

REISHOLZ

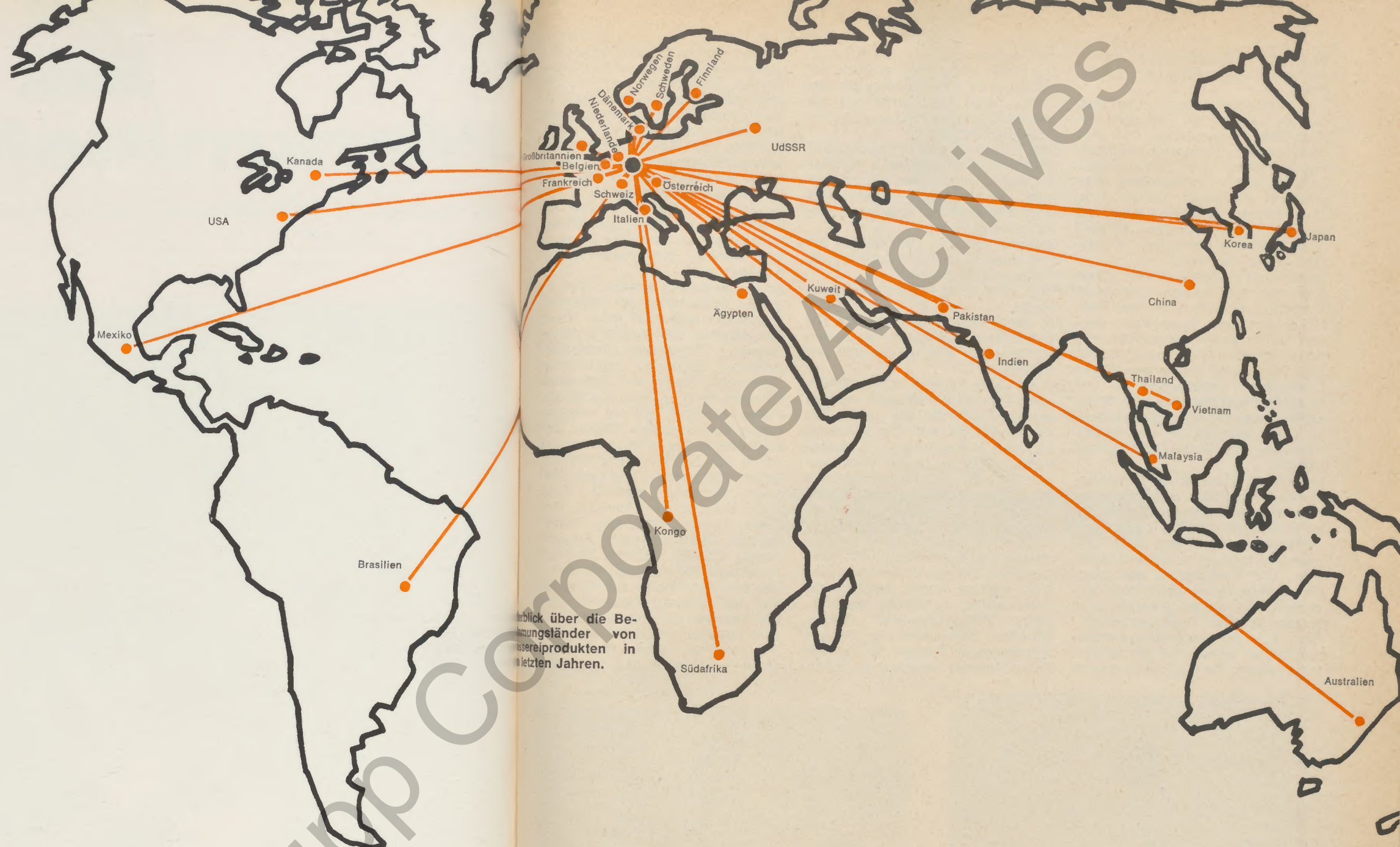
Werkmitteilungen

STAHL- UND RÖHRENWERK REISHOLZ GMBH · DÜSSELDORF-REISHOLZ



Aus dem Inhalt:

REISHOLZ in aller Welt	162
Neujahr	173
Der Weg zum neuen Führungsstil in der Wirtschaft	174
Unsere Betriebskrankenkasse	185
Neue Bücher der Werkbücherei	187
Lohnsteuersparen durch das 312-Mark-Gesetz	191
Der holländische Weihnachtsmann	192
Kein Abend wie andere	194
Jahresübersicht	196



Überblick über die Be-
satzungsländer von
Pressereprodukten in
den letzten Jahren.

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

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

Herausgeber: Stahl- und Röhrenwerk Reisholz GmbH, Düsseldorf-Reisholz

Verantwortlich: Direktor August Best

Redaktion: Karl Mohri, Hauptabteilung Sozialwesen

Grafik: Karl Busch, Wuppertal

Druck: Aussaat Verlag GmbH, Wuppertal

Fotos: Mohri, Müller, Stähler

REISHOLZ in aller Welt

Als Geheimrat Heinrich Ehrhardt am 15. April 1899 in Reisholz die Preß- und Walzwerk AG mit einem Aktienkapital von 4 Millionen Goldmark gründete, konnte er nicht ahnen, welchen stattlichen Umfang und welche Vielfältigkeit seine Gründung im Jahre 1967 unter dem Namen „Stahl- und Röhrenwerk REISHOLZ GmbH“ annehmen würde. Aber auch heute noch gehört der seinerzeit von ihm gegründete Betrieb zu den wesentlichen Säulen unseres Unternehmens. Es ist die Presserei.

Heinrich Ehrhardt gründete das Werk mit dem Zweck, nach eigenen Patenten große nahtlose Hohlkörper herzustellen. Er ist neben den Gebrüdern Mannesmann einer der großen Erfinder in der Geschichte

der nahtlosen Rohrherstellung. Während die Erfindung der Gebrüder Mannesmann, das Schrägwalzverfahren, sowohl an das Vormaterial als auch in den Verarbeitungsanlagen hohe Anforderungen stellt, ist das Verfahren nach Ehrhardt gekennzeichnet durch seine Einfachheit. Ein Rohblock von quadratischem oder vieleckigem Querschnitt wird in einer runden Matrize so gelocht, daß ein Boden am Lochstück verbleibt. Hierbei ging Ehrhardt von dem Gedanken aus, daß es verhältnismäßig wenig Kraftaufwand erfordert, wenn der Lochdorn in der Lochpresse das Material nur zur Seite zu drücken braucht. Bei der heutigen Arbeitsweise der Presserei wird aber nicht nur verdrängt, sondern auch steigend gelocht. Danach

wird das Lochstück in der Ziehpresse mit Hilfe eines Ziehorns durch verschiedene kleinere werdende Ringe zu einem dickwandigen Hohlkörper ausgestreckt. Die Einrichtung der ersten Ehrhardt'schen Produktionsstätte bestand aus einer hydraulischen Lochpresse mit einem Preßdruck von 1200 Tonnen und einer großen Ziehpresse mit einem Zylinderdurchmesser von 650 mm, einem Hub von 5000 mm und 1000 bzw. 650 Tonnen Preßkraft in 2 Stufen. Hinzu kam eine kleinere Ziehpresse von 500 Tonnen Preßkraft. Die Pressen arbeiteten mit 300 Atmosphären Wasserdruck unter Verwendung eines Gewichtsaakkumulators. Diese Akkumulatoren waren zu ihrer Zeit die größten ihrer Art. Ebenso waren derart gro-

Das sind Exemplare, die bisher
in unserer Sammlung fehlten.

Be Pressen mit solch langen Hüten zu der damaligen Zeit etwas Besonderes.

Die Erzeugnisse der Lochpresse dienten zum großen Teil dazu, ein Walzwerk zu versorgen, das sich nicht nur zur Erzeugung nahtloser Kesselschüsse für Lokomotiven, sondern auch zum Auswalzen dickwandiger Trommeln bis zu 3 m Durchmesser für Turbinenzylinder sehr gut eignete. Für diese Erzeugnisse herrschte besonders im Ausland großes Interesse.

Neben dem großen Walzwerk arbeitete noch ein kleineres Walzwerk, in dem hauptsächlich nahtlose Zentrifugentrommeln ausgewalzt wurden. Beide Walzwerke wurden von einer liegenden Dampfmaschine mit 2000 PS und mit einem gewaltigen Schwungrad angetrieben. In der heutigen Presserei wird man Walzwerke dieser Art vergeblich suchen. Im Laufe der Zeit hat sich dieses Verfahren als unzweckmäßig erwiesen.

Im Jahre 1913 wurden die Pressereianlagen wesentlich vergrößert. So wurden unter anderem die bis dahin schwerste vertikale Lochpresse mit einer Preßkraft von 2000 Tonnen, eine etwa 85 m lange Doppelzieh- und Lochpresse und noch eine weitere kleine Lochpresse aufgestellt. Mit diesen Anlagen wird bis zum heutigen Tage gearbeitet. Aber nicht das Herstellungsverfahren soll im Mittelpunkt der Artikelreihe stehen, die wir hiermit begin-

nen wollen, sondern das Produkt. Das heißt, wir wollen darüber berichten, welche Produkte wir herstellen, wer sie braucht, wo sie gebraucht werden und wofür sie gebraucht werden.

Die Artikelreihe ist überschrieben „REISHOLZ in aller Welt“. Wir wollen, beginnend mit dem ältesten Betrieb, der Presserei, nacheinander über alle Betriebe unseres Unternehmens berichten.

Wenden wir uns nun wieder der Presserei zu. Da wäre zunächst die Frage zu beantworten:

Was wird in der Presserei hergestellt?

In der Presserei werden nahtlose Rohre bzw. Hohlkörper im lichten Durchmesser von 105 bis 930 mm hergestellt.

Doch diese Antwort ist zu einfach, wenn man die Vielfältigkeit der Produktion betrachtet. Ein großer Teil der Produktion entfällt auf Material für den Kesselbau: Kesseltrommeln, die an beiden Enden gekümpelt oder mit vorgeschweißten Böden versehen sind, runde Rohre, Vierkant- und Profilorohre zur Verwendung als Teilkammerkästen, Kühlbalken, Dampfverteiler, Wasserabscheider, Formstücke und Rohrleitungen. Für den Maschinenbau werden Rohre geliefert, die dann weiter zu Walzen, Seiltrommeln, Rollgangstrollen, Ringen, Büchsen, Löffelstielen für Bagger, Zylinder oder Plunger für hydraulische Pressen verarbeitet werden.

