



54

JULI/AUGUST 1961

WERKMITTEILUNGEN

STAHL- UND RÖHRENWERK REISHOLZ GMBH. DÜSSELDORF-REISHOLZ



Der immer stärker werdende Verkehr auf der Henkelstraße hat trotz Zebrastreifen, Absperrung durch Ketten, Halteverbots- und Parkverbotschilder sehr folgenschwere Unfälle vor unserem Werk verursacht. Leider muß aber auch gesagt werden, daß sich die Werkangehörigen oft nicht so verhalten, wie es die Verkehrslage erfordert. Dadurch bringen sie sich selbst in Gefahr.

Um die Verkehrssicherheit weiter zu erhöhen und weil dem Straßenverkehrsamt die Haushaltsmittel fehlen, hat sich unser Werk entschlossen, die hohen Kosten für eine Signalanlage selbst zu tragen. Sie wurde inzwischen aufgestellt. Der Grundsatz des Postkutschenzeitalters „Eile mit Weile“ gilt heute mehr denn je, auch bei einer Höchstgeschwindigkeit von 50 km/h im Stadtverkehr.

Kurt Urban 31 Lehrabschluß — und dann?

Josef Uhlenbrock 35 Jugend und Vaterlandsliebe

Dr.-Ing. E. Brödner 36 Do it yourself?

* 41 Der Hampelmann am

Schmiedekran

Wilfried Nau 43 Was ich nicht weiß . . .

Anton Maar 43 Sicherheit durch Achtsamkeit!

Günter Schulz 43 An jeder Ecke lauert der Tod

* 45 Betriebsratswahlen 1961

Anton Maar 46 Muß das sein?

* 47 10. Lohnveränderung

* 48 Die Zukunft hat begonnen

Jo Hanns Rösler 50 Die alte Kanne

Die WERKMITTEILUNGEN dienen der fachlichen Unterrichtung und Unterhaltung der Betriebsangehörigen und werden kostenlos abgegeben.

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

Bildnachweis: Alle Fotos, soweit nicht anders vermerkt, Werkaufnahmen. Herausgeber: Stahl- und Röhrenwerk Reisholz GmbH, Düsseldorf-Reisholz. Verantwortlich: Direktor August Best. Erscheinungsweise: in zwangloser Folge. Druck: Aussaat-Verlag GmbH, Wuppertal. Klischees: Fischer & Schmidt, Wuppertal. Grafik: Karl Busch, Wuppertal. Vertrieb: Postversand im Verlagsstückverfahren.



Lehr abschluß — und dann?

Die diesjährige Lehrabschlußfeier wurde am 12. Mai in der sehr reizvoll gelegenen „Waldschenke“ in Hilden durchgeführt.

Neben den „Hauptpersonen“, unseren jungen Facharbeitern und Angestellten, waren deren Eltern und die Herren unseres Hauses, die an maßgebender Stelle an der praktischen und theoretischen Ausbildung mitwirken, anwesend. Der dunkle Anzug bei den

Herren kontrastierte mit dem festlichen Bunt der Kleider bei den Damen. So war in jeder Weise der würdige Rahmen abgesteckt, in dem sich die offizielle Entlassung aus dem Lehrverhältnis vollzog.

Derartige Feierstunden sind, und das kam in den Reden der Herren der Geschäftsführung und des Betriebsrates deutlich zum Ausdruck, nicht nur Anlaß zu unbeschwerter Freude. Sie sind zu-

gleich Rückblick auf das hinter uns Liegende, kritische Analyse des Geschehenen und zugleich Vorschau und Festlegung eines Zieles, dem wir zustreben wollen.

Bei einem Blick auf den vor der „Waldschenke“ gelegenen Teich konnte man beispielsweise daran erinnert werden, daß die Buchdrucker ihre Lehrlinge in früheren Zeiten anlässlich der bestandenen Lehre in vollem Arbeitsgewand

in ein Faß mit Wasser geworfen hatten: Die frischgebackenen Gesellen wurden „gegautscht“. Heute hingegen sitzen ehemalige Lehrlinge und Geschäftsführung an einer Tafel und trinken gemeinsam Kaffee. Früher mußten die Eltern der jungen Leute, die in die Lehre gingen, ihrem Lehrmeister das „Lehrgeld“ entrichten. Heute erhalten die Lehrlinge eine Erziehungsbeihilfe zwischen 120 und 150 Mark schon bei

Beginn der Lehre und zum Abschluß noch Geschenke nach ihrer Wahl, die nach Leistung gestaffelt sind und den vollen Wert einer monatlichen Erziehungsbeihilfe erreichen können.

Diese beiden Tatsachen sollen stellvertretend für die vielen Unterschiede stehen, die zwischen dem Damals und dem Jetzt liegen. Und niemand wird behaupten, daß damals alles schlecht gewesen sei, wie andererseits heute alles die Bezeichnung gut verdiente.

Wir Heutigen leben in einer Zeit der Superlative: Wir haben stets das „Beste“, das „Schönste“, das „Schnellste“. Und wenn wir es noch nicht selbst haben, so wird uns der Wunsch danach doch stets einge-redet. Das geht von der massiven Propaganda bis zu den psychologisch geschickt angebrachten Appellen, die auf unser Unterbewußtsein abzielen. Massenversammlungen, Massenverkehr und Massenproduktion sind einige der Begriffe, die Ausdruck und Folge unserer Massendemokratie sind.

Was Wunder, daß wir uns allesamt, überdrüssig der Perfektion unseres reglementierten Lebens zu bestimmten Anlässen, wünschten, auf einer einsamen Insel das Leben eines Robinsons zu führen. Welch eine schöne Illusion! Der ‚Robinson‘ ist ein Produkt aus Phantasie und Wahrheit. Der Autor, Daniel Defoe, fuhr selbst weder zur See, noch erlebte er das von ihm geschilderte Schicksal. Die Erlebnisse eines anderen Schiffbrüchigen, von Seefahrern ihm zur Kenntnis gekommen, wurden von ihm mit Einfühlungsvermögen und Erfindungsgabe ausgesponnen.

Das gleiche Problem, vor das sich dieser Robinson damals auf seiner Insel gestellt sah, beherrscht uns allerdings auch heute, nur in einem anderen Verhältnis. Er war allein auf sich gestellt, darauf angewiesen, seine Existenz durch die Versorgung mit dem notwendigen Material zu sichern. Er sah sein Leben aber nicht allein darin erschöpft, er strebte auch nach geistig Schö-nem. Wenn er des Abends von seinem Berg aus das Meer nach einem Segel absuchte, so dürfte er bei dem grandiosen Schauspiel des Sonnenunterganges genau so beglückt gewesen sein wie der Mensch von heute, der trotz Zivilisation sich mit der Natur verbunden fühlt. Viele, so scheint es, sind erst dann von einem solchen Schauspiel begeistert, wenn sie es gegen einen Monatsbeitrag von 5.— DM im Fernsehen „erleben“ können.

Was Robinson auf seiner Insel allein für sich tat, ist heute ein Anliegen aller wirtschaftenden Menschen untereinander: Nämlich die allgemeine Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Während aber Robinsons Welt für ihn überschaubar war, ist es die heutige für uns nicht, zumindest nur mit erheblichen Schwierigkeiten. Dieser Mangel an Übersicht und die Schwierigkeit der Orientierung sind die schwächsten Punkte unserer so viel gepriesenen Zivilisation. Das Gesetz der Massenproduktion verlangt große Märkte. Die großen Märkte erfordern viele Verbraucher. Diese vielen Verbraucher, selbst als Mitproduzenten im Erzeugungsprozeß, erhalten ihren Anteil in



Direktor August Best zeichnete Christa Breitmar als besten kaufmännischen Lehrling auf der Abschlußfeier in der Hildener „Waldschenke“ aus.

Heiter, mit treffendem Humor gewürzt, war die Rede des Betriebsratsvorsitzenden vom Bover, der alt und jung gleichermaßen zum Nachdenken veranlaßte.



Bei Kaffee, Kuchen und „Gerstensaft“ saßen die ehemaligen Lehrlinge mit den Gästen zusammen, die das spritzige Programm des Tages bestritten (oben). Mit einem Sketch warteten die „alten Hasen“ auf, und sogar die Allerjüngsten wirkten wacker mit (Bilder unten).





Jugend und Vaterlandsliebe

Form des Einkommens. Je höher das Einkommen steigt, desto stärker steigt nicht nur der Verbrauch, desto mehr verwandeln sich auch die Verbrauchsgewohnheiten. Eine soziale Differenzierung durch den Konsum ist das Ziel, und eben diese führt wieder zu einem verwirrenden Angebot von Gütern. Eine solche Vielfalt auf allen Lebensgebieten macht unsicher, und diese Unsicherheit führt zu sozialen Fehlverhaltensweisen, die unsere moderne Industriegesellschaft so häufig erschüttern.

Während Robinson noch mit den eigentlichen Dingen konfrontiert war, sehen wir uns heute nur abstrakten Gebilden gegenüber: Den verschiedenen Märkten, dem Geld, der Arbeitskraft, dem Staat, der Politik. Das Abstrakte erschließt sich aber erst nach intensivem Bemühen unserer Erkenntnis.

Führte z. B. eine Störung des Wirtschaftsablaufs in einem anderen Teil der Welt bei uns zu Arbeitslosigkeit und sind wir nicht in der Lage, die eigentlichen Ursachen zu erkennen, dann schiebt man die Verantwortung dafür einfach dem zu, gegen den man sowieso schon eine Abneigung hat. Ursache für diese sachlich völlig unbegründete Abneigung ist allein, daß es Menschen gibt, nicht besser oder schlechter als wir, nur eben anders. Und schon heißt es verallgemeinend: Die Regierung, die Juden und die Freimaurer sind an allem schuld.

Auch der einfachste Mensch, sofern er nicht asozial ist, kann Mein und Dein sehr wohl unterscheiden. Er wird nicht aus der Tasche des Arbeitskollegen Geld nehmen. Die Sozialversicherung, so wird oft geklagt, werde hingegen von vielen bereits als ein Apparat, als Glücksspielapparat, betrachtet: Man müsse es nur verstehen, zumindest den eigenen „Einsatz“, möglichst aber noch mehr dabei wieder „herauszuholen“. Daß auch hier ein Diebstahl, allerdings einer an der ab-

strakten „Allgemeinheit“ vorliegt, leuchtet vielen nicht ein. Oder aber man sagt, der Staat müsse in dieser oder jener Angelegenheit helfen. Der Staat ist aber keine Kuh, die im Himmel gefüttert und auf Erden gemolken wird! Der Staat sind wir mit den Ergebnissen unserer Arbeit, von denen ein Teil unserer Verfügungsgewalt entzogen und für soziale oder politische Zwecke verwendet wird. Wer also den Staat ruft, will nicht mehr oder weniger, daß der Staat anderen etwas mehr wegnehmen und ihm selbst geben soll. Das Schlimmste dabei ist allerdings, daß diese Forderung meist mit „gesamtwirtschaftlichen Notwendigkeiten“ begründet wird, während es sich meist um ein handfestes Eigeninteresse handelt.

Wirtschaft und Politik sind so kein Gegensatz, sie bedingen sich vielmehr gegenseitig. Beider Träger ist der Mensch, er bewirkt, daß diese modernen Apparaturen funktionieren. Seine Arbeit ist sozialer Vollzug zur Bändigung der Angst vor Hunger und Not. Diese weitgehende Unterwerfung des durch die Natur bedingten Mangels könnte zu der Vorstellung führen, daß der Produktion keine Grenzen gesetzt sind, der Mensch genau so zu funktionieren habe wie die Maschine; ein Schreckensbild, das für unsere Brüder und Schwestern in Mitteleuropa furchtbare Wirklichkeit ist.

Die Ameise verhält sich beim Bau ihres Hügels und in ihrer Gemeinschaft rein instinktiv und, wie uns scheint, richtig. Unsere Wirtschaft ist mit Instinkt allein nicht mehr zu verstehen. Natürlich gibt es viele Fälle, bei denen nach reiflicher Abwägung letzten Endes doch die Intuition den Ausschlag gibt. Je weiter wir uns aus der ursprünglichen Naturverbundenheit lösen und in die künstliche, organisierte Welt des Funktionalismus begeben, desto seltener wird diese Möglichkeit werden. Die Entscheidungen, die hier zu fällen sind, setzen eine

geistige Mündigkeit voraus, bei denen zu prüfen ist, ob das wirtschaftliche Handeln vor sich und der Gemeinschaft verantwortet werden kann. „Um das Linsengericht einer Ertragssteigerung und des wirtschaftlichen Erfolges darf die Einigung mit der Natur und der Übernatur nicht preisgegeben werden.“ (Prof Steinbach) Das Wirtschaften kann nicht allein zweckrational bestimmt sein, weil es sich sonst in seinem menschlichen Sinn selbst entleert: Wirtschaftliches Handeln muß zugleich soziales Handeln sein.

Genau so wie wir uns so um das Verständnis der Wirtschaft bemühen müssen, müssen wir auch die politische Wirklichkeit erfassen. Sie tritt uns gegenüber als Mehrheit von Bereichen, die sich nicht aufeinander zurückführen lassen. Andererseits ist ein Verständnis der politischen Gegenwart, eine Orientierung in der Gesellschaft ohne Kenntnis wirtschaftlicher Zusammenhänge unmöglich.

