



Thyssenrohr

Werkzeitschrift für die Mitarbeiter und Freunde der Thyssen Röhrenwerke AG und ihrer Tochtergesellschaften





Titelseite: Ein Schweißerlehrling aus unserer Mülheimer Lehrwerkstatt. — Rückseite: Eine Physiklaborantin, die vor Beginn ihrer Spezialausbildung ein Vierteljahr in der Lehrwerkstatt in den verschiedenen Sparten praktisch ausgebildet wird.

AUS DEM INHALT

- 4 Mit 30 wahrscheinlich auf dem Mond
- 8 Größere Möglichkeiten für alle
- 10 Neue Wege für die Kaufleute
- 12 Die Weichen für das Jahr 2000 stellen
- 15 Programmierer wurden geschult
- 16 Eine Untersuchung, drei Stellungnahmen
- 18 Viele helfen bei der Weiterbildung
- 20 Arbeitsämter kennen Mittel und Wege
- 22 Ausbilder von entscheidender Bedeutung
- 26 Die neue Tendenz im Bildungswesen
- 29 Der Aufstieg durch Fortbildung
- 30 Das Fernstudium und seine Grenzen
- 32 Der Betriebsrat und die Fortbildung
- 38 Größtes Radioteleskop aus Thyssenrohr

August/September 1968

Postverlag Düsseldorf

Herausgeber: THYSSEN RÖHRENWERKE AG

Verantwortlich: Arbeitsdir. Friedrich Steinhauer

Chefredaktion: Eduard Gerlach, neue Anschrift:

Werk Düsseldorf, Kölner Straße 172,

Telefon 7 81 61, Nebenstellen 38 50 und 38 51

Redaktion Mülheim: Kurt Schumann, Mülheim

Telefon 4 76 71, Nebenstellen 48 40 und 44 40

Auflagenhöhe: 31 500

Druck: WI-Druck GmbH, Düsseldorf

Klischees: City-Klischee, Düsseldorf

Farbfotos: Fotoabteilung Mülheim

Schwarzweiß-Fotos: Engler, Retzlaff, Werkzeugzeug,

Laenderpress, Kramer, Lang, Pauls, Hering,

Fotoabt. der Werke Düsseldorf und Mülheim

Zeichnungen: Cerny, Kanzlit und Candea



Ein Blick in das Lernstudio, das im Rahmen des Bildungszentrum für unser Werk Mülheim in der Lehrwerkstatt Mülheim eingerichtet wurde.

Die ständige Entwicklung von Wirtschaft, Wissenschaft und Technik prägt das industrielle Zeitalter. Neue Produktionsverfahren, neue Werkstoffe und neue Energiequellen sowie die Bildung neuer Unternehmensformen führen zu laufenden Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur. Es gilt, mit der Entwicklung Schritt zu halten.

Wir leben in einer sich sehr schnell verändernden Welt. Was gestern neu war, ist heute oft schon überholt. Ein Blick zurück in unsere Betriebe und Verwaltungen zeigt, welche beachtlichen Wandlungen sich bereits in den letzten zehn Jahren vollzogen haben. In Zukunft werden notwendige Veränderungen noch kurzfristiger und tiefgreifender sein.

Wollen wir mit der zukünftigen Entwicklung Schritt halten, müssen wir unsere wirtschaftliche Leistungsfähigkeit steigern.

Damit wachsen unsere Aufgaben, sie nehmen zu mit der Expansion des Unternehmens. Darum muß jeder von uns stets

Absender:

Name:

Ort:

Straße:

Werk:

Betrieb:

Werkspost
oder Drucksache

Bei Werks-
post nicht
freimachen,
sonst 20 Pf

An die

Redaktion der Werkzeitung

Thyssenrohr

4 Düsseldorf

Thyssen-Haus

August Thyssen-Straße 1

Sie sind jetzt die Repräsentanten unserer Belegschaften

Unsere neuen Betriebsräte sind gewählt. Sie werden nun drei Jahre lang die Belegschaften vertreten und mit dem Arbeitgeber im Rahmen der Tarifverträge vertrauensvoll zusammenarbeiten.

Im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen werden sie sich zum Wohle des Betriebes und seiner Arbeitnehmer unter Berücksichtigung des Gemeinwohles einsetzen.

Sie werden also als Repräsentanten der Belegschaft in sozialen, persönlichen und wirtschaftlichen Angelegenheiten mitbestimmen und mitwirken. So ist es auch im Gesetz festgelegt.

Bewährte Betriebsräte sind wiedergewählt worden. Sie können in ihrer Wiederwahl einen besonderen Vertrauensbeweis der Belegschaft sehen. Neugewählte Betriebsratsmitglieder nehmen eine Tätigkeit auf, die sehr schwierig und verantwortungsvoll ist.

Wer als Betriebsrat die Aufgabe hat, sich mit den Belangen seiner Kollegen und mit betrieblichen Erfordernissen, mit der allgemeinen wirtschaftlichen Lage und der des Unternehmens auseinanderzusetzen, muß Entscheidungen nach sorgsamer Überlegung fällen. Denn es ist nicht leicht, es jedem recht zu machen. Für einen richtigen Ausgleich sind Mut, Sachverstand und viel Wissen erforderlich.

Die Betriebsräte, die ihre Aufgabe ernst nehmen, stehen heute bei der starken Technisierung und den ständigen Automations- und Rationalisierungsmaßnahmen abermals wie in den ersten Jahren des Wiederaufbaus vor neuen Problemen. Es gilt in erster Hinsicht, den Arbeitsplatz zu erhalten. Es wäre allzu einfach, dabei unerfüllbare Forderungen zu stellen.

Der Betriebsrat sieht sich oft in der Zwangslage, Lösungen anstreben zu müssen, die sich erst mit der Zeit als richtig und vernünftig erweisen können. Er muß bemüht sein, die wirtschaftlichen Belange des Betriebes

mit den berechtigten sozialen Forderungen der Betriebsangehörigen in Einklang zu bringen. Hierzu bedarf es einer starken Position des Betriebsrates gegenüber dem Unternehmen und eines hohen Maßes von Vertrauen von seiten der Belegschaftsmitglieder.

In der Überwindung kritischer Situationen zeigt es sich, ob die Position des Betriebsrates dem Unternehmen gegenüber und das Vertrauen, das ihm die Belegschaft beweist, sich bewähren. Denn hierbei gilt es, die Risiken so gerecht und sozial wie nur möglich zu verteilen.



Hauptverwaltung

1. Vorsitzender: Otto Büttner. 2. Vorsitzender: Walter Konrad. Geschäftsführender Ausschuß: Büttner, Konrad, Müller, Roloff, Vogel. Schriftführer: Minor. Gesamt-Betriebsrat: Müller, Stephan. Gehaltsausschuß: Frl. van Loosen, Müller, Vogel. Lohnausschuß: Konrad, Stephan. Wohnungsausschuß: Frl. van Loosen, Konrad, Minor. Ordnungsausschuß: Roloff, Stephan, Vogel. Unterstützungsverein: Frl. van Loosen, Stephan. Unfallobmann: Konrad, Minor. Redaktionsausschuß: Roloff.



Werk Mülheim

Vorsitzender: Franz Euler. Stellvertretender Vorsitzender: Fritz Klauer. Schriftführer: Karl i. d. Wieschen. Beisitzer: Fritz Barkhausen und Hermann Euler.

Einstellungen und Entlassungen: Franz Euler, Fritz Klauer. Unterstützungen und Sozialausschuß: Franz Euler, Fritz Klauer. Angestelltenfragen: Fritz Klauer, Hahnbück, Barth, Hesselmann, Kämpfer. Paritätische Komm. n. d. Lohnrahmentarifvertrag: Hermann Euler, Clarin, Vertreter: Franz Euler, i. d. Wieschen. Lohn- und Akkordkommission: Hermann Euler, i. d. Wieschen, Clarin, Budde. Jugend- und Lehrlingskommission: Meinolf, Isbanner, Schiffmann, Kirchholtes. Unfallobmann: Franz Euler, Vertreter: Kastir. Unfallausschuß: Franz Euler, i. d. Wieschen, Isbanner, Kastir, Donsbach, Schiffmann. Schwerbeschädigte: Schmitz, v. d. Heiden, dazu der Schwerbeschädigtenobmann. Küchenkommission: i. d. Wieschen, Donsbach, Hesselmann. Wohnungskommission: Franz Euler, Kastir, Barth, Meinolf, v. Ofen. Gastarbeiter: de Man, Hennecke. Bildungsausschuß: Franz Euler, i. d. Wieschen, Schiffmann. Ordnungsausschuß: Hermann Euler, Barth, Gillmann, de Man, Franke, Vertreter: Kirchholtes, Hahnbück, Rühl, Schmitt, Schmitz. Vertretungskommission: Donsbach, Clarin. Mitglieder des Gesamtbetriebsrates: Franz Euler, Fritz Klauer. Pensionsausschuß (Arbeitnehmer-Vertreter): Franz Euler. Verbesserungsvorschläge: Franz Euler, Isbanner. Redaktionsausschuß: Franz Euler.



Werk Düsseldorf

1. Vorsitzender: Stanislaus Chmielina. 2. Vorsitzender: Hanns Kaiser. Schriftführer: Adolf Marks. Geschäftsführender Ausschuß: Emmi Karres, Paul Steinhoff, Hermann Stoffel, Josef Nachtsheim.

Kommission für Tariffragen: Chmielina, Daniel, Gilles, Hammer, Hauser, Kurz, Lurz, Mockenhaupt, Rettig, Schaffeld, Tetzlaff, Rahn. Gehaltskommission: Kaiser, Figge, Bornstein, Steinhoff. Wohnungskommission: Asch, Schaffeld, Stoffel, Karres, Steinhoff, Kaiser, Kielholtz, Mockenhaupt. Sozialkommission: Karres, Kurz, Eickhoff, Rahn, Hammer, Bornstein, Wolf, W. Steinhoff, Mockenhaupt. Unfallobmann: Nachtsheim, Vertreter: Mockenhaupt. Ordnungsausschuß: Marks, Steinhoff, Stoffel. Jugendfragen: Hauser (gewerblich), Bornstein (kaufmännisch), Stoffel (Jungarbeiter). Pensionsausschuß: Alteruthemeier. Gesamtbetriebsrat: Chmielina, Kaiser. Vorschlagswesen: Asch. Redaktionsausschuß: Steinhoff.



Werk Dinslaken

1. Vorsitzender: Erich Grafen, Stellvertretender Vorsitzender: Johann Kempken. Schriftführer: Johann Kempken. Wohnungsvergabe: Heinrich Feldkamp. Unfallsicherheit: Heinrich Feldkamp. Paritätische Lohnkommission: Erich Grafen, Johann Kempken. Gesamtbetriebsrat: Erich Grafen, Kochmann.



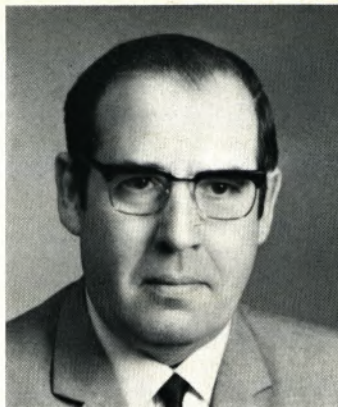
Stahlform Berlin

1. Vorsitzender: Kurt Starkowski. Akkord-Kommission: Starkowski, Mutz, Nowicki. Eingruppierungs-Kommission: Szisch, Neumann, Starkowski. Gewerkschaftliche Fragen und Freizeitwerk: Fritsch. Unfallschutz- und Arbeitssicherheits-Kommission: Starkowski, Mutz, Nowicki, Neumann. Kantinen- und Essen-Kommission: Mutz, Nürnberg, Fritsch. Wirtschaftsausschuß: Szisch, Seyding. Schwerbeschädigten-Obmann: Szisch, Vertreter: Viele.



Klönne, Dortmund

1. Vorsitzender: Helmut Kühne. Stellvertretender Vorsitzender: Albert Oeke. Schriftführer: Heinrich Thienenkamp. Beisitzer: Theodor Glaser und Heinz Thiesmeier. Weitere Betriebsratsmitglieder: Emil Neuhaus, Kurt Mielchen, Bernhard Blume, Karl Thienenkamp, Helmut Busse, Werner Koch, Heinz Migas und Helmut May. Wirtschaftsausschuß: Helmut Kühne und Albert Oeke.



Thyssen Rohrleitungsbau Düsseldorf

1. Vorsitzender: Willy Strucksberg. Stellvertretender Vorsitzender: Karl Hilger. Stellvertreterin: Anneliese Fix. Schriftführer: Ludwig Kuske. Schwerbeschädigtenausschuß: Ludwig Kuske. Jugendvertreter: Gerd Müller. Weitere Betriebsratsmitglieder: Wilfried Eymael und Fritz Röder.



Thyssen Rohrleitungsbau Berlin

1. Vorsitzender: Lothar Pech. Stellvertreter: Hans-Jürgen Ackermann. Schriftführer: Bodo Hansky. Gewerkschaftsbeauftragter: Hans Radziwill. Schwerbeschädigtenobmann: Georg Roquette. Unfallschutz- und Sicherheitsbeauftragter u. Jugendvertreter: Günter Schoss. Sonderaufgaben: Gerhard Kramer. Gesamtbetriebsrat: Lothar Pech, Hans-Jürgen Ackermann. Unterstützungsausschuß laut Satzung: Lothar Pech, Hans-Jürgen Ackermann.



Thyssen Rohrleitungsbau Dortmund

1. Vorsitzender: Fritz Bauer. 2. Vorsitzender: Klaus Lemke. Erweiterter Vorstand: Artur Manthey, Josef Mielzarek, Hans-Jürgen Bracht. Schriftführer: Hans-Jürgen Bracht. Lohnkommission: Wilhelm Pfundheller, Heinz-Günter Wessel, August Senf. Wirtschaftsausschuß: Artur Manthey, Johann Wagner. Sozialausschuß: Fritz Bauer, Klaus Lemke, Josef Mielzarek. Sicherheitsbeauftragte: Johann Wagner, Wilhelm Söns. Wohnungsausschuß: Josef Mielzarek. Angestelltenvertreter: Artur Manthey, Klaus Lemke. Gesamtbetriebsrat: Fritz Bauer, Artur Manthey.



werden Lehrlinge und Umschüler in die Lage versetzt, mit hochmodernen Methoden den Lernstoff schneller und eingehender

als bisher zu erfassen. Zwei weitere Bildungszentren mit Lernstudios sollen im Werk Poensgen und in der Hauptverwaltung aufgebaut werden.

bemüht sein, daß auch seine beruflichen Kenntnisse und geistigen Fähigkeiten im Rahmen der gestellten Aufgaben mitwachsen.

Um die Entwicklung weiter in der Hand zu behalten, haben wir uns ständig klarzumachen, welchen Weg wir beschreiten wollen. Eine entscheidende Aufgabe fällt in unserem Unternehmen gerade deshalb der Ausbildung und Weiterbildung zu.

Wer Ansprüche an Staat, Gesellschaft und Unternehmen stellen will, der kann das nur nach dem Maß seiner beruflichen Kenntnisse und seiner allgemeinen Bildung tun.

Jeder berufliche und gesellschaftliche Aufstieg kostet seinen Preis. Die Erfahrung zeigt, daß man die Dinge nicht auf sich zukommen lassen kann, wenn man seine Existenz sichern will.

Unter diesen Gesichtspunkten hat der Vorstand unserer Gesellschaft beschlossen, das Bildungswesen im Unternehmen über

modernere Ausbildungseinrichtungen und fortschrittlichere Ausbildungswege auf den neuesten Stand zu bringen.

In dieser Ausgabe unserer Werkzeitung berichten wir insbesondere über das Bildungswesen in unserem Unternehmen. Des weiteren zeigen wir die Möglichkeiten auf, die über den Unternehmensbereich hinaus für jeden in der Ausbildung und Weiterbildung bestehen.

Unser Ziel ist es, durch noch bessere Bildungsmöglichkeiten die berufliche Beweglichkeit unserer Belegschaft zu fördern.

Friedrich Steinjäger

Mit 30 Jahren wahrscheinlich auf

Auszug aus einer Ansprache, die unser Vorstandsvorsitzender Dr. Mommsen im vergangenen Herbst aus Anlaß der Lehrabschlußfeier im Thyssen-Haus gehalten hat.

Für Sie hat diese Lehrabschlußfeier eine besondere Bedeutung. Sie starten in einem Unternehmen, das zu einer der bedeutendsten Industriegruppen der Welt gehört. Sie haben sicherlich im Laufe Ihrer Ausbildung viele Eindrücke empfangen, ob Sie im technischen oder kaufmännischen Bereich Ihre Lehre durchlaufen haben. Ich möchte Ihnen einmal an dieser Stelle einen Überblick geben über den Rang und die Bedeutung der Unternehmensgruppe, in der wir alle hier zusammenarbeiten.

Die Thyssen-Gruppe ist der größte private Stahlerzeuger des europäischen Kontinents. Zu uns gehören nun seit kurzem auch die Hüttenwerke Oberhausen. Dadurch wird die Thyssen-Gruppe in der Rohstahlkapazität die magischen „10 Mill. jato“ übersteigen. Bitte erinnern Sie sich daran, daß unsere Muttergesellschaft, die August Thyssen-Hütte, schon vorher der größte Stahlerzeuger Deutschlands und das bedeutendste private Stahlunternehmen Europas war. Nach Eingliederung der Hüttenwerke Oberhausen kann man sagen, daß fast jede dritte Tonne Stahl in Deutschland von uns stammt. Die Thyssen-Gruppe ist heute das viertgrößte Unternehmen in der Bundesrepublik.

Unsere Gesellschaft, in der Sie, meine lieben jungen Mitarbeiter, ihre Lehre erhalten haben, ist das größte Tochterunternehmen der ATH. Thyssenrohr ist der bedeutendste Stahlverarbeiter in Europa. Bitte vergessen Sie nicht, daß zu unserem engeren TRW-Firmenverband, also als Tochterunternehmen von Thyssenrohr, eine Reihe bedeutender Beteiligungsgesellschaften gehören. Ich nenne hier nur eine der international bekannten Schiffswerften, Blohm + Voss in Hamburg, oder als leistungsfähiges europäisches Spezialunternehmen unseren Thyssen Rohrleitungsbau und Thyssenrohr International. Wir haben aber nicht nur Werke in Deutschland. Auch auf dem amerikanischen Kontinent — in Kanada — produzieren unsere Fabriken erstklassige Stahlrohre.

Unseren weltweiten Interessen entsprechend unterhält unser Unternehmen auch ein internationales Netz von Stützpunkten für unseren Absatz. Wir haben eine Reihe eigener Handelsorganisationen, die je nach Art unseres internationalen Geschäfts eingesetzt werden, ob es nun in Europa, im Nahen Osten, im

Fernen Osten, in Afrika oder auf dem amerikanischen Kontinent ist. Überall können Thyssenstahl- und Thyssenrohrerzeugnisse über Thyssen-Organisationen abgesetzt werden.

Gerade Sie werden daran interessiert sein, die vielfältigen Möglichkeiten zu kennen, die in unserem Unternehmen stecken. Sie werden also bei uns ein weitreichendes Feld finden, in dem Sie sich beruflich betätigen und bewähren können. Wenn wir bei unserem Bild von der Startrampe bleiben, so können Sie sich wirklich auf eine weltweite Kreisbahn einstellen, wenn Sie in unserer zukunftsorientierten Gruppe mitarbeiten.

Wenn wir weiterhin ein solches dynamisches Unternehmen über die kommenden Jahre erfolgreich steuern wollen, brauchen wir junge, einsatzfreudige Mitarbeiter. Sie haben bisher bewiesen, daß Sie zu einem solchen beruflichen Einsatz fähig sind. Ich muß Ihnen aber im gleichen Atemzug sagen, daß ein dynamisches Unternehmen wie unseres auch dynamische Menschen braucht.

Die Feststellung, daß man nie auslernt, hat schon immer gegolten. Aber wir alle stehen heute mitten in einer technischen Revolution, die in ihrem Ausmaß alles bisher Erlebte übersteigt. Lassen Sie mich nur auf die Bereiche hinweisen, deren spektakuläre Entwicklung uns täglich durch Presse und Fernsehen nahegebracht wird:

Sie wurden geboren, als die zweite Hälfte unseres Jahrhunderts anbrach. Sie drückten gerade die Schulbank, als die Sowjets den ersten Satelliten in den Weltraum schossen. Als Sie Ihre Lehre bei Thyssenrohr begannen, waren schon die ersten bemannten Weltraumflüge geglückt. Bevor Sie dreißig Jahre jung sein werden, werden wahrscheinlich schon die ersten Menschen auf dem Mond gelandet sein. Und wenn wir den Zukunftsprognosen unserer Wissenschaftler vertrauen können, wird es um die Wende unseres Jahrhunderts bereits Menschenkolonien auf den Planeten unseres Sonnensystems geben.

Alein die Weltraumforschung hat uns eine Flut von technischen Erkenntnissen gebracht, die unsere Umwelt ständig wandeln. Denken Sie nur an den völligen Umbruch in der Nachrichtentechnik. Sie konnten als Teenager zum ersten Male in der Geschichte der Menschheit von Tokio aus über Nachrichtensatelliten an den Olympischen Spielen teilnehmen. Nicht nur die Übermittlung von Bildern und Gedanken ist revolutioniert worden in diesen Jahren; den gleichen techni-

schen Durchbruch haben wir auf dem Transportgebiet. Das Zeitalter des Düsenverkehrs hat voll eingesetzt, als Sie gerade geboren waren. Jetzt sind Sie noch keine zwanzig Jahre alt, und die Interkontinentalmaschinen der Lufthansa bringen Sie von Lohausen zum Kennedy-Flughafen in New York in der gleichen Zeit, die Sie heute nachmittag für Ihren Ausflug nach Zons benötigen.

Diese Beschleunigung der technischen Vorgänge finden wir auch auf zwei ganz wichtigen Gebieten, die für Ihr weiteres Leben entscheidend sein werden, nämlich in der Automation und der Datenverarbeitung mit Computern.

Sie haben eine Chance, die niemand Ihnen gehabt hat: Sie können von Anfang an sich das Rüstzeug aneignen, das die Älteren unter uns mit sehr viel größerer Mühe nachholen müssen.

Sie haben wahrscheinlich alle schon unsere Rohrkontistraße in Mülheim besichtigen können oder dort gearbeitet. Unser Unternehmen verfügt damit über eines der modernsten Rohrwalzsysteme der Welt. Es wäre ohne Fachleute, die es

Heute Lehrling bei Thyssenrohr — später vielleicht



dem Mond

gelernt haben, die Automation zu beherrschen, nicht möglich, zu den modernsten Rohrherstellern der Welt zu zählen. Weil wir auch in der Zukunft international wettbewerbsfähig bleiben müssen, werden wir uns entschlossen um weitere technische Rationalisierung bemühen müssen, d. h. wir werden eine Menge gutgeschulter Fachleute, die mit der Technik von morgen umgehen können, benötigen. Sie, meine jungen Mitarbeiter, werden sich dieses Wissen und diese Kenntnisse in den jetzt beginnenden Berufsjahren erarbeiten müssen.

Diese Automation ist keineswegs bloß auf die Fertigungsbetriebe beschränkt, sondern wird sich auch im kaufmännischen Bereich noch stärker durchsetzen. Der Computer wird im Büro ein ebenso wichtiges Gerät werden, wie es heute die Schreibmaschine und das Telefon sind.

Während der nächsten Jahrzehnte wird er sich von einem Gerät für wenige Spezialisten zu einem gewöhnlichen Werkzeug entwickeln, dessen sich jeder bedienen kann und auch muß, wenn er nicht den Anschluß verlieren will.

Die zunehmende Technisierung unserer Welt bringt einen bisher ungeahnten Energieverbrauch mit sich. Gerade in den Jahren Ihrer Lehre haben wir in Deutschland die Umstellung auf ein modernes Energiesystem vollzogen. Eine der Voraussetzungen hierfür war ein Netz von Fernleitungen, das die modernen Energieträger Öl und Gas immer wirtschaftlicher an die Verbraucher heranbringt. Jetzt ist bei uns die Umstellung auf Erdgas in vollem Gange. Sie wissen, daß wir Erdgas hauptsächlich aus Holland beziehen; in Slochteren ist eines der ganz großen Erdgasfelder der Erde nutzbar gemacht worden, für die wir Großrohre liefern. Aber auch in den kommenden Jahren werden wir noch Tausende von Tonnen für immer modernere Rohrsysteme liefern müssen.

Durch den Bau des neuen Großrohrwerkes in Mülheim können wir die größten Stahlrohre erzeugen, die es auf dem Weltmarkt gibt. Das ist der Grund, weshalb wir auch in die Sowjetunion erhebliche Mengen von Großrohren liefern. Wir werden aber nicht nur Rohre mit



**Der Vorsitzende des Thyssenrohr-Vorstandes
Dr. Ernst Wolf Mommsen**

den größten Rohrdurchmessern produzieren können. Unsere Metallurgen haben in den letzten Jahren auch stetig bessere Stähle für diese hochbeanspruchbaren Rohrsysteme entwickelt.

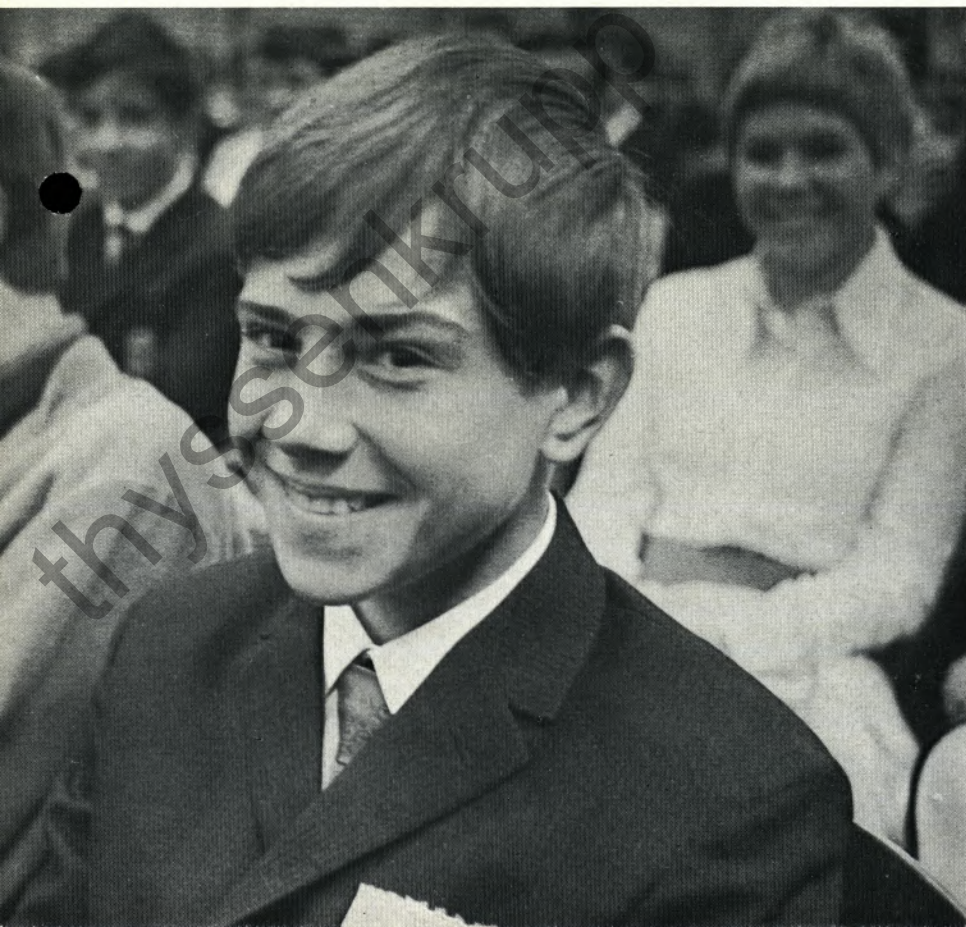
Die moderne Energiewirtschaft braucht aber nicht nur Stahlrohre für ihre Fernleitungen. In den kommenden Jahren wird auch die Atomenergie immer stärker für den friedlichen Einsatz genutzt werden können. Für die modernen Atomkraftwerke liefern wir heute schon hochqualifizierte Spezialstähle für Rohre, Behälter und Apparate. Unser Thyssen Rohrleitungsbau hat sich u. a. auf die Verrohrung solcher Kernkraftwerke spezialisiert. Sicherlich wird dies in den kommenden Jahren ein weites Feld unserer Betätigung sein.

Unsere Verarbeitungsbetriebe sind heute schon modern ausgerüstet. Sie werden auch in den kommenden Jahren auf technischem Weltniveau bleiben müssen, damit wir unsere internationale Position halten und ausbauen können.

Mit Hilfe von bedeutenden Ingenieur-Gesellschaften bauen wir schließlich — z. B. durch unsere Tochter Thyssenrohr International — heute schon komplette Fabriken und technische Anlagen in vielen Ländern der Erde.

Sie sehen, meine lieben Mitarbeiter, welch erregende Aufgaben in Ihrem Berufsleben auf Sie zukommen werden. Ich freue mich, daß wir in Ihnen die Fachleute von morgen sehen können. Sie werden helfen, daß der Name Thyssen auch in der Welt von morgen seinen guten Klang behalten wird.

mal Direktor oder gar Generaldirektor eines weltbekannten Unternehmens.



Wir sind im Bilde



Am 4. August vollendete Professor Dr. Bruno Gleitze, Leiter des Wirtschaftswissenschaftlichen Instituts der Gewerkschaften, sein 65. Lebensjahr. Aus diesem Anlaß gab der Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes im Gewerkschaftshaus in Düsseldorf einen Empfang zu Ehren des Jubilars. Der Vorsitzende des Deutschen Gewerk-

schaftsbundes, Ludwig Rosenberg, würdigte das Leben und Wirken von Prof. Gleitze für die deutsche Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung. Mit ebenso herzlichen wie überzeugenden Worten verstand er es, die Bedeutung des Menschen und Wissenschaftlers Gleitze, der heute auch bei der Wirtschaft große Anerkennung finde, zu würdigen.



In München wurde vom 2. bis 7. September der 9. ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall durchgeführt. Von unserer Gesellschaft nahmen außer Arbeitsdirektor Steinhauer noch fünf Betriebsratsmitglieder als Delegierte teil. In der nächsten Ausgabe werden wir ausführlicher berichten. Auf unserem Foto von r. n. l.: Vorstandsmitglied der IG Metall, Willi Michels, Delegierter In der Wieschen, Vorstandsvorsitzender der IG Metall, Otto Brenner, die Delegierten Kastir, Büttner und Euler sowie von der Ortsverwaltung IGM Mülheim, H. Tietze, und von der Ortsverwaltung IGM Düsseldorf, H. Tellbüscher.



