

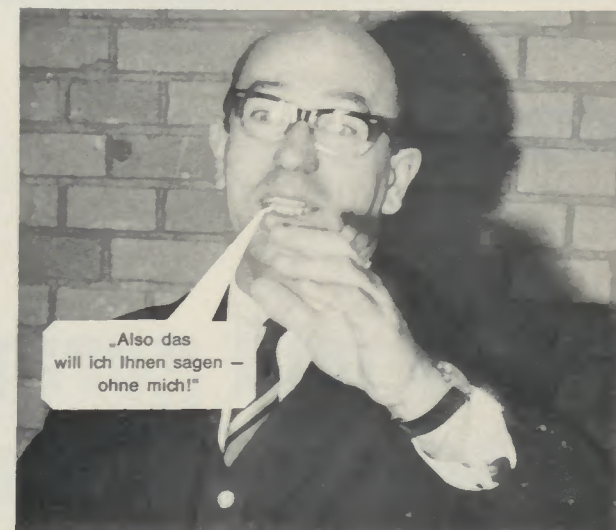
Werkmitteilungen

STAHL- UND RÖHRENWERK REISHOLZ GMBH · DÜSSELDORF-REISHOLZ



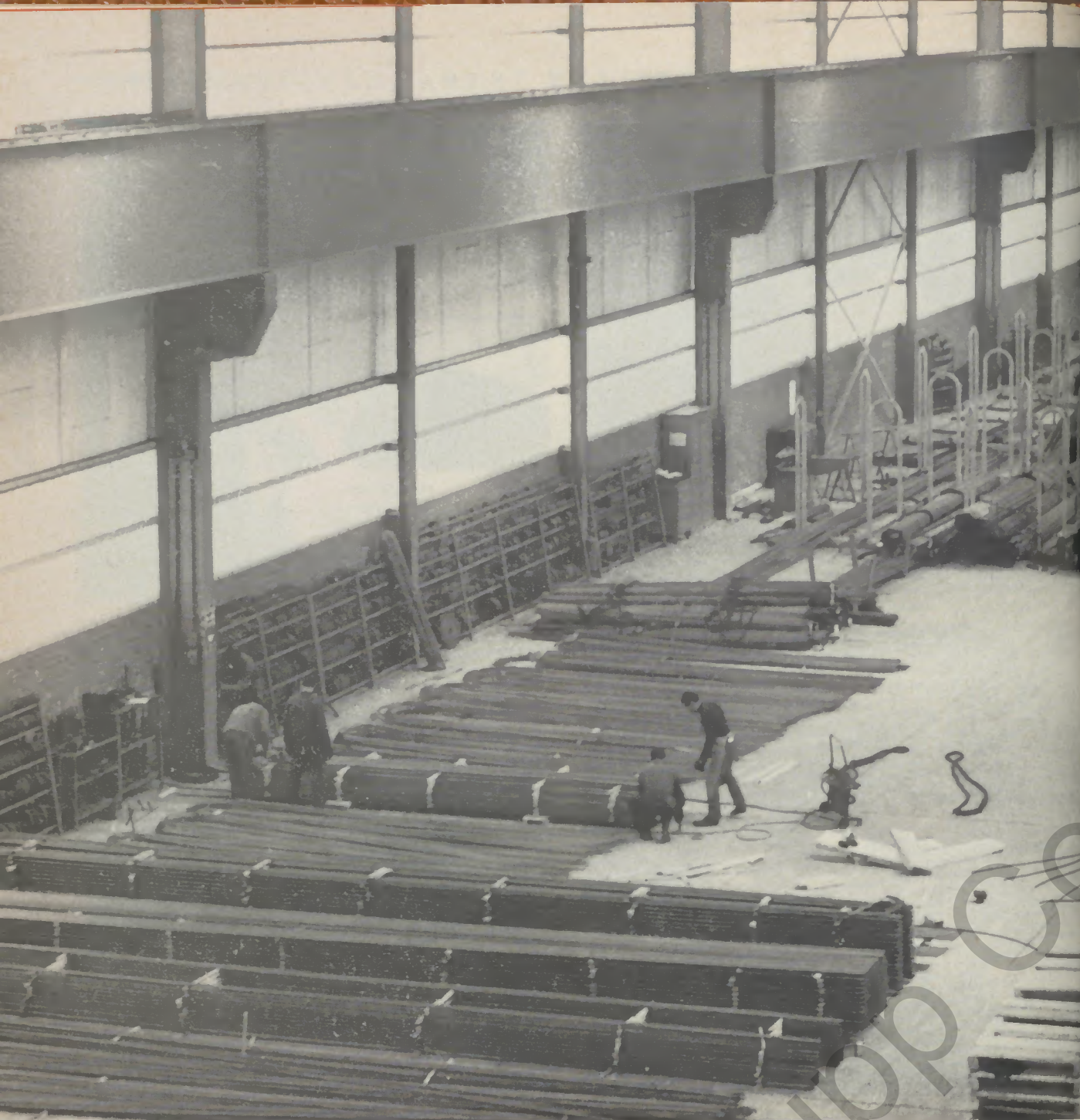
**75 t Stahl unter der Schmiedepresse
für Europas größtes Kernkraftwerk**

Meinungsumfrage	90
Rohrschlangenbau	92
Neues aus Reisholz	100
Neues aus Oberbilk	104
Neues von der Wuragrohr	106
Werkbesichtigung bei Waldrich	109
Achema 1970	110
Meister auf der Schulbank	112
Fernunterricht	115
Bodenstation Houston	116
Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle	118
„Sei kein Dreckspatz“	123
10 Geschmacksrichtungen und 100 Vorurteile	126
Gesunde Kinder — fröhliche Kinder	128
Die Kündigung	132
Helfer bei Wasser- und Feuersnot	134
Stahl-ABC auf der Briefmarke	138
Fernsehnatur	139
Das falsche Leitbild	140



Die WERKMITEILUNGEN dienen der fachlichen Unterrichtung und Unterhaltung der Betriebsangehörigen und werden kostenlos abgegeben.
Diejenigen Artikel, die mit dem Namen des Verfassers oder mit seinen Initialen gezeichnet sind, stellen die persönliche 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
Fotos: Busch, Doogs, Fischer, Mohri, Stähler

Wenn Sie sich sachlich informieren wollen, lesen Sie auf Seite 126 den Beitrag unseres Küchenmeisters „10 Geschmacksrichtungen und 100 Vorurteile“.



Werk Reisholz

Helle und geräumige Arbeitsplätze in der neuen Halle für den Rohrschlangenanbau



25 m breit und 240 m lang ist die neue Werkhalle für den Rohrschlangenanbau.

Hinter dem für viele Laien unverständlichen Ausdruck „Wärmeübertragung“ verbirgt sich ein ganz einfacher Vorgang, den jeder von uns schon hundertmal beobachtet hat: Wenn Sie Ihren Kaffeeessel auf den Herd setzen, wird die Wärme, die der Herd erzeugt, auf das Wasser im Kessel „übertragen“.

Der gleiche Vorgang, nur in weit größeren Dimensionen, findet an vielen Stellen in der Industrie statt. Meist handelt es sich um eine Durchlauferhitzung, und darum bietet sich naturgemäß das Rohr als Träger des flüssigen Mediums an.

Bei dem Bestreben, die Wärmeübertragung auf engstem Raum immer wirtschaftlicher zu gestalten, entstanden ganze Rohrsysteme und spezielle Ausführungen für jeden besonderen Zweck. In dieser Produktion steht „Reisholz“ mit an führender Stelle. Für die chemi-

sche Industrie, für Kraftwerke, für die Öl- und Treibstoffindustrie, für die Heizungs- und Kälteindustrie und schließlich auch für die gesamte Hüttenindustrie liefern wir Rohrschlängensysteme.

Wie bei den meisten anderen Produktionszweigen gibt es auch im Rohrschlangenanbau kein Ausruhen auf dem einmal erreichten Stand. Drücke und Temperaturen steigen und verlangen eine ständige Weiterentwicklung des Werkstoffes.

Da es im Kesselbau vorwiegend auf die Warmfestigkeit ankommt, wurden legierte Stähle entwickelt, die auch bei hohen Temperaturen noch über ausreichende Festigkeit verfügen. Damit ergaben sich für den Rohrschlangenanbau ständig neue Probleme der Biege- und Schweißtechnik.

Wir wären heute nicht mehr in der Lage,

Biegen von U-Rohren. Anstelle des früher üblichen Verfahrens werden heute aufgrund eines Verbesserungsvorschlages Biegeringe verwendet. Sie sind in der Bildmitte erkenntlich.

mit den alten Biegemaschinen den augenblicklichen Anforderungen und Vorschriften gerecht zu werden. Darum wurde die Anschaffung modernster Rohrbiegemaschinen erforderlich, die durch eine hydraulische Nachdrückeinrichtung eine Schubkraft in axialer Richtung auf das Rohr ausüben. Damit wird einer Schwächung der Wanddicke und einer Verformung des Rohres entgegengewirkt. Grundsätzlich wird bei uns kaltgebogen. Nur bei extrem kleinen Biegeradien werden die Rohre auf einen größeren Radius kalt vorgebogen und dann in geeigneten Gesenken in warmem Zustand verkleinert.

Auch für die Schweißtechnik ergeben sich ständig neue Probleme. Für den Kesselbau werden die zwischen den Rohren notwendigen Verbindungen aus unlegierten und niedriglegierten

Werkstoffen überwiegend noch durch Autogenschweißen, Lichtbogenschweißen und Abbrennstumpfschweißen hergestellt.

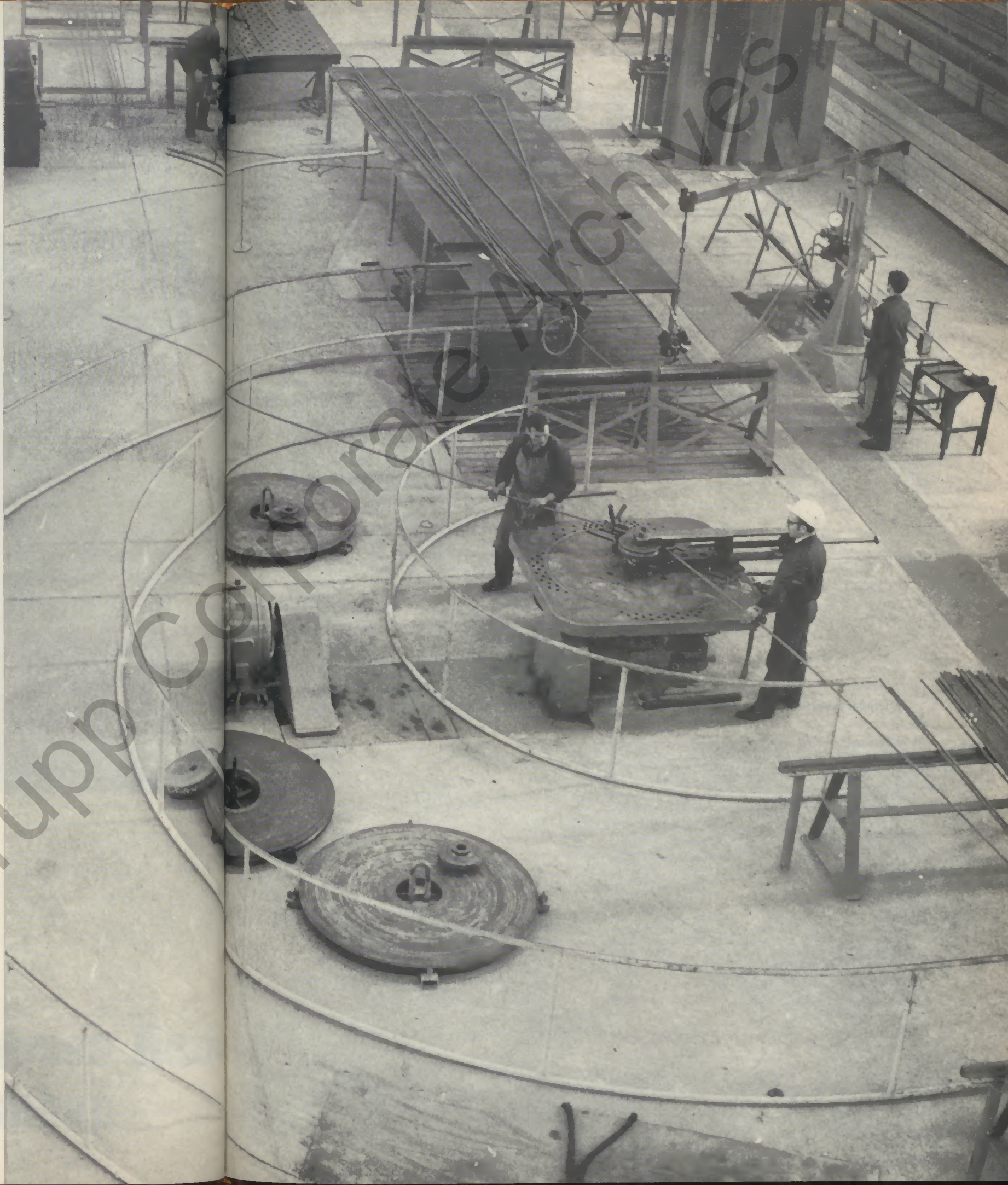
Bei hochlegierten Werkstoffen wird ausschließlich das manuelle oder auch maschinelle Schutzgasschweißen angewandt. Alle manuell gefertigten Rohrrundnähte werden einer zerstörungsfreien Prüfung durch Röntgen oder Ultraschall unterzogen.

Auch der Rohrschlängenbau ist ebenso wie die Rohrweiterverarbeitung Anfang des Jahres in eine neue und geräumige Werkhalle an der Walzwerkstraße umgezogen. Aus den Bildern ist zu erkennen, daß auch für die Belegschaft dieses Produktionszweiges erfreulich schöne und angenehme Arbeitsplätze geschaffen wurden.

JOSEPH REIMANN



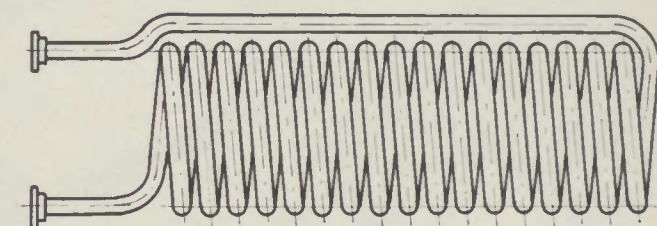
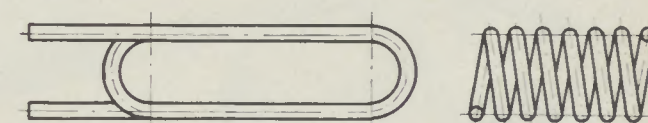
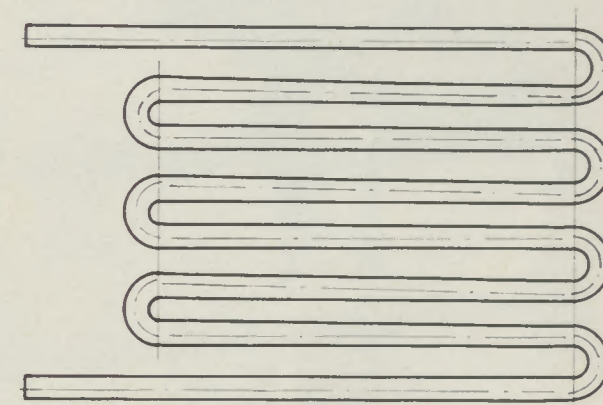
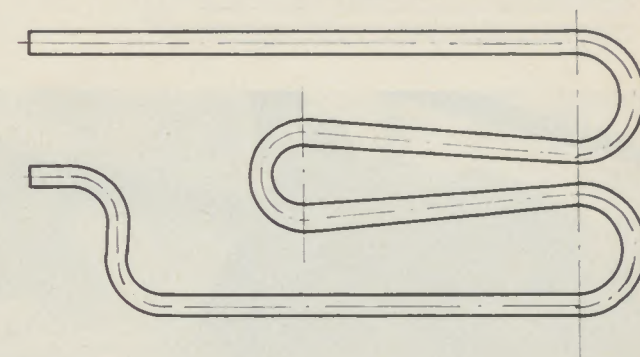
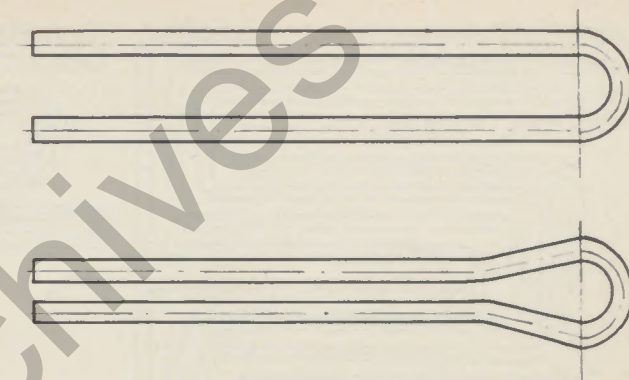
Vorarbeiter Heups, der den Verbesserungsvorschlag „Biegeringe“ einreichte, kontrolliert hier die zeichnungsgerechte Ausführung einer Rohrschlange.



Eine halbautomatische Rohrbiegemaschine.



Wasserprobedruck an einer Ecco-Dreifachrohrschlange.

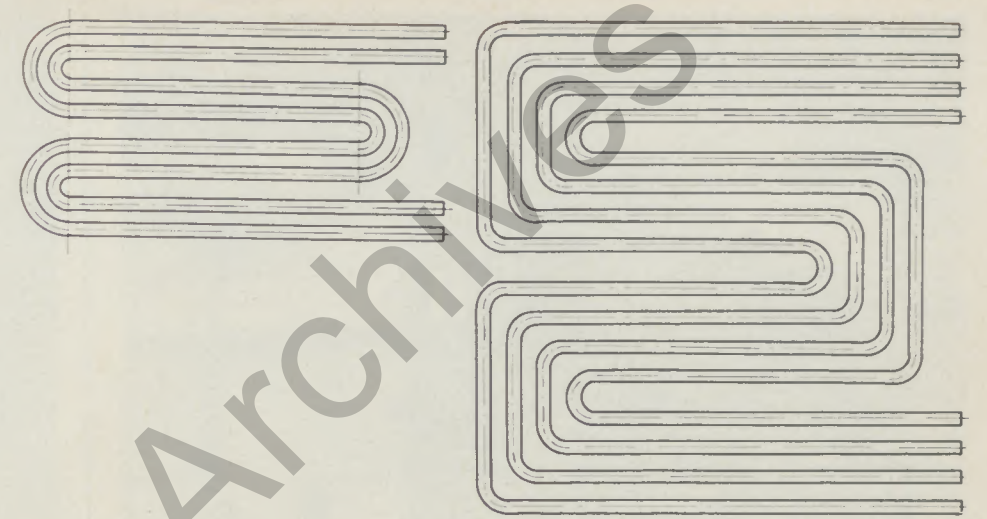


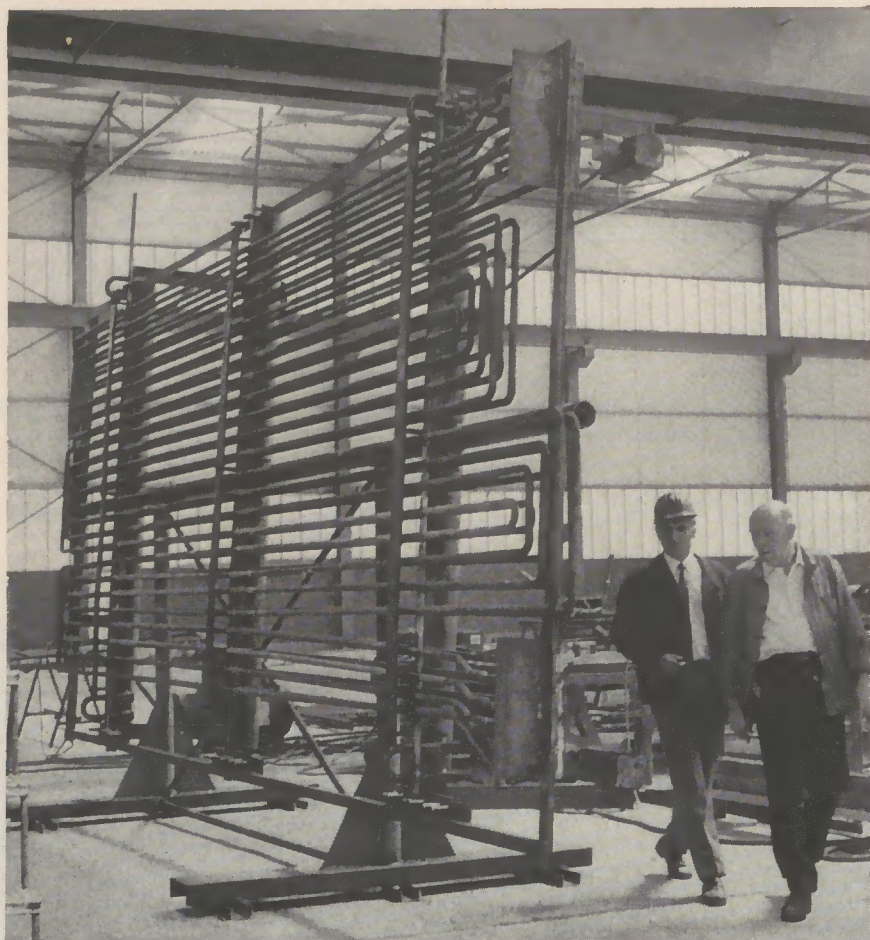
Grundformen der Rohrschlangen und Rohrschlängensysteme.

Überhitzerrohrschlangen für einen Howaldt-Wasserrohrkessel mit einer Dampfleistung von 65 t/h eines 210 000 t großen Tankers. Die eingeschweißten Chrom-Nickel-Gußteile sind deutlich zu sehen.