In der Politik hat der ständige Wechsel der Regierungen und der Regierungsformen seit dem 1. Weltkrieg, besonders die notwendige Zerschlagung der Diktatur des 3. Reiches, die Entwicklung eines staatstragenden Ideals nicht gefördert. Die Vorbilder und Leitbilder sind entweder völlig verschwunden, oder sie sind fragwürdig geworden. Darüber hinaus wurde die Wirkung der einheitsbildenden Faktoren (wie Staatsgefühl, Nationalbewußtsein, Religion, Recht) in ihrer Wirkungskraft durch den Geltungswillen sozialer Teilmächte in starkem Maße verdrängt. Diese sich wandelnden Strukturen zwangen sowohl zu einer räumlichen Mobilität wie zu geistiger Umstellungsfähigkeit und letzten Endes zu einem starken Wettbewerb der einzelnen Menschen untereinander. Intelligenz, Wissen und Willensstärke zur Verfolgung privater Interessen dienen jedoch nicht zugleich den Forderungen der Gesellschaft. Auch dieser Widerspruch kann nur durch Ausbil-

dung, Bildung und damit Einsicht in die Zusammenhänge überwunden werden.

Aus all dem Vorhergesagten scheint einleuchtend hervorzugehen, daß mit dem erfolgreichen Abschluß der Lehre erst die unterste Sprosse einer Leiter erklimmen ist. Auf dieser Leiter hört das Lernen nicht auf, und je höher man kommt, desto intensiver und desto breiter muß das Lernen angelegt sein. Je mehr die gesellschaftliche und wirtschaftliche Komplizierung fortschreitet, um so mehr müssen wir das Allgemeinverbindende betreiben: Die berufliche Spezialisierung als das unausweichliche Übel unserer arbeitsteiligen Wirtschaft ist mit einer umfassenden, wirtschaftlichen und politischen Allgemeinbildung zu verbinden.

Sonst behielte der kritische Spötter recht, der da sagte:

„Spezialisten sind Leute, die von immer weniger immer mehr wissen, b's sie schließlich von nichts alles wissen.“

Schließlich und endlich dürfen wir dabei nicht nur in nationalen Maßstäben denken. Die Bildungsarbeit, die wir bei uns und jeder an sich selbst betreiben, muß ergänzt werden durch unser Bemühen, in der ganzen Welt die Unterschiede zwischen Gebildet und Ungebildet auszugleichen. Diese Aufgabe, verbunden mit manchem Verzicht, ist aus unserer Einsicht in die Notwendigkeit solchen Handelns zu lösen. Versagen wir hier, dann wird eines Tages nicht eine breite Schicht gebildeter Leute den Lauf der Dinge in einer befriedigenden Weise bestimmen, sondern die Masse der Ungebildeten wird uns mit der demokratischen Macht ihrer Mehrheit der Denkweise einer totalitären Mechanistik ausliefern.

Wir alle sind aufgerufen, den Weg zu wählen.

Kurt Urban
Kaufm. Ausbildung

Meine lieben, jungen Mitarbeiter, ich möchte heute zu Euch über ein sehr heikles Thema sprechen, über die Vaterlandsliebe. Die Jugend muß Leitbilder und Ideale haben, wenn sie nicht im Materiellen versinken will. Zu allen Zeiten und bei allen Völkern gehört die echte und uneigennützigste Vaterlandsliebe zu den höchsten Idealen und den wertvollsten Tugenden. Das Vaterland ist die Gemeinschaft aller Menschen, welche durch die gemeinsame Sprache, Geschichte und Kultur auf einem bestimmten Raum dieser Erde miteinander verbunden sind. Für das Vaterland zu arbeiten und ihm mit allen Kräften zu dienen, ist die Aufgabe jedes edlen und guten Menschen.

Nach Beendigung des furchtbaren zweiten Weltkrieges hatte es den Anschein, als ob der Begriff „Vaterlandsliebe“ für uns Deutsche überhaupt nicht mehr existieren könne. Leider waren durch die Schreckenstaten der nationalsozialistischen Machthaber die Worte Nation, Rasse und Vaterland völlig entwertet worden. Wir haben eins gelernt: Die Vaterlandsliebe ist nicht mit einem überspannten und übersteigerten Nationalismus gleichzusetzen. Es ist verwerflich, mit Gewaltmaßnahmen die äußere Macht einer Nation auf Kosten anderer Völker zu steigern. Die echte Liebe zum Vaterland kann nur darin bestehen, durch unermüden Einsatz des eigenen Ich das Glück des Volkes in geistiger, sittlicher, sozialer und wirtschaftlicher Hinsicht zu fördern.

Die Geschichte unseres deutschen Vaterlandes hat zwei Wurzeln, einerseits eine mehr als 1000jährige blutige, kriegerische Auseinandersetzung mit unseren Nachbarvölkern, andererseits die Schaffung der höchsten Kulturwerte auf allen Gebieten des Lebens. In einer kurzen Betrachtung ist es nicht möglich, die historischen Leistungen des deutschen Volkes in der Wissenschaft, der Baukunst, der Malerei, der Dichtung und der Musik auch nur einigermaßen

erschöpfend darzustellen. Auf diese Leistungen können wir alle mit Recht stolz sein. Gerade die jungen Menschen sollten sich in ihrer reichlich bemessenen Freizeit mit den unvergänglichen geistigen Werten der deutschen Vergangenheit befassen. Eine Jugend, welche diese wahrhaft edle Vaterlandsliebe nicht mehr aufbringt, ist innerlich entwurzelt und hat den Boden verloren, aus dem ihre Kraft strömen könnte.

Es wäre auch sehr zu begrüßen, wenn als Ausgleich zu der einseitigen wirtschaftlichen Betrachtungsweise des Lebens das deutsche Volkslied wieder zu Ehren kommen würde. Ein Schriftsteller unserer Tage hat in treffenden Worten den Wert und die Schönheit des deutschen Volksliedes geschildert.

„Nichts Ungewöhnliches und Unerhörtes, keine neuen Offenbarungen, keine dunkle Weisheit, kein tönendes Pathos, keine Geistesverrenkungen, sondern ein ungekünsteltes, helles, inniges Singen von der alten Lust und dem alten Lied, die immer und ewig neu bleiben. Es ist das Allgemeingültige, das Ehtmenschliche, das nie veraltet — sie sangen so jung, sie sangen so alt: Besser kann man es nicht sagen. Aus einem tiefen Born sind diese Lieder entsprungen, es ist das deutsche Gemüt.“

Das Wandern durch die schöne deutsche Landschaft ist auch ein Stück Vaterlandsliebe. Beim Wandern erleben wir recht eigentlich die deutsche Welt, die altvertraute, die alles umspannt, was wir lieben, die Täler weit und Höhen, die breiten Felder mit dem Strom, die alten Felsennester und die Städtchen mit den krummen Gassen und dem plaudernden Brunnen. Und das Schönste in der deutschen Landschaft ist der Wald, welcher die Wanderlust beflügelt und der Sehnsucht jedes empfindsamen deutschen Menschen, auch des Großstädtlers, nach Stille und Einsamkeit entgegenkommt. Das Dichterwort

„Grüß dich Deutschland aus Herzensgrund!“ ist der beredte Ausdruck für die tiefe Liebe zur deutschen Landschaft. Die Vaterlandsliebe, von der ich bislang gesprochen habe, wird allen durchaus einleuchten, den Alten und Jungen. Jetzt kommt ein viel schwierigeres Kapitel: Das Arbeiten, das Dienen, das Opferbringen für unser deutsches Vaterland. Wir Deutsche wollen keine kriegerischen Auseinandersetzungen mehr, jedoch müssen wir uns selbstverständlich wirtschaftlich und politisch in der Welt behaupten. Aus einer klaren Erkenntnis und aus einer langen Lebenserfahrung heraus hat einmal ein Historiker gesagt: „Die Politik ist unser Schicksal.“ Die Politik ist die Regelung der öffentlichen Angelegenheiten. Die drei Grundlagen eines Rechtsstaates sind die Gesetzgebung, die Verwaltung und die Rechtsprechung. Ein Staat kann nur gedeihen auf dem Boden des Rechts. Die 12jährige nationalsozialistische Schreckensherrschaft hat uns gezeigt, wie tief ein Volk sinken kann, wenn eine Regierung von den rechtsstaatlichen Grundsätzen abweicht. Und deshalb kann uns allen die Politik, welche die Entscheidungen für unser öffentliches Leben trifft, nicht gleichgültig sein. Mit tiefer Sorge stellen kluge Männer aller politischen Richtungen eine gewisse Staatsverdrossenheit der westdeutschen Jugend fest. Es ist ja durchaus verständlich, daß sich die jungen Menschen, welche die schwere Weltwirtschaftskrise der Jahre 1930 bis 1932 nicht persönlich miterlebt haben, von dem Klima des Wohlstandes und der wirtschaftlichen Blüte allzu stark einfangen lassen. Umso mehr haben wir Älteren die Pflicht, der Jugend immer wieder zu sagen, daß sich auf die Dauer der Wohlstand eines Volkes nur halten kann, wenn die politischen Verhältnisse gesund und stabil sind. Und deshalb fordere ich unsere jungen Arbeitskollegen auf, sich in ihrer Freizeit um die öffentlichen Angelegenheiten zu kümmern. Es gibt für die Jugend so viele Beteiligungsmöglichkeiten in den politischen Gemeinden, in den Gewerkschaften, in den Kirchen, in den Wohlfahrtsverbänden und in den Heimatvereinen. Macht nur die Augen auf, dann werdet Ihr sehen, daß gerade in der Bundesrepublik sich die einseitigen wirtschaftlichen Gruppeninteressen gefährlich in den Vordergrund schieben und zu verhindern drohen, daß sich die übergeordneten Rechte und Belange der Volksgemeinschaft genügend durchsetzen können! Es ist nicht angebracht, daß die westdeutsche Jugend einseitig ans Geldverdienen und an ihre persönliche Bequemlichkeit denkt. Die höchste Vaterlandsliebe besteht darin, daß ein Staatsbürger ehrlich und aus tiefster Überzeugung für den Weltfrieden kämpft und im übrigen die ihm verliehenen Kräfte zum Wohle seines Volkes im vollen Umfange zur Entfaltung bringt. Wir lieben unser deutsches Vaterland nur dann mit ganzem Herzen, wenn wir das Geistige und das Sittliche höher einschätzen als das Materielle, wenn uns der Dienst und die Mitverantwortung im öffentlichen Leben wichtiger erscheinen als der private Konsum. In diesem Sinne rufe ich der Jugend unseres Werkes ein herzliches Glück auf für ihren ferneren Lebensweg zu!

Dr.-Ing. E. Brödner, Hoberge

Do it yourself?

Über
die
Entlastung
der
Führungs-
kräfte

Ein Spötter hat einmal gesagt: „Damit immer mehr — immer weniger zu arbeiten brauchen, müssen immer weniger — immer mehr arbeiten.“ Der Verschleiß der Führungskräfte in der Wirtschaft ist groß. Deshalb ist die Lehre von einer vernünftigen Ökonomie der Kräfte ebenso wichtig wie die Kenntnis der zu leistenden Arbeit selbst. Das betrifft keineswegs nur die Unternehmensleiter allein, sondern alle Führungskräfte, die eine mehr oder weniger große Zahl von Mitarbeitern zu leiten haben.

Ehe wir die Methoden der Entlastung und des Zeitsparens bei Führungskräften behandeln, muß eines klar werden: diese Entlastung ist in erster Linie ein psychologisches und nur in zweiter Linie ein sachliches Problem. Geht man den Erscheinungen auf den Grund, so wird man finden, daß das Stöhnen über die gräßliche Aufsplitterung des Arbeitstages, über die Fülle der Probleme, die von den eigentlichen Aufgaben der Unternehmensführung weglocken — obwohl sie an sich wichtig sein mögen — sehr

häufig nur ein Lippenbekenntnis ist. Im Grunde — ihm oft selbst unbewußt — findet es der geplagte Manager beglückend, daß er offenbar unentbehrlich ist, daß in seinen Händen alle Dinge zusammenlaufen, daß es ohne ihn nicht geht, daß er eben immer und ewig die treibende Kraft seines Unternehmens ist. Aber da auch er einmal müde wird und sich erschöpft, wünscht er sich Hilfe. Hierbei pflegt er aber, oft ebenfalls wieder unbewußt, sich selbst eine Bedingung zu stellen, die a priori unerfüllbar ist. Er möchte sich zwar durch fähige Mitarbeiter entlasten, aber diese sollen — das ist seine stillschweigende Bedingung — mit seinem Kopf denken, mit seinen Methoden arbeiten. Da aber jeder Mensch etwas Einmaliges ist, ist dies unmöglich. Also muß er eben alles selber machen.

Eine weitere Einsicht: ob man tüchtige Mitarbeiter hat, hängt weitgehend von jedem selbst ab. Wer in einem Unternehmen Star sein will, muß sich mit mittelmäßigen Gehilfen begnügen (um dann „aber auch alles selbst machen zu müs-

sen — es gibt bekanntlich keine guten Leute mehr“). Wer kein Talent um sich duldet, weil es einem gefährlich werden könnte, oder weil er gezwungen wäre, ihm gegenüber gewisse Spielregeln einzuhalten, der muß eben „alles selbst machen“ und sich seine Eitelkeit etwas kosten lassen, oft einen sehr hohen Preis, seine Gesundheit, ein unerfülltes menschliches Leben, das Glück seiner Familie.