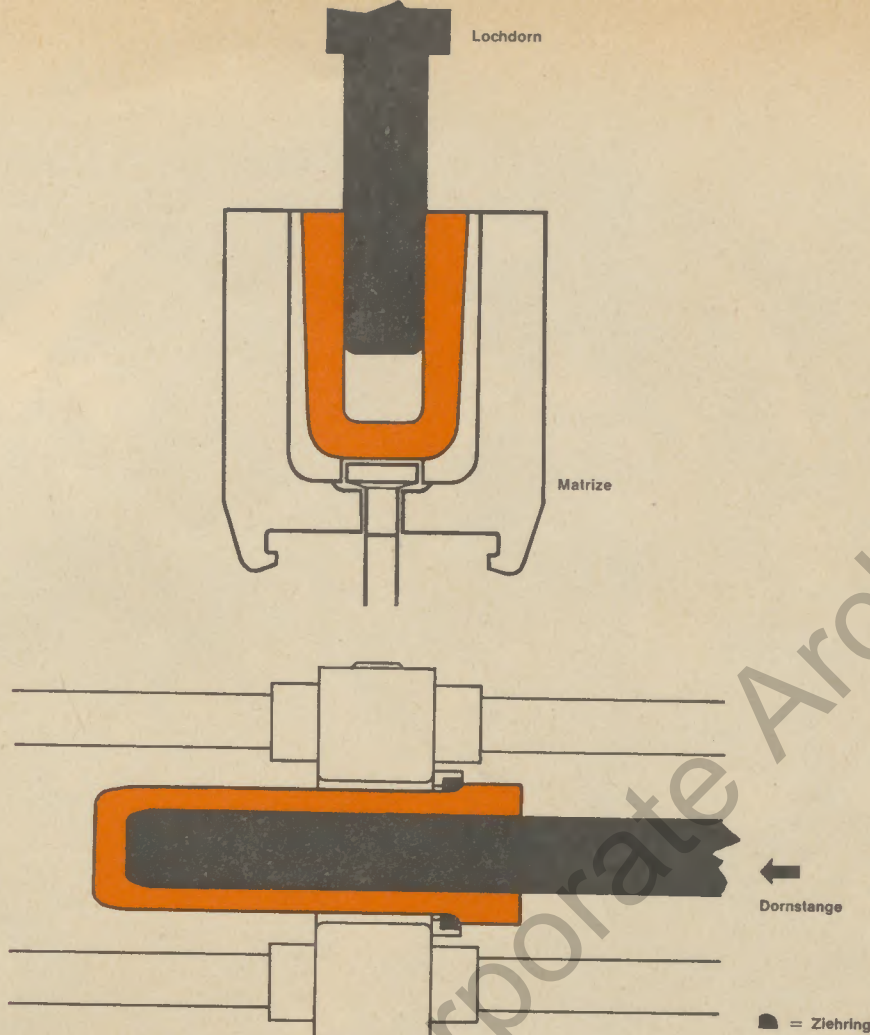
Weitere Produkte sind Schleuder- gußkokillen und Rammrohre für den Tiefbau, Hochdruckbehälter für die chemische Industrie — zum Beispiel für die Kunststoffherstellung — Walzenrohre für Rotationsmaschinen, Akkumulatorflaschen für hydraulische Pressen und Pufferflaschen für die chemische Industrie.

Es würde hier zu weit führen, alle Produkte im einzelnen aufzuführen. Wenden wir uns lieber der Frage zu: Wo werden die Produkte gebraucht?

Es wurde bereits erwähnt, daß ein großer Prozentsatz der Pressereiproduktion exportiert wird. Neben europäischen Ländern wie Italien, Schweiz, Österreich, Frankreich, Belgien, England, Niederlande, Dänemark, Norwegen, Schweden, Finnland und einigen osteuropäischen Ländern, die zu unserem festen Kundenstamm zählen, sind auch weiter entfernte Länder, die wir in den letzten Jahren beliefert haben, von größtem Interesse: Südafrika, Australien, Kanada, Vereinigte Staaten von Amerika, Rotchina, Japan, Malaysia, Kuwait, Ägypten, Pakistan, Indien, Republik Kongo, UdSSR, Vietnam, Thailand, Nordkorea, Mexiko und Brasilien.

Bei der Aufzählung der Produkte und der Verwendungszwecke wird sich mancher die Frage gestellt haben: „Werden tatsächlich alle diese Produkte nur durch Warmverformung hergestellt?“, das heißt, sind





Eigentum
des Kaiserlichen
Patentamts.

KAISERLICHES PATENTAMT.

PATENTSCHRIFT

Nr. 72573

KLASSE 49: MECHANISCHE METALLBEARBEITUNG. Gruppe 19.6

HEINRICH EHRHARDT IN DÜSSELDORF.

Verfahren zum Lochen und gleichzeitigen Formgeben von Eisen- und Stahlblechen in erhitztem Zustande.

Zusatz zum Patente Nr. 65921 vom 28. Januar 1891.

Patentiert in Deutschland vom 6. Januar 1892 ab.

Längere Dauer: 27. Januar 1904.

Gegenstand vorliegender Beilage bildet eine Verbesserung des im Haupt-Patent Nr. 65921 beschriebenen Verfahrens.

Die Verbesserung besteht sich auf eine Vorrichtung, welche das Zusammenstecken des Werkstückes beim Einbringen des Stempels verhindert, wobei alsdann gleichzeitig infolge der neuen Anordnung ein Längerschieben des Werkstückes ermöglicht wird.

In den Fig. 1 bis 4 der beiliegenden Zeichnung ist a ein Loch- und Pressstempel von rundem Querschnitt, b eine Matrize mit rundem Loch, c, das Werkstück von quadratischem Querschnitt.

2 In Fig. 1 und 2 ist ein Vorpressstempel, derselbe preßt, wie aus Fig. 2 ersichtlich, einen Kragen an das erhitzte Werkstück. Der Vorpressstempel d wird nach dem Anpressen des Kragens entfernt und dann das Werkstück, wie aus Fig. 3 und 4 ersichtlich, vermittelst des Stempels a fertig gelocht und gepreßt.

Der vorher angepreßte Kragen verhindert dabei das Zusammenstecken des Werkstückes, indem er am oberen Theil der Matrize Widerstand findet. Es zieht sich beim Fertigpressen allmählig mit in die Matrize hinein. Im unteren Theil derselben befindet sich ein Schieber e, welcher in der in Fig. 1 und 2 gezeichneten Stellung dem Werkstück beim Vorpressen als Unterlage dient. Nach dem Vorpressen wird

der Schieber so weit verschoben, daß die in demselben befindliche Ausdringung f unter das Loch der Matrize zu stehen kommt.

Die Ausdringung f dient beim Fertigpressen zur Bildung eines Zapfens g am Werkstück. Dieser Zapfen ist beim eventuellen Weiterarbeiten des Rohstückes erforderlich.

Wie in Fig. 1 durch Punktstrich angedeutet, bildet das kreisrunde Loch der Matrize den umschriebenen Kreis für den quadratischen Querschnitt des Werkstückes, so daß die Matrize das Werkstück ohne Weiteres centrirt.

Der Querschnitt des Stempels a ist so gewählt, daß das von ihm beim Durchfahren des Werkstückes verdrängte Material die Spielräume zwischen Werkstück und Matrizenwandung ausfüllt. Beim Pressen entsteht an den Wänden der Matrize eine so starke Reibung, daß nur eine geringe Stauchung des Materials erfolgt, auch, wenn man den oben beschriebenen Kragen nicht anpreßt.

Die Reibung an den Matrizenwänden läßt sich noch dadurch erhöhen, daß man dieselben mit Fellenhieb versieht oder Riefen in dieselben einarbeitet. In diesem Falle würde eventuell die Matrize der Länge nach getheilt werden müssen, um die fertigen Werkstücke herausnehmen zu können.

Durch Anpressen des beschriebenen Kragens, den man auch eventuell vor dem Fertigpressen

diese Produkte tatsächlich nach dem kurz skizzierten Ehrhardt-Verfahren bereits fertig?

Dies ist natürlich nicht der Fall, obwohl man es aus dem bisher Gesagten schließen könnte. Wenn wir heute von der Presserei sprechen, so denken wir an den Pressereibereich. Dieser Bereich umfaßt einmal die eigentliche Presserei, das heißt den Warmbetrieb, zum anderen die Adjustage, die Mechanische Werkstatt und die Schweißerei. Ein Teil der genannten Produkte bedarf nach der Warmverformung in der Presserei einer umfangreichen mechanischen Bearbeitung, zum Teil auch einer umfangreichen schweißtechnischen Bearbeitung. Die Produkte dieser Art nehmen in der letzten Zeit ständig zu.

Und noch eine weitere Frage drängt sich auf: Bei einer derartigen Vielfalt von Produkten kann es sich bei der Pressereiproduktion doch nur um Einzelfertigungen, nicht aber um eine Serien- bzw. Massenproduktion handeln. Auch dies ist richtig. Bei der näheren Beschreibung der Produkte in den kommenden Folgen wird hierauf eine eindeutige Antwort gegeben werden. Pressereiprodukte sind, wie wir es auszu-drücken pflegen, keine Konfektionsware, sondern Maßschneiderei.