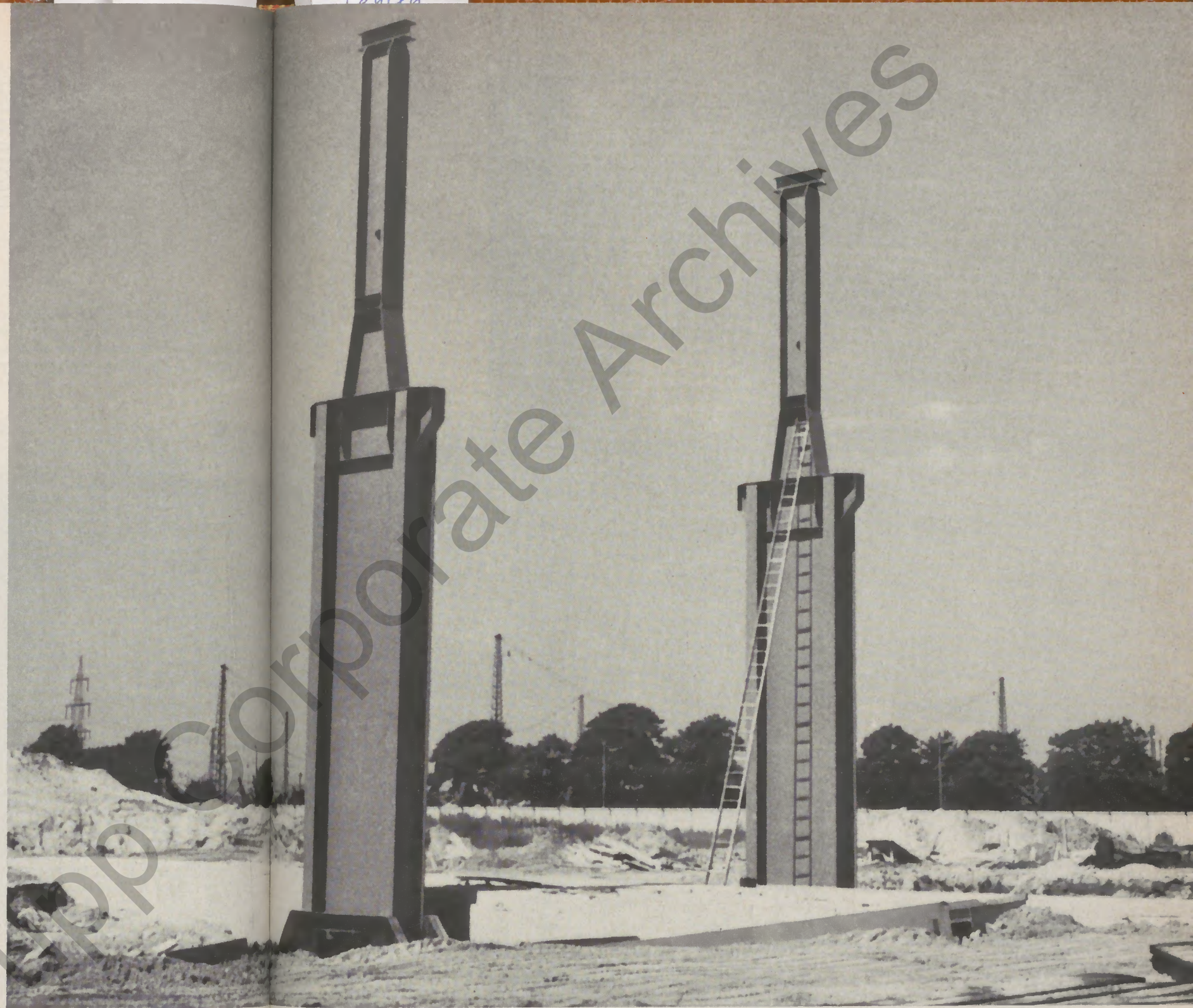
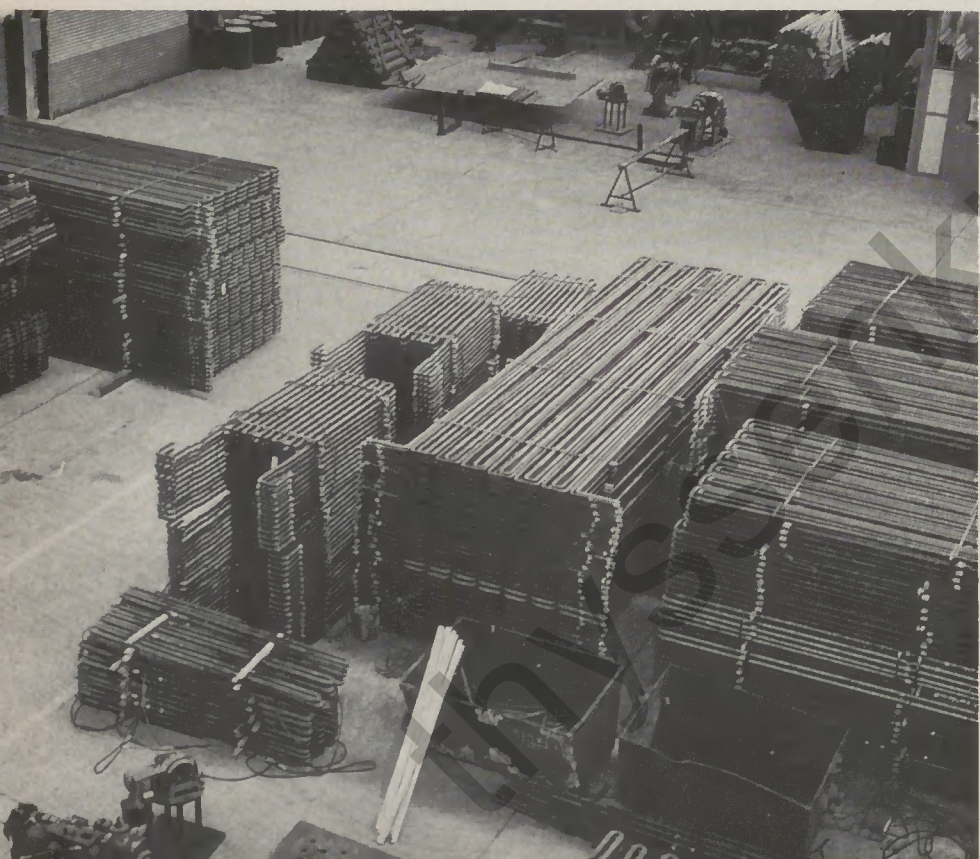
Der Forster-Wheeler-Kessel, für den auch diese Überhitzer-Rohrschlangen bestimmt sind, hat eine Dampfleistung von 60 t/h und erzeugt in den Turbinen 32 000 PS.





Einer von 43 Vorüberhitzern, die wir für eine Kraftwerksanlage in Finnland liefern. Insgesamt werden hierzu 13 710 m Rohr verwendet, die eine Heizfläche — Innenoberfläche der Rohre — von 1 370 m² haben.

Das Versandlager am Ende der großen Halle mit Verlademöglichkeiten unmittelbar auf LKW oder Eisenbahnwagen.

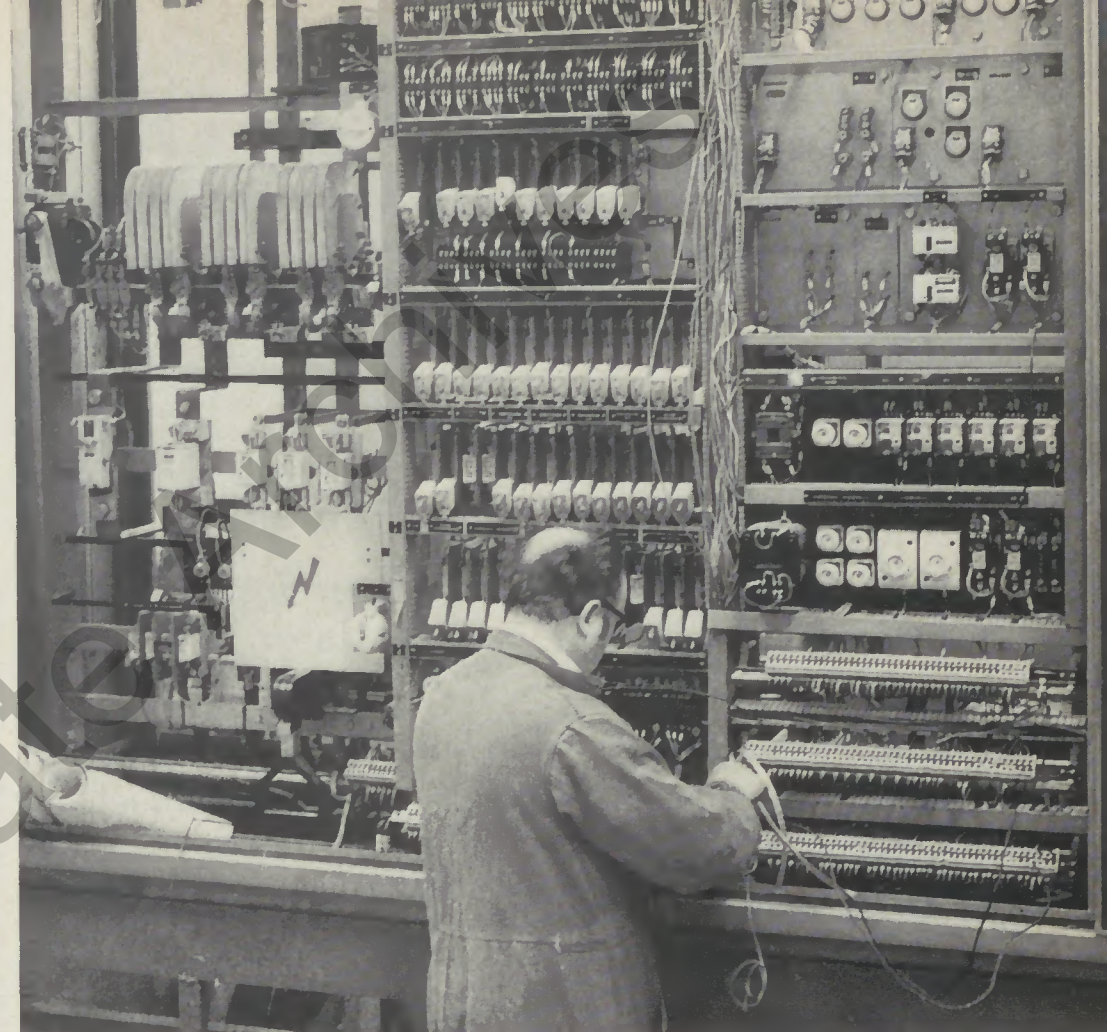


Die ersten Mittelstützen, Nummer 28 und Nummer 29. Es handelt sich um Pendelstützen. Deutlich zu erkennen sind die Konsolen für die Kranbahn in 10 m Höhe.

Entgegen allen Gerüchten, die in Oberbilk umgehen — „dat wöt doch jar kehn Mechanische Werkstatt in Riesholz. Mag de Deuwel wisse, wat do hinkütt“ — ist der Bau der Mechanischen Werkstatt in Reisholz in vollem Gange. Die zweischiffige Halle, die im Frühjahr 1971 einzugsbereit sein wird, hat eine Länge von 220 m und eine Gesamtbreite von 48 m.

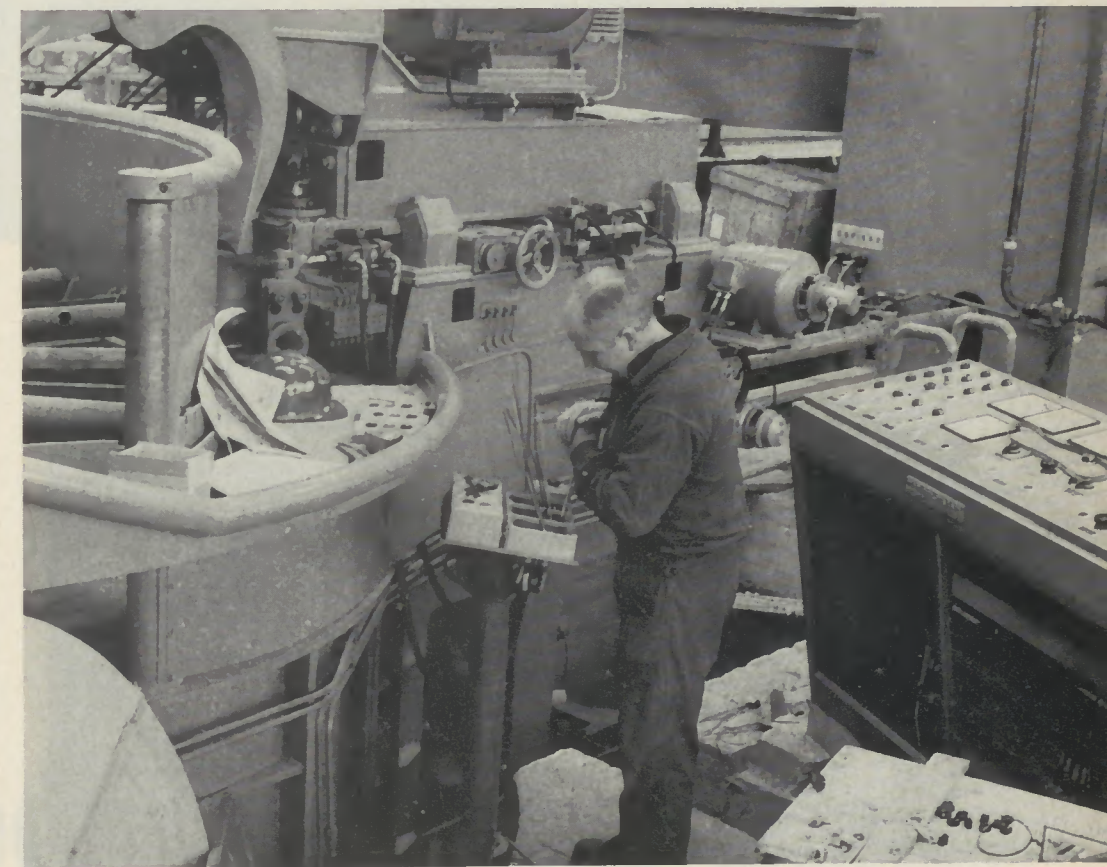
Mit dem Bäter neuen Mechanischen Werkstatt Reisholz wurde begonnen

Die 4 ersten Fundamente von insgesamt 8 Hallenstützen der im Bau befindlichen Senkrechtvergütungs-Anlage. Die Hallenbreite wird 26 m betragen. Die Kranbahnhöhe 30 m. Die Öfen können Werkstücke von 18 m Länge aufnehmen. Um die 12 m tiefe Baugrube trocken zu halten, sind für die Bauperiode 9 Pumpen installiert, die das Grundwasser über eine 7½ km lange Leitung — Durchmesser 0,6 m — in den Oerschbach abführen. Die Tagesleistung beträgt 30 000 m³.



In kurzer Zeit wird die Trommelziehmaschine ihre Produktion aufnehmen. Auf dem Bild sehen wir einen Teil des Schaltschranks bei einer Funktionsüberprüfung der elektrischen Anlagen.

Verdrahtung an der Umwickelanlage, die sich hinter der Trommelziehmaschine befindet.



In Biblis entsteht das größte Kernkraftwerk Europas mit einer Leistung von 1100 MW.

Für das Druckgefäß lieferten wir einen aus vier Segmenten zusammengesetzten Stutzenring von etwa 6 m Durchmesser bei einer Wanddicke von 750 mm. Das Bild auf der Titelseite zeigt das Schmieden eines Segments auf unserer großen Schmiedepresse in Oberbilk.

Auf dem nebenstehenden Foto sehen wir zwei Segmente bei der Ultraschallprüfung.

Ebenfalls für das Kernkraftwerk Biblis lieferten wir einen Dampferzeuger-Rohrboden von etwa 3,50 m Durchmesser bei einem Gewicht von ca. 53 t.

Als Ausgangsmaterial diente in beiden Fällen ein im Vakuum entgaster Elektro-Spezialstahl der Reaktorqualität 22NiMoCr27.

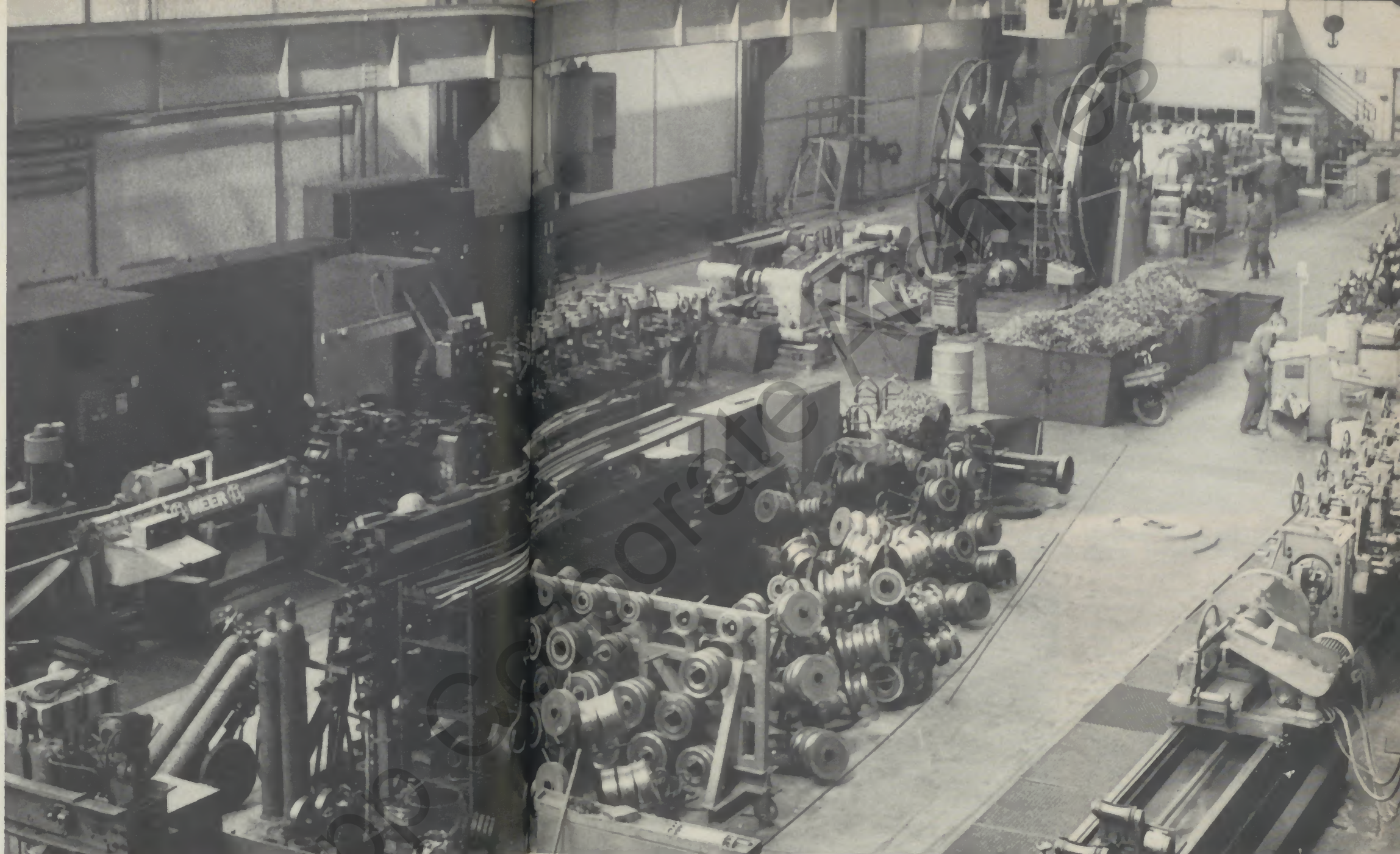
Die Herstellung und Prüfung solcher Schmiedestücke bringt eine Reihe von technischen Problemen mit sich, die nur von Werken mit entsprechenden Erfahrungen gelöst werden können.



Werk Oberbilk

75-t-Schmiedestücke für Biblis

Der Widerspenstigen Zähmung

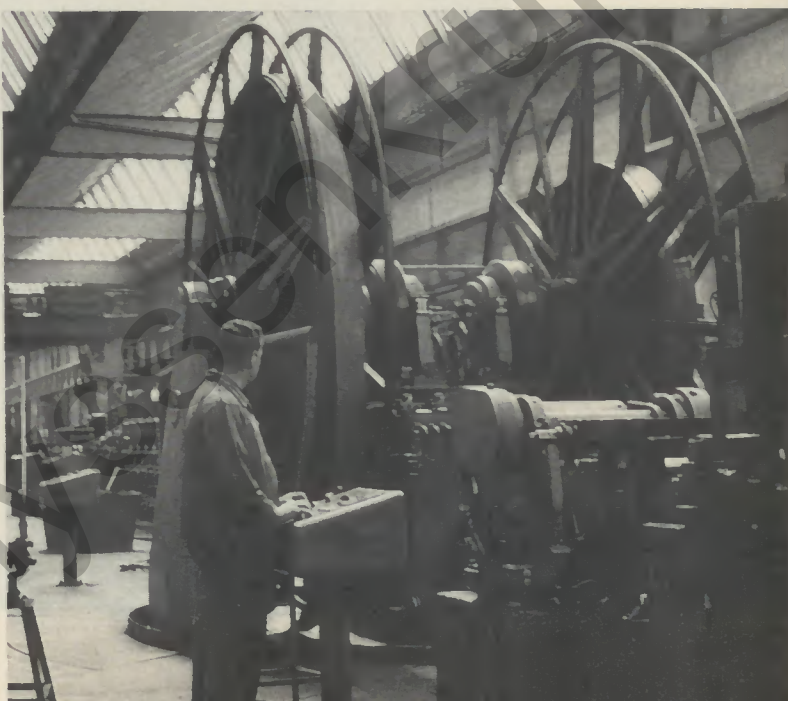


„Wärschtu doch in Düsseldorf geblieben ...“ hatten die Kumpels der WURAGROHR — unsere Tochtergesellschaft in Wickede (Ruhr) — auf ein Pappschild an der großen Rohrschweißanlage RS 11 geschrieben. Das war in den ersten vier Wochen, als die Maschine — nach einem kurzen Gastspiel in Oberbilk — nach Wickede transportiert und bei der Wuragrohr aufgestellt und in Betrieb genommen worden war.

Ausgerechnet an diesem Tag kam auch noch hoher Besuch aus Düsseldorf. Heute arbeitet die RS 11 in dreischichtigem Betrieb, und jenes Schild aus der „Gründerzeit“ ist längst vergessen.