Es gibt aber auch ganz andere Unternehmensleiter, Männer, deren Geist und deren Leistungsfähigkeit sich erst an der fruchtbaren Spannung mit begabten Mitarbeitern entzünden und voll entfalten.

Es ist hier wie beim kranken Menschen, nur demjenigen ist zu helfen, der den Willen zur Gesundung hat, d. h. erkannt hat, daß man fähige Kräfte nur halten kann, wenn man sie entsprechend behandelt, nicht nur entsprechend bezahlt. Ähnlich ist es ja im körperlichen Bereich. Es gibt eben nur verschwindend wenige, die sich Übergewicht und hohen Blutdruck, starken Konsum an Alkohol und Nikotin, Hetze und einen zwölfstündigen Arbeitstag

— aber immer an der Spitze — leisten können, ohne frühzeitig abzutreten. Für die Mehrzahl der Menschen wirkt all das lebensverkürzend und damit auch wirkungsverkürzend. Für die Einsichtigen seien hier einige bewährte Methoden und Regeln genannt. Aus der Fülle des Schrifttums seien erwähnt: Groß, Günther, Chefentlastung, München: Verlag Moderne Industrie, und v. Hollander — v. Roques, Fibel für Manager, Gütersloh: C. Bertelsmann, aus denen der Verfasser zitieren wird, weil sie den eigenen Erfahrungen entsprechen. Nochmals: in wirtschaftlich gut fundierten Betrieben ist es sicher möglich, die notwendigen Mitarbeiter zu finden, wenn man nur ernstlich will und man sich durch Enttäuschungen nicht entmutigen läßt. Hier gilt das angelsächsische „try, try it again“. Man kann und darf nämlich nicht nur Maschinen und Geräte investieren, sondern man soll es auch mit Menschen tun.

Schwieriger liegen die Dinge beim Klein- und Mittelbetrieb, besonders wenn er wirtschaftlich auf schwachen

Füßen steht. Aber auch hier kann sich der Chef durch langfristiges, zielbewußtes Handeln aus seiner „Mädchen-für-alles“-Stellung herausarbeiten. Es ist nur schwieriger und dauert länger.

Neulich führte ein erfolgreicher Industrieller, der offenbar das Problem der Übertragung von Aufgaben und Verantwortung gelöst hatte, in einem Vortrag aus: „Man sagt, in der Bilanz kommt der Mensch nicht vor. Das ist falsch. In meiner Bilanz kommt er gleich zweimal vor, in den stillen Reserven und in den Investitionen. Menschen zu investieren ist außerdem billiger und wirkungsvoller als Sachwerte.“

Hier seien einige Grundsätze zur Entlastung der Führungskräfte angeführt:

1. An der Spitze steht das Problem der richtigen Auswahl. Man kann nicht alles selbst tun. Für den leitenden Mann ist es besonders schwierig, damit fertig zu werden. Ihm sieht ja niemand auf die Finger. Es kommt niemand, der ihm sagt: „Diese Arbeit laß besser durch Herrn A oder durch deine Sekretärin vornehmen“ oder: „Hier hast du den Dienstweg nicht eingehalten. Du hast deine eigene Organisation verletzt, als du unter Umgehung des Betriebsleiters dem Meister einen Auftrag gabst“ — oder: „Ist die Tagung in Z wirklich so wichtig, daß du ihr deinen Schlaf opferst?“ usw. „Aber ich treffe doch dort viele Leute, und ich muß mich auch sehen lassen“, wird man antworten. Schon gut. Das ist, wie vieles im Leben, eine Maßstabfrage und eine Frage der richtigen Auswahl. Wichtig ist sehr vieles, aber der Chef darf sich nur um Wesentliches kümmern.

Wer nur „Ja-Sager“ um sich duldet, wird kaum erfahren, wie seine Maßnahmen im Unternehmen wirken. Es gibt aber auch Chefs, die leitende Mitarbeiter in langer Zusammenarbeit dazu erzogen haben, sie zu kritisieren und damit vor Fehlern zu bewahren — eine besonders wirkungsvolle Methode der Chefentlastung.

2. Gefahren drohen auch vom Perfektionismus, von den Alles-oder-Nichts-Fanatikern, eine Einstellung, die die beste Sache zum Scheitern bringen kann.

Das Leben und unsere schnellebige Technik unterstehen dem Gesetz der Veränderung. Die Dinge sinnvoll zu verändern, ist Unternehmernaufgabe. Dem steht die Phalanx der Bremser entgegen, mit der es fertig zu werden gilt.

3. Da man zuweilen böse Geister bannen kann, wenn man sie beim Namen nennt (siehe das Märchen von Rumpelstilzchen), so seien hier die universell verwendbaren, standardisierten Bremsklötze aufgezählt, wie sie Günther Groß aufgezeichnet hat, um sie zu entlarven:

- a) In der Praxis sieht das leider etwas anders aus.
- b) In unserer Branche ist das leider unmöglich.
- c) Bei unserer Betriebsgröße geht das leider nicht.
- d) Haben wir schon vor 30 Jahren versucht, leider erfolglos.



„Wallenstein“ im Städt. Schauspielhaus 1937/38 mit Werner Krauß als Wallenstein und Maria Schanda (Thekla)

Ruhrfestspiele 1961

Die Ruhrfestspiele 1961, die in der Zeit vom 31. Mai bis zum 16. Juni stattfanden, unternahmen es, Schillers „Wallenstein“ in allen drei Teilen in einem Zug aufzuführen. Es wurde, am Nachmittag beginnend, „Wallensteins Lager“ gespielt, nach einer Pause „Die Piccolomini“, und nach einer längeren Unterbrechung (mit der Möglichkeit zu einem Imbiß) der gewaltige Schlußsatz „Wallensteins Tod“. Was im gewöhnlichen Theaterleben technisch kaum darzustellen ist, das wurde in Recklinghausen — als Festspiel im wahrsten Sinne des Wortes — zu einem Erlebnis.



Ein historisches Bild von der Aufführung des Meininger Hoftheaters

- e) Bei uns herrschen leider andere Voraussetzungen.
- f) Leider muß man immer mit Ausnahmen rechnen.
- g) Geht leider nur zu 98 Prozent, lohnt sich also logischerweise nicht.

„Wer mit diesen Bremsen fährt, der leidet eben weiter – leider.“

4. Probleme, die immer wieder in gleicher oder ähnlicher Form auftreten, müssen durch eine Grundsatzentscheidung gelöst werden, nach der die ausführenden Kräfte in Zukunft arbeiten können. Leitende Mitarbeiter sind nur dazu da, sich mit neuen und einmaligen Problemen zu beschäftigen.

Die Mitarbeiter müssen wissen, nach welchen Grundsätzen der Chef selbst entscheidet. Diese Grundsätze müssen bekannt und anerkannt sein. Sie entlasten für die Zukunft bei der Lösung sich wiederholender Probleme.

5. Man soll seine Mitarbeiter daran gewöhnen, entscheidungsreife Probleme vorzulegen. An Hand sorgfältig gewählter Maßstäbe müssen die Plus- und Minuspunkte vom Sachbearbeiter aufgezeigt das notwendige Zahlenmaterial herangeschafft und Alternativen ausgewiesen werden. Mitarbeiter müssen lernen, Probleme zu analysieren und die erforderlichen Voraussetzungen für eine Entscheidung zu ermitteln.

Die wichtigste Frage lautet: „Ist die vorgeschlagene Maßnahme wirtschaftlich oder ist sie unwirtschaftlich?“ Nur an Hand von Zahlen kann man aus dem Bereich der Vermutungen und Vorurteile kommen und damit zu der notwendigen sachlichen Beurteilung.

Man kann Lösungsmöglichkeiten aber erst finden, wenn die Aufgabe klar ist. Selten lassen sich Schwierigkeiten auf eine einzige Ursache zurückführen. Fast immer sind es zahlreiche Einflußgrößen, bei denen zwischen Vermutungen und Tatsachen zu unterscheiden ist.

Auf Grund des Tatbestandes ergeben sich Alternativen. Um diese vergleichend zu bewerten, braucht man Maßstäbe, Kriterien, die man von Fall zu Fall nach ihrer Wertigkeit aufstellen muß, z. B. hinsichtlich der entstehenden Kosten, der zu erwartenden Ergebnisse oder der verfügbaren materiellen und personellen Mittel. Aus dieser Bewertung kristallisieren sich dann die Lösungen, ohne daß deshalb Intuition und Fingerspitzengefühl entbehrlich würden.

6. Damit ergibt sich die wichtigste Chef-Aufgabe, die Aufgaben-delegation. Um Aufgaben delegieren zu können, muß man 1. dies ernsthaft wollen und 2. dem Mitarbeiter klar und eindeutig sagen, was man will. Mit Redensarten, wie: „Wir sollten uns einmal überlegen...“, „Wäre es nicht interessant, einmal zu prüfen...“, „Versuchen Sie doch einmal, ob Sie dazu kommen...“, ist das nicht zu machen. Auch der Chef in der Wirtschaft muß wie der militärische Chef die Technik des Befehls beherrschen. Aber viele Chefs lieben die Wohltat der

Unklarheit, um nachträglich recht behalten zu können.

Klare Aufträge hingegen erfordern, daß der Auftrag nur an den Mitarbeiter gegeben wird, der für das Aufgabengebiet zuständig ist, daß bei dem Auftrag ein Erledigungstermin angegeben wird, der mit einer Terminkartei kontrolliert wird, daß genauestens erklärt wird, was die Aufgabe ist. Man prüfe auch, ob der Mitarbeiter den Auftrag in allen Einzelheiten klar begriffen hat, vielleicht durch Hinweise für die Form der Erledigung, denn es ist wichtig, daß der Mitarbeiter weiß, warum er diese Arbeit tun soll und schließlich, daß man keinem Mitarbeiter eine mangelhafte erledigte Arbeit abnimmt. Eine vollkommene Erledigung darf man natürlich nie erwarten, aber man sollte dem Optimum möglichst nahe kommen. Der Mitarbeiter muß begreifen, daß eine mangelhafte Erledigung eines Auftrags kein Mittel ist, sich auf elegante Weise von dieser Arbeit zu befreien.

Übertragung von Arbeit und Verantwortung setzt entscheidungsfreudige Mitarbeiter voraus. Entscheidungsfreudigkeit kann man bis zu einem gewissen Grad trainieren und anerkennen. Wichtig ist es, daß man seinen Mitarbeitern das Recht auf Irrtum zubilligt, sich das berühmte „Schwarze-Peter-Spiel“ versagt und die Entscheidungen seiner Mitarbeiter im Rahmen des Vertretbaren respektiert.

7. Und nun gehen Sie dem sinnlosen Zerhacken Ihres Arbeitstages zuleibe. Beginnen Sie mit einer Zeitstudie. Groß sagt mit Recht: „Man kann sich nur wundern, wie wenig kritikfähig viele Chefs gegenüber der Arbeitsmenge sind, die sich in der vorhandenen Zeit schaffen läßt. Beschäftigen kann man sich mit allem, schaffen kann man nur wenig.“ „Die innere Unruhe, die Verlockung, häufig aber auch die Gier, nach jeder Chance zu greifen, bringt Ihnen nichts als den Verlust der aufgewendeten Zeit. Eine Idee kann nur dann verwirklicht werden, wenn man auch die erforderliche Zeit investiert.“

Groß sagt weiter: „Schreiben Sie auf, was absolut vordringlich ist. Legen Sie fest, wo Sie Ihre Zeit investieren würden, wenn Ihnen der Arzt nur 4 Stunden Arbeit pro Tag erlaubte. Ein namhafter älterer Unternehmer sagte mir kürzlich, er dürfe auf ärztlichen Befehl nur noch 4 Stunden am Tage arbeiten. Das Ergebnis sei frapierend. Er schaffe jetzt viermal so viel wie früher. Seine vier verfügbaren Stunden widme er jetzt dem allerwichtigsten. Früher hätte er sieben Stunden für alles mögliche Wichtige ausgegeben und für das Wichtigste nur eine Stunde übrigbehalten. Früher hätte er vieles Wichtige angefangen. Jetzt führe er das Wichtigste zu Ende. Aber leider: zu viele Chefs betrachten die Vorbereitung ihrer Zeitverwendung als Zeitverschwendung. Sie stürzen sich in die Ausführung, wie ein Springer vom 10-m-Turm in ein Becken ohne Wasser. Anschließend wundern sie sich über die Kopfschmerzen. Viele sind zu nervös

oder tätigkeitsbesessen, um überhaupt noch die Disziplin aufzubringen, die eigene Zeitverwendung zu planen.“

Am Tagesende soll man sich die Zeit nehmen, den Arbeitsplan für den nächsten Tag mit realistischen Zeitschätzungen aufzustellen. Man kennzeichnet die absolut vordringlichen Sachen und prüft, ob diese Themen bearbeitungsreif sind, d. h. ob alle erforderlichen Grundlagen vorbereitet sind. Der Zeitplan muß eine Zeit für Unvorhergesehenes enthalten. Zur Durchführung dieses Planes richten Sie Sperrstunden für ungestörte konzentrierte Tätigkeit ein, denen Sprechstunden für die Mitarbeiter zugeordnet werden. Durch ein solches Verfahren werden auch die leitenden Mitarbeiter weniger gestört. Ein wichtiges Hilfsmittel ist ein Ringbuch oder eine Sichtkartei, in die man plötzliche Einfälle, Ideen und Gedanken notiert. Aber nur systematische Auswertung macht ein solches Notizbuch fruchtbar.