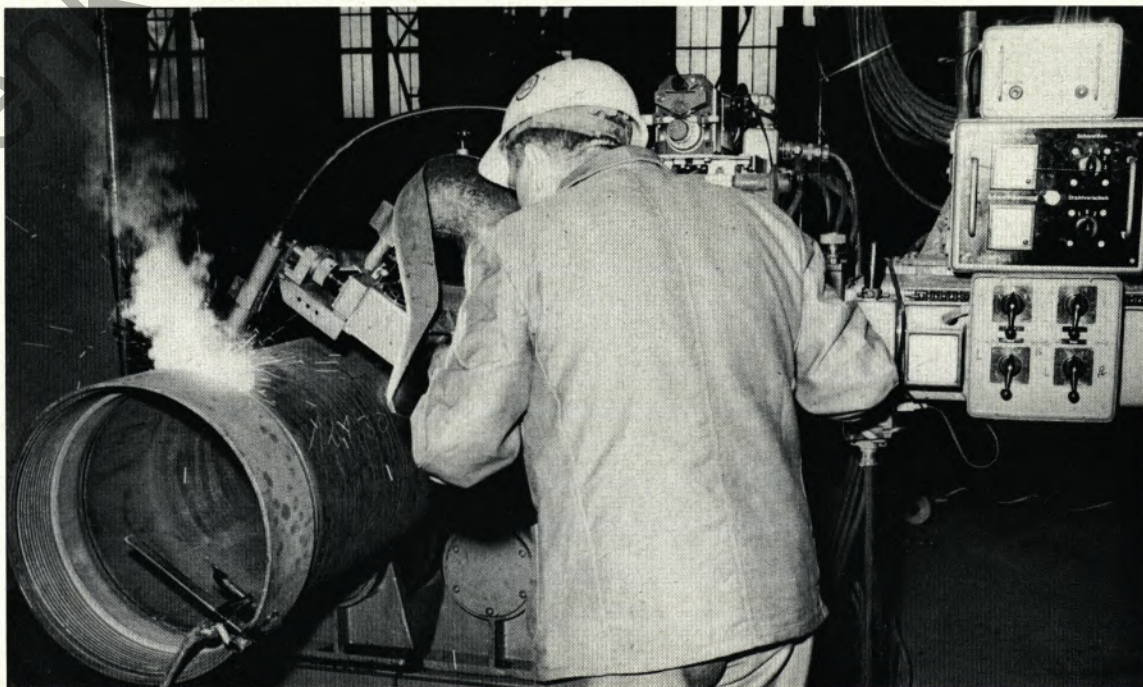
Prof. Gleitze ist Mitglied unseres Aufsichtsrates. Im Namen des Vorstandes beglückwünschte ihn Dr. Wulfert. Linkes Foto v. l. n. r.: H. Cloeren, O. Büttner, F. Barkhausen, Prof. Gleitze, Dr. Wulfert, St. Chmielina und J. Hahnbück. Rechtes Foto von l. n. r.: Prof. Gleitze und Dr. Sohl.



Vorstandsmitglied Friedrich Steinhauer vollendete am 16. September 1968 sein 50. Lebensjahr. Friedrich Steinhauer ist seit dem 1. September 1965 als Arbeitsdirektor in unserem Unternehmen tätig. Sein Aufgabengebiet umfaßt insbesondere das Sozial- und Personalwesen. Sein besonderes Interesse gilt der Intensivierung der Aus- und Weiterbildung aller Mitarbeiter.

In Dortmund geboren, sind ihm die Probleme der Industrie an Rhein und Ruhr von Jugend an vertraut. Über 20 Jahre war er bei der Dortmund-Hörder-Hüttenunion zuletzt im Aufsichtsrat tätig.

Außerdem hatte er verschiedene politische und sozialpolitische Ämter inne. Nach einer 10jährigen Tätigkeit als Ratsherr erhielt er den Goldenen Ehrenring der Stadt Dortmund. 1953 wurde er in mehrere Gremien des Landes- und Bundesverbandes der Betriebskrankenkassen gewählt. Von 1955 bis 1965 war er in Arbeits- und Unterausschüssen der Montanunion tätig.



In unserem Werk Poensgen werden erstmalig in der Bundesrepublik Vetco-Verbinden nach dem MIG-Verfahren maschinell an nahtlose Futterrohre J 55 angeschweißt. Derartige hochmoderne Rohre sind heute in der Welt allenthalben gefragt.

Größere Möglichkeiten für alle



Der Leiter unseres Ausbildungswesens
Obering. Ewald Schröder

Die Beachtung dieses Wahlspruches hat August Thyssen selbst und manchem seiner Mitarbeiter und Nachfolger zu außergewöhnlichen Erfolgen verholfen.

Der Satz ist Sinnspruch und Mahnung zugleich. Er besagt, daß Wissen und Können bei Untätigkeit geringer werden und zu schwinden beginnen.

Der Hinweis auf das Rasten läßt erkennen, daß etwas rostet, wenn es nicht benutzt und gepflegt wird. Wenn eine Maschine stillsteht, rostet sie ein. Wenn sich aber alle ihre Räder bewegen, dann bleibt sie gut erhalten.

Hat dieser Wahlspruch auch heute noch allgemeine Gültigkeit? — Nein! Die Maschine verliert in unseren Tagen ihren Wert nicht mehr so sehr durch Rost und Verschleiß, sondern dadurch, daß sie

Arbeitsplatzsicherheit ist wichtig,
Existenzsicherheit ist wichtiger!

durch neue technische Entwicklungen überholt wird. Deshalb wird sie auch in immer kürzeren Zeitläufen verbessert und erneuert. Das bedeutet, auf den Menschen übertragen, daß heute einmal erworbenes Wissen und Können schneller denn je zuvor von der Entwicklung unserer Tage in Frage gestellt wird, wenn man es nicht fortwährend ergänzt und erneuert.

Man kann den Wahlspruch von August Thyssen mit den Worten: Wer nicht weiterlernt, bleibt zurück! für unsere Zeit festlegen. Größere Anstrengungen sind deshalb in Ausbildung und Weiterbildung notwendig. Sie verschaffen dem Menschen größere Entwicklungsmög-

lichkeiten. Seine Freiheit kann wachsen, und seine Fähigkeiten können sich stärker entfalten, wenn er mehr lernt.

Das macht sich vor allem im Berufsleben bemerkbar und wirkt sich auch auf die Freizeit aus. Denn durch qualifiziertere Mitarbeiter und besser entwickelte Hilfsmittel läßt sich ein Arbeitseffekt erzielen, der weit größer ist als früher. Hierdurch erhält der Mensch auch mehr Freizeit, um sich selbst und seine Umwelt so zu gestalten, daß er mit ihr zufrieden sein kann.

Je mehr Menschen das erkennen und entsprechend handeln, um so stärkere Impulse erhält der Fortschritt auf jedem Gebiet. Der Lern- und Weiterbildungswille ist entscheidend für die weitere Aufwärtsentwicklung unserer Zeit. Lernen fängt aber nicht erst dort an, wo staatliche Institutionen, die Wirtschaft und vielerlei Organisationen die Möglichkeiten hierfür bieten, indem sie Lehrkräfte und Lehrmittel, Einrichtungen und Räume zur Verfügung stellen, damit sich jemand ausbilden lassen kann, sondern es beginnt bei dem Entschluß des einzelnen selbst.

Es sollte deshalb auch besser heißen „ich lerne“ statt „ich lasse mich ausbil-

den“. Das bedeutet, alle Möglichkeiten auszuschöpfen und auch die gebotenen Bildungswege zu nutzen.

In unserem Unternehmen wird jedem die Hand geboten, der sich weiterentwickeln will. Das ergibt sich schon aus unserer unternehmerischen Aufgabe. Wir helfen einem jeden durch gute Ausbildung in allen Lehrberufen, durch systematische Vorbereitung zum Einsatz auf bestimmten Arbeitsplätzen, durch entgegenkommende Unterstützung der Eigeninitiative zur beruflichen Fortbildung sowie durch vielfältige Maßnahmen der Weiterbildung bei gegebenen Tätigkeiten.

Wir bemühen uns ständig darum, neuesten Lehrmittel und Lehrmethoden zu verwenden, um das Lernen für den einzelnen leichter zu machen und die Arbeit im beruflichen Ausbildungswesen zu rationalisieren und zu intensivieren. Die dem Ausbildungswesen von der Unternehmensleitung gestellte Aufgabe besteht darin, die Ausbildung des Nachwuchses und die Weiterbildung der Mitarbeiter mit der Lernbereitschaft in der Belegschaft so zu verbinden, daß für den einzelnen und das Unternehmen der größte Nutzen erreicht wird. E. Schröder

Umschüler während des Unterrichts in einem Raum unserer Lehrwerkstatt in Mülheim.



Die technische Berufsausbildung

In der technischen Berufsausbildung gilt es heute, Fachleute heranzubilden, die mit Grundkenntnissen und Grundfertigkeiten so ausgerüstet sind, daß sie an verantwortlichen Stellen ohne langwierige Einarbeitungszeit wirken können.

Die Ausbildungsstätten müssen zwangsläufig ihre Ausbildungsziele den Erfordernissen der industriellen Arbeitswelt anpassen, weil sich in immer kürzeren Zeitabständen die beruflichen Anforderungen ändern. Es gilt deshalb, stärker als bisher Fähigkeiten zu entwickeln als Fertigkeiten zu vermitteln.

Die handwerkliche Berufstätigkeit wird der fortschreitenden Produktionstechnik immer mehr durch die Maschine übernommen. Die Wartung und Instandhaltung der Produktionsanlagen werden künftig so planmäßig vorbereitet, daß Ausfallzeiten auf ein Mindestmaß beschränkt werden.

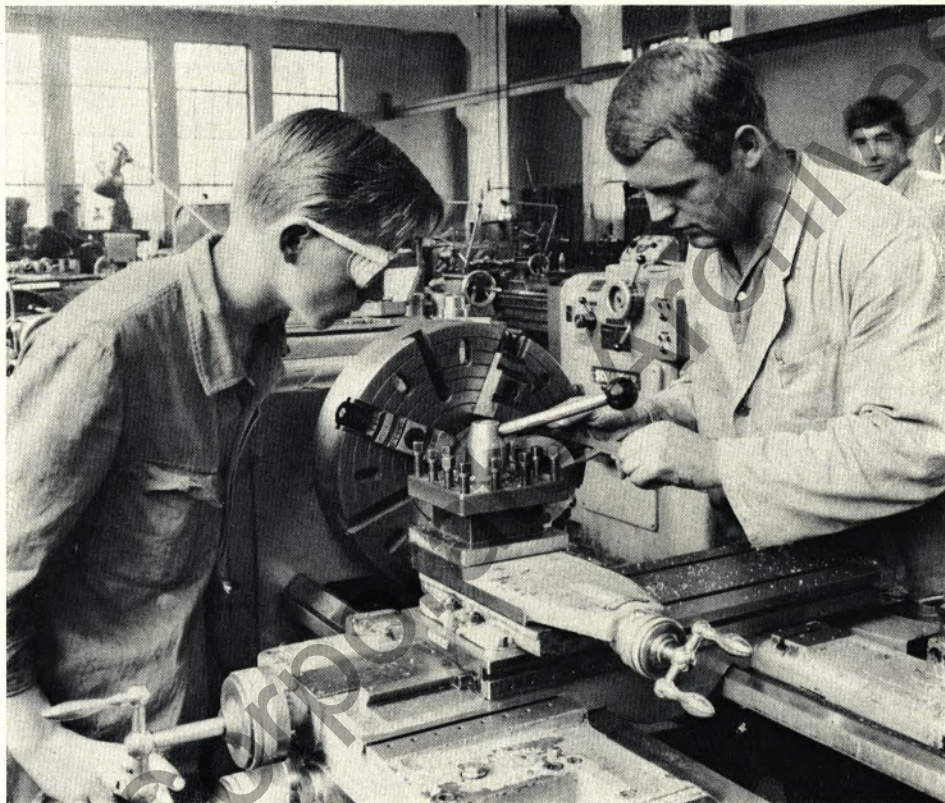
Der berufsbegleitende Unterricht an den Berufsschulen kann das umfangreiche Gebiet der Kenntnisvermittlung nicht mehr bewältigen. Die betriebliche Ausbildung wird hier immer umfangreicher mitwirken. Theorie und Praxis stellen eine Ganzheit dar und müssen dem Lernenden als Ganzheit vermittelt werden. Die Mitarbeiter an den Arbeitsplätzen in der Produktion müssen im Zuge der Fertigungsrationalisierung auf neue Arbeitsplätze vorbereitet werden. Diese Aufgabe fällt ebenfalls dem technischen Ausbildungswesen zu.

Während bisher für die Ausbildung der Lehrlinge zu technischen Facharbeitern feste Lehrzeiten verbindlich waren, können unsere jungen Leute jetzt schon bis zu einem Jahr früher ihre Facharbeiterprüfung ablegen.

Die Lehrzeit wird in eine bestimmte Anzahl von Lehrgängen aufgeteilt. Je nach Veranlagung, Begabung und Fleiß werden diese Lehrgänge von jedem verschieden schnell durchlaufen.

Im technischen Ausbildungswesen werden Lehrlinge hauptsächlich in folgenden Berufen ausgebildet: Maschinenschlosser, Betriebsschlosser, Dreher und Starkstromelektriker. Alle Lehrlinge beginnen ihre Ausbildung in einem Grundlehrgang für Stahl- und Metallverarbeitung. Nach diesem Ausbildungsabschnitt folgt eine Vielzahl von Lehrgängen, die jeweils mit einer Erfolgsüberprüfung abschließen.

Die Vielzahl der technischen Ausbildungslehrgänge in den Lehrbetrieben, die zu Bildungszentren ausgebaut werden sollen, nimmt ständig zu. Im Augen-



Lehrling und Ausbilder in der Lehrwerkstatt unseres Werkes Poensgen an der Drehbank.

blick werden mit erheblichem Aufwand Hydrauliklehrgänge vorbereitet. Lehrgänge für neuzeitliche Schweißtechniken, für die zerstörungsfreie Werkstoffprüfung in der Produktion, für Elektronik auf den Gebieten der Maschinensteuerung und Regeltechnik werden in absehbarer Zeit anlaufen.

Neben den Lehrlingen stehen heute bereits erwachsene Menschen, um sich in unserem Unternehmen auf neue Aufgaben an neuen Arbeitsplätzen vorzubereiten.

Die moderne Technik wird immer mehr bei den Ausbildungsmethoden in der technischen Berufsausbildung spürbar. Kreide und Wandtafel treten hinter das bessere, eindrucksvollere Modell an der Haftpfeife. Einfache und komplizierte Lerngeräte erleichtern das Lernen und beschleunigen den Lernerfolg. Programmierter Unterricht fördert den individuellen Lernfortschritt. Dadurch stehen die Lehrpersonen hauptsächlich den Lernenden zur Verfügung, die besondere Einzelinformationen benötigen.

Erfreulich ist es festzustellen, daß viele unserer Belegschaftsmitglieder mit wachsendem Interesse an dieser neuen Entwicklung teilnehmen und sich nach der Möglichkeit einer Ausbildung oder Weiterbildung bei ihren Vorgesetzten,

bei den Betriebsräten, in den Personalabteilungen und auch in den Ausbildungsabteilungen erkundigen.

Es geht uns heute darum, moderne Fertigungsverfahren in allen Produktionsabläufen unseres Unternehmens wirksam werden zu lassen. Nur so können wir es erreichen, daß wir mehr Erzeugnisse von besserer Qualität in kürzerer Zeit zu geringerem Preis anzubieten vermögen.

G. Pagel

Ing. (grad.) Georg Pagel, Düsseldorf



Neue Wege für die Kaufleute

Schon lange bevor der Staat ein kaufmännisches Ausbildungswesen aufbaute, hat man in den Thyssenunternehmen auf eine ebenso eingehende wie vielfältige Ausbildung der Nachwuchskräfte größten Wert gelegt.

Die Automation in Betrieb und Verwaltung, moderne Organisationsprinzipien und viele weitere Rationalisierungsmomente beeinflussen das Ausbildungswesen heute sehr stark. In der kaufmännischen Ausbildung wurde bisher schon der gesamte Stoff, den die Lehrlinge erlernen sollen, zusammengestellt, in Fragen und Antworten aufgeschlüsselt und jedem Lehrling vor seiner Ausbildung zugestellt, damit er sich auf diesen Lernabschnitt systematisch vorbereitet.

Ein weiblicher Lehrling beim Unterricht mit der Tonband-Lehranlage im Lernstudio Mülheim.



Neben der Anpassung der Ausbildungsziele an die sich stets wandelnden Anforderungen der betrieblichen Praxis erfolgte zu gleicher Zeit eine Modernisierung der Ausbildungsmethoden. Der bisher vorherrschende Gruppenunterricht wurde in kleinere Arbeitsgemeinschaften umgewandelt und aufgelockert.

Aber nicht nur die Lehrlinge müssen den neuzeitlichen Anforderungen gerecht werden können. Auch die Angestellten befinden sich heute in einer ähnlichen Situation.

Um dem Auftrag an das kaufmännische Ausbildungswesen, das Unternehmen mit gut geschulten jungen Mitarbeitern zu versorgen, auch weiterhin nachkommen zu können, wurden der Zeit entsprechend auch neue Methoden der Ausbildung gefunden und entwickelt.

Die Verkürzung der Arbeitszeit, die Reduzierung der Arbeitszeitdauer, die Bewältigung der sich ständig steigenden und ändernden Anforderungen, die zunehmende Zahl der Umschulungen, die Weiterbildung und Fortbildung Erwachsener lassen sich mit konservativen Ausbildungsmethoden nicht mehr voll bewältigen.

Der moderne Industriebetrieb wird seinen Aufgaben im Bildungswesen nur dann gerecht werden können, wenn er in immer stärkerem Maße vom Klassenunterricht zum Individualunterricht oder zum Unterricht in kleineren Gruppen übergeht und sich dabei der fortschrittlichsten Methoden bedient. Bei Umschulung, Weiterbildung und Fortbildung von Mitarbeitern wird es sich häufig um Gruppen handeln, die unterschiedliche Bildungsziele aufweisen. Hier zeigt es sich bereits, daß der Bildungsstoff schon aus organisatorischem Grunde mit der konservativen Methode des Gruppenunterrichts nicht rationell vermittelt werden kann.

Die individuelle Schulungsmethode konnte in voller Breite aber erst eingesetzt werden, nachdem eine Fülle von technischen Hilfsmitteln für sie entwickelt worden war. Ganz besonders wirksam wird der Individualunterricht, wenn er in der Form der programmierten Unterweisung durchgeführt wird. Die Verbindung von technischen Hilfsmitteln mit der Methode der programmierten Unterweisung im Rahmen des Individualunterrichtes eignet sich nicht nur für die Erwachsenenbildung, sondern auch für die Ausbildung Jugendlicher. Das Ausbildungswesen unseres Unternehmens hat sich diese Erkenntnis zunutze gemacht und eine Tonbandlehranlage erworben und im Werk Mülheim aufgestellt. Mit dieser Tonbandlehranlage, die zur Zeit die bestgeeignete technische Einrichtung dieser Art darstellt, kann der Individualunterricht ebenso rationell wie intensiv durchgeführt werden.

Diese Anlage ist auf dem Gebiet des Sprachunterrichtes bereits erprobt, und sie wird fernerhin für die Vermittlung von anderen Lehrinhalten noch stärker als bisher verwandt.

Die Tonbandlehranlage ist ein technischer Bestandteil unseres Lernstudios und ist mit 20 Schülerplätzen sowie einem Steuerpult für den Lehrer ausgestattet. Die Tonbandgeräte der Schülerplätze können sowohl vom Lehrerschalt-pult zentral als auch vom Schüler selbst gesteuert werden. Jeder Schüler verfügt



Ein Blick in das Lernstudio in Mülheim. Jeder Schüler verfügt über einen Kopfhörer mit eingebautem Mikrofon zur Verständigung mit dem Lehrer.

über einen Kopfhörer mit eingebautem Mikrofon, über das er sich jederzeit mit dem Lehrer verständigen kann. Der Lernstoff wird vom Lehrertonbandgerät auf die Tonbänder der Schülerplätze übergespielt. Der Schüler kann entsprechend seiner eigenen Lerngeschwindigkeit das Dargebotene aufnehmen, und er hat die Möglichkeit, das laufende Band anzuhalten sowie sich schwierige Stellen erneut anzuhören, bis er mit dem Inhalt völlig vertraut ist.

Vom Steuerpult aus hat der Lehrer außerdem jederzeit die Möglichkeit, sich mit dem einzelnen Schüler in Verbindung zu setzen, ebenso wie der Schüler durch seine eingebaute Rufanlage Fragen an den Lehrer richten kann. Hierbei werden die übrigen Schüler in ihrem Lernprozeß nicht gestört. Die Schüler müssen sich also nicht alle mit demselben Stoff beschäftigen. Geeignete Schaltungen lassen verschiedene Unterrichtsprogramme nebeneinander zu. Anschauungsmaterial wie Formblätter, Dias, Karten usw. intensivieren und unterstützen das Lerngeschehen. Auch andere technische Hilfsmittel wie Tageslicht-Schreib-Projektor, Hafttafeln u. ä. mehr unterstützen den Lernvorgang.

In unserem Lernstudio erfolgt die systematische Vorbereitung eines Unter-

richtsprogramms unter Einbeziehung aller technischen Hilfsmittel. Sie wird in naher Zukunft nach weiteren Regeln der programmierten Unterweisung noch vervollkommen. Die programmierte Unterweisung geht von vier Lernprinzipien aus: Intimes Lernen, Individuelles Lernen, Aktives Lernen und Bestätigtes Lernen. Das Intime Lernen setzt voraus, daß der Lernende sich mit dem Stoff alleine ohne Störung beschäftigen kann, Individuelles Lernen ist gegeben, wenn der Lernende in seiner ihm eigenen Lerngeschwindigkeit das Dargebotene aufnehmen kann.

Nach jedem Lernschritt erfolgt eine Bestätigung des Lernerfolges. Bei der programmierten Unterweisung wird in jedem Falle der sogenannten Konzentrationsphase eine Einlesephase vorgeschaltet. In der Wiederholungsphase findet der Lernende die Bestätigung seines Lernerfolges.

Das Zentralproblem bei der programmierten Unterweisung ist für uns die Erstellung von guten Programmen. Diese müssen auf den Adressatenkreis abgestimmt und in den Lernzielen klar umrissen sein.

Der Ausbildungsprozeß, der heute eingeleitet und morgen sicherlich schon erweitert werden muß, ist durch den Ein-

satz von technischen Hilfsmitteln unter Berücksichtigung der programmierten Unterweisung gekennzeichnet. Wenn sich am Horizont auch schon der Einsatz von Computern ankündigt, so wird man vorläufig noch mit dem bei uns eingeführten Ausbildungssystem allen Schulungsanforderungen der Praxis gerecht werden können. Lebenslanges Lernen wird in Zukunft Bestandteil jeder Berufslaufbahn werden.

S. Rüsing

Dipl.-Kaufmann Siegfried Rüsing, Mülheim



Weichen für das Jahr 2000 stellen

Diese Forderung gilt nicht nur für die formale Grundschulausbildung. Hier bringen die kommenden Jahre sicherlich Programmverbesserungen. Vor allem der polytechnische Unterricht, wie er in einigen Ostblockstaaten durchgeführt wird, bietet manche Anregung.

Aber mit einer Neuorientierung der Grundschulausbildung ist es natürlich nicht getan! Die Wirtschaft der kommenden Jahrzehnte wird immer stärker universell ausgebildete Fachleute brauchen. Mit Sicherheit wird nicht mehr der Typus des reinen „Spezialisten“ gefragt sein, den man heute damit definiert, daß er immer mehr von immer weniger verstehe. Wir werden vielmehr den all-round-man — den vielseitig ausgebildeten Menschen — brauchen mit einer ordentlichen Portion naturwissenschaftlich-mathematischer Kenntnisse und einer breiten Basis praktischer und polytechnischer Kenntnisse, also Leute, denen schon handwerkliche Fertigkeiten wie Löten, Feilen und Fräsen in der Grundschule beigebracht worden sind.

Nur so bekommen wir die breite Schicht von flexiblen Fachleuten, die dem strukturellen Wandel gewachsen sein wer-

Auch „die oben“ müssen sich ständig weiterbilden, wenn sie bestehen wollen.

den, der mit Sicherheit bei dem immer schnelleren Tempo der technologischen Entwicklung auf alle Industrienationen zukommen wird.

Der angelsächsische Begriff vom „life-long learning“ — vom „Lebenlanglernen“ — wird alle zukünftigen Berufe beherrschen. Es wird daher mit der Trennung unseres Lebenslaufs in Schul- und Berufszeit endgültig vorbei sein. Wir werden vielmehr alle eine Permanenz der Fortbildung erleben. Das ist sicherlich nichts Neues. Aber die Lösung dieses Problems ist von so eminenter Bedeutung für jede Industrienation, daß man eine solche Wahrheit nicht oft genug aussprechen kann.

Daß diese Zusammenhänge von der größten Industriemacht der Erde erkannt und bewertet werden, zeigt das amerikanische System der Managementausbildung. Ich kann Ihnen auch hier aus eigener Erfahrung berichten, weil ich in

den Beirat einer der größten amerikanischen Wirtschaftshochschulen gewählt worden bin. Es handelt sich um die Graduate School of Management der Universität von Kalifornien in Los Angeles.

Ich verfolge die Ausbildungsmethoden dieser Spitzenschule für die zukünftigen Manager Amerikas sehr genau, weil ich daraus Erfahrungen für meine eigene Arbeit und für die Ausbildung unserer zukünftigen Führungsgeneration sammeln kann. Ich verwende die Erkenntnisse auch für die langfristige Bildungsplanung des deutschen Wissenschaftsrates, in den ich durch den Herrn Bundespräsidenten Anfang vergangenen Jahres berufen worden bin.

Die Erfahrung der UCLA — so lautet die Abkürzung dieser amerikanischen Hochschule für Management — lassen sich aber ebenfalls für unsere deutschen Ausbildungsstätten für Wirtschaftsführer verwerten.

Sie wissen, daß wir hier in Düsseldorf neben der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie auch die C.-R.-Poens-

gen-Stiftung haben, in der die zukünftigen Führungskräfte für die Wirtschaft weitergebildet werden. In Baden-Baden finden jährlich mehrmals sog. „Unternehmergespräche“ statt. Das ist ein Forum, bei dem die „Schüler“ ausgewachsene Prokuristen und Direktoren der Wirtschaft sind, während die „Lehrer“ selbst Spitzenstellungen in der deutschen Wirtschaft einnehmen und ihre eigenen Erkenntnisse mit den Schülern diskutieren.

Wir tun also etwas, aber meine internationalen Erfahrungen zeigen leider, daß wir auf diesem richtigen Weg bisher nicht weit genug gegangen sind. Diese Feststellung ist eine Herausforderung sowohl an unsere staatlichen Stellen als auch an die Wirtschaft. Ohne umfassende Bildungsinvestitionen verlieren wir den Anschluß und werden früher oder später ein Entwicklungsland, dem andere helfen müssen.

Aus einer Rede, die Vorstandsvorsitzender Dr. Mommsen vor der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie Düsseldorf gehalten hat.

Sind wir noch im Mittelalter?

Deutschland, so meinte der Sprecher einer Panorama-Sendung vor kurzem, werde nach Auffassung von Wissenschaftlern im Jahre 2000 zu den sozial und wirtschaftlich-technisch zurückgebliebenen Nationen gehören. Dies sei nicht nur auf die unzulängliche akademische Bildung, sondern auch auf die mangelhafte Ausbildung der Lehrlinge zurückzuführen, die noch von Vorstellungen geprägt werden, die aus dem Mittelalter stammten.

An verschiedenen Beispielen insbesondere aus dem Handwerksbereich wurde dann gezeigt, wie „unvernünftig lang“ die Lehrzeit sei und die Frage gestellt, ob der Lehrling nicht dem Meister als billige Arbeitskraft diene. Um dies zu erhärten, wurden einige Lehrlinge bemüht, die sich über Holzhacken, Sammeln von Papier, Autowaschen und Birnenpflücken beklagten. Gewiß, so meinte dann der Kommentator, Lehrjahre sind keine Herrenjahre. Aber, fuhr er mit erhobener Stimme fort, sie wollen auch keine Sklavenjahre sein.

Von Zeit zu Zeit wird immer wieder auf die Ausnutzung von Lehrlingen hingewiesen, und die Kammern wissen von Klagen, die hier gelegentlich geäußert werden. Aber es wird anscheinend völlig übersehen, daß die Lehrbetriebe überprüft werden, und daß bei Betriebs-

besuchen sich sehr oft solche Beschwerden als übertrieben oder nicht zutreffend erweisen. Manche Lehrlinge stellen sich freiwillig für Arbeiten zur Verfügung, die über die Arbeitszeit hinausgehen — das gilt insbesondere für Reparaturstätten —, um sich Geld hinzuverdienen, und sie sind auch stolz auf ihre Leistungen.

Im übrigen wachen Lehrberater darüber, daß die Lehrlinge in den Betrieben so ausgebildet werden, wie es in ihrem und im Interesse der Branche notwendig ist. Selbstverständlich verfügen die Großbetriebe über eine bessere technische Ausstattung, aber die unmittelbare Beziehung zur Ware oder zum Produkt erfahren die Lehrlinge ebenso im mittleren und im kleinen Betrieb.

Vor allem sollte man gewisse Mißstände, die sicher vorkommen und gegen die entsprechende Maßnahmen ergriffen werden, nicht verallgemeinern. Die mangelhafte Lehrlingsausbildung, von der in dieser Sendung die Rede war, würde ja schließlich in den Ergebnissen der Prüfungen zum Ausdruck kommen. Aber im Kammerbereich Düsseldorf haben im Frühjahr dieses Jahres 75,1 Prozent der kaufmännischen und 91,8 Prozent der technischen Lehrlinge ihre Prüfung bestanden. Das ist doch wirklich kein schlechtes Ergebnis.

Balzac im Regen

Honoré de Balzac besaß keinen Regenschirm. Nicht aus Sparsamkeit, sondern aus Prinzip. Und so geschah es manchmal, daß sein Zylinder im Regen einige der acht vorschrittmäßigen Reflexe — oder sind es gar neun? — verlor.

Eines schönen Tages, der keinen Wert darauf legte, ein solcher zu bleiben, umzog sich der Pariser Himmel und entschloß sich, wie es seine Gewohnheit ist, zu einem ausgiebigen Dauerregen. Balzac war gerade in der rue Vivienne, als es zu pfeln begann. Er trug einen neuen, noch unbezahlten Anzug, den blauen Rock aus Merino, elegant auf Taille gearbeitet und dann in Falten herabbrauchend, dazu eine Weste aus Kaschmir und Hosen aus weißem Samt mit Streifen, der Zylinder war gleichfalls neu und, wie es die Mode des Jahres verlangte, steil mit schmaler Krempe. Es war ein Jammer, solche Pracht dem Regen auszusetzen, doch Balzac spähte vergeblich nach einem Wagen aus. Bei schlechtem Wetter war damals nie ein Fiaker aufzutreiben, ebensowenig wie heutzutage ein Taxi.

So trat Balzac in ein Haustor und wartete. Hin und wieder warf er einen gereizten Blick nach dem Himmel, dem das keinen Eindruck machen wollte. Unterwegs blieb Balzacs Blick einmal an einem Fenster haften, an dem eine junge Dame erschien, um gleich wieder zu verschwinden. Der Regen regnete weiter, und Balzac sah immer wieder zum Himmel. Nun, die junge Dame erschien wieder am Fenster und, kein Zweifel, sah zu Balzac hinüber. Dieses Spiel zwischen Regen, Himmel, Balzac und der jungen Dame wiederholte sich, und ein Zufall war, wenigstens was die junge Dame anging, mit der Zeit kaum glaubhaft. Unwillkürlich sah Balzac an sich hinunter; der blaue Rock fiel prächtig, der weiße Samt seiner Hosen schimmerte, und des Glanzes seines Zylinders war er auch ohne Prüfung sicher. Daß die Dame wußte, wer er war, nahm er als selbstverständlich an, und so durfte er an einen schnellen Sieg seiner Persönlichkeit glauben. Er vergaß, nach dem Himmel zu schauen, und erwiderte die Blicke der jungen Dame mit jener überlegenen Kunst langsamer Steigerung, die dem tiefen Kenner der Frauenseele zu Gebote stand.

Ein zierliches Kammerzöfchen trat aus dem Haus, einen Regenschirm trug sie gespannt über ihrem Häubchen, den andern zusammengefaltet in der Hand.

Sie überquerte trippelnd die Straße und blieb vor Balzac stehen.