Natürlich hatten wir zunächst Ärger — nicht mit der eigentlichen Rohrfertigung — das ist für uns ein alter Hut. Aber die Maschine selbst hatte so einige Tücken, die wir erst beseitigen mußten.

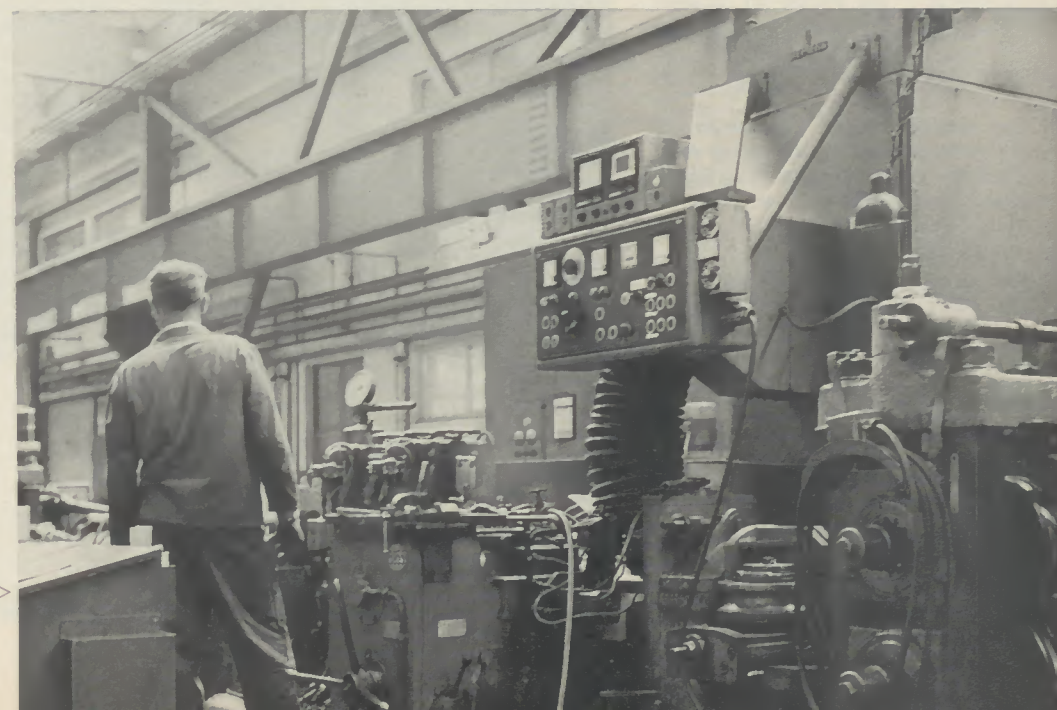
Da lief der Haspel rückwärts, wenn er vorwärts fahren sollte oder legte plötz-

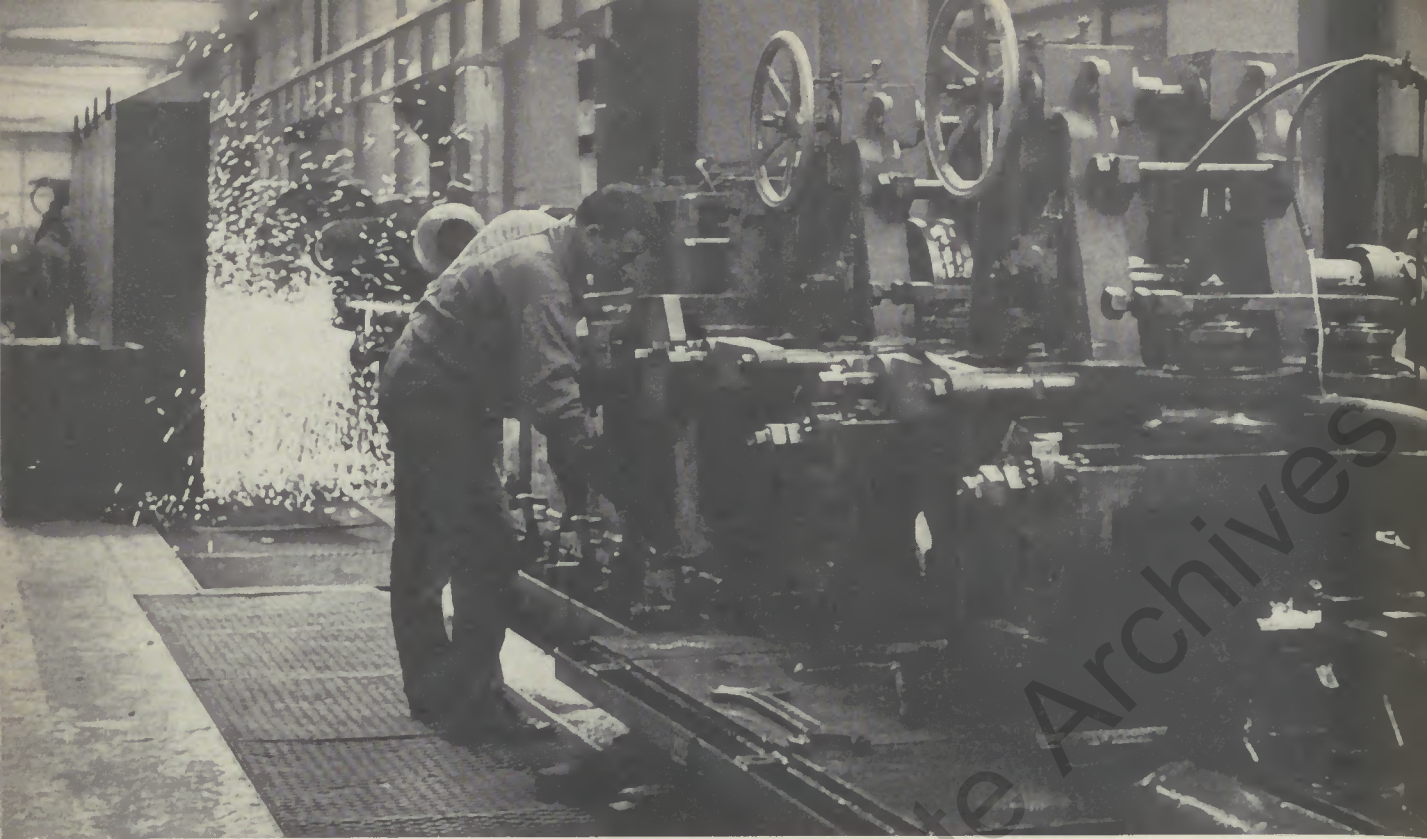


Bei unserer Tochtergesellschaft, der Wuragrohr GmbH, läuft jetzt die große Rohrschweißanlage in drei Schichten.

Von dem großen Doppelhaspel läuft das Bandeisen ab und wird zum Schlitzrohr geformt.

An dieser Stelle wird das Schlitzrohr verschweißt.





Die Reduziermaschine. Im Hintergrund die mit dem Rohr synchron laufende Trennsäge.

Fenster- und Türrahmen des RP-Systems der Wuragrohr finden ständig zunehmende Verbreitung.

lich mit unsinnigem Tempo los und wickelte das Band Eisen ab. Oder er stand still und wollte sich trotz guten Zuredens nicht in Bewegung setzen.

Aber das war bald vorbei. Eine ganze Reihe Änderungen wurden durchgeführt, und nicht zuletzt haben uns die Verbesserungsvorschläge der Kumpels, die die Maschine fahren, dabei geholfen, die Dinge in den Griff zu bekommen.

Die Oberbilker würden so manches nicht wiedererkennen — besonders die Reduziermaschine — sie wurde um einiges ergänzt, so daß wir heute auf der Maschine auch Rechteck-, Ovalrohre und einfache Anschlagprofile fertigen können.

In den nächsten Tagen bekommen wir noch eine neue Säge, mit der wir je nach Querschnitt einen gratfreien, verkaufsfähigen Schnitt erzielen.

Die Widerspenstige ist gezähmt und hilft mit, die Produktion und den Qualitätsbegriff „Wuragrohr“ hochzuhalten.

ERICH SCHELLHOFF

Die Bildreportage „Wie leben unsere Kollegen in Holzhausen?“ erscheint in der nächsten Ausgabe unserer Werkmitteilungen.



Werkbesichtigung bei Waldrich in Siegen

Drei unserer Lehrlinge berichten:

Achim Müller,
Jürgen Schmidt und
Heribert Wierich.

(Aus diesen drei Berichten, die sich naturgemäß weitgehend überschneiden, haben wir einen Bericht gemacht.)

„Nach einem kurzen Blick auf die Geschichte der Firma Waldrich hielt uns ein Mitarbeiter einen einführenden Vortrag, der besonders auf numerisch gesteuerte Maschinen ausgerichtet war.

Bei der numerischen Steuerung unterscheidet man die Punktsteuerung, die Wegsteuerung und die Bahnsteuerung. Das Werkzeug wird bei dieser Steuerung in eine bestimmte Lage zum Werkstück gebracht. Diesen Lageregelungsvorgang nennt man Positionieren.

Die Daten und Aufgaben, die bei der Bearbeitung anfallen, werden der Maschine über Lochstreifen zugeführt. Das Programm, das sämtliche Daten enthält, wird speziell für jeden Arbeitsvorgang ausgearbeitet und dann mit einer Schreibmaschine geschrieben. An dieser Schreibmaschine ist ein Lochstreifenstanzer, der die Streifen anfertigt, und ein Lochstreifenleser angebracht. Der Lochstreifenleser ermöglicht die Kontrolle, da er eine Lochstreifenkopie anfertigt und gleichzeitig das Programm über die Schreibmaschine wieder aufzeichnet.

An jeder automatischen Maschine ist eine Abtastvorrichtung mit einem Rechner angebracht, der die Arbeitsbefehle, die durch den Lochstreifen eingegeben werden, an die Maschine weitergibt.

Der Bedienungsmann braucht die Maschine nur noch von Hand auf den Startplatz einzustellen und dann das Programm ablaufen zu lassen. Er kann dabei über ein Stellpult Korrekturen in die Steuerung eingeben. Ansonsten hat er nur noch überwachende Funktion.

Nach diesem Vortrag begann die Besichtigung. Wir wurden in 3 Gruppen aufgeteilt und machten nun einen Rundgang durch das Werk I.

Als erstes besichtigten wir die Modellschreinerei. Hier werden sämtliche Maschinen mit ihren Einzelheiten erst einmal in Holz angefertigt. Diese Modelle werden für die Gießerei benötigt.

In der Maschinenhalle begegneten wir einer Reihe von Bekannten, numerisch gesteuerten Drehbänken, wie wir sie auch in unserer Produktion haben. Es fiel uns auf, welch gutes Betriebsklima unter den hier Beschäftigten herrschte.

Unter anderem besichtigten wir in dieser Halle noch die Lehrwerkstatt für die Maschinenschlosser und Dreher. Wir konnten Vergleiche ziehen und feststellen, daß sich unsere Lehrwerkstatt in Reisholz durchaus sehen lassen kann.

Als wir ins Werk III fuhren, war ich sehr verblüfft: Fräsbänke über 5 m Höhe und 10 m Länge, Drehbänke von 25–30 m Länge waren keine Seltenheit.

In diesem Werk war die Besichtigung wesentlich interessanter. Wir sahen hier die Hallen für die Maschinenmontage und für die Großteilerarbeitung.

Eine der modernsten Maschinen besichtigten wir zuerst, die Langfräsmaschine. Sie hat eine Arbeitsbreite von 5 700 mm. Die Tischlänge beträgt 18 m und die Antriebsleistung beträgt je Support 150 PS. Mit dem besonderen Kennzeichen des Querbalkenvorschubs bei senkrechten Fräsarbeiten führt sie, wie man von einigen Fachkräften hören konnte, zu bisher unerreichten Leistungen.

Danach besichtigten wir eine Schnelldrehbank, seinerzeit eine der größten in der Bundesrepublik. Sie hat eine Spitzenhöhe von 2 300 mm und 20 m Drehlänge. Man kann sich diese Bank erst

richtig vorstellen, wenn man einmal selbst vor ihr gestanden hat. Der Dreher, der diese Drehbank bediente, sagte uns, daß man hier auf dieser Bank Stahlguß- und Schmiedestücke bis zu 250 t Gewicht bearbeiten kann. Aber man hätte schon größere Drehbänke an andere Firmen geliefert, die Werkstücke bis zu 450 t bearbeiten können.

Dann besichtigten wir noch einige andere Drehbänke, u. a. eine Schnelldrehbank mit Spezial-Bohreinsatz für Bohrtiefen bis zu 8 m, eine Schnelldrehbank mit Spezial-Bohreinsatz für Bohrtiefen bis zu 3 m zur Innen- und Außenbearbeitung großer Zylinder für Schiffsdiesel, eine Bank mit verschiebbarem Oberbett zum Drehen kurzer Werkstücke mit sehr großem Durchmesser, eine Spitzendrehmaschine mit numerischer Stetigbahnsteuerung und eine Doppelschnelldrehbank mit einer Gesamtlänge von 16 m. Hier kann man bei kurzen Werkstücken je zwei gleichzeitig spannen und bearbeiten. Eine Walzenschruppdrehbank hat eine Antriebsleistung von 300 PS.

Bei dem Betriebsrundgang sahen wir unter anderem eine numerisch gesteuerte Bohr- und Fräseinrichtung. Ein Arbeiter legte zur Demonstration einen Lochstreifen ein und wir konnten sehen, daß der Arbeitstisch in Verbindung mit dem Programm immer wieder seine Stellung zur Bearbeitungsspindel änderte.

In Werk III zeigte man uns viele moderne Maschinen und vor allen Dingen Neuheiten, die bisher noch keiner von uns gesehen hatte.

Nochmals ein Dankeschön an Herrn Best und an die Ausbildungsleitung, die diese Fahrt ermöglichten. Und wir wünschen uns, daß noch mehrere solcher Besichtigungen im Rahmen unserer Ausbildung eingebaut werden.

ACHEMA 1970

Alle 3 Jahre findet auf dem Frankfurter Messegelände das Europäische Treffen für die chemische Technik statt, die Achema. Im Mittelpunkt dieser Veranstaltung steht die Ausstellung mit den einzelnen Fachgruppen wie Chemie, Laboratoriumstechnik, Meß-, Regel- und Automationstechnik, Kerntechnik, Betriebstechnik und nicht zuletzt die Werkstofftechnik. Insgesamt sind es 23 Ausstellungshallen mit einer Gesamtfläche von 130 000 qm und einem Freigelände von 12 000 qm.

In Verbindung mit dieser Ausstellung steht die eigentliche Achema-Tagung mit zahlreichen Informationsvorträgen, die die wissenschaftlichen Forschungsergebnisse und die technische Entwicklung des chemischen Apparatewesens behandeln. Veranstalter dieses Kongresses ist die Dechema, Deutsche Gesellschaft für chemisches Apparatewesen e. V., Frankfurt/Main.

In in- und ausländischen Fachkreisen genießt die „Achema“ einen ausgezeichneten Ruf und gilt als die technische Fachmesse überhaupt. Nicht zuletzt aus diesem Grunde hatte sich die Geschäftsführung von Reisholz in diesem Jahr zum ersten Male entschlossen, auf der Achema auszustellen. Exponate — Ausstellungsstücke — waren Teile für den che-

mischen Apparatebau und die Kerntechnik. Ausstellungsort war der Stand der Mannesmannröhren-Werke, auf dem Reisholz mit den Exponaten absprachegemäß gut placierte war und über eine eigene Besprechungskabine mit der Beschriftung „Stahl- und Röhrenwerk Reisholz“ verfügte. Die erfahrene Standbesatzung versuchte alle Fragen der Kundschaft zur Zufriedenheit zu beantworten. Der Stand der Mannesmannröhren-Werke, der gut die Hälfte einer kleinen Halle ausfüllte, war sowohl in technischer als auch in architektonischer Hinsicht ein Blickfang der Ausstellung. Hier merkte man auf den ersten Blick die jahrelange Ausstellungserfahrung der Mannesmann Werbe GmbH, eine eigens für Werbaufgaben gegründete Mannesmanngesellschaft.

Unter dem Namen Reisholz waren neben den vielen großen Buntfotos von der Schmiedestückfertigung nahtlos gepreßte, innen schweißplattierte Stahlrohre, Fittings und Flansche und kunststoffausgekleidete Stahlrohre mit Flanschverbindungen ausgestellt. Die zuletzt genannten Exponate fanden das besondere Interesse der Ausstellungsbesucher.

Blickfang der gesamten Halle war ein farbiges Großdia von der Schmiedung

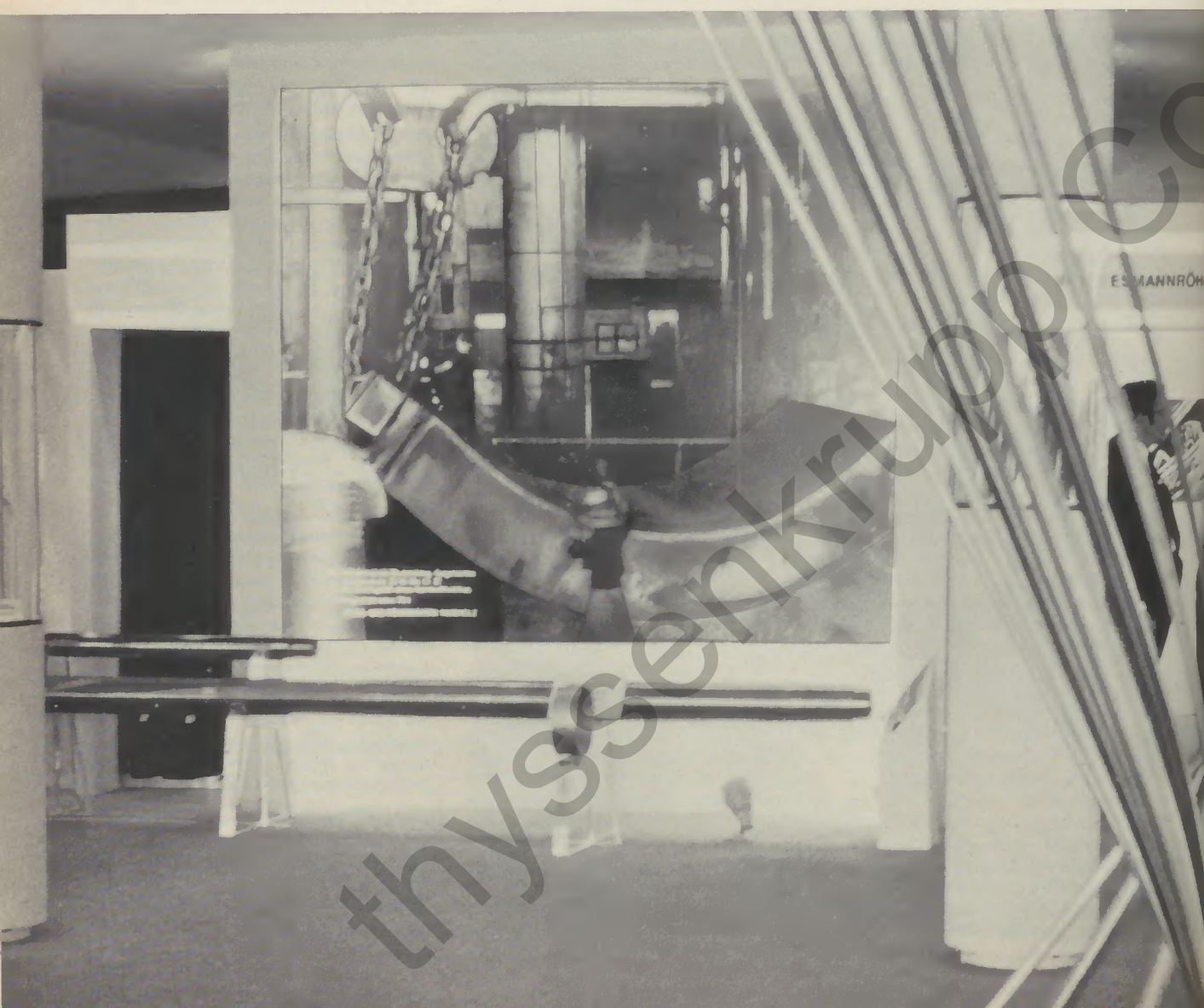
eines der vier Stützenringsegmente für den Druckbehälter des Kernkraftwerkes Biblis, das direkt gegenüber dem Haupteingang der Halle angebracht war. Überhaupt muß anerkannt werden, daß die Tochter (50%) durch die Mutter sehr gut ins Licht gesetzt worden war.

Ein reger Kundenbesuch und eine ganze Anzahl ernster Anfragen zeigten, daß sich hier die Mühe wirklich gelohnt hatte und damit der Entschluß, auf dieser Messe vertreten zu sein, richtig war. Neben den Kundenbesuchen war natürlich die Reisholz-Kabine das Ziel aller auf der Achema weilenden Reisholzer, die in der herrlich klimatisierten Halle einmal Rast machen und die verlorene Flüssigkeitsmenge wieder tanken wollten. In diesen Tagen der großen Hitze war sowieso die Standküche der am meisten strapazierte Teil der Standbesatzung, die natürlich auch bei einigen netten Standabenden, zu denen der Standleiter eingeladen hatte, für die nötige Verpflegung zu sorgen hatte.

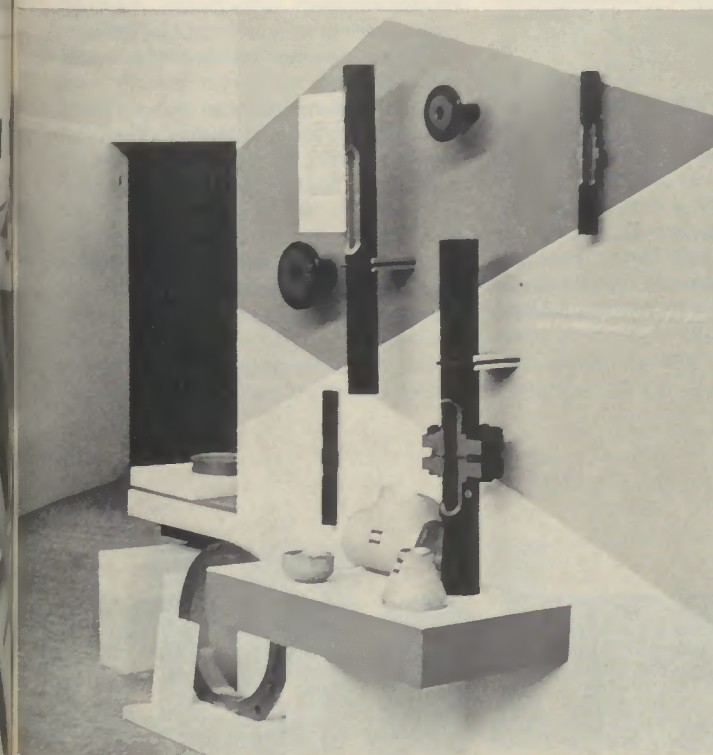
Alles in allem ein gelungener Versuch, neben der sonst üblichen Prospektwerbung die Herstellungsmöglichkeiten von Reisholz zu demonstrieren und damit etwas mehr für die Reisholzer Image-Werbung zu tun.