Wichtig ist die Verbesserung des Berichtswesens. Man muß auch festlegen, worüber man nicht informiert werden will und welche Probleme nicht an den Chef heranzutragen sind.

Aus den Tagesplänen und Notizen ihrer Erledigung ergeben sich Art und Umfang der Belastung und der täglichen Störungen. Wir haben nun Unterlagen zur Beantwortung der Fragen: warum überhaupt? Warum so viel Zeit für dieses und warum so wenig Zeit für jenes Gebiet? Warum gerade ich als Chef? Und warum gerade in diesem Augenblick? Wäre eine Erledigung zu einem anderen Zeitpunkt richtiger gewesen?

8. An Hand solcher Unterlagen ergibt sich ein wertvolles Instrument der Selbstkontrolle, das zeitbewußt und zeitkritisch machen wird. Daß Sie sich mit Nichtchefaufgaben befassen, hat hauptsächlich zwei Gründe: entweder haben Sie die betreffende Aufgabe niemand übertragen, oder der Beauftragte wurde mit dem Problem nicht fertig. Es lohnt sich, die Abteilung oder das Unternehmen immer wieder daraufhin zu durchleuchten, ob man dem einzelnen Mitarbeiter nicht mehr verantwortungsvollere Arbeit anvertrauen kann und ihn gegebenenfalls durch Hilfskräfte entlastet. Vielleicht bestand bei den Mitarbeitern Unklarheit über die Delegation der Aufgabe, oder Sie haben ihnen zu viel hineingeredet, oder der Mitarbeiter war nicht von der Notwendigkeit der gegebenen Aufgabe überzeugt, oder seine Arbeitstechnik war falsch, oder Aufgabe, Verantwortung und Befugnis stimmten nicht überein.

9. Am schlimmsten aber sind die Überschneidungen und die Unklarheit in den Kompetenzen der einzelnen Mitarbeiter, eine Unklarheit, die leider von vielen Chefs direkt oder indirekt gefördert wird. Groß schreibt mit Recht, daß manche Chefs es mehr als die Steuerfahndung fürchten, mit Hilfe klarer Stellenbeschreibungen klare Verantwortlichkeiten und Kompetenzen in ihrem Unternehmen zu schaffen. Sie fürchten einen Aufruhr, wenn sie versuchen, eindeutige Verantwortlichkeitsverhältnisse festzulegen. „Ein gutes Betriebsklima ist keine Folge des

freundlichen Händedruck und des geheuchelten Interesses am Wohlbefinden der Kinder der Mitarbeiter... Es ist auch keine Folge des Verzichts auf Änderungen. Ein schlechtes Betriebsklima ist vielmehr immer dann gegeben, wenn die Aufgabenabgrenzung mangelhaft ist und keine geordneten Verantwortungs- und Kompetenzverhältnisse vorliegen. ...“ In manchen Firmen investieren die leitenden Mitarbeiter sehr planvoll und sehr systematisch 40 Prozent ihrer Zeit, um unter Wasser Harpunen gegen die Kollegen abzuschießen. 30 Prozent ihrer Zeit verwenden sie genau so planvoll und systematisch, um den gegnerischen Harpunen auszuweichen. 20 Prozent ihrer Zeit ist der Erholung von diesen Strapazen gewidmet. 10 Prozent verbleiben für die Beschäftigung mit untergeordneten Arbeiten.

Manche Chefs setzen bewußt zwei (oder mehr) Leute an eine Aufgabe, um herauszufinden, wer „der Stärkere“ ist. Dies Verfahren erinnert an römische Cäsaren, die von einer bequemen Loge aus zusahen, wer von den Gladiatoren in der Arena überlebte. Den überschütteten sie dann mit Ehren und klingendem Lohn. Aber wer „überlebt“ denn? Der für das Unternehmen Wertvollere? oder „the smartest“? Und was ist „Stärke“? (Natürlich ist mit dieser Kritik nicht das legitime Verfahren gemeint, mehrere Mitarbeiter in aller Offenheit und mit klarer Kompetenzverteilung zu einem Team für verwinkelte Aufgaben zusammenzufassen oder um geeignete Stellvertreter und Nachwuchskräfte zu schulen, damit wichtige Arbeiten im Unternehmen nicht nur auf zwei Augen beruhen.) Ein Mittel gegen diese Kämpfe sind Stellenbeschreibungen, d. h. Abgrenzung der Verantwortlichkeiten und Kompetenzen. Jeder leitende Mitarbeiter muß seine Aufgaben und seine Verantwortung genau kennen, er muß aber auch wissen, wofür er nicht da ist. Überschneidungen der Aufgabengebiete müssen beseitigt werden. Jeder muß die personellen und sachlichen Befugnisse erhalten, die er für die Bewältigung seiner Aufgaben benötigt; jeder muß auch die Informationen erhalten, mit denen in seinem Bereich Entscheidungen zu treffen sind. 10. Immer sind mehr Aufgaben als Kräfte vorhanden. Um sie entscheidungsreif zu machen, müssen die Unterlagen besorgt, die Kosten geprüft und die Entscheidungsgründe bewertet werden. Das macht ein Arbeitsausschuß, von dem im Gegensatz zu Amerika bei uns noch zu wenig Gebrauch gemacht wird. Eine solche zusätzliche Arbeit muß durch entsprechende ideelle und materielle Anreize gefördert werden. Nichts fördert aber den Gemeinschaftsgeist mehr im Betrieb, als wenn in vernünftigen Arbeitsausschüssen gemeinschaftlich Lösungen erarbeitet werden. Eine richtige Entscheidung ergibt sich häufig von selbst, wenn alle Tatsachen durch gemeinsame Arbeit bekannt geworden sind und man gewillt ist, Tatsachen anzuerkennen.

Eine wichtige Arbeit solcher Ausschüsse ist es z. B. mit den Informationen fertig zu werden. Der einzelne

kann die Überfülle gedruckten Papiers nicht mehr verarbeiten, aber man kann Sachbearbeiter für Teilgebiete finden, die das Schrifttum auswerten und das für das Unternehmen Wichtige bereithalten. In allen Patentangelegenheiten — um nur diesen einen Punkt zu erwähnen — ist die Übersicht über den Stand der Technik unentbehrlich).

Damit Konferenzen fruchtbar werden, müssen sie vorbereitet und straff geleitet werden. Weil viele Chefs das nicht können, schimpfen sie über die „nutzlose Quatscherei“. Vorbereitung verlangt, daß der Personenkreis sorgfältig ausgewählt wird (Grundsatz der ausreichenden Information) und die Themen der Konferenz allen Beteiligten vorher bekannt sind, damit sich jeder vorbereiten kann. Auch was nicht behandelt werden wird, soll man angeben, um Abschweifungen zu vermeiden. Es ist zweckmäßig, Mitarbeiter, die nur informiert werden müssen, erst am Schluß der Sitzung mit dem Ergebnis bekannt zu machen. Einwendungen können dann sofort erledigt werden. Es hängt von der straffen Leitung der Konferenz ab, ob nur zur Sache gesprochen und nicht abgeschweift wird. Man sollte nie vergessen, bei Konferenzentscheidungen die Gründe zu protokollieren, sonst fragen alle nach einem Jahr „wie konnten wir damals solchen Unsinn beschließen“.

„Die größte Gefahr in Konferenzen“ — sagt Groß mit Recht — „ist die Verwechslung von Vermutungen mit Tatsachen. Je weniger Beweismaterial ein Mitarbeiter hat, desto apodiktischer wird er häufig seine Behauptungen äußern. Auch hier hilft nur die Frage nach den Quellen, hilft die Aufhellung des begrifflichen Dschungels.“ Groß empfiehlt scherzhaft, in die Büros gewisser Mitarbeiter ein Schild zu hängen: „Meine Meinung steht fest — bitte verwirren Sie mich nicht mit den Tatsachen.“ Viele Konferenzen verlaufen so planlos, weil die meisten Teilnehmer nicht richtig zuhören können. Damit jede Konferenz ein Ergebnis hat, muß festgelegt werden, wer was bis zu einem bestimmten Zeitpunkt zu erledigen hat, und diese Ausführung muß überwacht werden.

11. Ein Hilfsmittel zur Förderung der Führungskräfte ist ein systematisches Training. Sportliche Leistungen ohne Training gibt es nicht; das gilt auch für jede Arbeit. Nicht jede Tagung ist überflüssig. Es gibt manche, von denen man etwas nach Hause bringt. Zeigen Sie Ihren Mitarbeitern, was in der Welt vorgeht. Erziehen Sie Ihre Mitarbeiter zur Systematik. 12. Den leitenden Mitarbeitern müssen die langfristigen Ziele des Unternehmens und die Aktionspläne zur Erreichung dieses Ziels bekannt sein. Dies ist Voraussetzung jeder Teamarbeit. Auch Umwege führen zum Ziel. Sinnvolle Planung setzt ausreichende Information über den erforderlichen Aufwand, den möglichen Ertrag, das Risiko und den Bedarf an Zeit voraus. In vielen Betrieben werden zwar In-

formationen gesammelt, aber nicht genügend verwertet. Deshalb müssen wir den „Zahlenfriedhöfen“ von Zeit zu Zeit zu Leibe gehen und immer wieder überprüfen, welche Zahlen entbehrt werden können, welche jedoch zusätzlich zu beschaffen sind. Nur an Hand von Zahlen und Tatsachen kann man Leistungen vorschreiben und Budgets festlegen.

Wie sieht nun die Erfüllung all dieser Forderungen in der Wirklichkeit aus? Auf dem 1. Kongreß für persönliche Arbeitsmethodik in Hamburg 1959 ergab sich laut Pressemeldungen bei einer minutösen Untersuchung des täglichen Arbeitspensums einer Gruppe von Unternehmern und leitenden Angestellten, daß nur 30 Prozent der geleisteten Arbeiten wirkliche Führungsaufgaben betrafen, der Rest jedoch untergeordnete Probleme.

In einer äußerst interessanten Untersuchung hat Dr. Luijk („Wo bleibt die Zeit des Direktors?“ Wiesbaden: Gabler) in einigen Dutzend Direktionszimmern gegessen und sorgfältig mit voller Unterstützung seiner Geschäftsfreunde Aufzeichnungen über die Art ihrer Tätigkeit während rund 1000 Stunden gemacht. Diese Aufzeichnungen und ihre Auswertung — humor- und eindrucksvoll dargebracht — geben folgendes Bild:

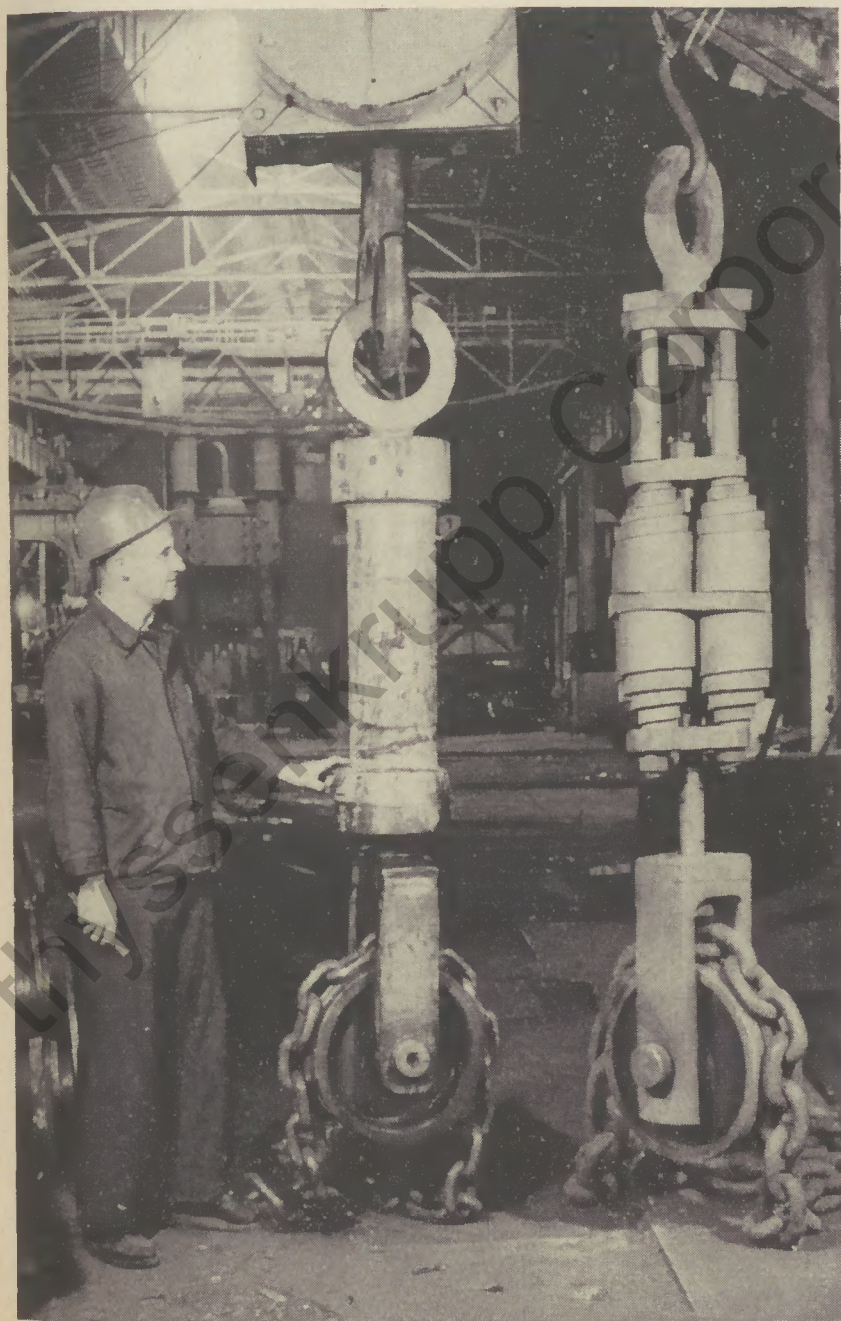
Als wirklich wichtige Chefaufgaben nennt Luijk: Rentabilitätsfragen, Marktentwicklung, Grundsatzentscheidungen für den Einkauf und die übrigen Abteilungen, Geschäftsbeziehungen, Preisfestsetzungen, Vorratspolitik, Budgetgestaltung, Auswahl der Mitarbeiter, Arbeitsbedingungen und Zusammenarbeit, Repräsentation und public relation.