„Mein Herr“, begann sie mit einem Knicks, „Madame erlaubt sich, Ihnen einen Schirm anzubieten, damit Sie Ihre kostbare Zeit nicht dadurch verlieren müssen, daß Sie warten, bis der Regen aufhört.“

Und mit diesem, sichtlich genau einstudierten Satz reichte sie Balzac den Schirm. Balzac war, bei aller Kennerschaft, nicht ganz im reinen mit sich. Aber auch der tiefste Erforscher des Ewig-Weiblichen ist vor allem ein Mann und daher geneigt, die Dinge so auszulegen, wie sie seiner Männlichkeit genehm sind. Die Dame will, das ist ganz klar, meine Bekanntschaft machen, sie schickt mir den Schirm, damit ich einen Vorwand habe, ihr morgen einen Besuch zu machen. Alles weitere ist ein Spiel. So nahm er den Schirm, dankte dem Zöfchen mit einem Wort, der Dame mit einem Blick, den sie mit einem Erröten und einem leichten Nicken erwiderte, und verließ, vor dem Regen geschützt, das Haustor der rue Vivienne, nicht ohne die Nummer des Hauses gegenüber in sein Gedächtnis einzugraben.

Der nächste Tag war von jenem sanft verschleierte Himmel umwölkt, der Paris seinen ewigen, zarten, rosagrauen Schimmer verleiht. Balzac arbeitete wie immer, aber gegen halb sechs entriß er sich der Feder, kleidete sich sorgfältig in denselben sieghaften Anzug wie gestern und erschien eine halbe Stunde später an der Türe der Wohnung in der rue Vivienne.

Das Zöfchen öffnete, knickste abermals und führte ihn in ein Wohnzimmer, das nach dem letzten Geschmack jenes Stils ausgestattet war, den man noch heute nach dem Bürgerkönig Louis-Philippe nennt. Das warme Grün der Stoffe harmonierte freundlich mit dem lichten Gelb des Holzes, ein Perserteppich mit vielverschlungenem Muster deckte das Parkett, an den Wänden hingen farbige Stiche, den Unterricht Amors darstellend.

Bald trat die Dame ein, in der Nähe noch reizender als durch den Regenvorhang. Unter dem weiten Reifrock des duftigen, blumenübersäten Musselinkleides zeigten sich schmale Füße in schwarzen Schuhen, ein Spitzenschal verhüllte nur scheinbar die bloßen Schultern, das zarte, blasse Gesicht war von kunstvollen Locken umrahmt.

Balzac küßte die bereitwillige Hand, überreichte den Schirm mit einigen Worten, die seinen Dank ausdrücken und dis-

kret merken lassen sollten, daß er die Liebenswürdigkeit der Dame wohl zu deuten gewußt hatte. Die Dame nahm Schirm und Dank entgegen, erröte vielversprechend wie gestern und sagte:

„Ich bin Ihnen eine Erklärung schuldig...“

Balzac wollte abwehren, denn der Reiz des Abenteuers sollte nicht durch allzu

Dieser Sommer

Nimm diesen Sommer dankbar an.

So leicht wird ihm kein andrer gleichen.

Und wird der Herbstwind bald auch über

Felder streichen,

Die Sonne leuchtet hell noch dann und wann.

Denk' an der Blüten süßen Duft,

Wie er durch alle Gärten schwebte

Und Ahnung schon in allen Herzen lebte

Von dieses Sommers seidenweicher Luft.

Hans Bahrs

schnelle Entwicklung gekürzt werden, die Dame aber ließ sich nicht ablenken.

„Ja, ich muß Ihnen ein Geständnis machen, und gerade Sie werden mich gewiß verstehen.“

Nun, wenn sie es denn so wollte; auch diese Art hatte ihren Charme, und Balzacs Grundsätze waren gegenüber dem Gebrauch von Regenschirmen fester als gegenüber Geständnissen reizender Frauen.

„Ich habe nämlich gestern nachmittag einen Freund erwartet, einen Mann, den Sie kennen, und Sie begreifen wohl, wie peinlich es gewesen wäre, wenn Sie ihn in mein Haus eintreten gesehen hätten. Da der Regen nicht nachlassen wollte, mußte ich zu diesem Mittel greifen, um Sie zu veranlassen, Ihren Beobachtungsposten aufzugeben.“

Nach dieser Erklärung war auch für einen tiefen Kenner der weiblichen Seele, wenn er nun einmal ein Mann ist, die Konversation nicht mehr lange in Schwung zu halten.

Als Balzac das Haus verließ, hatte sich der leise Schleier verzogen, die Sonne neigte sich in stumpfem Rot dem Horizont zu, und die acht Reflexe seines Zylinders — oder sollten es wirklich neun sein? — hatten, auch ohne Regen, viel von ihrem Glanz eingebüßt. N. O. Scarpi

Der erste Tag

Manfred Eschmann war 15 Jahre alt, als sein Vater ihn aus der Schule nehmen mußte. „Faul, dabei durchaus begabt!“ hatten die Lehrer erklärt. Der Bursche duldete keinerlei Zwang. Selbst in seinem Lieblingsfach, der Physik, arbeitete er nur dann mit, wenn ihm die Sache gefiel.

Der Junge hatte Glück. Er bestand die Eignungsprüfung in einem modernen Werk der feinmechanischen Industrie.

Am Abend vor Beginn seiner Lehrzeit ging er gegen seine Gewohnheit früh schlafen. Am nächsten Morgen beeilte er sich und machte sich schnell auf den Weg zur Arbeit. Die Mutter staunte. Wie langsam, wie zum Zornigwerden langsam hatte er sich immer auf den Weg zur Schule gemacht!

„Hier ist dein Schrank, Manfred! Tadellose Ordnung! Ich verlasse mich auf dich!“ sagte der Lehrlingsmeister. In der ersten Stunde durfte sich Manfred alles allein ansehen. Er guckte den anderen Lehrlingen über die Schulter. Hier ging alles sehr frei und ungezwungen zu, doch wurde fleißig dabei gearbeitet. Mitten unter ihnen war auch der Meister. Hin und wieder warf er einen Blick auf die Arbeit seiner Schützlinge, verbesserte einen Fehler, lobte ein gutes Stück.

Als sich Manfred umgesehen hatte, wies ihm der Meister eine Werkbank zu. „Du bist hier für alles allein verantwortlich!“ sagte er mahnend. Dann gab er ihm ein Werkstück in die Hand, erklärte kurz und ordnete an: „Feile erst einmal!“ In der Mittagspause zeigte Manfred seine erste Arbeit vor. „Ganz ordentlich für den Anfang!“ lobte der Meister.

Beim Mittagessen in der Werkskantine saß er neben dem ältesten Lehrling. „Der Alte ist in Ordnung!“ sagte er und wies unauffällig auf den Meister. „Aber er kann auch ein Aas sein!“ Manfred lachte: „Ich finde ihn prima!“ — „Ist er auch. Nur das Pfsuchen kann er nicht leiden. Gestern mußte Heinz vom zweiten Lehrjahr länger bleiben. Er wollte ein verpfushtes Stück mit einschmuggeln. Da kann der Alte fix unangenehm werden.“

Am Nachmittag erhielt Manfred einen neuen Auftrag. „Genau abmessen!“ forderte der Meister. „Babyleicht!“ dachte Manfred. Eine halbe Stunde vor dem Feierabend wollte er das Stück abgeben. Der Meister war gerade draußen. Schnell prüfte er es noch einmal und erschrak: Pfscharbeit! Ein halbes Millimeter zuviel abgefeilt! Ein anderer Lehrling lachte: „Augenmaß, mein Lieber!“ Manfred stand ratlos da. Da flog ihm plötzlich ein

Werkstück auf den Tisch. „Versuch es nochmal!“ sagte der älteste Lehrling kurz. Manfred hatte Glück. Der Meister kehrte erst zum Feierabend zurück. „Schluß für heute!“ rief er. Die Lehrlinge säuberten ihren Arbeitsplatz. Nur Manfred blieb noch an seiner Werkbank. „Nicht ganz fertig geworden?“ fragte der Meister. „Macht nichts! Noch etwas langsam, aber wenigstens kein Pfsuch!“

Da zeigte Manfred das verunglückte Stück vor. Der Meister machte erstaunte Augen und prüfte es. „Saubere Arbeit! Schade, nur etwas zuviel abgenommen. Na, das Auge übt sich. Feierabend!“ — „Ich möchte es nicht liegenlassen. In einer halben Stunde bin ich fertig.“ — „Wie du willst! Du findest mich nachher vorn!“

Ich rufe wieder an

Der Telefonapparat ist ein verhältnismäßig kleines Gerät, etwa zwanzig Zentimeter lang, zwanzig Zentimeter breit und kaum fünfzehn Zentimeter hoch. Dadurch keine gewaltige Sache. Und dennoch eignet sich das Telefon hervorragend zum Versteckspielen. Selbst ein erwachsener Mensch von 1,80 m Länge kann sich mühelos dahinter verbergen.

Wie furchtbar muß es vor der Erfindung des Telefons gewesen sein! Da konnte doch tatsächlich ein Kollege plötzlich durch die Tür kommen und Auskunft verlangen. Auf der Stelle, gleich, sofort! Und dem armen Bearbeiter blieb nichts anderes übrig — er mußte diese Information wohl oder übel erteilen. Auf diese Weise stellte sich augenblicklich heraus, ob er seine Akten tadellos in Ordnung hatte und ob er überhaupt richtig Bescheid wußte. Die armen Menschen damals! Uns bleibt dieser hektische Betrieb zum Glück erspart.

Heutzutage geschieht es kaum noch, daß ein Kollege persönlich erscheint. Wozu gibt es schließlich das Telefon?!

Hören Sie, da klingelt es schon! Nun liegt es einzig und allein am Bearbeiter, wie es weitergeht. Er kann beispielsweise sagen: „Montageanleitung für die Verlegung von Kupferrohren? Selbstverständlich, die ist in Arbeit, wo denken Sie hin. Nur im Moment, entschuldigen Sie, ich

erwiderte der Meister und verließ den Raum.

Die anderen Lehrlinge lachten etwas. Doch Manfred ließ sich nicht beirren. Am Ende stimmte sein Werkstück. Er brachte es dem Meister. Dieser prüfte und sagte: „Für den Anfang nicht übel! Du liegst richtig!“

Als Manfred daheim ankam, flötete er. Beim Essen fragte die Mutter: „Wie war's im Werk?“ Der Junge strahlte: „Prima! Der Alte ist in Ordnung!“ Der Vater lächelte: „Du meinst wohl den Meister?“ — „Natürlich!“ Nach einer Weile: „Du, da wird aber nicht gepfsucht! Saubere Arbeit!“ Mehr berichtet er nicht. So froh wie an diesem Abend war er lange nicht gewesen.

Hans Bahrs

habe nämlich gerade einen wichtigen Besucher. Dauert nicht lange, nein. Ich rufe dann wieder an!“

Eine segensreiche Erfindung, das Telefon. Da hat dieser bedauernswerte Mensch doch vergessen, die Montageanleitung für die Verlegung von Kupferrohren in Auftrag zu geben. Aber mit Hilfe des Telefons hat er sich ja erst einmal ein bißchen Bedenkzeit erschwandelt. Er kann jetzt in aller Ruhe eine Ausrede erfinden, schnell noch das Notwendigste veranlassen, vielleicht sogar einem anderen die Schuld in die Schuhe schieben.

Ich rufe dann wieder an! Wirklich, ist eine herrliche Lösung!

Da, passen Sie auf, das Telefon läutet wieder!

„Die Akte Kroll? — Und ob die auf dem neuesten Stand ist, Herr Scholz! Einzelheiten? Aber gern, Herr Scholz, für Sie immer. Im Moment allerdings habe ich gerade ein sehr eiliges Diktat. Das muß ich erst abschließen, Sie verstehen, nicht wahr? — Ich rufe dann wieder an!“

„Fräulein Schröder, suchen Sie mal ganz schnell die Akte Kroll heraus und bringen Sie die auf Vordermann! Der Scholz will sie haben!“

Der Telefonapparat ist ein verhältnismäßig kleines Gerät, keine gewaltige Sache, aber man kann sich phantastisch dahinter verstecken ...

Ralph Schneider

Der größte Feind des Wissens ist nicht der Irrtum,
sondern die Trägheit.

Henry Thomas Buckle

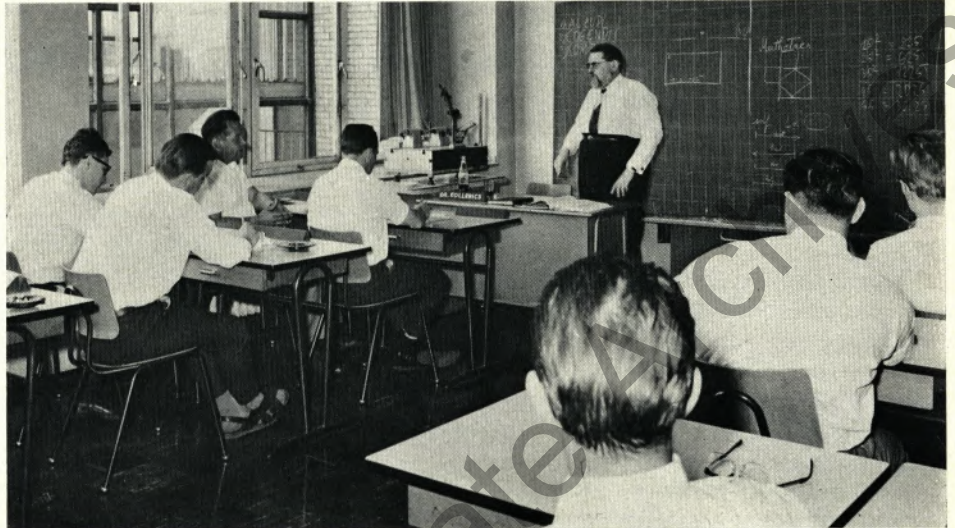
Programmierer wurden geschult

In der Zeit vom 1. bis 4. Juli 1968 fand in der Mülheimer Lehrwerkstatt ein Seminar zur Erstellung von Lehrprogrammen statt. Direktor Steinhauer hatte eingeladen. Die Leitung hatte Fachpsychologe Dr. Kollerics, Mannheim.

In Mülheim lernten die Teilnehmer, wie eine Unterrichtseinheit (Lektion) programmgemäß geplant und so schriftlich niedergelegt werden kann, daß der Schüler den Lehrstoff auch ohne Erklärung, ja sogar bei Abwesenheit des Lehrers, begreift und behält. Diese Unterrichtseinheiten können in Buchform (Buchprogramm) oder mit programmierten Lerngeräten dargeboten werden. Sie kennen Sicht- oder visuelle Geräte, in denen Papier-Programmrollen eingespannt werden (z. B. Proventa-Boy), akustische Apparate, die mit Hilfe eines Tonbandgerätes arbeiten (Uher-Lerngeräte) und die Verbindung beider Arten (audio-visuelle Lehrgeräte).

Im kaufmännischen Ausbildungswesen unseres Mülheimer Werkes ist bereits ein Raum mit akustischen Lerngeräten ausgestattet worden (Lernstudio). Der Lernende benötigt zum Lernen Konzentration, kleine Lerneinheiten (Lernschritte) und Aufgaben, deren Lösung er sofort überprüfen kann.

Jedes Programm wird in Lektionen eingeteilt. Die Lektion entspricht der Lerneinheit, in der ein Mensch lernen kann. Sie soll z. B. nicht mehr als 60 Lern-



elemente enthalten. Damit der Schüler selbst den Weg findet, auf dem er lernen kann, werden zusätzlich Verzögerungen (Erklärungen) dann eingebaut, wenn er sie benötigt. Solche Verzögerungen kann der Schüler überspringen, wenn er das Vorhergehende verstanden hat. Er steuert also mit Hilfe von Lerngeräten den Lernvorgang selbst, indem er zusätzliche Erklärungen einschaltet oder Wiederholungen überspringt. Hierbei ist der Lernende aktiv und somit konzentriert am Lernvorgang beteiligt. Um Irrtümer zu vermeiden, kann der Lernende sofort in Erfahrung bringen,

ob seine Antwort auf eine vorhergehende Frage richtig war.

Die Teilnehmer des Seminars waren von den Ausführungen Dr. Kollerics sehr angetan. Dies merkte man insbesondere bei den eingefügten Programmierübungen, die u. a. sowohl technische als auch kaufmännische Gebiete umfaßten.

An dem Seminar haben die Mitarbeiter Bäumen (Z Pers Lo/Poe), Berstermann (KAW), Klases (TAW/Poe), Koch (TAW/Poe), Pips (TAW/Mü), Richter (Weiterbildung), Schmitt (TAW/Mü), Sonntag (KAW), Sunten (TAW/Mü) und Weise (TAW/Mü) teilgenommen. H.-D. S.

Sere Aufnahmen zeigen den Fachpsychologen Dr. Kollerics und einige Ausbilder während einer Seminarstunde in der Lehrwerkstatt Mülheim.



Eine Katzer-Untersuchung sowie

Eine Untersuchung soll dem Politiker helfen, die staatliche Initiative in die wirksamste Richtung zu lenken. Was aber kann die Katzer-Untersuchung und die Diskussion darüber dem Beschäftigten selbst sagen? Für den einzelnen sind zwei Feststellungen besonders wichtig:

1. Den Lebensberuf im klassischen Sinne gibt es nicht mehr, d. h. die in der Schule und die in der ersten Berufsausbildung vermittelten Kenntnisse sind heute nur noch als eine erste Ausstattung anzusehen. Sie reicht aber für ein ganzes Leben nicht mehr aus.
2. Viele Beschäftigte haben diese Entwicklung wohl erkannt, aber noch nicht zur Richtschnur ihres Verhaltens gemacht.

Rationalisierung und Automation verändern die technische Umwelt der Beschäftigten, die Anzahl der Arbeitsplätze und stellen auch höhere Anforderungen an die Qualifikation. Umschulungen für andere Arbeitsplätze und Fortbildung als Anpassung an die Entwicklung des Wissens sind daher die besten Versicherungen gegen sozialen Abstieg. Beides wird von der Regierung und von unserer Unternehmensleitung gefördert.

Wenn aber die erforderlichen ausbildungstechnischen Voraussetzungen gegeben sind und angeboten werden, hat das einzelne Belegschaftsmitglied letztlich den entscheidenden Beitrag zu leisten, nämlich die Ausbildungsmöglichkeiten auch in Anspruch zu nehmen. Hierdurch werden soziale Abstiege vermieden und soziale Aufstiege ermöglicht.

Rheinische Post: »Kein Lebensberuf mehr«

Über eine halbe Million Arbeitsplätze sind in der westdeutschen Industrie in den beiden letzten Jahren eingespart worden. Möglich wurde das durch die verbesserte Stundenleistung je Arbeitsplatz, die nach Feststellung des Deutschen Gewerkschaftsbundes innerhalb eines Jahres um durchschnittlich zehn Prozent angestiegen ist. Wie immer in den letzten Jahren sind die meisten der durch Rationalisierung freigesetzten Beschäftigten in Dienstleistungsbetriebe (öffentlicher Dienst, Verkehr u. a.) übergewechselt.

Dieser Wanderungsprozeß veranschaulicht, in welchem starkem Maße Rationalisierung und Automation sowohl die Gesamtstruktur der Bundesrepublik als auch das Leben des einzelnen beeinflussen. Den Lebensberuf im klassischen Sinne gibt es nicht mehr. Aus einer im Auftrag des Bundesarbeitsministeriums vom WEMA-Institut für empirische Sozialforschung in Köln durchgeführten Untersuchung geht hervor, daß 45 Prozent aller männlichen Erwerbstätigen in der Bundesrepublik schon mindestens einmal ihren Beruf gewechselt haben.

Am häufigsten erfolgte der Berufswechsel zwischen dem 20. und 35. Lebensjahr: Ein Zeichen dafür, daß sich längst

nicht alle Jugendlichen bei der Berufswahl über ihre Chancen und Fähigkeiten im klaren sind. In diesem Zusammenhang wurde auch festgestellt, daß die Bereitschaft, mit dem Beruf auch den Wohnort zu ändern, mit wachsender Qualifikation der Berufe zu- und bei steigendem Alter abnimmt.

Daß die überbetriebliche Altersversorgung in einer mobilen Gesellschaft eindeutig den Vorrang vor der betrieblichen einnimmt, bestätigt sich immer wieder. 44 Prozent der männlichen Befragten erklärten sich ausdrücklich bereit, bei einem Arbeitsplatzwechsel den Verlust der betrieblichen Zuschüsse in Kauf zu nehmen. Wer die Mobilität der Arbeitnehmer fördern will — und daran haben die Unternehmer verstärkt Interesse — muß überlegen, in welcher Weise die betriebliche Altersversorgung mit der allgemeinen Rentenversicherung gekoppelt werden kann.

Allen Alarmrufen über ein Bildungsdefizit zum Trotz vertraut nämlich die überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmer auf ihre Ausbildung und ist bereit, die grundlegenden Fachkenntnisse zu erweitern. Die Kölner Untersuchung hat zu dem in dieser Höhe überraschenden Ergebnis geführt, daß nicht weniger als 80 Prozent der männlichen Erwerbstätigen sich auf Grund ihrer Schul- und Berufsausbildung genügend für ihr Berufsleben auch in der Zukunft gewappnet fühlen.

Der Spiegel: »Ernsthaft«

Jeder zweite Bundesbürger muß in den kommenden Jahrzehnten seinen Beruf wechseln, jeder dritte sogar mehr als einmal. Doch 80 Prozent aller Beschäftigten glauben, sie seien durch Schule und Berufsausbildung für die „Zukunft“ genügend gewappnet.

Sich fortzubilden oder gar einen neuen Beruf zu ergreifen, gilt als unschicklich in einer Gesellschaft, die den sozialen Part „des Lernenden einzig dem Jüngeren zuschreibt“. Solche Erkenntnisse kann Bundesarbeitsminister Hans Katzer einer Expertise entnehmen, die Sozialwissenschaftler des Kölner WEMA-Instituts in seinem Auftrag verfaßt haben. Auf 600 Seiten legten die Soziologen dar, welche „sozialen Voraussetzungen beruflicher Mobilität“ in der Bundesrepublik herrschen. Das Ergebnis ist für die Beschäftigten und mehr noch für die Bildungsstätten Westdeutschlands wenig schmeichelhaft: Noch immer wähnt sich die Mehrheit der Industriebürger in der Geborgenheit vorindustrieller Gesellschaftsordnungen.

Obwohl beispielsweise in jedem Jahr mehrere hunderttausend Bundesbürger aus technologischen Gründen ihren Arbeitsplatz wechseln müssen, fühlen sich nur 12,9 Prozent der ungelerten Arbeiter von der Automation bedroht, die ihre Opfer vor allem in den unteren Sozialschichten findet. Gemäß den zünftlerischen Wertvorstellungen, in denen viele Arbeiter und Angestellte noch immer befangen sind, müssen die Jobwechsler vielfach die Mißachtung ihrer Umwelt fürchten.

„Auf jemanden, der häufig seinen Beruf wechselt“, so erfuhren die WEMA-Soziologen, „ist kein Verlaß.“ Folgerichtig verbinden die meisten Beschäftigten den Gedanken an Fortbildung und Berufswechsel mit dem Gefühl von „Status-Unsicherheit“ und „Prestigegefährdung“. Überwiegend negative Vorstel-

drei Stellungnahmen dazu

Sperre«

ungen haben 38,8 Prozent der 21- bis 35jährigen von einem Berufs- oder Arbeitsplatzwechsel. In der Gruppe der 36- bis 50jährigen reagiert sogar jeder zweite auf berufliche Veränderungen mit Unlustgefühlen. Daher wollen 77,2 Prozent dieser Altersgruppe, wenn sie schon den Beruf wechseln, wenigstens in der gleichen Branche bleiben. Sogar die jungen Beschäftigten im Alter zwischen 21 und 35 Jahren sind zu 68,8 Prozent branchentreu. In der oberen Mittelschicht und der Oberschicht wollen schließlich mehr als 90 Prozent der Befragten ihrer Branche nicht den Rücken kehren.

Selbst um die Chance des sozialen Aufstiegs ist eine signifikante Mehrheit der sogenannten unteren Unterschicht (Ungelernte) nicht bereit, die vertraut-gemütliche Umgebung zu missen. Nur 15 Prozent dieser Gruppe wollen für einen neuen Beruf oder Arbeitsplatz den alten Wohnort verlassen. Der große Rest tröstet sich lieber mit den Annehmlichkeiten der gewohnten Umwelt, der Eckkneipe, dem Fußball- und Taubenzüchter-Verein über die Tatsache sozialer Unterprivilegierung hinweg.

Für berufliche Sicherheit und zukünftigen Wohlstand soll nach dem Willen der großen Mehrheit der Staat sorgen. Warnten die Wema-Soziologen: „Im Falle einer Krise . . . gehen die Aggressionen überwiegend in diese Richtung.“ Nicht Leistungsförderung und eine möglichst gute Berufsausbildung stehen auf dem Wunschzettel der Beschäftigten obenan, sondern die Forderung, der Staat möge ihnen auch in einer beruflichen Krise das gewohnte Einkommen garantieren. Um den Preis von Lohn- und Steuererhöhungen wollen sie sich keinesfalls fortbilden.

Katzers Vermittler, die Beamten und Angestellten der Arbeitsämter, stehen zudem bei den Angehörigen aller sozialen Schichten in schlechtem Geruch. „Das negative Bild vom typischen Arbeitsamtsbesucher“, so gab das Kölner Wema-Institut zu bedenken, bilde für den Plan der Regierung, dieser Behörde die berufliche Förderung zu übertragen, „eine ernsthafte Sperre“. Wer sich vom Arbeitsamt helfen oder beraten läßt, ist nach dem einhelligen Urteil aller vollbeschäftigten Bürger „passiv, einfallig und hilflos“.

Metall: »Bisher gab's Orden dafür«

Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung hat durch ein Institut für europäische Sozialforschung in Köln die sozialen Voraussetzungen beruflicher Mobilität und des beruflichen Anpassungsverhaltens untersuchen lassen. Das Ergebnis, das der Öffentlichkeit vorerst nur in einigen Kernsätzen zugänglich ist, kann nicht überraschen. Es unterstreicht nur erneut die Folgen der Unterlassungssünden bei der Ausbildung in der Vergangenheit, die zu Lasten der zuständigen Bildungs- und Sozialpolitiker und Behörden sowie der Inhaber der Ausbildungsmonopole gehen.

Da wird z. B. festgestellt, daß angesichts der technischen Entwicklung un- und angelernte Arbeiter im Vergleich zu höher qualifizierten Berufen sehr unklare Vorstellungen von ihren beruflichen Fähigkeiten haben. Wer will sich eigentlich ernstlich darüber wundern, daß Menschen, für die nie ein ordentlicher Ausbildungsplatz vorhanden war, die zum un- oder nur angelernten Arbeiter verurteilt waren, heute keine wirklichen beruflichen Fähigkeiten haben? Die eigene „berufliche“ Situation richtig einzuschätzen ist auch eine Frage der Bildung. Wem die Bildung verweigert wurde — die These von den gleichen Bildungschancen, die angeblich alle haben, ist immer noch nur leeres Gerede —, von dem kann man nicht verlangen, daß er seine Situation von einem hohen Niveau aus beurteilt.

Genausowenig überraschend ist die Feststellung der Untersuchung, die Bereitschaft, im Zusammenhang mit einem Berufswechsel auch einen Ortswechsel vorzunehmen, sei bei wenig qualifizierten Personen nur sehr gering und nehme mit steigender Qualifikation zu. Den Wohnort zu wechseln heißt ja nicht nur, sich von der vertrauten und liebgewonnenen Umgebung, von echten Freunden und von der Familie zu lösen. Es heißt auch, am neuen Arbeitsort eine Wohnung zu finden, die im Vergleich zum erzielten Verdienst erschwinglich ist. Wer sich hier über mangelnde Bereitschaft zur Mobilität beklagen will, sollte sich an die verantwortlichen Wohnungspoli-

tiker Preusker und Lücke in den früheren Bundesregierungen wenden.

Beklagt wird in der Untersuchung auch, daß mit steigendem Alter die Bereitschaft nachlasse, einen Verlust betrieblicher Alterssicherung in Kauf zu nehmen. Dieser Mangel an Bereitschaft zur Mobilität bei den Älteren ist nichts anderes als der handfeste Ausdruck dafür, daß die sozialen Altersrenten bei uns zu niedrig sind, um später im Alter ohne Not leben zu können. Auf die durch langjährige Betriebszugehörigkeit verdiente zusätzliche betriebliche Alterssicherung kann von den Rentnern nicht verzichtet werden. Hingegen könnte man durch einen für die gesamte Industrie geschaffenen Fonds für eine zusätzliche Alterssicherung die Mobilität erhöhen. Die IG Metall hatte bereits für Rationalisierungsgeschädigte eine überbetriebliche Lösung angestrebt, die von den Arbeitgebern aus egoistischen Erwägungen prompt abgelehnt wurde.

Immer wieder kommt in den Untersuchungen das Kleben an dem einmal erlernten Beruf und an der einmal angenommenen Beschäftigung in einem bestimmten Betrieb zum Ausdruck. Beides ist natürlich hinderlich für die im modernen Industriebetrieb erforderliche Beweglichkeit. Aber auch hier zeigen sich nur wieder die verhängnisvollen Folgen der bei uns immer noch praktizierten Berufs- und Betriebserziehung. Leuten, die früher schon beweglicher waren, sagte man mit moralisch-abwertendem Unterton „reines Jobdenken“ amerikanischer Art nach. Wer den Arbeitsplatz häufig wechselt, gilt als unzuverlässig. Wer 25 Jahre und noch länger in dem gleichen Betrieb ist, wird öffentlich geehrt. Es ist noch gar nicht so lange her, daß man Betriebsveteranen als Anerkennung hierfür zum 1. Mai mit dem Bundesverdienstkreuz ausgezeichnet hat.

Es bleibt zu hoffen, daß die Bundesregierung recht bald die richtigen Konsequenzen aus der Untersuchung der Sozialforscher zieht. Sie kann nicht darauf bestehen, die mangelnde Mobilität der Arbeitnehmer und ihre Scheu vor Umschulung und Berufswechsel ihnen in die Schuhe zu schieben. Was not tut ist ein schleunigster Umbau unserer Bildungs- und Ausbildungssysteme, damit jeder tatsächlich echte Chancen hat. Dann wird die Mobilität nicht ausbleiben!

Viele Stellen im In- und Ausland

Wer

unterstützt

wen

mit was?

Es gibt viele Stellen im überstaatlichen, staatlichen, gesellschaftlichen und betrieblichen Bereich, die heute, um die berufliche Mobilität der Arbeitnehmer zu fördern, finanzielle Mittel bereithalten.

Für jede Umschulung und Weiterbildung müssen zusätzlich Zeit, Bereitschaft, Willenskraft und Geld aufgebracht werden. Die Weiterbildung fällt im fortgeschrittenen Alter sicher schwerer als in der Jugend. Fast jede Umschulung und Weiterbildung bringt finanzielle Einbußen mit sich. Wahrscheinlich wird aber der Umfang der Einkommensminderung von den meisten Arbeitnehmern überschätzt.

Zum ersten Male wird hiervon im Übereinkommen Nr. 88 der Internationalen Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen (ILO) gesprochen. Nach diesem Übereinkommen, das auch von der Bundesrepublik ratifiziert wurde, sollen die nationalen Arbeitsverwaltungen Stellensuchenden zu einer beruflichen Um- und Nachschulung verhelfen.

Auch der Vertrag über die Errichtung einer Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft schließt den Gedanken der Förderung der beruflichen und regionalen Mobilität ein. Zu diesem Zweck wurde ein Sozialfonds gegründet, aus dem u. a. die Berufsumschulung und Umsiedlung arbeitsloser Arbeitskräfte innerhalb der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft teilweise finanziert werden können.

