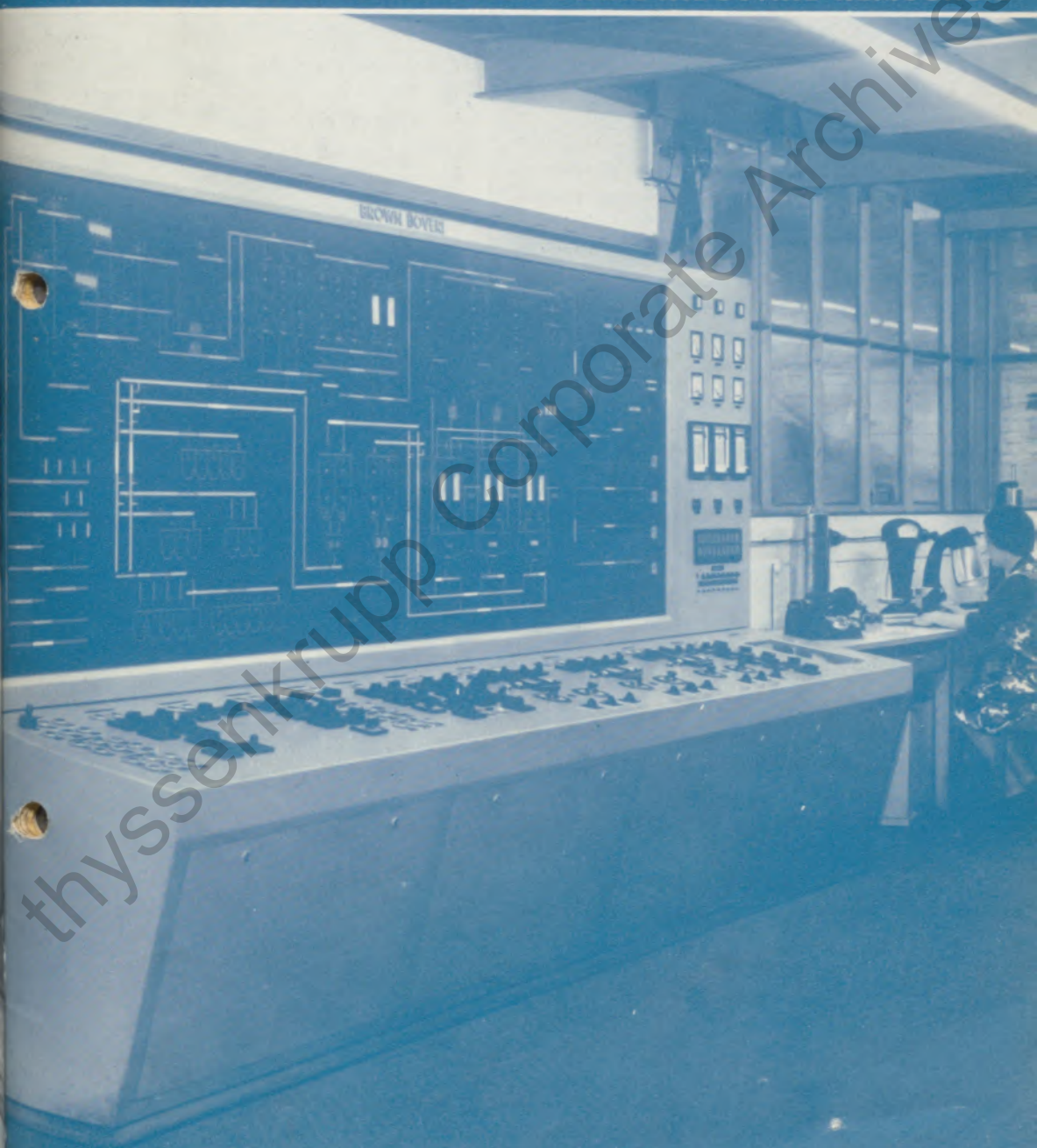




Der Schmelztiegel

WERKSZEITUNG DER BERGISCHEN STAHL-INDUSTRIE REMSCHEID





Zu unserem Titelbild

Wir werfen einen Blick in die Steuerzentrale der neuen Sandaufbereitungsanlage Papenberg. Hier laufen die Fäden zur Steuerung der Arbeitsoperationen in vielen Bereichen zusammen. Die Fülle der Schalthebel und Kontrollorgane auf der Tischfläche des Steuerschranks läßt in etwa den Umfang der notwendigen Schaltarbeiten erkennen. Das Leuchtbild in der Rückwand des Steuerschranks zeigt in übersichtlicher Anordnung die durch unterschiedliche Farben gekennzeichneten Betriebsbereiche.

Im wesentlichen finden wir hier das Fördersystem des aus der Formerei zurücklaufenden Altsandes, das Fördersystem des neu aufbereiteten Formsandes, die Mischanlage, die pneumatische Förderanlage für Binder, das Fördersystem für Neusand und die Entstaubungsanlage. Alle Bereiche mit über 60 Förderbändern und mehr als 40 Sandbunkern müssen miteinander in verschiedenster Weise kombiniert werden. Ein großer Teil der Operationen läuft dabei automatisch ab.

Wir freuen uns, daß wir mit dieser Anlage wieder ein gutes Stück in der Modernisierung unseres Werkes und der Verbesserung der Arbeitsmethoden und Arbeitsbedingungen vorwärts gekommen sind.

INHALT DIESER AUSGABE

	Seite
Zur Lage	3
Zusätzliches Urlaubsgeld	4
Personalveränderungen	4
Oft ist einer des anderen Teufel (Kommentar)	5
Wir alle sind verantwortlich	6
Nicht immer nur die schlechten Leistungen sehen	7
Ordnung und Disziplin	7
Menschlicher Kontakt ist ausschlaggebend	8
Den Existenzkampf „gemeinsam“ bestehen	9
Mit dem Wirtschaftswunder steigen Neid und Haß	11
Fehler bei sich selbst suchen	11
Letzte Befragungsaktion des DRK	12
Die gelbe Einlage Mitte des Heftes und das meint Struppi	13
Frühlingssehnen (Gedicht)	14
Das elektronische Datenverarbeitungssystem IBM 1401	15
Die gesetzliche Unfallversicherung	21
Familiennachrichten	23

Herausgeber
Bergische Stahl-Industrie KG Remscheid

Redakteur
Herbert Goretzki / Remscheid

Druck
Bergische Druckerei Ludwig Koch / Remscheid

Klischees
Grafisches Atelier Loose/Durach / Remscheid

Fotos
Heinz Lindenberg / Werksfotograf
Nachdruck nur mit Genehmigung der Redaktion

Zur Lage

Kein Zweifel: trotz der immer noch unfreundlichen Witterung ist der Frühling eingezogen. Wir merken es am Anstieg der Abwanderung von Arbeitskräften. Man fragt sich — wie alljährlich —, was eigentlich die Menschen dazu verleitet, wieder einmal in vermehrtem Ausmaß dem gesicherten Arbeitsplatz den Rücken zu kehren und auf die Wanderschaft zu gehen. Weil ohnedies mit diesem schwerlich faßbaren Begriff und seinen vielschichtigen Hinter- und Untergründen so viel Schindluder getrieben wird, bedienen sich die Wanderlustigen gern der Begründung, das Betriebsklima sei schlecht.

Gerade rechtzeitig hat die Redaktion dieser Zeitschrift zu eben diesem Thema eine Umfrage gehalten, die viele Antworten — offen gestanden mehr als erwartet — gefunden hat. Man kann das Ergebnis der Auswertung dieser Stellungnahmen auf einen einzigen, ganz kurzen Nenner bringen: Betriebsklima wird durch die Verhaltensweise des unmittelbaren Vorgesetzten geschaffen! Er ist es, der mit seiner Launenhaftigkeit, seinem Sarkasmus, seiner Gleichgültigkeit, seiner diktatorischen Art und Weise, seiner Überheblichkeit, der gedankenlosen Preisgabe seiner kleinen oder großen menschlichen Schwächen das Betriebsklima bestimmt.

So mußten wir uns sagen lassen, daß die offenbar vielfach unglückselige, weil unaufrichtige Einstellung mancher unmittelbarer Vorgesetzter zum betrieblichen Vorschlagswesen die Atmosphäre in einzelnen Betriebsabteilungen vergiftet hat. Überschlaue haben gute, zumindest wohlüberlegte Vorschläge oftmals totgeredet, um zwei, drei Monate später auf den gleichen, nunmehr als Eigenzeugnis deklarierten Gedanken zu kommen. Andere hatten „es“ schon längst gewußt und „höheren Orts“ angebracht — dies jedoch vergebens (so sagten sie).

Betriebsklima — was ist denn das schon anderes als achtungsvolles Begegnen dem Mitarbeiter gegenüber, jedem Mitarbeiter gegenüber, egal ob oben, ob unten, ob von

diesem oder jenem Gebetbuch, ob alt, ob jung — sei es an Lebens- oder an Dienstjahren.

Wir schätzen Mitarbeiter, die für uns alle gemeinsam kluge, konstruktive Ideen haben, die das Werk voranbringen. Wenn sie die ihnen im Übermaß geschenkte Intelligenz aber zum Anlaß nehmen, auf den mit Geistesgaben minder ausgestatteten, aber nicht weniger pflichtgetreuen Mitarbeiter arrogant herabzuschauen, dann können wir ihnen nur eins bescheinigen: einen bedauernswerten Mangel an persönlicher Reife.

Wenn Mitarbeiter meinen, aufgrund nur in ihrer Fantasie bestehender Vorrechte eine anmaßende Tour reiten zu können nach dem Motto: „Ich kann mir das leisten“, so gilt für ihre an Lebenserfahrung reicheren Kollegen, diese Illusionisten zu warnen, und das ganz besonders, wenn vorgegeben wird, man habe die Geschäftsleitung sozusagen zum Busenfreund!

Wenn Mitarbeiter glauben, sie seien aufgrund ihrer Sach- und Fachkenntnisse für das Werk sozusagen völlig unentbehrlich, so mögen sie sich hinter die Ohren schreiben, daß diese lächerliche Überheblichkeit in den zurückliegenden Jahren Vertretern der gleichen Ansicht schon mehrere Male zu einem für sie peinlich überraschenden Ende ihrer falsch bewerteten Mitarbeit verholten hat.

Zur Lage: wir streben eine offenbar recht notwendige Bereinigung der Atmosphäre in unserem Werk an. Arroganz — so meinen wir — vergiftet, Protektionsdenken erst recht, und den Unentbehrlichkeitsfimmel sollten die „Befallenen“ möglichst rasch bei einem sonntäglichen Spaziergang in diesen kühlen Vorfrühlingswochen auslüften. Uns scheint mit Verlaub gesagt, da und dort etwas warmer Mief in der Bude zu sein. Es wird bekanntlich in einer Stube unvermutet rasch wieder behaglich warm, wenn man den Mief dank einer gehörigen Portion Durchzug ein für alle Male vertrieben hat. Lüften wir also — und das Betriebsklima wird kein Problem mehr sein.

Zusätzliches Urlaubsgeld 1964

In diesem Jahr wird ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 4,— DM für jeden zustehenden Urlaubstag gezahlt.

Voraussetzungen:

Der Tarifierurlaub für 1964 ist zusammenhängend zu nehmen. Bei besonderen Anlässen können drei Tage des Tarifierurlaubs vor oder nach dem Haupturlaub ebenfalls zusammenhängend genommen werden. Der Zusatzurlaub für langjährige Werkszugehörigkeit und der Zusatzurlaub für Schwerbeschädigte kann gleichfalls zusammenhängend gesondert gewährt werden. Weitere Ausnahmen bedürfen der Zustimmung des Leiters des Sozialamtes und des Betriebsrates. Wünsche auf einen oder zwei arbeitsfreie Tage können nur erfüllt werden, wenn die Herausarbeit dieser Tage möglich ist, oder aber der Belegschaftsangehörige unbezahlte Freizeit nimmt. In jedem Fall muß diese Freizeit vorher mit dem zuständigen Betriebs- oder Abteilungsleiter oder dem Meister vereinbart werden.

Lehrlinge, Anlernlinge und Praktikanten sowie Jugendliche mit einem Urlaubsanspruch von 24 Tagen erhalten je Urlaubstag 1,50 DM. Wer vom 1. April 1964 ab unentschuldigte Fehlstunden oder Fehltage hat, erhält einen entsprechenden Abzug vom Urlaubsgeld. Entschuldigte Fehlzeiten werden anerkannt, wenn die Entschuldigung vor dem Tag des Fehlens ausgesprochen wird.

Bis zum Antritt des Urlaubs werden die unentschuldigten Fehlstunden in jedem Fall zusammengezogen: Wer bis zu drei Stunden gefehlt hat, erhält einen Abzug von 10 %. Bei über drei bis viereinhalb Stunden werden weitere 10 % abgezogen. Bei über viereinhalb Stunden bis zu einer Stundenzahl, die einer betriebsüblichen Schicht entspricht, erfolgt ein Abzug um weitere 10 %.

Bei vollen Fehltagen erfolgt für den ersten Tag ein Abzug von 30 % und für zwei weitere Tage ein Abzug von je 10 %.

Entstehen insgesamt mehr als drei unentschuldigte Fehltage, so entfällt die Urlaubsgeldzahlung.

Ausscheidende Werksangehörige haben keinen Anspruch auf das Urlaubsgeld. Scheidet ein Werksangehöriger nach seinem Urlaub aus, so wird für jeden vollen Kalendernonat, der nach seinem Ausscheiden liegt, 1/12 des Urlaubsgeldes wieder einbehalten.

Beispiel: Wer im Juli seinen Urlaub nimmt

und nach dem Urlaub ausscheidet, erhält für die Monate August bis Dezember 5/12 seines Urlaubsgeldes wieder einbehalten.

Neueingetretene erhalten für jeden vollen Kalendernonat, der vor ihrem Eintritt liegt, gleichfalls je 1/12 Urlaubsgeld weniger.

Werksangehörige, die während des Urlaubs eine bezahlte Nebentätigkeit ausüben, verlieren den Anspruch auf Urlaubsgeld.

Das Urlaubsgeld wird mit der Löhnung, vor Urlaubsantritt, ausgezahlt.

Die Angestellten erhalten das Urlaubsgeld mit dem Gehalt, das vor dem Urlaubsantritt ausgezahlt wird. Eine entsprechende Anforderung ist bis zum 10. des Monats vor Urlaubsantritt zur Hauptkasse zu geben.

Das Urlaubsgeld ist steuer- und sozialversicherungspflichtig. Das Urlaubsgeld ist kein Lohn im üblichen Sinne. Es wird deshalb, z. B. bei der Ermittlung des Nettobetrages für die Lohnausgleichszahlung im Krankheitsfalle, nicht berücksichtigt.

Personalveränderungen

1. Am 31. März 1964 ist Herr Hans Krüll, Leiter der Verkaufsabteilung Stahlguß, in den Ruhestand getreten. Das Werk schuldet Herrn Krüll aufrichtigen Dank für seine überaus erfolgreiche, pflichtbewußte und von hohem fachlichem Können getragene Tätigkeit während 43 Jahren.

Herr Walter Ahnen ist mit Wirkung vom 1. April 1964 zum Leiter der Abteilung Stahlguß-Verkauf ernannt worden.

2. Am 31. März 1964 ist im beiderseitigen uneingeschränkten Einvernehmen Herr Hanns G. Schauseil, Leiter der Abteilung Verkauf-Temperguß, aus den Diensten des Werkes ausgeschieden. Auch ihm schuldet das Werk herzlichen Dank für seine ausgezeichnete, für unser Unternehmen von großen Erfolgen begleitete Tätigkeit.

Herr Gerhard Noelle ist mit Wirkung vom 1. April 1964 zum Leiter der Abteilung Verkauf-Temperguß ernannt worden.

3. Am 31. März 1964 ist Herr Karl Koll nach 51-jähriger Tätigkeit in den verdienten Ruhestand getreten. Herr Koll hat sich in den vielen Jahrzehnten seiner pflichtgetreuen und von großen fachlichen und menschlichen Erfahrungen und Kenntnissen getragenen Arbeit um die BSI große Verdienste erworben.

Herr Heinrich Förster ist mit Wirkung vom 1. April 1964 zum Leiter des Personalamtes ernannt worden.

