeiter



Ausbildungsdauer	ca. 2 Jahre
Unterrichtsart	1. Theoretische Ausbildung mit Hilfe eines Fernlehrinstitutes (ca. 55 Lehrbriefe); Vertiefung des Stoffes in der Arbeitsgemeinschaft 2. ergänzende Schulungen; Besichtigungen 3. gelenkte praktische Ausbildung
Unterricht	Neben dem Selbststudium der Lehrbriefe zweimal monatlich Teilnahme an der Arbeitsgemeinschaft Fernschule
Stoffgebiete	Erweitertes allgemeines Rechnen; Eisenhüttenkunde; Einführung in die Elektrotechnik; Einführung in die Festigkeitslehre; Einführung in die Betriebswirtschaftslehre; Einführung in das technische Zeichnen; Lohn und Tarif; Personalwesen u. a.
Teilnehmer	von den Betriebsleitungen benannte Vorarbeiter
Ausbildungsziel	Aus- und Weiterbildung von Vorarbeitern (Meisternachwuchs)
Abschluß	Schriftliche und mündliche Prüfung

Diese sicherlich nur unvollständige Aufzählung gibt Ihnen einen Einblick in die nicht gleich sichtbaren Kosten, die das Unternehmen trägt.

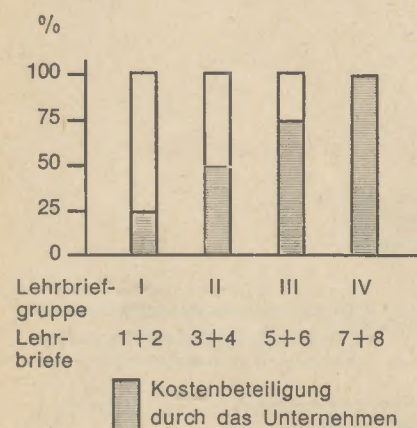
REDAKTION: Das Unternehmen, Herr Dr. Riester, hat aber doch aus mancherlei Gründen ein Eigeninteresse an der Ausbildung seiner Mitarbeiter?

DR. RIESTER: Sie haben recht. Es treffen sich hier die Interessen des Unternehmens und die Interessen der Auszubildenden. Wir werden, nicht allein aus diesem Grund, den Teilnehmern, die während ihrer Ausbildung Lehrbriefe beziehen müssen, einen Teil der entstandenen Kosten ersetzen.

REDAKTION: In welcher Form geschieht das?

DR. RIESTER: Bitte lassen Sie sich das an den beiden folgenden Darstellungen erklären.

Zunächst für die Ausbildung von Erstleuten: Sie wird mit Hilfe von 8 Lehrbriefen durchgeführt. Diese 8 Lehrbriefe bilden IV Lehrbriefgruppen.



Es ergibt sich, daß das Unternehmen in der

Lehrbriefgruppe I
(Lehrbrief 1 u. 2) 25%,

Lehrbriefgruppe II
(Lehrbrief 3 u. 4) 50%,

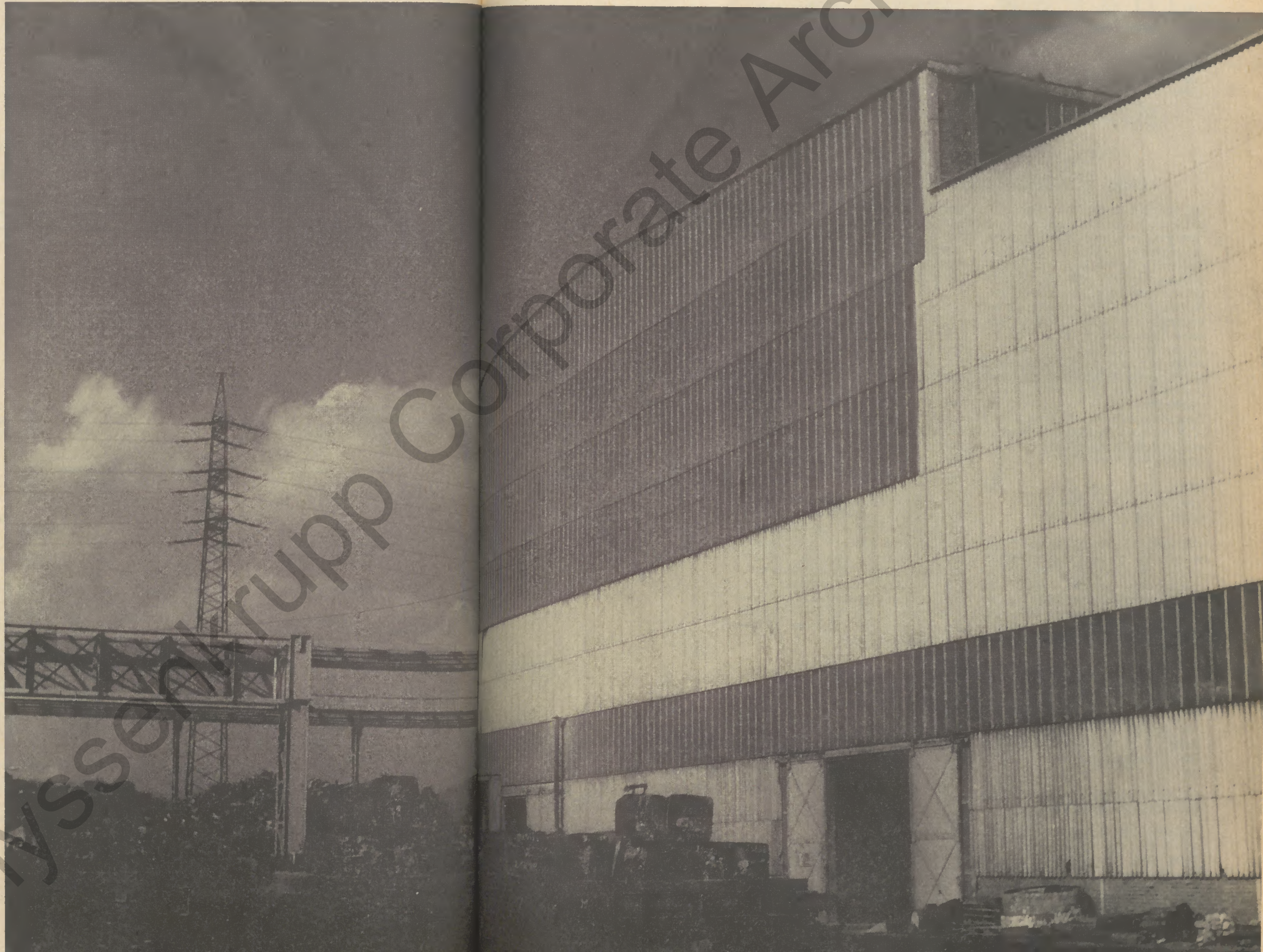
Lehrbriefgruppe III
(Lehrbrief 5 u. 6) 75% und in der

Lehrbriefgruppe IV
(Lehrbrief 7 u. 8) 100%

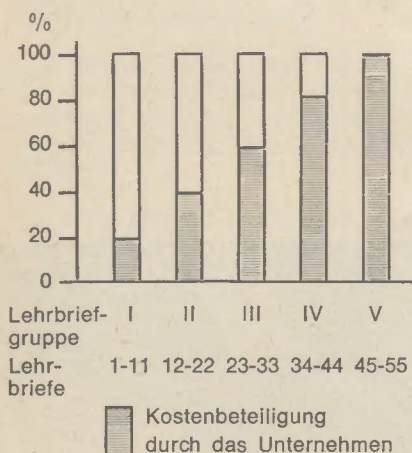
der Kosten trägt. Das Unternehmen beteiligt sich also, wird der Kursus vom Teilnehmer zu Ende geführt, mit 62,5% an den Gesamtkosten der Lehrbriefe.

REDAKTION: Was kostet ein Lehrbrief?

DR. RIESTER: Etwa DM 8,—.
Nun zum Arbeitskreis Vorarbeiter.
Hier werden insgesamt etwa 55



Lehrbriefe bearbeitet. Er werden V Lehrbriefgruppen gebildet.



Das Unternehmen trägt in der Lehrbriefgruppe I

(Lehrbrief 1-11) 20%,
 Lehrbriefgruppe II
 (Lehrbrief 12-22) 40%,
 Lehrbriefgruppe III
 (Lehrbrief 23-33) 60%,
 Lehrbriefgruppe IV
 (Lehrbrief 34-44) 80%,
 Lehrbriefgruppe V
 (Lehrbrief 45-55) 100%
 der Kosten, d. h. es ist mit 60% an den Gesamtkosten beteiligt.

REDAKTION: Mit fortschreitender Ausbildung wird also die Beteiligung des Unternehmens an den Kosten größer. Es lohnt sich also, einen Kursus zu Ende zu führen.