KURT FISCHER

Ein guter Blickfang war das Groß-Dia der Oberbilker Schmiede.



ES MANNRÖHRE Unsere kunststoffausgekleideten Stahlrohre fanden große Beachtung.



Unsere Besprechungskabine.



Zur Betreuung unserer Meistergruppen wurden Betriebsleiter und Betriebsassistenten als Diskussionsleiter ausgebildet. Der Seminarleiter der Akademie für Fernstudium in Bad Harzburg bereitet sie in einem mehrtägigen Seminar auf ihre Tätigkeit vor.

Meister auf der Schulbank

Diese Überschrift ist falsch und richtig zugleich:

Falsch, weil sich mit dem Begriff der Schulbank unangenehme Erinnerungen an das erzwungene Lernen in der Schule verbinden; richtig jedoch, weil die Änderungen in Wirtschaft und Technik an keinem Beruf spurlos vorübergehen:

„Der Zwang zur Fortbildung nimmt immer mehr zu. Das geht natürlich auf Kosten der Freizeit. Heute gilt das vor allem für Führungskräfte, in den kommenden Jahren werden aber auch Meister und Facharbeiter bei schnellerem technischem Fortschritt mehr Zeit für die Aus- und Weiterbildung opfern müssen . . .“

Dieses Zitat aus dem Betriebswirtschaftsmagazin vom 10. Mai stellte Herr Dir. Best an die Spitze seiner Überlegungen, als er am 11. Juni d. J. seine Vorstellungen über Weiterbildungsmaßnahmen für unsere Meister entwickelte.

In allen unseren Werken beschäftigen

wir etwa 100 Meister. Damit ist diese Gruppe zahlenmäßig die stärkste, die mit Führungsaufgaben betraut ist. In der Vergangenheit wurden wir häufig darauf hingewiesen, daß im Rahmen unserer Weiterbildungsmaßnahmen die Gruppe der Meister nicht die Würdigung gefunden hätte, die ihr sowohl von der Personenzahl wie auch von der Bedeutung zukäme. Die Schwierigkeiten, unseren Meistern Hilfen für ihre tägliche Arbeit zu geben, sind leicht erklärt, jedoch weniger leicht behoben:

Die fachlichen Aufgaben unserer Meister sind so vielfältig, daß sich diese starke Differenzierung einer gezielten und für alle Meister durchzuführenden Förderung entzieht. Ansatzpunkt für eine Unterstützung unserer Meister in ihrer täglichen Arbeit kann daher nur das Führungswissen sein, das sich für alle Mitarbeiter dieser Personengruppe im gleichen Maße, wenn auch in unterschiedlicher Stärke stellt.

Die Kunst, Menschen zu führen, ist so

alt wie die Notwendigkeit, eine Vielzahl von Personen auf ein Ziel, das naturnotwendigerweise nicht einmal als gemeinsames Ziel erkannt zu werden braucht, einzusetzen. Im Laufe einer langen Zeit haben sich Führungspraktiken herausgebildet, die Spiegelbild und Ausdruck der jeweiligen Epoche waren. Der geschichtliche Ablauf hat uns gezeigt, daß es Menschen gibt, deren Erscheinungsbild und Auftreten, deren Wesen und Ausstrahlung so harmonisch zusammenwirken, daß es ihnen leichter als anderen fällt, Menschen in einem von ihnen gewünschten Sinne zu beeinflussen, sie also auf ein Ziel „hinzuführen“. In gleicher Weise stellte man jedoch fest, daß viele dieser Verhaltensweisen, die man mit dem Begriff „Führungsqualitäten“ umschreibt, fast genauso wie ein Handwerk auf bestimmten Techniken beruhen und damit erlernbar sind.

Gerade weil der Meister an der Nahtstelle zwischen anordnender und ausführender Tätigkeit steht, ist für ihn ein bestimmtes Maß an Führungswissen unerlässlich!

Wenn wir nun eine Schulungsmaßnahme für Meister durchführen, so ist damit selbstverständlich nicht gesagt, daß das Führungsverhalten unserer Meister so schlecht ist, daß wir sie zwangsweise zu dieser Schulung einladen müssen. Wer jedoch von sich behauptet, daß seine

Methode zu führen so gut ist, daß sie durch nichts und durch niemanden zu verbessern ist, begeht einen zwar verständlichen, aber in seinen Folgen schädlichen Selbstbetrug: Denn es gibt nichts auf der Welt, was nicht noch zu verbessern wäre. Auch könnte man sagen, wenn man auf dem Gebiet der Menschenführung bereits eine so große Erfahrung gesammelt habe und auch entsprechende Erfolge aufweisen könne, dann sollte der Betreffende sein Wissen nicht für sich behalten, sondern es in einer entsprechenden Veranstaltung seinen Kollegen weitergeben!

Eine Methode besser zu führen als bisher besteht in der praktischen Anwendung von Grundsätzen, wie sie im „Harzburger Modell“ ihren Niederschlag gefunden haben. Die Kenntnis dieses Modells ist zwar bei den meisten unserer Meister vorhanden, denn viele haben durch ihre Teilnahme an einem Seminar in Bad Harzburg die Grundkenntnisse vermittelt bekommen. Aber ebenso wenig wie man sich in einem fremden Lande bereits zwanglos bewegen kann, nur weil man während seiner Schulzeit die Sprache erlernte (und zum Teil wieder vergaß!), so wenig genügt die Teilnahme an einem Lehrgang. Die Führungsmethoden müssen genauso wie eine Sprache ständig wiederholt und durch ein entsprechendes Verhalten in praktischen Situationen ergänzt werden. Wir

wissen, daß wir unseren Meistern als Teilnehmern keine neuen Erkenntnisse verkaufen können, wir wissen aber auch um die Notwendigkeit, Erfahrungen und Erkenntnisse stets zu aktivieren, weil sie sonst nutzlos werden.

Dies drückte Herr Dir. Best sinngemäß in seiner Ansprache aus, wobei er keinesfalls die Schwierigkeit verkannte, die in vielen unserer Betriebe darin besteht, daß wir Mitarbeiter der verschiedensten Nationen beschäftigen. Er wies jedoch auch darauf hin, daß die starke Zunahme von ausländischen Mitarbeitern nicht ohne Einfluß auf die Besetzung von Vorarbeiter- und Meisterstellen sei.

Wie wird unsere Meisterschulung durchgeführt werden?

Die in Bad Harzburg durchgeführten Seminare beruhen überwiegend auf der Darbietungsform – Vortrag –. Erst im nachhinein wurde der behandelte Stoff durch eine Diskussion ergänzt und abgerundet. Erfahrungsgemäß ist diese Form der Wissensübermittlung nicht die günstigste, weil sie die Teilnehmer zu wenig zu einem eigenen Lernverhalten motiviert: Man sitzt mehr oder weniger passiv da, hört zwar aufmerksam zu, hat jedoch bei Beendigung des Vortrages einen großen Teil wieder vergessen. Als viel wirksamer hat sich eine Methode bewährt, bei der der zu behandelnde

Stoff zunächst von allen Teilnehmern der Veranstaltung durchgearbeitet wird. Wenn eine gemeinsame Grundkenntnis bereits vorhanden ist, wird diese dann schwerpunktmäßig gezielt in Diskussionen erläutert und vertieft.

Daher werden wir in unserer Meisterschulung die Lehrbriefe der Akademie für Fernstudium in Bad Harzburg einsetzen, die unsere Meister zunächst zu Hause aufmerksam und verständnisvoll durchlesen müssen, damit sie über das jeweilige Problem informiert sind. In kleinen Arbeitsgemeinschaften von 10 bis 12 Mitarbeitern werden dann in Gruppendiskussionen die bereits vorhandenen Kenntnisse vertieft und vom allgemeinen (in den Arbeitsheften) auf das Besondere (die Verhältnisse bei uns im Betrieb) hin erweitert. Nachdem alle Teilnehmer auf diese Weise den gleichen Kenntnisstand erreicht haben, fertigen sie (wiederum in häuslicher Arbeit) die entsprechenden schriftlichen Übungsaufgaben an. Die Arbeiten werden zusammen nach Bad Harzburg geschickt, wo sie korrigiert werden. Diese Korrektur richtet sich jedoch ausschließlich auf den sachlichen Inhalt! Nicht bewertet werden der sprachliche Ausdruck oder gar die Rechtschreibung! Die so korrigierten Arbeiten werden uns gemeinsam zurückgeschickt, jedoch in einem an den Teilnehmer gerichteten verschlossenen Umschlag. Unsere Auf-

Meister auf der Schulbank



thelibrary.com
Digitized by Google
Copyrighted Archives

gabe wird es dann nur sein, die verschlossenen Umschläge an die Meister auszuhändigen. Dieses Verfahren gewährleistet, daß die Ergebnisse der benoteten Arbeit zwar den Meistern, nicht aber dem Unternehmen bekannt werden. In den Arbeitsgemeinschaften werden die Lösungsmöglichkeiten für die Aufgaben besprochen, die den Meistern als Ergebnis ja bereits vorliegen.

Bei der Bildung der Arbeitsgruppen, die in sich Teilnehmer aus möglichst vielen Betriebsabteilungen unseres Unternehmens vereinen sollen, werden wir aufgrund der großen Teilnehmerzahl stärker als bisher die Schichttätigkeit der einzelnen Mitarbeiter berücksichtigen können. Wir werden auch von der bisher in unseren Lehrgängen geübten Praxis abgehen und die Bearbeitungszeit für ein Heft von 14 Tagen auf 4 Wochen ausdehnen, wobei dieses Arbeitsheft in 2 Sitzungen besprochen wurde, ehe sich die Meister an die Anfertigung der Hausaufgaben begeben.

Für die Mitarbeiter, die in kontinuierlich arbeitenden Betrieben tätig sind, werden wir den Rhythmus der Zusammenkünfte von zwei auf drei Wochen ausdehnen, um auf diese Weise zu gewährleisten, daß nicht alle 6 Wochen die Teilnehmer während ihrer Nachtschichtwoche zu den gemeinsamen Sitzungen kommen müssen. Bei diesem Kreis von Mitarbeitern würde sich damit die Bearbeitungszeit eines Heftes auf 6 Wochen ausdehnen. Vielleicht wird sich diese Zeit als zu lang erweisen, und wir müßten dann gemeinsam mit den Teilnehmern überlegen, ob es nicht einen besseren Rhythmus gibt.

Diskussionen setzen Wissen voraus. Dieses Wissen haben die Teilnehmer durch das Studium der Hefte erworben. Zu einer fruchtbaren Diskussion gehört jedoch außerdem, daß es einen Dis-

kussionsleiter gibt, der das gemeinsame Ziel nicht aus den Augen verliert und der — nicht aufgrund seiner Stellung als Diskussionsleiter, sondern ausschließlich aufgrund seines tieferen Wissens um die Probleme der Gruppe — hilft, dieses gemeinsame Ziel auch zu erreichen. Als Diskussionsleiter werden Betriebsassistenten tätig werden (sie können zwischenzeitlich bereits Betriebsleiter geworden sein!), die das pädagogische Geschick mitbringen und die von der Wichtigkeit dieser Schulung überzeugt sind. Hier, in diesen Arbeitsgemeinschaften, sind diese Herren jedoch keine Vorgesetzten, sondern nur Gleiche unter Gleichen! Auf ihre Rolle als Diskussionsleiter haben sich diese Herren vorbereitet, indem sie den gesamten Fernlehrgang durcharbeiteten, von dem wir unseren Meistern nur die für sie wichtigere erste Hälfte anbieten. In gemeinsamen Sitzungen übernahmen sie die Rolle der Diskussionsteilnehmer, die Diskussionsleitung lag in den Händen des Leiters unserer Kaufmännischen Ausbildung. Der Kreis dieser von uns ausgewählten Diskussionsleiter wurde ferner in einer mehrtägigen Veranstaltung, die von der Harzburger Fernschule ausgerichtet und mit deren Dozenten besetzt wurde, mit den besonderen Problemen der Wissensvermittlung in Arbeitsgemeinschaften vertraut gemacht (siehe nebenstehendes Bild). Daß dabei zugleich auch der zu vermittelnde Wissens- und Kenntnisstoff vertieft wurde, liegt auf der Hand.

Diese intensive Vorbereitung der Diskussionsleiter scheint uns die beste Gewähr dafür zu sein, daß die im September beginnenden Gruppendiskussionen mit den Meistern ein Erfolg für alle Beteiligten werden.

KURT URBAN

Beachtliche Fortschritte in Sachen Fernunterricht

Von Fortschritten in Sachen Fernunterricht konnte man jahrelang nichts berichten. Fehlanzeige wohin man sah, gleichgültig, ob es sich um die überwiegend fragwürdigen Werbe- und Arbeitsmethoden der Mehrzahl der Fernlehrinstitute handelte, gegen die die Schüler so gut wie keinen Schutz hatten, einerlei, ob man das Fehlen staatlicher Kontrollinstanzen zu bedauern hatte. Weder in den Steuergesetzen kam der ernst-hafte Fernschüler zu seinem Recht, und so großzügig die staatlichen Finanzmittel in Sachen Berufsbildung oft gewährt wurden; Fernschüler konnten von solch einem Glück nur ganz vereinzelt profitieren. Inzwischen hat sich da einiges getan. Denn der Fernunterricht, vor wenigen Jahren noch als mehr oder weniger dubiose Angelegenheit häufig nicht ernst genommen, leider oft zu Recht, hat begonnen, salonfähig zu werden, freilich mehr der Not gehorchend. Denn als ein „Weg zur informierten Gesellschaft“, die wir sein müssen, wenn wir nicht unsere Existenz aufs Spiel setzen wollen, bot sich der Fernunterricht geradezu zwingend an. Wie nun sehen diese Fortschritte aus?

Zunächst einmal: Vor rund zwei Jahren noch gab es nur wenige Fernschulen, die ihren Schülern ein Kündigungsrecht einräumten, wenn sie nicht mehr weitermachen wollten oder konnten. Die Schüler konnten zwar aufhören zu arbeiten, aber aufhören zu zahlen konnten sie nicht. Das ist auch heute noch bei sehr vielen Instituten der Fall, Vorsicht ist deshalb grundsätzlich weiterhin am Platze. Indes: Die größten Fernlehrinstitute in der Bundesrepublik (mehr als die Hälfte der Fernschüler sind angeblich ihre Kunden) haben die Bedingungen ihrer Studienverträge geändert. Fernschülern, die sich neu anmelden, steht das Recht zu, langfristige Lehrgänge vorzeitig abubrechen. Nachdem jetzt auch der Fernschüler Verträge kündigen kann, werden die Fernlehrinstitute gezwungen, ihre Teilnehmer gut zu betreuen. Sie werden über qualifizierte Lehrkräfte, über geeignetes Lehrmaterial verfügen müssen, um vor ihren Schülern bestehen zu können. Sie werden neue, wirkungsvollere Methoden der Unterrichtung zu entwickeln haben, um das halten zu können, was sie in ihrer Werbung versprechen.

Schließlich hat aber auch der Gesetzgeber mit dem Mehrwertsteuergesetz ein bißchen Druck auf den pädagogischen Eifer und das seriöse Geschäftsgebaren auch der Fernlehrinstitute ausgeübt. Das

Gesetz sieht nämlich vor, daß die Vorbereitung auf eine staatliche Prüfung oder einen Beruf umsatzsteuerfrei sein kann, wenn sie ordnungsgemäß durchgeführt wird. Der Bundesgesetzgeber überließ es den Ländern, zu deuten, was ordnungsgemäß sei.

Aber auch die Fernschüler selbst, bisher immer Stiefkind der Steuergesetzgebung und oft genug verbittert darüber, daß ihr Fortbildungswille nicht besser honoriert wird, haben heute unter gewissen Voraussetzungen Steuervergünstigungen zu erwarten: Studienkosten, die im Rahmen einer Berufsausbildung (z. B. Vorbereitung auf den Kaufmannsgehilfenbrief, die Fachschulreife, das Wirtschaftsabitur, den graduierten Betriebswirt und Teilnahme an berufsfördernden Lehrgängen der Schule für Weiterbildungskurse) oder Kosten, die für Weiterbildung in einem nicht ausgeübten Beruf anfallen, können vom 1. Januar 1969 an als Sonderausgaben bis zu DM 900,— bzw. DM 1 200,— pro Jahr im Rahmen der Lohnsteuer bzw. Einkommensteuerjahreserklärung abgesetzt werden.

Der Staat erläßt aber seit jüngster Zeit dem Fernschüler bei entsprechenden Weiterbildungsbemühungen nicht nur Geld. Unter gewissen Voraussetzungen gibt er ihm auch noch finanzielle Beihilfen, z. B. aus dem seit 1. Juli 1969 gültigen Arbeitsförderungsgesetz.

Dort wird bestimmt, daß auch Fernlehrgänge zur beruflichen Fortbildung (wie z. B. die Vorbereitung von Facharbeitern auf die staatliche Technikerprüfung) gefördert werden können, wenn z. B. nach Gestaltung des Lehrplans, nach Unterrichtsmethode (Fernunterricht kombiniert mit Direktunterricht), Ausbildung und Berufserfahrung des Leiters und der Lehrkräfte, ein erfolgreicher Abschluß der Bildungsmaßnahmen zu erwarten ist. Inzwischen hat die Bundesanstalt für Arbeit noch in punkto Kündigung genau definiert, unter welchen diesbezüglichen Vertragsbedingungen für entsprechende Fernunterrichtskurse überhaupt finanzielle Förderung durch das Arbeitsförderungsgesetz in Frage kommen kann. Danach muß die Teilnahme am Fernunterricht mit einer Studiendauer von mehr als sechs Monaten mit einer Frist von höchstens sechs Wochen, erstmals zum Ende der ersten sechs Monate, sodann jeweils zum Ende der nächsten drei Monate ohne Angabe von Gründen kündbar sein. Und: die Berechnung dieser Zeitspannen beginnt mit Abschluß des Vertrags.

Man sieht, die Weichen für eine bessere Kontrollmöglichkeit des Fernunterrichts werden gestellt. Und das noch mit zwei weiteren Einrichtungen, die schon seit langem diskutiert und jetzt endlich Wirklichkeit werden: In Köln wird nun eine Zentralstelle für Fernunterricht eingerichtet, eine von den Bundesländern gemeinsam getragene Institution. Sie hat folgende Aufgabenstellung:

1. Die Integration des Fernunterrichtswesens in das bestehende öffentliche Bildungswesen, soweit dies möglich und vertretbar ist, zu fördern;
2. eine fachlich einwandfreie und pädagogisch zweckentsprechende inhaltliche Gestaltung der Fernlehrgänge zu gewährleisten helfen;
3. Fernlehrgangsteilnehmern die Ablegung von Prüfungen und den Übergang in Einrichtungen des öffentlichen Bildungswesens unter Bedingungen zu ermöglichen, die ihrer besonderen Situation Rechnung tragen;
4. Interessenten über die durch Fernunterricht gegebenen Bildungsmöglichkeiten zuverlässig und sachlich zu informieren;
5. Fernlehrgangsteilnehmer vor einer finanziellen Ausnutzung und sonstigen unseriösen Geschäftspraktiken zu schützen;
6. Fernlehrgangsteilnehmer (nicht jedoch die Fernlehrinstitute) nach Möglichkeit auch finanziell zu fördern.

Die Zentralstelle beschäftigt sich jedoch nur mit Lehrgängen, die auf staatliche oder öffentliche Prüfungen vorbereiten. Hingegen ist es Aufgabe des in Berlin errichteten Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung, die berufsbildenden Lehrgänge zu überprüfen, die nicht zu staatlichen oder öffentlichen Abschlußzeugnissen führen. Das Institut soll unter anderem die zukünftigen Chancen einzelner Berufszweige wissenschaftlich erforschen und so dem Nachwuchs wirksame Entscheidungshilfe leisten. Dem Hauptausschuß gehören Vertreter der Arbeitgeberverbände, der Gewerkschaften, des Handwerks und des Deutschen Industrie- und Handelstages an. Als eine der speziellen Aufgaben dieses Institutes wurde die Erforschung des Fernstudiums herausgestellt. Man denkt daran, Fernlehrinstitute auf deren eigenen Antrag zu überprüfen und ihnen bei befriedigendem Ergebnis ein „Gütezeichen“ zu verleihen. Auf diese Weise hofft man, zweifelhafte Fernlehrinstitute auszuschalten. Der Fernschulmarkt ist also endlich in Bewegung gekommen. Dazu beigetragen hat unter anderem auch, daß in letzter Zeit im Bundestag und in Länderparlamenten immer häufiger Anfragen zu diesem Thema gemacht wurden. Nicht zu vergessen ist aber auch die Aktion Bildungsinformation e. V., eine Auskunftsstelle für Fernunterricht, unabhängig und neutral. Sie hat schon einige tausend Anfragen schriftlich, telefonisch und persönlich beantwortet und hunderten von Fernschülern geholfen, aus unkündbaren Studienverträgen entlassen zu werden.

Ihre Anschrift: Stuttgart-M, Alte Poststraße 5.

Bodenstation Houston wurde „umfunktioniert“

Die Bedeutung humanitärer Gesichtspunkte als Antrieb bei den Bemühungen um Arbeitssicherheit ist unbestritten. Mit den technischen und wirtschaftlichen Notwendigkeiten und den rechtlich-gesetzlichen Forderungen sind sie Fundament der Arbeit auf dem Gebiet der Unfallverhütung. Auf Einladung der Geschäftsführung sprach am 23. April 1970 Herr Pfarrer Meyer, Studienleiter der Evangelischen Akademie Rheinland-Westfalen, Mülheim/Ruhr, zu diesen Problemen vor den Sicherheitsbeauftragten unseres Unternehmens. Der Vortrag fand ein starkes Echo, einige Gedanken dieses Vortrages werden im folgenden Aufsatz wiedergegeben.