Oft ist einer des anderen Teufel

Kommentar zu den vier Fragen über das Betriebsklima

1. Was verstehen Sie unter Betriebsklima?
2. Wie beschaffen ist nach Ihrer Meinung ein gutes — wie ein schlechtes Betriebsklima?
3. Wen halten Sie verantwortlich für ein gutes oder ein schlechtes Betriebsklima?
4. Welche Vorschläge haben Sie für ein besseres Betriebsklima?

Die erste Serie der Zuschriften über das Betriebsklima als Antworten auf die vier Fragen ist in Nummer 115 unserer Werkzeitung erschienen, heute die zweite, und es wird viel darüber gesprochen: zum Wohle des Betriebsklimas — so hoffen wir.

Erfreulich ist, daß bis heute keine anonymen Zuschriften eingegangen sind und auch keine offenen oder versteckten Fragen gestellt wurden, um die Verfasser jener Antworten zu erfahren, die ohne Namen abgedruckt waren. Auch hat niemand nach den „Wir“ gefragt, die den Hinweis auf einen Artikel in den Refa-Nachrichten gaben. Der Kommentar dazu ist vielmehr überall so aufgefaßt worden, wie er gemeint war, als ein Hinweis auf die Fragwürdigkeit des betreffenden Aufsatzes.

Mit dem Inhalt der Zuschriften hat man sich allgemein sehr ausführlich beschäftigt, und immer wieder ist der Wunsch ausgesprochen worden, daß nach den Worten gehandelt werden möge.

Es müßte auch mit dem Teufel zugehen, wenn nicht jeder von uns und einige insbesondere sich den einen oder anderen Schuh aus den Zuschriften und den Kommentaren anziehen würden; denn das ist ja der Zweck der Übung, ganz abgesehen davon, daß die Vorgesetzten auf ihre Antworten angesprochen werden können, wenn ihre Taten im Gegensatz zu ihren Worten stehen sollten. Auf alle Fälle haben sie schon mal den Mut

gehabt, sich intensiv mit den vier Fragen zu befassen und sich durch ihre Beantwortung zu exponieren, und dadurch bewiesen, daß sie ständig an sich arbeiten und sich bemühen, sich eventuell zu korrigieren und nach gewonnenen besseren Einsichten zu handeln. Falsch wäre es auf jeden Fall, wenn sich einer einbildete (das gilt für uns alle), der Weisheit letzten Schluß in Sachen Betriebsklima erfaßt zu haben und die Stimmen der anderen nicht beachten zu brauchen. Das eigene Verhalten im Leben unter und mit so vielen Menschen bedarf immer wieder einer gewissen Korrektur, um den menschlichen Aufgaben bestmöglich gewachsen zu sein.

Viele Arbeiter haben darüber geklagt, daß aus ihren Reihen noch viel zu wenige ihre Meinung in Form der Zuschrift zum Ausdruck bringen, und gesagt, daß dann aber auch nicht hinterm Rücken gemeckert werden sollte. Überhaupt hat sich die Biertischbetriebsklimapolitik, die in der einen oder anderen Abteilung seit Auftauchen der Fragebogen gemacht worden ist, selbst in die Widersinnigkeit geführt, denn von dort, wo diese „Politik“ betrieben wird, ist keine Zuschrift eingegangen. Dort fühlt man sich wohl auch erhaben über so alberne Fragen wie über das Betriebsklima und hält es wohl unter seiner Würde, den empfindlichen Geist deswegen anzustrengen. Man steht dort überhaupt über den Dingen und würde sich nie herablassen, seine Meinung so offen kundzutun. Kritik an dem, was andere gesagt oder getan haben, entschlüpft so schnell dem Gehege ihrer Zähne wie die Kugel dem Lauf; aber das bleibt ja mehr oder weniger anonym, und später ist natürlich alles falsch verstanden worden, wenn Rede und Antwort verlangt werden sollten.

Im übrigen aber scheinen unsere Mitarbeiterinnen sich die Antworten nur schwer zu Herzen nehmen zu wollen. Sie haben sogleich die eine oder andere Kollegin oder den oder jenen Kollegen bei der Hand, die angeblich ein schlechtes Betriebsklima verursachen. Gewiß — es ist fast eine Sisyphusarbeit, vor seiner eigenen Tür zu kehren, weil

man immer glaubt, sich etwas zu vergeben. Das ist aber ein sehr eitler Trugschluß, denn noch niemals ist nicht anerkannt worden, wenn jemand sich zu seinen Gunsten, zu Gunsten eines besseren Zusammenlebens geändert hat. Und gerade bei uns, wo die meisten Mitarbeiterinnen mehr oder weniger Kontakt mit den Betrieben haben, sollte doch in einer stillen Stunde überlegt werden, ob auch alle immer gern zu einem kommen, wenn sie etwas auf dem Herzen haben. Auf keinen Fall sollte die Position, die man innehat, dazu verleiten, sie andere fühlen zu lassen, weil ja doch niemand ohne Grund oder aus lauter Übermut sie in Anspruch nimmt — und ein bißchen mehr Freundlichkeit, etwas Entgegenkommen oder eine kleine Gefälligkeit wirken bekanntlich Wunder.

Über die Liederlichen und Unordentlichen in den Betrieben ist schon mehrmals an dieser Stelle gesprochen worden, und auch jetzt wurde wieder darüber geklagt, wieviel Ärger und Verdruß diese Mitarbeiter ihren sauberen und gewissenhaften Kollegen bereiten. Hier hilft nichts anderes als ein energisches Durchgreifen, weil die Mitarbeiter keine Möglichkeit haben, sich durchzusetzen.

Im Grunde sind es aber meistens nur Kleinigkeiten, die das Betriebsklima ungünstig beeinflussen. Da ist es eine Tür, die nicht schließt, oder eine unverschlossene Öffnung, ein eingeschlagenes Fenster oder eine kleine Verbesserung am Arbeitsplatz oder ein vor-eiliges Nein, das der Vorgesetzte ausspricht, ohne sich über die Voraussetzungen eines Wunsches oder einer Bitte klar geworden zu sein, da sind es Zeitmangel oder nicht ganz triftige Gründe, die es nicht dazu kommen lassen, daß der Vorarbeiter sich mal richtig aussprechen kann. Gerade diesen Kleinigkeiten ein besonderes Augenmerk zu schenken, mögen diese Zeilen veranlassen. So mancher wird dann in Kürze feststellen, wie angenehm das Betriebsklima geworden ist.

Auf ein weiteres möge hier noch hingewiesen werden: das ist die Klüngelbildung in den Abteilungen oder Betrieben. Für jeden Neuen oder Jüngeren ist es oft trotz besten Willens und Bemühens nicht möglich, den Anschluß an eine Betriebsgruppe zu gewinnen. Man schließt ihn einfach stillschweigend aus, und allmählich artet diese „Abwehr“ in kleinere oder größere Schikanen aus, bis man ihn losgeworden ist. Das ist natürlich nicht richtig und schärfstens zu verurteilen. Auch hier

haben die Vorgesetzten eine schwere aber dankbare Aufgabe zu erfüllen.

Aber auch „Längerdienende“, die ihrem Wesen nach still sind und zurückgezogen, keine Angeber, und treu und brav ihre Arbeit verrichten, werden manchmal zum Spielball von dummen, dann bösen bis niederträchtigen Bemerkungen gemacht, die beleidigen und verletzen, und je weniger sich der Leidtragende wehrt, umso unverschämter werden die „Kollegen“. Das reicht dann soweit, daß in diesen Spott und Hohn auch privateste Angelegenheiten und das Familienleben einbezogen werden ohne Rücksicht auf das Leid oder den Kummer, den der betreffende Mitarbeiter vielleicht zu ertragen hat, sodaß er seiner Arbeit nicht mehr froh wird. Geht er aber zum Vorgesetzten und beklagt sich über diese Art der „Zusammenarbeit“, dann wird er als Radfahrer verschrien. Auch hier wird der Vorgesetzte ein wachsames Auge haben und energisch durchgreifen müssen, denn gewöhnlich sind die Stillen die Besseren.

Das für heute — und nun lesen Sie bitte, was einige Mitarbeiter zum Thema Betriebsklima gesagt haben.

Wir alle sind verantwortlich

Zuschrift aus der Putzerei Stachelhausen

1. Unter Betriebsklima verstehe ich die Harmonie des Arbeitsablaufs während der ganzen festgesetzten Arbeitszeit.
2. Ein gutes Betriebsklima dürfte dann gegeben sein, wenn jeder in jedem seinen Mitarbeiter sieht und nicht der Arbeiter oder Angestellte in seinem Vorgesetzten einen bissigen Hund. Andererseits darf der Vorgesetzte in seinem Mitarbeiter keinen Menschen zweiter Klasse sehen. Wenn allen bei Arbeitsbeginn bewußt wird, daß sie hier ihr Brot verdienen und daß hierfür Verantwortungsbewußtsein und Disziplin verlangt werden, dann dürfte sicher alles klar sein.
- Ein schlechtes Betriebsklima ist dann, wenn unsere Kollegen beim Betreten des Werkes ihre Kinderstube vergessen und das, was ich vorher gesagt habe, nicht beherzigen.
3. Verantwortlich sind wir alle, von der Geschäftsleitung bis zum Hilfsarbeiter.
4. Man könnte im „Schmelztiegel“ einmal darauf hinweisen, daß wir einen Rechtsberater haben, welcher in außergewöhnlichen privaten Fällen einem gern mit Rat und Tat zur Seite steht. Ferner könnte den Anfängern schon vor der Einstellung klar gemacht werden, was von ihnen verlangt wird. Sie haben dann keinen Grund zu meckern, wenn sie einmal hart angefaßt werden.

Nicht immer nur die schlechten Leistungen sehen

Zuschrift aus der Verwaltung

1. „Betriebsklima“ ist ein Ausdruck, der im übertragenen Sinne angewandt wird; er bezeichnet den betriebsindividuellen Stand der Pflege zwischenmenschlicher Beziehungen und nicht zuletzt die von dort sich herleitende Einstellung jedes einzelnen zur Arbeit, zu seinen Mitarbeitern und seinen Vorgesetzten. Das Betriebsklima ist – schlicht gesagt – der jeweilige (gute oder schlechte) Geist, der in einem Unternehmen (Betrieb, Abteilung, Büro) herrscht.

2. Ein gutes Betriebsklima ist gekennzeichnet durch ein kollegiales Verhältnis der Mitarbeiter untereinander und zu den Vorgesetzten (und umgekehrt); es ist getragen von dem Bewußtsein jedes einzelnen, mitverantwortlich das Geschick des Werkes und das Geschehen im Werk zu bestimmen. Das Betriebsklima ist schlecht, wenn das Gemeinschaftsgefühl nicht vorherrscht, vielmehr jeder nur sich selbst und seine Arbeit sieht, wenn jeder glaubt, der andere habe sich nach ihm zu richten, wenn der Vorgesetzte ein Kommandeur ist, der seine Mitarbeiter als reine Befehlsempfänger behandelt.

3. Verantwortlich sind alle in einer Unternehmung Tätigen, angefangen von den Herren der Geschäftsleitung bis zu den jüngsten Lehrlingen. Gleichwohl sind die Vorgesetzten dazu besonders aufgerufen. Man erwartet von ihnen, daß sie die erforderlichen Impulse aussenden. Die Zimmer der leitenden Herren sollen die Knotenpunkte sein, in denen die Fäden der zwischenmenschlichen Beziehungen geknüpft werden.

4. Bei aller gebotenen Distanz muß ein freundschaftliches Verhältnis von Vorgesetzten zu Mitarbeitern geschaffen werden, und zwar durch eine häufige Kontaktnahme, bei der nicht nur fachliche Dinge besprochen werden sollen. Die Mitarbeiter sollen merken, daß auch ihre privaten Fragen beim Vorgesetzten auf Verständnis stoßen und u. U. seine Hilfsbereitschaft auslösen. Wenn die Mitarbeiter einsehen, daß ihr „Chef“ alles für sie zu tun bereit ist, werden auch sie willens sein, alles für ihn zu tun.

Ein solches Verhältnis der Gegenseitigkeit schließt weitestgehend die Unsitte aus, daß Vorgesetzte immer nur die negativen Leistungen ihrer Mitarbeiter sehen, statt ihnen für gute Leistungen von Zeit zu Zeit ein Lob zu spenden. Ein fortgesetztes Tadeln unterhöhlt nicht nur das Selbstbewußtsein des Mitarbeiters, sondern – was noch viel folgenschwerer ist – es beeinträchtigt die Arbeitsmoral.

Ein wichtiger Faktor zur Hebung des Betriebsklimas ist eine klare Aufgabenstellung. Sie schafft zunächst einmal (Teil-) Verantwortlichkeiten und darüber hinaus bei jedem einzelnen das Gefühl, daß er ein – wenn auch noch so kleines – aber notwendiges Rad im großen Räder-

derwerke des Betriebes ist. Soll ein solches Empfinden jeden einzelnen ankommen, muß er ständig für die von ihm verrichteten Arbeiten Rechenschaft ablegen. Eine eindeutige Kompetenzabgrenzung verhindert überdies sonst zwangsläufig auftretende Reibungen zwischen den sich jeweils zuständig fühlenden Personen und umgekehrt ein mögliches Ausweichen aus der Verantwortung: „... das hat Herr X zu vertreten“.

Auch das betriebliche Vorschlagswesen könnte für die Hebung des Betriebsklimas nutzbar gemacht werden. Es sollte allen Mitarbeitern unter Zusicherung strengster Diskretion und einer „ungestraften“ Meinungsäußerung ermöglichen, Vorschläge zur Besserung der Atmosphäre in den Betriebsabteilungen einzureichen. Auf diese Weise könnte beispielsweise ein Vorgesetzter, der sich grob und uneinsichtig gebärdet, rasch als unverträglicher Mensch entlarvt werden, es sei denn, er zwingt sich, ein kollegialer Vorgesetzter zu sein.

Ordnung und Disziplin Menschliche Wärme Einfühlungsvermögen

Herbert Küpper, Kaufmännische Direktion

1. Der hier verwendete Begriff „Klima“ ist aus dem Bereich der Biologie entnommen und bedeutet dort die Umwelteinflüsse, die für die Existenz von Lebewesen in positivem oder negativem Sinne entscheidend sind. Im übertragenen Sinne faßt man unter dem Begriff „Betriebsklima“ die seelischen und geistigen Voraussetzungen zusammen, die notwendig sind, damit ein sinnvolles Zusammenleben im Betriebsbereich ermöglicht wird.

2. Ein gutes Betriebsklima wird getragen von einem Vertrauensverhältnis zwischen Vorgesetzten und Untergebenen. Gerechtigkeit und Verständnis für die menschlichen Probleme sind Voraussetzungen, Disziplin und Ordnung sind Folgen dieser Voraussetzungen. Bei einem schlechten Betriebsklima werden Mißtrauen und Ungerechtigkeit vorherrschen. Reibereien und Unordnung werden die Folge sein.

3. Für das Betriebsklima verantwortlich ist letztlich jeder Betriebsangehörige, jedoch mit unterschiedlichen Graden. Seine Verantwortlichkeit wächst, je höher er in der Rangordnung steht. Sie ist am höchsten im Bereich der Geschäftsleitung, die den Stil eines Unternehmens bestimmt, der letztlich das Betriebsklima entscheidend beeinflusst. Zwischen der Geschäftsleitung und den Betriebsangehörigen

stehen in vielen Stufen die Vorgesetzten, die dem Führungsstil der Geschäftsleitung in ihrem Bereich unmittelbaren Ausdruck geben. Meister und Abteilungsleiter entscheiden schließlich, ob in ihrem Verantwortungsbereich ein an sich guter Führungsstil mit positiven oder negativen Vorzeichen versehen wird. Schließlich muß aber auch der Untergebene den guten Willen mitbringen.

4. Jeder Vorgesetzte sollte in seinem Bereich die Frage nach dem guten oder schlechten Betriebsklima klären, um die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen. Wenn jeder in seinem Bereich für Ordnung und Disziplin sorgt und seine Maßnahmen mit der erforderlichen menschlichen Wärme und mit dem notwendigen Einfühlungsvermögen durchführt, wird er entscheidend zu einem guten Betriebsklima beitragen.

Menschlicher Kontakt ist ausschlaggebend

Klaus Porgann, Contura-Abteilung Stachelhausen

1. Unter dem Begriff „Klima“ versteht man im allgemeinen die Witterungsverhältnisse eines bestimmten Landstrichs. Seit langem ist auch bekannt, daß das Wesen der Menschen von dem Klima ihres Landes maßgeblich beeinflusst wird. Verbindet man das Wort „Klima“ nun mit dem Betrieb, so ergibt sich daraus ein Begriff, der für das Wohl und Wehe eines jeden Betriebes von großer Bedeutung ist.