Die Notwendigkeit der Erwachsenenbildung

DR. RIESTER: Es lohnt sich. Nur möchte ich die Betonung nicht so sehr auf Geld legen. Wenn ich sage „es lohnt sich“, meine ich: Hier werden Wege für die Aus- und Weiterbildung unserer Belegschaftsmitglieder aufgezeigt, die den einzelnen nach vorn führen, und die im Interesse des gesamten Unternehmens und damit in unser aller Interesse beschränkt werden müssen. Jeder Betrieb kann letztlich nur mit qualifizierten Mitarbeitern die Aufgaben, die z. B. eine immer schärfer werdende Konkurrenz stellt, lösen. Eine zeitgemäße berufliche Aus- und Weiterbildung ist daher mitentscheidend für die Stellung des Unternehmens in der Wirtschaft.

REDAKTION: Den einzelnen Mitarbeiter nach vorn führen... Können Sie das erläutern?

DR. RIESTER: Es wird schon in naher Zukunft so sein, daß nur Mitarbeiter, die betriebliche Schulungsmaßnahmen genutzt haben, als Führungskräfte in Betracht kommen. Selbstverständlich werden wir aber auch den Mitarbeitern eine Chance geben, die Schulungsmöglichkeiten

aus eigener Initiative genutzt haben. Voraussetzung dabei ist natürlich, daß die besuchten Kurse, durchgearbeiteten Fernschullehrgänge u. a. vom Inhalt her auf die betriebliche Tätigkeit des Mitarbeiters ausgerichtet sind und ein Abschluß vorliegt.

REDAKTION: Glauben Sie, daß die bisher erläuterten Maßnahmen der vorhin herausgestellten Notwendigkeit der Erwachsenenbildung genügen?

DR. RIESTER: Nein. Maßstab für die Bemühungen um die Weiterbildung unserer Mitarbeiter bleibt selbstverständlich die Notwendigkeit, die sich aus der Entwicklung der Technik auf allen Gebieten ergibt. —

Vom Personenkreis her glauben wir, daß die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter in den Betrieben der ERSTE Schritt sein muß. Selbstverständlich ist geplant, darüber hinausgehende Schulungsmaßnahmen durchzuführen. Letztlich müssen eigene Schulungsmaßnahmen ergänzt sein durch eine sinnvolle Ausnutzung auch externer Ausbildungsmöglichkeiten.

Versäumen Sie nicht Ihre Anmeldung!

REDAKTION: Wann soll die Ausbildung innerhalb der bisher geplanten Erwachsenenbildung beginnen?

DR. RIESTER: Noch in diesem Jahr, wahrscheinlich im November.

REDAKTION: Was hat der Mitarbeiter zu tun, der sich für die Ausbildung in der Grundstufe interessiert?

DR. RIESTER: Wir werden den Werkmitteilungen ein Anmeldeformular beilegen. Ausfüllen — in die

Hauspost geben, mehr nicht. Sollte ein Anmeldeformular verlorengehen, in allen Meisterstuben der Werke Reisholz, Hilden, Oberbilk und Immigrath liegen solche Formulare aus.

REDAKTION: Ich bin sicher, es wird Anmeldungen hageln!

DR. RIESTER: Wir würden auch nicht überrascht sein. Nur muß ich hier darauf hinweisen, daß wir den Lehrgang I zunächst nur für die Werke Hilden und Immigrath in ei-

ner begrenzten Gruppe starten wollen. Wir werden also möglicherweise für den Lehrgang I Mitarbeiter auswählen müssen.

REDAKTION: Und die, die nicht berücksichtigt werden können?

DR. RIESTER: Die Anmeldungen bleiben bestehen. Diese Mitarbeiter werden wenig später zum nächsten Lehrgang eingeladen.

REDAKTION: Ich bedanke mich für dieses Gespräch.

An die
Abteilung Technische Ausbildung

Anmeldung zum Lehrgang I / Allgemeine Unternehmenskunde

Ich bitte, meine Anmeldung zum Lehrgang I / Allgemeine Unternehmenskunde entgegenzunehmen.
Anmeldebestätigung und Lehrgangsbeginn wollen Sie mir bitte mitteilen.

Name: _____

Vorname: _____

Arbeitsnummer: _____

Tätigkeit im Betrieb: _____

Datum: _____

Unterschrift: _____

Es gibt kein Zurück mehr

Könnte man einen gebildeten Menschen, der vor hundert Jahren gelebt hat, wieder zum Leben erwecken und in unsere Zeit hineinstellen, so wäre er durch das, was ihm begegnet, verwirrt, ja bestürzt und erschreckt. Er sähe sich einer Welt gegenüber, die er nicht mehr verstehen könnte. Der Einbruch der Technik im 19. Jahrhundert hat eine alle Begriffe und Institutionen des menschlichen Lebens beeinflussende Veränderung hervorgerufen, die unser Dasein bis in die letzten Grundlagen erschütterte.

Dieser umstürzlerische Versuch des Menschen mit sich selbst und mit seiner Umwelt wird wahrscheinlich noch zu unseren Lebzeiten den Höhepunkt erreichen. Dann fällt die Entscheidung, ob die Tragödie des modernen Menschen unaufhaltsam ist und eine Epoche, „in welcher die Menschheit aus der Trunkenheit des Fortschrittes an den Rand des Abgrundes gestoßen wurde“, wie Eugen Diesel in seinem Buch „Jahrhundertwende“ schreibt.

Die Menschheit kann ohne die Technik – sie aufzugeben wäre ein absurder Wunsch, da sich aus ihr die moderne Zivilisation entwickelt hat – nicht mehr existieren. Wir können nicht mehr wählen zwischen einer „Rückkehr zur Natur“ oder der Nutznießung der Errungenschaften der Technik. Es gibt bestimmte unausweichliche Dinge, die man hinnehmen muß, die man allenfalls noch len-

ken und steuern kann. So ist es auch mit der Technik.

Weder durch Maschinenstürmerei noch romantische Flucht in die Vergangenheit können wir uns einer Auseinandersetzung mit dem dynamischen Prinzip der Technik entziehen. Schon Nietzsche sagte vor achtzig Jahren, „Aus den Prämissen Presse, Eisenbahn, Telegraph und Maschine“ habe noch niemand den tausendjährigen Schluß zu ziehen gewagt. Heute sind wir auf einer Entwicklungsstufe angelangt, die uns nicht einmal gestattet, auch nur die nächsten zehn Jahre sicher vor auszusehen.

Wir alle sind ganz unmittelbar von dem Fortschrittstaukel der technischen Entwicklung betroffen. Automaten und neuartige Apparate, ganze Produktionsgruppen mechanischer Arme repräsentieren die künstlich geschaffene Umwelt des Menschen in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts. An den Schalthebeln unserer Zivilisation sitzt eine kleine Gruppe von Technikern und Fachleuten, die eine „neue Verwertung des Menschen“ einleitet. Im Spannungsfeld der zu einem planetaren Ereignis gewordenen Technik vollzieht sich das Schicksal des modernen Menschen mit unheimlicher Präzision. Wir alle spielen unsere Rolle in diesem Stück, das „Technik“ heißt, ob wir wollen oder nicht. Es gibt kein Zurück mehr. Aber es liegt an uns, den rechten Weg zu finden.

ROLF STREHL

Träumer für unsere Wirtschaft

Noch immer zögert die Masse der deutschen Betriebe, wenn es sich darum dreht, hochqualifizierte Kräfte eigens zum „Sinnen und Spinnen“ einzustellen. Grob gesprochen sollen diese Angestellten den ganzen Tag nur an die technischen Probleme und an die Marktlage von 1975 bis 1980 denken. Ein Plan für 1968/70 genügt kaum noch.

Amerikanischen Firmen ist das erst vor kurzem am Beispiel des ersten US-Überschalldüsenbombers drastisch klar geworden. Denn kaum rollte dieser Riese nach langer, teurer Entwicklungszeit zu seinem ersten Start, war er auch schon veraltet!

Die Umstellungs- oder Entwicklungsarbeiten und -zeiten für neue Artikel, Modelle, Maschinen oder Riesenprojekte werden künftig jedoch noch problematischer. Der Markt wird dabei gleichzeitig enger, die Konkurrenz heller und die wissenschaftliche Revolution, die der technischen weit vorausläuft, sogar immer schneller.

Amerikanische Firmen halten sich daher neben Planungsbüros für morgen be-

reits solche für übermorgen und betrachten den Aufwand dafür als eine der wichtigsten Investitionen.

In diesem Punkt umdenken zu lernen, ist für die deutsche Wirtschaft bitter nötig. Viele Firmenchefs sind nicht mehr fähig, infolge Zeitmangels über den Zaun der täglichen Sorgen hinaus zu blicken. Sie lehnen daher „von Natur aus“ ab, daß sich inmitten bedrückender Kräfte not qualifizierte, teure Mitarbeiter „nur“ Träumereien hingeben.