„Unsere Arbeitswelt ist gefährlich, unsere Arbeitswelt mit ihrer Hetze und ihrem oft erbarmungslosen Gewinnstreben kann mörderisch sein. Die neuerliche technische Revolution, die durch Rationalisierung und Automation gekennzeichnet wird, birgt die Gefahr in sich, daß über den Menschen hinweg nur ein maximales Betriebsergebnis angestrebt wird. Damit bleibt der Mensch ein funktionierendes Rädchen, er kann sich in dieser Arbeitswelt nicht bestätigt finden, er kann nicht zu sich selbst finden.“

Diese Aussage hört man nicht selten von jungen engagierten Menschen. Sie können sich mit den bestehenden Verhältnissen in unserer Gesellschaft nicht abfinden. Sie wollen, von einigen Radikalen abgesehen, Verhältnisse ändern, aber nicht die Ordnung unserer Gesellschaft selbst. Neue Ziele werden gesetzt, die oft genug nur ideell formuliert und ausgerichtet sind, ohne die harten Realitäten dieser Welt zu berücksichtigen. Dabei ist es interessant, daß diese Bestrebungen nicht nur in kapitalistischen Ländern festzustellen sind. Eine weltweite Sehnsucht nach einer Vermenschlichung der Umwelt, frei von Krieg, Schrecken und Sorge, trägt diese Woge des „Ändernwillens“.

Ein Pfarrer, der in einem Unternehmen, von der Geschäftsführung eingeladen, zu Problemen der Arbeitssicherheit spricht, kann in den Augen dieser jungen Leute schon als „Erzreaktionär“ und „stockkonservativ“ gelten. Aber selbst auf diese Gefahr hin ist es eine Pflicht der Kirchen, unsere Arbeitswelt zu beobachten, ja kennenzulernen, um auch von daher die Nöte der Menschen zu verstehen. Daß ein Vertreter der Kirche zu den Problemen der Arbeitswelt auch innerhalb der Fabrikmauern Stellung nimmt, sollte eine Selbstverständlichkeit

werden. Die dafür notwendige Toleranz und Aufgeschlossenheit hat die Geschäftsführung dieses Hauses durch diese Veranstaltung bewiesen.

Ist unsere Arbeitswelt in Wahrheit so unmenschlich, wie sie dargestellt wird? Einhundert Jahre Arbeiterbewegung haben zu Arbeitsbedingungen geführt, die sich die Väter dieser Bewegung nur erträumten. Das heißt aber nicht, daß soziale Gerechtigkeit allerorten Selbstverständlichkeit ist. Das Erreichte muß den wechselnden Erfordernissen unseres komplizierten Wirtschaftsapparates angepaßt werden, und mit dem technologischen Wandel muß eine Vermenschlichung der Arbeit in unsere Betriebe einziehen. Nicht zuletzt das Arbeitsförderungsgesetz, das Mitte des letzten Jahres in Kraft trat, gibt dem, der Initiative entwickelt und den Willen zur Anpassung hat, reelle Chancen der beruflichen Anpassung und Weiterbildung.

In dieser spannungsreichen Atmosphäre eines Betriebes hat der Arbeitsunfall seine besondere Bedeutung. Von der Anzahl der Arbeitsunfälle her auf eine unmenschliche Arbeitswelt zu schließen, scheint unlogisch zu sein. Immerhin

wurden 1968 fast 17 000 tödliche Unfälle im Straßenverkehr und 220 000 Unfälle beim Skilaufen gezählt. Im gleichen Zeitraum ereigneten sich im Bereich der gewerblichen Berufsgenossenschaft der Bundesrepublik 2 693 tödliche Arbeitsunfälle. Allein diese Zahlen beweisen, daß, bezeichnet man die Arbeitswelt aus diesem Grunde als unmenschlich, unsere gesamte Umwelt unmenschlich genannt werden muß. Das aber wäre das Ende unseres Zusammenlebens.

Der Unfall kann aber nicht als „Schicksal“ hingenommen werden. Unsere ganze Aufmerksamkeit sollte vielmehr dem Kampf gegen Unfälle, wo immer sie auftreten, gewidmet sein. In diesem Kampf gegen den Unfall kann sich unsere Umwelt, unsere Arbeitswelt vermenschlichen, und es können Menschen untereinander Solidarität beweisen. Wurde der Apollo-13-Flug zum Mond nicht plötzlich eine Sache aller Menschen? Sicher nicht, weil durch ein unvorhergesehenes Ereignis eine Mondlandung unmöglich wurde, sondern nur, weil Menschen in Gefahr gerieten. Über allen technischen, organisatorischen und politischen Erfolgen stand das Leben und die Gesundheit der Astronauten. Die auf den Erfolg „Mondlandung“ getrimmte Bodenstation Houston wurde von Minute zu Minute auf den Erfolg „Unfallverhütung“ umfunktioniert. Wir alle nahmen Anteil an dieser selbstverständlichen Wandlung, ähnlich wie seinerzeit in Lenggde, als es um das Leben der eingeschlossenen Bergleute ging, Würden Menschen ihre



Pfarrer Meyer im Gespräch mit unserem Sicherheitsingenieur Schindler

Talente immer so im Kampf gegen den Unfall einsetzen, es bliebe vielen Leid erspart. Dieses Besorgnis um die Gesundheit und das Leben unseres Nächsten, wie es sich beim Apollo-13-Unfall und beim Lenggde-Unfall ausdrückte, müssen wir hinüberretten in unsere Arbeitswelt. Das allein aber genügt sicher nicht! Wir müssen auch bereit sein, alle Mittel und alle unsere Möglichkeiten im Kampf gegen den Unfall einzusetzen, wir dürfen den Unfall nicht dulden, wir dürfen die Erschwernisse unserer Wirtschaftswelt nicht einfach ertragen. Wir müssen versuchen zu än-

dern, denn auch hier gilt, daß Stillstand Rückschritt ist. Jeder von uns kann Opfer eines Unfalles werden, jeder von uns kann aber auch die Gefahr eines Unfalles einschränken. Dabei hilft Menschlichkeit, die Schwächen des Nächsten zu finden, und durch Nächstenliebe können diese Schwächen überwunden werden. Und unser Nächster ist auch der ausländische Mitarbeiter, der in einer modernen Völkerwanderung zu uns kam, um hier seine materielle Not zu lindern.

Über die rechtliche Verpflichtung zur Unfallverhütung gäbe es viel zu sagen. An

dieser Stelle soll nur der Artikel 2 Absatz 2 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland zitiert werden:

„Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit ...“

Der, der das Grundgesetz und damit unsere Ordnung bejaht, hat dieses Grundrecht über alle Tagesfragen hinweg zu achten.

Die Arbeit der Sicherheitsbeauftragten im Betrieb, eine ehrenamtliche Tätigkeit, hat auch unter den hier aufgezeigten Gedanken eine besondere Bedeutung. Ihre Schwierigkeiten in den Betrieben sind bekannt. Der Sicherheitsbeauftragte kann den Problemen der Arbeitssicherheit nicht aus dem Wege gehen, selbst wenn sie für ihn übergroß erscheinen. Er darf nicht den Weg des geringsten Widerstandes suchen und unter Umgehung von Schwierigkeiten Lösungen oder Erfolge melden. Vielmehr sollte er sich darauf besinnen, daß in einer Gruppe, die sich zur Arbeit an einer gemeinsamen Aufgabe zusammenfand, Lösungen oft besser gefunden werden können. Der Arbeit der Sicherheitsbeauftragten, einer Arbeit für die Gemeinschaft, gehört Respekt und Anerkennung.

Es ist zu hoffen, daß diese Arbeit zu weiteren Erfolgen auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit führt.

WILFRIED NAU

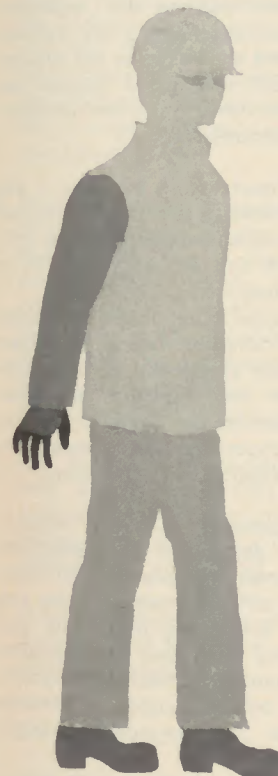
Wir müssen auf Arbeiten achten, bei denen Gefahren für die Gesundheit oder gar das Leben unserer Mitarbeiter erkannt werden und für schnelle Abhilfe sorgen.

AUGUST BEST

Finger, Arme und Füßwaren am stärksten betroffen



Die Zahl der Unfälle ist in den drei letzten Jahren ständig gestiegen, die Schwere der Unfälle dagegen hat abgenommen.



Die am stärksten betroffenen Körperteile sind in der Zeichnung dunkel.



bei der Bedienung von Maschinen



beim Stolpern und Ausgleiten



durch fallende Gegenstände

Die häufigsten Unfälle geschehen:

Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle

In der Zwischenzeit wurde zwischen den Betriebsräten der Werke Hilden, Holzhausen, Immigrath, Oberbilk und Reisholz und der Geschäftsführung der Stahl- und Röhrenwerk Reisholz GmbH eine Betriebsvereinbarung zur ab 1. Januar 1970 geltenden Lohnfortzahlung geschlossen. Über die Lohnfortzahlung selbst wurde bereits in den Werkmitteilungen Nr. 102 im Oktober 1969 berichtet.

Die Betriebsvereinbarung regelt in der Hauptsache Verfahrensfragen bei der Arbeitsunfähigkeit wie z. B. Meldung und Nachweis der Arbeitsunfähigkeit, aber auch die nach dem Tarifvertrag vorgeschriebene materielle Seite der Lohnfortzahlung.

Obgleich die Betriebsvereinbarung durch Aushang an den Anschlagbrettern der Belegschaft bekanntgemacht wurde, sei sie an dieser Stelle noch einmal aufgeführt.

Betriebsvereinbarung

Zwischen der Geschäftsführung
Stahl- und Röhrenwerk Reisholz GmbH
und den
Betriebsräten der Werke Hilden,
Holzhausen, Immigrath, Oberbilk
und Reisholz

wird die nachstehende Betriebsvereinbarung geschlossen:

1. Gemäß § 3 des Lohnfortzahlungsgesetzes vom 27. Juli 1969, das am 1. Januar 1970 in Kraft trat, ist der Arbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer ohne schuldhafte Verzögerung anzuzeigen und vor Ablauf des 3. Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer nachzureichen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeiter verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Ein Anspruch auf Weiterzahlung des Lohnes besteht nur, insoweit kein Verschulden des Arbeiters bei der Arbeitsunfähigkeit gegeben ist.
2. Hinsichtlich der Anzeigepflicht der Arbeitsunfähigkeit bleibt es bei der bisherigen Regelung. Danach ist die Arbeitsunfähigkeit und die voraussichtliche Dauer ohne schuldhafte Verzögerung dem nächsten Vorgesetzten bzw. der Abteilung Personalwesen/Arbeiter zu melden. Telefonische Meldungen nimmt der Pförtner entgegen.

Damit Komplikationen im Meldewesen vermieden werden, die zum Nachteil der betroffenen Belegschaftsmitglieder führen könnten, sind auch zukünftig die nach dem Gesetz für den Arbeitgeber bestimmten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen der Betriebskrankenkasse Immigrath und Reisholz an den gewohnten Annahmestellen der Betriebskrankenkasse zuzustellen. Die Betriebskrankenkasse gilt als Meldestelle des Arbeitgebers im Sinne des Lohnfortzahlungsgesetzes und veranlaßt die Weitergabe der Bescheinigungen.

Diese Regelung gilt nicht für das Werk Holzhausen.

3. Verzögerungen bei der Arbeitsunfähigkeitsmeldung und der Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung haben zur Folge, daß die Leistung der Lohnfortzahlung bis zur Meldung bzw. Vorlage ruht. Sofern infolge der verspäteten Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung die Zahlung des Lohnes für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit nicht mehr möglich ist, erfolgt die Zahlung mit der nächstfälligen Lohnzahlung.

- 4a. Abweichend von § 2, Ziffer 1 des Lohnfortzahlungsgesetzes errechnet sich das Arbeitsentgelt gemäß § 5, Ziffer 10A, Ba) des MTV Arbeiter in der Fassung vom 3. 12. 1969.

Für Arbeiter, die vollkontinuierlich arbeiten und für nach ähnlichem Schichtplan arbeitende Belegschaftsmitglieder wird bezüglich des Geld- und Zeitfaktors der Zeitraum der letzten 6 abgerechneten Lohnabrechnungszeiträume zugrunde gelegt.

- 4b. Neueingestellte Arbeiter erhalten während der ersten drei Beschäftigungsmonate im Falle der Arbeitsunfähigkeit ein Arbeitsentgelt, das sich bei der Ermittlung des Geld- und Zeitfaktors nach den vorliegenden, abgerechneten Lohnabrechnungszeiträumen bemißt, wobei mindestens ein voller Kalendermonat vorliegen muß.

Läßt sich der Geld- und Zeitfaktor auf diese Weise nicht ermitteln, so ist der Geld- und Zeitfaktor eines vergleichbaren Arbeitnehmers zu-

Die Arbeitsmoral hat sich nicht verschlechtert

In den ersten vier Monaten seit Einführung der Lohnfortzahlung an kranke Arbeiter durch den Betrieb am Jahresbeginn hat es nach Ansicht des Bundesverbandes der Ortskrankenkassen nirgendwo größere Schwierigkeiten gegeben. Die da und dort befürchtete starke Zunahme der Krankmeldungen ist ausgeblieben.

grunde zu legen (§ 5, Ziffer 10 C MTV Arbeiter in der Fassung vom 3. 12. 1969).

Das ist im Regelfall die tarifliche vereinbarte Wochenarbeitszeit als Zeitfaktor, als Geldfaktor der vereinbarte Einstelllohn.

5. Rückwirkende Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen gelten nicht als Nachweis im Sinne des Lohnfortzahlungsgesetzes. Maßgebend für die Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes ist der Feststellungstag der Arbeitsunfähigkeit.

Die im Laufe einer Schicht eintretende Arbeitsunfähigkeit, die zur Arbeitsaufgabe führt, wird nicht auf die 6-Wochen-Frist angerechnet. Der betroffene Mitarbeiter bekommt den Rest des Tages unter Fortzahlung seines Lohnes vergütet.

Ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung gemäß § 1 Lohnfortzahlungsgesetz bereits abgegolten, so wird bei Fortsetzungserkrankungen innerhalb von 12 Monaten für den Feststellungstag der Arbeitsunfähigkeit der Verdienstausschlag an Arbeitnehmer, die im ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen, gezahlt.

6. Soweit aus der Handhabung des Lohnfortzahlungsgesetzes und dieser Betriebsvereinbarung Zweifel Fragen und Härtefälle bei der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit auftreten, werden sie in einem gemeinsamen Ausschuss, der von der Betriebskrankenkasse, dem Arbeitgeber und den Betriebsräten besetzt wird, geklärt.

7. Die Betriebsvereinbarung „Karenztage“ vom 1. August 1961 trat mit Inkrafttreten des Lohnfortzahlungsgesetzes, d. h. mit Ablauf des 31. Dezember 1969, außer Kraft.

8. Diese Betriebsvereinbarung kann mit dreimonatiger Frist zum Jahresende gekündigt werden.

Es dient dem besseren Verständnis der weiteren Ausführungen, wenn in knapper Form zunächst auf einige Begriffe eingegangen wird.

1. Meldung oder Anzeige der Arbeitsunfähigkeit heißt, daß der Arbeitnehmer schriftlich, persönlich, telefonisch oder durch einen Boten entweder den nächsten Vorgesetzten oder die Abteilung Personaleinsatz oder außerhalb der Arbeitszeit der Verwaltung den Pförtner über die Arbeitsverhinderung – und in diesem besondern Falle über die Arbeitsunfähigkeit – auf dem schnellstmöglichen Wege unterrichtet.
2. Der vom Gesetzgeber verlangte Nachweis der Arbeitsunfähigkeit besteht in der zweifachen ärztlichen Bescheinigung, die dem Arbeitgeber und dem Versicherungsträger, d. h. Krankenkasse, vorgelegt werden muß.
3. Der Feststellungstag der Arbeitsunfähigkeit ist der Tag, an dem ein Arzt die Arbeitsunfähigkeit feststellt (und bescheinigt). Dies hat besonders für den Nachweis erhebliche Bedeutung.
4. Die Begriffe a) „Durchschnittsprinzip“ und b) „Ausfallprinzip“ sind im allgemeinen von der früheren Urlaubsberechnung des Manteltarifvertrages für Arbeiter entnommen:
 - a) Unter „Durchschnittsprinzip“ ist zu verstehen, daß z. B. die Löhne mehrerer Abrechnungsperioden durch die zugehörige Anzahl der bezahlten Stunden geteilt werden (3 Monate). Der so ermittelte Durchschnittslohn je bezahlte Stunde – Geld und Zeitwert – wird bei der Berechnung des Krankenlohnes eingesetzt.
 - b) Unter „Ausfallprinzip“ ist zu verstehen, wieviel ein Arbeitnehmer in einer Zeit der Arbeitsunfähigkeit verdient hätte, wenn er gearbeitet hätte und nicht krank gewesen wäre.
5. Als Krankenlohn wird der Lohn bezeichnet, der innerhalb der ersten sechs Wochen der Arbeitsunfähigkeit nunmehr gezahlt werden muß.

Die Ziffer 1 der Betriebsvereinbarung erläutert die Voraussetzungen des Anspruchs auf Lohnfortzahlung. Danach besteht ein Anspruch auf Weiterzahlung des Lohnes nur, soweit kein Verschulden des Arbeiters bei der Arbeitsunfähigkeit gegeben ist. Das ist auch der Grundsatz der gesetzlichen Regelung. Er soll jedoch der Vollständigkeit halber nochmals erwähnt werden. Weiterhin wird darauf hingewiesen, daß es unumgänglich ist, die Arbeitsunfähigkeit und die voraussichtliche Dauer ohne schuldhaftes Verzögerung dem Arbeitgeber zu melden.

Ziffer 2 der Betriebsvereinbarung besagt, bei wem die Meldung der Arbeitsunfähigkeit und die schriftliche Bescheinigung des Arztes abzugeben ist. Es ist uns bekannt, daß aus der alten Verfahrensweise der Zahlung des Krankengeldes und des Lohnzuschusses bei Arbeitsunfähigkeit die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in jedem Falle der Betriebskrankenkasse abzugeben war. Die neue gesetzliche Regelung sieht bei Arbeitsunfähigkeit 2 Bescheinigungen vor. Die 1. Bescheinigung ohne ärztliche Diagnose ist dem Arbeitgeber ohne schuldhaftes Verzögerung bis zum Ablauf des 3. Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit abzuliefern; die 2. Bescheinigung mit der Diagnose ist vom Arzt direkt an die zuständige Krankenkasse zu senden. Damit den Belegschaften unserer Werke Umstellungen und Zweifelsfragen gegenüber der alten Handhabung erspart bleiben, haben sich Geschäftsführung und Betriebsrat darauf geeinigt, daß beide Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen der Betriebskrankenkasse zugestellt werden. Die Betriebskrankenkasse gilt nach unserer Vereinbarung als Meldestelle des Arbeitgebers im Sinne des Lohnfortzahlungsgesetzes. Die Meldung der Arbeitsunfähigkeit, die in der Regel der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorausgeht, erfolgt gleichfalls in der gewohnten Weise, aber auch ohne schuldhaftes Verzögerung, beim nächsten Vorgesetzten bzw. der Abteilung Personalwesen/Arbeiter. Bei telefonischer Meldung bitten wir die Belegschaft, sich direkt an den Pförtner, der 24 Stunden am Tag besetzt ist, zu wenden. Da die Belegschaftsmitglieder des Werkes Holzhausen nicht bei der Betriebskrankenkasse versichert sind, ist dort die 1. Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit nicht bei der AOK, sondern direkt bei den zuständigen Stellen der Personalabteilung des Werkes Holzhausen abzugeben. Im Interesse des erkrankten Belegschaftsmitgliedes weisen wir dringend darauf hin, daß sowohl Meldung als auch Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auf dem schnellsten Wege an die zuständigen Verwaltungsstellen gebracht werden. Zwar geht der Anspruch auf Weiterzahlung des Lohnes bei verspäteter Abgabe bzw. Meldung nicht unter, es kann jedoch vorkommen – und ist von der Abrechnungsseite auch unvermeidlich – daß die Zahlung erst mit der nächstfälligen Lohnzahlung erfolgt. Für das

Belegschaftsmitglied bedeutet die verspätete Meldung unter Umständen, daß ihm bei einer Abrechnung ein beträchtlicher Teil des monatlichen Einkommens fehlt, der dann erst mit der nächsten Lohnzahlung zur Auszahlung gelangt. Solche Ergebnisse sind sowohl für das Belegschaftsmitglied und die Hausaltskasse unerfreulich als andererseits auch für die Abrechnung des Unternehmens, die mit vielen Umständen korrigiert und neu berechnet werden muß.

Kernpunkt der Betriebsvereinbarung bildet die Ziffer 4 mit den Bestandteilen 4a und 4b, die ganz sicher das Hauptinteresse des Belegschaftsmitgliedes finden und in ihrer Formulierung Bezug nehmen auf die tarifliche Vereinbarung des § 5, Ziffer 10 des Manteltarifvertrages für die Arbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens. Das Lohnfortzahlungsgesetz bietet in § 2 die Möglichkeit, sich vom Ausfallprinzip bei der Berechnung des Krankenlohnes abzuwenden und im Wege einer tariflichen Vereinbarung auch andere, von der gesetzlichen Regelung abweichende Berechnungsformen zu finden. Das haben die Tarifpartner mit dem Manteltarifvertrag in der Fassung vom 3. 12. 1969 getan. Gemäß § 5, Ziffer 10 A, B wurde eine Berechnungsmethode vorgelegt, die im wesentlichen als Durchschnittsberechnung anzusehen ist. Da für die Berechnung des Zeitlohnes sowohl ein Geldfaktor als auch ein Zeitfaktor erforderlich ist, sind zu beiden Faktoren tarifvertragliche Vereinbarungen getroffen.