Man versteht also unter diesem Begriff die ganze Atmosphäre innerhalb einer Arbeitsgemeinschaft eines Werkes. Diese Atmosphäre setzt sich zusammen aus dem Verhältnis des einzelnen zu seinen Kollegen und zu seinen Vorgesetzten und aus seiner Arbeitsauffassung.

Ein gutes Werksklima übt also auf die Arbeitsgemeinschaft einen nicht zu verkennenden Einfluß aus, der sich wiederum in der Leistung und in der Qualität des Arbeitsprodukts widerspiegelt.

2. Man kann von einem guten Betriebsklima sprechen, wenn man merkt, daß jeder einzelne innerhalb einer Arbeitsgemeinschaft sich verantwortlich fühlt für das Gedeihen seines Betriebes, wenn er sich den verschiedenen Charakteren innerhalb seiner Gemeinschaft etwas anpaßt und sich nicht von ihnen isoliert. Ein gutes Betriebsklima herrscht dort, wo der Arbeitnehmer fühlt, daß der Betrieb sein Mitdenken schätzt und belohnt und er nicht als geistlose Arbeitsmaschine betrachtet wird.

Ein schlechtes Betriebsklima entsteht überall dort, wo es zu keiner guten Arbeitsgemeinschaft kommt. Es entsteht durch das Fehlen jeglichen Verantwortungsgefühls des einzelnen, durch eine falsche Arbeitsauffassung und durch allzu große Wertschätzung seiner eigenen Person. Schlechtes Betriebsklima ist dort, wo der Arbeitende sein Schaffen als Last und unvermeidliches Übel betrachtet und wo nur das Lohnempfangen zählt und sonst gar nichts.

3. Die Verantwortlichkeit für ein gutes oder schlechtes Betriebsklima liegt beim Arbeitnehmer

sowohl als auch beim Vorgesetzten. Die letzteren können allerdings zum Gedeihen einer guten Gemeinschaft entscheidend beitragen.

Leider gibt es immer noch Vorgesetzte, die an das überholte Rezept des Anschreiens glauben die gegenüber ihren Mitarbeitern die primitivsten Höflichkeitsformen ignorieren, die ihre Mitarbeiter als Arbeitsmaschinen ohne jegliche Persönlichkeit und Würde betrachten. Von diesem Verhalten versprechen sich diese Vorgesetzten sogar noch eine Steigerung ihrer Autorität!

Aus einem solchen Verhältnis kann kein gutes Betriebsklima entstehen. Da verkümmert jede Freude an der Arbeit, jedes Mitdenken wird im Keim erstickt, etwa vorhandenes Verantwortungsgefühl erlischt und die Leistung des Mitarbeiters und die Qualität seiner Arbeit sind entsprechend.

4. In den vorher angeführten Punkten sind eigentlich schon alle Vorschläge für ein besseres Betriebsklima enthalten; sie sollen aber nochmals zusammengefaßt werden:

Von seiten des Arbeitnehmers wären etwas mehr Verantwortungsgefühl, etwas weniger Neid auf den vielleicht höheren Lohn oder den besseren Arbeitsplatz des Kollegen, dafür aber etwas mehr Verständnis und vor allem eine bessere Arbeitsauffassung dazu angetan, das Betriebsklima zu verbessern.

Von seiten der Vorgesetzten würde etwas mehr Achtung für ihre Mitarbeiter und ein besserer Umgangston sowie sachliche Belehrung wesentlich dazu beitragen, ein angenehmes Betriebsklima zu schaffen.

Obwohl bei der heutigen Hast des täglichen Arbeitsablaufs kaum Zeit für ein persönliches Wort bleibt, so darf man doch nicht vergessen, daß es letztlich immer der persönliche und menschliche Kontakt ist, der das Klima innerhalb einer Gemeinschaft bestimmt.

Den Existenzkampf „gemeinsam“ bestehen

Dr. Ulrich Klein, Werksabteilung Papenberg

1. Der Begriff „Betriebsklima“ umfaßt die Gesamtheit der zwischenmenschlichen Beziehungen innerhalb eines Betriebes. Im Mittelpunkt steht also der Mensch, oder besser gesagt, die Menschen im Betrieb. Der vollautomatisierte Betrieb mit nur einem Menschen vor einer großen Schalttafel hat kein Betriebsklima. Die Faktoren, aus denen sich das Betriebsklima zusammensetzt, sind außerordentlich mannigfaltig. Sie sind weder ausschließlich materieller, noch ausschließlich ideeller Art. Dennoch ist eine solche Einteilung durchaus zweckmäßig. Grundsätzlich genießt keine dieser beiden Faktorengruppen einen Vorrang, wenngleich die Schwerpunkte von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich gelagert sein können.

Die materielle Seite des Betriebsklimas ergibt sich einerseits aus dem Wunsch der Unternehmensleitung, einen möglichst hohen Ertrag zu erzielen, und andererseits aus dem Wunsch beziehungsweise der Notwendigkeit der Beschäftigten, für ihre Arbeit ein möglichst hohes Entgelt zu erhalten, mindestens aber die Mittel für einen angemessenen Lebensunterhalt zu verdienen.

Der Einfluß auf das Betriebsklima von der materiellen Seite her wird somit umso günstiger sein, je mehr die Erkenntnis Platz greift, daß Betriebsführung und Belegschaft in diesem Sinne einen gemeinsamen Existenzkampf führen. Aus dieser Erkenntnis heraus müssen alle bereit sein, ihre an sich persönlichen Interessen dem gemeinsamen Ziel, diesen Existenzkampf zu bestehen, unterzuordnen, oder anders ausgedrückt, die beiden Interessen in einer sozialen (nicht zu verwechseln mit sozialistischen) Gemeinsamkeit zu verfolgen.

Die ideelle Seite ist geprägt durch den im Betriebsgeschehen stattfindenden Verkehr und Umgang der Menschen miteinander: Man sieht, was der andere tut, und man hört, was andere sagen. Naturgemäß überwiegt hierbei die Bedeutung von Form und Inhalt des Verkehrs zwischen Vorgesetzten und Untergebenen. Insbesondere ist es der Ton, der die Musik macht.

Zusammenfassend und stark vereinfachend könnte man also das Betriebsklima als Gradmesser der Zufriedenheit der in einem Werk beschäftigten Menschen mit ihrem Arbeitsplatz im weitesten Sinne ansprechen.

2. Diese Frage ist falsch gestellt und in der vorliegenden Form nicht zu beantworten. Man kann die Beschaffenheit eines Gegenstandes beschreiben, nicht jedoch die Beschaffenheit des Betriebsklimas. Im übrigen ist der Inhalt dieser Frage

viel zu eng verknüpft mit der Frage 3, als daß man beide, ohne sich zu wiederholen, getrennt beantworten könnte.

3. Selbst auf die Gefahr hin, daß ich gründlich mißverstanden werde: Verantwortlich für das Betriebsklima sind in allererster Linie die Führungskräfte, und zwar umso mehr, an je höherer Stelle des Unternehmens sie stehen. Hierzu sei ein Zitat aus dem einschlägigen Schrifttum gestattet*):

„Der Geist, der die höchste Führung besetzt, nimmt seinen Weg über die ganze Reihe der nachgeordneten Führungsspitzen und strahlt von dort bis in die untersten Linien aus. Nicht einmal eine bewußte Absicht muß dabei im Spiele sein. Daß die Wirkung solcher Gedankenkräfte durch Vorbild und Beispiel günstig beeinflußt wird, ist gewiß. In dieser Sicht steigt die Verantwortung der Führung ins Unheimliche. Für den aber, der um diese Zusammenhänge weiß, wird die Kraft des Geistes zu einem Instrument von ungeahnten Möglichkeiten. Wenn es ihm gelingt, in seinem engsten Bereich Disziplin und Ordnung aufzurichten, so greifen Ordnung und Disziplin bis in die kleinsten Winkel seines gesamten Wirkungsbereiches weiter; bringt er den Menschen, mit denen er zu tun hat, menschliche Wärme und Freundlichkeit entgegen, so werden Freundlichkeit und menschliche Wärme bald seinen gesamten Arbeitsbereich beherrschen. Und ohne daß er um seine eigene Urheberschaft weiß, züchtet der mißtrauische Vorgesetzte um sich Mißtrauen und Argwohn, und der Unpünktliche muß nach einiger Zeit feststellen, daß in seinem Bereich kaum noch jemand pünktlich ist. Es gibt auch Fälle, in denen das Fluidum des Unternehmens durch diejenigen bestimmt wird, die eigentlich geführt werden sollten. Dieser Zustand ist dort zu beobachten, wo die Führung schwächer ist als die Geführten.“ – Dem ist nichts hinzuzufügen.

Neben der Betriebsführung ist ein wesentlicher Mitträger der Verantwortung für das Betriebsklima der Betriebsrat. Hierzu ist an das unter 1 Gesagte anzuknüpfen. Der einzelne Belegschaftsangehörige kann nicht beurteilen, wann seine persönlichen Interessen die Grenze des für das Werk Tragbaren erreichen oder gar überschreiten. Daher überträgt er diese Aufgabe dem Betriebsrat. Dieser kann sie natürlich nur wahrnehmen, wenn er über ausreichende volks- und betriebswirtschaftliche Sachkenntnisse verfügt. Andererseits wird selbst der sachkundigste Betriebsrat

*) W. Schmidt - Karlsruhe: „Das erfolgreiche Führen in Technik und Wirtschaft“, VDI-Verlag, Düsseldorf, 1959.

nur dann zu einer objektiven Beurteilung kommen können, wenn er von der Betriebsführung ausreichendes Informationsmaterial erhält. Sind beide Voraussetzungen erfüllt, also ausreichende Information und ausreichende Sachkenntnis, so muß der Betriebsrat um eine objektive Beurteilung bemüht sein und diese sowohl gegenüber der Unternehmensleitung als auch der Belegschaft konsequent vertreten. Die Aufgabe des Betriebsrates erschöpft sich also nicht darin, der Unternehmensleitung gegenüber „Rückgrat“ zu beweisen, sondern er muß auch den Mut haben, Belegschaftsmitgliedern Wünsche, die offensichtlich nicht zu verwirklichen sind, auszusprechen und nicht alles und jedes der Geschäftsleitung oder Betriebsleitung vortragen nur um hinterher sagen zu können, diese habe es abgelehnt. Gott sei Dank sind solche Fälle die Ausnahme.

4. Bevor man diese Frage beantwortet, muß man zunächst einmal fragen: Wie ist denn das Betriebsklima bei uns? Nun, meiner Meinung nach ist es nicht so schlecht wie manch einer glaubt, nur weil die Brandung des härter gewordenen Konkurrenzkampfes in unserem Industriezweig bis an seinen Arbeitsplatz spürbar wird. Aber andererseits: Das Betriebsklima ist auch nicht so gut, wie manche (Zweck-)Optimisten uns glauben machen möchten. Die Frage vier ist also durchaus keine überflüssige Frage; es gibt da wirklich manches zu verbessern. Fangen wir bei der Aufzählung der Punkte bei den vorhin genannten Hauptverantwortlichen, also den Führungskräften, an.

a) Die Geschäftsleitung sollte ihre Kräfte nicht verzetteln, sondern auf das Wesentliche beschränken und konzentrieren und eine möglichst große Zahl von Aufgaben befähigten Mitarbeitern übertragen. W-Aufträge ohne Nr. zu unterschreiben, ist keine sinnvolle Beschäftigung für die Geschäftsleitung.

b) Es sollten alle Anstrengungen gemacht werden, wieder zu einer klaren und durchsichtigen Lohnpolitik zurückzufinden. Die Arbeitsplatzbewertung ist im Prinzip gut, in ihren erfaßbaren Größen jedoch nicht mehr zeitgemäß, insbesondere im Zusammenhang mit der veränderten Arbeitsmarktlage. Die Arbeitsplatzbewertung sollte die Beliebtheit oder Unbeliebtheit des Arbeitsplatzes besser zum Ausdruck bringen.

c) Fehlinvestitionen müssen vermieden werden. Nichts wird schlimmer angekreidet, als wenn Anlagen unter mehr oder weniger großem Kostenaufwand errichtet werden, die sich nachträglich als Schlag ins Wasser erweisen.

d) Anweisungen sollten immer klar, logisch und sinnvoll sein. Selbst die besten sind vergebens, wenn der Anweisende sich nicht später von der erfolgten Ausführung überzeugt.

e) Wir haben in unserem mechanisierten Zeitalter für alles Spezialisten, weil wir einsehen, daß wir nicht mehr alles bis ins einzelne be-

herrschen können; nur für einen so wesentlichen Punkt wie den der Menschenführung glauben wir, ohne einigermaßen fundierte Kenntnisse auszukommen. Auch – und gerade – hier ist gediegenes Wissen erforderlich, und wir sollten für die systematische Schulung unserer Führungskräfte auf diesem Gebiet viel mehr tun. Besondere Beachtung verdient dabei das Problem der Gastarbeiter.

f) Grundsätzlich: Tadeln, wenn es sein muß und dann mit Nachdruck; aber auch loben und anerkennen, wenn dazu Anlaß besteht.

Im Bereich der mittleren Führungsschicht vom Betriebsassistenten bis zum Vorarbeiter seien folgende Stichworte genannt:

1. Größere Verantwortungsfreudigkeit.
2. Abkehr von dem sogenannten Abteilungsdenken.

Ebenso gefährlich wie die Abteilungs-Kirchturms-Politik ist das Denken in Klassen. Der Meister, der auf einen Lohnschreiber abschätzig herabblickt, würde sich in höchstem Maße empören, wenn man von ihm verlangte, die Lohnunterlagen selbst auszuschreiben. Ein ebenso gefährliches Klassendenken ist die beliebte Einteilung der Menschen in solche, die Blauleinen tragen und solche, die mit Schlipps und Kragen herumlaufen. All dies läßt sich letzten Endes am besten überwinden durch ein uneingeschränktes Ja zum „Teamwork“, zur Gruppenarbeit, Gemeinschaftsarbeit.

Die mittleren Führungskräfte sollten den Mut haben, Kritik zu äußern, und zwar nach oben und nach unten.

Für alle übrigen Mitarbeiter möchte ich folgende Anregungen geben: Wünsche und Vorschläge, auch Kritik, sollten immer und zu jeder Zeit geäußert werden, aber stets sachlich, stets konstruktiv und stets dem nächsten Vorgesetzten. Erst wenn man sich von diesem mißverstanden glaubt, sollte man „ein Haus weitergehen“. Schlecht ist es für das Betriebsklima jedoch, wenn jeder glaubt, nach dem Motto handeln zu müssen: je höher ich meine Kritik anbringe desto besser.

Das Betriebsklima ist auch zu einem Teil eine Frage der äußeren Ordnung im Betrieb. Hier können Betriebsführung und Betriebsrat verhältnismäßig wenig tun, wenn nicht alle in diesem Bemühen zusammenwirken. Es braucht hier nur das Stichwort „Papierbecher“ gegeben zu werden.

Wenn im vorstehenden der Schwerpunkt der Verantwortung für das Betriebsklima auf die Führungskräfte und den Betriebsrat gelegt wurde, so bedeutet das nicht, daß alle übrigen von jeder Verantwortung entbunden wären. Sie alle können in dem Maße helfen, das Betriebsklima zu verbessern, wie sie mit ihren Vorgesetzten auf richtig und unvoreingenommen zusammenarbeiten.