Wie aber kommt der Direktor diesen Aufgaben nach? Siebzigmal am Tag wird er unterbrochen, d. h. im Durchschnitt alle 7 Minuten. Diese verheerende Zersplitterung des Tages bringt eine untragbare Belastung für die Arbeit und den Mann selbst. In den 1000 untersuchten Stunden war diese Arbeit 3864mal durch Telefon und weitere 3309mal durch Besuche unterbrochen. Die untersuchten 1000 Stunden wurden ausgefüllt durch 15 Prozent Telefon, 6 Prozent Korrespondenz, 26 Prozent Konferenzen mit Mitarbeitern und Besuchern, 9 Prozent Instruktionen erteilen, 3 Prozent Pläne machen, 3 Prozent Stellenbewerber empfangen, 5 Prozent Aktenstudium, 15 Prozent Abwesenheit durch Sitzungen und Geschäftsbesuche, 18 Prozent Verschiedenes, inklusive Verlustzeit = 100 Prozent.

Man sieht aus diesen Zahlen, daß die eigentlichen Aufgaben des Direktors zu kurz kommen. Luijk meint, daß 320 von diesen 1000 analysierten Stunden falsch angewandt waren. Von diesen Fehlern bezogen sich 11 Prozent auf zu einfache Arbeiten, 13 Prozent auf zu schwierige Arbeiten, 8 Prozent auf zu wenig Arbeitsteilung, 6 Prozent waren Verlustzeit durch zu geringe und ungeeignete Informationen, 6 Prozent als Folge zu impulsiver Reaktionen, 5 Prozent als Folge unvollständiger Instruktionen, 10 Prozent wegen ungenügender Zusammenarbeit, 23 Prozent durch Störungen und Unterbrechungen, 18 Prozent durch Organisationsfehler. = 100 Prozent.

¹⁾ s. „Zweckmäßige Auswertung von technischem Schrifttum“ Ind. Anz. 1960, Nr. 35, S. 539.

Der Hampelmann am Schmiedekran



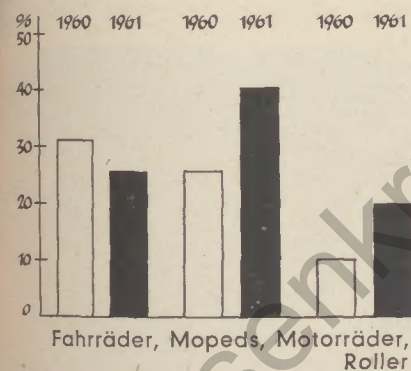
Ein Hampelmann am Schmiedekran —
welch ein lustiges Bild! Er bewegt
heftig oder weniger heftig Arme und
Beine, je nachdem, mit welchem Elan
einer an der Schnur des Hampelmanns
zieht. Eine ausgezeichnete Möglichkeit
für den Betriebschef, um die Stimmung
in seinem Bereich zu erkunden. Scherz
beiseite: Sie haben natürlich lange be-
griffen, daß die Stahlwerker mit „Ham-
pelmann“ etwas durch und durch Tech-
nisches meinen. Es gibt da eine ganze
Menge humorvoller Bezeichnungen.
Ein „Hampelmann“ ist jedenfalls ein
Federgehänge am Schmiedekran: Wenn
das Eisen gepreßt wird, muß die Feder
mitschwingen. Das neue Federgehänge
hat anstatt Pufferfedern — wie üblich
— Tellerfedern. Seit drei Jahren ar-
beitet dieser „Hampelmann“ ohne
Unterbrechung durch eine Reparatur
zur Zufriedenheit seines Konstruk-
teurs. Das ist ein Mann, der seit mehr
als 25 Jahren in unserem Oberbilkker
Werk als Kranschlosser arbeitet. Im
Jahre 1942 bereits reichte er den er-
sten Verbesserungsvorschlag ein. Er
denkt, daß es der erste Vorschlag im
Werk überhaupt war. Wilhelm Eick-
holt war im Kriege unabhkömmlich —
aber zuletzt holte ihn der Volkssturm
und dann steckte er 3½ Jahre in
Kriegsgefangenschaft. Zurückgekehrt,
ging die Verbesserei so richtig los, ver-
riet der Vorarbeiter Wilhelm Eickholt.
„Gemacht habe ich eigentlich immer
etwas“, schmunzelte der große, sym-
pathische Mann, „damit hilft man sich
ja selbst am besten. Wie oft ist es so,
wie es immer gelaufen ist, eben nicht
praktisch — mit 'nem Handgriff aber
rollt die Sache. Meistens red' ich da gar
nicht drüber. Das wird gemacht, aber
nicht eingereicht.“ Nachdenklich drehte
ich den Stift zwischen den Händen.
Man hört so oft, daß die passionierten
Bastler und die verhinderten Konstruk-
teure stillschweigend Verbesserungen
an ihrem Arbeitsplatz einführen, doch
keinem Menschen davon erzählen.
Manche alte Vorgesetzte der Vergan-
genheit haben es oft nicht gern ge-
sehen, wenn sie in ihrem Bereich Ver-
besserer hatten. Sie fühlten sich dann
beleidigt, daß sie nicht den Gedanken
hatten. Nun ja, das ist menschlich! Lei-
der! Doch seitdem das Vorschlagswesen
das liebste Kind der Direktion ist, zie-
hen heute alle am gleichen Strang, in-
besondere wenn es gilt, Verbesserun-
gen im Unfallschutz auszutüfteln. Die
letzten — irgend etwas läuft immer —
im Jahre 1960 prämierten Vorschläge
Wilhelm Eickholts betrafen die
Sicherung gegen das Auflaufen des
Lastseiles über den Rand der Seiltrom-
mel am 80-t-Kran in der Mechanischen
Werkstatt II (Oberbilk), eine Repara-
turzeitverkürzung an den 80-t-Gieß-
kränen 11 und 12 und eine neue Mul-
denbahn im Oberbilkker Martinwerk.
Für den ersten Vorschlag erhielt Wil-
helm Eickholt eine Prämie von DM
180.—, für den zweiten DM 110.—
und den dritten DM 115.—.

„Ich habe für meine Vorschläge schon
über tausend Mark kassiert“, schmun-
zelte mein Gegenüber, „seit 1942 meine
ich natürlich.“ 1962 wird sich dieser
Mann zwanzig Jahre für das Vor-
schlagswesen eingesetzt haben. Das
wäre eigentlich ein Grund zum Feiern.



Was ich nicht weiß...

Sicherlich wurde die Mehrzahl unserer Mitarbeiter auf die Verkehrssicherheitstage, die vom 6. bis 10. Mai 1961 stattfanden, durch Aushänge, Plakate usw. hingewiesen. Nicht wenige Belegschaftsmitglieder aber mußten sehr konkret auf diese „Erziehungstage für den Straßenverkehr“ aufmerksam gemacht werden. Sie fanden an ihren Zweirädern, die von Beamten der Verkehrspolizei in Augenschein genommen wurden, Kontrollkarten, die zum Teil sehr beträchtliche Mängel an ihren Fahrzeugen festhielten. Weit über 1000 Fahrräder, Mopeds, Motorräder und Motorroller wurden in unseren beiden Werken kontrolliert. Ein schönes Stück Arbeit! Leider eine Arbeit, deren Ergebnis uns nachdenklich stimmen läßt. Der Vergleich der Prozentanteile der beanstandeten Fahrzeuge 1961 (volle Säule) mit den Werten des Vorjahres soll zeigen, daß die Bemühungen des einzelnen um Sicherheit auf der Straße zu wünschen übrig lassen.



Mehr als ein Viertel aller Zweiradfahrzeuge wurde beanstandet! Liegt hier eine Ursache für die fast 100 Wegeunfälle im Jahr 1960, die wir unter der Belegschaft des Gesamtwerkes registrieren mußten?

„Was ich nicht weiß, macht mich nicht heiß.“ Dieses „Was-ich-nicht-weiß“ kann nicht bedeuten, daß man die Augen vor der Wirklichkeit verschließt und darauf vertraut, daß alles schon irgendwie gut gehen wird. Schauen Sie sich noch heute Ihr Fahrzeug an. Ihr Leben hängt daran! Und kontrollieren Sie sich selbst. Nicht nur im Straßenverkehr, überall, nicht zuletzt im Betrieb und an Ihrem Arbeitsplatz. Was man nicht weiß, kann sehr schnell zum „heißen Eisen“ werden.

Wilfried Nau
Assistent f. d. Sicherheits-Ing.



Foto: Rauch-Bavaria

69 000 Menschen verunglückten im Jahre 1950 auf ihrem Wege zum Arbeitsplatz. Im vergangenen Jahr war die erschütternde Zahl bereits auf 248 000 angestiegen. 14 von 1000 Arbeitnehmern haben also auf dem Weg von oder nach der Arbeitsstätte körperliche Schäden erlitten oder sind gar tödlich verletzt worden. Diese alarmierenden Zahlen veröffentlichte der Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften. Danach haben sich die Wegeunfälle innerhalb von zehn Jahren fast vervierfacht. Etwa jeder achte Unfall eines Arbeitnehmers ereignete sich im vergangenen Jahr auf der Straße. Während die Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle im vergangenen Jahr 3021 betrug und damit um 103 niedriger als im Vorjahr war, verzeichnet die erschreckende Statistik 1536 tödliche Wegeunfälle, das sind 108 mehr als im Jahr zuvor.

Sicherheit durch Achtsamkeit!

Noch wird jedem Belegschaftsmitglied der tragische Verkehrsunfall, der sich auf der Henkelstraße vor unserem Pfortner I zutrug und zwei Menschenleben forderte, in lebhafter Erinnerung sein.

An jeder Ecke lauert der Tod

Verkehrstote — ein technisches Problem?

In jedem Mai findet eine Verkehrssicherheitswoche statt. Jedes Jahr werden die Fahrzeuge geprüft und jedes Jahr liegen die Arbeitsgemeinschaft für Verkehrssicherheit und die Polizei vor den Verkehrsteilnehmern schier auf den Knien und bitten und betteln um Vorsicht und Rücksicht im Straßenverkehr. Und was kommt dabei heraus? Jedes Jahr mehr Verkehrstote! In den bundesdeutschen Betrieben der Schwerindustrie geschehen tagtäglich viele, allzu viele Unfälle — doch auf dem Wege von und zur Arbeit sind es noch mehr. Schnell nach Hause — schnell ins Werk. Immer auf den Gashebel gedrückt. Wir sind ja flink. Wir schalten schnell. Und wenn sich etwas in den Weg stellt? Wie schnell oder wie langsam wird da ge-

Schon vor einigen Jahren wurde die Henkelstraße, insbesondere im Bereich des Verwaltungsgebäudes, Pfortner I, Paul-Thomas-Straße und Großgarage seitens unseres Unternehmens als außerordentliche Gefahrenstelle im Straßenverkehr erkannt. Auf Grund dieser Erkenntnis wurde unsererseits durch persönliche und schriftliche Eingaben bei den zuständigen Behörden mit Nachdruck auf die Errichtung und Einführung wirksamer Sicherheitsvorkehrungen gedrängt.

Unsere Bemühungen haben seinerzeit zumindest einen Teilerfolg gebracht. So wurden die Zebrastreifen als Übergang für Fußgänger eingerichtet, Absperrketten angebracht, das Parkverbot auf der einen und Halteverbot auf der anderen Seite eingeführt.

Trotz all dieser Maßnahmen konnte immer wieder festgestellt werden, daß bedauerlicherweise die Übergänge nicht benutzt, die Absperrketten übersprungen, die Park- bzw. Halteverbote nicht beachtet wurden. Hierdurch war nicht das eigene Leben allein gefährdet, sondern auch das Leben anderer.

Was nutzen dann die besten Sicherheitsvorkehrungen, wenn sie nicht beachtet werden und man sich im Straßenverkehr nur mit Unachtsamkeit und Leichtsinn bewegt.

Die Waghalsigkeit ging sogar so weit, daß die Polizei sich mit Lautsprecherwagen einschalten mußte, um unsere Belegschaftsmitglieder zur Ordnung zu rufen.

Der letzte unglückliche Vorfall hat uns erneut mit allem Nachdruck bei den Behörden und der Polizei vorstellig werden lassen. Wir sind dabei so zwingend und sogar mit der Bereitwilligkeit zur Kostenübernahme aufgetreten, daß die Behörden keine Argumente mehr zur Verfügung hatten, die Erstellung weiterer Sicherheitseinrichtungen zu verzögern.