Maßgebend für die Ermittlung des Geldfaktors pro Stunde ist der Verdienst der letzten 3 abgerechneten Monate einschließlich aller Zuschläge und Zulagen, jedoch ohne einmalige Zuwendungen sowie Leistungen, die Aufwendersatz darstellen. Dieser Gesamtbetrag der 3 Monate wird geteilt durch die Anzahl der bezahlten Stunden. Die Berechnungsart ist uns seit jeher von der Berechnung des Urlaubslohnes geläufig. Der so errechnete durchschnittliche Stundenlohn dient wie bisher sowohl der Ermittlung der Urlaubsvergütung als nunmehr auch der Ermittlung des Krankenlohnes.

Für den Zeitfaktor gibt es zwei unterschiedliche Größen: Erstens bezogen auf den normalen Arbeitstag, zweitens bezogen auf die schichtplanmäßig arbeitsfreien Tage. Als Berechnungszeitraum dienen, wie bei dem Geldfaktor, die letzten 3 abgerechneten Abrechnungsmonate vor der Erkrankung. Die Rechenformel für den Zeitfaktor I lautet:

Gesamtzahl der an den Normalarbeitstagen der letzten 3 Monate bezahlten Stunden, geteilt durch die Zahl der Normalarbeitstage der letzten 3 abgerechneten Monate.

Der Zeitfaktor II wird in gleicher Weise berechnet, jedoch nur für die Stunden, welche an den schichtplanmäßig arbeitsfreien Tagen verfahren wurden und die Anzahl dieser schichtplanmäßig arbeitsfreien Tage. Beide Zeitfaktoren werden, multipliziert mit dem Geldfaktor, für die Berechnung des Krankengeldes verwandt, je nachdem, ob in die Zeiten der Arbeitsunfähigkeit Normalarbeitstage und schichtplanmäßig arbeitsfreie Tage hineinfallen.

Bei neu eingestellten Arbeitnehmern ist die Berechnung des Krankenlohnes dann anders, wenn 3 abgerechnete Monate noch nicht vorliegen. In diesem Falle erfolgt die Durchschnittsberechnung des Krankenlohnes aus den vorliegenden Abrechnungen. Das gilt auch dann, wenn lediglich zwei oder 1 Monat abgerechnet sind. Sofern jedoch nicht einmal ein einziger abgerechneter Monat vorliegt, werden Geld- und Zeitfaktor nach der tariflich vereinbarten Wochenarbeitszeit und dem vereinbarten Einstell-Lohn für die Berechnung des Krankenlohnes verwandt. Dies gilt in aller Regel nur für die ersten 4 Wochen des Arbeitsverhältnisses. Die Grundlage für diese Berechnung ist der § 5, Ziffer 10 C des Manteltarifvertrages für Arbeiter.

Wie auch bereits in der Vergangenheit gelten weiterhin rückwirkende Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nicht als Nachweis im Sinne des Lohnfortzahlungsgesetzes. Aus verständlichen Gründen kann und muß hier der Feststellungstag der Arbeitsunfähigkeit weiterhin wie auch beim Krankengeld seine Gültigkeit behalten. Daß es im Einzelfall hiervon Abweichungen geben kann, sei dahingestellt. Man könnte sich z. B. vorstellen, daß ein Belegschaftsmitglied, welches in der laufenden Woche Nachtschicht verfährt, sich am späten Nachmittag, vor Beginn seiner Schicht, unwohl fühlt und außerstande ist, die Schicht anzutreten. Einerseits ist er nicht so schwer erkrankt, daß er den Hausbesuch eines Arztes verlangen kann, andererseits steht ihm die Möglichkeit, den Arzt aufzusuchen, erst wieder am nächsten Tag offen. Der Feststellungstag der Arbeitsunfähigkeit ist somit erst der der Schicht folgende Tag, so daß der Verdienstausschlag für die Nachtschicht nach den Buchstaben des Gesetzes voll vom Ar-

beitnehmer getragen werden müßte.

Tritt die Arbeitsunfähigkeit im Verlaufe einer Schicht auf, so wird der Verdienst vom Arbeitgeber weitergezahlt, da der Lohnanspruch bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit weiter besteht. Die 6-Wochenfrist beginnt jedoch erst mit dem Tag, für den voll Krankenlohn gezahlt wird.

Bei Fortsetzungserkrankungen innerhalb von 12 Monaten gilt sinngemäß die frühere Regelung der Bezahlung des Krankentages weiter. Sofern der Lohnanspruch für die Dauer von 6 Wochen bei aufeinanderfolgenden Arbeitsunfähigkeiten innerhalb von 12 Monaten bereits ausgeschöpft ist, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung von Krankengeld. Die Zahlung des Krankengeldes beginnt gemäß Reichsversicherungsordnung § 182, Absatz 3 mit dem Tag, der auf den Feststellungstag der Arbeitsunfähigkeit folgt. Damit hätte der Arbeitnehmer einen Verdienstausschlag für den Feststellungstag. Sofern an diesem Tage Verdienstausschlag auftritt, wird er gemäß Ziffer 5 der Betriebsvereinbarung von REISHOLZ vergütet. Dieses gilt jedoch nur, sofern der Arbeitnehmer im ungekündigten Arbeitsverhältnis steht.

Naturngemäß können aufgrund des neuen Gesetzes und der Handhabung dieser Betriebsvereinbarung hin und wieder Schwierigkeiten auftreten. Für diese Schwierigkeiten, Härtefälle und Zweifelsfragen sollen in einem gemeinsamen Ausschuß, der vom Arbeitgeber und den Betriebsräten unter Mitwirkung der Betriebskrankenkasse besetzt wird, in der gemeinsamen Arbeit entsprechende Lösungen gefunden werden, um weitergehende, über den Rahmen von REISHOLZ hinausreichende Komplikationen zu vermeiden.

Wir sind der Meinung, daß mit dieser Betriebsvereinbarung manche Lücke, die das Gesetz in seiner Formulierung offengelassen hat, gefüllt wurde. Wir wissen aber auch, daß eine Vielzahl von Fragen in der täglichen Arbeit auftreten wird, die es in der nächsten Zeit sowohl innerhalb REISHOLZ als auch in anderen Gremien noch zu klären gilt.

Wir sollten letztlich nicht vergessen, daß das Gespräch um die sechswöchige Lohnfortzahlung im Krankheitsfall in der praktischen Anwendung erst am 1. Januar d. J. begonnen hat. Alle beteiligten Stellen sind dabei, Erfahrungen zu sammeln und über die Stärken und Schwächen nach Ablauf eines Kalenderjahres erneut zu sprechen.

HEINZ JÄGER

Verbesserungsvorschlag

Name: Betrieb:

Vorname: Abteilung:

Arb.-Nr.: Datum:

Betriebliche Stellung des Einreichers (Vorarbeiter, Meister):

Privatadresse:

Sie können Ihren Verbesserungsvorschlag in einen der dafür vorgesehenen gelben Kästen werfen oder durch die Hauspost schicken an:

Betriebliches Vorschlagwesen Sozialabteilung Werk Reisholz.

Nur Verbesserungsvorschläge aus dem Werk Holzhausen sind direkt an das Betriebliche Vorschlagwesen Holzhausen zu richten.

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.



„Nur“ ein kleiner Fisch

Die Rohrkleinteile — auch Fixlängen genannt — die wir der Automobilindustrie liefern, müssen in sauberem Zustand abgeliefert werden. Sägespäne und sonstige Verunreinigungen wurden mit Putzwolle entfernt.

Unser Meister Münch machte den Verbesserungsvorschlag, statt der Putzwolle Cocos-Handfeger zu nehmen.

Ein kleiner Fisch, meinen Sie.

Wissen Sie, welche Kostenersparnis dieser Vorschlag brachte?

2436,— DM im Jahr!

Ist das was, oder ist das nichts?

Hunderte solcher „kleinen Fische“ warten darauf, von Ihnen entdeckt zu werden.

122 Kleine Ursachen können große Wirkung haben.



„Sei kein Dreckspatz!“

lautet das Motto der „Aktion saubere Landschaft“, die im Rahmen des Europäischen Naturschutzjahres 1970 in der Bundesrepublik durchgeführt wird.

Verrostete Sprungfederrahmen, Fahrradfelgen, Matratzen, leere Verpackungen aus Blech, Kunststoff, Glas oder „nur Papier“, gedankenlos weggeworfen oder bewußt „deponiert“, sind keine Zierde der Landschaft.

Nur wenn wir alle mithelfen, wird die „Aktion saubere Landschaft“ erfolgreich sein.

Denken wir beim nächsten Sonntags-spaziergang daran – halten wir Deutschlands Landschaft sauber. –

Hinter der Hochstation der Kampenwand-Seilbahn steht als verwaschenes Mar-

terl der Abwehrspruch gegen Echobrüller und Fisteljodler:

Der Ochse brüllt nach Ochsenbrauch,
ich weiß es wohl – du kannst es auch.
Verbirg jedoch die Tierverwandtschaft
in diesem Punkte in der Landschaft!

Ein resolutes Naturschutz-Marterl warnte früher bei Berchtesgaden:

Hier liegt der Erich Tunichtgut!
O Wanderer, zieh ab den Hut.
Der Teufelsfürst hat ihn geholt,
weil er die Gatter nicht zumachen wollt,
weil er die Flaschen zertrümmert,
die Stein tat ablassen,
leere Konservendosen und Papier
hat liegen lassen,
weil er Küh' und Jungvieh belästigt
und die Sennrin dazu,
hat ihn der andere geholt!
Herr, gib ihm ewige Ruh!

Ein Schwarzwaldförster alarmierte sein Revier mit den Versen:

Es staunt der Hase am Waldesrand,
ein Wunder geschah in der Lichtung.
Der Brombeerstrauch ward zum
Zeitungsstand
von jeder Farbe und Richtung.
Die Blümlein schau'n so verärgert drein,
bananenschalenbelastet,
das macht, es hat ein Gesangsverein
an dieser Stelle gerastet.

Mit handgreiflicherem Abwehrzauber
drohten Waldhüter an der Berlebecker
Quelle im Teutoburger Wald:

Wer Glas, Papier und alte Tuten
und alles, was man sonst nicht braucht,
hier von sich wirft, wird fünf Minuten
ins kalte Wasser eingetaucht.

im Harz –

Wer um sich wirft Konservendosen,
ist wert, man klopfte ihm die Hosen;
wer mit Papier Natur verhunzt,
ist wert, daß er im Stalle grunzt;
wer solches tut mit Eierschalen,
den soll doch gleich der Teufel halen!

und erwartungsgemäß drastisch im Bayerischen Hochland –

Wer hier den Wiesengang betritt,
zählt auf der Stell' acht Groschen,
und wer das Geld nicht hat, dem wird
am Leib es abgedroschen!

Erzieherisch wirken überlieferte Abwehrsprüche aus der Lüneburger Heide:

Im Wald und auf der Heide,
da suchst du deine Freude
mit Blumenknicken, Wildverhetzen,
mit Tabaksqualm, Papieresfetzen.
Solch Treiben ist, das merk dir, Bube,
ein Zeichen schlechter Kinderstube.

im Bayerischen Wald –

Behüte den Wald vor Feuer und Licht,
daß seinen Bäumen kein Schaden
geschieht!
Schneid nicht deinen Namen
in Rinde und Stamm,
weil wir zu dem Zweck
Adreßbücher ham.
Heilig waren die Wälder den Heiden.
Sollen sie unter den Christen leiden?

und im holsteinischen Eidelstedt:

Wer sich nicht schämt, hier Hausrat abzuladen,
kann sich von der Gemeindevertretung eine Bescheinigung holen,
daß er ein Schwein ist.



Sommormorgen

Die Wiesen träumen nun auf Ihre Weise,
in Nebelschleier zärtlich eingehüllt.
Noch hat der Mond auf seiner großen Reise,
die nächtigen, wundersam verklärten Wälder,
mit bleichem, dämmerhaftem Licht gefüllt.

Noch raunt der Wind so leise in den Zweigen,
geheimnisvoll in Rohr, in Schilf und Ried.
Die ersten Drosseln sich nun zeigen,
mit unvergleichbar schöner Zauberstimme
erklinget hell ihr erstes Morgenlied.

Bald fällt ein Sonnenstrahl von Osten ein,
vergessen sind die ängstlich dunklen Träume.
Am bunten, tauverhangnen Wiesenrain,
da leuchten funkelnd Diamanten auf,
vergolDET stehen nun die grünen Bäume.

Jetzt gleißt die Sonne auf den weiten Feldern,
entfaltet überall der Erde Pracht.
In Wiesenauen und aus allen Wäldern
erschallet tausendfacher Jubelruf!
Ein neuer Sommormorgen ist erwacht.

10 Geschmacksrichtungen und 100 Vorurteile

Noch ein Grund, nicht zu viel zu essen

Unser Küchenmeister klärt auf!

25 vom Hundert aller heute erhältlichen Nahrungs- und Genußmittel waren vor 10 Jahren noch nicht bekannt.

Diese Tatsache und die veränderten Lebens- und Arbeitsbedingungen erfordern eine stetig wechselnde Ernährung. Früher genügte es, die Essenteilnehmer in der Gemeinschaftsverpflegung satt zu machen. Heute müssen Leistungskraft und Gesundheit durch richtige Ernährung erhalten bleiben.

Nach neuesten Erkenntnissen brauchen pro Mittagssmahl

1. **körperlich leicht Arbeitende:**
30 gr. Eiweiß, 30 gr. Fett, 120 Kohlehydrate, 900 Kalorien;
2. **mittelschwer Arbeitende:**
35 gr. Eiweiß, 34 gr. Fett, 145 Kohlehydrate, 1000 Kalorien;
3. **Schwerarbeiter:**
38 gr. Eiweiß, 38 gr. Fett, 145 Kohlehydrate, 1100 Kalorien;
4. **Schwerstarbeiter:**
40 gr. Eiweiß, 42 gr. Fett, 160 Kohlehydrate, 1200 Kalorien.

Darüber hinaus muß eine vollwertige Mahlzeit die erforderlichen Vitamine und Mineralien enthalten. Der verantwortungsbewußte Küchenleiter befolgt nach Möglichkeit diese, von namhaften Ernährungsfachleuten erarbeiteten, Erkenntnisse.

Aber die wichtigste Voraussetzung ist, daß der Essenteilnehmer die modernen, gesunderhaltenden Speisen, trotz ihrer manchmal unbekannten Zusammensetzung, *ohne Vorurteil und mit Appetit ißt!*

Ferner müßte auch die Ernährung außerhalb des Betriebes in etwa auf die Gemeinschaftsverpflegung abgestimmt sein.



Besonders für junge Menschen ist eine gesunde Ernährung wichtig.

Etwas Enthaltensamkeit nach Feierabend könnte hier Wunder vollbringen. (1 Tafel Schokolade etwa 550 Kalorien!)

Aus wirtschaftlichen Gründen, und um eine einseitige Kost zu vermeiden, kann ein relativ mageres Rindfleisch mit ca. 170 Kalorien je 100 gr. in der Werksküche nur anteilmäßig verabfolgt werden. Innereien (Zunge, Herz, Nieren usw.) mit sehr niedrigen Kalorienwerten lehnt der große Teil der Essenteilnehmer ab. Es muß also häufig auf solche Fleischgerichte zurückgegriffen werden, die einen hohen Anteil an Fett (Kalorien) haben.

Fettes Schweinefleisch hat
480 Kalorien je 100 gr.
Bratwurst hat
492 Kalorien je 100 gr.
Mettwurst hat
530 gr. Kalorien je 100 gr.

Eierspeisen und Fischgerichte hingegen, die in jeder Beziehung zu empfehlen sind, werden, falls sie öfter als 14tägig auf dem Speiseplan erscheinen, vom Essenteilnehmer mit Empörung abgelehnt.

Zum Vergleich:

2 St. Eier = ca. 110 gr. = 168 Kalorien
100 gr. Rotbarschfilet = 112 Kalorien.
Die äußerst gesunden Milchspeisen Joghurt, Quark, Buttermilch usw., mit ihrem hohen Vitamingehalt und den niedrigen Kalorienwerten (70–80 Kalorien je 100 gr.), sollten vom Esser mehr anerkannt und, wenn angeboten, auch gegessen werden.

Es geht heute nicht mehr, daß ein aufgeklärter Mensch Milchprodukte mit der Begründung ablehnt:

„Ich bin doch kein Baby!“

Ein vielgeplagter Küchenchef, der sich täglich mit diesen Problemen auseinandersetzen muß und immer wieder bei den Essenteilnehmern auf Widerstand stößt, fragt sich mit der Zeit, für wen er die *gesunderhaltenden Reformen* denn eigentlich durchführt. Da helfen alle Fortbildungskurse, Seminare, Schulungen und dergl. für Köche und Verantwortliche nichts, wenn der Esser, für den diese modernen Erkenntnisse gelehrt werden, sie nicht anerkennt und aus konservativen Gründen ablehnt. Durch fachlich unrichtige und unsachliche Berichterstattung der Presse, wie die Reportage in der Illustrierten „Der Stern“: „Deutsche Kantinen machen Esser dick und fett!“, wird das Vertrauensverhältnis des Essers zur Küche auch nicht besser. Denn unter dem Motto

„Wat de Bur nit kennt, dat frit he nit!“ ist hier der Essenteilnehmer der Schuldige und nicht die Köche, die sich wirklich alle Mühe geben, aus den vorhandenen Materialien ein vollwertiges Essen zuzubereiten.

Frische Salate, Obst, Eier, Fisch und Milcherzeugnisse sind aus der heutigen, die Gesundheit und die Arbeitskraft erhaltenden Ernährung nicht mehr wegzudenken.

Deshalb die Bitte an alle Essenteilnehmer:

„Wenn von der Küche moderne Gerichte angeboten werden, essen Sie diese mit Appetit. Sie erweisen sich selbst damit einen guten Dienst!“

Mit freundlichen Grüßen!

Ihr Küchenmeister HUBERT DECKER

Daß ein gutes Beefsteak oder ein Kotelett den Straßenverkehr gefährdet, darüber ist anscheinend bisher kaum nachgedacht worden. Um die Gefahren zu beweisen, die ein schweres Mittagssmahl heraufbeschwören kann, hat Professor Dr. Laird, Direktor des Psychologischen Laboratoriums der Colgate-Universität in Hamilton im Staate New York, eine Reihe von Laboratoriumsversuchen durchgeführt.

Acht junge Männer aßen einen Monat lang jeden Mittag im Labor. Das Mittagssmahl wurde jeweils verschieden zusammengestellt. Während der Hälfte dieser Versuchstage bekamen die Männer eine schwere Fleischmahlzeit. An den übrigen Tagen aber erhielten sie nur eine leichte Mahlzeit.

Nach dem Essen, um ein Uhr mittags, wurden die acht jungen Leute den Prüfungen unterworfen. Es galt zu ermitteln, wieviel fähiger zur geistigen Arbeit sie an den Tagen waren, an denen sie eine leichte Mahlzeit zu sich genommen hatten.

Die Ergebnisse waren aufsehererregend. Beispielsweise erwiesen sich die Leistungen der Versuchspersonen in der richtigen Wiedergabe von Ansprachen und Vorträgen, die sie eine halbe Stunde zuvor gehört hatten, nach einem leichten Mittagssmahl um 22 Prozent besser, und die Genauigkeit im Kopfrechnen war an den Nachmittagen sogar 25 Prozent besser als an den Tagen mit einer schweren Mittagssmahlzeit.

Vor allem litten die Genauigkeit und die Schnelligkeit des Denkens unter den schweren Speisen. Die Schnelligkeit im Kopfrechnen war an den Nachmittagen nach einer leichten Mahlzeit um 6 Prozent erhöht, die Schnelligkeit im Reagieren lag nach Messungen mit dem Chronoskop um 10 Prozent höher, die Genauigkeit und Richtigkeit im Reagieren um 30 Prozent. Vor allem hatte nach schweren Mahlzeiten die Aufmerksamkeit nachgelassen, und zwar um fast 70 Prozent!

Hier sehen wir die große Gefahr, die in der „Zuvielesserei“ liegt. Auch die vielen sonntäglichen Autounfälle sind zum größten Teil – so erklärt Professor Laird – auf das gar zu reichliche Essen und weniger auf alkoholische Genüsse zurückzuführen. Sehr oft tritt nach dem Genuß schwerer Mahlzeiten eine anhaltende Schläfrigkeit ein.

Die meisten Leute essen mittags zu viel. Nach den Untersuchungsergebnissen Professor Lairds ist es für alle Verkehrsteilnehmer ebenso verhänglich, zu viel Fleisch und Fett zu essen, wie zu viel berauschende Getränke einzunehmen.

MICHAEL LORING



Um eine individuelle Behandlung der Kinder zu ermöglichen, werden zunächst die Eltern befragt, welche Krankheiten die Kinder durchgemacht haben, wie ihre Essensgewohnheiten sind und dergleichen.

Die Kinder werden gemessen, gewogen und von unserem Werkarzt auf ihren Gesundheitszustand und ihre körperliche Verfassung untersucht.



Gesunde Kinder- fröhliche Kinder

Über hundert Kinder unserer Belegschaftsmitglieder werden alljährlich auf Kosten des Werkes zu einer Erholungskur geschickt. Auf Norderney, im Odenwald und in Bad Rothenfelde im Teutoburger Wald stehen uns Kinderheime zur Verfügung.

Melden Sie Ihre Kinder rechtzeitig an, möglichst zum Ende eines Jahres für den kommenden Sommer.