DR. HANS W. KÖPPER

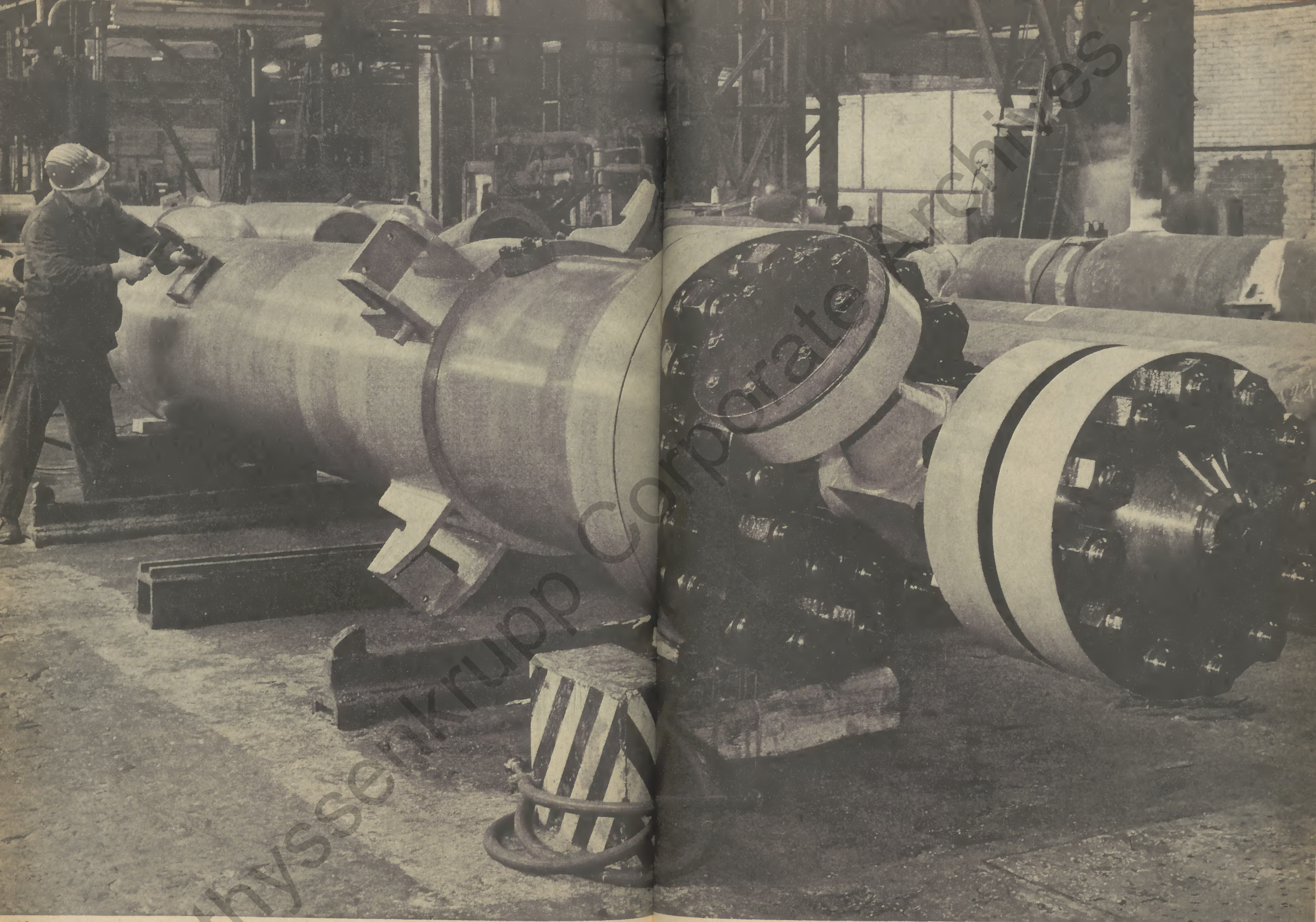


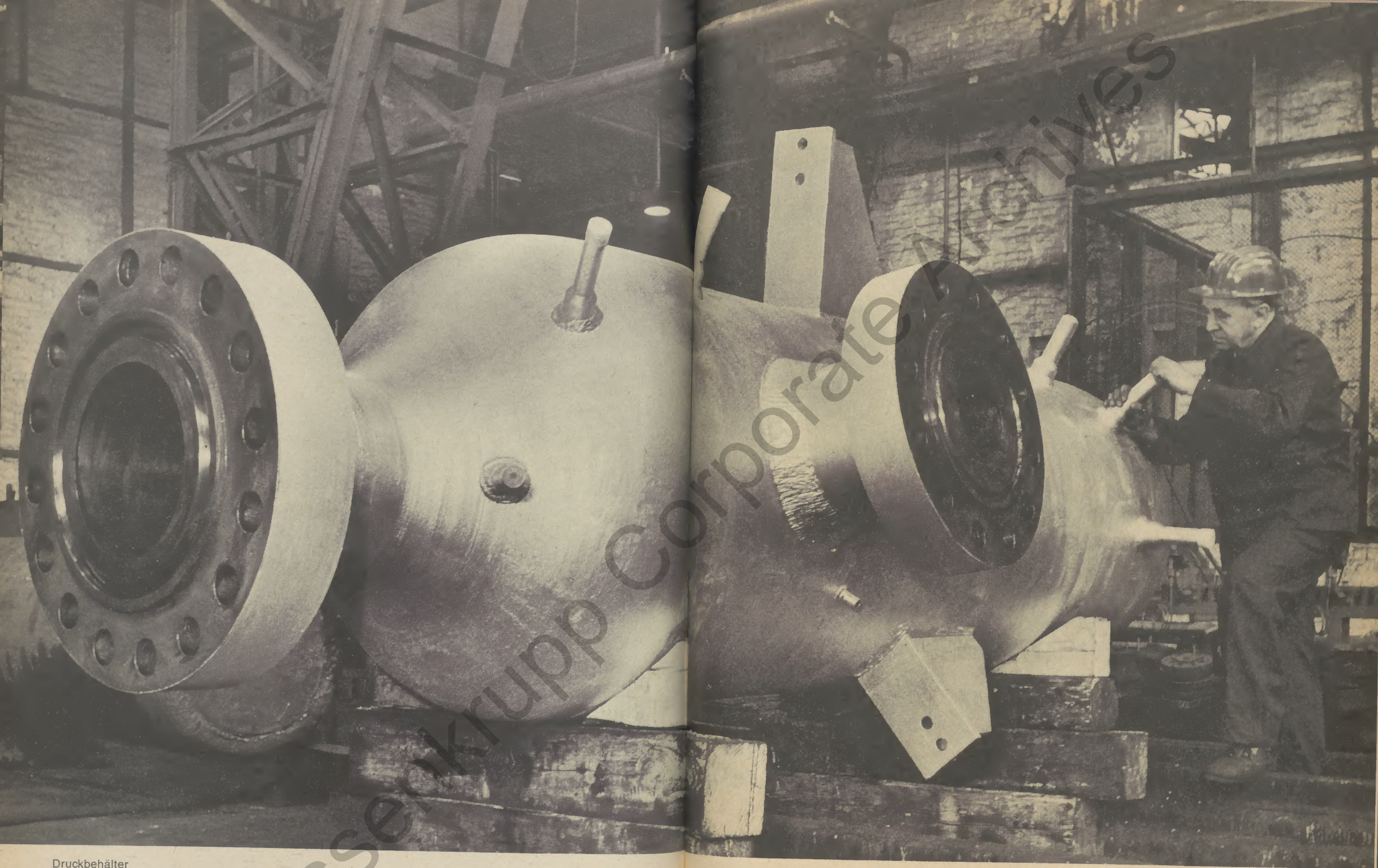
Innen gehonter, nahtlos gepreßter Zylinder

**Rohre und Behälter für hohen Druck
aus unserer Presserei**



Prüfung des Außendurchmessers eines schweißplattierten Rohres





Druckbehälter



Akkumulator-Flaschen für hydraulische Pressen in den USA



Akkumulator-Flaschen für hydraulische Pressen in den USA

*Wir stolpern wohl auf unsrer Lebensreise,
und doch vermögen in der Welt, der tollen,
zwei Hebel viel aufs irdische Getriebe:
sehr viel die Pflicht, unendlich mehr – die Liebe.*
Goethe

Das hinter uns liegende Jahr ist nicht leicht gewesen. Doch ein ständiges Auf und Ab liegt im Wesen jeder Wirtschaft, wovon auch unser Unternehmen nicht verschont wird. Wie es uns aber bisher gelang, in gemeinsamer Anstrengung alle Krisen zu überwinden, werden wir auch die zukünftigen Schwierigkeiten meistern.

In diesem Sinne und in der Hoffnung auf weitere vertrauensvolle Zusammenarbeit wünschen Geschäftsführung und Betriebsrat allen Werksangehörigen ein gesegnetes Weihnachtsfest und einen fröhlichen Übergang in das neue Jahr.

Die Geschäftsführung

Frost Zwickel Hauptmann Kasun

Der Betriebsrat

Obmannig Holmberg Lenzel Schindler Aries

Neujahr

Der Beginn eines neuen Jahres bringt außer den guten Wünschen für unsere Umgebung zumeist auch eine Menge guter Vorsätze mit sich. Ein guter Vorsatz basiert normalerweise auf gemachten Fehlern oder Unterlassungen, sei es im täglichen Leben, am Arbeitsplatz oder sonstwo. Aufgabe eines jeden sollte es sein, das vergangene Jahr durchzugehen und alle gemachten Fehler und Mängel am Arbeitsplatz zu erkennen. Die Fähigkeiten der Menschen sind unterschiedlich, erst im Ergänzen untereinander liegt das Geheimnis des Erfolges. Die Symbiose, das notwendige und gesetzmäßige Zusammenleben von Lebewesen, wobei alle aus diesem Zusammenleben Nutzen ziehen, gilt nach wie vor. Kritik mit dem Hinweis auf Unzulänglichkeiten und dem Verschieben der Schuld auf irgendwelche Umstände oder andere Personen ist bequem, bringt aber nichts ein. Man sollte gewissenhaft prüfen, ob man wirklich alles getan hat, wozu man in der Lage gewesen wäre. Unser Ziel am Arbeitsplatz ist eindeutig,

und hier möchte ich auf einen Artikel in unserer Werkzeitung „Sichere Deinen Arbeitsplatz“ hinweisen, in dem die Sicherung des Arbeitsplatzes als unser aller Anliegen klar herausgestellt wurde. Wenn jeder einzelne nach eigenem Vermögen seine gemachten Fehler erkennt, so wäre es doch relativ einfach, sie im kommenden Jahr zu vermeiden. Das Erkennen eines Fehlers ist die halbe Beseitigung – aber leider auch wirklich nur die halbe. Ich schlage deshalb eine einfache Zusammenfassung von Fragen vor, die man sich im Hinblick auf das vergangene Jahr stellen sollte:

1. Habe ich bei allen Handlungen von Bedeutung immer an das gemeinsame Ziel „Die Erhaltung und Sicherung des Arbeitsplatzes“ gedacht?
2. Habe ich immer meinen Teil zum Gelingen von Neuerungen beigetragen, auch wenn ich sie nicht ganz in ihrer Zielsetzung erkannt habe?
3. Habe ich mit meinem ganzen persönlichen Einsatz versucht, erkannte Fehler in Fertigung und Organisation abzustellen?
4. Habe ich meine Mitarbeiter nach bestem Gewissen unterstützt und auf

Schadenfreude bei Fehlern der anderen verzichtet?

5. Habe ich mich immer frei von Neid und Mißgunst gemacht?
6. Habe ich immer ein offenes Ohr für Arbeitsschwierigkeiten meiner Mitarbeiter gehabt und geholfen, wo ich konnte?
7. Habe ich meine eigenen Belange immer dem gemeinsamen Ziel untergeordnet, oder war mir mein beruflicher Werdegang und Ehrgeiz wichtiger?
8. Habe ich meine Auffassung, wenn sie falsch war, offen zugegeben und nicht versucht, Fehler zu vertuschen oder gar anderen in die Schuhe zu schieben?
9. Habe ich immer meine eigenen Grenzen erkannt und meine Mitarbeiter als Persönlichkeiten entsprechend akzeptiert?
10. Habe ich als Vorgesetzter immer wieder versucht, die Mitarbeiter richtig zu verstehen, neue Vorschläge und Ideen zu fördern, auch wenn sie nicht von mir waren?