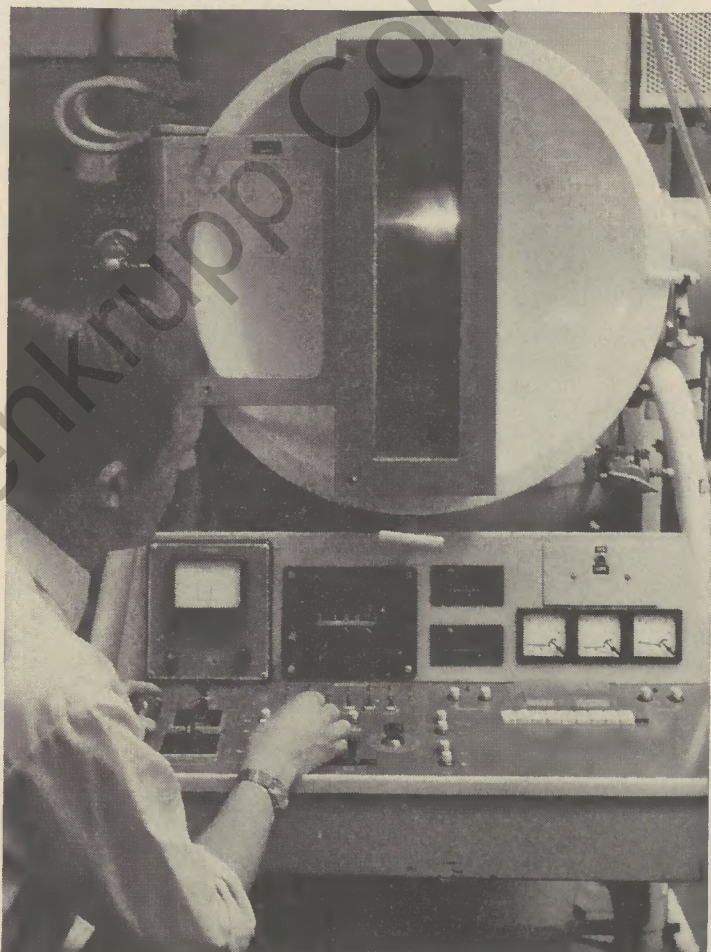
Mag sein, daß sich an dieser Einstellung auch künftig nur wenig ändert, solange – als Beispiel – etwa die EWG keine mit Holzhammerwirkung spürbare Realität ist oder die amerikanische Wirtschaft auf dem Kontinent festen Fuß gefaßt hat. Aber dann sollten sich zumindest die Wirtschaftsverbände, die es in letzter Zeit an Hinweisen auf künftige technische oder Marktbedingungen sicher nicht fehlen ließen, auf diese Aufgabe besinnen. Denn je später man sich bei uns zur Beschäftigung ebenso notwendiger wie nützlicher „Träumer“ entschließt, desto böser wird einmal das Erwachen.

50 Jahre Max-Planck-Institut für Eisenforschung

Das Max-Planck-Institut für Eisenforschung wurde am 19. Juni 1917 in einer vom Verein Deutscher Eisenhüttenleute einberufenen Versammlung von Vertretern der deutschen Eisen- und Stahlindustrie gegründet und in den Kreis der Institute der Kaiser-Wilhelm-Gesellschaft eingegliedert, deren Nachfolgerin seit Ende des Zweiten Weltkrieges die Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften ist. Im Institut sind zur Zeit 270 Mitarbeiter tätig, unter ihnen 50 Wissenschaftler verschiedener Fachrichtungen. Aufgabe des Instituts ist die

Erforschung der metallurgischen, chemischen, physikalischen und mechanisch-technologischen Grundlagen der Erzeugung, Verarbeitung und Prüfung von Eisen und Stahl. Die Arbeitsgebiete reichen von der Grundlagenforschung bis zu praxisnahen Untersuchungen. Wenn das Institut auch als Max-Planck-Institut wissenschaftlich selbständig ist, so besteht doch über die Fachausschüsse des Vereins Deutscher Eisenhüttenleute ein reger Erfahrungsaustausch mit den Stahlwerken. Durch Austausch von Mitarbeitern wird die Verbindung mit aus-

ländischen wissenschaftlichen Institutionen gepflegt. Das Institut umfaßt folgende Arbeitsbereiche: Metallurgische Laboratorien, die sich mit den Grundlagen der Hochofenprozesse und der Stahlerzeugungsverfahren beschäftigen; analytisch-chemische Laboratorien, die sich mit den Verfahren der Stahlanalyse für die verschiedenen Fragestellungen befassen; ein Laboratorium für Korrosionsfragen; Laboratorien für die Umformverfahren und die mechanischen Eigenschaften der Eisenwerkstoffe und ihre Prüfung; Laborato-

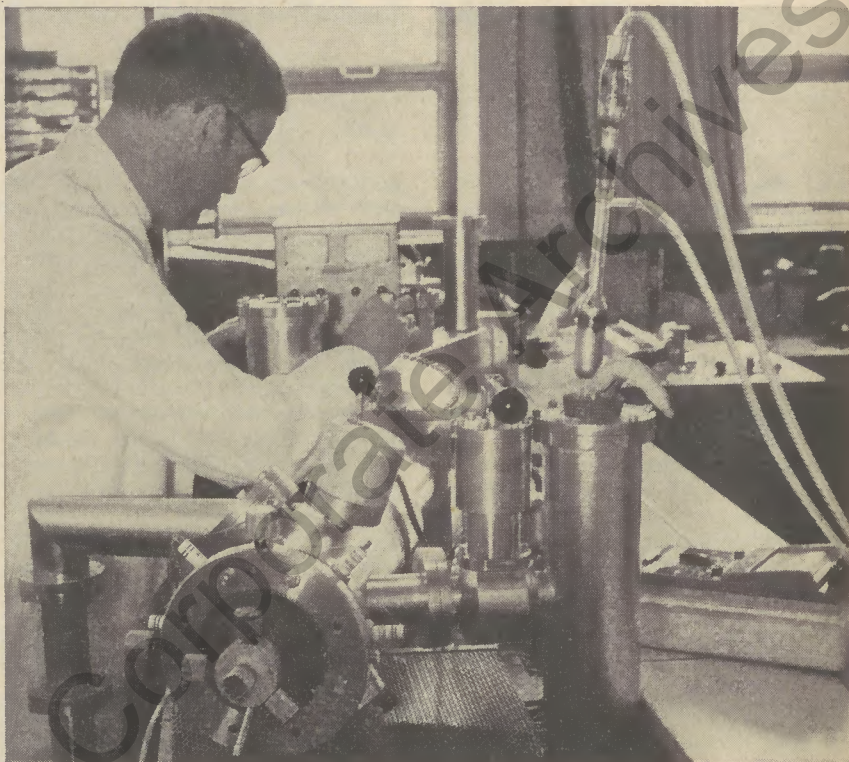


Elektronenstrahl-Schmelzofen mit eingebauter Zonenschmelzapparatur. Im Hochvakuum (10^{-5} Torr) ist der zu schmelzende Eisenstab senkrecht eingespannt und rotiert.

rien für Fragen des Gefügeaufbaues, der Wärmebehandlung und Härtung der Stähle; Laboratorien für magnetische und Röntgenuntersuchungen; Laboratorien für Elektronenmikroskopie und Metallphysik. Aus den Arbeiten der letzten Jahre seien die folgenden herausgegriffen. Ein alter Wunsch des Stahlwerkers ist die kontinuierliche Temperaturmessung während des laufenden Prozesses der Stahlerzeugung. Es gelang, einen keramischen

Werkstoff von sehr guter chemischer Widerstandsfähigkeit unter hohen Temperaturen zu entwickeln, der als Schutzrohr die laufende thermoelektrische Temperaturmessung ermöglicht. Der Stahlwerker ist damit in den Stand gesetzt, den Ablauf metallurgischer Prozesse wesentlich sicherer zu überwachen und zu steuern. Weitere Anwendung überall da, wo eine ständige Temperaturkontrolle flüssigen Metalls wünschenswert ist, liegt auf der Hand.

Im umgeschmolzenen kristallisierten Kalk, der andere und wesentlich günstigere Eigenschaften besitzt als der gebrannte Kalk, wurde ein neuer Werkstoff für die Zustellung metallurgischer Öfen gefunden. Untersuchungen über Sauerstofftransport und Aufsteigen von Gasblasen in Metallschmelzen führten zu Vorschlägen, wie bei den Blasstahlverfahren die Entwicklung des braunen Rauchs vermindert werden kann. Entsprechende Versuche im



Massenspektrograph zur Analyse kleinster Verunreinigungen im Stahl — bis hinab zu einem milliontel Prozent.



Quantitatives Fernsehmikroskop zur Qualitätskontrolle von Stahl.

Stahlwerksbetrieb werden angeregt und begonnen. Umfangreiche Versuche gelten den Eigenschaften hochwarmfester Stähle für Dampferzeugungsanlagen und Turbinen und der Erforschung der Vorgänge im Werkstoff, die seine Lebensdauer begrenzen. Hier werden spezielle chemische, röntgenographische und elektronenmikroskopische Verfahren neben der mikroskopischen Gefügeuntersuchung angewendet.