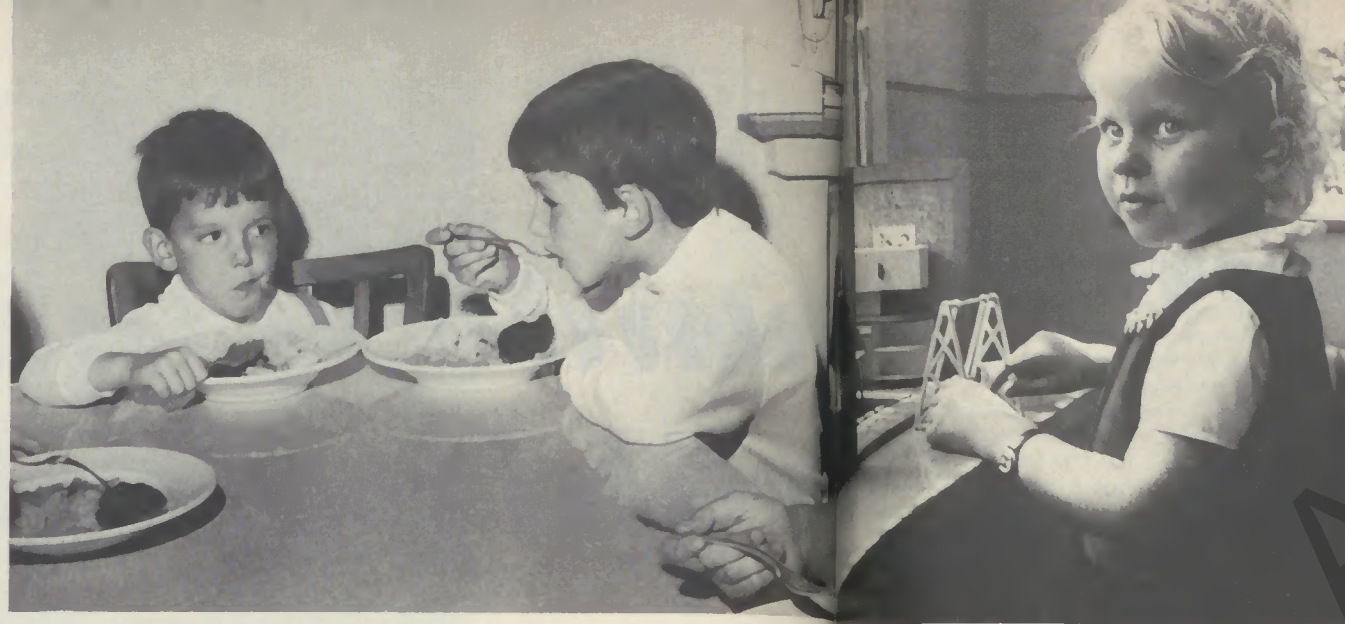


Mit der Eisenbahn von Düsseldorf oder mit dem Bus direkt von Reisholz aus geht die Reise los. Eine Mitarbeiterin der Sozialabteilung betreut die kleinen Fahrgäste.



Beim Abschied von den Eltern gibt es auch Tränen. Aber sie versiegen schnell. Die meisten Kinder freuen sich.

Die Verpflegung in den Kinderheimen ist gut und ganz auf den Geschmack und die Bedürfnisse der kleinen Gäste abgestimmt.



Spielzeug für Jungen und Mädchen ist reichlich vorhanden.



Wenn eben möglich, geht es hinaus ins Freie. — „Wer hat Angst vorm schwarzen Mann?“ — „Niemand!“



Spaziergänge entlang der beiden großen Gradierwerke dienen der Gesundheit und der Gesundheitsvorsorge.

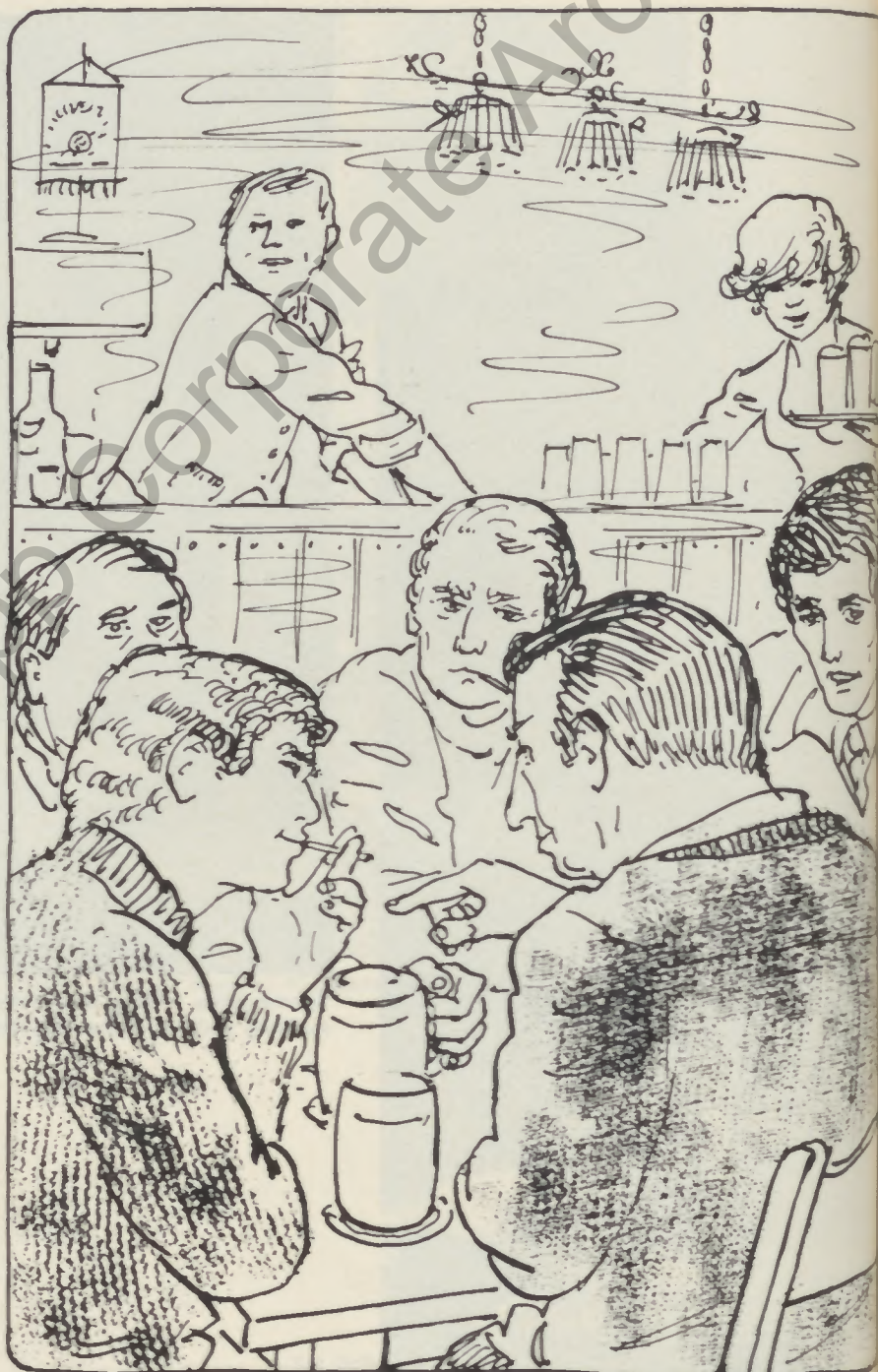
Vor dem Kurhaus von Bad Rothenfelde.

DIE KÜNDIGUNG

In einer rheinischen Mittelstadt war Karl Schulte als erfolgreicher und tüchtiger Bauunternehmer weit und breit bekannt. Seine Bilanzen waren „goldgerändert“, aber er hatte auch ein Herz für seine fleißigen Bauarbeiter. Diese bekamen außer einem guten Lohn noch überdurchschnittliche soziale Leistungen. Nur gegen die Bummelanten und „Scheinkranken“ war Schulte äußerst allergisch.

An einem kalten Winterabend saßen Schultes Bauarbeiter in einem Gasthof gemütlich zusammen. Wie das häufig so geht, wurde der Chef gehörig kritisiert. Die Kritik der meisten Arbeitskollegen wurde mit echt rheinischem Humor vorgetragen. Nur der ältere Bauarbeiter Althus meinte ziemlich bissig: „Unser Chef ist gegen die kranken Kollegen viel zu scharf. Er ist doch reich genug. Er könnte mal ein Auge zudrücken.“

Am Tisch saß Schultes Bauingenieur Brinkmann, hörte genau zu, nickte wohlwollend, sagte selbst aber wenig. Brinkmann war ein hinterhältiger Kerl, ging tags darauf zu seinem Chef und erzählte ihm alles, was er gehört hatte, besonders die scharfe Bemerkung des Althus. Leider konnte Schulte Kritik aus den



Reihen seiner Belegschaftsmitglieder nicht gut vertragen. Er ließ Althus und einige andere Bauarbeiter in sein Büro kommen und schimpfte sie mächtig aus. Die Bauarbeiter verteidigten sich jedoch nicht schlecht und erwiderten, die Kritik in dem Gasthof sei halb so schlimm gewesen; es sei nur ein lautes und lustiges Gespräch ohne große Bedeutung gewesen. An eine Verunglimpfung des Chefs habe niemand ernstlich gedacht. Zuletzt wurden die Arbeitskollegen sehr ärgerlich und riefen: „Wir arbeiten mit dem hinterlistigen Bauingenieur nicht mehr zusammen. Entweder Brinkmann geht, oder wir gehen!“ Die Situation für Schulte wurde recht brenzlich. Natürlich wollte er seine tüchtigen Bauarbeiter nicht gehen lassen. Es blieb ihm nichts anderes übrig, als seinen Bauingenieur Brinkmann zum nächstzulässigen Termin zu entlassen. In dem Kündigungsschreiben stand:

„Das Vertrauensverhältnis zwischen Ihnen und meinen Mitarbeitern ist so schwer gestört, daß mir Ihre Weiterbeschäftigung nicht mehr zugemutet werden kann!“

Der Bauingenieur war über die Kündigung äußerst empört. In seiner Wut ging er zu einem Rechtsanwalt. Dieser erklärte ihm, die Kündigung bestehe zu Recht. Brinkmann meinte, er habe dem Chef doch nur die Wahrheit gesagt. Im übrigen sei er 11 Jahre bei der Firma. Daher sei die Kündigung unsozial. Der Rechtsanwalt hörte sich das „Klagelied“ seines Mandanten ruhig an und las ihm dann ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vor. In der Urteilsbegründung heißt es wörtlich:

„Bei der bekannten Neigung aller Menschen zur Kritik an ihren Mitmenschen wird oft im Kollegenkreis und vor allem in gemüthlicher Runde nach Dienstscluß über einen Kollegen oder einen Vorgesetzten gelästert.

Solche anfechtbaren, zuweilen unvorsichtigen Äußerungen werden in der Tafelrunde in der sicheren Erwartung getan, daß sie nicht über den Kreis der Gesprächsteilnehmer hinausdringen. Der Ort, eine gegenteilige Ansicht zu äußern und zu vertreten, ist die Gesprächsrunde selbst. Wem Thema und Ton der Gespräche nicht paßt, der kann ja gehen. Wer aber bis zum Schluß bleibt, unterwirft sich damit den stillschweigenden Regeln, die Äußerungen der Gesprächsrunde nicht an andere Stellen weiterzugeben. Wer diese Regel, auf denen sich ein gutes Betriebsklima und ein gedeihlicher Arbeitsfriede aufbaut, nicht einhält, hat es sich selbst zuzuschreiben, wenn seine Kollegen nicht mehr mit ihm zusammen arbeiten wollen. Daher ist die Kündigung eines solchen ‚Verräters‘ gerechtfertigt.“

Als der Bauingenieur diese arbeitsrechtlichen Ausführungen hörte, wurde er blaß und verließ bedrückt das Anwaltsbüro. Zu Hause meinte seine Frau recht spöttisch: „Wer andern eine Grube gräbt, fällt selbst hinein.“

JOSEF UHLENBROCK

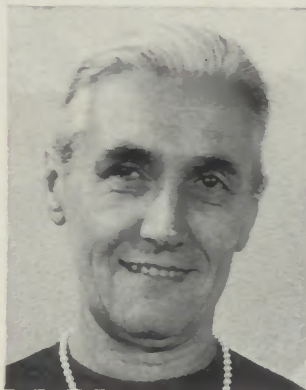
UNSERE JUBILARE

40jähriges Jubiläum

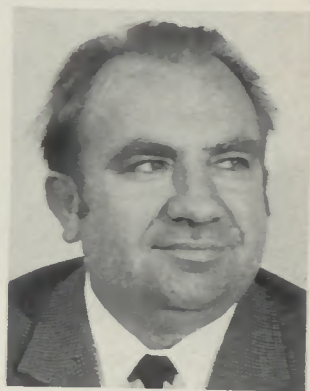


Adolf Fischer
Werk Reisholz

25jähriges Jubiläum



Margarete Heine
Werk Reisholz



Leo Klein
Werk Reisholz

HELFER BEI WASSER- UND FEUERSNOT



In diesem Jahr konnte unsere freiwillige Werkfeuerwehr ihr 50jähriges Bestehen feiern.

Aus diesem Anlaß fand am 24. Mai im großen Sitzungssaal unserer Hauptverwaltung eine Feier statt, zu der sowohl unsere gesamte Geschäftsführung wie auch die Werksleiter und Betriebsratvor-

Herr Wächter gab den Jahresbericht 1969

sitzenden unserer Reisholzer Werke erschienen waren.

Nach der einleitenden Begrüßung durch unseren Personaldirektor Dr. Riester bedankte sich unser stellvertretender Betriebsratvorsitzender Lenz im Namen aller Betriebsräte und der Belegschaft bei der freiwilligen Werkfeuerwehr für ihren stets hilfsbereiten Einsatz.

Dann gab Herr Wächter, der Leiter unserer freiwilligen Werkfeuerwehr, den Jahresbericht 1969.

Die wichtigsten Zahlen aus diesem Bericht brachten wir bereits in dem Artikel „50 Jahre freiwillige Werkfeuerwehr“ in der letzten Ausgabe unserer „Werkmitteilungen“.

Die Jubiläumsansprache hielt unser Arbeitsdirektor August Best. Ganz besonders unterstrich er die Tatsache, daß der Dienst in unserer Werkfeuerwehr „freiwillig“ ist.

Freiwillige Dienstleistungen sind selten geworden in unserer Zeit, in der alle Dinge durch Anordnungen, Verordnungen und Gesetze geordnet und geregelt sind.

Um so mehr muß man anerkennen, daß unsere Feuerwehrleute einen Großteil ihrer Freizeit opfern, um durch harte theoretische und praktische Schulung einsatzbereit zu sein für den Ernstfall.

Es dürfte nur wenigen bekannt sein, daß unsere Werkfeuerwehr der öffentlichen Berufsfeuerwehr gleichgestellt ist. Am 21. November 1960 hat der Regierungspräsident, nachdem er sich von dem Leistungsstand unserer Werkfeuerwehr überzeugt hatte, die Anerkennung ausgesprochen. Sie besagt, daß unsere Feuerwehr in Ausrüstung und Ausbildung der öffentlichen Feuerwehr gleicht.



Das hat zur Folge, daß die öffentliche Feuerwehr nur dann eingesetzt wird, wenn sie angefordert wird. Beim Einsatz übernimmt der Leiter der Werkfeuerwehr die Leitung auf der Brandstelle. Das ist sehr wichtig, weil die Berufsfeuerwehr die Gefahren in einem Industriebetrieb nicht so kennt wie die werkseigene Feuerwehr.

Ausrüstung und Schulung werden laufend auf den neuesten Stand gebracht. So besitzen wir in Reisholz den modernsten Feuerwehrwagen, den es im Augenblick auf dem Markt gibt. Zur Schulung werden, soweit Plätze zur Verfügung stehen, unsere Männer auf die Landesfeuerwehrschule in Münster geschickt. Die Mehrzahl ist bereits dort gewesen. Direktor Best hat sich selbst die Mühe gemacht, diese Feuerweherschule zu besichtigen und war stark beeindruckt von dem, was hier an Lehrstoff geboten und welche Leistungen erbracht werden müssen. Neben theoretischen Übungen und entsprechenden Prüfungen wurde besonderer Wert auf die praktische Ausbildung gelegt. Das war kein Spaziergang und kein Sanatoriumsaufenthalt für die Beteiligten, das war harte Ausbildung.

Vor 50 Jahren wurde unsere freiwillige Werkfeuerwehr gegründet. Damals war Reisholz noch eine kleine Gemeinde und gehörte verwaltungsmäßig zu Benrath. Düsseldorf mit seiner Berufsfeuerwehr war weit weg, in Benrath gab es nur eine freiwillige Feuerwehr.

Da mußte man sich selbst helfen.

In den alten Satzungen ist noch die Rede von „strenger Manneszucht“, von „unbedingtem Gehorsam“ und der „schuldigen Achtung gegenüber den Vorgesetzten“.

Dieser Ton ist nicht mehr angebracht. Heute wird im „team“ gearbeitet, wird die eigene Initiative und Entscheidungsbereitschaft höher gewertet als blinder Gehorsam. Die strenge Manneszucht zeigt sich nicht mehr im Strammstehen und Grüßen, sondern in der freiwilligen Unterordnung unter die Anweisungen des Vorgesetzten.

Wie kann es nur, wird mancher fragen, in einem Stahlwerk brennen?

Früher wurde der für viele Maschinen nötige Preßdruck durch Wasser erzeugt. Heute werden für diesen Zweck vornehmlich Hydrauliköle verwendet. Aber auch die elektrischen Anlagen und die mit Öl gefüllten Härtebecken sind stets feuergefährdet. So entstand beispielsweise beim Fluxen, der Prüfung von Ribbildungen, Feuer. Der Bediener der Anlage war ein ausländischer Mitarbeiter und lief weg, als er das Feuer sah. Andere Belegschaftsmitglieder eilten herbei und versuchten, den Brand mit den überall im Werk stationierten Feuerlöschern zu ersticken. Als das nicht gelang, wurde die Werkfeuerwehr gerufen. Weil das Feuer bereits ein bedrohliches Maß angenommen hatte, wurde gleichzeitig die öffentliche Feuerwehr alarmiert.

Es gibt aber auch den umgekehrten Fall. Die Feuerwehr unseres Werkes Hilden wurde im letzten Jahr von der öffent-

lichen Feuerwehr angefordert, um einen Großbrand in der Stadt zu löschen.

Allerdings ist die Bekämpfung von Feuer nur ein Teil der Aufgaben einer Werkfeuerwehr. Genau so wichtig und wesentlich häufiger ist der Einsatz bei Wasserschäden. Am 14. Mai dieses Jahres fiel nachts um 3.00 Uhr die Pumpe im Sinterkeller der Rohrzieherei 4 aus. Der Wasserstand stieg, überflutete die Kabelkanäle und lief bereits in den Keller, in dem die Induktionsanlage und die Schaltschränke stehen. Es bestand höchste Gefahr, daß die gesamte Anlage ausfiel und damit die RZ 4 stillgelegt wurde. Hier nun wurde unsere Werkfeuerwehr zu Hilfe geholt. Bis zum 15. Mai nachmittags um 15.00 Uhr pumpte sie das Wasser ab, bis die notwendige Reparatur durchgeführt war. Die Produktion konnte weiterlaufen.

Welche verheerenden Folgen ein Wassereintrich oder eine Feuersbrunst nach sich ziehen können, hat sich bei dem Brand der Rohrkontistraße in einem Mülheimer Stahlwerk gezeigt. Die gesamte Anlage wurde unbrauchbar. Die Reparatur wird mindestens sechs Monate in Anspruch nehmen. Neben dem direkten materiellen Schaden entstand ein Produktionsausfall von einem halben Jahr!

Reisholz baut auf. Neue Hallen entstehen, neue Arbeitsplätze werden geschaffen. Damit erhöhen sich aber auch die Gefahren für Menschen und Sachwerte. Unsere freiwillige Werkfeuerwehr trägt diesen Verhältnissen Rechnung und bemüht sich, durch intensives Üben und ständige Bereitschaft diesen Gefahren zu begegnen.

Sie tut es freiwillig und tut es auch zur Erhaltung des Arbeitsplatzes.

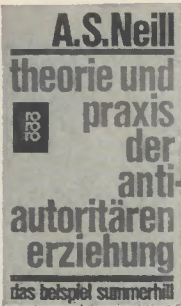
Das Werk und jeder einzelne von uns schuldet ihnen Dank.



Am 3. Juli dieses Jahres, abends kurz nach 19.00 Uhr, geriet die Ladung eines auf unserem Werkhof stehenden Waggons in Brand. Wenige Minuten später war unsere Werkfeuerwehr zur Stelle und hatte nach kurzer Zeit den Brand gelöscht.

Empfehlenswerte Bücher

A. S. Neill
theorie und praxis der antiautoritären erziehung
das beispiel summerhill
Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH
Im Jahre 1921 gründete A. S. Neill die Internatsschule Summerhill.
Diese Schule wird rein demokratisch geführt. Gesetzgebende Instanz ist die wöchentlich stattfindende Schulversammlung, in der jeder nur eine Stimme hat, sowohl der sechsjährige Schüler wie der Lehrer oder der Direktor.



Die Teilnahme am Unterricht ist freiwillig. Wer keine Lust hat, braucht nicht zu kommen.
Es schlackern einem die Ohren, wenn man das liest, und man ist als herkömmlich erzogener Mensch der Überzeugung, daß das Ergebnis nur ein Chaos sein kann.
Das ist es aber keineswegs. Die Schüler, die aus Summerhill hervorgegangen sind, haben sich im praktischen Leben bestens bewährt. A. S. Neill stellt an die Spitze alles Erstrebenswerten nicht den Verdienst und auch nicht die gesellschaftliche Stellung, sondern die Freude. Nur ein Kind, das zu nichts gezwungen wird, sondern lediglich lernt, was ihm Freude macht, wird zu einem harmonischen, in sich selbst ruhenden Menschen.
Allerdings – die erstrebte größtmögliche Freiheit des einzelnen endet da, wo der Mitmensch behindert oder gestört wird. Das können schon Kinder einsehen, und wenn nicht, wird es ihnen von ihren Mitschülern unzweideutig beigebracht.
Summerhill ist kein Patentrezept, das sich beliebig auf andere Bereiche menschlichen Zusammenseins, etwa die Familie, übertragen läßt. Aber aus dem Beispiel Summerhill erwachsen jedem, der mit Jugendlichen zu tun hat, unerhört wertvolle neue Erkenntnisse.

Anonym
Botschaft aus Moskau
– Revolution im Konkurs –
Econ Verlag Düsseldorf
Der Verfasser, der aus begreiflichen Gründen anonym bleibt und auch aus Rücksicht auf seine Freunde die Namen der Menschen und Ortschaften in seinem Buch unkenntlich machte, hat jahre-



lang in Rußland gelebt und den russischen Menschen lieben gelernt.
So bringt er wie noch niemand vor ihm die Voraussetzung dafür mit, objektiv zu schreiben. Hauptsächlich läßt er das russische Volk selbst zu Worte kommen und schildert anhand von Gesprächen mit Taxifahrern, Arbeitern und Hochschulprofessoren, wie die Menschen in Moskau leben, fühlen und denken. Wir erkennen, wie der Sowjetbürger von heute wirklich ist und wie er über das kommunistische Regime denkt und urteilt.
In der Kritik wird dieses Buch als aufschlußreichster und aufsehererregendster aller bisher erschienenen Berichte aus der Sowjetunion bezeichnet.