Mit dem Wirtschaftswunder steigen Neid und Haß

Zuschrift aus der Putzerei Stachelhausen

1. Unter dem Betriebsklima verstehe ich gute Zusammenarbeit mit den Arbeitskameraden sowie Vorgesetzten. Dazu gehören gute Arbeitsplätze, guter Unfallschutz, soziale Betreuung und leistungsgerechte tarifliche Bezahlung; meinerseits muß ich durch gute Arbeit zeigen, daß ich auch Interesse für den Aufbau der Firma habe.
2. Je größer der Betrieb ist, umso schlechter ist das Betriebsklima; denn man sieht oft, wie gespannt das Verhältnis zwischen den einzelnen Abteilungen ist. Der Kampf mit der Konkurrenz ist meines Erachtens mit der größte Feind im Betriebsklima. Durch verkürzte Lieferzeiten, ungeduldige und oft unberechtigte Forderungen von Kunden wird das Arbeitstempo zu immer höheren Leistungen hochgetrieben. Auch der Mangel an gegenseitigem Vertrauen zwischen Arbeitern und Vorgesetzten, schlechte Arbeitsplätze, ungleichmäßige Bezahlung bei gleichen Arbeiten sowie schlechte soziale Betreuung verschlechtern das Betriebsklima.
3. Verantwortlich für ein gutes oder schlechtes Betriebsklima kann man persönlich niemanden machen; denn es beginnt beim einzelnen selbst. Er bringt es morgens selbst zur Arbeit mit; denn jeder hat seine Sorgen gleich welcher Art. Diese Sorgen bringen den Menschen in eine andere Laune, die sich unbewußt oder manchmal auch bewußt auf andere überträgt und dann entweder ein gutes oder schlechtes Betriebsklima hervorruft. Das heutige „Wirtschaftswunder“ verlangt erhöhte Leistungen, und der Neid und Haß sind viel größer als früher. Der Mensch ist anspruchsvoller geworden; was der eine hat und kann, will der andere auch haben und können.
4. Wenn das gegenseitige Vertrauen von Mensch zu Mensch sich bessern würde, wäre das Betriebsklima auch besser. Eine bestimmte Form läßt sich schwer finden. Eine Regel für ein gutes Betriebsklima aber ist: Tue recht und scheue niemand – Vertrauen gegen Vertrauen.

Wenn Sie zu den auf Seite 5 gestellten vier Fragen über das Betriebsklima oder zu den Zuschriften Ihre Meinung sagen wollen, können Sie es auch jetzt noch ohne Fragebogen tun.

Die Antworten werden gleichsam als Lehrmaterial laufend auch ohne Namen veröffentlicht und sollen dazu dienen, überlegt, durchdacht und beherzigt zu werden.

Fehler bei sich selbst suchen

Paul W. Tantz, Formerei Papenberg

1. Unter Betriebsklima verstehe ich die Zufriedenheit aller Arbeitnehmer, Höflichkeit und Takt gegenüber den Vorgesetzten und Meistern und die Anerkennung der Arbeit der Direktion und des Betriebsrates, umgekehrt die Anerkennung für das Schaffen der Arbeitnehmer.
2. Wenn man nur stur seiner Arbeit nachgeht und sich an dem, was um den Arbeiter herum vorgeht, nicht beteiligt, seine Meinung nicht preisgibt, sich darüber ärgert, daß der Kollege am anderen Arbeitsplatz ein paar Pfennige mehr verdient, die Bemühungen des Betriebsrates kritisiert, die Direktion als Ausbeuter ansieht, so ist es um das Betriebsklima schlecht bestellt. Anders dagegen, wenn man dazu beiträgt, ein gutes Betriebsklima zu schaffen, indem man für alles Interesse zeigt, was zur Förderung der allgemeinen Sicherheit dient, sich das Vertrauen erwirbt, auch im Ernstfall seinen Mann zu stehen.
3. Man soll die Fehler nicht immer bei anderen suchen, sondern zuerst bei sich selbst. Fragen wir uns doch einmal selbst, ob wir nicht nur auf unsere Vorteile bedacht sind? Was interessiert uns bei der Belegschaftsversammlung der Tätigkeitsbericht des Betriebsrates? Der Bericht der Geschäftsleitung? Nur wenn es heißt, ihr bekommt, dann horchen alle auf, und man sieht zufriedene Gesichter. Merken die Herren von der Geschäftsleitung aber, daß wir geschlossen hinter dem Betriebsrat stehen und uns einig sind, werden auch sie nicht abgeneigt sein, zu dem guten Betriebsklima beizutragen.
4. Viele der Kollegen können ihre Meinung nicht kundtun, weil sie nicht den Mut haben, bei einer Belegschaftsversammlung vor so vielen Anwesenden zu sprechen. Ich möchte nicht näher auf die Gründe eingehen. Mein Vorschlag ist daher folgender: der Betriebsrat sollte vor jeder Versammlung die Kollegen auffordern, sich mit ihm in Verbindung zu setzen, wenn jemand etwas vorzubringen hat. Dieses dürfte jedoch keinen belanglosen Inhalt haben. Kein gutes Einvernehmen besteht zwischen den deutschen und ausländischen Arbeitern. Wenn man sieht, wie sie träge und langsam ihre Arbeit verrichten, so ist es verständlich, daß sie damit den Unwillen der deutschen Arbeiter hervorrufen. Ich möchte nicht alle Gastarbeiter gleichstellen, denn es gibt auch unter ihnen welche, die man wegen ihrer Arbeit leiden kann. Daher der Appell an sie: Bemüht euch, Hand in Hand die Arbeit zu verrichten. Es sollten alle mit dazu beitragen, für ein gutes Betriebsklima Sorge zu tragen, daß man gern seiner Arbeit nachgeht, von der ja schließlich unser aller Dasein abhängt.

Letzte große Befragungsaktion des DRK

Das Deutsche Rote Kreuz hat sich seit Beginn des letzten Krieges in vorbildlicher Weise um die Klärung des Schicksals verschollener Soldaten bemüht. Trotz der vielen Erfolge, die bisher erzielt wurden, warten heute noch 1,2 Millionen Familien auf Gewißheit über den Verbleib eines vermißten Angehörigen. Aus diesem Grunde führt der Suchdienst des DRK z. Zt. eine letzte große Befragungsaktion durch. Im Rahmen dieser Aktion legt das DRK die in jahrelanger Arbeit zusammengestellten Vermißtenbildlisten den Belegschaften großer Betriebe und Verwaltungen vor. Wir wollen dem Ersuchen des DRK gerne nachkommen und dem Suchdienst bei der Klärung weiterer Vermißtenschicksale behilflich sein. Die Bildlisten mit den Kriegsteilnehmern, über deren Schicksal bisher noch immer nichts bekannt ist, werden in der Zeit vom

19. 5. — 22. 5. 1964 und vom 25. 5. — 27. 5. 1964 im Konferenzsaal (Pförthner 1) jeweils in der Zeit zwischen 8.00 Uhr und 16.30 Uhr ausgelegt.

Den einzelnen Abteilungsleitern wird die Zeit angeboten, in der ihre Gruppe die Bildlisten einsehen kann. Wir bitten, diese Zeiten einzuhalten, damit Wartezeiten vermieden werden. Infrage kommen die ab 36 Jahre alten ehemaligen Kriegsteilnehmer.

Wir haben dem Deutschen Roten Kreuz unsere Hilfe zugesagt, wobei wir davon ausgegangen sind, daß jeder Mitarbeiter, der am letzten Krieg teilgenommen hat, die Unterstützung der Aktion als selbstverständlich betrachtet wird. Bitte setzen Sie diese Zusage in die Tat um.

Noch immer haben Tausende von deutschen Familien keine Gewißheit über das Schicksal eines oder mehrerer ihrer Angehörigen. Immer noch hoffen sie auf ein gütiges Geschick, daß ihnen den Vater, den Sohn, den Bruder zurückbringen möge. Oft genug erfüllt sich bis in die letzten Tage hinein eine solche Hoffnung. Die meisten aber quälen sich in Sehnsucht nach ihrem Lieben, der ihnen in den Kriegs- und Nachkriegswirren entrissen worden ist. Wer wollte es ihnen verübeln zu hoffen, daß er noch lebt? Aber auch die Gewißheit, daß er nicht mehr unter den Lebenden weilt, würde sie von der Qual befreien und ihnen mehr Ruhe geben als dieses Harren in Ungewißheit. Deshalb erfolgt im Mai die großangelegte Suchaktion, um vielleicht durch einen kleinen Hinweis zu weiteren und zur Gewißheit zu kommen und möglichst viele Menschenschicksale aufzuklären. Wer den letzten Krieg mit allen seinen Auswirkungen mitgemacht hat, wird sich der Bitte des Deutschen Roten Kreuzes nicht verschließen, an der Aufklärung von Vermißten mitzuhelfen. Wieder ist Gelegenheit, im wahrsten Sinne des Wortes, Menschlichkeit zu üben und denen zu helfen, die noch um ihre Lieben bangen.



Gefreiter Klaus-Dietrich Vollmer, geb. 27. 10. 1926 in Berlin-Lichtenberg. Letzter Einsatz am 23./24. 1. 1945 im Rahmen Alarmregiment Major Wolfen im Raum Bromberg.



Leutnant Walter Haakshorst, geb. 3. 5. 1923 in Essen-Ruhr. Heimatanschrift: Essen-Stadtwald. Letzte Fp.-Nr. 37 171 C. Einheit: 5. Batterie Pz. Artillerie-Regiment 116.



Obergefr.-Funker Rudolf Schuckert, geb. 7. 6. 1911 in Hamburg. Letzte Feldpost-Nummer 42 601 = Einheit: Inf. Div., Nachr.-Abt. 370, 2. Kp.

Lesen Sie, lieber Leser, auch heute wieder die gelben Seiten. Sie dienen nur Ihrer Information und sollen Ihnen die Möglichkeit geben, sich Ihre eigenen Gedanken zu machen, sich Ihre eigene Meinung zu bilden. Die folgenden Aussprüche Mao Tse-Tungs und die Ausführungen über die politische Weltlage und ihre möglichen Folgen sind das Kürzeste aber auch zugleich Umfassendste über dieses weltumspannende Thema, hochinteressant, geradezu spannend, ohne Vorurteil oder Haß geschrieben, knapp formuliert, ohne Verdächtigungen, Anschuldigungen oder Beschimpfungen, nüchtern, klar, eindeutig und verständlich, wie es einer Information geziemt. Wenn Sie diese Zeilen gelesen haben, werden Sie die Zusammenhänge in der Tagespolitik besser verstehen, die einzelnen diplomatischen Schachzüge in das politische Gesamtgeschehen besser einordnen können und begreifen, worum es heute in der Weltpolitik geht. Wir wollen Sie nur darauf aufmerksam machen.

Mao Tse-Tung spricht:

Die Windrichtung in der Welt hat sich geändert. Im Kampf zwischen dem sozialistischen und dem kapitalistischen Lager wird entweder der Westwind über den Ostwind oder der Ostwind über den Westwind die Oberhand gewinnen. Die Welt hat jetzt eine Bevölkerung von 2,7 Milliarden Menschen. Die verschiedenen sozialistischen Länder zählen etwa eine Milliarde, die früheren Kolonialgebiete mehr als 700 Millionen, die gegenwärtig um Unabhängigkeit ringenden Länder mit neutralen Tendenzen zählen 600 Millionen. Die Bevölkerungen des kapitalistischen Lagers haben nur etwa 400 Millionen und sind auch noch innerlich uneins.

Ein Krieg, der von der überwältigenden Mehrheit der Menschheit und vom chinesischen Volk geführt werden wird, der wird zweifellos ein gerechter Krieg sein. Er wird ohnegleichen das ehrenvollste Unternehmen der Menschheit und Chinas sein, und er wird eine Brücke bilden, die die Weltgeschichte in ein neues Zeitalter führt. Wenn die menschliche Gesellschaft zu dem Punkt vorangeschritten ist, an dem Klassen und Staaten abgeschafft sind, dann wird es keine Kriege mehr geben, weder revolutionäre noch gegenrevolutionäre, weder gerechte noch ungerechte, und das wird ein Zeitalter andauernden Friedens für die Menschheit sein. Unser Studium der Gesetze des Revolutionskrieges entspringt unserem Willen, alle Kriege abzuschaffen — das ist es, was uns Kommunisten von allen Ausbeuterklassen trennt.

Der Kampf des Proletariats und der Männer der Revolution zur Veränderung der Welt erstreckt sich auf die Erfüllung folgender Aufgaben: Die Umformung der objektiven wie auch ihrer eigenen subjektiven Welt, die Umformung der Erkenntnisfähigkeit wie auch der Beziehungen zwischen der subjektiven und der objektiven Welt. Eine solche Umformung hat in einem Teil der Welt bereits stattgefunden, in der Sowjetunion. Die Menschen dort treiben diesen Prozeß immer weiter. Das chinesische Volk und der Rest der Welt machen diesen Prozeß gerade durch oder werden ihn noch erleben. Die Umwandlung der objektiven Welt schließt die Umwandlung der Gegner ein, die einer zwangs-

weisen Umformung unterworfen werden müssen, bevor sie zu einem Stadium der freiwilligen Umformung übergehen können. Wenn die gesamte Menschheit sich aus freiem Willen umformt und die Welt verändert, dann wird das Zeitalter des Weltkommunismus anbrechen.

Der Marxismus-Leninismus hat keineswegs alle Kenntnisse der Wahrheit zusammengefaßt, aber er öffnet ständig den Weg zur Kenntnis der Wahrheit durch die Praxis. So kommen wir am Ende zur konkreten und historischen Einheit des Subjektiven und des Objektiven, von Theorie und Praxis, von Wissen und Tun — im Gegensatz zu allen falschen Ideologien, seien sie rechte oder linke, die von den konkreten historischen Tatsachen abweichen. Im gegenwärtigen Stadium der gesellschaftlichen Entwicklung ist die Verantwortung für das richtige Verständnis und für die Änderung der Welt als geschichtliche Notwendigkeit auf die Schultern des Proletariats und seiner Partei gefallen. Dieser auf der Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnis vorausbestimmte Prozeß zur Änderung der Welt hat in der Welt und in China bereits ein geschichtliches Ausmaß erreicht — einzigartig in der Geschichte des Menschen —, durch das die Dunkelheit in der Welt und in China völlig beseitigt wird — und eine nie zuvor gesehene Welt des Lichts zieht heran.

Der Kommunismus ist das vollkommene proletarische ideologische System und ein neues Gesellschaftssystem zugleich. Zum Unterschied von allen anderen ideologischen oder gesellschaftlichen Systemen ist der Kommunismus das vollkommenste, das fortschrittlichste, das revolutionärste und das am meisten der Vernunft gemäße System, seit die Geschichte der Menschheit begann. Nur das ideologische und gesellschaftliche System des Kommunismus erfreut sich ewiger Jugend und fegt mit der Kraft eines Erdbebens und der Macht eines Blitzstrahls durch die Welt.

Die Methode der Selbstkritik kann nur innerhalb des Kommunismus angewandt werden. Es ist unmöglich, die Imperialisten und die Reaktionäre dazu zu bewegen, Herzensgüte zu zeigen und von ihrem bösen Wege abzugehen. Gegen sie kann man nur

Streitkräfte organisieren und kämpfen, sie bloßstellen, sie verwirren, verjagen, bestrafen und ihnen erlauben, sich in Wort und Tat ruhig zu verhalten.

Unsere Grundhaltung ist, uns soviel ausländische Hilfe wie möglich zunutzezumachen, während wir andererseits das Prinzip des unabhängigen Widerstandes und der Regeneration durch eigene Kraft verfolgen. Wir verlassen uns nicht, wie andere, auf ausländische Hilfe und verkaufen unser Geburtsrecht nicht an einen imperialistischen Block.

Die Atombombe ist ein Papiertiger, den die amerikanischen Reaktionäre benutzen, um den Menschen Angst einzujagen. Sie sieht schrecklich aus, aber in Wirklichkeit ist sie es nicht.

Die Unbelehrbaren in der Welt sind zäh, aber nicht zäh bis zum Tode. Nachdem sie einige Zeit die Starken gespielt haben, müssen sie sich am Ende doch wandeln in etwas, das noch unter der Grenze menschlicher Verachtung liegt, wie ein Haufen Hundesch

Wir haben keine Verwendung für dumme Skrupel, Wohlwollen, Rechtschaffenheit und Moral im Kriege. Um den Sieg zu erringen, müssen wir das Bestmögliche versuchen, um den Feind blind und taub zu machen und um die feindlichen Befehlshaber ihre Köpfe in Verwirrung und Aufregung verlieren zu lassen.

Überall in der Welt diskutieren die Menschen, ob ein dritter Weltkrieg ausbrechen wird oder nicht. Auf diese Frage müssen wir psychologisch vorbereitet sein und gleichzeitig einen analytischen Standpunkt einnehmen. Wir sind entschieden für den Frieden und gegen den Krieg. Wenn aber die Imperialisten darauf bestehen, noch einen Krieg zu entfesseln, dann sollten wir uns nicht vor ihm fürchten. Dem ersten Weltkrieg folgte die Geburt der Sowjetunion mit über 200 Millionen Menschen. Aus dem zweiten Weltkrieg stieg das sozialistische Lager mit 900 Millionen Menschen empor. Sollten die Imperialisten einen dritten Weltkrieg haben wollen, dann werden mit Gewißheit einige hundert Millionen mehr zum Sozialismus übergehen. Dann wird nicht mehr viel Platz für Imperialisten in der Welt sein.