Es muß aber nochmals mit aller Deutlichkeit gesagt werden, daß die Sicherheitsvorkehrungen nur dann schützen können, wenn sie von den Menschen, für die sie geschaffen werden, beachtet werden.

Also Augen auf! Achtsamkeit oder Unachtsamkeit entscheiden über Leben und Tod.

Anton Maar

bremst! Vielmehr, wie weit ist der Bremsweg? Was geschieht bei einer Kollision? Ist Ihnen schon einmal zum Bewußtsein gekommen, daß ein Unfallfall mindestens im gleichen Umfang ein technisches Problem ist, wie er ein moralisches ist? Wie funktioniert denn ein Auto = „ein Selbst“ — also von selbst, aus sich heraus? Kontaktträger zwischen Fahrzeug und Fahrbahn sind die Räder. Durch Reibung der rotierenden Räder auf der unbeweglichen Fahrbahn fährt das Auto. Dank dieser Reibung ist man in der Lage, das Fahrzeug zu steuern, und — wenn bestimmte Grenzen nicht überschritten werden — auch dahin zu führen, wohin man es haben will. Ein sich bewegendes Fahrzeug ist in der Lage, eine bestimmte

Arbeit zu leisten. In der Formel ausgedrückt, sieht das so aus

$$A = \frac{m \cdot v^2}{2}$$

Will man das Fahrzeug bremsen, so muß man zunächst oben aufgeführte und errechnete Energie aufwenden, um es dann zum Stillstand zu bringen. Diese Arbeit kann jedoch nur durch die Reibung der Räder auf der Fahrbahn verrichtet werden. Es ergibt sich die Grenzbeziehung $A = G \cdot \mu \cdot s$. Das setzt einwandfreie Bremsen im Wagen voraus! Setzt man beide Formeln gleich und löst sie nach dem Bremsweg s auf, dann ergibt sich folgende Beziehung

$$s = \frac{v^2}{255 \cdot \mu} \quad \text{in Metern (m)}$$

v ist die Geschwindigkeit in $\frac{\text{km}}{\text{h}}$ (Kilometern je Stunde).

Die weit verbreitete Meinung, wonach das Gewicht des Fahrzeugs eine Rolle spielt, erweist sich als irrig. In dieser Rechnung ist der Reibungsbeiwert (μ) das große Fragezeichen. Der Reibungsbeiwert ist veränderlich und hängt vom Zustand der Bereifung und der Art und dem Zustand der Fahrbahn ab. Den günstigsten Wert gibt eine asphaltgefüllte Ziegelfahrbahn mit einem Reibungsbeiwert von 0,8 bei bestem Reifenzustand. Den ungünstigsten Wert hat man naturgemäß bei glatter Bereifung auf vereister Fahrbahn, nämlich 0,1. Eine normale Fahrbahn kann im Winter durch Niederschlag nahegelegener Kühltürme oder Kraftwerke vereisen und den Bremsweg verachtfachen. Die Eisenbahn rechnet bei Schienenfahrzeugen

* Reibungsbeiwert zwischen Rad bzw. Reifen und Fahrbahn

mit einem Reibungsbeiwert von 0,08. Auf der Straße hat man es im allgemeinen mit einem Reibungsbeiwert von 0,4 zu tun. Die Bremsformel vereinfacht sich

$$\text{so zu } s = \frac{v^2}{100}$$

Bei einer Geschwindigkeit von 25 Stundenkilometern beträgt der Bremsweg demnach nur 6,25 Meter, bei 50 km/h aber schon 25 m und bei 125 km/h 156 m. Jeder Wert kann sich auf glatter Straße vervielfachen. Darum achten Sie stets auf gute Bereifung — das Leben kann daran hängen! Ferner ist es doch so, daß vom Erkennen einer Gefahr bis zur Betätigung des Bremshebels noch erhebliche Zeit vergehen kann: die Schrecksekunde. Man kann das Reaktionsvermögen sehr einfach testen: der Prüfer hält senkrecht eine Stange fest, die Testperson umfaßt diese Stange lose (ohne den freien Fall zu hindern). Läßt der Prüfer unversehens die Stange fallen, so muß sie der Prüfling fangen. Mißt man jetzt die Länge zwischen Ausgangs- und Fangstellung nach, so geschieht das nach der Formel $t \approx 0,45 \cdot \sqrt{h}$. Bei zehn Zentimeter Stablänge hat die Versuchsperson demnach ein Reaktionsvermögen von nur 0,14 Sekunden, bei zwanzig Zentimetern 0,2 Sekunden, bei 30 cm 0,25 Sekunden usw. Allerdings sollte man sich nicht mit einer einmaligen Prüfung zufrieden geben; denn ein Fahrzeug bewegt sich zum Beispiel bei 50 km/h in einer Sekunde schon 14 Meter!

$$\left(50 \frac{\text{km}}{\text{h}} \text{ in 1 Sekunde } \frac{50}{3,6} = 14 \text{ m} \right)$$

Bei 100 km/h sind es 28 Meter und bei 150 km/h gar 42 Meter. Um sicher zu

gehen, sollte man stets mit einer Sekunde rechnen:

Also bei 50 km/h ist mit einem Bremsweg von 25 m + 14 m = 39 m zu rechnen.

Bei 75 km/h wären es 77 Meter Bremsweg, bei 100 km/h 128 Meter.

Auf ähnliche Weise hat der ADAC den Abstand ermittelt, den ein Autofahrer zu seinem Vordermann halten soll. Man empfiehlt einen Abstand in Metern, indem man die auf dem Tacho angezeigte

Geschwindigkeit $\frac{\text{km}}{\text{h}}$ durch zwei teilt.

Wie groß aber ist die Entfernung?

Da kann nur die Übung eine gewisse Sicherheit bringen. Darum lieber Vorsicht als Nachsicht. Sollte es einmal zu einem Zusammenstoß kommen, so überlege sich bitte jeder Fahrer, was ihm lieber ist, mit 25 Stundenkilometern gegen einen Baum zu fahren oder mit 150 Sachen. Bei 25 km/h kommt der Zusammenstoß einem Sprung aus 2,45 Meter Höhe gleich, bei 50 km/h einem aus zehn Meter, bei 100 km/h aus 40 Meter und bei 150 km/h einem Todessprung aus 88 Meter Höhe, also vom Dach eines modernen 30stöckigen Hauses.

Dieser Artikel verfolgt nicht den Zweck, „bange zu machen“, sondern Vorsicht zu lehren, damit es endlich nicht mehr gar zu viele Autounfälle in der Bundesrepublik gibt, damit nicht mehr an jeder Straßenecke der Tod lauert.

Es hat wohl kaum ein Verkehrsteilnehmer in dieser „technischen Art“ über die Probleme, die sich beim Autofahren ergeben, nachgedacht. Wenn dieser Aufsatz auch nur einen Unfall verhindert, dann hat er seinen Zweck erfüllt.

Günter Schulz
Konstruktionsbüro, Neubau

Unsere neuen Lehrlinge stellen sich vor



Betriebsrats- wahlen 1961

Eisenkopf, Hubert
Erlinghagen, Luise
Irsen, Heinz
Kröll, Heinrich
Lenz, Paul

Sozial- und Küchenausschuß:

Bauer, Josef
Eisenkopf, Hubert
Esser, Johann
Lenz, Paul
Pilger, Horst

Redaktionsausschuß:

Geiss, Egon
Kröll, Heinrich
Pilger, Horst

Betriebsausschuß:

Geiss Egon
Hansel, Hermann
Hesels, Franz
Lenz, Paul
Loll, Hubert

Pensionsausschuß:

Abromowitz, Walter
vom Bover, Heinrich
Bauer Josef
Erlinghagen, Luise

Sicherheitsausschuß:

Abromowitz, Walter
Bauer, Josef
vom Bover, Heinrich
Eisenkopf, Hubert
Erlinghagen, Luise
Esser, Johann
Geiss, Egon
Hansel, Hermann
Hesels, Franz
Irsen, Heinz
Kröll, Heinrich
Lenz, Paul
Loll, Hubert
Pilger, Horst
Padalik, Willi

WERK OBERBILK

Stolzenberg, Ernst, 1. Vorsitzender
Lemke, Hans, 2. Vorsitzender
Neuhoff, Werner, Schriftführer

Lohnkommission:

Lemke, Franz
Meyerhöfer, Albert
Rath, Hans
Lüder, Karl

Wohnungsausschuß:

Neuhoff, Werner
Marziniak, Albert
Eifer, Willi
Meyerhöfer, Albert

Sozial- und Küchenausschuß:

Laudien, Fritz
Eifer, Willi

Redaktionsausschuß:

Neuhoff, Werner
Lüder, Karl

Betriebsausschuß:

Halle, Arthur
Marshall, Fritz
Meyerhöfer, Albert
Marziniak, Albert

Pensionsausschuß:

Neuhoff, Werner

Unfallausschuß:

Lemke, Hans, 1. Vorsitzender
Stolzenberg, Ernst, stellv. Vors.
Halle, Arthur
Marshall, Fritz
Neuhoff, Werner
Rath, Hans
Huppert, Günter
Marziniak, Albert
Lemke, Franz
Eifer, Willi
Lüder, Karl
Laudien, Fritz
Meyerhöfer, Albert

Laut Konstituierender Sitzung am
21. April 1961 setzt sich der Betriebs-
rat wie folgt zusammen:

WERK REISHOLZ

vom Bover, Heinr., 1. Vorsitzender
Abromowitz, W., 2. Vorsitzender

Lohnkommission:

Geiss, Egon
Hansel, Hermann
Loll, Hubert
Padalik, Willi

Wohnungsausschuß:

Bauer, Josef



Muß das sein?

Wenn man diese Bilder sieht, fragt man sich unwillkürlich: „Muß das sein?“ Sie sehen richtig, liebe Leser. Hier handelt es sich um die Grünanlage unserer Werkswohnungen an der Hospital- und Weststraße. Es ist klar zu erkennen, daß von schonender Behandlung nicht die Rede sein kann. Man stelle sich einmal vor, es wäre das Eigentum der Bewohner. Niemand würde annehmen, daß der Rasen dann so aussieht. Aber welcher Unterschied besteht denn überhaupt zwischen der eigenen bzw. der gemieteten Wohnanlage? In beiden Fällen soll man sich doch zu Hause fühlen.

Wäre es nicht jedermanns Angelegenheit, im eigenen und im Interesse aller darauf zu achten, daß das Zuhause pfleglich behandelt und sauber gehalten wird?

Sollte es nicht mehr möglich sein, die Kinder dazu anzuhalten, die Grünanlage nicht als Ballspielplatz zu benutzen? Das wäre sehr traurig. Wir wollen doch nicht das Zeitalter der ungesunden Hinterhöfe heraufbeschwören, wo man höchstens ein Stückchen Himmel sah und sonst nur grau in grau.

Die Frage „Muß das sein?“ wird bald vergessen sein, wenn alle mithelfen.

Anton Maar

Fotos: Lachmann



10. Lohn-
veränderung

zur betrieblichen Lohnvereinbarung
vom 22. Mai 1950,
Stand nach dem tariflichen Lohnab-
kommen vom 26. Juli 1960

Die Arbeitswertlöhne nach dem Stand vom 1. Juli 1960 erhöhen sich entsprechend dem tariflichen Abkommen.

Die beigefügte neue Arbeitswertlohntabelle ist Bestandteil dieses Abkommens und gilt vom 1. Juli 1961 bis 1. Januar 1962.

Entsprechend der tariflichen Lohnveränderung wird die betriebliche Lohnvereinbarung vom 1. Juli 1960 in folgender Weise geändert:

Der Satz in der Betriebsvereinbarung vom 4. August 1960:

„Als **Festlohnanteil** werden 174,14 Pf. festgelegt, der **Geldwert** ist 4,77 Pf. für jeden Punkt“

wird ersetzt durch:

„Als **Festlohnanteil** werden 187 Pf. festgelegt, der **Geldwert** ist 5,00 Pf. für jeden Punkt.“

(Siehe beigefügte Arbeitswertlohntabelle.)

Im übrigen gilt das tarifliche Abkommen vom 26. Juli 1960.

Betreff § 4 des Manteltarifvertrages für Arbeiter vom 29. 12. 1958, in der Fassung vom 26. 11. 1960.

(Für die Eisen- und Stahlindustrie: Sonderabkommen § 1 zum Manteltarifvertrag für Arbeiter vom 4. 9. 59)

Infolge der ab 1. Juli 1961 wirksam werdenden Lohnerhöhung um 5 Prozent, lt. Tarifabkommen vom 26. 7. 1960, haben sich als Zuschläge gemäß § 4 des Manteltarifvertrages in Verbindung mit § 1 des Sonderab-

kommens folgende DM-Beträge je Stunde ergeben:

1. Nacharbeit

Der bisherige Nachschichtzuschlag (15 Prozent auf den Tariflohn für Zeitlohnarbeiter, bisher DM 0,33 je Stunde) wird auf **DM 0,35** erhöht.

2. Samstagnacharbeit (einschl. Arbeitnehmer mit Arbeitsbereitschaft)

Der bisherige Samstagnachtzuschlag (50 Prozent auf den Tariflohn für Zeitlohnarbeiter, bisher DM 1,10) wird auf **DM 1,16** erhöht.