ARNO BERHALTER

Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter!

Sie werden festgestellt haben, daß unsere WERKMITTEILUNGEN sich bemühen, Sie mit den vielen Dingen, die Einfluß auf das Arbeitsleben haben, bekannt zu machen. Unsere Themenstellung ist nicht die der Tageszeitungen und Illustrierten, deren Informationsaufgabe auf anderen Gebieten liegt. Trotzdem glaube ich, daß auch unsere Anliegen nicht nur interessant, sondern darüber hinaus **w i c h t i g** sind für jeden einzelnen der Belegschaft. Abgesehen von Ausführungen über die Entwicklung unseres Unternehmens sprechen wir die Berufsausbildung, die Weiterbildungsmöglichkeiten, die Veränderung der Arbeitsmethoden durch die Technisierung und ebenso die Entwicklung der mitmenschlichen Beziehungen an. Sicherlich ist dieser Lesestoff frei von Illusionen und Sensationen, damit scheinbar nicht so interessant und nicht so leicht zu lesen. Doch wer sich mit diesem Lesestoff **n i c h t** beschäftigt und die ihm gebotenen Möglichkeiten **n i c h t** hieraus nutzt, kann sich und seiner Familie letzten Endes Schaden zufügen.

Viele von Ihnen haben das erkannt und besuchen Fortbildungskurse. Immer mehr Mitarbeiter reichen Verbesserungsvorschläge ein. Das beweist, daß die geistige Frische und Beweglichkeit unserer Belegschaft fortschrittlich ausgerichtet ist. Der arbeitende Mensch wird dabei selbstbewußter und verantwortungsfreudiger. Das zeigt sich besonders deutlich in den Selbstverwaltungskörperschaften ab. Nehmen wir nur unsere Betriebskrankenkasse als Beispiel.

An allen Stellen treten Mitarbeiter hervor, die mit viel Gestaltungssinn und Konzentration Vorschläge zu Gunsten ihres Arbeitsbereiches entwickeln und neue Organisationsformen überdenken, die in ihrer Auswirkung unser Betriebsleben und die Arbeitsatmosphäre günstig beeinflussen sollen. Nicht nur die technischen Entwicklungen bestimmen die Atmosphäre eines Betriebes, sondern auch die Methoden der Führungskräfte, ihre Aufgaben zu erledigen, sind ein wesentlicher Faktor, ob die menschliche Atmosphäre in einem Betrieb gut oder schlecht ist.

Das einfachste wäre schon, wenn jeder Vorgesetzte so führen könnte, wie er sich das denkt. Wir wissen aber alle, daß es so nicht geht, und deshalb verlangt eine Betriebsgemeinschaft brauchbare Formen des Zusammenlebens und -wirkens.

Über dieses Thema eines neuen „Führungsstils“ spricht der nachfolgende Artikel. Ich meine, man sollte sich mit diesen Ausführungen beschäftigen und einmal darüber nachdenken.

AUGUST BEST

Der Weg zum neuen Führungsstil in der Wirtschaft

VON PROF. DR. R. HÖHN

Mitdenken aller im Betrieb Beschäftigten war die entscheidende neue Forderung.

Es blieb jedoch völlig unklar, wie sich diese Absichten mit den täglichen Betriebserfordernissen in der Praxis vereinigen ließen, wie sich insbesondere der überkommene Führungsstil als solcher ändern sollte.

Gleichzeitig waren in der Zeit des Wiederaufbaus eine Reihe neuer Begriffe aufgekommen, mit denen man sich auseinandersetzen mußte. Hier sind vor allem die Partnerschaft, der Mitarbeiter, die Human Relations und das Betriebsklima zu nennen.

Der Partnerschaftsgedanke

Die Partnerschaft war eine Konzeption zur Überwindung des Klassenkampfgedankens. Sie war bereits zu Ende des 19. Jahrhunderts entstanden, auf der Suche nach einem neuen Weg, der aus der Klassenkampfsituation herausführen sollte, die damals das Verhältnis zwischen Arbeitern und Unternehmern kennzeichnete.

Die Nachkriegssituation gab für die Verwirklichung des Partnerschaftsgedankens einen höchst realen Anknüpfungspunkt. Die Unternehmer hatten gemeinsam mit ihren Arbeitern und Angestellten in einer Notgemeinschaft die zerstörten Betriebe wieder aufgebaut. Die gesamte Wiederaufbau-Situation hatte im Zeichen der partnerschaftlichen Zusammenarbeit gestanden. Es lag nahe, daß man an dieser Tatsache als Errungenschaft der neuen geistigen Haltung im Betrieb für die Zukunft festhalten und darauf eine neue soziale Ordnung aufbauen wollte. Wie jedoch ein partnerschaftlicher Führungsstil im einzelnen aussehen sollte, der im Alltag des Betriebes das Zusammenspiel zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern regelt, blieb eine offene Frage.

Der Mitarbeiter als neuer Begriff

Neben dem Partnerschaftsgedanken ist es der Begriff des Mitarbeiters, der eng mit der Wiederaufbau-Situation verbunden ist. Er wurde anstelle der bisherigen Bezeichnung „Untergebener“ gebraucht. Vom Generaldirektor bis hinunter zur Putzfrau geht der Mitarbeiterbegriff durch die gesamte Betriebs-hierarchie. Er bedeutet jedoch weitgehend nur eine neue Vokabel. Der Vorgesetzte spricht zwar von seinen Untergebenen als Mitarbeitern, behandelt sie jedoch nach der alten, autoritären Form. Da, wo der Begriff „Mitarbeiter“ ernst genommen wird, erhebt sich sofort eine Reihe von wichtigen Fragen, nämlich: Wie soll man solche Mitarbeiter führen? Wie verhält sich die hierarchische

Unterordnung zum Mitarbeiterprinzip?

Braucht man nicht einen völlig neuen Typ von Vorgesetzten, der in der Lage ist, Mitarbeiter statt Untergebene zu führen?

Welche Konsequenzen muß in dieser Hinsicht ein Unternehmen ziehen, wenn es Mitarbeiter statt Untergebene haben will?

Mit solchen Überlegungen aber wird die autoritäre Form der Führung und die mit ihr auf das engste verbundene Form der Organisation des Unternehmens selbst in Frage gestellt. Doch diese, dem Begriff „Mitarbeiter“ innewohnende Explosivkraft wurde zunächst gar nicht begriffen. Man wußte auch noch keine Antwort auf diese Fragen.

Human Relations und Betriebsklima

In der amerikanischen Vorstellungswelt sind die menschlichen Beziehungen und das durch sie bedingte Betriebsklima ein Produktionsfaktor, der in unmittelbarem Zusammenhang mit der Leistung steht. Man geht als selbstverständlich davon aus, daß bei einem guten Betriebsklima sich auch die Arbeitsleistung hebt. Die Förderung des Betriebsklimas und der zwischenmenschlichen Beziehungen hat also keinesfalls einen karitativen Charakter. Sie ist ausgesprochen produktionsbezogen.

Der autoritär regierte Betrieb brauchte sich nicht um das Betriebsklima zu kümmern. War das Klima schlecht und die Leute wurden aufässig, so mußte man sie eben unter stärkeren Druck setzen und eventuell durch Entlassung der Aufässigen Ordnung schaffen. Einem schlechten Betriebsklima wurde durch Verschärfung des Gehorsams begegnet. Dem autoritär geführten Betrieb war daher auch das Betriebsklima als Produktionsfaktor fremd. Man stand deshalb den amerikanischen Forderungen nach einer Verbesserung der menschlichen Beziehungen und des Betriebsklimas ziemlich hilflos gegenüber und kam schließlich zu folgender Lösung:

Man übertrug diese Vorstellung auf die eigene Situation und sah darin eine Möglichkeit, die autoritäre Führung, der gegenüber man ein ausgesprochenes Unbehagen empfand, in neue Formen zu kleiden.

Die Wandlung im Bild des Vorgesetzten

Mit Recht betrachtete man den Vorgesetzten als denjenigen, der das Betriebsklima am stärksten zu beeinflussen vermag. Auf eine Änderung seines Verhaltens konzentrierten sich deshalb auch die Bemühungen. Das Bild des Vorgesetzten, der diesen Forderungen gerecht werden sollte, sah dann folgendermaßen aus: Der moderne Vorgesetzte ist zu-

Der alte Führungs- und Organisationsstil genügt heute nicht mehr. Wir können nicht auf der einen Seite mit Computern arbeiten und auf der anderen Seite mit archaischen Methoden führen und organisieren.

Das hierarchische Prinzip

Die Wiederaufbau-Situation nach dem Zusammenbruch von 1945 war gekennzeichnet durch das Festhalten am Betrieb als hierarchischem Gebilde mit Vorgesetzten und Untergebenen, deren Zusammenwirken sich im Prinzip auf Befehl und Gehorsam gründet. Zwar verwandte man diese Ausdrücke nur noch ungern. Man sprach lieber statt von Befehl von Anordnung, statt von Gehorsam von der Durchführung von Anordnungen. An der überkommenen Form der autoritären Führung des Betriebes änderte jedoch diese Auswechslung der Begriffe nichts. Doch zugleich empfand man diese Art der Führung als unbefriedigend und nicht mehr zeitgemäß. Man erstrebte eine stärkere Anteilnahme der Betriebsangehörigen am Unternehmen und am gesamten Betriebsgeschehen. Mitwissen und

nächst ein ausgesprochen freundlicher Mensch. Die These, daß der Mensch auch im Betrieb Mensch sein muß, wird auch auf ihn angewandt. Es wird ihm immer wieder ins Gewissen geredet, nicht zu vergessen, daß er auch als Vorgesetzter in erster Linie Mensch sein und bleiben müsse. Er soll sich daher neue Umgangsformen angewöhnen; er darf seine Mitarbeiter nicht mehr anschreien; er soll Worte der Anerkennung für sie finden, mehr loben als tadeln. Er soll eine gewisse innere Güte ausstrahlen; seine Mitarbeiter sollen wissen, daß sie bei ihm Rat und Hilfe finden.