Was Peking und Moskau noch zusammenhält, ist die Erkenntnis, daß keiner von beiden die Welt-herrschaft antreten kann, bevor der Westen nicht geschlagen am Boden liegt, und daß der eine sein Ziel nicht erreichen kann, wenn der andere dem Westen unterliegt oder sich mit ihm arrangiert. Nach Ansicht von beiden ist es allerdings nur eine Frage der Zeit, daß der Westen zusammenbricht, und deshalb ist Pekings und Moskaus Politik schon jetzt darauf gerichtet, sich die beste Ausgangsposition für den nachfolgenden Zweikampf Sowjetunion/China zu sichern. Es scheint in den Überlegungen von beiden eine entscheidende Rolle zu spielen, ob die Sowjetunion das europäische Wirtschaftspotential in ihren Besitz bringen und dadurch einen für den Endkampf ausschlaggebenden Kräftezuwachs gewinnen kann oder nicht.

Was wird Mao tun?

Diese Frage drängt sich auf, wenn man seine Äußerungen verfolgt und sein Handeln beobachtet. Sein Ziel hat er klar ausgesprochen, seine Methoden, dieses Ziel zu erreichen, sind bekannt. Welche weiteren Schritte wird er unternehmen?

Solange Mao keine Atom- und Fernwaffen besitzt, um einen Atomangriff zu beantworten und einen möglichen atomaren Angreifer abschrecken zu können, muß er verhältnismäßig vorsichtig handeln. Er wird versuchen, Moskau und Washington gegeneinander auszuspielen und sie sich gegenseitig schwächen zu lassen. Inzwischen wird er selbst immer stärker werden und in der Stille des Kleinkrieges möglichst viele Gewinne einheimsen.

Wie die Zeitungen berichten, zeigen sich an der russisch-chinesischen Grenze die Vorboten von Grenzkonflikten. Die Uranlieferungen aus Sinkiang an die Sowjetunion sollen eingestellt worden sein. Im Himalaya zeichnet sich ein neuer Aufmarsch gegen Indien ab. In Indochina sind die Partisanenkämpfe in vollem Gange. Am 38. Breitengrad in Korea flackern wieder Schießereien auf. In Burma und Malaya herrscht noch verhältnismäßig Ruhe. Auch Hongkong hat solange nichts zu befürchten, als Mao Lieferungen aus England braucht und — erhält. Ebenso dürfte es um Formosa still bleiben, weil hier, durch die Insellage und durch politische Verpflichtungen bedingt, nicht nur eine konventionelle Abwehr allein, sondern unter Umständen ein massiveres Eingreifen der Amerikaner zu befürchten ist. Zudem würde sich um Formosa ein Bruderkrieg zwischen Chinesen entwickeln, und auf Operationen zu Lande, zu Wasser und in der Luft dieses Umfangs dürfte Mao noch nicht vorbereitet sein. Somit dürfte sein Aktionsfeld für militärische Operationen in naher Zukunft auf eine ständige Erweiterung des Partisanenkrieges und auf wohlüberlegte, mal kleinere, mal größere Vorstöße nach Indien begrenzt bleiben.

Auf längere Sicht vollzieht sich eine chinesische Expansion nach Süden und Südwesten. Während Wilhelm Starlinger in „Grenzen der Sowjetmacht“ auf Sibirien weist, das den chinesischen Bevölkerungsdruck nach Norden leiten könnte, vertritt Klaus Mehnert in „Peking und Moskau“ die Auffassung, daß

Mao sich eher nach Süden und Südwesten wenden werde. Politische Wahrscheinlichkeit und erkennbare Anzeichen sprechen für Mehnerts Theorie, die Mao bereits in die Praxis umzusetzen beginnt.

Die Ernährungsbasis ist in den wärmeren und fruchtbaren südlichen Gebieten leichter zu vergrößern. Politisch und militärisch stößt die chinesische Ausdehnung nach Indien, Indochina und Indonesien nicht auf den direkten Widerstand der trotz aller Differenzen noch ideologisch verwandten und vor allem als militärische Gegner ernst zu nehmenden Russen, sondern sie stößt in den weichen Unterleib Asiens, dessen Massen schon wegen der gleichen Hautfarbe geneigt sind, Maos asiatischen Vereinigungsparolen und Vormachtansprüchen zu folgen. In diesem Raum werden zudem in erster Linie Stellungen und Interessen der Amerikaner und Engländer erschüttert, die sich zudem ins schlechte Licht setzen durch die Unterstützung von Regierungen, deren Herrschaft in ihren eigenen Völkern in zunehmendem Maße Widerstand erzeugt.

Streit über den richtigen Weg

Da Moskau die chinesische Ausdehnung nach Süden und Südwesten aus ideologischen Gründen (Weltkommunismus) unterstützen mußte, sie aber aus eigenen machtpolitischen Gründen nicht billigen kann, Chinas Drang nach der Vorherrschaft in Asien jedoch eine unaufhaltsame Tatsache ist, muß sich der Interessenkonflikt zwischen Moskau und Peking auf Kosten der ideologischen „Freundschaft“ ständig weiter vertiefen. Die Bildung „chinesischer“ und „russischer“ Fraktionen in den kommunistischen Parteien verschiedener Länder zeugt davon, daß sich die Meinungen über den richtigen Weg und den richtigen Führer zur kommunistischen Welt Herrschaft zu teilen beginnen. Einer der Moskauer Gegenzüge besteht gegenwärtig darin, die auf der Anwesenheit oder der Nähe russischer Bajonette beruhende Herrschaft der Kommunisten in europäischen Ländern in eine Art „freiwilliges“ Lebensverhältnis umzuwandeln, zu dem die freie Welt noch urkundlich ihren ausdrücklichen Segen geben und seinen Bestand garantieren soll. Moskau sucht seinen Rücken in Europa zu niedrigsten Preisen freizuhalten, wobei sich durch einschläfernde Entspannungspropaganda zugleich der innere Zerfall der europäischen Verteidigungsfähigkeit bewirken läßt und dadurch eine günstige Ausgangs-

position für spätere Erpressungs- oder Überraschungsmanöver in Europa geschaffen wird. Die Moskauer Politik beginnt darauf hinzuwirken, daß sich Europa, nach Schwächung der Amerikaner in Asien und nach ihrer Lähmung durch das atomare Gleich, eines Tages vor die Wahl zwischen einem „gelben“ oder „weißen“ Kommunismus gestellt sieht und — sich für Moskau entscheidet. Je schwächer Europa an diesem Tage militärisch sein wird, umso schneller und leichter fällt die Entscheidung für Moskau.

Maos Fahrplan

Maos Vorstoß nach Süden und nach Indien zwingt nämlich London und Washington zum widerwilligen Eingreifen in einen ungewohnten und langwierigen Verschleißkrieg, der mit konventionellen Mitteln und Methoden kaum zu gewinnen ist. Wellenartige Vorstöße und Rückzüge werden hier eine Druck- und Saugpumpe ansetzen, mit deren Hilfe die Finanz-, Wirtschafts- und Wehrkraft der anglo-amerikanischen Interessengemeinschaft einem ständigen Aderlaß ausgesetzt werden soll. Der Entwicklungshilfe werden noch Unsummen für militärische Unterstützung folgen müssen.

Schon Clausewitz lehrt, daß man bei Bündnissen den Stärksten besiegen müsse, und weil durch die Bindungen in Asien die anglo-amerikanische Position in der NATO und anderen Bündnissen geschwächt wird, sieht Moskau diesem Treiben mit größtem Interesse zu. Es wird sich soweit an diesem Spiel beteiligen, wie es nötig ist, um einerseits die Amerikaner und Engländer und damit den gesamten freien Westen zu schwächen und andererseits Mao nicht zu stark werden zu lassen. Zugleich muß Moskau in diesem Spiel zwischen zwei feindlichen Brüdern gegen einen dritten gemeinsamen Feind darauf sehen, sein Gesicht gegenüber möglichen Freunden in der farbigen Welt nicht zu verlieren, wenn es Mao das Feld und die Initiative überlasse. Moskau wird Peking allerdings in dem Augenblick zu Hilfe kommen, in dem China zu verlieren droht, oder, in dem es den erschöpften Sieger China leicht unter seine Kontrolle bringen kann.

Deshalb wird Mao versuchen, auch für Moskau einen ständigen Aderlaß zu finden, weil er verhindern muß, daß die Sowjets den lachenden Dritten spielen und ihm dann im Endkampf der kommunistischen Giganten um die Entscheidung zwischen weißer oder gelber kommunistischer Weltherrschaft über-

legen sind. Aus diesem Grunde zieht er das umgekehrte Verfahren vor, bei dem er den angeschlagenen Russen als Nothelfer beistehen und sie damit in seine Abhängigkeit bringen würde. Da seine bisherigen Versuche, die Russen zu einem Krieg gegen den Westen in Europa oder anderwärts zu verleiten, noch keinen Erfolg gehabt haben, mag Mao damit rechnen, daß die Russen nach einer Schwächung der Amerikaner eines Tages doch noch der Neigung und Versuchung erliegen, Europa ganz in ihren Besitz zu bringen. Dann würde Mao sich aus dem Geschäft zurückziehen und abwarten, bis sich die Weißen, einschließlich Russen, gegenseitig genug geschwächt oder überhaupt den Garaus gemacht haben, damit China dann die Weltherrschaft antreten und die Rolle spielen kann, die ihm seiner Meinung nach gebührt. Der Rest der Menschheit wird sich dann schon dem Sieger unterwerfen und ihm huldigen.

So etwa sieht Maos Fahrplan zur Weltherrschaft aus, und deshalb wird er seine Eroberung Indochinas fortsetzen, seine Vorstöße nach Indien wiederholen und bei passender Gelegenheit die koreanische Zapfstelle für westliches Blut wieder öffnen. Vor seiner Haustür liegen genug Kriegsschauplätze, auf denen es den westlichen Nationen in jeder Beziehung schwerfallen dürfte, einen längeren Abnutzungskrieg zu führen, gleichviel, ob man die Lage aus politischer, militärischer, finanzieller, psychologischer oder soziologischer Sicht betrachtet. Setzt sich der Westen dort zur Wehr, wird er geschwächt. Setzt er sich nicht zur Wehr, verliert er Terrain und Vertrauen bei seinen Anhängern und wird ebenfalls geschwächt. Maos Rezept erscheint simpel, aber Interessenpolitik ist immer einfach. Nur eine mit gefühlsmäßigen Rücksichten belastete Politik ist kompliziert, und davon kann bei Mao keine Rede sein. Nach seinen Überlegungen müßte die Rechnung aufgehen: zunächst den Westen schwächen, und wenn man den Russen in diesen blutigen Aderlaß mit hineinziehen kann, umso besser. Zumindest aber wird der Weg frei zum Endkampf gegen die Russen, ohne daß der Westen davon profitieren kann.

Das Interesse Maos, anglo-amerikanische Kräfte aus Europa nach Asien zu ziehen, deckt sich also mit Moskaus Interesse, wenn auch aus ganz anderen Gründen. Während Mao glaubt, die Russen durch ein geschwächtes Europa in einen Krieg gegen den Westen hineinködern zu können und ausbluten zu

lassen, rechnet Moskau damit, daß es im Besitz des gesamteuropäischen Wirtschaftspotentials sowohl Mao als auch den Amerikanern überlegen sein würde und seine Welt Herrschaft gesichert wäre. Insofern könnten Moskaus jetzige Entspannungsmanöver in Europa darauf gerichtet sein, Amerika in die asiatischen Fallen zu treiben mit dem für Moskaus Ziele nützlichen Doppeleffekt, sowohl Mao als auch Amerika und Europa zu schwächen. In diesem Lichte werden der Gedanke, Moskau bedürfe in seiner Zweifrontenstellung zwischen China und Europa der Entspannung an den Westgrenzen seines Imperiums, und die Hoffnung, es werde in naher Zukunft sogar ein möglicher Verbündeter des Westens werden, mehr vom Wunschdenken als von nüchternen Überlegungen genährt. Im Gegenteil, Moskaus und Pekings Interesse an einer Schwächung des Westens in Europa ist so gleichgerichtet, daß man versucht ist, an ein abgekartetes Spiel zu glauben. Allerdings endet diese Interessengleichheit sehr bald, nämlich dort, wo Mao Grund zu der Befürchtung hat, die Eroberung Europas könnte den Russen zu leicht gemacht werden und statt zu einem Abnutzungskrieg der Weißen untereinander zu einem russischen Blitzsieg führen.

Dann wäre sein Spiel verloren, weil er in diesem Fall die chinesisch-russische Abrechnung nicht mehr gewinnen könnte. Hier liegt der tiefere Grund für seine Ablehnung des russisch-amerikanischen Zusammenspiels beim Abkommen über die Einstellung von Atomversuchen. Daß ihm Moskau keine atomare Entwicklungshilfe gewährt, ist für ihn kaum von Bedeutung; denn die Russen hatten dies sowieso nie ernsthaft beabsichtigt, weil es ihren Interessen schon seit Stalins Zeiten zuwiderläuft, Mao militärisch noch stärker zu machen als er ohnehin schon ist.

Was Mao aber ernstlich zu fürchten hat, ist, daß Europa mehr oder weniger kampflös in russische Hände fallen und dadurch seine Hoffnung auf eine Art „Super-Verdun“ zwischen Moskau und Peking zunichte werden könnte. Diese Gefahr sieht Mao heraufziehen, wenn es im Gefolge der russisch-angelsächsischen Spannungsgespräche zu politischen und militärischen Maßnahmen kommen sollte, die Europas Verteidigungsbereitschaft soweit schwächen, daß es sich gegen einen plötzlichen, psychologisch und im Untergrund gut vorbereiteten russischen Handstreich nicht mehr ernsthaft wehren könnte. Diese Aussicht würde Maos Streben

nach Schwächung seiner „Freunde“ in Moskau durchkreuzen.

Der erste Gegenzug ist der Versuch, Moskaus deutschen Gewährsmann Ulbricht in Zweifel und Mißtrauen gegen die Politik seiner Moskauer Vorgesetzten zu stürzen, obwohl dessen Regime der erste Nutznießer der gegenwärtigen Moskauer Europataktik ist. Immerhin hat Mao erreicht, daß Moskau eine wütende Erklärung gegen die westlichen Vorbehalte zu der von ihm beabsichtigten Aufwertung seiner Pankower Schützlinge abgeben mußte. Damit war der erste Reif auf die jungen Entspannungstriebgefallen, denn nun mußten sich wiederum die Engländer auf eine klare Position festlegen, um nicht von Moskau überspielt zu werden.

Beide wollen: Untergang Europas

Mao wird sich wohl auch bald an noch weitere Europäer wenden und den Eindruck erwecken, daß er auf ihrer Seite stehe, wenn es darum geht, Europa vor dem Zugriff des Moskauer Imperialismus zu schützen. Kurioserweise trifft das sogar zu, wenn auch aus Gründen, die für Europa kein Grund zur Freude sind.

Mao wünscht den Untergang des Europas der Weißen, aber es soll die gleichfalls weißen Russen in seinen Todeskampf mit hineinziehen und dabei einen großen Teil ihrer militärischen Kraft zerstören.

Moskau wünscht den Untergang des heutigen Europas ebenfalls, aber es will sich vorher durch ihn stärken, weil es mit dem europäischen Potential stärker ist als alle seine Konkurrenten. Mit diesen düsteren Aussichten müssen sich die noch freien Europäer befassen und auseinandersetzen.

Für die kommunistischen Herrscher in den gegenwärtigen Satellitenstaaten sind diese Aussichten nicht einmal sehr verlockend: falls Peking siegt, haben sie als Moskauhörige nichts Gutes zu erwarten. Herrscht aber Moskau über ganz Europa, dann wird es ihnen kaum besser ergehen; denn die jetzige Phase der Freigabe eigener Wege zu einem „Nationalen Sozialismus“ ist nach allen Erfahrungen nur ein taktischer Zug, zu dem sich Moskau infolge der Wettbewerbsslage in Europa gezwungen sieht, um seine Führung als vernünftig und liberal erscheinen zu lassen, und um sich dadurch den nationalen Funktionären mit ihren eigenen Wünschen als besonders angenehme Dachgesellschaft der kommunistischen Zweigbetriebe zu empfehlen. Aber an jenem Tag, an

dem Moskau die Alleinherrschaft in Europa antritt, wird für solche anstrengenden und von Moskau im Grunde als seiner unwürdig betrachteten Scherze kein Anlaß mehr bestehen. Dann werden alle derzeit noch existierenden nationalen Staatsgebilde Europas nach bewährtem Muster in sowjet-russische Kolonial- und Verwaltungsprovinzen umgewandelt werden. Moskau wird die Zügel wieder ganz straff anziehen, und dazu werden Säuberungsaktionen à la Stalin die jetzigen Führungskader hinwegfegen und durch russische Gouverneure mit deren Funktionsstäben ersetzen, damit Sowjeteuropa einen gezielmäßigen Beitrag an Gut und Blut im Endkampf gegen China leiste.