3. Regelmäßige Schichtarbeit an Samstagen (in der Zeit von 6 bis 22 Uhr)

Für die regelmäßige Schichtarbeit an Samstagen, in der Zeit von 6 bis 22 Uhr, soweit sie nicht Mehrarbeit ist, sind 15 Prozent vom Tariflohn des Facharbeiters (Zeitlohn) = **DM 0,35** je Stunde zu zahlen.

4. Nacharbeit und regelmäßige Schichtarbeit an Samstagen von 6 bis 22 Uhr, für Arbeitnehmer mit Arbeitsbereitschaft

Arbeitnehmer mit Arbeitsbereitschaft erhalten für Nacharbeit und regelmäßige Schichtarbeit an Samstagen von 6 bis 22 Uhr **7 1/2 Prozent** vom Tariflohn des Facharbeiters (Zeitlohn) je Arbeitsstunde = **DM 0,18**.

5. Sonntagsarbeit

Für Sonntagsarbeit erhalten alle Arbeitnehmer **70 Prozent**.

Stahl- und Röhrenwerk Reisholz GmbH.		Lohntabelle Gültig ab 1. Juli 1961		Männer
Festlohn = 187 Pf., Punktwert = 5,00 Pf.				
Lohngruppe	Wertzahl	Arbeitswertlohn in DM *)	Akkordrichtsatz*) ¹⁾ in DM *)	
I	bis 6	2,17 + 3 Pf. = 2,20	2,19 + 3 Pf. = 2,22	
II	über 6—8	2,22 " = 2,25	2,25 " = 2,28	
III	" 8—10	2,32 " = 2,35	2,35 " = 2,38	
IV	" 10—12	2,42 " = 2,45	2,45 " = 2,48	
V	" 12—14	2,52 " = 2,55	2,56 " = 2,59	
VI	" 14—16	2,62 " = 2,65	2,66 " = 2,69	
VII	" 16—18	2,72 " = 2,75	2,76 " = 2,79	
VIII	" 18—20	2,82 " = 2,85	2,86 " = 2,89	
IX	" 20—22	2,92 " = 2,95	2,96 " = 2,99	
X	" 22—24	3,02 " = 3,05	3,06 " = 3,09	
XI	" 24—26	3,12 " = 3,15	3,16 " = 3,19	
XII	" 26—28	3,22 " = 3,25	3,26 " = 3,29	
XII/Vo		3,32 " = 3,35	3,36 " = 3,39	

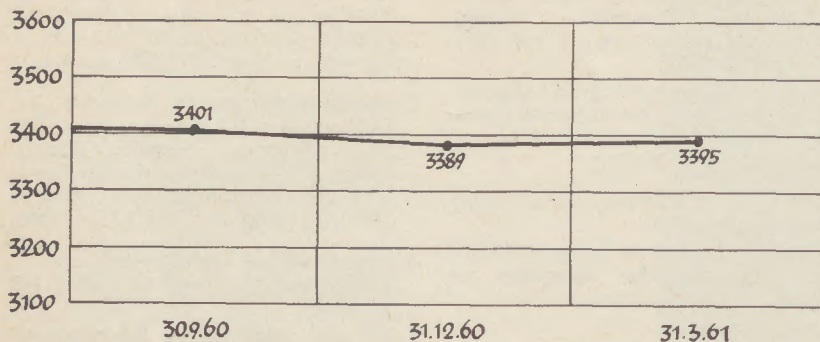
*) = bisheriger tariflicher Lohnausgleich vom 1. 4. 1957

Jugendliche unter 16 Jahren	erhalten	55 Prozent
" über 16 Jahre	erhalten	70 Prozent
" über 18 Jahre	erhalten	95 Prozent
Betriebsangehörige über 21 Jahre	erhalten	100 Prozent

*) Die o. a. Akkordrichtsätze gelten nur für Akkordarbeiter in den span-
abhebenden Betrieben: MW, RD, MS, RWT, OMW I—III und OKD.

Zahl der Beschäftigten unseres Werkes

Lohnempfänger einschließlich gewerbliche Lehrlinge



Zugang vom 1. 1. 1961 bis 31. 3. 1961

= 224 Arbeiter

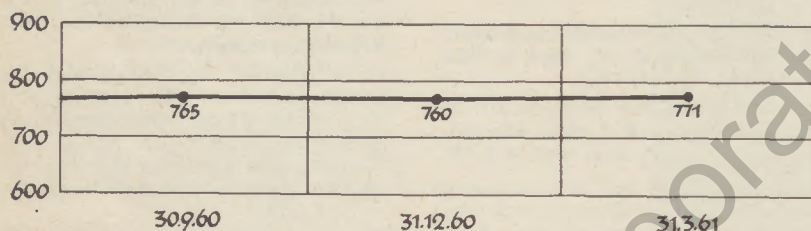
Abgang vom 1. 1. 1961 bis 31. 3. 1961

= 218 Arbeiter

effektiver Zugang

6 Arbeiter

Angestellte einschließlich kaufmännische Lehrlinge



Zugang vom 1. 1. 1961 bis 31. 3. 1961

= 55 Angestellte

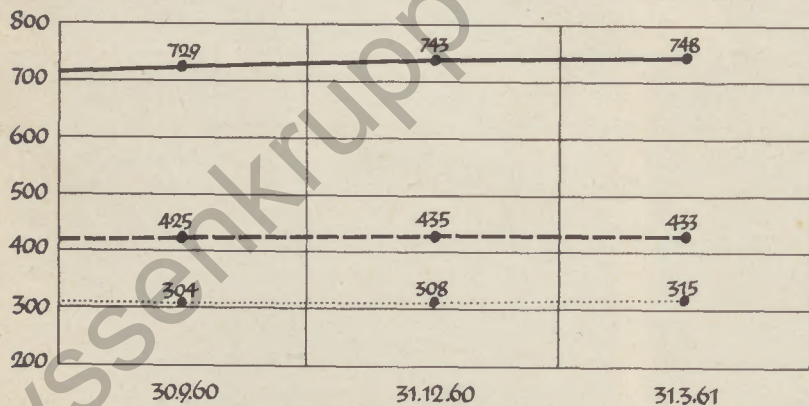
Abgang vom 1. 1. 1961 bis 31. 3. 1961

= 24 Angestellte

effektiver Zugang

11 Angestellte

Pensionäre und Pensionärswitwen



gesamt:

Pensionäre:

Pensionärswitwen:

Zugang vom 1. 1. 1961 bis 31. 3. 1961

= 25

(11 Pensionäre
14 Pens.-Ww.)

Abgang vom 1. 1. 1961 bis 31. 3. 1961

= 20

(13 Pensionäre
7 Pens.-Ww.)

Wir begrüßen alle, die neu zu uns gekommen sind.

Unsere Bitte an alle anderen: Helft den neuen Kollegen, daß sie sich in der zunächst noch fremden Umgebung schnell zurechtfinden.

Die Zukunft hat begonnen

Bitte, nicht lachen. Die Überschrift stimmt haargenau. Die Zukunft hat tatsächlich begonnen, und zwar in unserem Fall auf der Furtherstraße.

In unseren Werkshäusern an der Furtherstraße wohnen heute noch Mieter, die bei ihrem Einzug im Jahre 1923 noch nicht ahnen konnten, daß etwa 38 Jahre später ein Aufbruch erfolgen würde, nämlich ein Aufbruch der Straße, um Kanalrohre zu verlegen. Das bedeutet, daß auch unsere dortigen Häuser mit den Errungenschaften unseres Zeitalters in Verbindung gebracht werden.

Das soll nicht heißen, daß sie erst jetzt diese Bekanntschaft machen. Beweis ist die erst kürzlich abgeschlossene Modernisierung der Häuser. Daß dies ohne Aufwendung erheblicher Mittel nicht möglich ist, wird jeder wissen.

Und nun heißt es wieder große Summen aufbringen, um das vor Jahren in der Planung begonnene Werk in die Tat umzusetzen.

Vorausgegangen sind zahlreiche Verhandlungen mit den Behörden und Anfertigen fast ungezählter Pläne und Zeichnungen.

Wollen wir einmal einige Seiten in unserer Chronik zurückblättern.

In den Jahren 1923, 1924 und 1925 wurde die Landsiedlung an der Furtherstraße insbesondere für kinderreiche Familien erstellt. Zu einer solchen Siedlung gehörten selbstverständlich ein Garten, ein Stall und damit auch eine Grube für die Aufnahme von Fäkalien, denn der Garten brauchte Dünger. Und was lag näher als der Dünger aus der eigenen Grube.

Im Zeitalter der Technik bedauert man selbstverständlich den Mangel an natürlichem Dünger. Aber die Zeiten haben sich geändert.

Einerseits ist die Bewirtschaftung eigener Gärten seltener geworden, andererseits ist die Verseuchungsgefahr von öffentlichen Gewässern — wie Bach- und Flußläufe — sehr groß. Die Wasserwirtschaft hat in dieser Hinsicht große Sorgen. Auch das ist ein Grund für die Kanalisation der Furtherstraße.

So gesehen ist die Kanalisation ein Erfordernis unserer Zeit.

Nun wird die damalige Zukunft Gegenwart. Wir wollen uns zukünftig jedoch darüber im klaren sein, daß ohne Einsatz von irgendwelchen Mitteln nichts möglich sein wird. Das sollte auch in unserem so nüchternen Zeitalter gewürdigt werden.

UNSERE JUBILARE

30jähriges Jubiläum



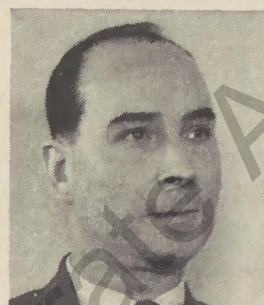
Frieda Heine
Angestellte in der
Personalabteilung
Werk Reisholz
Eintrittsdatum: 1. 4. 1931



Hermann Born
Vorarbeiter in der
Rohradjustage
Werk Reisholz
Eintrittsdatum:
12. 1. 1934—27. 8. 1945
5. 12. 1947—20. 4. 1961



Josef Adams
Horiz.-Bohrer
Mech. Werkstatt II
Werk Oberbilk
Eintrittsdatum: 28. 2. 1936



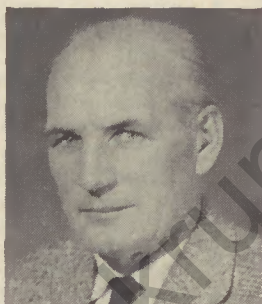
Josef Hallen
Meister in der
Mech. Werkstatt
Werk Reisholz
Eintrittsdatum: 7. 3. 1936



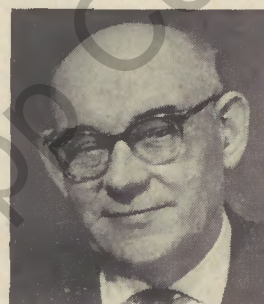
Arnold Bongers
Vorarbeiter in der
Rohr-Kaltzieherei
Werk Reisholz
Eintrittsdatum: 14. 3. 1936



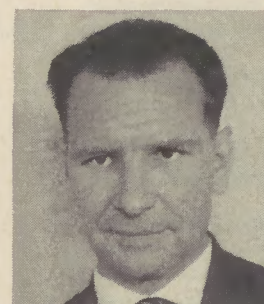
Paul Plotzke
Vorarbeiter im
Betriebsbüro Rohrwerk
Werk Reisholz
Eintrittsdatum: 14. 3. 1936



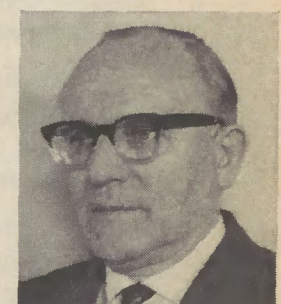
Karl Hilberath
Vorarbeiter in der
Glüherei
Werk Oberbilk
Eintrittsdatum: 16. 3. 1936



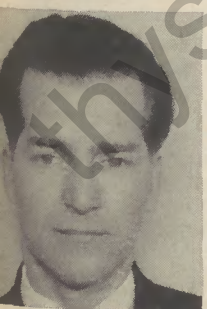
Louis Strate
Vorarbeiter in der
Elektr. Werkstatt
Werk Oberbilk
Eintrittsdatum: 29. 3. 1936



Ludwig Neukirchen
Rohrwerksarbeiter
in der Warmzieherei
Werk Reisholz
Eintrittsdatum: 31. 3. 1936



Wilhelm Derichs
Angestellter
Elektrische Zentrale
Werk Reisholz
Eintrittsdatum: 1. 4. 1936



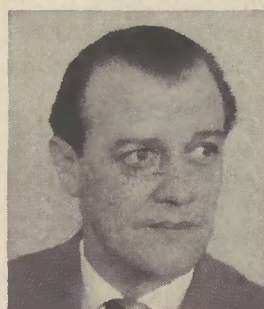
Johann Krause
Arbeiter in der
Dreherei
Werk Reisholz
Eintrittsdatum: 1. 4. 1936



Hans Scheffer
Angestellter im
Techn. Büro
Werk Oberbilk
Eintrittsdatum: 1. 4. 1936



Anton Molski
Kranführer in der
Glüherei
Werk Oberbilk
Eintrittsdatum: 15. 4. 1936



Heinrich Schmitt
Wächter in der
Abt. Werkenschutz
Werk Reisholz
Eintrittsdatum: 28. 4. 1936



Emil Bähren
Rohrwerksarbeiter in der
Warmzieherei
Werk Reisholz
Eintrittsdatum: 30. 4. 1936

Die alte Kanne

Wir haben daheim eine alte Kaffeekanne aus kostbarem Porzellan. Sie gehörte schon zum Heiratsgut meiner Großmutter, ein Geschenk reicher Freunde von Großmutter's Eltern, eine Kaffeekanne für zehn Personen, mit

blaugoldenem Dekor, Rosenthaler Porzellan. Schon uns Kindern wurde berichtet, wie kostbar und wertvoll Großmutter's Kaffeekanne sei, nicht nur aus Familientradition, nein, sie besaß heute bereits einen Sammlerwert und

war damals, als sie geformt und gebrannt wurde, das schönste Stück, das aus dem Brennofen kam. Sogar ein Meisterzeichen war in ihren Fuß eingegraben. Wir waren in Ehrfurcht zu dieser kostbaren Kanne aufgezogen worden, aber sie war bei uns kein Vitrinenstück, wie diese Dinge in manchen Familien oft verstauben, nein, an Feiertagen und wenn wir Gäste hatten, stellte sie Mutter auf den Tisch und goß aus ihr die Tassen der Familie und der Gäste ein. Mutter hatte Freude am gutgedeckten Tisch, ein Tisch ehrt den Gast, pflegte sie zu sagen, in der Art, wie der Tisch gedeckt ist, erkennt der Gast, wie willkommen er ist. Bei uns stand keine schartige Tasse auf dem Damast, jeder angeschlagene Teller wurde sofort durch ein neues Stück ersetzt, im blaugoldenen Dekor, zu unserer alten Kaffeekanne harmonisch abgestimmt.