Dieses menschliche Bild vom Vorgesetzten ändert jedoch an der absolutistischen Führung und der damit verbundenen Organisation nichts. Man nimmt zwar damit der reinen Befehlsführung ihre Schroffheit. Durch einen milderen Ton und freundlichere Formen wird sie jedoch nicht aufgehoben, sondern nur für alle Beteiligten angenehmer und erträglicher. Aber darin liegt gerade die Gefahr: Man findet sich mit der autoritären Führung, die durch das Öl der Menschlichkeit viel von ihrer Schroffheit verliert, ab und übersieht dabei, daß es das ihr zugrunde liegende Prinzip zu überwinden gilt. Der Absolutismus mit Charme ist bekanntlich der gefährlichste.

Es ist eine Ironie der Entwicklung, daß die falsch verstandenen Human Relations zu einer Stärkung der patriarchalischen Vorstellungswelt führten, die in Formulierungen vom Betrieb als „einer großen Familie“ bis zur Bezeichnung des Reviersteigers als „Mutter der Kompanie“ deutlich zum Ausdruck kamen.

Auflockerung des überkommenen Führungsstils

Eines bewirkte jedoch die Beschäftigung mit den Gedanken der Human Relations und des Betriebsklimas, nämlich die Auflockerung des überkommenen Führungsstils, insbesondere bei denjenigen, die nach neuen Wegen suchten. Kennzeichnend für die Situation der fünfziger Jahre war es, daß diese Auflockerung sich in zahlreichen Einzelheiten erschöpfte, die nicht nur von Unternehmen zu Unternehmen, sondern auch von Betrieb zu Betrieb, ja sogar von Abteilung zu Abteilung unterschiedlich waren. Es fehlte also eine Gesamtkonzeption, in die die sich entwickelnden neuen Formen eingeordnet werden konnten. An die Stelle der überkommenen autoritären Führung trat kein neuer Führungsstil.

Die Gründung der Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft

In dieser Situation wurde im Frühjahr 1956 die „Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft“ gegrün-

det. Ihr Ziel war es, im Bereich der Menschenführung eine Gesamtkonzeption zu entwickeln, die in ihrer Verwirklichung den autoritären Führungsstil und die mit ihm verbundene Organisation abzulösen vermochte. Im Mittelpunkt dieses Führungsstils mußte der Mitarbeiter als selbständig denkendes und handelndes Subjekt stehen. Die Pflichten, die er dabei zu erfüllen hatte, galt es aufzuteilen und ihn damit eindeutig von dem ehemaligen Betriebsuntertanen abzusetzen. Darüber hinaus galt es, ein neues Bild vom Vorgesetzten zu entwerfen, der in der Lage war, solche Mitarbeiter zu führen und die bestehende Organisation nach diesen Prinzipien umzubauen. Ebenso wie für den Mitarbeiter waren die Pflichten für den Vorgesetzten aufzustellen, denen er bei einer Führung im Mitarbeiterverhältnis genügen muß. Nur auf diese Weise konnte sichergestellt werden, daß nicht mehr jeder einzelne so führte, wie es ihm beliebte, und eine neue Basis für das Zusammenspiel zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern geschaffen wurde.

Die Grundprinzipien des neuen Führungsstils

Das grundlegend Neue der Führung im Mitarbeiterverhältnis liegt in folgendem:

Die betrieblichen Entscheidungen werden nicht mehr lediglich von einem oder einigen wenigen Männern an der Spitze des Unternehmens getroffen, sondern jeweils von den Mitarbeitern auf den Ebenen, zu denen sie ihrem Wesen nach gehören.

Die Mitarbeiter werden nicht mehr durch einzelne Aufträge vom Vorgesetzten geführt. Sie haben vielmehr einen bestimmten Bereich, in dem sie selbständig handeln und entscheiden. Sie tragen dafür die Handlungsverantwortung.

Der Vorgesetzte trifft im Bereich der Mitarbeiter keine Entscheidung. Er trägt die Verantwortung dafür, daß er Mitarbeiter hat, die diese Aufgaben zu erfüllen vermögen, und daß er sie mit Dienstaufsicht und Erfolgskontrolle führt. Es ist die Führungsverantwortung, deren Kernstück die Kontrolle ist.

Das Verbot der Rückdelegation von Verantwortung auf Seiten des Mitarbeiters und der Rücknahme der Verantwortung auf Seiten des Vorgesetzten macht die Delegation von Verantwortung in der Praxis des Unternehmens als Führungsprinzip erst brauchbar. Nur so ist das angestrebte Ziel des „management by exception“ zu erreichen.

In einer „Allgemeinen Führungsanweisung“ werden die Grundprinzipien der Führung im Mitarbeiterverhältnis niedergelegt und für das Unternehmen als verbindlich erklärt.

Stellenbeschreibungen legen im einzelnen die Aufgaben fest, die jeder Stelleninhaber zu erfüllen hat. Die gegenseitige Abhängigkeit von Führung und Organisation tritt hier deutlich hervor. Findet die Führung ihre organisatorische Umsetzung nicht, so gerät sie in Gefahr, sich in bloßen Appellen zu erschöpfen.

Diese Kennzeichnung der Führung im Mitarbeiterverhältnis zeigt deutlich, wie weitgehend sie sich von den Human Relations-Bestrebungen unterscheidet. Zweifellos werden mit dieser Form der Führung gleichzeitig bessere menschliche Beziehungen und ein besseres Betriebsklima geschaffen, aber sie sind eine Folge dieses neuen Führungsstils und nicht Selbstzweck.

Es ist im übrigen eine eigentümliche Erfahrung, die alle Unternehmen machen, die zur Führung im Mitarbeiterverhältnis übergehen, daß über gute menschliche Beziehungen und die Notwendigkeit eines guten Betriebsklimas nicht mehr gesprochen zu werden braucht. Sie ergeben sich ungezwungen von selbst.

Schwierigkeiten bei der Durchsetzung des neuen Führungsstils

Immer wieder kann man hören: Führen ist eine Kunst, zu der eine gewisse Anlage gehört. Im Laufe der 10 Jahre ist uns mancher führende Mann begegnet, der mit dem Brustton der Überzeugung aus der Tatsache, daß sein Unternehmen munter im Winde der Konjunktur segelte und Erfolg hatte, die Grundsätze seiner Führungskunst verkündete, die nichts anderes waren als die gesammelten Irrtümer eines Lebens auf dem Gebiete der Führung. Demgegenüber konnten wir feststellen: Führen ist lehrbar und lernbar. Man muß nur die Führungs- und Organisationsprinzipien kennen und sich danach richten.

Zu Beginn hatten wir stark unter dem Einwand zu leiden, daß es sich bei der Führung im Mitarbeiterverhältnis um eine *weiche* Form der Führung handele, die den Zwecken der Unternehmen nicht gerecht werden könne. Wer sich jedoch ernsthaft mit dieser Führung beschäftigt, wird bald eines Besseren belehrt. Die Praxis zeigte, daß die Delegation von Verantwortung die härteste Form der Führung ist, weil sie auf die Leistung abgestellt ist und der Mitarbeiter keine Möglichkeit mehr hat, seine mangelnden Fähigkeiten zu verbergen. Wieviel einfacher hatte er es bei der autoritären Führung, bei der man den Vorgesetzten ständig bei Schwierigkeiten einschalten und die Verantwortung auf ihn abschieben konnte. Auch der Einwand, daß es an den „richtigen Leuten“ fehle, erwies sich bei der Durchsetzung als falsch. Die Unternehmer erlebten zu ihrer



Überraschung, daß die „richtigen Leute“ deshalb nicht vorhanden waren, weil sie ja keine Möglichkeiten gehabt hatten, ihre Fähigkeiten zu entwickeln und zu beweisen, daß sie verantwortlich zu handeln in der Lage waren. Dies vor allem auf der mittleren und der unteren Ebene. Es zeigte sich, daß die Fähigkeit, selbständig und verantwortungsvoll zu handeln, bei den Belegschaftsmitgliedern weitaus größer war, als man je vermutet hatte, und daß man es versäumt hatte, diesen Schatz zu heben.

Die Verwirklichung der „Führung im Mitarbeiterverhältnis“

In Dutzenden von mittleren und großen Unternehmen ist die Führung im Mitarbeiterverhältnis bereits verwirklicht. Eine „Allgemeine Führungsanweisung“ legt hier im einzelnen fest, nach welchen Prinzipien das Unternehmen geführt, welche Pflichten Mitarbeiter und Vorgesetzte haben, wie das Zusammenspiel zwischen beiden geregelt ist, wie die Information von oben nach unten und von unten nach oben zu verlaufen hat, wie die Querinformation zu erfolgen hat, wie Dienstaufsicht und Erfolgskontrolle vorzunehmen sind, in welcher Form die Kritik zu erfolgen hat. Sie regelt weiter, wie Mitarbeiter- und Dienstgespräche stattfinden, wie sich das Zusammenspiel zwischen Stab und Linie sowie zwischen Stelleninhaber und Stellvertreter vollzieht – um nur die Hauptpunkte zu nennen.

Wenn man sich heute das Gesamtbild betrachtet, das sich im Bereich von Führung und Organisation in der Wirtschaft vollzieht, so muß man feststellen: Mit der Abkehr vom überkommenen Führungsstil wird ernst gemacht. Sich nur mit Worten zur Delegation von Verantwortung zu bekennen, ist einfach und keineswegs verpflichtend. Es gehört heute fast schon zum guten Ton, daß man sich zur Delegation von Verantwortung bekennt. Ernst wird es allerdings erst, wenn man in einer Führungsanweisung den neuen Führungsstil zur Norm erhebt und darüber hinaus in den Stellenbeschreibungen die organisatorische Basis zur Umstellung schafft, indem man die Aufgaben und Kompetenzen jeder einzelnen Stelle festlegt und damit die Verantwortung bestimmt, die der Stelleninhaber zu tragen hat.

Führung im Mitarbeiterverhältnis und elektronische Datenverarbeitung

Diese Umstellung der Führung und Organisation kommt in besonderer Weise einer Entwicklung entgegen, der nun nicht mehr auszuweichen ist. Ich meine die „elektronische Datenverarbeitung“.

Auf der Basis dieses Führungsstils wird das geistige und organisatori-



sche Vorfeld für die elektronische Datenverarbeitung bereinigt, werden die Voraussetzungen geschaffen, um mit der elektronischen Datenverarbeitung überhaupt arbeiten zu können. Dies gilt zunächst für die organisatorische Seite:

Die elektronische Datenverarbeitung gibt bekanntlich nur Lösungen von Normalfällen. Das Unternehmen muß also die Normalfälle klar herausarbeiten. Nur dann lassen sich die Abläufe erkennen, die wegen ihrer Gleichartigkeit programmiert werden können. Die Basis dafür ist die auf der Delegation von Verantwortung aufbauende Stellenbeschreibung, in der die mit der Stelle verbundenen Aufgaben festgelegt sind.