Es bedarf keiner üppigen Fantasie, um sich auszumalen, wie das vor sich gehen würde, und mit diesen Aussichten dürfte der Fall für Europa klar sein.

Falsche Hoffnungen

Europa muß nun nach Wegen suchen, sich vor dem ihm zugedachten Schicksal zu schützen. Der Gedanke, auf einen großen Krieg zwischen Moskau und Peking zu hoffen, bevor die freie Welt zum Spielball des Siegers geworden ist, erinnert an das Wunschenken, das die nationalsozialistische Propaganda am Ende des zweiten Weltkrieges verbreitete, als sie die Hoffnung erzeugte und ihr selbst erlag, Russen und Amerikaner würden sich in die Haare geraten, bevor der Krieg beendet ist.

Die Theorie, nach der die Russen angesichts der chinesischen Politik einer Solidarität der „Weißen“ zur gemeinsamen Frontstellung gegen Mao zustreben und einer ernsthaften Annäherung an einen von ihnen geduldeten Westen zuneigen, setzt voraus, daß Moskau das Ziel kommunistischer Weltherrschaft aufgibt. Was Moskau jedoch sagt und tut, läßt bisher keinen Zweifel aufkommen, daß dieses Ziel nach wie vor an oberster Stelle der Moskauer Politik steht. Dieses Ziel kann Moskau auch nicht aufgeben, weil es dadurch alle noch nicht an der Macht befindlichen Kommunisten überall in der Welt in Maos Arme treiben und seinen eigenen Führungsanspruch aufgeben würde. Selbst wenn dem Kreml dies gleichgültig wäre, so bleiben Moskau und Peking noch durch zwei andere Umstände aneinandergekettet.

Die russisch-chinesische Grenze ist die längste gemeinsame Grenze zwischen zwei Staaten auf dieser Erde. Weniger Alarmbe-

reitschaft von seiten der Russen ist dort gar nicht möglich, solange diese Grenze ideologische und machtpolitische Konkurrenten trennt und zugleich verbindet. Der entscheidende Grund ist jedoch, daß Moskau bei einer Preisgabe Pekings seine eigene Stellung gegenüber dem Westen grundlegend verändern und im Sinne seiner welt- und machtpolitischen Zielsetzung schwächen würde, wenn es die Annäherungen an den Westen ernst meinte. Als vorübergehende Phase ist dies allerdings durchaus möglich, falls Russen und Amerikaner gemeinsame Sache machten, um China auf den Stand zur Zeit der „ungerechten Verträge“ (Gebietsabtretungen an Rußland im 19. Jahrhundert) zurückzuwerfen und aus der Weltpolitik auszuschalten.

Die Erfolgsaussichten eines solchen Unterfangens müssen angesichts der heutigen chinesischen Kampffähigkeiten zurückhaltend beurteilt werden. Zweifellos aber würde diese Auseinandersetzung dazu führen, daß Europa, von Abwehrkräften entblößt, zwar vielleicht nicht gleich einem plötzlichen militärischen Zugriff der Russen, dann aber bestimmt dem wachsenden politischen Einfluß Moskaus ausgesetzt wäre, was im Enderfolg zum gleichen Ergebnis führen würde, nämlich, zur Beherrschung Europas durch Moskau.

Wenn es Moskau gelingt, den Prozeß der schrittweisen Auflösung und Eingemeindung Europas bei gleichzeitiger Neutralisierung der politischen Wirkung der anglo-amerikanischen Atomwaffen zu verwirklichen, dann kann es sein Endziel der Weltherrschaft auch über die Annäherung an den Westen erreichen.

Es scheint, daß die Russen gegenüber dem Westen zu dieser Strategie der Umarmung von innen übergegangen sind. Damit hätten sie sich jenes Verfahren zu eigen gemacht, mit dem Mao seinen fast dreißigjährigen Revolutionskrieg in China gewann.

Der Versuch einer politischen Voraussage kann sich natürlich nur auf die strategischen Grundlinien beziehen, denen Mao nach seinen eigenen Worten und Taten zu folgen gedenkt. Das taktische Handeln ist das weite Feld der Überraschungen und Wendungen, der kleinen Schritte und großen Sprünge, der geplanten Züge und der Improvisationen, die sich aus der Gunst der Stunde ergeben. Wenn Mao eines Tages Atomwaffen besitzt, wird sich an seinen Zielen und Grundsätzen wenig ändern; allerdings werden sich wachsender politischer Druck und zunehmende militä-

rische Angriffslust gegen jene wenden, die seinen Ansprüchen am nächsten im Wege stehen. Seine mit kleinen Atomwaffen ausgerüsteten Partisanen werden die auf konventionelle Kriegführung eingerichteten Divisionen seiner Gegner vernichten oder vor sich hertreiben wie der Wind die Spreu.

Aber — und hier liegen die große Chance und der entscheidende Trumpf Europas und der freien Welt —, weder Moskaus noch Pekings Rechnung kann aufgehen, wenn Europa unangreifbar wird. Das ist durchaus zu verwirklichen, wenn die Politik und ihre Instrumente in der Lage sind, sowohl die Praktiken Maos als auch Moskaus unwirksam zu machen. Die westliche Welt besitzt diese Mittel, sich für die voraussehbare Zukunft aus den fatalen Klemmen zu befreien. Sie braucht weder rot noch tot zu sein, noch zwischen Moskau und Peking wählen zu müssen, wenn die heute in der Verantwortung stehende Generation die notwendigen Konsequenzen zieht. Für die Generation von morgen dürfte es allerdings bereits zu spät sein.

Die im Rahmen dieses Versuches einer politischen Voraussage aufgezeichneten Gedanken sollen weder der Schwarzmalerei noch der Scharfmacherei das Wort reden. Vielleicht wird diese Deutung von der Praxis widerlegt werden. Das wäre das beste. Heute aber gilt: cave canem et — videant consules, ne quid res publica detrimenti capiat: hüte dich vor dem Hund und — die Verantwortlichen mögen dafür sorgen, daß die Bundesrepublik keinen Schaden erleide. Die Einschätzung der Absichten und Möglichkeiten der Gegenpartei in der Politik lassen sich ebensowenig von den realen Gegebenheiten trennen wie im Geschäftsleben oder beim Skatenspiel, wenn das Ganze nicht zum Glücksspiel werden soll, dem sich der Westen leider nur allzugern hingibt. Geschäftliche Dispositionen, die nicht den schlimmstmöglichen Fall in die absichernden Vorkehrungen einbeziehen, fordern geradezu heraus. In der Politik ist dies nach der geschichtlichen Erfahrung dann der Fall, wenn die militärische Sicherheit nicht in der Lage ist, der Diplomatie den festen Boden zu geben, auf dem allein sie ihr vielseitiges Spiel mit Aussicht auf Erfolg entwickeln kann.

Wer die Fluten einer Überschwemmung eindämmen oder in eine andere Richtung lenken will, muß dazu geeignete Mittel besitzen, oder — er ertrinkt selbst.

**So geschieht es
niemals aus Hochmut,
Feindschaft oder Haß,
sondern aus
Not und Demut;
denn nicht sklavisches
Kriechen und
untätiges Warten
sind Demut —
sondern es ist Demut,
wenn einer hintritt
und öffentlich aussagt,
bekennt und fordert
vor Gott
und den Menschen —
und seine Waffen
sind ganz allein
sein Herz, sein Geist
und seine Stimme.**

... und das meint Struppi

Im heutigen Leitartikel der Geschäftsleitung steht auch etwas über unser betriebliches Vorschlagswesen.

Nachdem es 1952 so gut angelaufen war, mit der Zeit die Kinderkrankheiten überwunden hatte und sehr viele Vorschläge eingegangen waren, ist es in letzter Zeit etwas sehr still geworden.

Es war nicht zu verwundern, daß in den ersten Jahren eine wahre Flut von Vorschlägen zu verzeichnen gewesen ist, von denen allerdings nur ein Bruchteil verwirklicht werden konnte. Das war deshalb schon so, weil auch die Werksangehörigen erst Erfahrungen sammeln mußten, was eigentlich ein echter betrieblicher Vorschlag ist. Es ist damals auch in Kauf genommen worden, daß auch wenig geistreiche Vorschläge, die bis zum Auswechseln von Glühbirnen reichten, mit einer Anerkennungsprämie bedacht wurden, um dann allmählich zu einer klaren Linie zu finden.

Gewiß gingen auch Vorschläge ein, die aus Kurzsichtigkeit in ihrem vollen Wert nicht erkannt worden sind oder abgewertet wurden, worauf schon damals an dieser Stelle nachdrücklich hingewiesen worden ist. Die Minderbewertung oder Ablehnung dieser Vorschläge hat verständlicherweise bei den Einsendern ein gewisses Mißtrauen hervorgerufen, das leider bis in unsere Tage hineinwirkt. Das soll durchaus nicht verschwiegen oder beschönigt werden.

Andererseits haben viele Einsender ihre Vorschläge aber auch schon von vornherein überbewertet und dann nach der Ablehnung oder nach ihrer Meinung Unterbewertung das ganze Vorschlagswesen in Grund und Boden verdammt, und es läßt sich nicht leugnen, daß andere Mitarbeiter sich dadurch beeinflussen ließen, erst gar keine Vorschläge einzureichen. Vielen dauerte es auch zu lange vom Tag der Abgabe bis zur Prämiiierung, sodaß sie ungeduldig wurden und auf das Vorschlagswesen schimpften.

Aber es sind natürlich auch bis in unsere Tage hinein sehr viele Vorschläge bestens prämiert worden, wie auch die heutige diesbezügliche Notiz beweist.

Sicher ist auch von seiten der Geschäftsleitung dem Vorschlagswesen in der Folgezeit nicht mehr die gebührende äußere Anerkennung gezollt worden, und vielleicht hätte sich auch die Werkszeitung etwas mehr

darum kümmern müssen. Während die Prämienverleihung anfangs noch ein kleiner feierlicher Akt war, sank sie mit der Zeit zu einer formlosen betrieblichen Nebensächlichkeit, scheinbar ohne große Bedeutung, herab, sodaß das Vorschlagswesen immer mehr an Ansehen verlor.

So kam eins zum anderen, und es gibt mancherlei Gründe, die den heutigen unbefriedigenden Stand unseres Vorschlagswesens verursacht haben.

Wem aber bekannt ist, mit welcher Liebe und Sorgfalt die Mitglieder des Kuratoriums sich seiner angenommen haben, wie immer wieder die Formalitäten vereinfacht und die Prämienrechnung verbessert wurden, der muß wirklich bedauern, daß es zu diesem Mißtrauen gekommen ist. Feststeht, daß die einwandfreie Behandlung der Vorschläge durch die Mitglieder des Kuratoriums über alle Zweifel erhaben ist.

Es hat aber nun keinen Sinn und Zweck, einen langatmigen Trauermarsch zu blasen. Wir wissen, was falsch gemacht worden ist und wollen es jetzt besser machen. Die Zeiten haben sich ja auch in den zehn Jahren geändert. Neue Männer mit neuen Gedanken und Erkenntnissen sind überall am Werk, und so wird es nicht schwer sein, die früheren Fehler zu vermeiden und unser Vorschlagswesen zu neuem Leben zu erwecken. Deshalb ist ab sofort ein neuer Bearbeitungsgang festgelegt worden:

Alle Vorschläge werden beim Leiter des Sozialamtes abgegeben und dort registriert. Von dort geht jeder Vorschlag sofort zu Ingenieur Gerd Feth, Bökerbau, Saal 2, der auch der Leiter des Rationalisierungskuratoriums ist für alle Betriebe unseres Werkes, sodaß eine bis zum Letzten ergiebige Auswertung jedes Vorschlages gewährleistet ist. Er wird sich mit den technischen Möglichkeiten jedes Vorschlages in dem jeweiligen Betrieb eingehend befassen und auch mit dem Einsender Rücksprache nehmen, damit der Vorschlag auch Hand und Fuß hat und verwirklicht werden kann. Sein technisches Gutachten über den Vorschlag geht dann zum Kuratorium, wo die Prämie festgesetzt wird.

Und nun sind alle Werksangehörigen aufgerufen, mit ihren betrieblichen Vorschlägen nicht zurückzuhalten, sondern jeden Gedanken für eine technische Verbesserung entweder schon niedergeschrieben beim Sozialamt abzugeben oder mit Ing. Feth zu besprechen,

der in dieser Beziehung jedem Mitarbeiter mit Rat und Tat zu Seite stehen wird. Mit der Prämienfestsetzung wird bestimmt jeder zufriedener sein.

Es wäre doch gelacht, wenn wir unser betriebliches Vorschlagswesen nicht wieder in Ordnung bringen könnten, das durch eine Reihe ungünstiger, im Grunde vermeidbarer Umstände so auf den Hund gekommen ist. Formulare liegen im Sozialamt, Personalamt, in der Redaktion und bei den Pförtnern 1 und 2 aus.

In diesem Sinne grüßt Euch alle recht herzlich
Euer *Struppi*

Betriebliches Vorschlagswesen

In der letzten Sitzung des Kuratoriums für das betriebliche Vorschlagswesen sind folgende Prämien vergeben worden:

Ernst Zittel,
Schweißerei Stachelhausen 300 DM
Alfred Cörmann,
Büro Stachelhausen 220 DM
Albert Bartel, Richterei Papenberg 600 DM
P. H. Nübel,
Reparaturbetrieb Papenberg 70 DM
K. Hempel,
Reparaturbetrieb Papenberg 70 DM
Otto Köster, Instandhaltung 100 DM

Dank für Unfallhilfe

Unser Mitarbeiter Paul Eisfeld, Temperei Papenberg, der sich zur Zeit in Unfallerkundung befindet, hat gebeten, folgende Zeilen in die Werkszeitung aufzunehmen:

Anläßlich meines Unfalls am 29. Februar 1964 haben Meister Max Scheidt und zwei italienische Mitarbeiter sowie die diensthabenden Feuerwehrleute mir in vorbildlicher Weise die Erste Hilfe geleistet, sodaß die sofortige ärztliche Behandlung mich vor ernsthaftem körperlichem Schaden bewahren konnte. Ihnen allen, die sich bei meinem Unfall meiner angenommen haben, danke ich an dieser Stelle auf das herzlichste.

Kleine Anzeigen

Eine gute Konzert-Gitarre (auch Baßgitarre) zu kaufen gesucht. Angebote an die Redaktion.

Ein Rasenmäher, eine zusammenlegbare Gartenkarre, ein zusammenschraubbares Stahlrohrgerüst für eine Naturlaube, verschiedene Gartengeräte und Bretter für Beeteinfassungen billigst abzugeben. Zu erfragen in der Redaktion.

Frühlingssehnen ...

Des einen Freud', des anderen Leid,
das stellt man fest zur Winterszeit.
Die Zimmerwärme ist gefragt,
und hat man es einmal gewagt,
sich an die frische Luft zu trauen,
dann hat es manchen umgehauen.
Schneematsch und Glatteis, Zug um Zug,
Erkältung, Grippe, Knochenbruch.
Der Winter kostet auch viel Kohlen,
man braucht sie sich nicht selber holen,
sie werden sogar angefahren,
doch das hilft uns bestimmt nicht sparen.
So mancher fährt dann eilig fort
zu Bergen, Schnee und Wintersport.
Wer hat nicht schon zur Winterszeit
auf Lenz und Sonne sich gefreut,
wo man in leichter Kleidung geht
von Maienblütenduft umweht?
Wie lange müssen wir noch warten,
wann geh'n wir in den Blumengarten?
Die Sonne wärmt nicht auf die Dauer,
es wechselt Schnee und Regenschauer
und zwischen warm' und kalten Tagen
kann man sich selber kaum ertragen.
Es kann der Mensch in diesen Zeiten
sich nicht für kalt und warm entscheiden.
Auch stellt sich ein zur Frühlingszeit,
bekannt als Frühjahrsmüdigkeit,
ein Phänomen besondrer Art,
Kopfweh mit Müdigkeit gepaart.
Morgen ist krank, wer heut gesund,
und viele geh'n, nicht ohne Grund,
zum Arzt, und der sagt mit Geduld,
das Frühjahr ist mal wieder schuld.
Was ist zu tun, wenn Krankheit droht,
was hilft uns und wer bannt die Not?
Bald startet man den Flug zum Mond,
obwohl der nicht einmal bewohnt.
Sucht man dort Gold und Edelstein?
Würd' es dann nicht vernünft'ger sein,
auf Erden etwas zu erfinden,
daß Grippe, Husten, Schnupfen schwinden?
Und wenn dann kehrt der Frühling ein
kann auch der Letzte glücklich sein!