Durch die Erbschaft kam die alte Kanne in unseren Besitz. Wir Brüder stritten erst ein wenig um sie, ich zog das gute Los. Eine Kanne, die ungefähr siebzig Jahre alt ist, hat natürlich ein langes Leben hinter sich und man sieht nicht nur dem Menschen, sondern auch einer Kaffeekanne ihre Jahre an. Da gibt es kleine, haardünne Sprünge in der Glasur, wie Altersfalten im Gesicht eines Menschen, das Gold beginnt schon ein wenig müde zu werden, an Leuchtkraft einzubüßen, auch die Augen eines alten Menschen haben nicht mehr den Glanz seiner Jugend. Und wie beim Menschen das Haar ein wenig schütter wird, so hatte auch die Krone unserer Kaffeekanne, der Deckel, schon ein wenig seines Zierates eingebüßt, auch war vom vielen Gebrauch und vor allem beim Abwaschen einmal ein Stück des gemütlichen, gastfreundlichen Schnabels abgebrochen, einmal sogar der ganze Henkel. Er war sorgsam erneuert worden und auch der ausgebrochene Teil des Schnabels war wieder angekittet worden, ein Fachmann hatte es gemacht, einer, der sein Handwerk verstand, man sah eigentlich nichts von der Blessur, nur beim schärferen Hinschauen erkannte man die Narben der Jahre. Meine Frau stellte sie immer sehr geschickt auf den

Durch den Tod gingen von uns:

Heinrich Kirberg

Ofenmann in der Presserei

21. 2. 1961 Werk Reisholz

Paul Ziskoven

Pensionär
früher Mechanische Werkstatt O.

4. 3. 1961 Werk Oberbilk

Franz Brader

Oberschmelzer im SM-Stahlwerk

6. 3. 1961 Werk Oberbilk

Helene Deutschmann

Pensionärin
früher Finanzbuchhaltung

11. 3. 1961 Werk Reisholz

Ferdinand Alt

Werkzeugausgeber in der
Werkzeugmacherei der RK II

18. 3. 1961 Werk Reisholz

Johann Jajko

Pensionär
früher Martinwerk

18. 3. 1961 Werk Oberbilk

Friedrich Schoenmaker

Stahlwerksarbeiter im E-Stahlwerk

24. 3. 1961 Werk Reisholz

Paul Rohda

Dreher in der Mechanischen Werkstatt R.

13. 4. 1961 Werk Reisholz

Bernhard Lenz

Rohrwerksarbeiter
in der Stoßdämpferabteilung

14. 4. 1961 Werk Reisholz

Heinrich Albrecht

Maschinenarbeiter
in der Materialprüfanstalt

25. 4. 1961 Werk Reisholz

Johann Dröge

Pensionär
früher RA II

28. 4. 1961 Werk Reisholz

Stanislaus Snidecki

Pensionär
früher Baubetrieb

4. 5. 1961 Werk Reisholz

Tisch, in den Schatten eines Blumenstraußes, der die Schönheit der Kanne noch unterstrich und gnädig ihre kleinen Risse und Altersnarben nicht dem grellen Licht aussetzte. Der milde Schein eines Kerzenleuchters tat das Übrige. Ja, siebzig Jahre eines Daseins sind eine hohe Zeit und wir alle begegneten unserer geliebten, kostbaren Kaffeekanne mit der Ehrfurcht, die einem so hohen Alter geziemt.

Als ich jüngst meinen Geburtstag feierte, stand die alte Kanne wieder auf unserem festlich gedeckten Tisch und erweckte das Entzücken aller unserer Gäste. Einer, der von Beruf Fotograf war, der Bildreporter einer großen Illustrierten, machte ein Foto von unserer Kaffeetafel und rückte zu diesem Zweck die alte Kanne so in Positur, daß die ganze Schönheit ihrer Form im grellen Licht zur Geltung kam. Ich aber bat ihn, doch mit der Linse gnädig zu verfahren, das Objekt lieber ein wenig in den Schatten zu rücken und die Kamera nicht allzu scharf einzustellen, damit man die Altersgebrechen unserer Kanne nicht allzudeutlich sehe. „Ein Foto ist oft unbarmherzig“, sagte ich, „es kennt keine Rücksicht“. Ich aber wollte unsere alte Kanne so im Gesicht behalten, wie ich sie schon als Kind gesehen hatte, mit den Augen der Liebe und der Verehrung für das Schöne und Vollkommene.

„Sie sind ein sonderbarer Kauz“, sagte der Bildreporter zu mir, „aber ich lerne von Ihnen. Vielleicht haben Sie sogar recht. Dem Alter gegenüber, selbst wenn es nur eine Kaffeekanne aus Großmutterns Tagen ist, soll man rücksichtsvoll sein und die Wahrheit, die keinem dient, nicht ins grelle Licht stellen, damit die Liebe und Verehrung nicht geschmälert wird.“

Er machte die Aufnahme in meinem Sinn und unsere geliebte alte Kaffeekanne aus Rosenthaler Porzellan, im blaugoldenen Dekor, war auf dem Bild so schön und so kostbar wie in ihrer Jugend.

Vierzehn Tage später fotografierte derselbe Bildreporter für seine große Illustrierte eine einstmals berühmte Schauspielerin in den Posen und Gewändern ihrer Erfolgsfilme. Die Schauspielerin, ein Tanzstar von damals, war inzwischen alt, sehr alt geworden. Die Bilder von ihr, die über zwei Seiten der Illustrierten gingen, waren ohne Barmherzigkeit aufgenommen. Messerscharf traten die Falten in ihrem Gesicht zutage, ihre alten Hände, graziös erhoben und das verzerrte Lächeln dazu, schnürte einem den Atem ab. Ich stand erschüttert vor den Bildern und alle Erinnerungen an die Schauspielerin lagen wie zerschlagenes Porzellan, wie Scherben am Boden. Da schickte ich dem Reporter das Foto meiner alten Kaffeekanne zurück und schrieb ihm dazu: „Besuchen Sie mich nicht mehr. Vergessen Sie mein Haus und meinen Namen. Ich wußte an meinem Geburtstag, daß Sie die story der alternden Schauspielerin vorbereiteten. Ich hatte gehofft, Ihnen am Beispiel meiner alten Kaffeekanne den Weg zur Barmherzigkeit zu zeigen — ich bekenne, mich in der Wertschätzung Ihres Berufes und Ihrer Person geirrt zu haben.“

Jo Hanns Rösler

Wichtiges mit wenig Worten

Aus der Personalabteilung:

Ernannt wurden

ab 1. April 1961 Ing. **Hans-Oskar Mathaei** zum Betriebsassistenten für die Presserei innerhalb der Betriebsabteilung Presserei, Schweißerei, Mechanische Werkstatt.

ab 1. April 1961 **Detlev Kramer** zum Meister für unser Siemens-Martin-Stahlwerk.

ES IST GEÖFFNET...

Hauptkasse

Kassenstunden montags bis freitags
9.00 bis 12.00 Uhr
13.00 bis 15.30 Uhr

die Betriebskrankenkasse

werkseitig montags bis freitags
13.00 bis 15.30 Uhr
straßenseitig
montags bis freitags
9.00 bis 12.00 Uhr
13.00 bis 15.30 Uhr

das Lohnbüro Reisholz

straßenseitig
montags bis freitags
9.00 bis 12.00 Uhr
werkseitig
montags bis freitags
13.00 bis 15.30 Uhr
am Vortage der Lohnzahlung
jeweils geschlossen

Sozialabteilung und Grundstücksverwaltung

täglich, außer mittwochs,
von 10.30 bis 15.30 Uhr.
Mittwochs geschlossen.

Sozialabteilung Oberbilk

dienstags und donnerstags
12.00 bis 16.00 Uhr

Bücherei Reisholz (Unterhaltung)

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

Fachbücherei Reisholz

mittwochs und freitags
12.00 bis 13.00 Uhr

Unterhaltungsbücherei Oberbilk

mittwochs 13.00 bis 15.00 Uhr

Arztsprechstunden Reisholz

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

Arztsprechstunden Oberbilk

montags, mittwochs, freitags
14.00 bis 15.00 Uhr
dienstags und donnerstags
9.30 bis 12.00 Uhr

Verbandstube

täglich 7.40 bis 17.00 Uhr
samstags 8.00 bis 12.30 Uhr

Medizinische Bäder-, Massage- und Bestrahlungsabteilung

montags bis freitags 7.40 bis 17.00 Uhr

Fußpflegedienst

montags bis freitags nach Vereinbarung

Sauna (Frauen)

dienstags 10.00 bis 18.30 Uhr Einlaß

Sauna (Männer)

mittwochs, donnerstags, freitags
11.00 bis 18.30 Uhr Einlaß

die Tankstelle

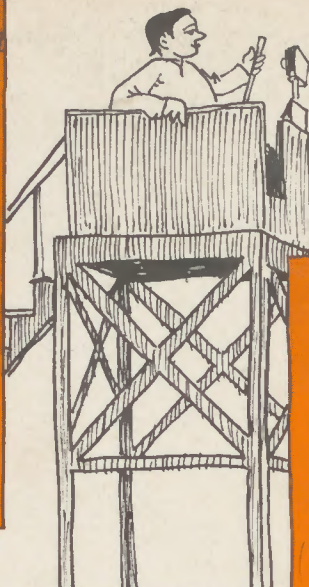
montags, mittwochs, freitags
6.00 bis 7.40 Uhr
13.00 bis 15.30 Uhr

FACHLEUTE

wie sie unser Zeichner Fredi sieht



Bankfahrer



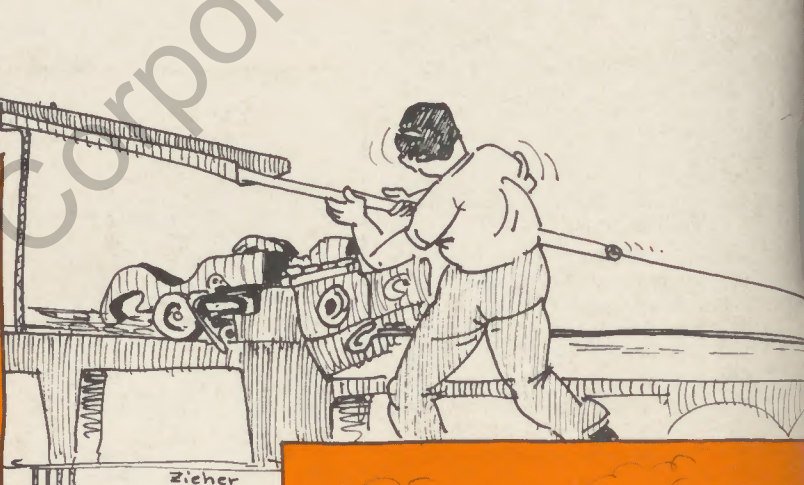
Bankfahrer



Zieher....



Ofenleute

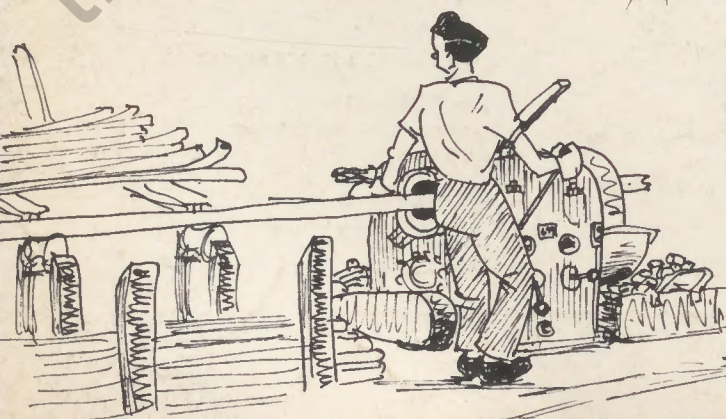


Zieher

R.K.1



Steuermann



Fredi