Des weiteren ist im Vertrag über die Gründung der Europäischen Gemein-

schaft für Kohle und Stahl eine Förderung der Umschulung verankert. Der Vertrag sieht im Art. 56 § 2 vor, daß die Hohe Behörde zur Finanzierung der Umschulung von Arbeitnehmern, die infolge grundlegender Änderungen in den Absatzbedingungen der Kohle- und Stahlindustrie ihre Beschäftigung wechseln müssen, nichtrückzahlungspflichtige Beihilfen gewähren kann.

Die Bewilligung der Beihilfen durch die Montanunion hängt davon ab, daß sich der betreffende Mitgliedsstaat mindestens in gleicher Höhe daran beteiligt. Die Bundesregierung hat aufgrund dieser Vertragsbestimmungen entsprechende Richtlinien erlassen, die nähere Einzelheiten enthalten.

Eine wesentliche mobilitätsfördernde Maßnahme stellen die Beihilfen dar, die im Rahmen des Art. 56 § 2 des Montanunionvertrages den umzuschulenden, zu versetzenden oder neu in den Arbeitsprozeß einzugliedernden Arbeitnehmern geboten werden. Einmal wird den freigesetzten Arbeitnehmern — soweit es Bergleute sind — die Möglichkeit geboten, ohne wesentliche Einkommensverluste wieder beschäftigt zu werden. Andererseits werden den einzelnen Unternehmen weitestgehende Möglichkeiten geboten, Wiedereingegliederte umzuschulen bzw. anzulernen.

In der Vergangenheit ist es gerade durch die Anlernzuschüsse, die dem einzelnen Unternehmen gewährt werden, möglich gewesen, die schwer zu vermittelnde Arbeitnehmergruppe der ehemaligen Bergleute ohne Reibungsverluste auf neue Tätigkeiten anzulernen. Leider ist bei umzuschulenden Hüttenarbeitern der Einkommensverlust noch recht beträchtlich (20 bis 30 Prozent), da die Landesregierung ihnen im Gegensatz zu den Bergleuten keine finanzielle Zuwendung gewährt.

Es lassen sich auch Arbeitnehmer innerhalb ihrer Betriebe oder aber durch staatliche Weiterbildungsmaßnahmen umschulen, damit sie sich beruflich anpassen können. Nach einer Mitteilung der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung nehmen gegenwärtig mehr als 33 000 Personen an von ihr durchgeführten Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Mobilität teil. Diese Maßnahmen sind von den Arbeitsämtern im Bundesgebiet angeregt und eingeleitet worden und sollen entweder neue berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln oder bereits vorhandene Kenntnisse erweitern.

Von den 33 000 Arbeitnehmern werden 3800 in technischen Angestelltenberufen wie Ingenieure, Refa-Kräfte, Programmierer aus- oder fortgebildet, 6800 in Metallberufen mit den Schwerpunkten Mechaniker, Schlosser und Schweißer sowie 5600 in Verwaltungs- und Büroberufen einschließlich Datenverarbeitung. Für jeweils rund 20 000 weitere Teilnehmer ist das Schulungsziel ein elektronischer oder ein Baufachberuf. Fast die Hälfte aller gegenwärtig geförderten Arbeitnehmer nimmt an Maßnahmen teil, die länger als ein Jahr dauern. Im Hinblick auf den dynamischen Umstellungsprozeß kann die Zahl von 33 000 an Umschulungs- und Weiterbildungslehrgängen teilnehmenden Arbeitnehmern nur ein Anfang sein.

Im Ruhrgebiet, und zwar besonders im Dortmunder Raum, gibt es heute Anzeichen, nach denen die Mobilität der Arbeitskräfte doch größer zu sein scheint, als im allgemeinen angenommen wird. Von Dortmund aus wurden in jüngster Zeit eine ganze Anzahl von Arbeitslosen in die Gegend von Hohenlimburg, Iserlohn und Hagen vermittelt. Das sind jedoch regionale Einzelmaßnahmen, die in keiner Weise befriedigen können.

Die Mobilität der Arbeiterschaft an der Ruhr ist im allgemeinen sehr gering. Wie kann es sonst geschehen, daß heute im Ruhrgebiet rund 75 000 Menschen arbeitslos sind, während im Düs-

Weiterbildung ohne Ende



helfen bei der Weiterbildung

seldorfer Raum sowie in den Bezirken um Solingen, Remscheid und Wuppertal dringend Arbeitskräfte benötigt werden?

Von dem im Sommer 1967 in Erlangen gegründeten „Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ und von dem noch zu ratifizierenden Arbeitsförderungsgesetz werden wesentliche Impulse zur Erhöhung der Mobilität erwartet. Die Aufgaben des 30 Mann starken Teams des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung bestehen darin, eine Forschungskonzeption zu entwickeln, einen Informationsfundus aufzubauen und mit den Ergebnissen der Nürnberger Bundesanstalt die Grundlagen für arbeitsmarktpolitische Alternativen zu liefern. Die Phase der Vorbeugung auf arbeitsmarktpolitischem Gebiet ist gekennzeichnet durch den Übergang von der Berufsberatung zur lebenslangen berufsbegleitenden Beratung und durch die Bereitschaft, Bildungsmaßnahmen im weitesten Sinne zu fördern.

Auch in den Entwurf eines Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) wird dieser Gedanke aufgenommen. Das künftige AFG soll der Erkenntnis Rechnung tragen, daß die Aufgaben der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik nicht isoliert zu sehen sind, sondern mit drei anderen großen gesellschaftspolitischen Zielsetzungen in einem engen sachbezogenen Zusammenhang stehen: mit einer aktiven Konjunkturpolitik, die auf einen hohen Beschäftigungsstand ausgerich-

tet ist, mit einer Strukturpolitik, die wirtschaftlichen Wandlungen gerecht wird und Anpassungen erleichtern will, und mit einer modernen Bildungspolitik, die allen Schichten neue Chancen im beruflichen und im gesellschaftlichen Leben zu bieten vermag.

Der Bundesverband der Deutschen Industrie erklärte in einer Stellungnahme zu diesem Entwurf: „Wir begrüßen in der Industrie die Absicht der Bundesregierung und der Fraktionen des Bundestages, das zum Teil altherwürdige Arbeitslosenversicherungs- und Arbeitslosenvermittlungsgesetz den modernen Erfordernissen einer dynamischen Wirtschaft anzupassen und den Gesamtkomplex der Arbeitsmarktpolitik einschließlich bestimmter bildungspolitischer Hilfen möglichst umfassend und einheitlich zu regeln. Wir begrüßen insbesondere auch die zusammenfassende Einbeziehung einer Reihe von Maßnahmen auf dem Gebiet der beruflichen Fortbildung in das Gesetz, die bisher im Leistungsförderungsgesetz und im Programm für die unselbständige Mittelschicht ihre Grundlage hatte. Die Bundesanstalt hat damit die Möglichkeit bekommen, ihre Aktivität im Sinne einer vorausschauenden und produktiven Beschäftigungs- und Strukturpolitik zu verstärken.“

Das neue Arbeitsförderungsgesetz wird für die Mobilität der Arbeitnehmer entscheidend werden. Durch die drei dem Bundestag vorliegenden Gesetzentwür-

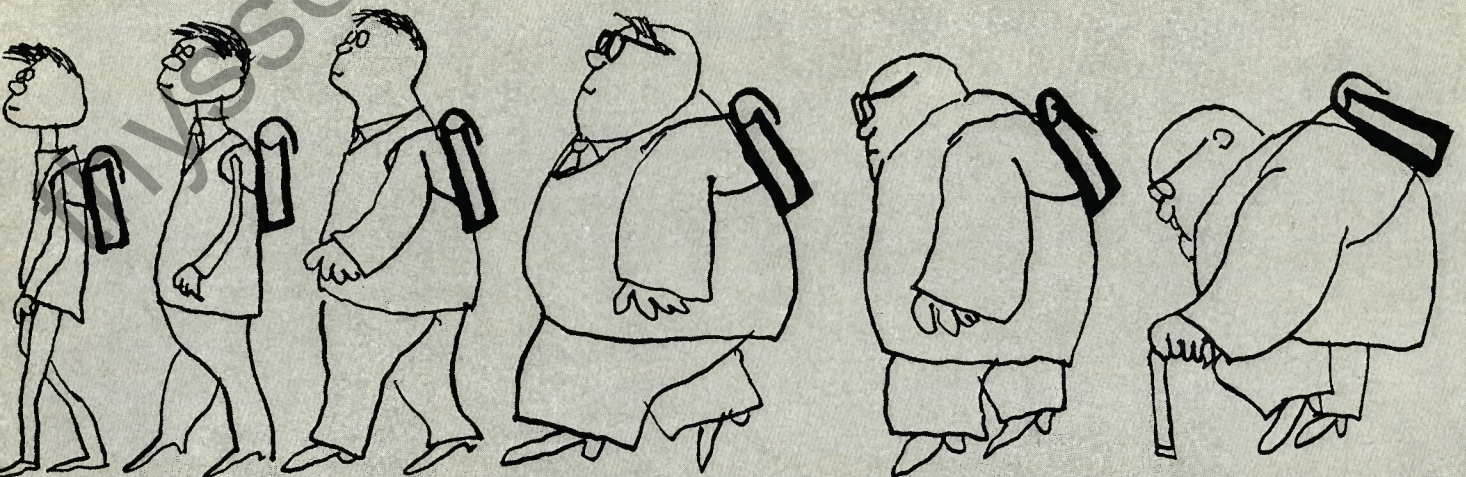
Die Mobilität

Mobilität bedeutet, den Arbeitnehmer fähig zu machen, daß er sich der technischen Entwicklung anpaßt und bereit ist, notfalls selbst Arbeitsort und Beruf zu wechseln. Mobilität ist ein Problem der Bildung, des Bildungswillens, des Geldes und der Zeit, das ebenso im Interesse des einzelnen wie der Gesamtheit immer neu gelöst werden muß.

Die zunehmende Mechanisierung, die fortschreitende Automation, die Verwendung neuer Rohstoffe, das Aufkommen bisher unbekannter Energiearten, die Auflösung des patriarchalischen Führungsstils durch Zusammenarbeit in Betrieb und Gesellschaft bieten ein weites Betätigungsfeld für alle im Produktionsprozeß tätigen Menschen, nicht nur für Ausbilder und beruflich mit dieser Problemlösung betraute Fachleute.

fe zum Thema Berufsausbildung ebenso wie durch die Forderung nach Bildungsurlaub und durch Katzers teilweise bereits praktizierten Entwurf des Arbeitsförderungsgesetzes erhalten Umschulung sowie berufliche Aufstiegs- und Leistungsförderung besondere Bedeutung und Unterstützung. K. G.

... Weiterbildung ohne Ende?... Weiterbildung ohne Ende?... Weiterbildung



Die Arbeitsämter kennen Mittel

Bei der Lösung seiner beruflichen Probleme ist der einzelne Arbeitnehmer weitgehend auf fremde Hilfe angewiesen. Eine dominierende Rolle spielt dabei die betriebliche Aus- und Fortbildung, die sich durch besondere Flexibilität und Praxisnähe auszeichnet. Einzelne Unternehmen leisten auf diesem Gebiet Vorbildliches.

In der vorderen Reihe dieser Unternehmen steht die Thyssen Röhrenwerke AG, die neben einer qualifizierten Berufsausbildung ihr besonderes Augenmerk der beruflichen Fortbildung schenkt. Sie gibt damit ein nachahmungswürdiges Beispiel. Besondere Anerkennung verdient es, daß sie durch den Einsatz moderner Lehr- und Lernhilfen und die Anwendung besonderer Lehrmethoden neue Wege der Schulung erwachsener Arbeitnehmer beschreitet.

Daß die berufliche Fortbildung und Umorientierung von Erwachsenen sehr erfolgreich sein kann, zeigen die ausgezeichneten Ergebnisse, die in der Umschulung von ehemaligen Bergleuten durch Thyssenrohr im Auftrage der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung erzielt wurden. Es ist hier gelungen, ehemalige Bergleute, die z. T. im vorgerückten Alter standen, in nur 1½ Jahren zu Facharbeitern mit ordentlicher Kammerprüfung umzuschulen.

Für den Arbeitnehmer, der zur Lösung seiner beruflichen Probleme auf fremde Hilfe angewiesen ist, hält die Bundes-

anstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung über die Arbeitsämter vielfältige Förderungsmöglichkeiten bereit. Als wichtigste Regelungen müssen hier die Richtlinien für berufliche Bildungsmaßnahmen vom 22. März 1967 und die Richtlinien für die Gewährung von Beihilfen zur beruflichen Fortbildung (Individuelles Förderungsprogramm) vom 6. September 1965 genannt werden. Leitgedanke für die Durchführung beruflicher Bildungsmaßnahmen ist, Arbeitslosigkeit oder Unterbeschäftigung zu verhüten oder zu beenden. Außerdem können Arbeitnehmer geschult werden, um offene Arbeitsplätze zu besetzen, für die keine geeigneten Bewerber mit der geforderten Vorbildung vorhanden sind. Die beruflichen Bildungsmaßnahmen werden durch gegenwärtige und zukünftige arbeitsmarktpolitische Erfordernisse bestimmt.

Es werden sowohl Gruppenmaßnahmen als auch Einzelschulungen gefördert. Gruppenmaßnahmen werden auf Veranlassung des Arbeitsamtes mit ausgewählten Teilnehmern von besonders geeigneten Stellen, wie größeren Firmen, öffentlichen und privaten Schulen und Einrichtungen der Gewerkschaften durchgeführt. Im Rahmen der Einzelschulungen kann der Besuch von Lehrgängen anderer Stellen oder Schulen und unter Umständen auch eine verkürzte Lehre gefördert werden. Für die Dauer der Teilnahme an einer

beruflichen Bildungsmaßnahme kann zur Sicherung des Lebensunterhaltes des Arbeitnehmers und seiner Familie ein Unterhaltsgeld in Höhe von 120 Prozent des Arbeitslosengeldes gewährt werden, das im Falle der Arbeitslosigkeit zu zahlen wäre. Die Höhe des Arbeitslosengeldes wiederum richtet sich nach dem in den letzten 20 Tagen des Arbeitsverhältnisses abgerechneten Arbeitsentgelt (Lohn oder Gehalt). Es können weiter übernommen werden: angemessene Lehrgangsgebühren in voller Höhe, die Kosten für die notwendigen Lernmittel, unvermeidbare Fahrtkosten, die für die praktische Ausbildung notwendige Arbeitskleidung bzw. Kosten für die Anschaffung dieser Kleidung und die Krankenversicherung und die Versicherung gegen Arbeitsunfälle. Wenn sich die Notwendigkeit ergibt, daß ein Teilnehmer an einer Schulung auswärts unterzubringen ist, können außerdem kostenlos Unterkunft und Verpflegung bereitgestellt werden. Ist das nicht möglich, werden dem Teilnehmer die Aufwendungen für die auswärtige Unterbringung mit einer Pauschale von 300,— DM monatlich abgegolten.

Im Rahmen des individuellen Förderungsprogramms können Arbeitnehmer für ihre berufliche Fortbildung Beihilfen erhalten, und zwar auch dann, wenn sie nicht von Arbeitslosigkeit oder Unterbeschäftigung bedroht sind. Voraussetzung ist hier, daß der besuchte Lehrgang grundsätzlich in das Förderungsprogramm einbezogen ist (hierüber geben die Arbeitsämter Auskunft) und der Antragsteller bestimmte persönliche Anspruchsvoraussetzungen erfüllt.

Im Rahmen der Aufstiegsförderung wird der Besuch von Lehrgängen gefördert, die auf den Aufstieg in eine bestimmte mittlere oder gehobene Berufstätigkeit ausgerichtet sind. Es werden z. B. Beihilfen gewährt für die Fortbildung vom Gesellen zum Meister, vom Facharbeiter zum Techniker, vom kaufmännischen Angestellten zum praktischen Betriebswirt, vom Buchhalter zum Bilanzbuchhalter. Der Arbeitnehmer muß bei Lehrgängen mit Vollzeitunterricht bei Lehrgangsbeginn in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung und eine mindestens zweijährige Berufspraxis nachweisen. Fehlt eine abgeschlossene Berufsausbildung, wird eine dem Lehrgangsziel förderliche Berufsausbildung von mindestens 7 Jahren vorausgesetzt. Bei Lehrgängen mit berufsbegleitendem Unterricht und beim Fernunterricht genügt eine einjährige

Dr. A. Degen (Mitte) bei einem Besuch unserer Lehrwerkstatt Mülheim mit Bergbau-Umschülern.



und Wege

Berufspraxis nach der Ausbildung und bei fehlender abgeschlossener Berufsausbildung eine Arbeitnehmertätigkeit von mindestens 6 Jahren, sofern ein weiteres Jahr Berufspraxis während des Lehrganges erworben werden kann.

Im Rahmen der Leistungsförderung werden Beihilfen für den Besuch von Lehrgängen gewährt, die ausgerichtet sind auf die Anpassung der Kenntnisse und Fertigkeiten an die veränderten beruflichen Anforderungen, z. B. auf das Kennenlernen fortschrittlicher Arbeitsmethoden, Techniken und Werkstoffe, die Verwendung und dem Umgang mit Datenverarbeitungsanlagen, das Erfassen volks- und betriebswirtschaftlicher sowie arbeits- und sozialrechtlicher Zusammenhänge usw., sowie die Heran- und Fortbildung von Ausbildungsfachkräften, die in der beruflichen Fortbildung oder in der Lehrgangsunterweisung tätig werden sollen, den Wiedereintritt weiblicher Arbeitnehmer in das Berufsleben, eine bessere Qualifizierung weiblicher Arbeitnehmer und das Erreichen einer bisher fehlenden beruflichen Abschlußprüfung. (Vorbereitung von Hilfsarbeitern auf die Facharbeiterprüfung.)

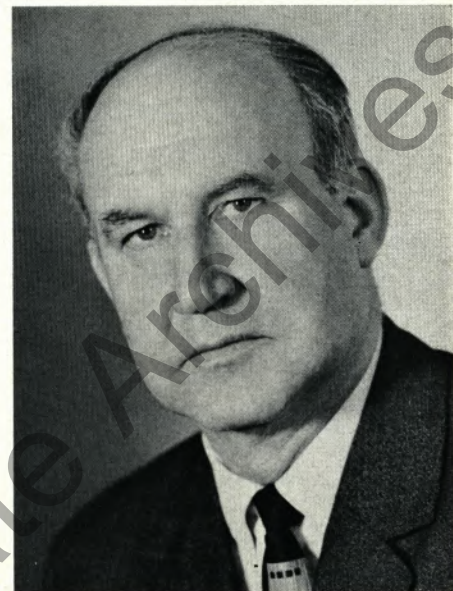
Beim Besuch von Lehrgängen mit ganztägigem Unterricht (Vollzeitunterricht) werden Zuschüsse und zinslose Darlehen gewährt. Als Zuschuß zum Lebensunterhalt einschließlich der Mietkosten, zu den Kosten der Krankenversicherung und zu den Kosten der Pendelfahrten zwischen Lehrgangsstätte und Wohnung wird ein Pauschalbetrag gezahlt. Wenn der Lehrgang am Wohnort oder an einem bis zu 40 km entfernten Ort stattfindet, erhält der Antragsteller in der Ortsklasse A für sich selbst 200,— DM, für den Ehegatten 135,— DM und für das 1. und 2. Kind je 60,— DM im Monat. Das ist bei einer Familie mit zwei Kindern ein nicht rückzahlbarer Zuschuß zum Lebensunterhalt von 455,— DM im Monat. In der Ortsklasse S sind es 20,— DM mehr, also 475,— DM. Bei einer Entfernung über 40 km sind es in der Ortsklasse A für den Antragsteller 215,— DM, für den Ehegatten 180,— DM und für das 1. und 2. Kind je 60,— DM, bei einer Familie mit zwei Kindern also 515,— DM im Monat. Auf die vorgenannten Zuschüsse wird nach Abzug von Freibeträgen evtl. vorhandenes Einkommen des Antragstellers und seines Ehegatten angerechnet. Außer den Pauschalbeträgen für den Lebensunterhalt werden Zuschüsse in Höhe

von 50 Prozent der entstehenden Lehrgangsgebühren gewährt, höchstens jedoch 50,— DM im Monat. Ferner werden Zuschüsse zu den Fahrkosten der Hin- und Rückreise und zu den Kosten der Familien-Heimfahrten in Höhe von 50 Prozent gezahlt. In Höhe der möglichen Zuschüsse kann darüber hinaus ein zinsloses Darlehen gewährt werden, so daß der Lebensunterhalt des Antragstellers und seiner Familie bei sparsamer Haushaltsführung gesichert ist.

Bei berufsbegleitendem Unterricht werden Zuschüsse zu den Lehrgangsgebühren und Fahrkosten gewährt. Der Zuschuß beträgt 50 Prozent der Lehrgangsgebühren, höchstens jedoch 30,— DM im Monat. Findet der Lehrgang an einem mehr als 10 km vom Wohnort entfernten Ort statt, so erhöht sich der Zuschuß zur pauschalen Abgeltung von Fahrkosten um 10,— DM monatlich. Voraussetzung für die Gewährung einer Beihilfe ist, daß das Nettoeinkommen nicht höher ist als das Dreifache des Pauschalbetrages für die Zuschüsse zum Lebensunterhalt bei Vollzeitunterricht. Das bedeutet, daß ein Arbeitnehmer mit 2 Kindern ein Nettoeinkommen in der Ortsklasse A bis zu 1365,— DM und in der Ortsklasse S bis zu 1425,— DM haben kann, um Zuschüsse für die Teilnahme an einem berufsbegleitenden Lehrgang zu erhalten.

Bei Fernunterricht (es sind bisher nur wenige Lehrgänge in die Förderung einbezogen) können Zuschüsse in Höhe von 50 Prozent der Lehrgangsgebühren, höchstens jedoch 30,— DM monatlich gewährt werden.

Jedem Arbeitnehmer, der vor einer wich-



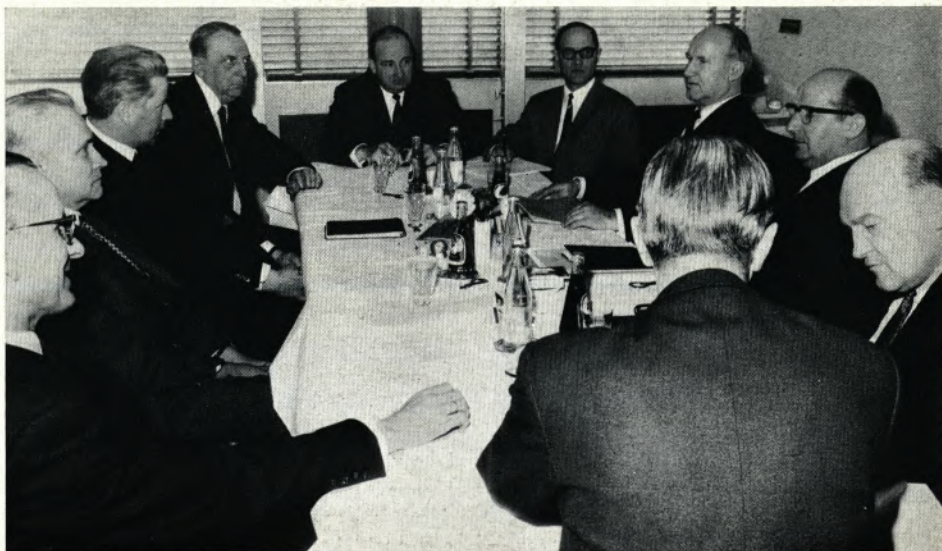
Der Präsident des Landesarbeitsamtes NRW
Dr. Alois Degen

tigen Entscheidung in Fragen seiner beruflichen Fortbildung, Anpassung oder Umorientierung steht, ist zu empfehlen, den Rat des Arbeitsamtes in Anspruch zu nehmen. Für die Aufklärung über die vielfältigen Schulungsmöglichkeiten gibt es künftig in jedem Arbeitsamt einen Förderungsberater, der jedem mit Rat und Auskunft zur Verfügung steht.

Unabhängig von der Frage der Beratung ist es immer erforderlich, vor Beginn der Schulung im Arbeitsamt vorzusprechen, wenn eine finanzielle Hilfe beantragt wird. Eine verspätete Antragstellung bringt finanzielle Nachteile oder führt sogar zum Ausschluß von der Förderung.

Dr. A. Degen

Dr. Degen und Fr. Steinhauer mit Mitarbeitern bei einer Besprechung im Werk Mülheim.





Für die berufliche Fortbildung laufen vom Thyssen-Haus aus die Fäden zu den Ausbildern.

Wie bei einer komplizierten automatischen Anlage letzten Endes doch der Mensch den Impuls zum Tätigwerden gibt und lenkend überwachen muß, so bleibt auch der Ausbilder bei aller Perfektion der Ausbildungsmittel der entscheidende Steuermann.

Noch vor kurzem war man der Ansicht, daß durch die Methoden der „Programmierten Unterweisung“ Ausbildungspersonal eingespart werden kann. Inzwischen weiß man, daß alle diese Anschauungsmittel und technischen Einrichtungen vorhanden sein müssen und zusammen mit neuen Methoden des Unterweisens und Unterrichtens anzuwenden sind, um dem Lernenden die Erkenntnis der Vorgänge überhaupt zu ermöglichen.

Jeder Ausbilder muß grundsätzlich eine Lehre absolviert haben und eine angemessene Berufserfahrung besitzen.

Während seiner Berufstätigkeit läßt er oft schon erkennen, daß er einen besonders guten Kontakt zu seinen Mitarbeitern besitzt. Durch seine persönliche Ausstrahlung bewirkt er, daß seine Mitarbeiter bei ihm Rat suchen in Angelegenheiten, die man nicht jedem anvertrauen möchte. Mit dem Eintritt in die Ausbildungsabteilung soll der künftige Ausbilder einen großen Bildungswillen mitbringen. Er muß sich in Lehrgängen und im Erfahrungsaustausch mit den neuen Kollegen die pädagogischen Grundkenntnisse erwerben, damit er bei der Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen die Lernenden vom Leichten zum Schweren, vom Bekannten zum Unbekannten führen kann. Er muß die Methodik der Unterweisung beherrschen lernen und auch mit den wesentlichen Prinzipien der modernen Jugend-erziehung vertraut werden.

Die Jugendlichen in unserer Zeit sind nicht schlechter als die jungen Menschen früherer Generationen. Sie sind weit aufgeschlossener gegenüber ihrer Umwelt und betrachten die Ereignisse kritischer. Es ist für den Ausbilder nicht so leicht, Vertrauen zu wecken. Mit Ausdauer und großem Geschick muß er die jungen Menschen zum Berufs- und Arbeitsbewußtsein steuern. Aus dem Bewußtsein zum Berufsleben entwickelt sich der Lernwille und das Interesse an allem Neuen, das erkannt werden muß. Mit den Steuerpolen „Lob“ und „Tadel“ muß er geschickt wirken.

Die Ausbilder sind von entscheidender Bedeutung

Der Ausbilder muß sich laufend über die neuesten Entwicklungen der Technik in seinem Fachgebiet informieren und in der Lage sein, die oft komplizierten technischen Zusammenhänge anschaulich und leicht verständlich dem Lernenden zu vermitteln.

Die Summe der geforderten Qualitäten ist so groß, daß der Ausbilder als Einzelperson schlecht seiner Aufgabe gerecht werden kann. Darum hat sich im modernen Lehrbetrieb ein regelrechter Team-Work entwickelt. Die Ausbilder in der Lehrwerkstatt sind als untere Führungskräfte in unserem Unternehmen eingestuft. Sie bilden mit den Meistern und dem Ausbildungsleiter eine Arbeitseinheit, in der die Probleme gemeinsam behandelt und gelöst werden. Aus dem Vorgesetztenverhältnis ist ein Mitarbeiterverhältnis geworden, in dem gesunde Kritik, gegenseitiges Vertrauen und unermüdlicher Lernwille die markantesten Fakten sind.

Selbstverständlich werden in einem Ausbildungsbetrieb genauso wie im Produktionsbetrieb hier und da Fehler auftauchen. Im Ausbildungsbetrieb sind Fehler stets schwerer zu werten als in der Produktion. Darum ist der Verantwortungsumfang eines Ausbilders weit höher als der seines Kollegen im Betrieb. Material läßt sich ersetzen. Einem lernenden Menschen den Fehler einzugestehen — das muß gelernt sein. Hier ist die Persönlichkeit des Ausbilders besonders entscheidend.

Neue Tendenz im Bildungswesen

Die Diskussion darüber, welche Bedeutung Bildung und Ausbildung für die Zukunft hochindustrialisierter Staaten haben, wird in diesem Beitrag mit Informationen fortgesetzt, die noch nicht überall durchgedrungen sind. Sie zeigen, daß die USA, die UdSSR und Großbritannien uns heute schon weit überholt haben.

Das Wort „Wettbewerb“ im Zusammenhang mit Bildung ist eine Vokabel, über deren Anerkennung in der Bundesrepublik man sich keinen trügerischen Hoffnungen hingeben sollte. Zwar mehren sich die Klagen darüber, daß die Bundesrepublik im Vergleich zu anderen Ländern, den USA etwa, in einem von Jahr zu Jahr größer werdenden Rückstand nachhinkt. Aber da ist dann auch gleich der Hinweis auf die „drittgrößte Industriemacht der Welt“ rasch bei der Hand.

Die Überlegung, es könne mit dieser Stellung vorbei sein, wenn die jetzt in den höheren Positionen der Industrie und Wirtschaft beschäftigte Generation einmal abgetreten ist, wird ebenso wenig angestellt wie die, daß die Konkurrenzfähigkeit eines Landes in Zukunft mehr denn je davon abhängen wird, wie gut oder schlecht die Menschen dieses Landes ausgebildet sind.

Wenn es stimmt, daß die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Landes proportional zu seinen Bildungsaufgaben wächst oder abnimmt, ist Wettbewerb in den Bildungseinrichtungen zunächst einmal ein ökonomisches und — bei der weltweiten Verflechtung der modernen Industriestaaten — ein internationales Problem.

Im Auftrag der Europäischen Studienkommission für die Entwicklung des Bildungswesens und der Forschung hat Raimond Poignant, einer der bekanntesten französischen Bildungsforscher und internationalen Bildungsplaner, eine vergleichende Untersuchung über („Das Bildungswesen in den Ländern der EWG“) angestellt und ist dabei zu betrüblichen Ergebnissen gekommen, was den Vergleich Kontinentaleuropas mit den USA, Großbritannien und der UdSSR angeht: „Die beiden hervorragendsten Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung sind wirtschaftlich gesehen der verhältnismäßig geringe Zuwachs an Führungskräften der EWG-Länder und sozial gesehen der ungewöhnlich geringe Anteil der unteren Bevölkerungsschichten am Zugang zu weiterführenden Schulen.“

Ohne sich auf eine Diskussion der die Bildung in den einzelnen Ländern bestimmenden Geisteshaltung und der Bildungsinhalte einzulassen, kommt Poignant für die Zukunft zu dem Schluß: „Aus dem Vergleich . . . kann man schließen, daß mit Ausnahme von Frankreich und wahrscheinlich auch von Belgien . . .

die EWG-Länder nicht in der Lage sein werden, die Zahl der jährlich ausgebildeten Führungskräfte denjenigen der USA, der UdSSR — ja sogar Großbritanniens — anzugleichen. Vielmehr wird sich wahrscheinlich ihr jetziger Rückstand noch vergrößern.“

Die aus einer solchen Darstellung notwendig folgende Forderung nach dem Ausbau der Bildungseinrichtungen wird heute überall erhoben; sie ist bis in die Wahlkämpfe vorgedrungen. Dabei ist die Berufung darauf, daß der wirtschaftliche und soziale Fortschritt eines Landes von der Entwicklung seines Bildungswesens auf allen Stufen abhängig sei, nur eine der möglichen Motiven, die Absicht, im Konzert der Nationen eine wichtige Stimme zu behalten, nur ein Grund für solche Forderungen.