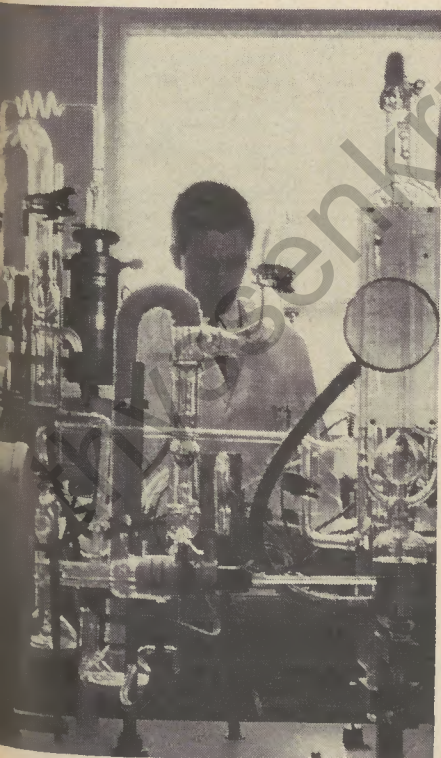
Das plastische Verhalten der Stähle bei der Umformung durch Walzen, Schmieden, Pressen, Ziehen wird im Laboratorium und im technischen Betrieb untersucht. Messungen aller wichtigen mechanischen und elektrischen Größen an verschiedenen Walzwerken während des Betriebes erbrachten Unterlagen für den Bau von Walzwerkeinrichtungen und für die Automatisierung solcher Anlagen.

Die Arbeiten über Gefügewandlungen in den Stählen in der Wärme und bei der Abkühlung fanden ihren Niederschlag im „Atlas zur Wärmebehandlung der Stähle“, der für die deutschen Normstähle alle zur Wärmebehandlung und Stahlhärtung wichtigen Unterlagen gibt und in Fachkreisen des In- und Auslandes hohes Ansehen genießt.

Die für die Gebrauchseigenschaften der Stähle wichtige Kenntnis der Größe und Verteilung von Ausscheidungen im Gefüge wurde bisher an Hand von mikroskopischen Bildern einer geschliffenen und geätzten Metallprobe im wesentlichen subjektiv gewonnen. Im Institut sind erfolgversprechende Versuche im Gange, mit Hilfe eines Fernsehmikroskops und einer elektronischen Zähl- und Auswerteeinrichtung eine objektive und weit mehr ins einzelne gehende Aussage zu erhalten. Auf dem Gebiet der zerstörungsfreien Werkstoffprüfung führten Arbeiten über Bildgüte und Fehlererkennbarkeit bei der Durchstrahlung mit Röntgen- und Isotopenstrahlen zu einer abgerundeten Theorie, aus der die günstigsten Untersuchungsbedingungen vorausgesagt werden können und die neue Wege zur weiteren Verbesserung der Verfahren weist.

Die tief in den Feinbau der metallischen Gefüge eindringende Kraft des Elektronenmikroskops ermöglichte Untersuchungen über die kristallographischen Eigenschaften und Einzelheiten des Aufbaues sehr feiner Ausscheidungen im Stahl. Die Ergebnisse über den Feinbau der Gefüge wurden in dem von der Hohen Behörde geförderten Gefügeatlas „de ferri metallographia“ niedergelegt.

Über die inneren Ursachen der Alterung der Weichstähle konnten wichtige Erkenntnisse durch physikalische Betrachtungsweise und Meßverfahren erzielt werden. Das als Gastexperiment in der Kernforschungsanlage Jülich des Landes Nordrhein-Westfalen betriebene Neutronendiffraktometer ermöglichte die auf andere Weise nicht erreichbare Aufklärung des atomaren Aufbaus verschiedener in den Stählen auftretender Karbide und magnetische Messungen an Eisenverbindungen. Zur Zeit wird über die atomare Struktur flüssiger Metalle gearbeitet.



Apparatur zur Bestimmung von Sauerstoff, Stickstoff und Wasserstoff in Stahl.

In memoriam Direktor Adolf Zimpel

Sein Berufsweg in Oberbilk begann als Maschinenbauer. Nach der großen Zerstörung des Werkes im 2. Weltkrieg wurde unter Einsatz seines großen fachlichen Könnens und Wissens der Wiederaufbau des Oberbilk'schen Maschinenparks durchgeführt. So konnte, nachdem die Militärregierung die Erlaubnis erteilt hatte, die Produktion zügig anlaufen.

Auf Grund seiner technischen Erfahrung wurde Herr Zimpel 1947 als Technischer Direktor in die Geschäftsführung berufen. Markstein seiner Tätigkeit war die Erneuerung der Rohrwarmbetriebe mit dem Bau einer Knüppelstraße in Verbindung mit einer neuen Stoßbankanlage.

Diese Anlagen wurden ein voller technischer Erfolg, und Reisholz wurde unabhängig in seiner Versorgung mit Röhrenvormaterial. Weiterhin wurde unter seiner Leitung erstmalig in Reisholz ein Elektrostahlwerk mit einem der ersten Großraumöfen in Deutschland errichtet. Hierdurch wurde die Grundlage für den Weiterausbau von Reisholz als ausgesprochenes Qualitätsstahlwerk geschaffen und der Ruf des Unternehmens im In- und Ausland festgestellt.

Leider mußte Herr Zimpel aus Gesundheitsgründen vorzeitig seine berufliche Tätigkeit in unserem Unternehmen aufgeben. Durch seine aufopfernde Arbeit und Leistung hat er sich einen Platz in der Geschichte von „Reisholz“ gesichert.

Ruhrfestspiele

Die Ruhrfestspiele dieses Jahres waren eine Enttäuschung. Es lag nicht an Einzelheiten. Manches war gut, manches schlecht. Uwe Friedrichsen, bestimmt ein hervorragender Schauspieler, konnte nicht überzeugen. Sein „Bürger Schippel“ war übertrieben, exaltiert, unglaublich, im Gegensatz zu den drei Sangesbrüdern, die einfach hervorragend waren.

Die Darsteller im „Braven Soldaten Schweyk“ waren glänzend, Hanns Ernst Jäger in der Titelrolle unübertrefflich, das letzte Bühnenbild, ein winterliches Schlachtfeld, genial. Aber die überlebensgroßen Naziführer waren Karnevalsfiguren, ohne jede Dämonie, lachhaft und dumm. Doch, wie gesagt, es lag nicht an diesen Einzelheiten, über die man vielleicht hinweggesehen hätte. Was man vermißte, war der Schwung, die großangelegte Konzeption.

Theater, auch gutes Theater, kann man überall haben. Wer nach Recklinghausen fährt, erwartet etwas Besonderes. Schon der überdurchschnittlich große Rahmen des Festspielhauses spannt die Erwartung aufs höchste. Und bisher wurde man nicht enttäuscht. Die „Hexenjagd“ oder „Der Fall Oppenheimer“ — um nur einige zu nennen — waren tiefgreifende Erlebnisse, die heute noch nachklingen.

Sicherlich weiß man, daß alle Dinge des Lebens nicht dauernd auf Höchstleistung laufen können. Auch den Ruhrfestspielen muß man ein solches Zugeständnis machen. Man würde nur der Idee und dem Gründer einen schlechten Dienst erweisen, wollte man nicht den augenblicklichen Schwächezustand schnell beseitigen.

Respekt vor der Kunst

Bill Henderson und Jack Finnegan befanden sich

auf einem Trip quer durch Europa. Zu Hause, im gesegneten Texas, floß das Öl auch ohne ihr Zutun aus den Bohrlöchern und verwandelte sich in harte Dollars. Und das Zählen ihres Geldes hatten beide schon nach der dritten Million aufgegeben.

Also gondelten sie als gute Freunde gemeinsam durch den alten Kontinent. Erste Station war selbstverständlich Paris. Sie fanden alles „very nice“ — freilich lange nicht so schön, wie es im heimatischen Texas war. Drei Sterne in ihrem Reiseführer rieten dringend zu einem Besuch des Louvre. Also gingen Bill und Jack auch brav dorthin.

Unter der sachkundigen Führung eines Museumsdieners wandelten sie gemessenen Schrittes durch die weiten, der Kunst der Jahrhunderte gewidmeten



Hallen. „Ein Rubens“, sagte der Führer und wies mit ehrfürchtiger Geste auf ein Bild an der Wand.

„Mächtig alt!“ Das war alles, was den beiden Texanern dazu einfiel.

Ein Hundstag bei Stahl- und Röhren-Reisholz

Brütende Hitze, kein Lüftchen sich regt,
tropfender Schweiß, wo man geht oder steht.
Das Thermometer steigt und steigt weiter,
der Wetterfrosch sitzt hoch auf der Leiter.
Und vor den Öfen, die im Feuer steh'n,
kann man die Arbeiter schuffen seh'n.
Und trinkt man vom Tee auch nur ein — zwei Tassen,
gleich rinnt der Schweiß auf den Boden in Massen.
Doch wenn dann der Feierabend lacht,
dann sagen sie alle: „Das ham wer geschafft!“
Ermattete Körper kühlt frisches Naß
und brennende Kehlen löscht Bier aus dem Faß.

Dieter Gerst

„Ein van Gogh“, flüsterte der Führer andächtig.

„Very nice“, meinte Bill gleichmütig und Jack langte sich einen neuen Kaugummi.

„Ein Tizian“, verkündete der Führer mit feierlicher Stimme.

„Wer war Tizian?“ fragte Jack. „Kenne ich nicht“, erwiderte Bill.