Die einmal festgelegte Stellenbeschreibung enthält ein Verbot an den Stelleninhaber wie an den Vorgesetzten, selbst zu organisieren. Vorgesetzte wie Mitarbeiter finden vorgegebene Stellen. Sie dürfen nicht mehr an den einmal festgelegten Arbeitsabläufen herumbasteln. Dies ist auch die Voraussetzung für das Funktionieren der elektronischen Datenverarbeitung. Der einzelne Stelleninhaber kann sich nicht absondern und erklären:

„Ich gehe an meiner Stelle organisatorisch anders vor.“

Dies würde die einzelnen Abläufe durcheinanderbringen, das Gesamtgefüge stören und damit die Wirksamkeit der elektronischen Datenverarbeitung in Frage stellen. Hinsichtlich der geistigen Voraussetzung für die elektronische Datenverarbeitung ist auf folgendes hinzuweisen:

Die ganze vorbereitende Organisations- und Planungsarbeit für die Einführung der elektronischen Datenverarbeitung kann nur im Team geleistet werden. Teamarbeit gedeiht jedoch nicht im Geist des Absolutismus. Der im autoritären Denken verwurzelte Vorgesetzte, der gewohnt ist, seinen Mitarbeitern gegenüber davon auszugehen, daß er mehr weiß und kann als sie, ist nicht in der Lage, sich in ein Team einzuordnen und als einer unter Gleichen seine Gedanken mit in die Waagschale zu werfen. Er wirkt teamzerstörend.

Aber auch der sich im Gehorsam erschöpfende Betriebsuntertan wirkt ausgesprochen teamfeindlich. Er richtet sich grundsätzlich nach dem, was ein im Team sitzender ranghöherer Vorgesetzter denkt. Teamgeist verträgt sich nicht mit Untertanengeist.

Soll die elektronische Datenverarbeitung sich auswirken, so verlangt sie einen neuen Typ von Menschen. Auf allen Stufen stellt sie den Mitarbeitern im Unternehmen qualifizierte Informationen zur Verfügung und gibt dadurch die Möglichkeit zu besseren Entscheidungen. Voraussetzung dafür ist, daß der Mitarbei-

ter mit diesen Informationen umzugehen versteht. Dies kann er aber nur dann, wenn er in seinem Delegationsbereich selbständig zu handeln und zu entscheiden vermag. Was nützen die besten vom Computer gelieferten Unterlagen, wenn der Mitarbeiter nicht dazu fähig ist, die Konsequenzen daraus zu ziehen, weil er nicht entscheiden kann oder will?

In noch stärkerem Maße ist der Mitarbeiter dem Zwang der Entscheidung ausgesetzt, wenn ihm die Datenverarbeitungsanlage – wiederum aufgrund vorgeleisteter Denkarbeit – Alternativvorschläge macht. Ein Mitarbeiter, der bisher gewohnt war, da, wo er es für richtig hielt, rückzudelegieren, befindet sich damit in einer ausweglosen Situation. Ihm wird am System selbst bewiesen, daß er nicht in das System paßt. Ebenso macht der Vorgesetzte, der Aufgaben des Mitarbeiters an sich zieht, damit zugleich die auf die festliegenden Aufgaben der Stelle abgestimmte Datenverarbeitung unwirksam.

Die Rücknahme von Verantwortung, die bisher unter der Einwirkung des alten autoritären Vorgesetztenbildes selbst von den Anhängern der Delegation von Verantwortung als eine Art Kavaliersdelikt angesehen wurde, wird zu einem schweren Fehler, der die Qualifikation zum Vorgesetzten in Frage stellt. Der Vorgesetzte muß sich ebenso an die Spielregeln halten wie die ihm unterstellten Mitarbeiter.

Insgesamt wird die Führung im Mitarbeiterverhältnis durch die elektronische Datenverarbeitung stärkstens gefördert. Beide stehen zueinander in einer geistigen und organisatorischen Wechselwirkung. Ein Unternehmen, das sich noch nicht auf die Führung im Mitarbeiterverhältnis umgestellt hat, aber die elektronische Datenverarbeitung einführen will, muß dies nachholen oder schließt sich von der Möglichkeit des technischen Fortschritts aus. Sowie die elektronische Datenverarbeitung ihren Einzug in ein Unternehmen hält, steht es nicht mehr im Belieben der Unternehmensführung, wie sie führen will. Die Führung im Mitarbeiterverhältnis wird vielmehr zu einer Existenznotwendigkeit. Wenn man auf der einen Seite mit den modernsten technischen Mitteln zu arbeiten denkt, so braucht man auf der anderen Seite dazu Führungs- und Organisationsmethoden, die dem entsprechen. Diese bietet die Führung im Mitarbeiterverhältnis.

Aus der Predigt eines schwarzen Pfarrers

Wenn ihr uns nicht möget, weil wir unwissend sind, dann könnt ihr uns auf die Schule schicken und erziehen. Wenn ihr uns nicht möget, weil wir schmutzig sind, dann könnt ihr uns lehren, wie wir uns reinhalten können. Wenn ihr uns nicht möget wegen unsocialen Verhaltens, dann könntet ihr uns beibringen, wie wir uns in die Gesellschaft einordnen müssen. Aber wenn ihr uns nicht möget wegen unserer Hautfarbe, dann können wir euch nur an Gott verweisen, der uns geschaffen hat.

1. Januar 1968

Weihnachten 1967 gehört der Vergangenheit an. Nun, da die Spielzeuge schon ziemlich mitgenommen, die Geschenke umgetauscht, die Rechnungen eingegangen sind und jedermann beschlossen hat, im nächsten Jahr vorsichtiger und sparsamer zu sein, sollten wir uns daran erinnern, daß uns vom nächsten Weihnachtsfest nur noch 290 Einkaufstage trennen.

Postämter im Himmel

Die Übermittlung eines Briefes von Amerika nach Europa wird nach Überzeugung amerikanischer Wissenschaftler in absehbarer Zeit nur noch wenige Stunden dauern. Die Forscher arbeiten daran, künstliche Erdsatelliten zu einem Postamt im Weltall auszubauen. Alle Briefe sollen auf Spezialpapier geschrieben werden, das von elektronischen Roboteraugen abgetastet wird. Der Text



wird dann in verschlüsselter Form an einen Erdsatelliten gefunkt. Über dem Bestimmungsort wird die Botschaft selbsttätig zur Erde

gefunkt. Sie wird dann von den Elektronengehirnen wieder in Klartext übertragen. Die Wissenschaftler haben ausgerechnet, daß sechs künstliche Monde mit entsprechenden Apparaten ausreichen würden, um die „Weltraumbriefe“ in alle Gebiete der Erde zu übermitteln. Der ganze internationale Postverkehr würde dadurch nicht mehr Zeit kosten als die Beförderung von Briefen in einer Großstadt.

Wichtige Entschlüsse – und ihre Folgen

Im Süden unseres Landes wendet man sich energisch gegen „norddeutsche Verdrängungsversuche im süd-deutschen Sprachbereich“. So esse man in Bayern keinen Kohl, sondern „Kraut“. Der Vorsitzende der CDU von Rheinland-Pfalz hat daraufhin für seine Person um eine Sonderregelung gebeten, damit er nicht gezwungen sei, seinen Namen – Dr. Kohl – in „Dr. Kraut“ umzuwandeln.

Statistiken

Das Bambusrohr wächst in den Tropen täglich genau 55 Zentimeter. Das ist sehr lieb von ihm. Es ist auch lieb von dem Forscher, der sicher mit dem Bandmaß den ganzen Tag daneben-gestanden hat. Aber woher weiß nun das Bambusrohr, wann es 55 Zentimeter gewachsen ist und dementsprechend für den Tag mit dem Wachsen aufzuhören hat? Das sind alles so Probleme, die sich aus der Statistik ergeben.

Wenn Frau Schulze aus Klein-Klatschenhausen zurückkommt und mir sagt, dort hätte es unversäumt geregnet, weiß ich Bescheid. Wenn ein Statistiker kommt und schreibt: „In Klein-Klatschenhausen ist in den letzten 36 Tagen um 4,9 Prozent mehr Regen gefallen als in den Osterwochen auf Spitzbergen, was einen Wasserstands durchschnittsdifferenzstand von 27 Prozent ausmacht...“, dann weiß ich gar nichts. Manchmal arbeiten die Statistiker ja auch ohne Pro-

zente. Dann verraten sie unsereinem zum Beispiel, daß der durchschnittliche Ehemann von heute vier Zentimeter größer ist als der durchschnittliche Eskimo von 1899.

Wenn das so weitergeht, werde ich selber einmal eine Statistik aufstellen, ungefähr so: Ein durchschnittlicher Statistiker von 1967 gibt am Tage um 655 Prozent mehr Blödsinn von sich als 10 Damen bei einem Teekränzchen.

Der Normal-Mensch

Ein bekannter Psychoanalytiker wurde gebeten, einen normalen Menschen zu beschreiben. Er antwortete: „Ich kenne keinen.“

Der Angler

„Wie steht's?“
„Keine Fische!“ murmelte der Angler düster.

„Ich weiß, woran es liegt.“
„So?“
„Das Wasser ist zuschmutzig!“
„Sie glauben? Was soll ich denn tun?“
„Ganz einfach! Weil das



Wasserso dreckig ist, können die Fische den Köder nicht sehen! Nehmen Sie Glühwürmchen.“

Petroleumbakterien

In einigen Distrikten Westaustraliens wurde nach langem Suchen eine bakterielle Infektion als Ursache

eines rätselhaften Straßenverfalls ermittelt. Es handelt sich um schon bekannte Petroleumbakterien, die zur Gewinnung von Protein aus Erdöl eingesetzt werden. Neu sind Angaben über den Appetit dieser Bakterien. Ein Bazillus zerstört alle fünf Sekunden sein Eigengewicht an Erdöl und erfreut sich nach 24 Stunden einer Nachkommenschaft von 17 Milliarden Individuen! Durch Umwandlung des Erdölanteils im Asphalt in Protein wird dieser spröde.

Kindliche Weisheit

„Es gibt Roßkastanien und eßbare Kastanien“, erklärte der Lehrer in der Naturgeschichte. „Wer weiß etwas Ähnliches?“
„Die Äpfel“, erwiderte der kleine Klaus.

Jetzt erst recht

Was schon im Sommer nicht recht ist, kommt im Winter oft teuer zu stehen.

Nachlässigkeiten in der Beleuchtung des eigenen Fahrzeugs sind vor allem für die Zweiradfahrer ein Spiel mit Gesundheit und Leben. Die stets funktionierenden Fahrradlampen sind zu aller Zeit vorgeschrieben – auch bei Tage. In den Monaten der frühen und langen Dunkelheit brauchen wir sie häufiger, als uns lieb ist. Auch bei Nebel oder plötzlichem Schneefall, denn die Lampe hilft uns, weil die anderen uns besser sehen und erkennen können.