Sicher: es ist zu einer Sache des Überlebens, der Aufrechterhaltung der Wettbewerbsfähigkeit geworden, auf die Gretchenfrage „Wie hältst du’s mit der Erziehung?“ eine positive Antwort zu finden. Die Forderung nach wirtschaftlichem Wachstum genügt jedoch sicherlich nicht für Gesellschaften, zu deren stolzer demokratischer Überzeugung es gehört, daß sie eine Versammlung freier und gleicher Menschen sein wollen.

Dieses Motiv läßt sich auch keineswegs auf den Kreis der westlichen Gesellschaften beschränken. Vor dem Parteitag 1958 sagte Chruschtschow, daß es die Aufgabe der alle erfassenden Erziehung sei, „einen neuen Menschentyp zu schaffen, frei von Egoismus und kl.

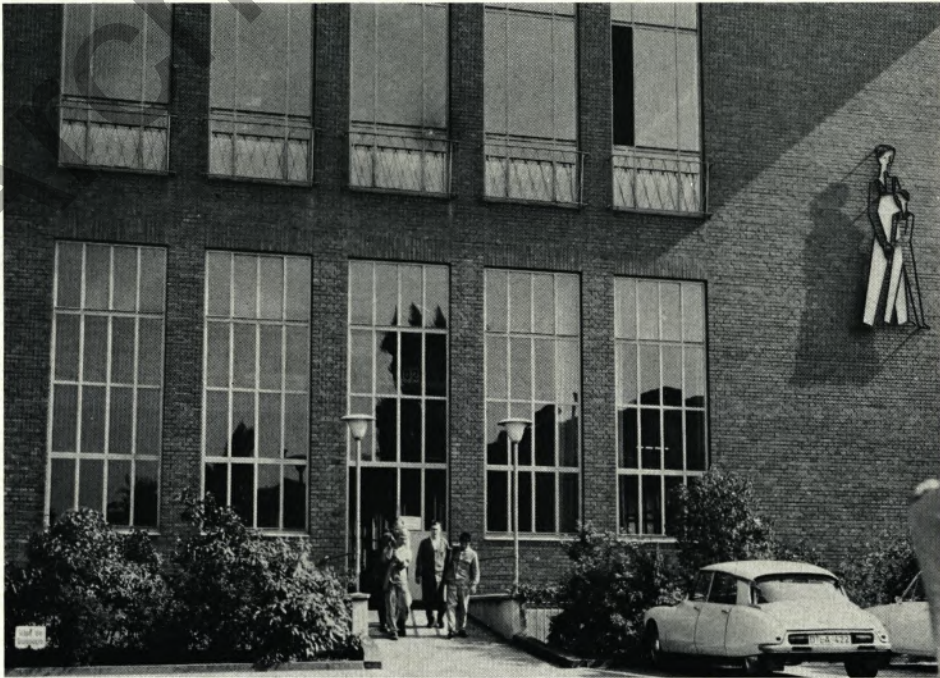
Nachwuchs notwendiger denn je



Ausbildungsleiter im Thyssen-Haus
Dipl.-Handelslehrer Werner Grote



Ausbildungsleiter im Poensgen-Werk
Ing. (grad.) Georg Pagel



Oben: Ein Blick auf unsere Lehrwerkstatt Poensgen in Düsseldorf. Unten: Der Verwaltungs- und Unterrichtstrakt (vorn) sowie die Werkstatthalle der Mülheimer Lehrwerkstatt.



Ausbildungsleiter in Mülheim
Dipl.-Ing. Siegfried Garbe



Ausbildungsleiter in Mülheim
Dipl.-Kaufmann Siegfried Rüsing

Fröhlich und unbeschwert von allen zukünftigen Ausbildungsproblemen stürmen die Schüler einer Grundschule nach dem Unterricht ins Freie.





Unser Bild zeigt einen Blick in die Lehrwerkstatt des technischen Ausbildungswesens unseres Werkes Mülheim. Diese Werkstatt wurde nach hochmodernen Erkenntnissen und pädagogischen Gesichtspunkten in den Jahren 1958/59 erbaut und am 1. Oktober 1959 ihrer Bestimmung übergeben.

Zur Zeit befinden sich 268 Lehrlinge in der Ausbildung, die von 17 Meistern und Lehrvorarbeitern fachlich und erzieherisch betreut werden. Schraubstockarbeits-tische, eine Vielzahl Werkzeugmaschinen, moderne schweißtechnische Einrichtungen und ein Schaltübungsraum ermöglichen eine breite Grundausbildung der einzelnen Berufsgruppen.

Die Ausbildung findet aber nicht nur in der auf dem Bild erkennbaren Werkstatthalle statt. In Unterweisungs- und Schulungsräumen wird vom Ausbildungspersonal dafür gesorgt, daß auch die für den Beruf notwendigen theoretischen Kenntnisse vermittelt werden. Selbstentwickelte Anschauungsmittel erhöhen hierbei die Aufnahmefähigkeit der Lehrlinge und erleichtern den Ausbildern ihre nicht immer einfache Aufgabe.

Die von der Arbeitsgemeinschaft der Ausbildungsbetriebe Rhein/Ruhr durchgeführten Zwischenprüfungen zeigen den Lehrlingen und ihren Ausbildern den Leistungsstand, geben Richtlinien für die weitere Arbeit und tragen damit zur Erreichung des Lehrzieles bei.

Der Überblick über die Arbeit in der Lehrwerkstatt wäre aber nicht vollständig, wenn die Umschulungsmaßnahmen unerwähnt blieben. So haben 1967 insgesamt 214 Kurzumschüler eine 1- bis 6monatige praktische und theoretische Grundausbildung absolviert, die nach der folgenden Fachausbildung am späteren Arbeitsplatz eine Mobilitätssteigerung der Mitarbeiter zum Ziele hat. Die technische Entwicklung zwingt uns, nicht bei dem Erreichten stehen zu bleiben. Die z. Z. im Bau stehenden Räumlichkeiten für Lehrgänge in Hydraulik, Elektronik, Schmiertechnik und Montage sollen mithelfen, den anerkannt guten Erfolg unserer Ausbildungsmaßnahmen weiter zu garantieren.

lichem Individualismus". Die Sowjetunion bildet ihre Millionen von Schülern und Studenten, Arbeitern und Angestellten nicht nur wegen der Erfüllung eines wirtschaftlichen Plans aus, sondern glaubt an die Veränderbarkeit des Menschen durch Erziehung — mit einem Optimismus, der kaum vorstellbar ist.

Die nicht weniger optimistische Meinung der Amerikaner und der Hintergrund ihrer für deutsche Verhältnisse geradezu überwältigenden Ausdehnung des Bildungsbereichs auf — beinahe — alle Schichten heißt: durch Erziehung lassen sich die Menschen dazu bewegen, von ihren demokratischen Rechten und Pflichten den bestmöglichen Gebrauch zu machen.

Um ein verbreitetes Vorurteil gleich auszuräumen: Die Grundlage einer demokratischen und am Vorbild des fairen und freien Wettbewerbs orientierten Bildungsgesellschaft heißt nicht „gleiche Bildung für alle“. Sie heißt vielmehr: „gleiche Startchancen und gleiche Wettbewerbsbedingungen für alle“.

Schauen wir, wie es in unserem Lande damit bestellt ist. Eine Reihe von einzelnen Beobachtungen kann helfen, sich über die Tendenz unseres Bildungswesens klar zu werden. Die Zusammensetzung der Studentenzahlen an deutschen Hochschulen 1959/60 zeigt z. B. wie es um diese Bildung steht:

Soziale Schicht	Anteil der Schicht	Herkunft der Studenten
Eliten	unter 1 %	5 %
Dienstklasse	12 %	53 %
Mittelstand	20 %	32 %
Arbeiterelite	5 %	2 %
„Falscher“ Mittelstand	12 %	5 %
Arbeiterschicht	45 %	3 %
Unterschicht	5 %	0 %

Noch deutlicher wird die Benachteiligung bestimmter sozialer Schichten in einer Untersuchung über „Soziale Lage und Bildungschancen in Deutschland“, die Hansgert Peisert 1967 angestellt hat. Danach sind im Bundesdurchschnitt nur 15 Prozent aller Sextaner Kinder aus Arbeiterfamilien, die immerhin noch beinahe die Hälfte der Bundesbürger ausmachen; mit den Kindern aus bäuerlichen Traditionsbereichen steht es nicht besser. Für die Katholiken hat Karl Erlinghagen in einer Untersuchung über das „katholische Bildungsdefizit“ nachgewiesen, daß sie wegen einer — allerdings allmählich geringer werden-

den — Modernitätsfeindlichkeit der katholischen Lehrmeinung beim Übergang zu weiterführenden Schulen stark benachteiligt sind. Und bei den Mädchen sieht es nicht viel anders aus.

Das ist nicht unbedingt immer nur Schuld der Politiker: „Der Übergang zu den Gymnasien steht in der Bundesrepublik allen Befähigten offen; tatsächlich wird er indes von bestimmten Gruppen in unverhältnismäßig geringem Maße wahrgenommen.“ Es gibt also bei uns offenbar Gruppen, die weniger als andere in die Lage versetzt werden, ihre Begabung zu beweisen. Oder anders gesagt: Es gibt in Deutschland Menschen, denen aufgrund sozialer Barrieren, Hemmungen und Vorurteile die Chance nicht gegeben wird, sich im Wettbewerb zu behaupten. Sie werden nämlich zum Wettbewerb gar nicht erst zugelassen. Die Entscheidung ist für sie schon vor dem Start gefallen.

Außer den ungleichen Startpositionen gibt es noch mehr Behinderungen: die ungleichen Bedingungen während des „Wett-Laufs“. Das im Ausbau seines Schulwesens sehr fortschrittliche Hessen zum Beispiel, das vielfach als das in Bildungsfragen fortschrittlichste Bundesland überhaupt gepriesen wird, liefert uns dafür ein deutliches Beispiel: 1967 gab das Land für jeden Volksschüler 1266 Mark aus, für jeden Real- schüler 1687 Mark und für jeden Gymnasiasten 2739 Mark — das heißt: jeden Gymnasiasten ließ sich das Land mehr als doppelt soviel kosten wie einen Volksschüler.

Als der Staatssekretär im hessischen Kultusministerium Hildegard Hamm-Brücher auf diesen bedenklichen Umstand in einer Rede vor dem Lehrertag in Melsungen hinwies, schloß sie daraus: „Für die Dauer der öffentlichen Schulpflicht müssen auch und besonders von der materiellen Seite her gleiche Wettbewerbsbedingungen für alle Kinder geschaffen werden . . . Das heißt nicht, daß alle das gleiche lernen und erreichen müssen, sondern daß die Bedingungen, unter denen sie unterrichtet werden, gleich sein müssen.“

Ungleichheit der Chancen also auch hier, während der Schulzeit und unabhängig von der Begabung des einzelnen. Und auch diese Ungleichheiten sind nicht nur materieller Art, das beweist die schon einmal zitierte, im Auftrag des baden-württembergischen Kultusministeriums angestellte Untersuchung der Soziologen Dahrendorf und Peisert, die sich die Frage gestellt hatten: Woran



liegt es, daß drei von fünf Sextanern nicht das Abitur machen?

„Das überdurchschnittlich begabte Mädchen, das von seinen Eltern nach der mittleren Reife aus der Schule genommen wird, um im Haushalt zu helfen; der wenig begabte Sohn des Akademikers, der nach zweimaligem Sitzenbleiben in eine Lehre muß; der durch die Scheidung seiner Eltern verstörte Junge, der in der Schule nicht mehr mitkommt und sie verläßt; das Arbeiterkind, das den Konflikt zwischen seinen Spiel- und Schulkameraden nicht mehr erträgt und schließlich die letzteren für die ersten aufgibt — sind diese vier und die vielen anderen wirklich mit einem Begriff zu beschreiben?“

Zwar hat sich bei den Abgängen ergeben, daß etwa die Hälfte in den Schulleistungen bestenfalls Durchschnitt war, häufiger eher darunter lag. Woraus der vorschnelle Schluß gezogen werden könnte: die waren eben doch nicht begabt genug. Aber das beantwortet noch nicht die Frage: was ist mit der anderen Hälfte? Und auch für die, die „nicht

mitgekommen sind“, genügt diese Feststellung allein noch nicht — angesichts der Tatsache, daß in unseren immer noch der Bildungstradition des 19. Jahrhunderts verhafteten Oberschulen sprachliche Fähigkeiten vor allem andern geschätzt und gepflegt werden.

Einen zweiten Einwand gegen vorschnelle Urteile dieser Art bezieht Elfriede Höhn aus dem, was Dahrendorf den „pädagogischen Defaitismus“ nennt: „Ist der schlechte Schüler für den Lehrer nur der Faule und Böswillige, der sich weigert, seine Mühen mit guten Leistungen zu belohnen, oder der hoffnungslose Fall, der schleunigst eliminiert werden muß, so legt er, ob er das will oder nicht, in seinen Schülern den Grund für die Überzeugung, Mißerfolg sei entweder moralische Schuld oder unabwendbares Schicksal.“

In den Interviews, die die baden-württembergische Forschergruppe anstellte, um den Fehlern in unserem Bildungssystem auf die Spur zu kommen, sind einige Hinweise zu finden, wie eine

Schule auszusehen habe, die nicht mehr für viele ein nur abschreckend wirkender Selektionsmechanismus zur Abkapselung einer Oberschicht erscheint: „Es gibt keine den Anlagen der Schüler entsprechenden Auswahlmöglichkeiten . . . Man sollte den Volksschülern den Aufstieg ermöglichen, weil die Zehnjährigen noch nicht so beurteilen können, welche Ausbildung für sie die richtige ist . . . bessere Ausbildung von Gymnasiallehrern . . . Man müßte dem Schüler mehr Toleranz entgegenbringen . . . Daß die Schule die Ziele durch die Art des Unterrichts gewährleistet . . . Wenn vielleicht in früheren Klassen das Lernen auf eine Art und Weise angenehmer gemacht würde, wenn Interesse geweckt würde, daß man nicht lernen muß, sondern daß man freiwillig sein Bestes hergibt; wenn eine schlechte Note mal hingenommen wird; daß Lehrer sich für Schüler, die schlechte Noten haben, mehr interessieren . . . Es sollte eine Schule sein, auf die man stolz ist.“

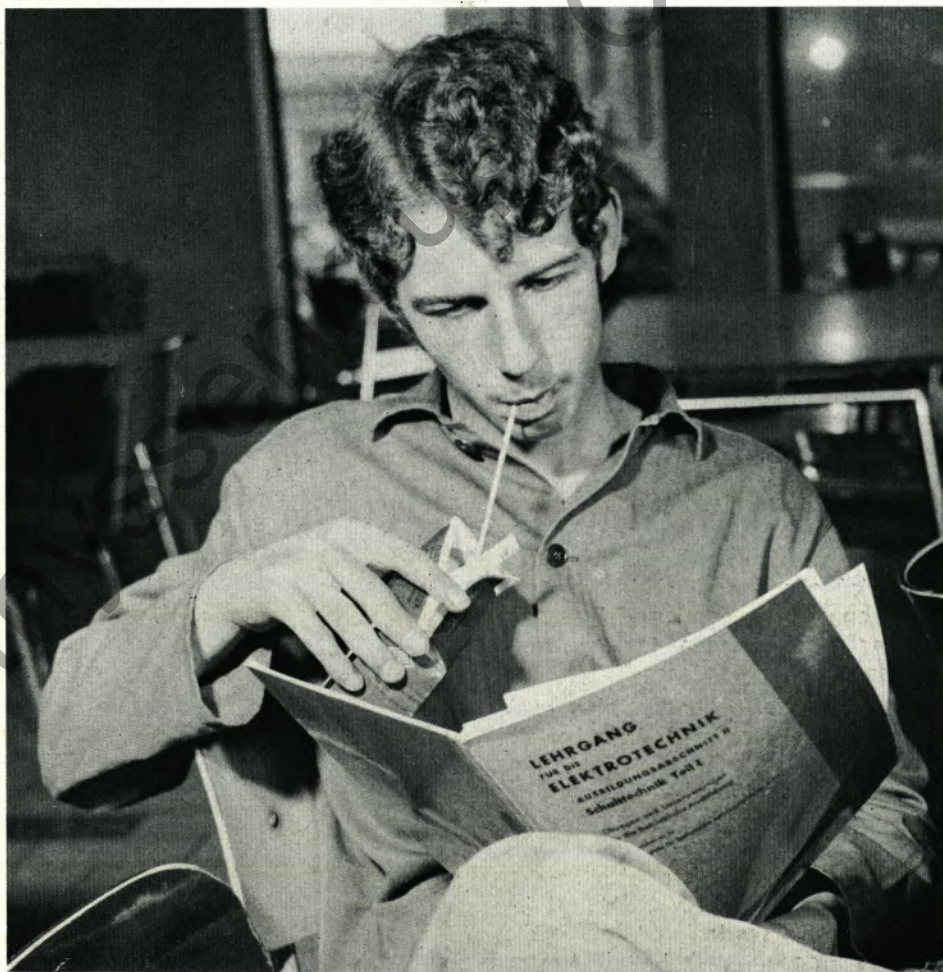
Für die Reform der deutschen Oberschule und des Bildungswesens überhaupt läßt sich aus diesen und vielen anderen Antworten der im jetzigen System Gezeichneten einiges herauslesen. Daß der größere Teil von ihnen, würde man ihn noch einmal vor die Wahl stellen, versuchen würde, das Abitur zu machen, spricht dafür, daß es sich durchaus lohnen könnte, Konsequenzen zu ziehen.

In der Gesamtschule stehen eine wissenschaftlich fundierte Oberstufe der Volksschule, eine an den Erfordernissen der modernen Welt orientierte Realschule und ein nach verschiedensten Richtungen hin aufgefächertes Gymnasium gleichberechtigt nebeneinander. Aus dem reichhaltigen Angebot kann sich jeder nach seinen Ansprüchen und seiner Begabung das Beste zusammenstellen; auf die Verschiedenartigkeit der Kräfte kann genauso Rücksicht genommen werden wie etwa auf die Lerngeschwindigkeit. Unterricht in Leistungsgruppen statt in Klassen- und Jahrgangsverbänden und damit Konkurrenz in homogenen Gruppen, dazu die Möglichkeit, seine Position durch Aufstiegsmöglichkeiten zu verbessern — all das ist in der Diskussion.

Über die allgemeine Ausbildung hinaus ist der beruflichen Ausbildung und Weiterbildung heute kaum noch eine Grenze gesetzt, da hier fast alle zuständigen Stellen ihre Aufgabe darin sehen, in erster Linie nicht mehr Fertigkeiten zu vermitteln, sondern Fähigkeiten zu entwickeln.

Hilke Schlaeger 28

Unsere Lehrlinge tun auch in den Pausen noch etwas für ihre weitere berufliche Ausbildung.



Der Aufstieg durch Fortbildung

Der Entwurf eines Arbeitsförderungsgesetzes, der zur Zeit in den Ausschüssen des Bundestages beraten wird, soll die Tätigkeit der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung auf die künftigen beschäftigungspolitischen Aufgaben ausrichten.

Der Schwerpunkt liegt auf der Förderung der beruflichen Bildung. Das Arbeitsförderungsgesetz sieht in einem breiten Programm von Förderungsmöglichkeiten Rechtsansprüche auf Leistungen zur Förderung der beruflichen Ausbildung, beruflichen Fortbildung und beruflichen Umschulung vor.

Nur der beruflich bewegliche Arbeitnehmer wird bei den zukünftigen Wandlungen der Produktionsverfahren und der Wirtschaftsstruktur einen angemessenen Arbeitsplatz finden. Wirtschaftliche Strukturwandlungen aber sind notwendig, damit das Ziel eines stetigen angemessenen Wachstums erreicht wird. Die Förderung der beruflichen Mobilität ist nicht nur ein sozialpolitisches Anliegen, sondern eine wirtschaftspolitische Notwendigkeit.

Die vorgesehene Förderung der beruflichen Bildung ist von erheblicher bildungspolitischer Bedeutung. Beruflicher Bildung und Ausbildung werden neben der allgemeinen Bildung gleichrangige Bedeutung zuerkannt werden müssen. Unter „Bildung“ wird nicht nur Schul- und Fachschulbildung zu verstehen sein, sondern auch die berufliche Bildung, und die berufliche Mobilität muß bereits durch die Ausbildung des jungen Menschen vor seinem Eintritt in den Beruf gegründet werden.

Die „berufliche Grundausbildung“ soll so breit sein, daß sich auf ihr nicht nur ein Beruf aufbauen läßt, der mit der anschließenden „beruflichen Fachausbildung“ zunächst erlernt wird. Wer in der Wirtschaft tätig ist, muß in Zukunft damit rechnen, daß er seinen Beruf im Laufe seines Arbeitslebens einmal oder mehrmals wechseln muß. Die berufliche Grundbildung wird das Fundament sein, auf dem spätere Umschulungen aufbauen können.

Es wird in Zukunft mehr als bisher darauf ankommen, daß jeder den „richtigen“ Beruf wählt. „Richtig“ ist der Beruf, der aller Voraussicht nach von der Wirtschaft auch weiterhin gefragt sein wird und gleichzeitig den vollen Einsatz der Begabung und Fähigkeiten des Arbeitnehmers ermöglicht. Der Entwurf eines Arbeitsförderungsgesetzes weist daher der Berufs- und Arbeitsberatung einen zentralen Platz unter den beschäftigungspolitischen Maßnahmen zu. Hierzu ist eine ausreichende Kenntnis der zukünftigen Entwicklung der Berufe und des Arbeitsmarktes erforderlich. Deshalb soll die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt auf gesetzlicher Grundlage verstärkt werden.

Wenn die Bundesanstalt einer strukturellen Arbeitslosigkeit wirksam begegnen soll, so reichen diese wissenschaftlichen Prognosen nicht aus. Die Arbeitsämter müssen im konkreten Fall von bevorstehenden betrieblichen Veränderungen, die zu Entlassungen führen können, so früh wie irgend möglich Kenntnis erhalten.

Zur Förderung der beruflichen Bildung gehört vor allem die Sicherung des Lebensunterhalts des Arbeitnehmers und seiner Familienangehörigen. Während der Ausbildung sollen erforderlichenfalls Ausbildungsbeihilfen, während der Umschulung und Fortbildung ein Unterhaltsgeld gezahlt werden, das bis zu 90 Prozent des bisherigen Nettoentgelts beträgt. Das Arbeitsamt soll auch die übrigen mittelbaren und unmittelbaren Kosten der Teilnehmer an einer beruflichen Bildungsmaßnahme tragen.

Neben die individuelle Förderung tritt die Förderung der beruflichen Bildungseinrichtungen durch Darlehen und Zuschüsse für ihre Errichtung, Erweiterung und Einrichtung. Damit werden neue Möglichkeiten einer überbetrieblichen Ausbildung geschaffen.

Wer die berufliche Mobilität fördern will, stößt immer wieder auf die Notwendigkeit, die berufliche Bildung neu zu ordnen. Das gilt für Aufbau und Ziel der Berufsausbildung. Es gilt nicht weniger für die Umschulung, für die neue Formen entwickelt werden müssen. Umschulung kann nicht einfach eine neue Lehre sein, die sich nach den für 15- bis 18jährige Berufsanfänger entwickelten Lehrmethoden vollzieht. Daraus sind für das Verhältnis zwischen Ausbilder und Lehrgangsteilnehmer und für die Art der Unterweisung weitgehende Folgerungen zu ziehen. Auch die Dauer der Lehr-



Der Minister für Arbeit und Sozialordnung in der Bundesregierung, Hans Katzer.

gänge ist anders zu bestimmen. Dennoch müssen sie zu einem Abschluß führen, der in der Wirtschaft die gleiche allgemeine Anerkennung findet wie die Gesellen- oder Gehilfenprüfung.

Ein Sonderproblem der beruflichen Bildung ist die berufliche Rehabilitation. Der Gesetzentwurf hebt ihre Bedeutung besonders hervor und verpflichtet die Bundesanstalt und die anderen Träger zur Zusammenarbeit.

Die Mittel für die Förderung der beruflichen Bildung sollen zunächst weiterhin aus dem Beitragsaufkommen der Bundesanstalt entnommen werden. Damit ist keine grundsätzliche Entscheidung getroffen. Eine andere Finanzierungsart — z. B. von Haushaltsmitteln des Bundes oder Erhebung einer allgemeinen Sonderabgabe aller Einkommensbezieher — wäre jedoch gegenwärtig und für die nächsten Jahre unrealistisch gewesen.

Mit dem Arbeitsförderungsgesetz wird die Grundlage für eine auf die Zukunft ausgerichtete Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik geschaffen. Das Ziel ist Vollbeschäftigung trotz Strukturwandlungen und technischen Fortschritts, wichtigstes Mittel ist die Förderung der beruflichen Mobilität. Der Erfolg wird von dem Leistungs- und Aufstiegswillen der Menschen abhängen, für die die gesetzlichen Hilfen bestimmt sind, sowie von einer tatkräftigen Mitarbeit von Wirtschaft und Verwaltung. Die wichtigste Aufgabe wird es daher sein, alle, die es angeht, von der Notwendigkeit ständiger beruflicher Mobilität zu überzeugen und zum Aktivwerden anzuregen.

Möglichkeiten und Grenzen des

Bis hinauf in den Bundestag ist der Fernunterricht ins Gespräch gekommen. Denn von den rund 300 000 Fernschülern, die es in der Bundesrepublik gibt, beabsichtigen rund 70 Prozent, ihre berufliche Qualifikation zu steigern, und 20 Prozent streben sogar eine staatliche Prüfung an. Hieraus ergibt sich zwangsläufig die Frage, ob und in welcher Weise dies durch Fernunterricht möglich ist.

Es ist gerade in den letzten zehn Jahren auch eindeutig klar geworden, daß wir alle, wenn wir krisenfest, konkurrenzfähig sein und weiterkommen wollen, um eine lebenslange Weiterbildung nicht herumkommen.

Das Deutsche Industrieinstitut hat vor einiger Zeit eine umfangreiche Materialsammlung zum Thema „Fernunterricht in der betrieblichen Bildungsarbeit“ veröffentlicht. Zweck dieser Materialsammlung war es, wie es im Vorwort heißt, „Situation, Möglichkeiten und Grenzen des Fernunterrichts in der Bundesrepublik im Hinblick darauf zu untersuchen, was diese Unterrichtsform für die betriebliche Aus- und Weiterbildung hergibt.“

Zum Thema „lebenslange Weiterbildung“ heißt es dort: „Die Forderung nach einer ständigen Weiterbildung betrifft jeden Mitarbeiter, denn es ist auch in der Gruppe der angelernten und Facharbeiter heute nicht mehr möglich, mit dem in Schule und Ausbildung erworbenen Wissen auszukommen.“

In Bonn ist ja derzeit ein Gesetz im Werden, daß „aktive Beschäftigungspolitik“ zum Ziele hat. Die Konsequenz daraus wird heißen: Wie kann man den Arbeitnehmer durch ständige Anpassung an neue Arbeitsmethoden, also durch Fortbildung oder Umschulung, den sozialen und wirtschaftlichen Strukturveränderungen anpassen?

Als einen Weg dazu erwähnte Bundesarbeitsminister Katzer auf der letzten Handwerksmesse in München die Fernlehrmethode: „Gerade in dieser Hinsicht scheint mir auch der Ausbau des Fernunterrichts ein wesentliches Instrument beruflicher Bildung zu sein. Leider besteht auf diesem Gebiet noch ein vor allen Dingen in der Qualität sehr differenziertes Angebot. Wir müssen deshalb durch die Förderung geeigneter Institutionen sicherstellen, daß damit auch auf diesem Wege eine qualifizierte berufliche Bildung vermittelt wird.“

Zu dem Thema des qualitativ unterschiedlichen Angebots wird noch einiges zu sagen sein. Denn es gibt neben

vorbildlichen Fernlehrinstituten — oder auch stofflich und methodisch qualitätsvollen einzelnen Kursen innerhalb des Kursangebots einer Fernschule — leider noch viele, die die Hoffnungen nicht erfüllen, die der fortbildungswillige Fernschüler in sie setzt. Viel Zeit, Kraft — und Geld (!) — wird da zuweilen umsonst investiert.

Es ist im Rahmen dieses Berichts nicht möglich, auch nur annähernd alle Möglichkeiten aufzuzählen, welche die rund 100 Fernschulen der Bundesrepublik heute bieten. Das Angebot der Fernlehranstalten wird in der Schrift des Deutschen Industrieinstitutes aufgegliedert:

Allgemeinbildende Kurse zur Vorbereitung von Schulabschlüssen (vom nachzuholenden Volksschulabschluß über mittlere Reife, Fachschulreife bis zum Abitur), zur Erlernung von Fremdsprachen, zur allgemeinen Weiterbildung ohne Prüfungsabsichten, zur Vorbereitung auf Begabtenprüfung an Pädagogischen Hochschulen, zur Verbesserung der Muttersprache, als Nachhilfeunterricht für einzelne Fächer.

Kaufmännische Kurse zur Vorbereitung auf die verschiedenen Kaufmannsgehilfenprüfungen, weiterführend durch alle Sparten und Aufbaustufen bis zur Vermittlung des theoretischen Wissens für höhere Führungskräfte. Bei einem schwerpunktmäßig auf kaufmännische Aus- und Fortbildung durch Fernunterricht eingestellten Institut konnten allein auf diesem Sektor im vorletzten Katalog 114 unterschiedliche Kursangebote festgestellt werden.

Technische Kurse zur Vorbereitung auf Facharbeiter- und Gesellenprüfungen, weiterführend durch alle Aufbaustufen einschließlich der Technikerausbildung in allen Sparten.

Bei einem schwerpunktmäßig auf technische Aus- und Fortbildung durch Fernunterricht eingestellten Institut konnten auf diesem Sektor 77 verschiedene Kursangebote festgestellt werden. Die Ingenieurausbildung wird nur von einem Institut in Hessen im sogenannten Kombiunterricht wahrgenommen, da nach hessischer Ausnahmeregelung dort die Externenprüfung noch möglich ist.

So berichtet Anne Beelitz in ihrer Materialsammlung „Fernunterricht in der betrieblichen Bildungsarbeit“. Rund drei Viertel der Fernschüler sind zwischen 20 und 40 Jahre alt; etwa die Hälfte der Fernschüler ist verheiratet. Für Menschen, die sich neben ihrem Beruf weiterbilden wollen, und die Familie haben, bietet der Fernunterricht eine Reihe be-

sonderer Vorzüge: Man kann das Tempo selbst bestimmen. Das heißt, man kann schneller arbeiten, als es der durchschnittliche Schüler tut, und auch langsamer. Je nachdem, wieviel Zeit, Kraft und Energie man einsetzen kann — und will, je nachdem wie begabt man ist, welche Vorbildung man hat. Außerdem ist der Fernschüler unabhängig von Ort und Zeit. Lange Anfahrtswege zu einer Weiterbildungseinrichtung in Abendkursen bleiben ihm erspart.

Ein Nachteil ist, daß es dem einzelnen Fernunterrichts-Interessenten kaum möglich ist, zu beurteilen, wie qualitativ die Lehrbriefe und die Lehrer des Instituts sind, bei dem er sich anzumelden beabsichtigt, welcher Kurs nun für ihn genau der richtige ist. Denn es hängt nicht nur von der Intelligenz, dem Fleiß und dem Ausmaß praktischer Erfahrung auf dem Berufsgebiet des Schülers ab, ob er dann nach Absolvierung des Fernkurses etwa eine Prüfung vor der Industrie- und Handelskammer oder der Handwerkskammer besteht, sondern auch von der Qualität der Schule.