„Und das ist die berühmte Mona Lisa“, spielte der Führer seinen größten und letzten Trumpf aus. „Gemalt von Leonardo da Vinci.“

„Hatte er ein Modell?“ fragte Bill mäßig interessiert.

„Schicke Frau“, meinte Jack nach kurzer Betrachtung. „Nur — warum lächelte sie so komisch?“

„Es ist eines der wertvollsten Gemälde der Welt“, dozierte der Führer. „Es sind schon fünf Millionen Dollars dafür geboten worden.“

„Fünf Millionen?“ fragte Jack ungläubig.

„Dollars?“ fügte sein Freund hinzu.

„Jawohl“, bestätigte der Führer, „fünf Millionen Dollars!“

Die beiden Texaner waren unwillkürlich einen Schritt näher an das Bild herangetreten. Dann schauten sie sich gegenseitig eine Weile stumm an. Endlich murmelte Bill: „Fünf Millionen!“ Und dann nahmen beide wie auf Kommando ihre Hüte ab.

Shakespeare: Richard III.

„Ein Pferd, ein Pferd, ein Königreich für ein Pferd“ ruft der Schauspieler.



Kommt da eine Stimme vom vierten Rang:

„Tut es nicht auch ein Esel?“

„Gewiß“ antwortet schlagfertig der Schauspieler, „kommen Sie ruhig runter...“

Künstlerehen

„Wir arbeiten großartig zusammen!“ behauptete ein Schriftsteller. „Ich mache die Witze und meine Frau macht die Zeichnungen dazu.“

Da räusperte sich ein Maler und gestand: „Bei uns ist es umgekehrt: ich male die Bilder und meine Frau macht ihre Witze darüber!“

Premierenfieber

Vor der Premiere ihres ersten Stückes standen Arnold und Bach gedeckt hinter einer Reklamesäule gegenüber dem Eingang des Theaters. Ein Straßenbahnwagen nach dem anderen fuhr vor, blieb stehen. Menschen stiegen zwar aus, aber keiner ging ins Theater. Es wurde immer später. Endlich, zwei Leute, die ins Haus gingen. Nach einer Weile kamen drei Personen heraus. Da sagte Arnold zu seinem Mitautor: „Wenn jetzt noch einer hineingeht, ist das Haus leer!“

Das blutrünstigste Fernsehprogramm der Welt gibt es in Amerika. Frauen- und Elternverbände haben errechnet, daß der tägliche Programmdurchschnitt bei 13 bis 17 Morden liegt.

Der schönste Werbeslogan stammt natürlich aus Amerika und wurde von einer großen Firma in Umlauf gesetzt, die Seifen und Parfüms herstellt. Der Spruch lautet: „Wenn Sie schon unsere Seife nicht benutzen, benutzen Sie um Himmels willen wenigstens unser Parfüm!“

Der wirkliche Held vieler Fernsehprogramme ist der Zuschauer.

Wandspruch in einem großen rheinischen Betrieb: „Wenn mehrere gleichzeitig nichts tun, so ist das noch keine Koordinierung der Arbeit.“

Die großzügigste Krankenkasse der Welt gibt es zweifellos in Melbourne, Australien. Dort wurde in den Richtlinien festgelegt, daß die Versicherung auch in Fällen die Kosten voll



übernimmt, wo sich ein Angestellter während der Dienstzeit beim Gähnen die Kinnlade ausrenkt.

In der Lehrwerkstatt eines schwäbischen Großbetriebes wurde — sicher aus gutem Grund — mit einem großen Plakat eine „Wo-

che der Sauberkeit“ propagiert. Eine frevlerische Bubenhand schrieb darunter: „Na gut — aber keine Sekunde länger!“

Der einarmige Invalide Francis Stanford aus Middletown war im Frisiersalon beim Rasieren heftig geschnitten worden. Um die peinliche Situation zu überbrücken, fragte der Figaro, als er das quellende Blut stillte, ob er den Kun-



den schon einmal bedient habe. Stanford verneinte schroff: „Nein, meinen Arm habe ich in der Sägemühle verloren.“

Ein Anblick, der jeder Frau ins Herz schneidet: Ein Mann, der die Zeitung liest, obwohl das Geschirr noch nicht abgewaschen ist.

Da staunt der Laie.

Meerkatzen haben weder mit Katzen etwas zu tun, noch leben sie im Meer. Es sind vielmehr Affen.

Spitzmäuse, den Mäusen äußerlich zwar sehr ähnlich, stehen zu ihnen in keiner Beziehung. Sie sind nahe Verwandte von Igel und Maulwurf, obwohl sie mit diesen nicht die leiseste Ähnlichkeit haben.

Der Tintenfisch verspritzt keine Tinte und ist kein Fisch. Er gehört wie die Schnecke zu den Weichtieren.

Glühwürmchen sind Käfer. Ohrwürmer sind keine Würmer, sondern Insekten.

Tolle Dinge hat man dem Vielfraß angedichtet. Er frißt jedoch nicht mehr als ein anderes Raubtier.

Nilpferde sind ebensowenig Pferde wie Heu- und Seepferde. Letztgenannte zählen zoologisch zu den Fischen.

Der genaue Erdradius beträgt einer neuen Vermessung an Hand von 46 500 Beobachtungen von Satelliten zufolge 6 378 169 Meter. Wie aus einer gemeinsamen Verlautbarung der an dieser Neuvermessung beteiligten Universitäten in Athen, Cambridge und Massachusetts hervorgeht, belaufen sich die maximalen Abweichungswerte auf plus/minus acht Meter. Es ist die genaueste bisher vorgenommene Messung.

Zwischen vier und sechs Uhr früh wachsen die Pflanzen mehr als während des ganzen Tages.

Die Kranich-Mutter legt zwei Eier. Die Jungen werden völlig getrennt aufgezogen, eins von der Mut-



ter, eins vom Vater. Später tun sich alle vier wieder zusammen.

Pferdehandel

Auf einem Pferdemarkt tat sich ein Zigeuner hervor, der ein reichlich abgetriebenes Pferdchen von unbestimmbarer Rasse am Zügel hielt. Wenn man seinen Worten Glauben schenken durfte, war sein unscheinbarer Vierbeiner ein Vollblut aus edelstem Stamm und besaß die seltensten Eigenschaften. Mit diesem Zigeuner nun

begann ein pfffigg aussehendes Bäuerlein zu handeln und zu feilschen. Jedem Vorzug, den der Verkäufer an seinem Pferd herausstrich, hielt der Käufer einen soeben entdeckten Nachteil entgegen. Aber schließlich wurde man doch einig und tauschte den das Geschäft besiegelnden Handschlag.

Ein Herr, offensichtlich Bürger der Stadt, hatte sich den Handel mit angesehen. Neugierig, wer von den beiden wohl der Geriebene gewesen sein mochte, fragte er den Zigeuner, wieviel er für das Pferd bekommen habe. Der öffnete wortlos seine Faust und zeigte fünf Talerstücke.

„Aber ist das nicht sehr wenig für ein Pferd?“ erkundigte sich der neugierige Herr.

„Nein“, schüttelte der Gefragte den Kopf, „denn der Gaul ist vollständig lahm.“ Worauf sich unser Herr nun an das Bäuerlein wandte, das soeben mit dem erstandenen Tier den Marktplatz verlassen wollte.

„Ihr habt also 5 Taler bezahlt für das lahme Pferd?“ fragte er mitleidig. Das Bäuerlein zwinkerte listig mit den Augen: „Lahm? Der Gaul ist so gesund wie Ihr und wie ich. Er ist nur falsch beschlagen, darum hinkt er.“

Nach dieser Auskunft wandte sich der Herr wieder dem Zigeuner zu und übermittelte ihm die Antwort des Käufers. Der Zigeuner war jedoch nicht im geringsten überrascht.

„Der Gaul ist lahm wie ein dreibeiniger Schemel“, flüsterte er. „Ich habe ihn absichtlich falsch beschlagen lassen, damit man meint, das sei die Ursache des Hinkens.“

Das Bäuerlein war nun doch ein wenig betroffen, als es von dem Herrn diese Nachricht erhielt. Aber nach einem kleinen Augenblick meinte es: „Na, das macht auch nichts. Habe ich bekommen falsch beschlagenes Pferd, so hat er bekommen falsche Taler.“

Heinrich vom Bovert trat in den Ruhestand

Am 31. Juli dieses Jahres trat Heinrich vom Bovert in den Ruhestand. Er kam im März 1922 als Dreher zu unserem Werk und wurde am 1. Februar 1950 zum Vorarbeiter in der Mechanischen Werkstatt ernannt.

Schon seit dem Jahre 1946 gehörte er dem Betriebsrat an und wurde am 1. Mai 1950 Betriebsratsvorsitzender.

Bei jeder Wahl aufs neue bestätigt, behielt er diesen schweren und verantwortungsvollen Posten bei bis zu seinem Ausscheiden in diesem Jahr.

Am 1. August 1947 wurde er in den Aufsichtsrat gewählt. Im Mai 1964 wurde er als 40jähriger Dienstjubililar geehrt.