Fußgängerüberwege, die Zebra-streifen, geben dem Fußgänger mehr Sicherheit beim Überqueren der Fahrbahn. Doch wo sie schneebedeckt sind, kann der Autofahrer sie nur schwer erkennen. Zwar warnt ihn das entsprechende Verkehrszeichen, aber dennoch sollte der Fußgänger Zebrastrifen nur dann betreten, wenn er dadurch nicht einen Kraftfahrer zum plötzlichen Bremsen zwingt. Im Sommer kann er's – bei Straßenglätte aber oft nicht mehr rechtzeitig genug. Besonders peinlich müssen jetzt die Vorfahrtsregeln beachtet werden.

Wer – vom Sommer her gewohnt – zügig an Kreuzungen oder Einmündungen heranfährt, kann sich jetzt keine Schnellbremsung mehr leisten. Bremswege sind immer länger als man glaubt. Abstandhalten wird deshalb bei Straßenglätte groß geschrieben. Rasche Korrekturen des eigenen Fahrverhaltens führen bei glatter Fahrbahn leicht zum Unfall. Radwege müssen, wo sie vorhanden sind, vom Radfahrer benutzt werden, denn sie dienen seiner Sicherheit. Auf winterglatter Fahrbahn ist der Zweiradfahrer ohnehin gefährdet genug.

Das Überholen wird im Winter leicht zu einem riskanten Manöver. Deshalb überlege dreimal, wer überholen will, und es weiche rücksichtsvoll aus, wer klug genug ist, sich überholen zu lassen.

Manches Verkehrszeichen – im Sommer gern mit Verachtung gestraft – gewinnt jetzt besondere Bedeutung. Die Zeichen meinen, was sie sagen! Besonders das Schild „Schleudergefahr“, aber auch die Hinweise zur Geschwindigkeitsbegrenzung und die Warnungen vor Kurven und Gefällstrecken. Wer die Gefahren unterschätzt, der beschwört sie herauf.

UNSERE JUBILARE

50jähr. Jubiläum



Walter Funk
Werk Reisholz

Andreas Dederichs
früher Werk Reisholz

40jähr. Jubiläum



August Koenemann
Werk Reisholz

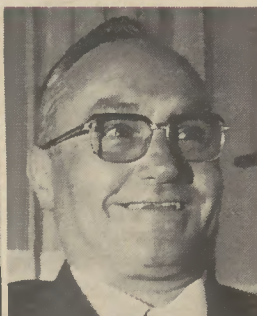


Johann Schillings
Werk Reisholz

25jähr. Jubiläum



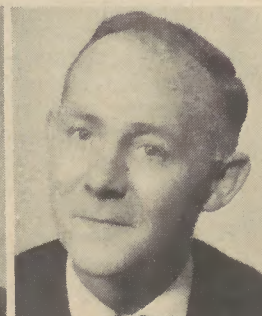
Hugo Meier
Werk Reisholz



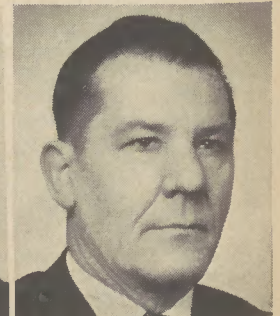
Paul Nowak
Werk Reisholz



Ernst Prange
Werk Hilden



Heinrich Tippel
Werk Reisholz



Hans Keller
Werk Hilden

Verbesserungsvorschlag

Name: Betrieb:

Vorname: Abteilung:

Arb.-Nr.: Datum:

Betriebliche Stellung des Einreichers (Vorarbeiter, Meister):

Privatadresse:

Kurze Beschreibung des Vorschlages:

(Skizze oder Zeichnung auf besonderem Blatt machen)

.....
Unterschrift des Einsenders

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

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

Homo investigator - homo inventor - homo faber

Das besondere an den Bemühungen unserer Gegenwart um Leistungssteigerung durch Rationalisierung ist nicht das Phänomen des technischen und organisatorischen Fortschritts an sich, sondern allenfalls das Ausmaß der Verbesserung der Produktionsprozesse und die Schnelligkeit, mit der sich die Verbesserungen durchsetzen und aufeinanderfolgen. Das Streben nach Erhöhung der Arbeitsproduktivität ist stets eines der Kriterien des Menschseins und der kulturellen und zivilisatorischen Entwicklung gewesen.

Trotz der Neigung zum Verharren:

Rationalisierung — ein Uranliegen der Menschheit

Die Herstellung und systematische Benutzung von Werkzeugen und Waffen aus Steinen, Knochen und Holz war der Schritt, der den Menschen endgültig vom Tiere schied. Jahrzehntausende brauchte er dann, um zu der ausschlaggebenden Leistung, der festen Verbindung zweier oder mehrerer bearbeiteter Teile des gleichen oder verschiedenen Materials zu der Einheit eines Gerätes zu kommen. Der Weg von diesen zusammengesetzten Werkzeugen zur Maschine, zur Vereinigung fester und beweglicher Elemente etwa in der Töpferschleibe, war bei weitem nicht so lang. Niemals war der Mensch geschickter und stärker, als viele Tierarten es sind, aber er allein hat einen Verstand. Nachdem er sich Werkzeuge geschaffen hatte, lernte er bald auch, seine ungeschickten und schwachen Hände durch immer geschicktere und immer stärkere Maschinen zu ersetzen. Mit ihnen wuchs der Mensch im 19. und in unserem Jahrhundert über sich selbst hinaus, steigerte er seine natürlichen Kräfte ins schier Unendliche. Nicht unsere Schwäche, sondern unsere Größe meinte Robert Jungk, als er feststellte: „Der Mensch aber ist langsamer, ermüdbarer, gebrechlicher als die meisten seiner künstlichen Geschöpfe.“

Aber nicht nur die Ausdeutung der tatsächlichen Entwicklung über die Jahrtausende hinweg verschafft uns einen Zugang zum Phänomen der Rationalisierung. Auch vom Wesen des Menschen her ist die „Arbeit an der Arbeit“, die „Anstrengung, Anstrengungen zu vermeiden“ legitim:

Der Mensch nimmt — anders als die Pflanze und das Tier — seine Umwelt nicht einfach hin. Er fragt nach dem Was, dem Wie, dem Warum und dem Wofür. Er will wissen. Er ist seiner Natur noch *homo investigator, forschender*

Mensch; er fragt nach der Ursache und Wirkung, nach Nutzen und Schaden. Er wertet. — Der Mensch hat überdies nicht nur Bewußtsein und Erinnerungsvermögen, er hat auch die Fähigkeit zur Zusammenschau und Gestaltung. „Der Mensch ist seinem Wesen nach auch *homo inventor, erfinderisches, gestaltendes Geschöpf*. Er trägt neben dem Urbefehl des Wissenwollens — — auch den der kombinatorischen Gestaltung in sich, der von den Gegebenheiten der Umwelt, von Natur und Chancen, von Befürchtungen und Wünschen angeregt und wachgehalten wird. Das macht ihn fähig, im Rahmen seines Naturwissens schöpferisch zu sein, das ist: sinnvoll zielend zu gestalten, was die Natur in seiner Reichweite nicht enthält“ (Des-sauer). — Noch eine dritte Urfähigkeit ist dem Menschen und nur ihm eigen:

Er ist *homo faber, tätiger, bearbeitender, kunstfertiger Mensch*. Er allein vermag Erdachtes, Vorgestelltes im Rahmen der Naturgesetze, aber über die Naturgegebenheiten hinaus durch seine Hand in die Wirklichkeit zu übertragen.

Aus sich selbst gerechtfertigt

Ob wir an die Faustkeile der Steinzeit, an die Wasserräder und Webstühle des Mittelalters, an die Lokomotiven und die Werkzeugmaschinen der zwanziger und dreißiger Jahre des vorigen Jahrhunderts oder an die Atomkraftwerke und Weltraumraketen unserer Gegenwart denken, immer handelt es sich um Manifestationen des fragenden, des gestaltenden und des tätigen Menschen, um Zeugnisse seiner Schöpferkraft, die zwar an die Naturgesetze gebunden ist, aber diese zielstrebig benutzt, um sich „die Erde untertan“ zu machen.

Das Streben nach technischem und organisatorischem Fortschritt, nach stets weiterer Erhöhung des Güterausstoßes bei geringerem Arbeitseinsatz ist also ein Urauftrag und — historisch gesehen — ein Uranliegen der Menschheit. Deswegen bedarf das systematische Mühen um Produktivitätssteigerung und Kostensenkung, um Massenfertigung, Mechanisierung und Automatisierung keiner ethischen und moralischen Rechtfertigung. Die Rationalisierung, diese besondere Art des technischen und organisatorischen Fortschritts des späten 19. und unseres 20. Jahrhunderts, ist nichts anderes als die Form, in der der Mensch als Investigator, Inventor und Faber den besonderen Ansprüchen des Industriezeitalters gerecht zu werden versucht.

AUS „RATIONALISIERUNG“

Unsere Betriebs- krankenkasse berichtet

Werden die Beiträge erhöht?

Presse und Fernsehen gaben bekannt, daß eine Privatversicherung ihre Beiträge um durchschnittlich 60 Prozent und eine Ersatzkrankenkasse ihre Beiträge für freiwillige Mitglieder bis auf 82,— DM monatlich erhöht. Bei uns beträgt der Beitrag für freiwillige Mitglieder zur Zeit 59,40 DM. Der Beitragsunterschied hat die Frage aufgeworfen, ob auch wir unseren Beitrag erhöhen würden.

Wir sind jedoch erfreut, mitteilen zu können, daß aufgrund der augenblicklichen und der für 1968 überschaubaren Einnahmen und Ausgaben bei uns der Beitrag nicht erhöht werden wird.

Diese Feststellung dürfte bestätigen, daß es jedem einzelnen Mitglied zugute kommt, wenn eine Krankenkasse nicht über Gebühr und nur wenn es erforderlich ist, in Anspruch genommen wird.

Krankenschein-scheckhefte

Krankenscheinscheckhefte geben wir seit 2 Jahren an die bei uns als Rentner versicherten Mitglieder aus. Aufgrund der hierdurch gewonnenen Erfahrung haben wir beschlossen, Krankenscheinscheckhefte auch an die übrigen Mitglieder ab 1. 1. 1968 auszugeben. Krankenscheinscheckhefte werden nicht ausgegeben für solche ausländischen Gastarbeiter, die aus einem nichtdeutschsprachigen Land kommen. Zu dieser Einschränkung sind wir gezwungen, da bei diesem Personenkreis für uns nicht immer ersichtlich ist, ob die Familienangehörigen im Heimatland oder in Deutschland leben und nicht zuletzt wegen der Sprachschwierigkeiten. Diese Mitglieder erhalten ihre Krankenscheine in der bisher üblichen Weise.