Im übrigen nimmt der überwiegende Teil der Fernschüler an berufsfördernden — und unterhaltenden — Kursen teil, die nicht auf einen staatlichen Abschluß zielen. Oft ist es gerade bei diesen Kursen besonders schwierig, die Qualität zu beurteilen. Auf jeden Fall sollte man wissen: die Bescheinigungen, Zeugnisse und Prüfungen der Fernschulen haben keinen öffentlichen Charakter und berechnen zu nichts.

Einige wenige Institute haben inzwischen bei der Wirtschaft Anerkennung gefunden, wie auch Anne Beelitz in ihrer Schrift bestätigt. Anne Beelitz macht außerdem auf einen wunden Punkt aufmerksam, der von dem Fernschülerinteressenten nicht übersehen werden sollte: „Beim Vergleich von Lehrgangsprogrammen der Institute fällt es auf, daß einige sehr deutlich in ihren Stichwortangaben über Vorbedingungen, Studiendauer usw. angeben, welche Ausbildungs- und Praxisforderungen neben der angeschlossenen Volksschule notwendig sind, um mit Erfolg das Lehrgangsziel erreichen zu können. In anderen Programmen wird zwar beiläufig im Vortext angegeben, für wen sich das betreffende Aufstiegsstudium eignet; in den Stichwortangaben findet sich aber von der Lehrlingsausbildung bis zur Personalleiterreife die lapidare Bemerkung, daß „Volksschule“ Studienvoraussetzung sei. Das mag recht absatzwirksam, aber schwerlich wirklichkeitsnah sein.“

Fernunterrichts

Fernschulen — auch das muß man wissen — sind eben keine Schulen im öffentlichen Sinne, was kein Nachteil sein muß. Aber da man zur Eröffnung einer Fernschule keines Befähigungsnachweises bedarf, liegt es auf der Hand, daß die Bildungs- und Weiterbildungsangebote auf dem „Fernschul-Markt“ qualitativ unterschiedlich sind. Zwar hat die ständige Konferenz der Kultusminister in ihrer 113. Plenarsitzung durch Einsetzung einer Arbeitsgruppe Fernunterricht ihren Willen, zu einer Ordnung im deutschen Fernschulwesen zu kommen, bekundet.

zum heutigen Tage jedoch ist der Fernlehr-Schüler mangels Ordnung auf dem oft undurchsichtigen Fernschul-Markt noch auf sich selbst angewiesen, will er den seinen Bedürfnissen genau entsprechenden, in der Qualität zureichenden Kurs finden. Als konkreten Rat kann man folgendes festhalten: Ein Kriterium für die Qualität einer Fernschule ist die Möglichkeit, jederzeit zu kündigen. Wenn sie es sich leisten kann, ihre Schüler jederzeit aus dem Vertrag zu entlassen, muß sie stofflich und methodisch gut sein. Anstatt durch einen Vertrag, muß sie ihre Schüler ja durch Leistung halten. Das ist — leider — bis jetzt noch die seltene Ausnahme. Bei den allermeisten Fernunterrichts-Instituten kann der Schüler zwar darauf verzichten, weiterzulernen. Aber: weiterzahlen muß er.

Von den rund 100 Fernlehrinstituten sehen außer den gemeinnützigen nur sehr wenige private für ihre Schüler die uneingeschränkte halbjährliche Kündbarkeit des Vertrages vor. Schließlich könnte es ja sein, daß man aus ganz persönlichen Gründen aufgeben will — oder muß. Der Vertrag mit dem in Aussicht genommenen Fernlehrinstitut sollte also kündbar sein — ohne Angabe von Gründen und ohne jede Auflage. Sonst kann es sein, daß man ein Vierteljahr lernt, aber für Jahre bezahlen muß.

Hat man einem Fernlehrinstitut sein Interesse an einem bestimmten Kurs und an weiterem Informationsmaterial bekundet, wird es sehr häufig vorkommen, daß dann schließlich ein institutseigener Studienberater an der Haustür klingelt oder am Arbeitsplatz vorspricht, um seine Beratungsdienste anzubieten. Ganz gleich, ob nun ein Studienberater kommt oder man sich nur aufgrund von angefordertem weiterem Werbematerial entscheidet; man sollte sich auf jeden Fall zwei Wochen Bedenkzeit gönnen, niemals sofort entscheiden.

In dieser Zeit sollte man sich zuerst mit der Familie beraten. Wer sich ernsthaft durch Fernunterricht fortbilden will, braucht Ruhe, Verständnis und Einverständnis der übrigen Familienmitglieder. Denn wer, nach Feierabend oder am Wochenende, eine erkleckliche Zeit seinem beruflichen Fortkommen widmen will, wird ein bis vier Jahre lang wenig Zeit für die Familie übrig haben.

Ist man sich mit der Familie einig geworden, sollte man Erkundigungen einziehen. Wenn möglich, sollte man zum Beispiel seine früheren Lehrer, insbesondere die Berufsschullehrer, den Meister oder Ausbildungsleiter im Betrieb, die Personalabteilung befragen, was sie von dem in Aussicht genommenen Fernlehr-Kurs hält — oder sonst rät.

Gut orientiert über die Qualität von Fernlehrgängen ist das Arbeitsamt. Man sollte also zur Berufsberatung des Arbeitsamtes gehen. Schließlich sollte man noch — je nach Zuständigkeit — die Industrie- und Handelskammer oder die Handwerkskammer befragen.

Ganz zuletzt sollte man vom Studienberater die Adressen von Fernschülern erfragen, die im gewählten Kurs Prüfungen

bestanden haben — oder die, wo keine Prüfungen vorgesehen sind, nach Absolvierung des Kurses entsprechende Erfolge nachweisen können. All diese Ratschläge sollte der Fernschul-Anwärter befolgen — auch wenn mit renommierten Persönlichkeiten in der Werbung operiert wird. Sie sind zwar ein gutes Aushängeschild, aber sie garantieren für gar nichts.

Alles in allem: gleichgültig, welche Ziele man mit Hilfe von Fernunterricht verfolgt, ob man einfach die Position, die man einnimmt, besser ausfüllen, sich auf dem laufenden halten will, oder ob man auf beruflichen Aufstieg zielt, man sollte die Möglichkeiten auf dem Fernschul-Markt kritisch prüfen.

Zwar hat die Zukunft des Fernunterrichts auch bei uns schon begonnen. Doch bis zum heutigen Tag noch bleibt dem bundesrepublikanischen Fernschüler es nicht erspart, seine Wahl an Fortbildungsmöglichkeiten innerhalb der Kursangebote der Fernschulen eigenverantwortlich zu treffen — solange die Ordnung des deutschen Fernschulwesens durch zuständige Stellen noch aussteht.

Hanne Schreiner

Der Reiz der Freiheit

Im Gleichschritt marschieren ist keineswegs dasselbe, wie Hand in Hand gehen. Es gibt nämlich Dinge, die freie Menschen besser tun als Automaten. Nichts ist so eine solide Garantie, daß eine Sache gut erledigt wird, als wenn sie in den Händen vernünftiger, ihre Arbeit liebender, schöpferischer Menschen ruht, die Handlungsfreiheit besitzen. Es gibt viele solcher Dinge. Zu ihnen gehören die Forschung und Konstruktion, die erzieherische Arbeit an der Gestaltung der Menschen.

Kann man ein Problem gemäß der Wahrheit lösen, wenn man es laut Befehl löst? In diesen Dingen kann Unordnung das Schaffen töten, eine absolute Ordnung tötet es bestimmt. Den Eiferern des Ektismus ist auch bekannt, um wieviel leistungsfähiger die ihren eigenen Gesetzen überlassene Wirtschaft ist als die mit Hilfe von automatisierten Bürokraten ausgeübte politische Administration. Der Lähmung des intelligenzlerischen Individualismus entspricht als würdiges Pendant die Schwerfälligkeit der zentralistischen menschlichen Apparatur, die minuziösen Maßnahmen der Kontrolle und Bewegungsbeschränkungen

unterworfen wird. Der Kardinalfehler des radikalen Zentralismus beruht darauf, daß er immer scheinbar ist. Übrigens ist der Gipfel der Einheitlichkeit mitnichten auch der Gipfel der Leistungsfähigkeit, er ist kein Gipfel der Annäherung der Anschauungen.

Dagegen ist es wahr, daß, wenn man sogar den subalternsten Mitgliedern der Organisation ein gebührendes Maß an Freiheit läßt, dies die Leitung nicht nur begrenzt, sondern ihre Ausübung ziel-sicherer ermöglicht. Viele Wälder wurden gerodet und viele Kanäle gegraben mit Händen von Häftlingen, aber immer schlugen sich Helden besser, die um Freiheit kämpften, als der gewaltsam ins Militär eingezogene Rekrut.

Bei der Freiheit ist ihr Bewußtsein das Kostbarste. Größere Werke entstehen aus Begeisterung als aus Furcht, und die Begeisterung birgt doch in sich den Geist der bewußten Freiheit, die Furcht — atmet die stickige Luft der bewußten Unfreiheit. Eine völlige Verneinung der Freiheit ist ebenso unmöglich wie eine völlige Verwirklichung jeglicher Unfreiheit.

T. K.

»Mehr berufliche Fortbildung«

Bei der Entwicklung in den Betrieben unseres Unternehmens wird es von Monat zu Monat deutlicher, daß die berufliche Weiterbildung und die Umschulung neben der eigentlichen Berufsausbildung noch stärker intensiviert werden müssen.

Es gilt heute, in großzügigerer Art als früher für die Sicherung des Arbeitsplatzes und darüber hinaus für die Sicherung der Existenz der Arbeitnehmer zu sorgen. Hierbei zeigt es sich, daß viele Mitarbeiter noch nicht erkennen, wie wichtig die Beweglichkeit im Berufsleben für ihre spätere Entwicklung ist. Seit längerer Zeit werden in unserem Unternehmen Kurse für Weiterbildung

tion und Aufklärung. Der Staat unterstützt in großem Umfange berufliche Lehrgänge, wenn diese eine erfolgreiche Fortbildung gewährleisten.

Es sind von ihm bis Ende 1967 DM 914 Millionen aufgewandt worden. Für das laufende Jahr stehen aus der Staatskasse fast DM 250 Millionen zur Verfügung.

Auch beim Arbeitsförderungsgesetz, das zum 1. Januar 1969 in Kraft treten soll, geht es neben der Erhaltung der



Otto Büttner
Betriebsratsvorsitzender Hauptverwaltung

und Umschulung mit gutem Erfolg durchgeführt. Das Entgegenkommen aller zuständigen Stellen ist beachtenswert.

Es werden auch über den Rahmen unseres Unternehmens hinaus eine Fülle von Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten, die, wie in dieser Ausgabe unserer Werkzeitung zu lesen ist, vom Staat, von Instituten oder von der Wirtschaft selbst geschaffen worden sind.

Aber das beziehungslose Nebeneinander vieler dieser Einrichtungen macht dem Arbeitnehmer die Entscheidung schwer, selbst wenn er bereit ist, das für ihn Nützliche und Notwendige richtig auszuwählen. Hier bietet das Heft der Werkzeitung die langerwartete Informa-



Stanislaus Chmielina
Betriebsratsvorsitzender Werk Poensgen

Vollbeschäftigung auch um den Ausbau der Fort- und Weiterbildung. Vor allem die Einrichtungen des berufsbezogenen zweiten Bildungsweges sind noch besonders zu erwähnen. Wer von ihnen Gebrauch machen will, muß die Möglichkeiten seiner physischen Belastbarkeit genau kennen.

Einen nicht unwesentlichen Beitrag für alle, die ihren „Horizont erweitern“ wollen, können auch die Volkshochschulen bieten. Ihre Programme sind von Ort zu Ort verschieden, sie haben aber durchweg eines gemeinsam: dem Lernwilligen zu helfen, auf ganz bestimmten Gebieten sein Wissen aufzufrischen oder aber Grundkenntnisse auf völlig neuen Gebieten zu vermitteln.

Durch den beständigen Fortschritt in Technik und Wirtschaft wird in den Berufen für Arbeiter und Angestellte der Arbeitsplatz- bzw. der Berufswechsel immer häufiger werden. Das ist aber keineswegs das Zeichen einer Krise, sondern bedingt durch die schnelle Entwicklung in unserer Wirtschaft.



Franz Euler
Gesamtbetriebsratsvorsitzender

Die berufliche Beweglichkeit setzt eine fundierte berufliche Grundausbildung voraus. Hinzulernen und Umlernen werden für die am leichtesten, die über ein gutes Fundament von Wissen und Können verfügen. Ihnen fällt es auch leichter, mit Hilfe unserer modernen Einrichtungen wie Lernstudio u. ä. ihre berufliche Weiterentwicklung noch zu verbessern.

Jeder von uns — Arbeiter und Angestellter — muß sich heute auf die Berufswelt von morgen umstellen. Deshalb begrüßen und unterstützen wir als Betriebsräte auch alle Maßnahmen, die der Erreichung dieses Zieles dienen.

Erich Grafen
Betriebsratsvorsitzender Werk Dinslaken



Berichte zur Wirtschaftslage

Auf dem Foto von l. n. r.: W. Steinhoff, Fr. Steinhauer, Prof. Gleitze, P. Niedermair, Fr. Euler, Dr. E. W. Mommsen, Dr. Wulfert u. A. Marks.



Aktuelle wirtschaftliche und soziale Fragen standen im Mittelpunkt der Betriebsräte-Vollkonferenz, die am 3. Juli in Düsseldorf stattfand.

Einleitend begrüßte der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrates, Franz Euler, besonders die Aufsichtsratsmitglieder Barkhausen, Chmielina, Prof. Gleitze und Niedermair sowie die Vorstandsmitglieder Dr. Mommsen, Steinhauer und Dr. Wulfert.

Der Vorsitzende des Vorstandes, Dr. Mommsen, gab sodann einen ausführlichen Überblick über die Situation in unserem Unternehmen und im Röhrengeschäft. Trotz der Erhöhung der Gesamtterzeugung seien die Erlöse nach

seiner Ansicht noch immer unbefriedigend.

Durch die Bemühungen innerhalb einer engeren Kooperation zwischen den Stahlrohrproduzenten sei es jedoch erreicht worden, vor allem das Auslandsgeschäft wieder zu beleben. Er unterstrich, daß Thyssenrohr mit seinen hochmodernen Anlagen sowohl im Röhrengeschäft mit den USA als auch mit der Volksrepublik China und der Sowjetunion verhältnismäßig gut dastehe. Auch im Inlandsgeschäft seien die Aufträge wieder gestiegen. Insgesamt sei aber mit einer guten Beschäftigung in den nächsten Monaten zu rechnen.

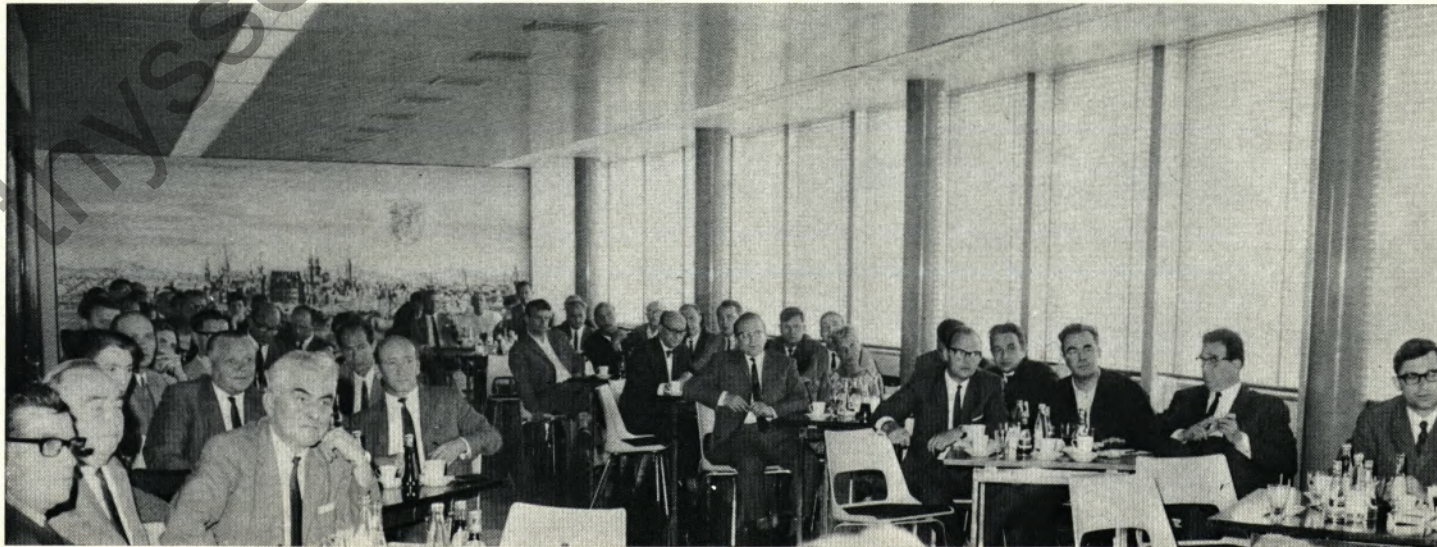
Anschließend nahm Prof. Gleitze, der Leiter des Wirtschaftswissenschaftlichen Instituts der Gewerkschaften, in einem informierenden Referat Stellung zur Mit-

bestimmung und zu allgemeinen wirtschaftspolitischen Fragen und gab eine grundsätzliche Analyse der jüngsten Entwicklungen in der Wirtschaft.

Erst die Politik des Aufschwungs nach Maß und der Konzentrierten Aktion habe nach seiner Ansicht den neuen Aufschwung bewirkt. Entscheidend sei es, durch ständige gegenseitige Information zwischen dem Staat und den organisierten Gruppen der Wirtschaft die weitere Entwicklung im Griff zu behalten.

Die Ausführungen von Dr. Mommsen und von Prof. Gleitze wurden von Vorstandsmitgliedern und Betriebsräten in Frage und Antwort erörtert. Abschließend beschäftigten sich die Betriebsräte noch mit aktuellen Problemen der Sozial- und Tarifpolitik in unserem Unternehmen.

Unsere Aufnahme zeigt die Betriebsräte aus Mülheim, dem Poensgen-Werk, der Hauptverwaltung und aus dem Werk Dinslaken im Thyssen-Haus.



Röhrengeschäft mit der VOEST

Für die Lieferung von 520 000 t Großrohren im Wert von 400 Mill. DM, die die VOEST (Vereinigte Österreichische Eisen- und Stahlwerke) mit der Promsyrimport, Moskau, vereinbart hat, wurden in Gegenwart von Beauftragten unseres Unternehmens am 4. Juli in Wien die Verträge zwischen der VOEST und Thyssenrohr sowie Mannesmann unterzeichnet.

Von der Gesamtlieferung, die bereits aufgenommen wurde und sich über zwei Jahre erstreckt, sind 250 000 t eine Verarbeitung von VOEST-Bleichen zu Großrohren von 48 Zoll (1,22 m) während 270 000 t aus dem Stahl der beiden deutschen Gesellschaften zu Großrohren in den Abmessungen von 40 Zoll und 48 Zoll gefertigt werden.

Thyssenrohr und Mannesmann sind z. Z. die einzigen Unternehmen in Europa, die Pipelinerohre von 48 Zoll äußeren Durchmesser herstellen können. Deshalb werden die Rohraufträge von diesen beiden Röhrenwerken je zur Hälfte erledigt.

Die Rohre, die für eine rund 1500 km lange Erdgasleitung bestimmt sind, werden in der nördlichen Sowjetunion Verwendung finden. Die klimatischen Gegebenheiten der Gegend, in der die Rohrleitung verlegt wird, erfordern bei



Das Foto zeigt Dir. Kommerzialrat Gizycki bei seiner Ansprache nach der Vertragsunterzeichnung. Von links nach rechts Prok. Schulz, Dir. Gizycki, Prok. Nilgens und Dir. van Beveren.

ungewöhnlich tiefen Temperaturen äußerst scharfe Bedingungen für den Nachweis der Spröbruchunempfindlichkeit, die dem Rohrwerkstoff wie der Schweißverbindung die Merkmale kaltzäher Stähle aufdrücken.

Das Vertragswerk zwischen der VOEST und der Promsyrimport sowie ein Kreditabkommen zwischen der sowjetischen Bank für Außenhandel und der öster-

reichischen Kontrollbank sichern für Österreich den Bezug des wertvollen Energieträgers Erdgas und eröffnen neue Perspektiven für den Ost-West-Handel.

Der Auftrag von rund 260 000 t Großrohren für Thyssenrohr bedeutet für unser Großrohrwerk auf zwei Jahre hinaus den Grundstock für eine gute Auslastung und Beschäftigung.

Der Vertrag zwischen den deutschen Partnern Thyssenrohr und Mannesmann sowie der VOEST wurde am 4. Juli in der Geschäftsstelle der VOEST in Wien unterzeichnet. Von l. n. r. Dipl.-Kaufmann Meindl, Prok. Schulz, Prok. Nilgens, Dir. Jaksche, Dir. Gizycki, Dir. van Beveren und Dir. Meier.



Selbstmord im Grandhotel

Das Stubenmädchen der zweiten Etage stürzte aufgeregt in das Direktionsbüro. „Die Dame von Nummer 25“, schrie sie, „die schöne, junge Dame...“, und schon stürzten Tränen aus ihren Augen.

Der Direktor des Grandhotels nahm das Mädchen beim Arm: „Was ist mit der Dame? Ist sie ohne Bezahlung durchgebrannt?“

„Ganz und gar nicht. Die Schuhe stehen jetzt noch, um fünf Uhr nachmittags, vor der Zimmertüre... Sie hat — sie hat sich bestimmt umgebracht...!“

Der Direktor wurde blaß: „Das wäre ja schrecklich, jetzt, mitten in der Saison. Holen Sie sofort Dr. Mattel. Aber ganz unauffällig natürlich, niemand darf etwas erfahren!“

Wenige Minuten später betrat Dr. Mattel, der Hotelarzt, das Zimmer. Fräulein Lilli Drechsler lag im Bett, das Gesicht der Wand zugekehrt. Auf dem Nachtschischen stand ein bis fast zur Neige geleertes Glas mit Wasser. Daneben fand Dr. Mattel zwei leere Röhrchen: Veronal!

Dann beugte er sich über Lilli. Sie atmete schwach, war tief bewußtlos. Der Versuch, sie durch Rütteln wieder zu sich zu bringen, blieb ohne Erfolg. Der Direktor wollte unterstützen: „Versuchen Sie es mit kaltem Wasser, mit einem Eisbeutel!“

Der Doktor schüttelte den Kopf: „Das nützt nichts. Ich muß sofort das Krankenhaus anrufen, ein Ambulanzwagen muß kommen...!“

„Ausgeschlossen!“ rief der Direktor. „Wenn der Fall bekannt wird, ist ein geschäftlicher Rückschlag sicher. Kein Mensch will in einem Hotel wohnen, wo sich die Leute umbringen. Doktor, Sie müssen einen Weg finden, der uns aus der Klemme hilft. Sie müssen die junge Dame selbst behandeln, ohne fremde Hilfe!“

Dr. Mattel traten Schweißtropfen auf die Stirn: „Unmöglich! Ich bin ein alter Mann und übernehme keine Verantwortung. Da muß jemand vom Krankenhaus her und die Polizei dazu!“

„Hier kommt niemand her!“ schrie der Direktor.

„So wird allergrößte Gefahr für die junge Dame bestehen!“ sagte Dr. Mattel dumpf.

Der Direktor zuckte zusammen. Er war ganz still; doch dann hatte er eine Idee. „Gut! Wenn Sie sich nicht trauen, werde ich den jungen Ortsarzt rufen lassen. Er macht einen guten Eindruck.“

Dr. Mattel erstarrte. „Bitte, dann kann ich ja gehen. Aber für die Folgen sind Sie allein verantwortlich!“

Über die Hintertreppe wurde Dr. Berger zu der Patientin geholt. Als er das Zimmer betrat, saß der Direktor wie hilflos auf einem Stuhl. „Retten Sie mich“, rief er aufgeregt, „wenn jemand etwas erfährt, bin ich erledigt!“

Dr. Berger beruhigte den Direktor: „Wenn es nicht unbedingt erforderlich ist, werde ich keinen Krankenwagen holen. Lassen Sie mich bitte jetzt mit der Patientin allein!“

Langsam ging der Direktor in sein Büro zurück. Aus der nahen Bar ertönten die Klänge eines Tangos. Heute war überall noch glänzender Besuch — aber wenn dieser Dr. Berger versagte? Wie schnell würde das ganze Haus veröden, und im „Imperial“, da würde dann Hochbetrieb herrschen.

Es dauerte fast eine halbe Stunde, bis Dr. Berger zum Direktor kam. „Ich glaube, wir dürfen hoffen. Die Dame wird noch einige Stunden schlafen, aber das ist ganz ungefährlich. Ich komme nach einiger Zeit wieder und kontrolliere den Fall. Das heißt, wenn nicht der Hotelarzt...“

Der Direktor bekam einen roten Kopf: „Reden Sie mir nicht von ihm. Der kann wohl nur Baldrian und Aspirin ver-

schreiben. Und wenn dann wirklich etwas Ernsthaftes passiert, soll gleich das Krankenhaus her. Damit meine Konkurrenz vor Freude Kopf steht. Nein, nein! Kommen Sie nur wieder. Und wenn die Sache gut ausgeht, bin ich bereit, Dr. Mattel in Pension zu schicken und Ihnen die Stelle als Hotelarzt zu übertragen. Sie werden nicht schlecht bezahlt...“

Dr. Berger verbeugte sich lächelnd: „Darüber reden wir später. Erst müssen wir die junge Dame wieder gesund machen.“

Wie Dr. Berger es vorausgesagt hatte, so war es auch. Nach ein paar Stunden erwachte Fräulein Lilli aus ihrer Betäubung. Sie lachte, als sie den jungen Arzt an ihrem Bettrand sitzen sah, und dieser lachte ebenfalls herzlich.

„Also Lilli, meine Beste, das hast du großartig gemacht“, rief er und küßte sie. „Dr. Mattel hat sich tatsächlich durch die zwei leeren Veronalröhrchen täuschen lassen und hat einen Selbstmordversuch angenommen. Daß du eine ausgiebige Dosis Schlafmittel eingenommen hast, darauf ist er natürlich nicht gekommen. Er wollte sofort das Krankenhaus anrufen, doch der Hoteldirektor ließ es nicht zu und holte mich. Der Posten des Hotelarztes ist mir so gut wie sicher.“

Lilli schlang ihre Arme um den Hals des geliebten Mannes: „Nun“, schmeichelte sie, „soll man heutzutage, wenn man etwas erreichen will, alles auf eine Karte setzen oder nicht?“

„Gewiß!“ nickte Dr. Berger, „und zwar immer nur auf Herzdame!“ Erik Stranitz

Sonnenschein unerwünscht

Es war ein wunderschöner Sommerabend. Die Sonne strahlte. In ihrem gleißenden Schein funkelten die im Strandbad nur kleinen Wellenkronen wie hundertkarätige Diamanten.

Inmitten einer Schar übermütig herumtollender Kinder, flirtender Halb- und vergnügt schwatzender Ganzwüchsiger saß ein mißmutig dreinblickender, trotz Badehose und fortgeschrittenen Alters gut aussehender Mann. Er hatte offensichtlich keinen Grund zur Freude, wohl aber jeden, sich zu ärgern. Nur widerwillig ertrug er die leutselige Umgebung. Von Zeit zu Zeit sah er auf die Uhr und in den Himmel. Dabei wurde er zusehends nervöser, und als ihn unverhofft ein spielanregend bunter Wasserball an den von der Sonne leicht geröteten Rücken traf, geriet er vollends in Rage.

„Entschuldigen Sie“, bat der Vater des kleinen Unglücksschützen, „es wird nicht wieder vorkommen.“

„Warum sind Sie eigentlich so unleidlich?“ wollte eine durchaus ablenkend Schöne wissen. Doch der wütende Herr knurrte nur unverständlich vor sich hin und blieb bei seinen trüben Gedanken.

„Wenn Sie nun absolut nichts zu lachen haben, warum freuen Sie sich nicht wenigstens über den herrlichen Sonnenschein?“ versuchte es ein mehr mütterlicher Typ.

„Würden Sie sich vielleicht darüber freuen“, reagierte diesmal der Mann schimpfend, „wenn Sie Meteorologe im Wetteramt wären und für heute Regen vorausgesagt hätten?“ Helfrid Wittchen

Rückkehr ins eigene Bett

Wenn man es recht bedenkt, liegt der höchste Genuß, den der Urlaub zu bieten hat, in jenem Moment, wo man wieder daheim ankommt. Allein die Betten! Reisemüde sinkt man hinein, und siehe da, schon schläft man wie ein zufriedenes Kind. Kein Kampf mit einer Decke, die von Abend zu Abend kürzer zu werden scheint, keine Matratze, die ätzend von ihren Jahren im Dienste der Fremdenindustrie Zeugnis gibt. Nein, das eigene Bett, weder zu hart noch zu weich und mit genau den Dullen, die den individuellen Bedürfnissen angepaßt sind, verschluckt den Heimkehrer, als sei er nie fortgewesen.

Auch das Haus macht pst, und endlich kann man wieder durchschlafen. Da blubbert kein Wasser in mitternächtlichen Rohren, es ruft keine Glocke früh um vier zur Wallfahrt, kein schlafloser Zimmernachbar schickt sich an, kurz nach fünf gurgelnd den neuen Tag zu begrüßen. Was einen weckt, sind gewohnte Geräusche zur gewohnten Zeit, und ist man aufgestanden, kann man frühstücken, wie es einem behagt: Nämlich in Ruhe und ohne mit anderen Leuten darüber zu diskutieren, ob die Atombombe am Wetter schuld sei, und warum ein Steak manchmal weich wie Butter, manchmal dagegen gar nicht gerate.

Der wahre Triumph einer solchen Heimkehr aber kommt erst, wenn man sich anschließend der zu Haus gebliebenen Mitwelt zeigt. Dann kann man, die goldfrische Bräune als Urlaubsmarkenzeichen eingebrannt, zur Nachkur in

neidetränkter Bewunderung baden, was oft allerdings bitter nottut — vor allem, wenn der Urlaubsort so weit nördlich lag, daß die Tiefs aus Island das Wasser dort kaum über vierzehn Grad steigen ließen, weswegen auch die Haut mühsam unter der mitgeführten Höhensonne angebraten werden mußte. Womit nicht gesagt sein soll, daß es im Süden weniger strapaziös zugeht. Wer täglich bis kurz vor dem Sonnenstich unter gnadenlosem Himmel auszuharren hat, um dann nachts im Hotelbackofen, von Moskitos umsirt, sehnsüchtige Visionen eines bayerischen Schnürlregens zu erleiden, kann ebenfalls Urlaubsübungen dritten bis vierten Schwierigkeitsgrades vorweisen. Und läßt man morgens unter der Renommierdusche den dünnen Strahl über die frisch-erworbenen Mückenstiche rinne, stellt sich auch hier die Frage, warum in aller Welt man die bequeme Wohnung in Neuhäusern mit ihren vorzüglichen sanitären Einrichtungen verlassen mußte.