Wie schon aus diesen Daten hervorgeht, ist Heinrich vom Bovert ein vielseitiger Mensch. Sein Wissen und Können setzte er uneigennützig mit ganzer Kraft für die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Belegschaft ein. Sein Bestreben war, auf lange Sicht Stabilität und Sicherheit des Arbeitsplatzes zu erreichen. Er verzichtete damit auf schnell erreichbare, augenblickliche Vorteile, auch wenn damit die Gefahr der Unpopulartät verbunden war.

Er redete nicht viel. Aber wenn er sich zu Wort meldete, hatte er Wesentliches zu sagen. Jeder spürte, daß dieser Mann mit Sicherheit die — oft hinter den Dingen stehenden — entscheidenden Faktoren erkannt hatte. Seine in sachlicher Form vorgetragenen Argumente wirkten auch bei heftigen Meinungsverschiedenheiten überzeugend und ausgleichend.

Trotz der umfangreichen, niemals in einem Achtstundentag zu bewältigenden Pflichten und Aufgaben fand Heinrich vom Bovert Zeit — und es machte ihm Freude —, sich seiner Familie, besonders seiner alten Mutter, zu widmen. Daneben ist er seit über 40 Jahren ein immer tätiges Mitglied des heimatlichen Gesangsvereins.

Wir wünschen Heinrich vom Bovert Gesundheit und viel Freude in den kommenden Jahren, und sein oft zitierter Wahlspruch wird nicht in Vergessenheit geraten:

Es ist keiner zu groß, es ist keiner zu klein,
als daß er nicht könnte
Kamerad sein.

An einen allzu forschen Urlaubsfahrer

Sehr geehrter Herr!

Vor wenigen Tagen hatten wir das zweifelhafte Vergnügen, Ihre Bekanntschaft zu machen. Sie selbst werden uns sicher gar nicht bemerkt haben, denn Sie waren in Eile. Und gerade deswegen schreiben wir Ihnen, — wir sind nämlich in Sorge um Sie.

Aber vielleicht erinnern Sie sich doch, wenn wir Ihnen sagen, daß es auf der B X zwischen Y und Z war, die sich so recht unübersichtlich dahinschlängelt. Wir mögen der zehnte oder zwölfte Wagen in der Kolonne gewesen sein, die von zwei schwerbeladenen Lastzügen angeführt wurde. Wissen Sie, die hellgraue Kutsche, Baujahr 1933 ... Übrigens, — schwer beladen bis zu einer mehr als kritischen Höhe auf dem Dach Ihres Wagens waren Sie auch. Ganz augenscheinlich fuhren Sie in Urlaub. Wir befürchten, daß Sie bei Ihren Vorbereitungen nicht daran gedacht haben, wie sehr sich bei jeder Überbeladung der Bremsweg verlängert.

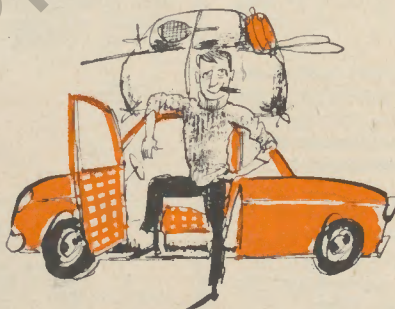
Alle waren schon etwas ungeduldig; die anderen und wir auch. Aber vorgewagt hat sich bei dem starken Gegenverkehr keiner. Wer hatte schon Lust, wegen ein paar lumpiger Minuten Zeitgewinn sein Leben zu riskieren?

Und dann kamen Sie. — Ehe wir das für uns Unbegreifliche begreifen konnten, waren Sie schon vorbei. Sie waren bewundernswert, wie Sie in tollkühner Weise im spitzen Winkel zwischen unserer Kolonne und die Entgegenkommenden hineinbrausten. Offen gesagt, so viel Lebensverachtung hätten wir bei einem erwachsenen Menschen nicht vermutet.

Daß Sie und einige andere heil davorkamen, war nicht Ihr Verdienst, wie Sie seinerzeit hoffentlich gemerkt haben. Denn wenn nicht der Fahrer drei Wagen vor uns — auch er war augenscheinlich

mit seiner Familie auf Urlaubsreise — sein Gefährt nach rechts gerissen hätte, wenn nicht der Entgegenkommende instinktiv auf die Bremsen gestiegen wäre, — bei Gott, Sie wären nicht mehr durchgekommen. Und dann, — na, Sie wissen schon ...

Wir hätten den Vorfall vielleicht wieder vergessen, hätten Ihnen zugute gehalten, daß Sie zwingende Gründe hatten, schnell voranzukommen. Dann aber sahen wir Sie, wie Sie drei Kilometer



weiter an einem Parkplatz lässig an Ihrem Wagen lehnten und in aller Ruhe eine Zigarette rauchten.

Da haben wir uns verzweifelt gefragt, was um alles in der Welt Sie veranlaßt haben mochte, kurz vorher ein derart tollkühnes Spiel mit Ihrem eigenen Leben und dem Ihrer Mitmenschen zu treiben.

Vielleicht rümpfen Sie verächtlich die Nase über diesen Brief, vielleicht zerreißen Sie ihn gar, weil Sie uns für alte Moralapostel und ewige Besserwisser halten. Vielleicht aber auch denken Sie dabei einmal an jene 6 000 Menschen im vergangenen Jahre, die durch Fahrmanöver Ihrer Art tödlich verunglückten. Viele davon waren auf Urlaubsfahrt, wie Sie, — und kamen nie mehr zurück.

UNFALLWEHR

Verbesserungsvorschlag

Name: Betrieb:

Vorname: Abteilung:

Arb.-Nr.: Datum:

Betriebliche Stellung des Einreichers (Vorarbeiter, Meister):

Privatadresse:

Kurze Beschreibung des Vorschlages:

(Skizze oder Zeichnung auf besonderem Blatt machen)

.....
Unterschrift des Einsenders

Wenn Sie aus irgendwelchen Gründen keine Beschreibung oder Zeichnung machen können, wenden Sie sich bitte an die Sozialabteilung.

Falls Platz nicht ausreicht, bitte Rückseite benutzen oder zweiten Bogen anheften.

Geldprämien für Verbesserungsvorschläge 1. Halbjahr 1967

Werk Reisholz

184,— DM	87,48 DM	184,— DM	
144,— "	240,— "	6 986,— "	← Höchste bisherige Prämie
128,— "	192,— "	102,— "	
385,— "	300,— "	708,40 "	
240,— "	289,60 "	249,20 "	
240,— "	240,— "	1 119,— "	
184,— "	160,— "	49,— "	
362,— "	240,— "	49,— "	
240,— "	160,— "	144,— "	
44,10 "	240,— "	102,— "	
102,— "	157,68 "	122,— "	
177,60 "	362,60 "	69,— "	
455,— "	175,— "	160,— "	
235,— "	330,— "	102,— "	
145,80 "	240,— "	142,50 "	
145,80 "	81,60 "	192,— "	
305,— "	49,— "	350,— "	
262,50 "	102,— "	46,— "	
144,— "	80,— "	160,— "	
362,— "	240,— "		
		19 488,86 DM	

Werk Hilden

175,— DM
600,— "
350,— "
350,— "
240,— "
164,— "
210,— "
320,— "
122,— "
49,— "
475,— "
49,— "
81,60 "
81,60 "
49,— "
122,— "
81,60 "