Karin Schauff
Brasilianischer Garten
Verlag Günther Neske, Pfullingen
Im Frühjahr 1939 finden Karin Schauff und ihr Mann, wegen politischer Gründe aus Europa ausgewandert, mit ihren sieben Kindern Zuflucht im Urwald von Parana. Sie beginnen, eine Kaffeeplantage aufzubauen.
Nachdem in Jahren schwerster Arbeit die Grundlage für eine Existenz geschaf-



ten ist, erfüllt sich für Karin Schauff ein uralter Traum: Rodend, pflanzend und pflegend läßt sie aus der wuchernden Wildnis einen Garten entstehen, in welchem neben den tropischen Gewächsen auch Bäume und Sträucher der alten Heimat Platz finden.
Der Garten gibt der ganzen Familie neben der aufreibenden Arbeit des Alltags einen neuen, schöpferischen Inhalt. Gäste aller Rassen und Nationen erhalten den Kontakt zu der weiten Welt.

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
13.45 bis 16.00 Uhr

Betriebskrankenkasse Hilden
montags bis freitags
13.30 bis 14.30 Uhr

Betriebskrankenkasse Werk Immigrath
montags bis freitags
9.00 bis 11.00 Uhr
montags bis donnerstags
14.00 bis 16.00 Uhr

Sprechstunden des Geschäftsführers der Betriebskrankenkasse in Oberbilk
mittwochs
13.15 bis 15.00 Uhr

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

ÖFFNUNGSZEITEN

Lohnbuchhaltung Reisholz
Ab sofort ist die Lohnbuchhaltung für den Publikumsverkehr nur noch montags, mittwochs und freitags in der Zeit von 13.00 bis 15.00 Uhr geöffnet.

Ferner bleibt sie während der ersten Arbeitstage eines jeden Monats ganz-
tägig geschlossen.

Für Rückfragen bezüglich der Lohnabrechnung ist die Lohnbuchhaltung an den beiden Tagen nach Aushändigung der Lohnabrechnung ganz-
tägig geöffnet.

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

Lohnbuchhaltung Hilden
montags bis freitags
13.00 bis 15.00 Uhr
Am Lohnzahltag und am Werktag
davor ganz-
tägig geschlossen,
am ersten Werktag nach dem Lohnzahltag ganz-
tägig 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
von 10 bis 12 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

Wir betrauern

Bruno Zehmisch
Rohr-Abnahme Werk Reisholz
† 15. 5. 1970

Heinrich Müller
früher Mechanische Werkstatt Reisholz
† 21. 5. 1970

Josef Bruthier
Rohradjustage 1 zuletzt Wärmestelle Reisholz
† 8. 6. 1970

Paul Jung
Werk Holzhausen
† 21. 6. 1970

August Bültmann
früher Mechanische Werkstatt Oberbilk
† 19. 5. 1970

Heinrich Wirtz
früher Magazin Werk Reisholz
† 29. 5. 1970

Friedrich Stendebach
früher Betriebskalkulation Werk Oberbilk
† 9. 6. 1970

Johann Heiducki
früher Schlosserwerkstatt Oberbilk
† 2. 7. 1970

Johann Matheis
früher Arbeitsvorbereitung Werk Reisholz
† 19. 5. 1970

Josef Ortmanns
früher Hammerwerk Oberbilk
† 6. 6. 1970

Karl Busch
Rohrlager Werk Immigrath
† 20. 6. 1970

Walter Rübsamen
Werk Holzhausen
† 6. 7. 1970

Heinrich Lampe
früher Rohradjustage 1 Bonderei Werk Reisholz
† 8. 5. 1970

Matthias Pütz
früher Presserei Werk Reisholz
† 21. 5. 1970

Willi Schimetzek
Reduzierwalzwerk Reisholz
† 8. 6. 1970

Johann Schotten
früher Presserei Werk Reisholz
† 20. 6. 1970

Wichtiges mit wenig Worten

Mit Wirkung vom 1. Mai 1970 wurde

Dr. Volkmar Kurz

als Betriebsassistent für die Verfahrenstechnische Abteilung innerhalb der Hauptabteilung Qualitätsüberwachung und Entwicklung verpflichtet und

Hbv. Günter Bosselmann

nach Ausscheiden des bisherigen Leiters der Verkehrsabteilungen mit der Leitung der Verkehrsabteilungen der Werke Reisholz, Oberbilk, Hilden und Immig-rath betraut.

Am 14. Mai 1970 wurde der Erhaltungsbetrieb des Werkes Oberbilk dem Erhaltungsbetrieb des Werkes Reisholz, der von Herrn Oberingenieur Kloppert geleitet wird, angegliedert.

Aufgrund der Zuordnung des Erhaltungsbetriebes Oberbilk zum Bereich des Erhaltungsbetriebes Reisholz wird sich

Dipl.-Ing. Karl Helfers

in seiner Eigenschaft als stellvertreten-der Betriebschef dieses erweiterten Gesamtgebietes stärker den Stellvertretungsaufgaben widmen.

Mit Wirkung vom 1. Juni 1970 wurde

Ing. Ferdinand Könn

die Leitung des Elektrobetriebes Schwach- und Starkstrom innerhalb des Erhaltungsbetriebes übertragen. Herr Könn wurde ab gleichem Zeitpunkt zum Betriebsleiter,

Ing. Heinrich Pandorf

im Rahmen dieser Neuordnung zum technischen Abteilungsleiter für die Schwachstromtechnik/Elektronik innerhalb des Elektrobetriebes,

Obering. Dr. Fritz Hochstein

in seiner Eigenschaft als Leiter des Bereiches Qualitätsüberwachung innerhalb der Hauptabteilung Qualitätsüberwachung und Entwicklung zum Stellvertreter des Leiters der Hauptabteilung,

Gerhard Kleinmann

zum Assistenten in der Qualitätsstelle Schmiedeerzeugnisse ernannt und

Fritz Neunzig

übernahm die Leitung der Gruppe Zerstörungsfreie Werkstoffprüfung der Qualitätsstelle Schmiedeerzeugnisse.

Hubert Deuß

wurde neben seiner Tätigkeit als Tagesmeister in der Schweißerei auch als Schweißfachmann eingesetzt,

Willi Knittel

zum Schichtmeister in der Schweißerei innerhalb des Betriebes Presserei/Schweißerei,

Ewald Döpp

innerhalb des Stahlwerksbetriebes zum Meister für die Flämmanlage einschließlich Schopfanlage, Schleifmaschine und Brennschneidemaschine der Presserei,

Josef Wenzel

zum Meister für die Trommelziehtechnik innerhalb des Rohrwerkskaltbetriebes ernannt,

Günter Wenning

als Meister für die Werkzeugmacherei Oberbilk innerhalb der Mechanischen Werkstätten eingesetzt,

Ing. Theodor Schmitz

zum Betriebsleiter des Warmbetriebes der Presserei ernannt,

Ing. Walter Werkmeister

für die Dauer der Abwesenheit des Dipl.-Wirtschafts-Ing. Hebestreit, der mit einer Sonderaufgabe außerhalb unseres Unternehmens beauftragt wurde, mit der kommissarischen Leitung der Plankostenabteilung beauftragt und

Fritz Petermann

als Meister für die Reparaturkolonne für Krananlagen innerhalb des Erhaltungsbetriebes Reisholz eingesetzt.

Ebenfalls mit Wirkung vom 1. Juni 1970 wurde das bisherige Finanz- und Rechnungswesen neu gegliedert. Dabei ergaben sich folgende organisatorische und personelle Änderungen:

Prokurist Rolf Dörries

wurde die Leitung der Hauptabteilung Finanzwesen übertragen.

Zum Finanzwesen gehören:

Abteilung Finanzbuchhaltung, Leiter

Prokurist Rolf Dörries,

Abteilung Bestellsbuchhaltung, Leiter

Hbv. Karl Heuser,

Gruppe Hauptkasse; mit der Leitung wurde

Karl Freisewinkel

beauftragt und zum Gruppenleiter ernannt.

Prokurist Dipl.-Kfm. Franz Forst

wurde die Leitung der Hauptabteilung Rechnungswesen übertragen.

Zum Rechnungswesen gehören:

Abteilung Betriebsbuchhaltung, Leiter

Hbv. Richard Schneider.

Herr Schneider wurde gleichzeitig zum Stellvertreter des Hauptabteilungsleiters Rechnungswesen ernannt.

Abteilung Kostenträgerrechnung, Leiter

Dipl.-Kfm. Franz-Josef Scholand

Abteilung Kaufmännische Betriebswirtschaft, mit der Leitung wurde

Betriebswirt Manfred Schillberg

beauftragt und zum Abteilungsleiter ernannt.

Gruppe Rechnungsprüfung, Leiter

Paul Oellers

Gruppe Betriebliche Außenstellen des Rechnungswesens, Leiter

Hans Krüll.

Mit Wirkung vom 1. Juli 1970 wurde

Johannes Becker

als Stellvertreter des Leiters der Hauptabteilung Leistung und Lohn verpflichtet. Herr Becker erhält ab seinem Eintritt den Titel eines Oberingenieurs,

Ing. Günter Nölke

als 1. Betriebsassistent für die Rohrwerksadjustage,

Ing. Fritz Schittko

als Betriebsassistent für die Rohrwerksadjustage,

Ing. Reiner Rolf

als Betriebsassistent für die Trommelziehtechnik,

Jagarlamudi Venkateswarlu

als Assistent für die Metallographische Abteilung innerhalb der Hauptabteilung Qualitätsüberwachung und Entwicklung,

Gerhard Neubert

als Meister für die Glüherei verpflichtet.

Mit Wirkung vom 15. Juli 1970 wurde

Willi Müller

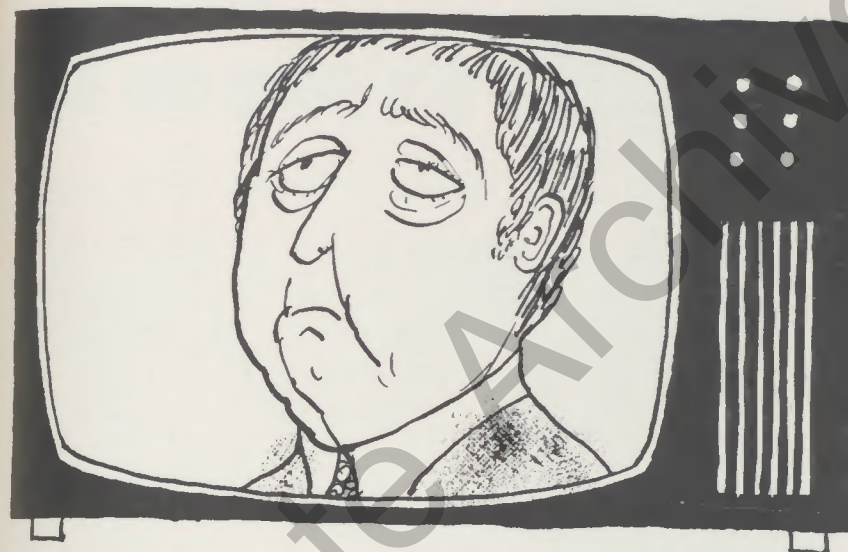
als Meister für die Rohrkaltzieherei 1 innerhalb des Rohrwerkskaltbetriebes eingesetzt.

Mit dem Ausscheiden des Herrn Pohl wurde

Hbv. Jürgen Daum

als nunmehr alleinverantwortlicher Leiter der Verkaufsabteilung Schmiedeerzeugnisse innerhalb der Hauptabteilung Absatzwirtschaft bestätigt.

Fernsehnatur



„Gestern habe ich geträumt, ich säße vor dem Fernsehschirm.“

„Na, und?“

„Als ich aufwachte, saß ich tatsächlich vor dem Fernsehschirm!“

Kein blöder Witz: 29 Prozent der Fernsehzuschauer in der Bundesrepublik schlafen wöchentlich einmal oder mehrmals beim Fernsehen ein. Natur vollbringt oft wunderbar, was eigentlich nicht möglich war. Mit der technischen Möglichkeit, den Kasten vorzeitig abzuschalten, ist die menschliche Natur nachweislich überfordert. Zwar sinken die Einschaltquoten nach 22 Uhr stark ab, doch sind — wie das Demoskopische Institut Allensbach jetzt ermittelte — um 22 Uhr nur 43 Prozent und eine halbe Stunde später erst 62 Prozent der Leute im Bett, obwohl wiederum 57 Prozent schon um sechs Uhr in der Frühe oder

noch früher aufstehen müssen. Nur jeder achte darf länger als bis sieben Uhr schlafen.

So bleibt eigentlich, um der Volksgesundheit zu dienen und die deutsche Wirtschaft vor dem drohenden Tief durch übermüdete Arbeitnehmer zu bewahren, nur dies: Das Abendprogramm des Fernsehens muß eher anfangen. In Kürze wollen ARD und ZDF darüber beraten, es spätestens von 1972 an früher beginnen zu lassen. Im sozialen Musterland Schweden zeigt man bereits seit 1965 so viel Erbarmen: Das Abendprogramm beginnt um 19 Uhr und endet um 22 Uhr. Damit könnte im übrigen nicht nur von sonntags bis donnerstags je eine Stunde Sendezeit gespart, sondern auch bewirkt werden, daß gerade die anspruchsvollen Beiträge am Schluß des Programms mehr (und wache) Zuschauer erreichen.

in ihren Einsteckbüchern und Alben vorweisen. Der Motivauswahl sind dabei kaum Grenzen gesetzt.

Hier soll aber lediglich noch einmal ein Gebiet angesprochen werden, das seine Vielseitigkeit nicht auf den ersten Blick enthüllt: „Stahl“, seine Erzeugung und Anwendung. Bereits bei der Entstehung der Briefmarke ist Stahl als Werkzeug und Maschine mit dabei. Der Stahl selbst ist von seiner Herstellung bis zum Fertigprodukt auf vielen Marken dargestellt und auch trotz des Siegeszuges des Kunststoffes nicht aus dem Leben des Menschen fortzudenken.

Man kann beispielsweise den Buchstaben des Alphabetes folgend eine Motivsammlung aufbauen, die trotzdem nicht den Anspruch auf Vollständigkeit erhebt, z. B.:

Stahl und Automobil

„	„	Atomenergie
„	„	Bergbau
„	„	Brücken
„	„	Chemie
„	„	Dampfmaschine
„	„	Eisenbahn
„	„	Erdöl
„	„	Flugzeug
„	„	Gießerei
„	„	Hüttenwerk
„	„	Ingenieur
„	„	Kräne
„	„	Landwirtschaft
„	„	Mensch
„	„	Maschine
„	„	Motor
„	„	Nachrichtenwesen
„	„	Profil
„	„	Rohre
„	„	Raumfahrt
„	„	Schiffbau
„	„	Turbine
„	„	Verkehr
„	„	Walzwerk
„	„	Zahnräder

Auch auf den deutschen Briefmarken ist das „Stahl“-Motiv oft zu finden. Erst in jüngster Zeit ist durch die Berliner Marke „Borsig-Schmiede“ wieder einmal der arbeitende Mensch in der Stahlindustrie gewürdigt worden. Die Marke kann gewiß zu einer der schönsten deutschen Briefmarkenausgaben der letzten Jahre gezählt werden. Als Vorlage diente ein Gemälde von R. Meyerheim (1878). Zum Abschluß sollte noch vermerkt werden, daß als Leitfaden und Fundgrube Europa- und Überseekataloge gute Dienste leisten können, auch wenn sie nicht mehr ganz neu sind.

JAKOB LAMMERTZ

Das Stahl-ABC der Briefmarke

Der Sammler von Briefmarken, der früher oft die Postwertzeichen aller Länder in seine Sammlung aufnahm, wird heute sein Sammelgebiet relativ schnell auf einzelne Länder beschränken müssen. Der Griff in die Geldbörse der Sammler,

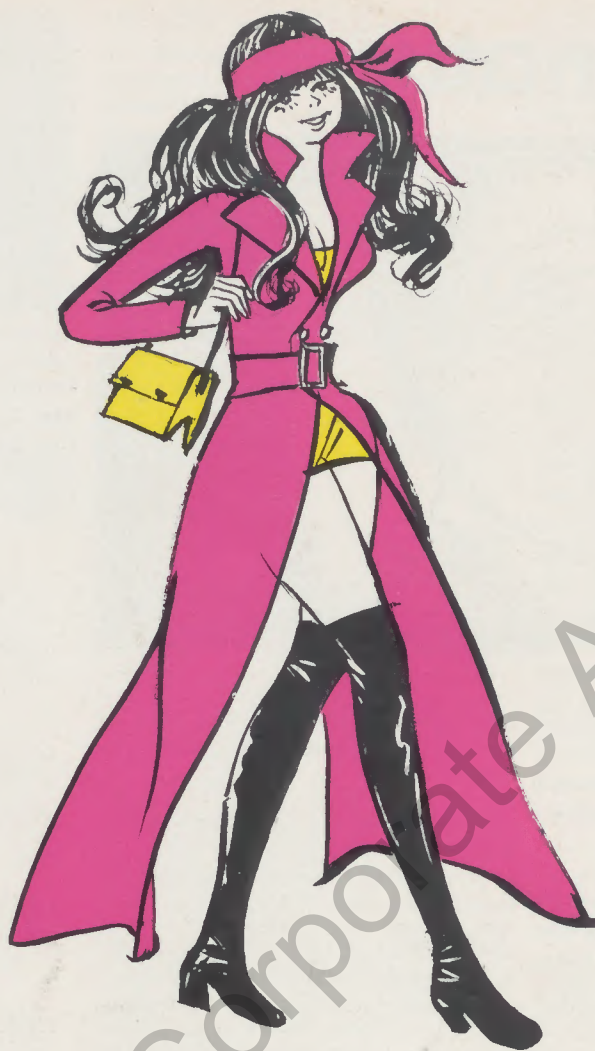
insbesondere durch die Ausgabenflut von Briefmarken junger Staaten, Scheichtümer und Inselgruppen mit Posthoheitsrechten, wird heute nur noch von wenigen Sammlern hingenommen. Abgesehen davon sind diese Marken

nur das Papier wert, auf das sie gedruckt sind.

Dies mag auch der Grund dafür sein, daß sich das sogenannte Motivsammeln immer mehr ausbreitet. Es gibt sogar Philatelisten, die ausschließlich Motive



Das falsche Leitbild



Wie es eigentlich zustande kommt, ist schwer zu sagen, jenes Bild von der Frau, das durch Film-, Fernseh- und Zeitschriftenwerbung geistert und sich auch ein sicheres Plätzchen im redaktionellen Bereich dieser Massenmedien erobert hat.

Ein Thema mit Variationen: die junge, die schöne, die elegante und verführerische, die modebewußte, superschlanke Frau, Kosmetik- und Schallplattenkonsumentin. Sorg- und problemlos lacht sie aus märchenhaften Kulissen den Leser an. Verträumt und sehnsüchtig betrachten Frauen aller Jahrgänge diese papierernen Idole. So möchten sie auch sein, genau so. Genau so wollen vor allem viele Männer die Frauen, genau so, scheint es, will die Gesellschaft sie: sorglos.

Sorglos der Zukunft gegenüber, die für alle kommt, wenn sie spüren, daß mit Jugendlichkeit, Charme, Sex und Nacktheit allein der Lebenskampf nicht gemeistert werden kann.

Diese Feststellung soll kein Versuch sein, in puritanischer Griesgrämigkeit der Jugend, vor allem den jungen Mädchen, die Lebensfreude streitig zu machen. Es gibt wohl kaum Mütter und Väter, die sich nicht freuen, daß in vielen

Bereichen ein freieres, leichteres Leben angebrochen ist als zu „ihrer Zeit“.

Auf der anderen Seite aber stehen die ungelösten Probleme. Das Bildungsdilemma, die Dauer-Engpässe auf dem Arbeitsmarkt, der Zwang zu Rationalisierung und Automatisierung, die Situation der alten Menschen in der Gesellschaft – um nur einige herauszugreifen. Die „Miniröcke“ und „Maximäntel“, die Supergirls von heute, werden als gleichberechtigte Partnerinnen der Männer maßgeblich diese Probleme mitlösen müssen. Morgen schon können sie selbst damit zusammenstoßen. Morgen schon werden sie den harten, ja oft erbarmungslosen Lebenskampfame eigenen Leibe zu spüren bekommen.

Wie sind sie dafür gerüstet?

Recht unvollkommen, so scheint es!

Sie sind gewöhnt, zu fordern und es zu bekommen. Ob es nun ein Hosenanzug, eine Traumreise oder ein Supergehalt ist. Von „berechtigten“ Ansprüchen und Rechten wird dabei sehr viel gesprochen, weniger von Pflichten und Verantwortung.

Die Älteren geben – oftmals geradezu beflissen – diesen Forderungen der Jugend nach. Arbeitgeber lassen erfahrene „Semester“ gehen und setzen junge, unerprobte Kräfte, manchmal sogar mit mehr Gehalt, an ihre Stelle; Und nicht immer sind es rein sachliche Gründe, die zu derartigen Entscheidungen führen...

Daß dieses Verfahren nicht nur erfolgreich ist, zeigt die tägliche Praxis in den Betrieben.

Doch das ist noch nicht einmal das Schlimmste. In großen Arbeitsgemeinschaften finden sich immer Helfer, die so entstandene Pannen ausbügeln.

Was sich aber nicht so leicht ausbügeln läßt, ist das schiefe Bild, das diesen jungen Mädchen, diesen jungen Leuten, von der Welt und vom wirklichen Leben und seinen Werten – so ganz unter der Hand und so völlig gedankenlos – vermittelt wird.

Wie gesagt, hier soll weder Moral gepredigt noch geunkelt werden. Aber es stellt sich die Frage:

Muß es erst wieder zu Katastrophen kommen, ehe sich die Gesellschaft entschließt, das wertlose (und falsche) Leitbild vom „sexy girl“ zu revidieren und an seine Stelle das des „Menschen“ zu setzen? (ule)