Es gibt Menschen, die dieses Problem ernsthaft zu Ende denken. Amöben in Afrika — so fangen sie an zu addieren —, Kofferradios auf Mallorca, vierzig Grad mit anschließender Überschwemmung in Rimini, Windstärke neun auf Sylt, nirgends ein anständiges Frühstück außer in Holland, wo es immerzu regnete — macht zusammen? Als Ergebnis dieser Rechnung bleiben sie fortan zu Hause. Man selbst aber neigt leider dazu, sich solchen nüchternen Erwägungen zu entziehen, sei es auch nur aus Selbsterhaltungstrieb. Etwas so Teures und Jahr für Jahr vom Munde

Abgespartes wie Urlaub soll nicht vollkommen gewesen sein? Nein, mit solchen Fehlinvestitionen am Halse weiterzuwursteln, die Seelenstärke hat nicht jeder. Da reist man lieber eisern weiter. Geübt im Ertragen, würde man auf Kamelen durch die Wüste schwanken, seekrank Ozeane durchpflügen und gegebenenfalls auch auf Bäumen übernachten, mit jedem Tag dem schönen Ziel der Heimkehr näher. „Endlich!“ stöhnt man am Ende erleich-

Das Schnitzel

Ein Mensch, der sich ein Schnitzel briet, bemerkte, daß ihm das mißbriet. Jedoch, da er es selbst gebraten, tut er, als wär es ihm geraten, und, um sich nicht zu strafen Lügen, ißt er's mit herzlichem Vergnügen.

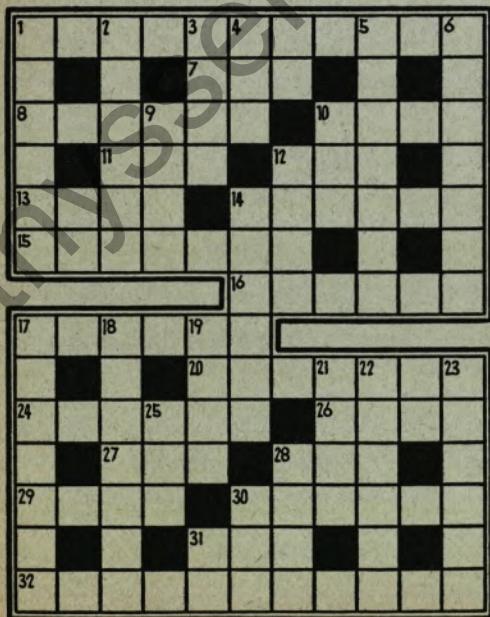
Eugen Roth

tert, die tröstliche Türklinke in der Hand, und von irgendwoher ruft das Echo: „Nie wieder!“

Aber gleich nach der ersten Nacht im eigenen Bett beginnt sich der Mythos zu bilden. „Wie war's?“ fragen die Leute. „Schön, herrlich, wunderbar!“ jubelt man ihnen ins Gesicht, um es spätestens beim fünften Male selbst zu glauben. Und während man wie ein orientalischer Märchenerzähler die schillerndsten Urlaubslegenden in die Welt streut, verklärt sich der Ferienhimmel, ob er nun grau war im Norden oder glühend im Süden, zu einem lieblichen Einheitsblau immerwährender Freude. Weshalb man bald darauf anfängt, Pläne für das nächste Jahr zu schmieden.

Irina Korschun

Unser Kreuzworträtsel



Waagrecht: 1. Leckerbissen, 7. sagt man für Fußballmannschaft, 8. planvolles Verhalten, 10. bibl. Riese, 11. schützt gegen Sonnenbrand, 12. brasilianische Stadt, 13. blutsaugender Wurm, 14. Verkehrsteilnehmer ohne Motor, 15. kämmt am Rhein ihr goldnes Haar, 16. schrieb „Über den Umgang mit Menschen“, 17. Straftat, 20. russisches Herrscherhaus, 24. Handwerker, der sein Erzeugnis „drehen“ muß, 26. Frauenname, 27. japanische Münze, 28. Grundstoff, 29. das Verkehrsmittel unserer Zeit, 30. römischer Lustspieldichter, 31. Platz, 32. der Minnesänger im Venusberg.

Senkrecht: 1. Südfrucht, 2. alkoholische Sache, mehr für Damen, 3. Spaltwerkzeug, 4. nordischer Tauchervogel, 5. Erforscher der chinesischen Sprache und Kultur, 6. Begleitmannschaft, 9. in Fremdwörtern: fern, 10. nimmt der Richter ab, 12. Ackergrenze, 14. Haupt einer Hochschule, 17. Oberstimme, hohe Tonlage, 18. wobei der Schuster bleiben soll, 19. sagt man für Meerrettich, 21. Liebesgott, 22. griechischer Meergott, 23. Tanz, 25. Papstname, 28. die rote Rübe, 30. in Fremdwörtern: über-, 31. Ausruf der Verwunderung.

Auflösung des Kreuzworträtsels aus Nr. 112

Waagrecht: 1. Eisenbahn, 6. Auto, 9. parat, 10. Gras, 11. Fra, 13. Debakel, 14. Fanale, 16. ego, 17. Ale, 19. epi, 20. Ina, 22. Ruin, 23. Skalpelli, 25. Dora, 27. Bad, 28. Pasten, 29. Ida, 30. Alp, 32. Reims, 34. Kate, 36. irr, 38. Ei, 39. Reni, 42. Mord, 43. PAA, 44. Ast, 46. Adria, 48. Adele, 50. Lire, 51. Pflug, 53. Rasen, 57. Lei, 58. ile, 60. Dom, 61. also, 63. „Nur Reisen ist Leben“, 68. von, 69. Iris, 70. PEN, 71. Leute, 72. Zeus, 73. Rinde, 74. Neer, 75. Eule, 76. rio, 79. Paris, 80. Land, 81. Tenne, 82. Sterne.

Senkrecht: 1. Eiffelturm, 2. Spanien, 3. Baden, 4. Ate, 5. Niagara, 6. age, 7. Urlaub, 8. Ostende, 12. Rappen, 15. Lilie, 18. Lianen, 21. Adam, 23. Spa, 24. Karies, 26. Alk, 31. Parade, 32. Radler, 33. Segeln, 35. tear, 37. Ural, 40. Italien, 41. Camping, 43. parallel, 45. Taler, 47. Ire, 49. Egge, 52. Flugzeuge, 54. Aden, 55. son, 56. eminent, 57. Lob, 59. Riviera, 62. Serenade, 64. Reise, 65. SOS, 66. Sandale, 67. Ente, 72. Zelt, 73. roi, 77. IRO, 78. Inn.

Vater ist kein Kinderschreck

Unsere Väter „thronten“ noch vielfach über der Familie. So wie viele Fürsten und Herrscher sind aber auch sie vom hohen Thron herabgestiegen. Das ist zeitgemäß und scheint ihnen auch ganz gut zu bekommen.

Die Familie steht heute im Umbruch. Die Zeit, in der sie in einer festen Ordnung lebte, in einem sogenannten Patriarchat, in welchem jedes Familienmitglied seine genau umrissene Aufgabe hatte und der Vater allein bestimmte, ist ein für allemal vorüber. Die Frau hatte früher meist weder den Mut noch die Möglichkeit, gegen den „Hausherrn“ zu wehren, da auch die Gesetze ihr diese Freiheit nicht einräumten. Die Kinder hatten nur zu gehorchen und nichts anderes zu tun oder zu denken. Auch das ist Gott sei Dank vorbei.

Die Familie in der heutigen Zeit braucht keine Hierarchie — sie braucht den persönlichen Kontakt, das Verständnis füreinander und gute menschliche Beziehungen untereinander. Ob die Ehe unserer Tage, ob unsere heutige Familie eine wirkliche Gemeinschaft ist, hängt allein von dem ab, wie ihre Mitglieder miteinander das Familienleben gestalten wollen.

Diese Art der Familie kann viel persönlicher sein und auch viel glücklicher machen. Die Verantwortung für die Erreichung dieses Zieles tragen alle. Eine solche Familie hat bestimmt Zukunft, weil ihr Bestreben ist, unabhängig von ge-

Was Frauen angeht und Männer lesen sollten

sellschaftlichen und staatlichen Einwirkungen ganz dem gemeinsamen Einfühlungs- und Einfügungswillen gerecht zu werden.

Vielleicht ist es heute schwieriger als früher, die Familie zusammenzuhalten. Deshalb ist auch die Aufgabe der Mutter größer und verantwortungsvoller denn je zuvor. Unsere Väter müssen wie eh und je „schaffen und sorgen“. Ihr Lebenskampf um das tägliche Brot ist hart. Darüber hinaus sind viele Männer noch zusätzlich in die politische Arbeit und Verantwortung eingespannt. Würden ihrer mehr für derartige Aufgaben bereit sein, dann wären die wenigen, die sich hier einsetzen, nicht so mit Pflichten überhäuft.

Leider bleibt vielen oft nur wenig Zeit für die Familie. Das ist zwar bedauerlich,

aber meist nicht zu ändern. Um so mehr muß dann die Mutter den Vater ersetzen und den Kindern ein gutes Bild von ihm vermitteln. Der Vater, als Patriarch entthront, darf nicht zum Kinderschreck werden, wie es heute leider häufig der Fall ist. Es wird mit dem Vater gedroht, wenn Mutters Erziehungskünste versagen. Das ist nicht nur grundverkehrt, sondern auch sehr gefährlich. Denn wie sollen die Kinder den Vater lieben, wenn sie ihn nur strafend erleben.

Erziehungsfragen sollten aber von den Müttern nicht gerade am Abend, wenn die Väter müde und abgespannt nach Hause kommen, besprochen werden. Es dürfte auch keine Heimlichkeiten zwischen der Mutter und den Kindern geben, von denen der Vater nichts wissen darf. Er soll an den Schwierigkeiten und Erfolgen der Frau und der Kinder im Alltag teilhaben. Die Kinder sollten von Vaters Arbeit und seinen Pflichten wissen und früh lernen, darauf Rücksicht zu nehmen. Nur so behält ein Vater die Achtung seiner Kinder, ohne zum gefürchteten Strafvollzieher zu werden.

Da die Mutter schon von Natur aus ein engeres Verhältnis zu den Kindern hat, muß sie an erster Stelle dafür sorgen, daß der Vater in seinen freien Stunden auch für die Kinder dasein kann. Nicht alle Väter verstehen es, sich mit kleinen Kindern zu beschäftigen. Hier muß die Mutter oft Mittlerin sein. Auch später, wenn die Kinder heranwachsen, muß sie dieser Aufgabe gerecht zu werden versuchen. Das ist wohl zu allen Zeiten so gewesen und wird auch wohl immer so bleiben.

Ihr größeres und natürlicheres Einfühlungsvermögen als Frau und Mutter erleichtert ihr diese oft sehr schwere Aufgabe. Die Liebe ist der Mutter als größte Macht gegeben. Und jede gute Mutter wird dafür sorgen, daß das Bild des Vaters richtig erhalten bleibt. Denn sie weiß, daß sie und die Kinder den Vater brauchen — nicht nur als Versorger, sondern auch als Freund und Gefährten, als ruhenden Pol und sicheren Ausgangspunkt. So hat und behält in ihm dann auch die heutige Familie ihren festen Bestand.

Hanna Kahlert



Die Väter sind und bleiben auch heute die besten Freunde ihrer Kinder.

Das größte Radioteleskop der Welt



In den Niederlanden erhebt sich in den Wäldern von Hooghalen in Drenthe bei Westerbork in schnellem Tempo das größte Radioteleskop der Welt.

Dieses Instrument, das mit einer unvergleichlichen Empfindlichkeit und Präzision sehr weit entfernte Quellen von Radiostrahlung im Universum ablauschen und lokalisieren kann, wird von Technikern der Firma Bronswerk-Fijen-oord, Schiedam, gebaut.

Zehn von zwölf drehbaren Schale-Antennen sind bereits fertig. Ende dieses Jahres wird das Radioteleskop, das

20 Millionen Gulden kostet, abgeliefert. Anschließend werden elektronische Systeme angebracht, mit denen die Kombination der 12 Teleskope, die eine Länge von mehr als 1,5 km haben wird, ausgerichtet werden kann. Mit ihrer Hilfe können sehr schwache Signale aufgefangen, verstärkt und interpretiert werden.

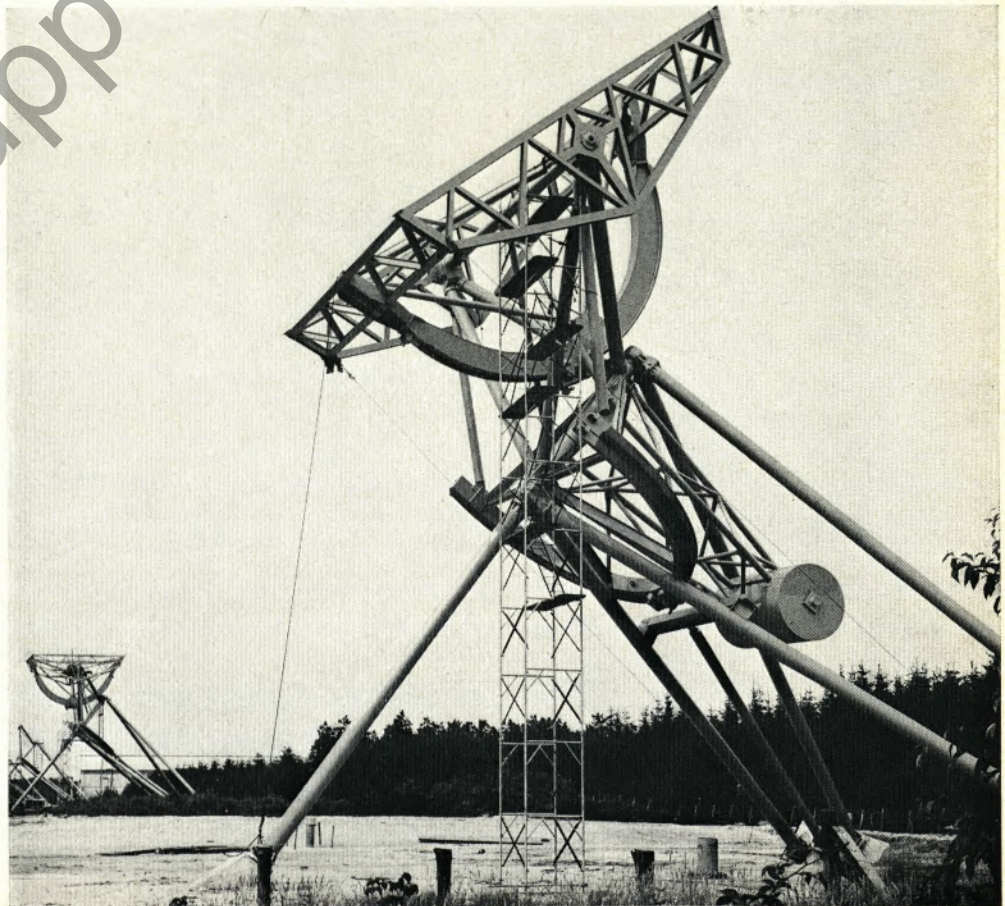
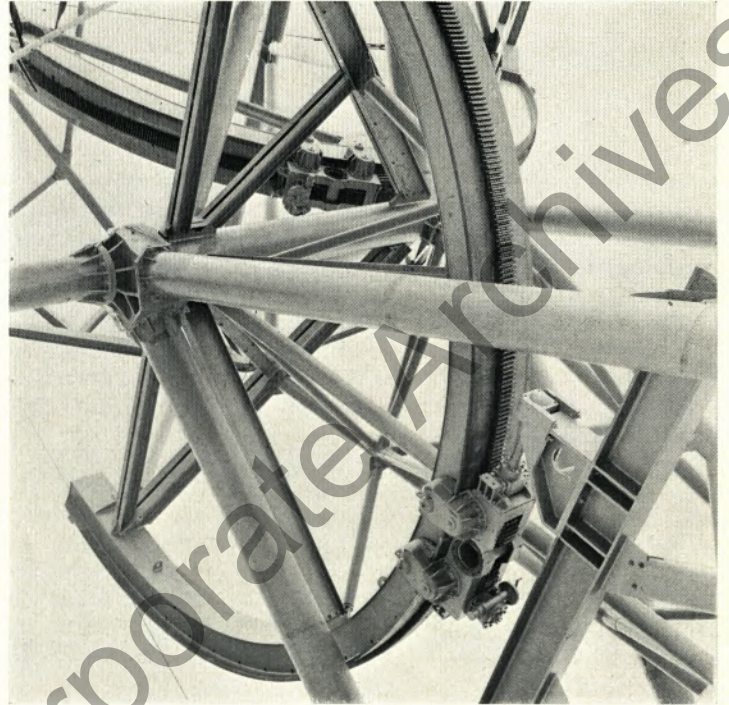
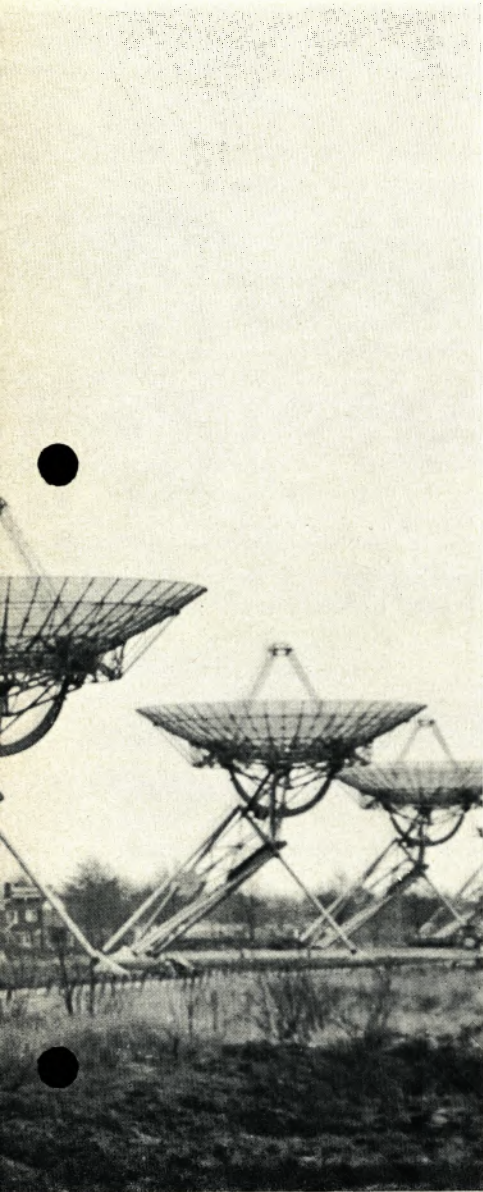
Die Schale-Antennen, mit denen Radiowellen im Zentimetergebiet empfangen werden können (z. B. 21-Zentimeter-Wellen der elektromagnetischen Wellen, die Wasserstoffatome im Universum übertragen), bekommen ihre große Empfindlichkeit von der Gesamtoberfläche der Spiegel und von der Tatsache, daß diese mit Servomotoren synchron

bedient werden und auch die Bewegung der Erde mittels einer eigenen Bewegung zu kompensieren vermögen.

Die Teleskopkombination hat eine Gesamtoberfläche, die mit einem einzigen, sehr großen Radiospiegel mit einem Durchmesser von anderthalb Kilometern zu vergleichen ist. Eine Antenne von einem derartigen Gesamtdurchmesser kann natürlich nicht gebaut werden.

Die elektronischen Instrumente werden von der „Stichting Radiostraling van Zon en Melkweg“, Leiden, die das Instrument auch verwalten wird, geplant und hergestellt. Die Rohre für den Bau der Teleskope wurden von unserem Unternehmen geliefert.

aus Thyssenrohr



Die Techniker des Bronswerk-Fijenoordkonzerns beschäftigen sich momentan mit dem Bau von 12 Radioteleskopen in Drenthe bei Westerbork, die aus unseren Rohren hergestellt wurden. Der Durchmesser jedes Teleskops beträgt 25 Meter, und es erreicht eine Höhe von 27,5 Meter.

Die amerikanische und die europäische

In der Fachzeitschrift „International Management“ erschien im Mai dieses Jahres der unten wiedergegebene Bildstreifen mit einem ausführlichen Artikel über die immer größer werdende Kluft („gap“) des Führungsstils amerikanischer und europäischer Unternehmen. Der Verfasser, Dan Smith, kritisiert — sicherlich manchmal überspitzt und sehr verallgemeinernd — die europäischen Methoden der Unternehmensführung.

Sehr viel deutlicher als der Bildstreifen kann der dazugehörige Artikel die Kluft zwischen dem Führungsstil amerikanischer und europäischer Industrieunternehmen nicht klarmachen, er kann nur ergänzen. Dan Smith führt u. a. aus:

In der amerikanischen Industrie ist eine aufgeschlossene und gleichberechtigte Zusammenarbeit und Informationsfreudigkeit von der Grundlagenforschung bis zum Absatzmarkt über die einzelnen Ressorts hinweg (ohne Ressortdenken!) gegeben.

In der europäischen Industrie dagegen sieht jeder hauptsächlich nur seinen eigenen Bereich. Es wird zwar viel von Zusammenarbeit und Delegation der Verantwortung geredet, aber zu wenig in die Praxis umgesetzt.

Die europäischen Unternehmensleitungen treffen zu häufig einsame Entscheidungen; die Ebenen unterhalb der Unternehmensleitung werden nicht genügend zu Rate gezogen und zu wenig mit Verantwortung betraut. In Amerika nehmen sehr viel mehr Leute Einfluß auf wichtige Entscheidungen, und diesen Leuten, die nicht zur Unternehmensspitze gehören, wird auch echte Verantwortung eingeräumt. Das Wort „Mitarbeiter“ im Sinne von „Mitdenker“ hat demnach in Amerika weitaus mehr Berechtigung als in Europa. Diese Feststellungen treffen übrigens nicht nur für die Unternehmensleitungen zu, sondern für alle Führungsebenen der Unternehmen.

Die amerikanische Industrie macht sich die Erkenntnisse, Entwicklungen und Entdeckungen der Wissenschaft und Forschung mehr zu Nutze als die europäische.

Die amerikanischen Banken verleihen

bei erfolgversprechenden neuen Ideen auch dann Geld, wenn der Geldnehmer keine Sicherheiten geben kann. Der amerikanische Bankier und Finanzmann ist allerdings auch fähig, Investitionsvorhaben und technische Neuerungen vernünftig zu beurteilen. Bei dem europäischen Bankier und Finanzmann rangiert die Sicherheit mehrere Längen vor der Bereitschaft, ein Risiko zu übernehmen.

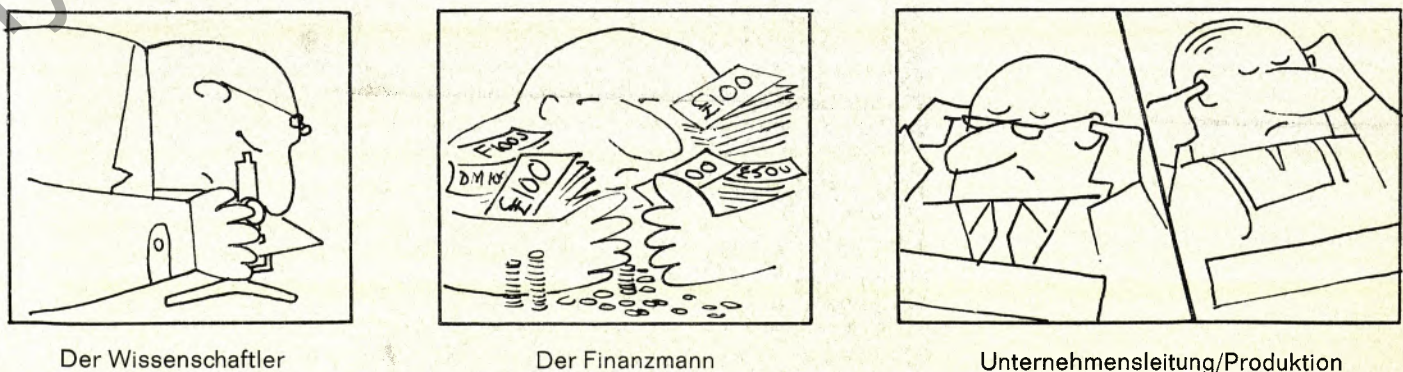
Das Gebiet der Absatzwissenschaft („marketing“) ist in Amerika eine der Alltagswissenschaften jedes erfolgreichen Unternehmens. Es wird nicht nur eine mengenmäßige Marktforschung betrieben, es wird kein reines Ton- oder Umsatz-Denken gezüchtet, sondern es wird vielmehr untersucht und ausgewertet, was der Verbraucher von der Qualität der Erzeugnisse denkt, wie er den Kundendienst beurteilt (Einhaltung zugesagter Liefertermine, Behandlung von Materialbeanstandungen), und man beschäftigt sich mehr mit dem „Markt von morgen“. Das Verhalten der europäischen Verkäufer ist nach wie vor überwiegend das Verhalten eines Anbieters in einem „Verkäufermarkt“, d. h. in

US-AMERIKANISCHE INDUSTRIE: Viele Leute beeinflussen Entscheidungen.



EUROPÄISCHE INDUSTRIE:

Die Unternehmensspitze faßt einsame Entschlüsse.



Ische Unternehmensführung

einem Markt, in dem der Verkäufer die Güte hat, dem Käufer seine Produkte anzubieten.

Die Notwendigkeit, Gewinne zu erzielen, ist für alle Amerikaner vom Arbeiter bis zur Unternehmensspitze eine selbstverständliche Erkenntnis. Genauso wie der Amerikaner ohne zu erröten über sein Einkommen spricht, da er der Überzeugung ist, daß er sein Einkommen „verdient“, genauso ist der Amerikaner auf einen ordentlichen Gewinn stolz und bestrebt, diesen noch zu vergrößern. In Europa dagegen ist ein hoher Unternehmensgewinn Anlaß genug, der Unternehmensführung gegenüber mißbillig zu sein.

Diese unterschiedliche Einstellung zum Gewinn zwischen der amerikanischen und der europäischen Gesellschaft ist nach Ansicht von Dan Smith eine der Hauptursachen für die im Vergleich zu außereuropäischen Ländern unverhältnismäßig bescheidenen Gewinne europäischer Unternehmen.

Der Verfasser gibt zu, daß in Europa Ansätze vorhanden sind, den Stil der Unternehmensführung den Erfordernissen der heutigen Gesellschaft und den

Erwartungen des Marktes von morgen anzupassen. Jedoch werden auch in Amerika weitere Fortschritte auf dem Gebiete einer „schöpferischen Unternehmensführung“ erzielt und die Frage bleibt, ob sich die Kluft zwischen dem amerikanischen und dem europäischen Stil der Unternehmensführung mit der Zeit einengen oder ob sie sich aufgrund eines zu langsamen Abbaues der europäischen Traditionen ausweiten wird.

Der Bildstreifen und der Artikel von Dan Smith, der hier sehr gekürzt wiedergegeben wird, übertreibt nach beiden Richtungen. Auch in Amerika ist nicht alles Gold was glänzt; denn dort gibt es neben gut geführten Unternehmen ebenfalls solche, deren Führung noch nicht so modern denkt und handelt, wie Dan Smith es schildert. Auf der anderen Seite hat man in vielen deutschen Unternehmen erkannt, daß sich Fortschritt nicht nur auf die Technik beschränkt, sondern vor allem ganz allgemein im menschlichen Denken und Handeln immer wieder niederschlagen muß.

Trotzdem sollten wir anerkennen, daß man in Europa und in Deutschland stärker im Althergebrachten verharret, als es

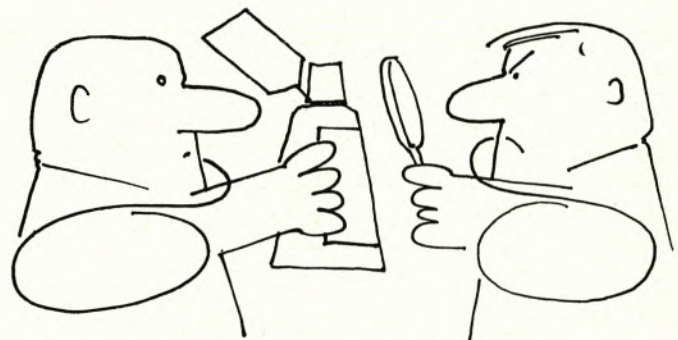
unserer Entwicklung guttut. Alle Kräfte in unserem Unternehmen müßten deshalb bemüht sein, die Anregungen eines solchen Artikels aufzugreifen. Dies gilt nicht nur für die Führungsspitze, sondern für jeden von uns mit größerer oder kleinerer Verantwortung — und wer trägt in unserem Unternehmen schon keine Verantwortung!

Jeder einzelne sollte überdenken, ob sein Verhalten an dem ihm zugewiesenen Platz in unserem Unternehmen dazu beiträgt, die Stellung von Thyssenrohr im Markt zu festigen, ob sein tägliches Verhalten geeignet ist, eine Atmosphäre der Zusammenarbeit und der Zusammengehörigkeit zu schaffen, indem er sein Wissen und seine Informationen offen denjenigen mitteilt, die es ebenfalls wissen müssen, und indem er unbedenklich fragt, wenn er sein Wissen für seine Entscheidungen für nicht ausreichend hält. Zu dem, was Dan Smith über den amerikanischen Stil der Unternehmensführung berichtet, kann man feststellen: Nicht alles, was aus Amerika kommt, ist besser als in Deutschland, vieles ist sehr gut, und einiges ist auf deutsche Verhältnisse nicht übertragbar.

Gemeinsames Ziel: Gewinn.



Der Verkaufsleiter

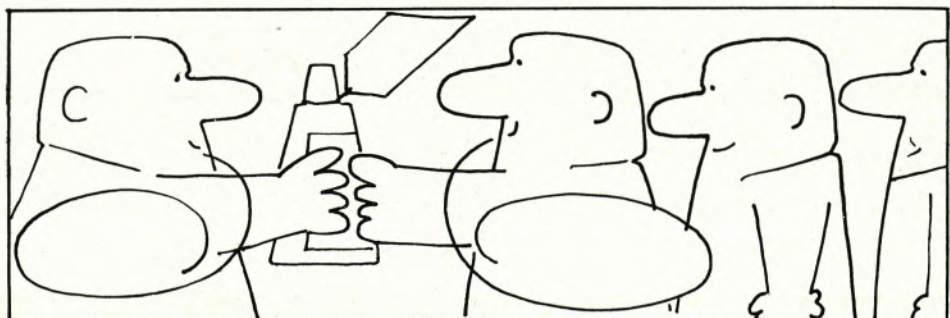


Ein anspruchsvoller Markt

Gemeinsame Ziele sind nicht vorhanden.



Der Verkaufsleiter



Ein zahmer Markt

Wertvolle Preise zu gewinnen!

Der Lösungsspruch ist bis zum 1. November auf der dieser Werkzeugzeitung beigelegten Postkarte an die Redaktion von „Thyssenrohr“, 4 Düsseldorf, Thyssen-Haus, einzusenden

Eine entscheidende Aufgabe fällt in unserem Unternehmen, wie in diesem Heft der Werkzeugzeitung dargetan wird, der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter zu. Es gilt, für diesen Auftrag des Vorstandes alle Kräfte zu mobilisieren und zu aktivieren.

Mit hochmodernen Ausbildungseinrichtungen und auf fortschrittlichen Ausbildungswegen wird alles getan, um die berufliche Beweglichkeit unserer Mitarbeiter zu fördern und ihre Ausbildung und Weiterbildung zu vervollkommen.

Es liegt nun an den Mitarbeitern selbst, die Gegebenheiten zu nutzen und mit geschärftem Blick zu erkennen, wo sich eine Aufstiegsmöglichkeit ergibt, die man mit mehr Aussicht auf Erfolg wahrnehmen kann, wenn man entsprechend vorgebildet ist.

Das Bewußtsein der eigenen Verantwortung für das bessere Weiterkommen im Beruf ist und bleibt letzten Endes entscheidend. Die sich stetig steigenden Anforderungen an die Qualität unserer Erzeugnisse können nur durch eine qualitativ einwandfreie Arbeit erfüllt werden. Die wichtigste Voraussetzung hierfür ist, daß jeder Mitarbeiter Schritt zu halten versucht mit den Erfordernissen seiner Zeit und seiner Arbeit.