3 519,80 DM

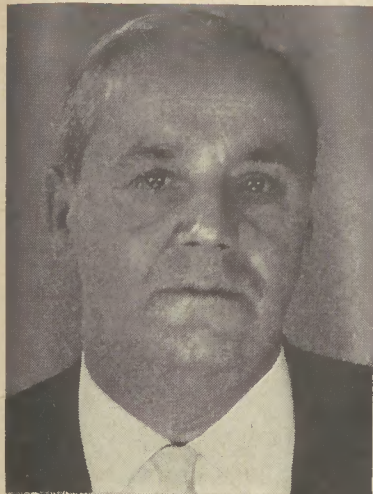
Werk Immigrath

797,70 DM
1 235,40 "
184,— "
264,— "
410,36 "
227,50 "
3 118,96 DM

Werk Oberbilk

320,— DM
220,— "
429,75 "
160,— "
240,— "
160,— "
160,— "
102,— "
160,— "
202,— "
320,— "
2 473,75 DM

40jähr. Jubiläum

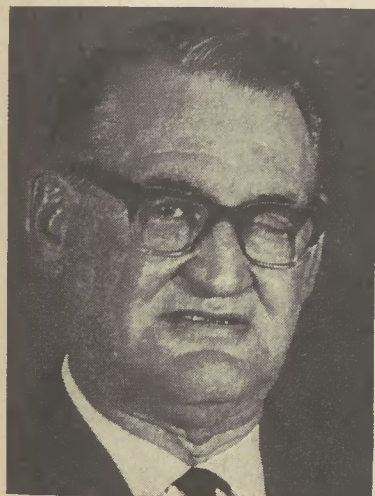


Alfred Neumann
Werk Reisholz

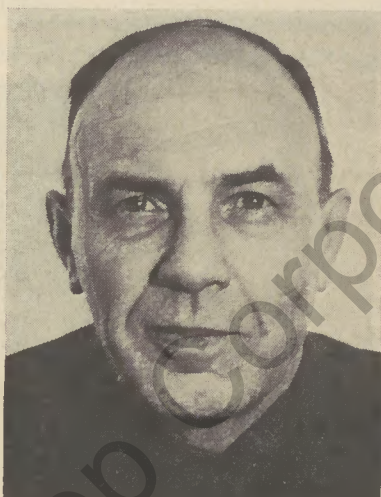


Franz Klefenz
Werk Oberbilk

UNSERE JUBILARE



Gustav Lötter
Werk Oberbilk

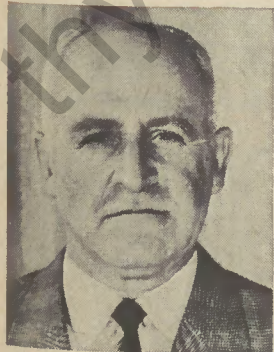


Josef Kleutgens
Werk Reisholz



Paul Adler
Werk Reisholz

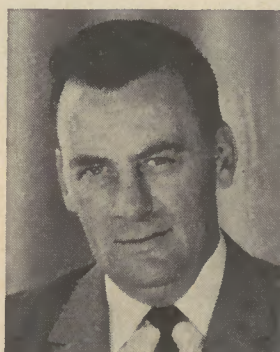
25jähr. Jubiläum



Josef Kump
Werk Reisholz



Matthias Vendt
Werk Oberbilk



Friedrich Ullrich
Werk Reisholz



Josef Schotes
Werk Oberbilk

Strahlend leuchtete die Sonne, als am frühen Nachmittag des 8. August zehn Omnibusse vor unserem Reisholzer Werk vorfuhr. Wer es nur möglich machen konnte von den früheren Belegschaftsmitgliedern von Reisholz, Oberbilk, Hilden und Immigrath, war der Einladung zum großen Pensionärsfest gefolgt. Ziel der Fahrt war der Gruga-Park in Essen. Nach der Ankunft versammelten sich zuerst einmal alle Teilnehmer zu einer gemütlichen Kaffeestunde. Direktor Best und der erste Vorsitzende des Betriebsrates Reisholz, Abromowitz, begrüßten die alten Arbeitskollegen und wünschten ihnen frohe Stunden des Beisammenseins. Nach dem Kaffee war Gelegenheit, die herrlichen Anlagen des Gruga-Parks zu besichtigen. Das Abendessen vereinigte die Teilnehmer des Festes aufs Neue. Josef Ridlewski dankte im Namen aller Pensionäre für den schönen und festlichen Tag.



Die lange Kolonne der Omnibusse beim Start in Reisholz.



Das Ziel der Fahrt, die wundervollen Anlagen des Gruga-Parks in Essen.

Pensionärsfest 1967



Erinnerungen austauschen — das ist das Wichtigste bei einem solchen Fest.



Einige der „starken Männer“, die sich auch durch die ungewöhnliche Hitze nicht abschrecken ließen, zu Fuß zu gehen.



„Tassen hoch!“ ...



... beim gemütlichen Beisammensein nach einem opulenten Abendessen.



Die anderen bevorzugten die Grugabahn zu einer Rundfahrt durch die prächtige Gartenschau.



Jakob Dick — rechts im Bilde — hatte gut lachen: Er feierte doppelt — das Fest der Pensionäre und seinen Geburtstag.

Gedanken eines angehenden Pensionärs

Den letzten Tag am Arbeitsplatz,
dann geht es in Pension;
der Weg zum Werk, vorbei, vorbei,
wie lang träumt man davon.
Nun kann man seine Hobbys pflegen
und viel spazieren gehn,
des Morgens lang im Bette liegen
oder mal früh aufstehn.
Dies alles bleibt, wie dem auch sei,
nur mir nun überlassen,
das „Muß“, das sonst immer trieb,
das kann mich nicht mehr fassen.
Derweil die anderen das noch tun,
was selbst ich lang getan,
werd ich ein wenig bummeln gehn,
schau mir die Gegend an.
Und dabei denk ich mir, wie schön
es wär, wenn ich noch lang nicht roste,
geruhsam, rüstig, wohlgenut,
die wohlverdiente Ruh' auskostete.
Dann hätte es sich ausgezahlt,
das jahrelange Streben,
gesund und munter Jahr für Jahr
als Pensionär zu leben.
Den letzten Tag am Arbeitsplatz,
mein Gott, wie ist die Zeit vergangen,
als ich zum ersten Male hier
mit meiner Arbeit angefangen.
Erinnerungen werden wach,
wenn man zurückblickt auf die Jahre,
viel Schönes gab es, aber auch
der Ärger war nicht Mangelware.
Dennoch, wenn man mit Ehrlichkeit
zurückblickt, sollte man auch wissen,
von allen den Begebenheiten
möcht' man nicht eine missen.

WERNER LABONTE

Wichtiges
mit wenig
Worten

Ab 1. Juli 1967 wurde
Dr. Wolf-Dietrich von Erdmannsdorff
als Prokurist und Nachfolger des am
Jahresschluß aus Altersgründen aus-
scheidenden Leiters der Hauptabtei-
lung Absatzwirtschaft, Direktor Kart-
scher, verpflichtet.
Der Aufsichtsrat unserer Gesellschaft hat
Dipl.-Kfm. Franz Forst
und
Bernhard Hillers
mit Wirkung vom 1. Juli 1967 zu Proku-
risten bestellt. Franz Forst wurde gleich-
zeitig mit der Stellvertretung des Leiters
der Hauptabteilung Finanz- und Rech-
nungswesen betraut.
Ebenfalls mit Wirkung vom 1. Juli 1967
wurde
Dipl.-Ing. Clemens Halene
zum technischen Werksleiter des Werkes
Immigrath ernannt mit gleichzeitiger Er-
nennung zum Obergeringenieur,
Karl-Heinz Höfer
und
Ing. Wilhelm Kämerelt
Handlungsvollmacht erteilt,
Hans Kloten
zum Leiter der Abteilung Lohngestaltung
für die Werke Reisholz, Oberbilk und
Holzhausen innerhalb der Hauptabtei-
lung Leistung und Lohn ernannt,
Obering. Erich Seelbach
die Leitung des Betriebes Mechanische
Bearbeitung im Werk Immigrath über-
geben,
Ing. Karl Heinz Müller
als Verkaufsingenieur in die Verkaufs-
abteilung Fittings und Flansche inner-
halb der Hauptabteilung Absatzwirt-
schaft versetzt,
Ing. Gerhard Peine
vom Elektro-Stahlwerk als Assistent des
technischen Werkleiters des Werkes
Immigrath eingesetzt und
Martin Eckert
als Gruppenleiter die Leitung der Ko-
stenträgerrechnung für die Werke Hilden
und Immigrath übertragen.
Mit Wirkung vom 1. August 1967 wurde
Bernd Rother
zum Gruppenleiter des Verkaufs Rohr-
schlangen innerhalb der Hauptabteilung
Absatzwirtschaft ernannt.

Neue Bücher
der Werkbücherei

UNTERHALTUNG

Beauvoir. S. d.
I/49
Der Lauf der Dinge
Aus dem Französischen. 637 Seiten
Autobiographie einer Frau, die mit
Sartre eng befreundet war, ihre Lie-
besaffären und Freundschaften zu be-
rühmten Zeitgenossen wie Camus u. a.
Fucks, W.
III/400
Formeln zur Macht
Prognosen über Völker, Wirtschaft, Po-
tentiale. 250 Seiten
„Im Jahre 2000 ist die Macht Chinas
doppelt so groß wie die der Vereinig-
ten Staaten, Westeuropas und der So-
wjetunion zusammen“, so Fucks. Sei-
ne Untersuchung basiert auf den Fak-
toren: Größe der Bevölkerungszahl,
der Produktion und des Verbrauches
von Energie und Stahl.

FACHBÜCHER

Miller, R. W.
II/1238
**Zeitplanung und Kostenkontrolle durch
Pert**
Ein Leitfaden für die Entwicklung und
Fertigung
210 Seiten, aus dem Amerikanischen,
erste dtsh. Ausgabe 1965
Die Probleme moderner Planungs-
methoden — Die Grundlagen der Netz-
plantechnik — Die Einführung der Zei-
ten — Die Beziehungen zwischen Pert,
Projekt, Definition — Systemausarbei-
tung und Koordinierungslenkung —
Die Beziehungen zwischen Pert, Or-
ganisation, Gewinn — Vereinfachte
Ableitung der Pert-Gleichungen.
Wagener, G.
II/1255
Gaswärme
Rechnerische Unterlagen ihrer Verwen-
dung in Industrie und Gewerbe
229 Seiten, 1948
Wellinger — Gimmel
I/1251
Werkstofftabellen der Metalle
408 Seiten, 6. Auflage 1963
Westermann, H.
II/1251
Gewinnorientierter Einkauf
Ein Weg zur Erfolgssteigerung durch
Kostensparnis
83 Seiten, 1963

ES IST GEÖFFNET

Hauptkasse
Kassenstunden montags bis freitags
9.00 bis 12.00 Uhr
13.00 bis 15.00 Uhr

Betriebskrankenkasse Reisholz
montags bis freitags
9.00 bis 11.00 Uhr
13.00 bis 15.00 Uhr