Heinrich Aab, Stachelhausen

Dienststunden der Berufsgenossenschaft

Nach der allgemeinen tariflichen Verkürzung der Arbeitszeit im öffentlichen Dienst ab 1. 4. 1964 sind die Dienststellen in Essen, Dortmund und Düsseldorf ab sofort geöffnet: montags — donnerstags von 7.30 bis 17 Uhr
freitags von 7.30 bis 16 Uhr

Das elektronische Datenverarbeitungs-System IBM 1401

Dr. Karl-Heinz Zetmann, Planungsstelle

Der Produktivitätszuwachs in der Fertigung übertrifft den in der Verwaltung aus den verschiedensten Gründen wesentlich. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, der Einführung kostensparender Verfahren in der Verwaltung nach wie vor größte Aufmerksamkeit zu widmen.

Im Verlaufe unserer Bemühungen, weitere fortschrittliche Methoden in der Verwaltung einzuführen, entschlossen wir uns im Jahre 1960 - es ist also noch gar nicht so lange her - zur Anmietung einer Lochkarten-Anlage, die im wesentlichen aus einer Tabelliermaschine, einem Kartendoppler und einem Rechenlocher bestand. Die Umstellung auf das Lochkartenverfahren verlief seinerzeit nicht gerade reibungslos, sondern es gab mancherorts Schwierigkeiten, die nicht zuletzt ihre Ursache darin hatten, daß sich viele Stellen erst einmal auf die neue Technik und das neue Denken einstellen mußten. Inzwischen ist die Lochkarte jedoch trotz immer noch bestehender gewisser Mängel zu einem nicht mehr wegzudenkenden Organisationsmittel geworden.

Die Technik ist indessen nicht auf dem damaligen Stand stehengeblieben. Sie hat gerade auf dem Gebiet des Lochkartenwesens beachtliche Fortschritte erzielt. Diese Tatsache, die geringe Kapazität unserer vorhandenen Anlage, die Forderung nach Vorverlegung der Abrechnungstermine und der Wunsch einiger Abteilungen, die Lochkartenstelle mehr als bisher in Anspruch zu nehmen, veranlaßten uns bereits im Jahre 1962, neue Überlegungen bezüglich der Ausstattung unserer Lochkartenstelle anzustellen. Nach gründlicher Prüfung, bei der eine Reihe von Faktoren, unter anderem natürlich auch die Kostenfrage, berücksichtigt werden mußten, entschlossen wir uns zur Anmietung eines neuen Typs der Lochkartenmaschinen, und zwar der elektronischen Datenverarbeitungs-Anlage IBM Type 1401.

Das IBM-1401-System gibt es in 3 verschiedenen Grundausführungen:

- Kartensystem
- Bandsystem
- Magnetplattensystem

Wir haben am 12. März ein Karten-System, bestehend aus der Zentraleinheit IBM 1401,

der Karteneinheit IBM 1402 und dem Drucker IBM 1403 erhalten (Abb. 1 und 2). Mit unserer konventionellen Anlage hat dieses System gemeinsam, daß es ebenfalls die 5 Grundfunktionen: Eingabe, Speicherung, Steuerung, Rechnen und Ausgabe ausführen kann. In der Art und Weise, wie diese Funktionen ablaufen und in der technischen Konzeption bestehen jedoch große Unterschiede.

Das Kernstück der Anlage ist die Zentraleinheit IBM 1401* (siehe Abb. 3). Sie enthält

* Die Angaben sind den einschlägigen Schriften der IBM entnommen.



Bild 1: Ankunft der elektronischen Datenverarbeitungsanlage 1401 auf Spezialfahrzeugen

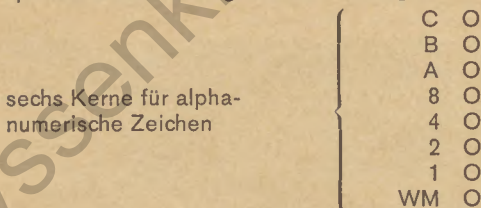
Bild 2: Transport der Anlage mit einem großen Kran durch das Konferenzzimmer in den früheren Raum des Betriebsrates





Bild 3: links: Kasteneinheit 1402 · mitte: Zentraleinheit 1401 · rechts: Drucker 1403 · Hintergrund: Klimaschrank

den Magnetkernspeicher mit einer Kapazität von 4000 numerischen, alphabetischen und Sonderzeichen. Jede 1401 Kernspeicherstelle setzt sich aus 8 winzigen, vertikal ausgerichteten ringförmigen Kernen, die aus einem ferromagnetischen Material bestehen, zusammen. Die Kerne sind auf dünnen Drähten, die zum Speichern und Wiederabrufen von Angaben dienen, aufgereiht. Eine Kernspeicherstelle hat folgende Anordnung:



Informationen werden in der 1401 durch elektrische Signale dargestellt. Jedes dieser Signale gibt einen von zwei Zuständen an, den man mit Ein Bit oder Kein Bit bezeichnet, je nach dem, ob eine Information zugeführt wurde oder keine Information in den Kern gelangt ist.

Ein Zeichen wird durch die Magnetisierungs-

zustände von einem oder mehreren dieser 8 Kerne (Bits) dargestellt; sechs sind für alpha-numerische Verschlüsselung der Zeichen im B C D - Code (Binär verschlüsselte Dezimal Code) und 1 Kern (der oberste) für die vertikale Bitzahl-Prüfung (die Zahl der Bits muß immer ungerade sein) vorgesehen. Der 8. Kern (unterste) dient der Abgrenzung von Speicherbereichen (Wortmarke).

Beispiele für Ziffern und Buchstaben:

	1	2	3	4	5
C	○	○	○	○	○
B	○	○	○	○	○
A	○	○	○	○	○
8	○	○	○	○	○
4	○	○	○	●	●
2	○	●	●	○	○
1	●	○	●	○	●
WM	○	○	○	○	○

	A	B	C	D	E
C	○	○	●	○	●
B	●	●	●	●	●
A	●	●	●	●	●
8	○	○	○	○	○
4	○	○	○	●	●
2	○	●	●	○	○
1	●	○	●	○	●
WM	○	○	○	○	○

Schwarze Punkte bedeuten immer den Zustand „Ein Bit“; es ist also eine Information in den Kern gekommen.

Die Operationen zum Einlesen und Auslesen der Daten in und aus dem Kernspeicherwickeln sich so extrem schnell ab, daß die erforderliche Zeit zum Ein- und Auslesen eines Zeichens in Millionstel einer Sekunde ausgedrückt wird.

Die IBM 1402-Karteneinheit (siehe Abb. 3) enthält zwei unabhängig voneinander arbeitende Einheiten, und zwar den Kartenabfühler (also für die Eingabe von Lochkarten) und den Kartenstanzer (für die Ausgabe von Lochkarten, in die beispielsweise von der Zentraleinheit errechnete Werte eingestanz worden sind). Der Kartenabfühler arbeitet mit einer maximalen Geschwindigkeit von 800 Karten pro Minute, das sind 48000 Karten pro Stunde. Ob man diese Geschwindigkeiten erreicht, das hängt nicht nur bei dieser Maschine - von dem jeweiligen Programm ab. Der Kartenstanzer arbeitet mit einer maximalen Geschwindigkeit von 250 Karten pro Minute, das sind 15000 Karten pro Stunde.

Der IBM 1403-Drucker (siehe Abb. 3) druckt maximal 600 Zeilen pro Minute, wobei eine Zeile 132 Stellen haben kann. Druckleistung pro Stunde also 36000 Zeilen. Bei dem Drucker ist die Druckmethode bemerkenswert. Die Ziffern, Alphabete und Sonderzeichen befinden sich auf einer Kette (siehe Abb. 4), die horizontal an Hämmerchen und

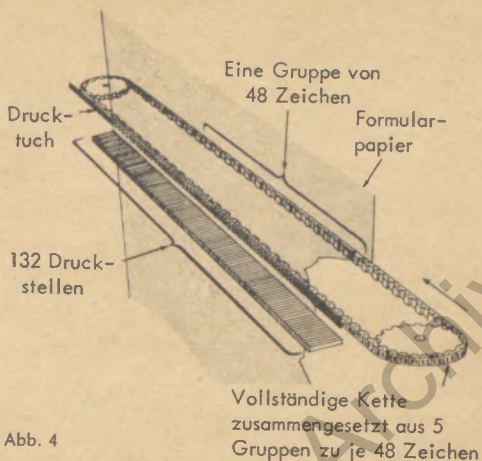


Abb. 4

dem zu druckenden Papier vorbeiläuft. Sobald eine Type ihre betreffende Stelle erreicht hat, schlägt ein Hämmerchen dagegen und druckt ein Zeichen. Vor dem eigentlichen Anschlag des Hammers an die Druckstelle und an das dazwischen gelagerte Papier laufen einige Prüfvorgänge ab, um ein Maximum an Sicherheit bei der Datenausgabe des Druckers zu erreichen.

Die Operationen des 1401-Systems laufen im Unterschied zu unserer konventionellen Anlage, bei der Schalttafeln verwendet werden, unter Kontrolle eines sogenannten gespeicherten Programms ab. Ein Programm umfaßt eine Reihe die Maschine steuernder Instruktionen, die in Folge und Charakter so aufgebaut sind, daß sie ein bestimmtes Problem lösen können. Da dieses Programm in der Maschine gespeichert wird, (für jede einzelne Arbeit muß ein besonderes Programm aufgestellt und vor Beginn der Arbeit der Maschine eingegeben - „geladen“ - werden), spricht man von einem „gespeicherten Programm“. Von Bedeutung ist dabei, daß die Maschine auch selbständig logische Entscheidungen treffen kann, d. h. sie kann bei Vorliegen von bestimmten Bedingungen die entsprechenden Programmschritte selbst auswählen.

Die Programmierung der 1401, d. h. die Aufstellung der Programme für die von der Maschine zu erledigenden Aufgaben, ist die schwierigste und zeitaufwendigste vorbereitende Arbeit für den Einsatz des Systems. Dabei ist ein feststehendes Schema anzuwenden:

1. Sorgfältige Analyse des Anwendungsgebietes (insbesondere ist festzulegen, welche Werte der Maschine eingegeben werden sollen bzw. müssen und welche Ergebnisse man in welcher Form zu erhalten wünscht).
2. Erstellung des Arbeitsablauf-Schaubildes.
3. Einteilung der Ausgabe- und Eingabebe-
reiche im Kernspeicher (auch Linienbe-
legung genannt, d. h. es ist festzulegen,
welche Kernspeicherplätze welche Werte
aufnehmen bzw. abgeben sollen).
4. Erstellung des Blockdiagrammes (d. h. der
Programmablauf in der Maschine ist fest-
zulegen).

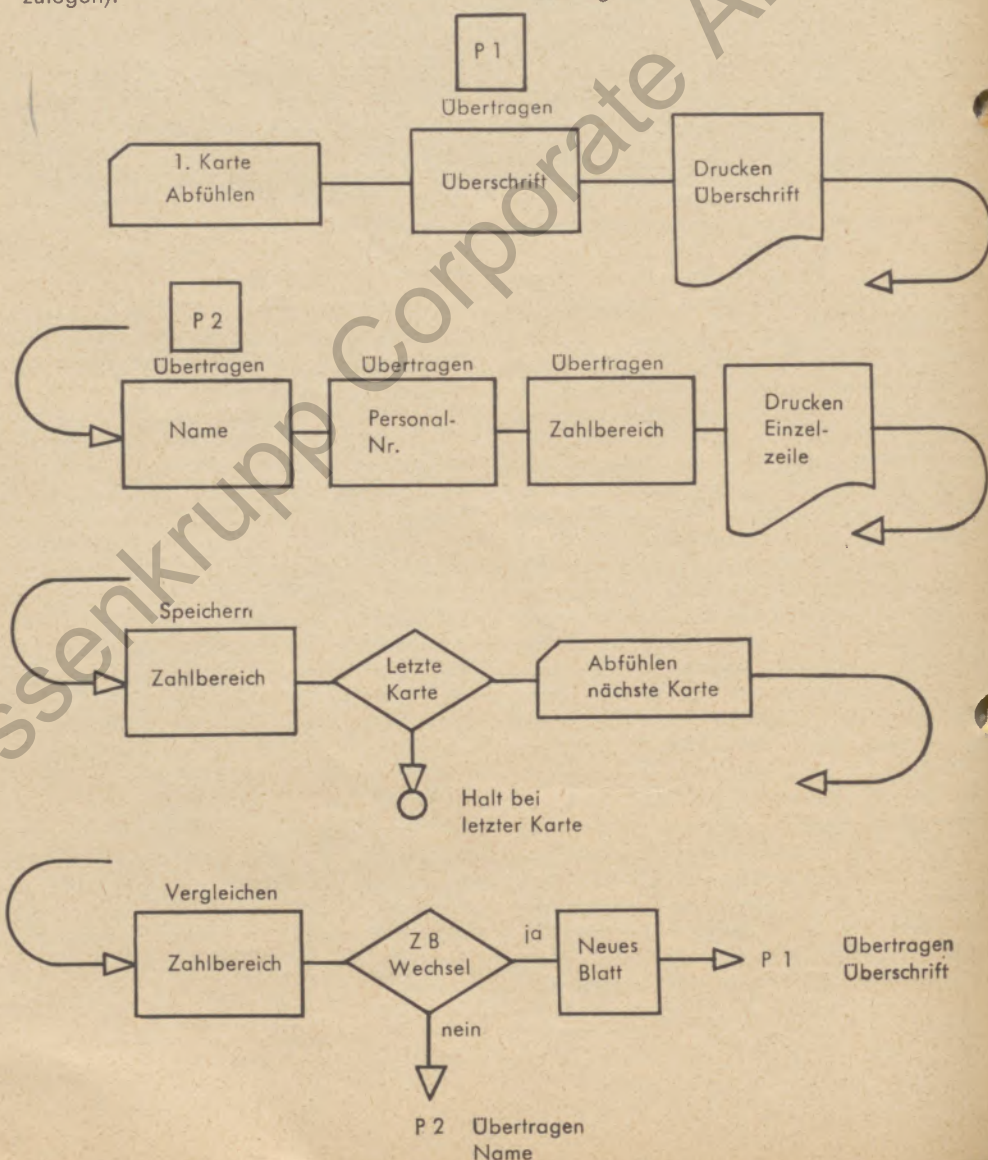
5. Codierung des Programmes, (d. h. die ein-
zelnen Programmschritte sind in die Ma-
schinensprache zu übersetzen).