Der gute Ruf des Hauses Thyssen in der Welt kann nur durch eine zeitgerechte und qualitativ gute Arbeit erhalten werden. Deshalb bietet es sich für jeden direkt an, sich persönlich so aus- und weiterzubilden, daß der momentane Fertigungsstand nicht nur gehalten, sondern noch gesteigert werden kann.

Die Möglichkeiten, die sich jedem in unserem Unternehmen heute bieten, sind unterstützender und anspornender Natur. Es soll erreicht werden, daß im gesamten Unternehmen eine entsprechende Aktivierung stattfindet.

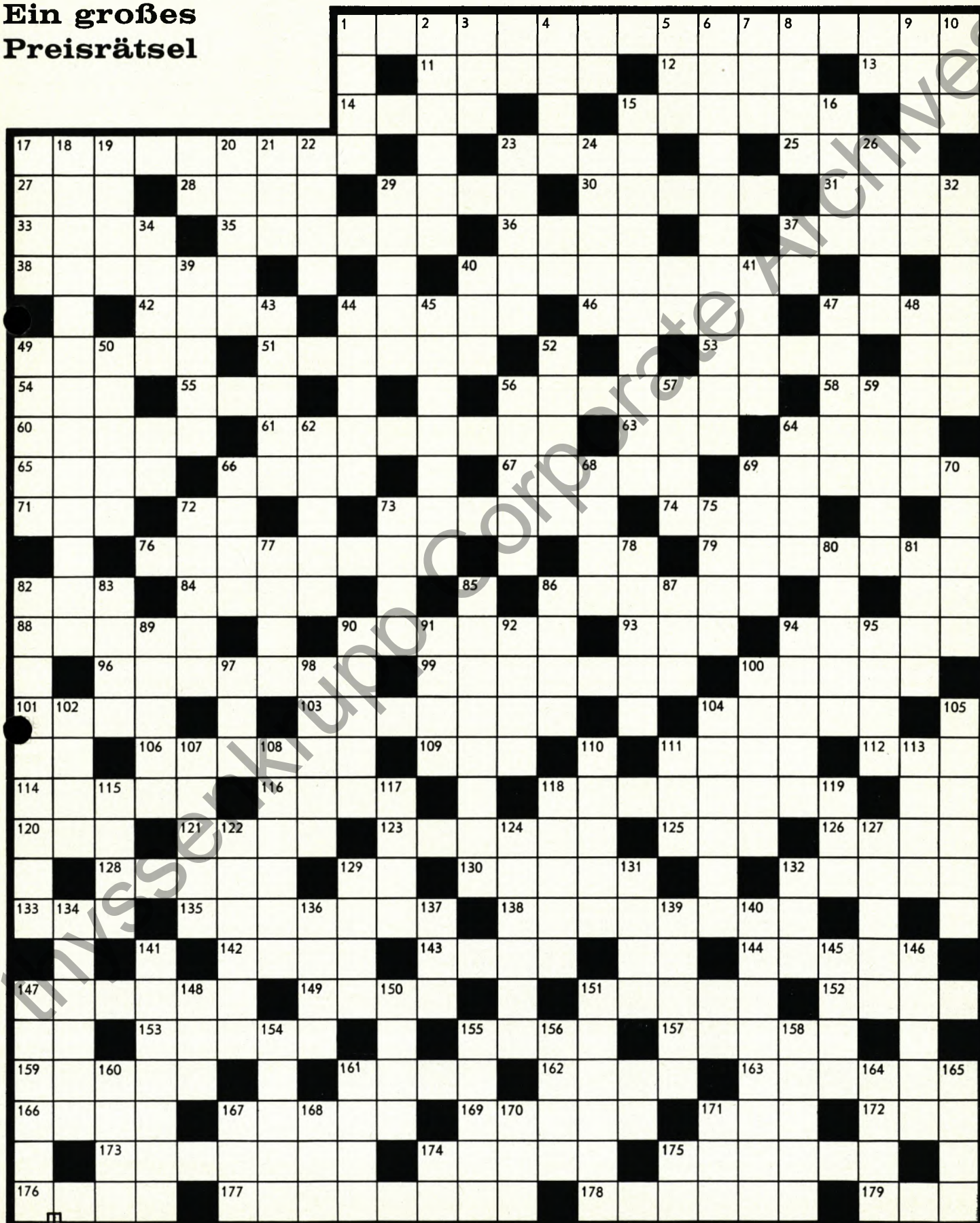
Wer den Lösungsspruch unseres Preisausschreibens, der hierauf abgestellt ist, findet, hat die Chance, einen der wertvollen Preise wie Atlanten, Autoreisebücher, Nachschlagewerke sowie Bücher und Bildbände zu gewinnen.

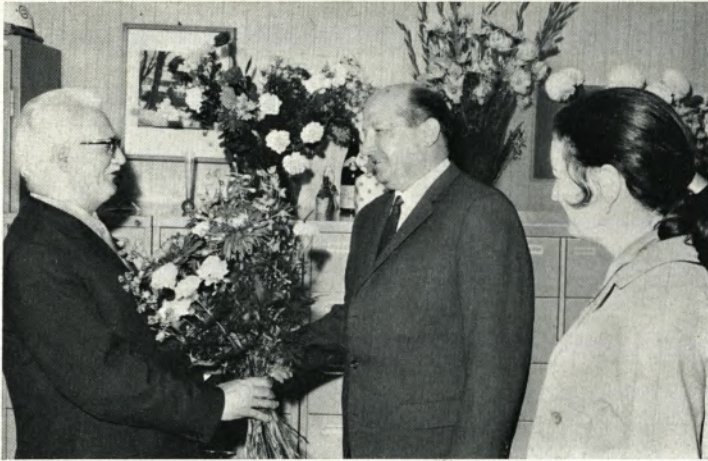
Waagerecht: 1. zu große Strapaze, 11. Ferngespräch, 12. skand. Münzen, 13. Gutscheine, 14. Stoff, Kram, 15. Weihnachtsgebäck, 17. schädli. Nagetier, 23. röm. Gewand, 25. Verpackungsgewicht, 27. Fluß zur Donau, 28. arab. Titel, 29. Festtracht, 30. Nachlaß empfangen, 31. süddt. für Rettich, 33. weibl. Vorname, 35. gymnast. Übung, 36. Vorname der Montez, 37. Fluß zur Weser, 38. Holzgewächse, 40. best. Tierbau, 42. fliederfarben, 44. Freiherr, 46. Auslese, 47. Seuchenart, 49. Art, Natur, 51. Sport, 53. Schlechtwetterfront, 54. Bühnenaufzug, 55. Tiergarten, 56. Staat in Europa, 58. Stadt in Holland, 60. Beamtentitel (Mz.), 61. Nutzkraftwagen, 63. Bergstock in Graubünden, 64. Schiffsteil, 65. hl. Stier der alten Ägypter, 66. Hitze, 67. Kampfbahn, 69. Münze der USA, 71. Strom in Afrika, 72. Fragewort, 73. Teil des Hauses, 74. Spaßmacher, 76. Verfahrensweisen, 79. Schädling im Weinberg, 82. Karteireiter, 84. Zugvogel, 86. Dummheit, 88. Lobrede, 90. Held aus „1001 Nacht“, 93. tschech. Reformator, 94. bronzzeitl. Blasinstrumente, 96. geogr. Punkt Europas, 99. Übertragung, 100. männl. Haustier, 101. Zahlwort, 103. techn. Aufbau, 104. Sohn Jakobs, 106. dt. Schriftsteller, 109. engl. Biersorte, 111. Zeitalter, 112. weibl. Vorname, 114. Auftrag, 116. Aderschlag, 118. Geistesgestörtheit, 120. frisch, 121. kleinstes Teilchen, 123. eßbare Muschel, 125. Gewässer, 126. dt. Flieger, 128. General Ludwigs XIV., 129. persönl. Fürwort, 130. Lohnvertrag, 132. Wohnraum, 133. männl. Kurzname, 135. Aufgabe des Erziehers, 138. Pastorat, 142. Mannschaft, 143. franz. Schriftsteller, 144. Fruchtstand, 147. Gartenfrucht, 149. Bodenerhebung, 151. Nadelbaum, 152. Laubbaum, 153. Erfinder des Funkalphabets, 155. Traubenernte, 157. Trockengestell, 159. hasten, 161. Zitterpappel, 162. unser Planet, 163. Anh. einer Weltreligion, 166. Strick, 167. munter, 169. Dosis, 171. griech. Buchstabe, 172. Tierwohnung, 173. Vornehmheit, 174. tägliche Nahrungsmittel, 175. Oper von Wagner, 176. Moralbegriff, 177. polit. Anschlag, 178. Europäer, 179. persönl. Fürwort.

Senkrecht: 1. früh. kl. Gewicht, 2. best. Beamtentitel, 3. schmal, 4. Kraftwagen, 5. Einfahrt, 6. Witterung unterwegs, 7. Hausflur, 8. freundlich, 9. Wanderhirt, 10. K. antilope, 15. geometr. Linien, 16. engl. Adelstitel, 17. Schlag, 18. zinsbring. Vermögen, 19. Froschlurch, 20. Schwarzdrossel, 21. Hinweis, 22. Fischfett, 23. Kartenrest, 24. einged. Fruchtsaft, 26. Sumpfvogel, 29. Liebhaber, 32. Denkfehler, 34. Nachtvogel, 37. Bibelteil/Abk., 39. Heilkraut, 40. Verhältniswort, 41. Hilfszeitwort, 43. Koralleninsel, 44. Rumpfteil, 45. Stadt am Rhein, 47. altert. Geschoß, 48. Gradeinteilung, 49. trop. Echse, 50. schroff, 52. Gardine, 56. älteste lat. Bibelübersetzung, 57. Persien, 59. Flußmündungsform, 62. Urheber, 64. geflocht. Behälter, 66. das höchste Wesen, 68. griech. Gott, 69. Zahlwort, 70. Grünfläche, 72. Strom in Deutschland, 73. Spaltwerkzeug, 75. griech. Gott, 77. Fleischware, 78. Verb. zw. Muskel und Knochen, 80. Zupfinstrument, 81. Gewässerrand, 82. Ferngespräch, 83. Stadt am Rhein, 85. Gegensatz zu Materialist, 86. Schluß, 87. Ausguck, 89. Rinnstein, 90. griech.-röm. Gott, 91. student. Organisations-/Abk., 92. weibl. Vorname, 94. Vater der Lea, 95. italienischer Maler, 97. Musikstück, 98. dt. Nordseeinsel, 100. päpstl. Behörde, 102. falscher Weg, 104. duftende Blume, 105. Behälter, 107. straff, 108. Ära, 110. Mutter Jesu, 111. Vorort Lüttichs, 113. Langfinger, 115. unklug, 117. Kleidereinschlag, 118. Schiffsbauplatz, 119. Fuge, Falz, 122. jur.: Verbrecher, 124. Wandbekleidung, 127. trocken, 129. Brettspiel, 131. ungebunden, 132. Sainte/Abk., 134. feiner Spott, 136. schwarzer Vogel, 137. Zeiteinheit, 139. Kruste, 140. Kinderlektüre, 141. dünnes Blättchen, 145. Landstreitmacht, 146. bibl. Prophet, 147. Borte, 148. Erdart, 150. Marschpause, 151. Iraner, 154. pikantes Gericht, 155. Aussatz, 156. von der Zeit an, 158. Strom in Frankreich, 160. Stadt in Belgien, 161. Bodenschätze, 164. Storchenvogel, 165. Pastenbehälter, 167. früh. türk. Titel, 168. dt. Vorsilbe, 170. Farbe, 171. weibl. Kurzname, 174. Kfz-Kennz. Bayreuth, 175. Raummeter/Abk.

Die Buchstaben der Felder 49, 112, 166, 41, 108, 96, 27, 154, 5, 103, 121, 163, 17, 147 ergeben einen Spruch.

Ein großes Preisrätsel





Betriebsratsmitglied Adolf Marks (links) vollendete am 20. August sein 65. Lebensjahr. Er ist seit 10 Jahren Spitzenkandidat bei den Betriebsratswahlen im Werk Poensgen. Auf unserem Foto gratulieren Vorstandsmitglied Steinhauer und seine Mitarbeiterin Ingeborg Nieling.

MommSEN-Ehrung Neuer Hochofen

Der Vorstand des Bundesverbandes der Deutschen Schrottwirtschaft hat die Hermann-Adloff-Gedächtnismünze für das Jahr 1968 dem Vorsitzenden unseres Vorstandes, Dr. Ernst Wolf Mommsen, zugesprochen.

Der Vorsitzende des Verbandes, Paul Jost, überreichte Dr. Mommsen, dem langjährigen Vorsitzenden des Schrottausschusses der Wirtschaftsvereinigung Eisen und Stahl, die Gedächtnismünze in Würdigung der besonderen Verdienste des Vorsitzenden um die Förderung der Schrottwirtschaft.

Am 30. Juni wurde der neue Hochofen 8, der größte des Werkes Ruhrort, angeblasen. Nach nur zehnmonatiger Bauzeit war ein Hochofen erstellt worden, der zu den modernsten der Welt zählt. Mit dem Neubau des Hochofens 8 wurde der Weg fortgesetzt, der vor zweieinhalb Jahren mit der Inbetriebnahme des Hochofens 7 erfolgreich begonnen wurde. Alle neuen Erkenntnisse, die man in der Zwischenzeit beim Betrieb des Hochofens 7 gewinnen konnte, kamen bei dem neuen Ofen der ATH jetzt zur Anwendung.

Thyssen-Urlauber am NSU-Lido

Auch in diesem Jahr verbrachten wieder viele Belegschaftsmitglieder von uns ihren Urlaub am NSU-Lido bei Cavallino/Venezia. Einige der ersten waren Betr.-Ltr. Heß und H. Börsinghaus, Mülheim, mit

ihren Wohnwagen. Während fast überall am Mittelmeer und an der Adria die Urlauberzahlen sanken, hat es Direktor Neumann verstanden, die Besucherzahlen am NSU-Lido noch zu erhöhen.



1. Arbeitstag führte ins Thyssen-Haus

Bei Mozartmusik sowie mit Filmen und Vorträgen wurden am 6. August 136 neue Lehrlinge unseres Unternehmens in der Hauptverwaltung in Düsseldorf in ihr neues Lehrverhältnis eingeführt.

Sie sollten dabei die Zentrale kennenlernen, aus der die Impulse der Röhrenwerke in alle Welt ausgehen. Zugleich wollte man ihnen ein Gefühl der Zusammengehörigkeit vermitteln, wie Vorstandsmitglied Dr. Ernst Wulfert erklärte.

Dr. Wulfert gab zu Beginn einen kurzen Überblick über die Stellung des Unternehmens, das einen Monatsumsatz von 100 Mill. DM hat. 50 v. H. des Umsatzes, also 50 Mill. DM, werden im Ausland getätigt. Rohre nehmen dabei den größten Platz mit 60 v. H. ein. Die übrigen 40 v. H. verteilen sich unter anderem auf Apparate, Bänder oder Flachstahl.

Dr. Wulfert betonte, das Unternehmen lege Wert auf guten Nachwuchs. Nur so sei man dem Kon-

kurrenzkampf gewachsen. Er wies zugleich auf die guten Fortbildungsmöglichkeiten hin, die auch noch nach Beendigung der Lehrzeit bestünden.

Als Leiter der allgemeinen Verwaltung gab Prokurist Schilling den Jungen und Mädchen einen kurzen Einblick in Aufbau und Zusammensetzung des Verwaltungsapparates. In den Werken Düsseldorf, Mülheim und Dinslaken werden insgesamt 16 500 Menschen beschäftigt. 13 000 von ihnen sind Lohnempfänger.

In der gesamten Thyssen-Gruppe dem drittgrößten privaten Stahlherzeuger der Welt gibt es 85 000 Beschäftigte.

In einem Kurzfilm wurde anschließend Einblick in die Arbeit im Düsseldorf Verwaltungsbau gegeben. Über die Verwendung von Thyssenrohren konnten die Lehrlinge in einem zweiten Film von einer Baustelle am Münchner Stachus Näheres erfahren.

Der Tagungsraum, in dem die Einweisung der Lehrlinge stattfand.



200 Mill. DM für berufliche Fortbildung

Das Interesse an beruflicher Fortbildung nimmt bei Facharbeitern und Angestellten zu. Nach einer Mitteilung der Nürnberger Bundesanstalt haben die Arbeitsämter von Januar bis März 1968 für 7400 fortbildungswillige Personen Beihilfen in Höhe von 12,9 Mill. DM bewilligt. Im gleichen Zeitraum des Vorjahres waren es 9,4 Mill. DM für 5200 Personen. Von den 12,9 Mill. DM entfallen für das 1. Quartal 1968 12,1 Mill. DM auf die sogenannte Aufstiegsförderung (1. Quartal 1967 = 9,0 Mill. DM) und 0,8 Mill. DM auf die Leistungsfor-

derung (1. Quartal 1967 = 0,4 Mill. DM). Bei den 20 800 im Jahre 1967 im Bereich der Aufstiegsförderung insgesamt geförderten Personen stellten die stärksten Gruppen die handwerklichen und die technischen Berufe.

Seit Einführung der Aufstiegsförderung im August 1962 sowie der Leistungsförderung im September 1965 hat die Bundesanstalt insgesamt für 99 300 Personen 206,7 Mill. DM an Beihilfen bewilligt, davon 203,3 Mill. DM für die Aufstiegsförderung und 3,4 Mill. DM für die Leistungsförderung.

Werk Poensgen erhält Bildungszentrum

Betriebsratsmitglied Marks eröffnete die Belegschaftsversammlung unseres Werkes Poensgen am 20. Juli in der Düsseldorfer Kongreßhalle. Er begrüßte neben den Belegschaftsmitgliedern besonders die Vorstandsmitglieder Steinhauer und Dr. Wulffert sowie die Direktoren Hartjenstein, v. Creitz, Bekker und den Vertreter der IG Metall, Tellbüscher.

Nach dem Totengedenken berichtete der Vorsitzende des Betriebsrates, Chmielina, über die Ergebnisse der Sozialwahlen und die neu abgeschlossenen Tarifverträge. Die neuen Verträge haben eine Laufzeit von eineinhalb Jahren im Gegensatz zu den vorhergegangenen, die nur für 1 Jahr gültig waren. Die Beschäftigungslage ist nach den Darlegungen von Chmielina in den einzelnen Betrieben von Poensgen noch sehr unterschiedlich. Im ganzen gesehen aber ist sie recht zufriedenstellend. Er gab die Auflösung der Werks-

bücherei bekannt und wies darauf hin, daß wie in Mülheim auch im Werk Poensgen ein Bildungszentrum eingerichtet werde, um jedem die Möglichkeit zu geben, sich beruflich weiterzubilden oder sich für einen neuen Beruf umzuschulen. Nachdem der Betriebsratsvorsitzende noch auf die Betriebsunfälle und ihre geringe Erhöhung gegenüber dem Vorjahr eingegangen war, verabschiedete er das langjährige, verdienstvolle Betriebsratsmitglied Alteruthemeier mit herzlichem Dank für dessen erfolgreiche Tätigkeit im Werk Düsseldorf.

Nach ihm beschäftigte sich der stellv. Betriebsratsvorsitzende Kaiser mit dem Krankenstand und der Ausgabe von Krankenscheinheften an alle Belegschaftsmitglieder sowie mit Wohnungsproblemen. Nach einer kurzen Diskussion wurde die Versammlung von dem Betriebsratsvorsitzenden Stanislaus Chmielina geschlossen.

Am 26. Juni beglückwünschte unser Vorstandsmitglied, Arbeitsdirektor Friedrich Steinhauer, in Frankfurt den zweiten Vorsitzenden der IG Metall, Alois Wöhrle, zur Vollendung des 65. Lebensjahres. Seit vielen Jahren war Wöhrle im Vorstand der IG Metall verantwortlich für die Abteilungen Organisation, Verwaltung und Presse. Er ist noch in vielen nationalen und internationalen Arbeiter- und Wirtschaftsorganisationen.



In Hamburg fand am 12. Juli der Stapellauf der „MS Elbe Express“ auf der Werft Blohm + Voss statt. Von unserem Vorstand nahmen Dr. Mommsen und Dr. Vellguth teil. V. l. n. r.: Aufsichtsratsvors. Rudolf Blohm mit Gattin, Dr. Mommsen mit Gattin und Dr. Vellguth.

Neues Bildungszentrum der IG Metall

Die IG Metall sei überzeugt, erklärte ihr Vorsitzender Otto Brenner bei der Grundsteinlegung für ein Bildungszentrum der Gewerkschaft am 31. Juli in Sprockhövel bei Hattingen, daß sich der Bildungsurlaub für alle Arbeitnehmer in absehbarer Zeit entweder tarifvertraglich wie bereits in der bayerischen Metallindustrie oder aber gesetzlich durchsetzen werde: Von der Kostenfrage her sei ein solcher Bildungsurlaub für die Wirtschaft durchaus tragbar. Brenner ging dabei auf den SPD-Entwurf eines Gesetzes über die Einführung eines staatsbürgerlichen und politischen Bildungsurlaubs ein. Dieser Entwurf der SPD sieht vor, daß in Zukunft etwa 8 Prozent

aller Arbeitnehmer eines Unternehmens jährlich Anspruch auf zwei Wochen bezahlten Bildungsurlaub haben sollen.

Thyssen in Tokio

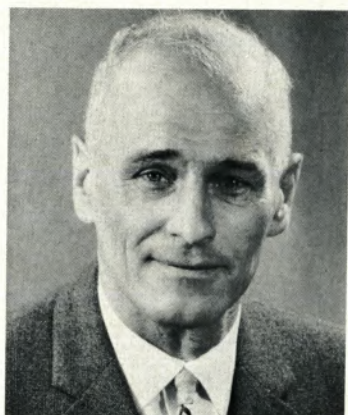
Anfang August wurde das Thyssen-Konzernbüro in Tokio unter dem Namen „Delegate Office Thyssen Group“ eröffnet. Seine Anschrift lautet: Mori Building No. 11, Room 305, 11, Akefuneko, Shiba-Nishikubo, Minato-ku, Tokyo. Postanschrift: Thyssen Office, C. P. O. Box 663, Tokyo. Telefon: 5 01—88 91/2. Fernschreiber: THYSEN TK 4794. Kabelanschrift THYSENGROUP TOKYO.

Bei einer Arbeitsbesprechung begrüßt Vorstandsmitglied Fr. Steinhauer (stehend) Arbeits- und Sozialminister Figgen (rechts) mit Mitarbeitern. Im Mittelpunkt standen die Probleme der Bergarbeiterumschulung.



Unsere Jubilare und Pensionäre

50 Jahre lang unserem Unternehmen treu gedient



Karl Dehnert feiert am 23. September sein Goldjubiläum. Er begann bei der Maschinenfabrik, arbeitete dann im Blechwerk und wurde 1930 zum Großrohrwerk versetzt. Vor 13 Jahren kam er zum Schweißwerk, wo er als Betriebs-
helfer beschäftigt war.



Am 7. Oktober kann Heinrich Steinkamp auf eine 50jährige Tätigkeit in unserem Unternehmen zurückblicken. Er war während seiner ganzen Arbeitszeit im Band-
eisenwalzwerk beschäftigt, zuerst als 1. Wickler und zuletzt als Maß-
prüfer.



Sein goldenes Dienstjubiläum feiert am 15. Oktober Emil Hövel. Er begann bei der Maschinenfabrik und war dann in der Buchhaltung beschäftigt. Seit 1934 ist Emil Hövel in der Hauptkasse tätig, wo er seit vier Jahren seinen Dienst
als erster Kassierer versieht.

80 Jahre

Mich. Szczudlinski, Duisburg 15. 9.
Heinrich Vieregge, Hilden 15. 9.
Max Schopinski, Würselen 17. 9.
Ludwig Jung, Düsseldorf 19. 9.
Valentin Schneider, Mülheim 20. 9.
Jakob Wolff, Düsseldorf 21. 9.
Arth. Schlegel, Bad Harzburg 1. 10.
Hedwig Glomski, Mülheim 11. 10.
Hermann Schröder, Mülheim 12. 10.
Josef Brockhoff, Mülheim 23. 10.
Johann Bredick, Kleve 31. 10.

85 Jahre

Karl Wippert, Mülheim 12. 9.
Wilhelm Strasser, Mülheim 14. 9.
Johannes Schulte, Dinslaken 21. 9.
Hermann Langmann, M'heim 24. 9.
Wilhelm Bergstein, M'heim 26. 9.
Richard Thieme, Düsseldorf 31. 10.

90 Jahre

Wilhelm Oppers, Mülheim 4. 9.
Bruno Kuczora, Mülheim 21. 9.
Franz Zielezinski, Oberhaus. 21. 9.
Wwe. Wilhelm Cosar, Kaarst 30. 9.
Wwe. Wilh. Dercks, D'dorf 25. 10.

91 Jahre

Wwe. Heinr. Tofahrn, M'heim 26. 9.

92 Jahre

Wwe. H. Schürmann, M'heim 27. 9.

94 Jahre

Wwe. Alb. Baersch, M'heim 4. 10.

Personelle Veränderungen

Direktor Dipl.-Ing. Heinrich Remmert hat die Leitung der Planungsstelle für Auslandsvorhaben übernommen; ihm wurde gleichzeitig Prokura erteilt. Stellvertreter von Dir. Remmert ist Hbv. Dipl.-Ing. Peter Koch. Obering. Dr.-Ing. Heinz Gaessler (Tech. Stab) erhielt Handlungsvollmacht.

25 Jahre im Dienst

WERK MÜLHEIM

Heinz Mees, Elektrobetrieb III 7. 10.

WERK DINSLAKEN

Klara Hettkamp, div. Betr. 21. 10.

HAUPTVERWALTUNG

Paul Kappel, Zentrale Rechnungslegung u. Statistik 11. 9.

WERK DÜSSELDORF

Hannelore Giel, Betriebsbuchhaltung 2. 9.

KLÖNNE, DORTMUND

Willi Denninghoff, Werk I 26. 10.

40 Jahre im Dienst

WERK MÜLHEIM

Wilhelm Oppenberg, Blechwalzwerk 13. 9.

Jakob Iser, Rohrwerk-Verl. 20. 9.

Otto Dürr, Rohrwerk-Werkzeugbearb. 25. 9.

Jakob Haake, Rohrwerk-Verl. 25. 9.

Anton Knoop, Rohrw.-Nahtlos 30. 9.

Werner Loose, Rohrwerk-Geschweißst 4. 10.

Theodor Wischnewski, Elektrobetrieb II 7. 10.

Karl Scheidtweiler, Rohrw.-Werkzeugbearb. 22. 10.

Johann Peppmüller, Rohrw.-Werkzeugbearb. 29. 10.

WERK DINSLAKEN

Friedrich Schwarzkamp, Kranschlosserei 3. 9.

Heinrich Redick, div. Betriebe 15. 9.

Heinz Beyer, Mastenfabrik 18. 10.

Heinrich Velvendick, Flaschenfabrik 19. 10.

Wilhelm Süsselbeck, Flaschenfabrik 21. 10.

WERK DÜSSELDORF

Ernst Enser, Elektrobetrieb I 15. 9.

Wilhelm Nitsch, Rohrwerk IV 22. 9.

Friedr. Schmidt, Techn. Büro 1. 10.

August Lichtschlag, Biegerei 8. 10.

Rudolf Busch, Mech. Betr. 23. 10.

KLÖNNE, DORTMUND

Walter Neumann, Werk I 28. 10.

Goldene Hochzeit

Simon Golmann, Mülheim 1. 9.

Heinrich Smeten, Mülheim 2. 9.

Emil Scholte, Mülheim 5. 9.

Friedrich Fregien, Mülheim 14. 9.

Johann Feldes, Düsseldorf 18. 9.

Wilhelm Schmidberg, Langenfeld 18. 9.

Heinrich Steinkrüger, Langenfeld 24. 9.

Karl Hilterhaus, Mülheim 28. 9.

Bernhard Roth, Mülheim 5. 10.

Ludwig Schmidt, Mülheim 10. 10.

Richard Goltz, Düsseldorf 12. 10.

Diamantene Hochzeit

Wilhelm Weiler, Düsseldorf 12. 9. 46

In den letzten Monaten verstarben

WERK MÜLHEIM

Wilhelm Gödeker, Elektroabteilung I · Wilhelm Büschgens, Großrohrwerk · Reinhold Kohlbrecher, Sozialabteilung · Konrad Schmidt, Widerstandsröherschweißbetrieb · Johann Mieß, Blechwalzwerk

HAUPTVERWALTUNG

Josef Herzogenrath, Buchhaltung · Hilde Borkenau, Volkswirtschaft und Absatzplanung · Anton Ridders, Poststelle · Wilhelm Oberwinster, Allgemeine Verwaltung

WERK DÜSSELDORF

Eduard Kraowczyk, HP-Anlage · Josef Kriener, Rohrwerk IV · Heinrich Mager, Sozialabteilung

THYSSEN ROHRLEITUNGSBAU, DORTMUND

Wilhelm Söns, Werk Marten · Hermann Decker, Werk Marten

THYSSEN ROHRLEITUNGSBAU, BERLIN

Paul Herzog, Montage

Wir werden ihnen ein ehrendes Andenken bewahren

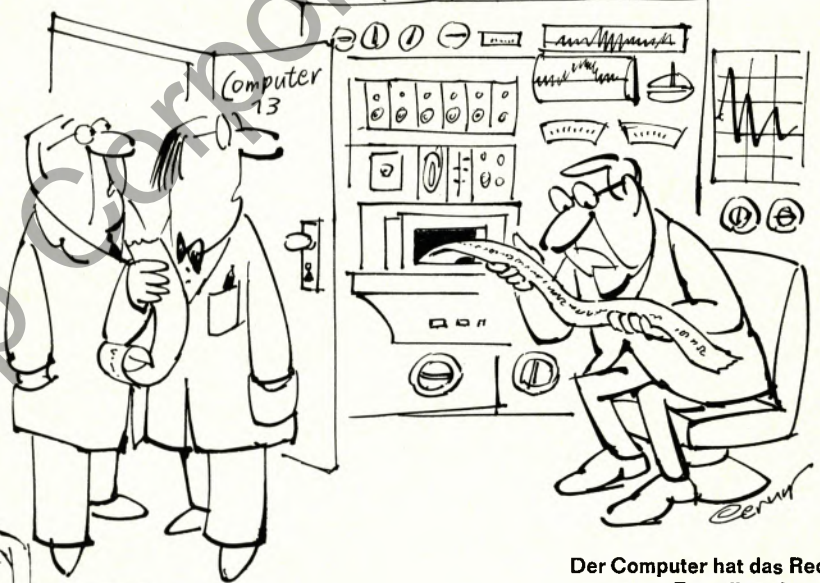
Die Umschulung – anders gesehen



Hier also finden die abendlichen Umschulungskurse, die du besuchst, statt.

Auf ein Wort noch –

Es ist nicht die Aufgabe dieses Heftes, Menschen in weiße und schwarze Schafe einzuteilen; in solche, die sich beruflich weiterbilden wollen, und solche, die es nicht wollen. Es galt, Voreingenommenheit abzubauen und Wege aufzuzeigen, die zu Erfolgen führen. Um Existenzsicherheit und Erfolge geht es im Leben immer. Es galt, zu klären und aufzuklären. Wenn das gelungen ist, dann bin ich zufrieden. Denn dann weiß ich, daß das Sprichwort „Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr“, ein für allemal überholt ist. E. G.



Der Computer hat das Rechnen satt. Er will sich zum Programmierer umschulen lassen, um weiterzukommen.



Wenn schon Umschulung, dann aber nur ins zeitgemäße große Showgeschäft.