Betriebskrankenkasse Oberbilk
montags bis freitags
13.00 bis 15.00 Uhr

Betriebskrankenkasse Hilden
montags bis freitags
9.00 bis 11.00 Uhr
13.00 bis 15.00 Uhr

**Sprechstunden des Geschäftsführers
der Betriebskrankenkasse
in Oberbilk**
mittwochs
13.00 bis 15.00 Uhr

**Sprechstunden des Geschäftsführers
der Betriebskrankenkasse
in Hilden**
dienstags
13.00 bis 15.00 Uhr

Lohnbuchhaltung Reisholz
montags bis freitags
13.00 bis 15.00 Uhr
Am Lohnzahltag und am Werktag
davor **ganztäglich geschlossen**,
am ersten Werktag nach dem
Lohnzahltag **ganztäglich geöffnet**

Lohnbuchhaltung Oberbilk
montags bis freitags 13.00 bis 15.00 Uhr
Am Lohnzahltag und am Werktag
davor **ganztäglich geschlossen**,
am ersten Werktag nach dem
Lohnzahltag **ganztäglich geöffnet**

Lohnbuchhaltung Hilden
montags bis freitags
13.00 bis 15.00 Uhr
Am Lohnzahltag und am Werktag
davor **ganztäglich geschlossen**,
am ersten Werktag nach dem
Lohnzahltag **ganztäglich geöffnet**

**Sozialabteilung
und Grundstücksverwaltung**
täglich, außer mittwochs,
von 10.30 bis 15.30 Uhr
mittwochs geschlossen

Büromaterial-Ausgabe Reisholz
täglich 10 bis 11 Uhr

Büromaterial-Ausgabe Oberbilk
montags und donnerstags
10.00 bis 12.00 Uhr

Unterhaltungsbücherei Reisholz
montags und donnerstags
11.00 bis 13.00 Uhr
13.30 bis 15.30 Uhr

Fachbücherei Reisholz
mittwochs und freitags
12.00 bis 13.00 Uhr

Unterhaltungsbücherei Oberbilk
mittwochs 13.00 bis 15.00 Uhr

Arztsprechstunden Reisholz
montags, mittwochs, freitags
10.30 bis 12.00 Uhr
dienstags und donnerstags
14.00 bis 15.00 Uhr

Arztsprechstunden Oberbilk
montags
14.00 bis 15.00 Uhr
dienstags und donnerstags
10.30 bis 12.00 Uhr

Arztsprechstunden Hilden
dienstags
7.45 bis 9.00 Uhr
freitags
14.00 bis 15.00 Uhr

Arztsprechstunden Immigrath
montags und freitags
7.45 bis 9.00 Uhr

Verbandstube 1 Reisholz
täglich 7.45 bis 16.15 Uhr
samstags 8.00 bis 12.00 Uhr

Verbandstube 2 Reisholz
montags bis freitags
7.45 bis 12.00 Uhr
12.45 bis 16.15 Uhr
samstags geschlossen

Verbandstube Oberbilk
montags bis freitags
7.45 bis 12.30 Uhr
13.00 bis 16.15 Uhr
samstags geschlossen

**Medizinische Bäder, Massage-
und Bestrahlungsabteilung**
montags bis freitags
7.45 bis 12.00 Uhr
12.30 bis 16.15 Uhr

Fußpflegedienst
montags bis freitags nach Vereinbarung

Sauna (Frauen)
Einlaß dienstags von 10.00 bis 16.15 Uhr

Sauna (Männer)
mittwochs, donnerstags, freitags
Einlaß 14.00 und 16.15 Uhr
donnerstags auch nach Vereinbarung
17.45 Uhr
freitags 17.45 Uhr

Tankstelle
montags, mittwochs, freitags
6.00 bis 7.40 Uhr
13.00 bis 15.30 Uhr

Durch den Tod gingen von uns:

12. 6. 1967
Heinrich Knevels
Rohradjustage 1 Werk Reisholz

30. 6. 1967
Karl Schmitz
früher Hauptkasse Werk Reisholz

12. 7. 1967
Vjekoslav Sapina
Mechanische Werkstatt Reisholz

9. 8. 1967
Georg Braun
früher Eisenbahn- und Rangierbetrieb
Werk Oberbilk

16. 6. 1967
Hans Bartelt
Werkzeug- und Lehrenbau Werk Hilden

17. 7. 1967
Hans-Georg Becker
Schweißerei Werk Reisholz

16. 7. 1967
Bernhard Jansen
früher Rohrwerk-Transport
Werk Reisholz

19. 6. 1967
Christian Arnold
früher Rohr-Kaltzieherei II Werk Reisholz

11. 7. 1967
Friedrich Horn
früher Kesselrohrabnahme Werk Oberbilk

26. 7. 1967
Heinrich Prinz
früher Betriebsbuchhaltung
Werk Reisholz

20. 6. 1967
Otto Koppatz
Wärmestelle Werk Oberbilk

11. 7. 1967
Hans Tebbe
Werkzeug- und Lehrenbau Werk Hilden

8. 8. 1967
Bartholomäus Hopfenmüller
früher Stopfenwalzwerk Reisholz

Montags-Ingenieur gesucht

Eine Groteske von Ralph Schneider



Unter meinen Bekannten gibt es einige, die immer wieder versichern, ich hätte die Arbeit nicht erfunden. Diese Bemerkung finde ich ausgesprochen sinnlos; denn ich habe ja nie behauptet, die Arbeit erfunden zu haben. Und selbst wenn das tatsächlich der Fall wäre, so würde ich es doch nicht offen zugeben. Als Erfinder der Arbeit könnte ich mich doch nur noch unter Polizeischutz in der Öffentlichkeit bewegen. . . . Manchmal allerdings habe ich das Gefühl, als meinten meine Bekannten das mit der Erfindung der Arbeit irgendwie ironisch. Sie lächeln immer so albern dabei, und ihre Frauen kichern ganz dumm vor sich hin. Aber auch das wäre ungerecht mir gegenüber. Seit Ende meiner Schulzeit bemühe ich mich ernsthaft, einen Posten zu finden, der mich restlos ausfüllt und auf dem ich einmal mit aller Macht demonstrieren kann, zu welchen Leistungen ich fähig bin. Leider hat mir bisher noch kein verständnisvoller Unternehmer diese Chance geboten, und so sehe ich mich nach spätestens einem halben Jahr immer wieder gezwungen, die Suche nach einer mir gerecht werdenden Position von neuem zu beginnen.

Deshalb studiere ich jeden Sonnabend die Stellenangebote, und da-

bei entdeckte ich in der vergangenen Woche diese Anzeige:

„Für unseren hiesigen Fertigungsbetrieb suchen wir zu sofortigem Eintritt einen Montags-Ingenieur“ Es handelte sich um ein bekanntes Automobilwerk, und ich beschloß nach kurzer Überlegung, mich dort vorzustellen. Es ist natürlich sehr hart, gerade am Montag arbeiten zu müssen; aber wenn einem der Rest der Woche zur Erholung verbleibt, so sollte man ruhig über diesen Minuspunkt hinwegsehen.

Ich zog meinen dunklen Anzug an und ließ mich beim Personalchef melden.

„Ich komme, um bei Ihnen als Montags-Ingenieur anzufangen“, sagte ich, „und hoffe, daß der Posten noch frei ist!“

Sein Lachen klang herzlich, und als er mir nicht nur einen Stuhl, sondern auch gleich eine Zigarette anbot, ahnte ich, daß meine Persönlichkeit ihn tief beeindruckt hatte.

„Sie haben wenigstens Humor“, erklärte er, „Sie nehmen das nicht so tierisch ernst wie die meisten Leute. Was glauben Sie, wieviel Wichtiger heute schon hier angerufen haben, um uns auf den Druckfehler aufmerksam zu machen. Als wenn wir etwas dafür könnten . . .“

„Ja, Sie haben recht, das ist lächerlich. Um was für einen Druckfehler handelt es sich denn, wenn ich fragen darf?“

„Na, Mensch, Sie sind wirklich ein Witzbold. ‚Montags‘, ja, das wäre für manchen ein gefundenes Fressen!“

„Also nicht montags, Herr Personaldirektor? Das finde ich sympathisch. Dienstag oder Mittwoch wäre mir auch entschieden lieber. Montags bin ich immer noch so erschöpft vom Wochenende . . .“

Er schüttelte leicht indigniert den Kopf. „Was wollen Sie eigentlich von mir? Sind Sie überhaupt Ingenieur?“

Nun war es an mir, den Kopf zu schütteln. „Nein, Herr Direktor, aber ich dachte, montags würde das so wieso nicht auffallen, nicht wahr?“ Da brach er das Gespräch kurzerhand ab und begleitete mich wortlos zur Tür.

Auf meiner Rückfahrt von der Vorstellung blieb mein Auto mitten auf einer Kreuzung stehen. Ein nagelneues Auto! Ich mußte es abschleppen lassen. Der Meister der Werkstatt klopfte mir wohlwollend auf die Schulter.

„Sie haben bestimmt ein Montags-Auto erwischt, Sie armer Kerl!“