6. Ablocken in besondere Programmkarten
und Testen des Programmes.

Dieser Vorgang soll zum Teil an einem Bei-
spiel, und zwar dem Schreiben der Quittungs-
liste für die Lohnauszahlung demonstriert
werden:

Aufgabenstellung:

Für die Auszahlung des Lohnes muß eine
Quittungsliste erstellt werden. Die Liste ist
nach Zahlbereichen zu unterteilen. Es sind
Lochkarten mit Namen, Personalnummer und
Zahlbereich vorhanden. Die Lochkarten sind
in entsprechender Reihenfolge zu sortieren.
Blockdiagramm:



Codierung:

IBM 1401 PROGRAMMSCHEMA

Programm: QUITTUNGS LISTE Blatt: 01 von
 Programmierer: Dietsch Datum: 15/4.64 Problem-Nr.: 05106

Schritt	Platz der Instruktion	Instruktion				Bemerkungen	Anzahl Zeichen		
		OP	a/i	b	d		Instr	Daten	Gesamt
1	3331					A.B.F.	1		
2	334M	494	296				4		
3	3412					DRUCKEN	1		
4	342M	043	202				4		
5	349M	006	211				4		
6	356M	030	241				4		
7	3632					DRUCKEN	1		
8	364M	043	496				4		
9	371B	393			A		5		
10	3761					A.B.F.	1		
11	377C	043	496				4		
12	384B	394			/		5		
13	389B	342					4		
14	393.					STOP L. KART E	1		
15	394F	334			1		5		
	430							3,2	
	462							3,2	
	494					UEBERSCHRIFT		3,2	
	496					ZKZ		0,2	
	1333	080							

Es ist selbstverständlich, daß an dieser Stelle nicht das 1401-System, seine Programmierung und die dabei zu beachtenden Regeln in allen Einzelheiten dargestellt werden können. Zweck dieser Ausführungen soll nur sein, eine skizzenhafte Darstellung des Systems zu geben und dabei auf einiges hinzuweisen: Um auch nur in etwa den erhofften Wirkungs-

grad der neuen Anlage erreichen zu können, ist es erforderlich, die an die EDV-Abteilung (elektronische Datenverarbeitung) angelieferten Belege noch sorgfältiger als bisher auszufüllen. Die Belege müssen indessen nicht nur richtig ausgefüllt werden, sondern die benötigten Angaben müssen auch vollständig sein. Jeder unrichtig oder unvoll-

ständig ausgefüllte Material- oder Lohnbeleg verursacht Fehler und kann zugleich zu Verzögerungen führen, die den großen Vorteil der hohen Maschinengeschwindigkeit teilweise wieder aufheben. Auch die Ablieferungstermine müssen noch besser eingehalten werden. So könnten wir beispielsweise die Lohnrestzahlung zeitlich vorziehen, wenn die Lohnbelege früher und fortlaufend, d. h. über den ganzen Monat gleichmäßig verteilt, kommen würden. Es ist einfach nicht einzusehen, weshalb die ersten Lohnscheine eines Monats frühestens um den 15. herum eintreffen und weshalb etwa 50% der gesamten Lohnscheine in der Regel in den ersten Tagen des neuen Monats kommen. Für die Lohnabrechnung mit der Maschine benötigen wir nur noch wenige Stunden; aber die Lohnscheine müssen ja vorher gelocht und geprüft werden (Abb. 7). Das ist bei einer kontinuierlichen Ablieferung kein Problem. Erfolgt sie aber stoßweise, wie das z. Zt. am Monatsanfang der Fall ist, dann kommt es im Locherraum zu unerwünschten Stauungen und zu einer - weil sie zu Fehlern führen kann - ebenso unerwünschten Hast. Und noch etwas ist sehr wichtig. Schon das

konventionelle Lochkartenverfahren verlangte die konsequente Einhaltung der einmal festgelegten Arbeitsabläufe und schon hierbei konnten eigenmächtige Änderungen wegen der vielen bei einer Organisation zu berücksichtigenden Daten und Prinzipien sowie wegen der Verflochtenheit der Vorgänge innerhalb unseres Unternehmens nicht gestattet werden. Das ist bei der elektronischen Datenverarbeitung erst recht der Fall.

Was die immer wieder vorkommenden - und sicher auch nicht ganz zu vermeidenden - Änderungen anbetrifft, so ist zu sagen, daß selbst solche kleinster Art Programmänderungen erfordern, und zwar manchmal bei einer Vielzahl von Programmen, weil auch hierbei Verbindungen bestehen. Durch eine klare und vollständige Aufgabenstellung und eine sehr kritische Überprüfung von Änderungswünschen läßt sich diese unangenehme Mehrarbeit vielfach vermeiden oder zumindest verringern.

Mit dem 1401-System steht uns ein hervorragendes Organisationsmittel zur Verfügung. Helfen Sie bitte mit, daß wir einen maximalen Effekt erzielen.

Bild 7: Locherraum



Die gesetzliche Unfallversicherung

I. Allgemeines

Die gesetzliche Unfallversicherung ist eine Pflichtversicherung. Sie ist ein Zweig der Sozialversicherung. Diese umfaßt die Krankenversicherung, die Unfallversicherung, die Rentenversicherung der Arbeiter und der Angestellten und die Knappschaftsversicherung.

Gesetzliche Grundlage der Unfallversicherung ist die Reichsversicherungsordnung. Der Abschluß privater Unfall- oder Haftpflichtversicherungsverträge beeinflusst nicht die Versicherung in der gesetzlichen Unfallversicherung.

Hauptträger der gesetzlichen Unfallversicherung sind die Berufsgenossenschaften. Sie tragen mehr als 90 v. H. der Gesamtlasten in der gesetzlichen Unfallversicherung. Es bestehen zur Zeit 36 gewerbliche und 19 landwirtschaftliche Berufsgenossenschaften. Die gewerblichen Berufsgenossenschaften sind fachlich, d. h. nach Gewerbebezügen, gegliedert.

Die Berufsgenossenschaften sind Körperschaften des öffentlichen Rechts. Sie haben das Recht, sich selbst zu verwalten, d. h. sie führen die ihnen durch Gesetz übertragenen Aufgaben in eigener Verantwortung ihrer Organe - jedoch unter staatlicher Aufsicht - durch. Organe der Selbstverwaltung sind Vertreterversammlung und Vorstand. Sie setzen sich je zur Hälfte aus Vertretern der Versicherten und der Arbeitgeber zusammen, bei den landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften je zu einem Drittel aus Vertretern der Versicherten, der Arbeitgeber und der Selbständigen ohne fremde Arbeitskräfte. Während der Vorstand die Berufsgenossenschaft nach außen vertritt, ist die Vertreterversammlung ein Organ der Willensbildung. Die Führung der laufenden Verwaltungsgeschäfte obliegt einem hauptamtlichen Geschäftsführer unter eigener Verantwortung.

II. Versicherte Personen und Versicherungsfälle

1. Jeder auf Grund eines Arbeits-, Dienst- oder Lehrverhältnisses Beschäftigte ist ohne Rücksicht auf Alter, Geschlecht, Höhe seines Einkommens und ohne Rücksicht darauf, ob es sich um eine ständige oder nur vorüber-

gehende Tätigkeit handelt, kraft Gesetzes gegen die Folgen von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten versichert. Daneben sind weitere Personengruppen versichert, z. B. Heimarbeiter, Zwischenmeister, Hausgewerbetreibende, Küstenschiffer, Küstenfischer, die im Gesundheits- oder im Veterinärwesen oder in der Wohlfahrtspflege Tätigen, Lebensretter, Blut- und Gewebespende usw.

Der Unternehmer und der im Unternehmen tätige Ehegatte sind in der gewerblichen Wirtschaft (im Gegensatz zur Landwirtschaft) nicht kraft Gesetzes versichert; sie können aber durch die Satzung der Berufsgenossenschaft dem Versicherungsschutz unterstellt werden. Soweit das nicht der Fall ist, können sie sich bei der für ihren Gewerbebezug zuständigen Berufsgenossenschaft freiwillig versichern. Versicherungsfrei sind Beamte und andere Personengruppen, für die nach den für sie geltenden Vorschriften eine ausreichende Unfallfürsorge gewährleistet ist, ferner Ärzte, Heilpraktiker, Zahnärzte, Dentisten und Apotheker bei ihrer freiberuflichen Tätigkeit. Stehen die letztgenannten Personen in einem Beschäftigungsverhältnis, so gelten für sie die Ausführungen im Abs. 1 dieses Abschnittes; im übrigen können sie sich freiwillig versichern, soweit sie versicherungsfrei sind.

2. Versicherungsfälle sind Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Arbeitsunfälle sind Unfälle, die ein Versicherter in ursächlichem Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit erleidet. Als Arbeitsunfälle gelten auch Unfälle auf einem mit der Tätigkeit im Unternehmen zusammenhängenden Weg nach und von der Arbeits- oder Ausbildungsstätte sowie Unfälle bei einer mit der Tätigkeit im Unternehmen zusammenhängenden Verwahrung, Beförderung, Instandhaltung oder Erneuerung des Arbeitsgeräts. Vom Versicherungsschutz umfaßt ist auch das Abheben des Lohnes bei einem Geldinstitut, an das der Arbeitgeber den Lohn oder das Gehalt des Versicherten überweist, wenn der Versicherte erstmalig nach Ablauf eines Lohn- oder Gehaltszahlungszeitraums das Geldinstitut persönlich aufsucht. Die Entschädigungspflicht für Berufskrankheiten beruht auf der Verordnung vom 16. 12. 1936

(RGBl. I S. 1117) und 29. 1. 1943 (RGBl. I S. 85) in der Fassung der Sechsten Berufskrankheitenverordnung vom 28. 4. 1961 (BGBl. I S. 505).

III. Mitgliedschaft und Aufbringung der Mittel

1. Jeder Unternehmer ist kraft Gesetzes Mitglied der für seinen Gewerbebezweig errichteten Berufsgenossenschaft. Er ist verpflichtet, seiner Berufsgenossenschaft sofort Anzeige zu erstatten, sobald er das Unternehmen eröffnet oder übernimmt.

2. Die Mittel zur Deckung der Aufwendungen der Berufsgenossenschaften werden ausschließlich von den Unternehmern aufgebracht. Die versicherten Arbeitnehmer zahlen keinen Beitrag. Durch die Beitragsleistung zur Berufsgenossenschaft wird die zivilrechtliche Haftung des Unternehmers für Körperschäden gegenüber seinen Arbeitnehmern abgelöst. Der Unternehmer haftet Versicherten und ihren Hinterbliebenen nur dann, wenn er den Unfall vorsätzlich oder bei der Teilnahme am allgemeinen Verkehr verursacht hat.

Für die gewerblichen Berufsgenossenschaften gilt das Umlageverfahren der nachträglichen Bedarfsdeckung, d. h. die Berufsgenossenschaften legen ihre Aufwendungen am Schluß des Geschäftsjahres auf ihre Mitglieder um. Zur einstweiligen Bestreitung des laufenden Bedarfs können Vorschüsse auf den Beitrag erhoben werden. Die Beiträge werden nach der im abgelaufenen Jahr im Unternehmen gezahlten Lohn- und Gehaltssumme und der Einstufung des Unternehmens in den Gefahrtarif berechnet. Der Gefahrtarif berücksichtigt die unterschiedliche Unfallbelastung der der Berufsgenossenschaft zugeteilten Gewerbebezweige. Durch Gegenüberstellung der für die einzelnen Gewerbebezweige nachgewiesenen Löhne und der auf diese Gewerbebezweige entfallenden Entschädigungsbeträge werden Gefahrklassen gebildet, in die die Unternehmen eingestuft werden.

„Die Aufgaben und Leistungen der Berufsgenossenschaften“ werden im nächsten Heft erläutert.

Kleine Anzeige

Guterhaltene elektrische Waschmaschine mit Schleuder zu verkaufen. Zu erfragen in der Redaktion.

Groß- oder Kleinschreibung?

Es ist eine Tatsache, daß Millionen Deutsche und ganz besonders Ausländer viele Mühe mit dem Erlernen der deutschen Sprache haben. Daher hat es schon in der Vergangenheit nicht an Bestrebungen gefehlt, darin Wandel zu schaffen. Auf den ersten Blick sieht es sehr verlockend aus, die Großschreibung zu beseitigen, um zunächst eine der vielen Schwierigkeiten aus dem Wege zu räumen. Die deutsche Sprache hat aber eine besonders große Anzahl von gleichförmigen Wörtern, deren Unterscheidungsmerkmal nur durch eine Groß- oder Kleinschreibung kenntlich ist.

Sehen wir uns z. B. folgende Wörter in Kleinschreibung an: „wenn wir weise reden hören“; so ergeben sich sogar drei Deutungen (wie, wen, was?). Was der Schreiber wirklich meint, darüber bestehen in diesem Falle Zweifel. Nur bei der jetzigen Schreibweise dürfte der Leser die nötige Klarheit gewinnen.

Gewiß wird sich in vielen Fällen der richtige Sinn aus dem Zusammenhang ergeben. Jedoch zeigt schon dieses Beispiel, daß eine generelle Kleinschreibung ihre Schwächen hat. Sofern sie auch das Schreiben erleichtert, so wird sie doch das Lesen erschweren. Dabei muß man beachten, daß viel mehr Menschen lesen als schreiben. Wenn sich die Schweiz bereits gegen eine Kleinschreibung ausgesprochen hat, so sollte das doch zu denken geben. Vielleicht ließe sich aber eine Erleichterung durch ausnahmslose Regeln herbeiführen. Ferner wäre außer den schon angegebenen Vorschlägen eine leichtere Silbentrennung sowie eine vereinfachte Schreibung des S-Lautes ins Auge zu fassen.

Hans Range, Stahlguß-Verkauf

Thoren-Rykers: „Der Weg zum Meister“, die allgemein-kundlichen Stoffe für die Gesellen-, Facharbeiter- und Meisterprüfungen, 192 S. m. zahlr. Übersichten, 5,60 DM, Ferd. Dümmlers Verlag, Bonn.

Dümmlers Fachbücherei erfreut sich einer stetig wachsenden Verbreitung und hat eine Million überschritten. Darin liegt der grundlegende Band von Thoren-Rykers für die Gesellen-, Facharbeiter- und Meisterprüfungen, für die in der Ausbildung Stehenden aller Berufsgruppen jetzt in 5. Auflage vor. In übersichtlicher Darstellung enthält Thoren-Rykers alles, was zukünftige Gesellen, Facharbeiter und Meister an allgemeinkundlichem Wissen brauchen: Aufbau und Geschichte des Handwerks, Bürgerliches Recht, Verfahrensrecht, Arbeitsrecht, Sozialversicherungen, Zahlungs- und Kreditverkehr, Steuern und Staatsbürgerkunde, und zwar, wie gewohnt, auf den jüngsten Stand gebracht.

FAMILIENNACHRICHTEN

Unsere Jubilare

40 Jahre Mitarbeit

Josef Bargel, Gießerei Papenberg, am 29. Juni 1964

50 Jahre Mitarbeit

August Buscher, Eisenbahnbetrieb, am 5. Mai 1964



Ins Leben traten ein

Frank, Sohn von Wolfgang Schiller, Instandhaltungsbetrieb, am 17. Februar 1964

Reinhold, Sohn von Rudi Thiele, Schmelzerei Papenberg, am 14. Februar 1964

Beate, Tochter von Horst Fleischer, Schweißerei Stachelhausen, und Roswitha Fleischer, Endkontrolle Papenberg, am 28. Februar 1964

Giovanna, Tochter von Salvatore Cataudella, Schleiferei Papenberg, am 24. Februar 1964

Jürgen, Sohn von Wendelin Eppert, Versuchsanstalt, am 29. Februar 1964

Martin, Sohn von August Bauer, Werk Julius Lindenberg, am 6. März 1964

Maria Lourdes, Tochter von Eusebio Grazia-Gawin, Werk Julius Lindenberg, am 6. März 1964

Ralf, Sohn von Ulrich Neubauer, Putzerei Stachelhausen, am 28. März 1964

Elke, Tochter von Siegfried Welk, Formerei Stachelhausen, am 25. März 1964

Sabine, Tochter von Manfred Will, Versuchsanstalt, am 31. März 1964

Horst, Sohn von Horst Draheim, Werk Julius Lindenberg, am 10. April 1964

Es haben geheiratet

Heinz Krüger, Karusselldreherei Stachelhausen, und Erika Hunze, am 21. Februar 1964

In den Ruhestand traten

Julius Winter, Instandhaltungsbetrieb, nach 39jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 1. Oktober 1963

Ludwig Martin, Werksaufsicht, nach 15jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 28. Februar 1964

Willi Monke, Verkauf-Stahlguß, nach 23jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 29. Februar 1964

Maria Bornewasser, Werksaufsicht, nach 21jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 31. März 1964

Karl Koll, Leiter des Personalamtes, nach 51jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 31. März 1964

Max Gries, Baubetrieb, nach 30jähriger BSI-Zugehörigkeit, am 23. März 1964



WIR NAHMEN ABSCHIED VON

Hugo Schumacher Pensionär, 70 Jahre alt, am 18. Februar 1964

Anna Klask Rentnerin, 56 Jahre alt, am 16. März 1964

Wilhelm Hausmann Rentner, 76 Jahre alt, am 17. März 1964

August Holtschmidt Rentner, 67 Jahre alt, am 16. März 1964

Maria Sahler Pensionärin, 85 Jahre alt, am 1. April 1964

Karl Förster Putzerei Stachelhausen, 65 Jahre alt, am 13. April 1964



thyssenkrupp Corporate Archives