Die Krankenscheinscheckhefte werden zusammen mit dem Lohn für den Monat November ausgegeben. Angestellte können die Scheckhefte ab 15. 12. bei ihrem Sachbearbeiter in Reisholz, Oberbilk oder Hilden abholen. Die Krankenscheinscheckhefte enthalten für Mitglieder ohne anspruchsberechtigte Familienangehörige 5 Krankenscheine für ärztliche Behandlung und 3 Krankenscheine für zahnärztliche Behandlung, und für Mitglieder mit anspruchsberechtigten Familienangehörigen 10 Krankenscheine für

ärztliche und 5 Krankenscheine für zahnärztliche Behandlung.

Alles übrige Wissenswerte kann den in den Heften eingedruckten Hinweisen entnommen werden.

Wir möchten jedoch nicht unerwähnt lassen, daß die Ausgabe von Krankenscheinscheckheften vom Vertrauen getragen ist. Dabei haben wir vorausgesetzt, daß Krankenscheine nur dann ausgestellt und beim Arzt abgegeben werden, wenn die ärztliche Behandlung notwendig ist, denn jeder Krankenschein ist Geld wert und kostet Ihr Geld.

Vertreterversammlung und Vorstand werden neu gewählt

Die Selbstverwaltungsorgane der Versicherungsträger, d. h. Krankenkassen, Landesversicherungsanstalten und Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, werden voraussichtlich am 8. 6. 1968 neu gewählt.

Die Organe sind Vertreterversammlung und Vorstand. Die Mitglieder der Vertreterversammlung werden von den Mitgliedern des Versicherungsträgers gewählt. Die Vertreterversammlung wiederum wählt den Vorstand. Vorschlagsberechtigt zur Wahl der Vertreterversammlung sind unter anderem die Arbeitnehmerorganisationen. Das hat den Vorzug, daß ermöglicht wird, daß eine Einheitsliste aufgestellt wird. Die Einheitsliste hat zur Folge, daß die vorgeschlagenen als gewählt gelten, so daß eine Wahl unterbleiben kann. Die Vertreterversammlung setzt sich aus 18 Mitgliedern und 18 Stellvertretern zusammen. Es wird auf die inzwischen in betriebsüblicher Weise (schwarze Bretter) veröffentlichte Wahlankündigung verwiesen.

Wie ist es um das Finanzplanungsgesetz bestellt?

In der letzten Ausgabe dieser Zeitschrift gaben wir einen kurzen Überblick über das vorgeschlagene Finanzplanungsgesetz. Wir hatten gehofft, Ihnen jetzt endgültig berichten zu können. Leider sind die vorgesehenen Änderungen noch

nicht erkennbar. Die Schwierigkeiten, die sich daraus ergeben, an welcher Stelle welche Beträge eingespart werden und welcher Personenkreis damit zu belasten ist, sind größer, als anfänglich geglaubt wurde. Es hat dazu geführt, daß der Bundestag das Finanzplanungsgesetz nach erster Lesung an die Ausschüsse zurückverwiesen hat. Es kommt hinzu, daß Parteien, Verbände und sonstige Organisationen über die Gesetzesvorlage verschiedener Meinung sind und ihre Vorstellungen als Änderungsvorschlag eingebracht haben. Umstrittenster Punkt der Finanzplanung dürfte der Vorschlag sein, daß Rentner an den Kosten der Krankenversicherung der Rentner mit einem Betrag in Höhe von 4 Prozent ihrer Rente zu beteiligen sind. Hierzu wurde ein Gegenvorschlag gemacht, den vorgesehenen Beitrag in Höhe von 4 Prozent auf 2 Prozent zu ermäßigen und den Beitrag nicht von allen Rentnern zu nehmen, sondern nur von solchen Rentnern, deren Gesamteinkommen 900,— DM monatlich übersteigt. Auch sollen die Rentner von der vorgesehenen Verordnungsblattgebühr in Höhe von 1,50 DM für jedes Verordnungsblatt ausgenommen bleiben. Der als Verordnungsblattgebühr vorgesehene Betrag in Höhe von 1,50 DM soll auf 1,— DM ermäßigt werden.

Es dürfte als sicher gelten, daß die Versicherungspflichtgrenze in der Angestelltenversicherung ab 1. Jan. 1968 aufgehoben wird. Der hiervon betroffene Personenkreis ist relativ klein, so daß wir uns damit begnügen möchten, auf das diesem Personenkreis von der Geschäftsführung zugestellte Schreiben vom 20. 11. 1967 zu verweisen.

Es dürfte ferner als sicher gelten, daß die neuen Vorschriften über die Mutterschaftshilfe am 1. 1. 68 in der vorgesehenen Form in Kraft treten werden.

Nach dem Gesetzesentwurf erhalten alle Frauen, die der jetzigen Krankenversicherung als Mitglied angehören, Mutterschaftshilfe. Das gilt sowohl für Pflicht- als auch für freiwillige Mitglieder. Zu den Pflichtmitgliedern gehören außer den Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, auch Arbeitslose, sowie Rentnerinnen.

1. Anspruchsberechtigung

Die bisher für den Anspruch auf Wochenhilfeleistungen geforderte Vorversicherungszeit von 10 Monaten in den letzten 2 Jahren, davon mindestens 6 Monate im letzten Jahr, fallen weg, lediglich der Anspruch auf das laufende, als Lohnersatz dienende Mutterschaftsgeld wird von besonderen Voraussetzungen abhängig gemacht. Die bei Beginn der Schutzfrist (6 Wochen vor der Entbindung) in einem Arbeitsverhältnis

Unsere Betriebs- krankenkasse berichtet

stehenden Frauen, oder Frauen, deren Arbeitsverhältnis während ihrer Schwangerschaft vom Arbeitgeber zulässig aufgelöst worden ist, erhalten Mutterschaftsgeld (bisher Wochengeld), wenn in der Zeit vom Beginn des 10. bis zum Ende des 4. Monats vor der Entbindung für mindestens 12 Wochen Versicherungspflicht oder ein (versicherungsfreies) Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Andere versicherte Frauen, die in keinem Arbeitsverhältnis stehen, die aber bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld haben, z. B. freiwillig Versicherte, die nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen, versicherungspflichtige Selbständige und Arbeitslose, erhalten Mutterschaftsgeld, wenn sie in der Zeit vom Beginn des 10. bis zum Ende des 4. Monats vor der Entbindung mindestens 12 Wochen versichert waren.

2. Leistungen

Als Leistung der Mutterschaftshilfe sind vorgesehen:

- Ärztliche Betreuung und Hilfe, sowie Hebammenhilfe
- Versorgung mit Arzneien, Verband- und Heilmitteln
- Pauschbeträge, für die im Zusammenhang mit der Entbindung entstehenden Aufwendungen, sowie Stillgeld
- Pflege in einer Entbindungs- oder Krankenanstalt, sowie Hilfe und Wartung durch Hauspflegerinnen
- Mutterschaftsgeld

Die vorgesehene Leistung der ärztlichen Betreuung und Hilfe, sowie Hebammenhilfe, wird bereits seit dem 1.1.66 gewährt. Eine Änderung tritt durch die vorgesehene Neuordnung nicht ein.

Bei der Versorgung mit Arzneien, Verband- und Heilmitteln ist neu, daß Heilmittel künftig ohne Rücksicht auf die Höhe der Kosten von der Krankenkasse zu übernehmen sind. Der in der Satzung festgesetzte Höchstbetrag für kleinere Heilmittel gilt künftig für die Mutterschaftshilfe nicht. Bisher wurde im Gegensatz zur Krankenhilfe in der Wochenhilfe bei der Inanspruchnahme von Arzneien, Verband- und Heilmitteln eine Verordnungsblattgebühr nicht erhoben. Diese Handhabung ist nunmehr ausdrücklich gesetzlich festgelegt.

Der nach dem zur Zeit gültigen Recht zu zahlende Entbindungskostenbeitrag, der je nach Satzungsbestimmung zwischen 10,— und 25,— DM beträgt, sowie das Stillgeld, soll nach dem Änderungsgesetz 1965 wegfallen. Diese Leistungen sollten durch einen Pauschbetrag in Höhe von 100,— DM, bei Gewährung von Entbindungs- oder Krankenhauspflge in Höhe von 50,— DM ersetzt werden. Der Gesetzesentwurf jedoch kehrt zu dem augenblicklich geltenden Recht

zurück, mit der Abweichung, daß der Entbindungskostenbeitrag einheitlich 10,— DM beträgt und daß für den Entbindungskostenbeitrag und für das in Höhe von 0,50 DM täglich für längstens 26 Wochen nach der Entbindung zu zahlende Stillgeld ein Pauschbetrag in Höhe von 100,— DM durch die Satzung eingeführt werden kann.

Die Übernahme der Kosten in einer Entbindungs- oder Krankenanstalt, sowie Hilfe und Wartung durch Hauspflegerinnen ist nach zur Zeit gültigem Recht eine Ermessensleistung. Das Änderungsgesetz 1965 hingegen sah vor, daß auf diese Leistung künftig ein Rechtsanspruch bestehen sollte. Dieser Rechtsanspruch wird jedoch nicht verwirklicht, so daß es bei dem bisherigen Recht verbleibt. Dabei muß aber berücksichtigt werden, daß fast alle Krankenkassen bisher schon Wöchnerinnenheimpflege grundsätzlich gewähren, und nicht nur bei ärztlicher Notwendigkeit.

Mutterschaftsgeld als laufende Leistung wird Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, oder deren Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft zulässig aufgelöst worden ist, in Höhe des durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelts der letzten 3 abgerechneten Kalendermonate gewährt. Bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes bleiben Einmalige Zuwendungen, sowie Tage, an denen in Folge Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldeter Arbeitsversäumnis kein oder ein vermindertes Arbeitsentgelt erzielt wurde, außer Betracht. Das Mutterschaftsgeld beträgt mindestens 3,50 DM für den Kalendertag. Einmalig dürfte sein, daß die sonst maßgebende Leistungsbemessungsgrenze der Krankenversicherung in Höhe von 900,— DM monatlich, für das Mutterschaftsgeld nicht gilt. Andere Versicherte, die bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld haben, erhalten unter bestimmten Voraussetzungen Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes. Für diesen Personenkreis ist ein Mindestbetrag des Mutterschaftsgeldes nicht vorgesehen.

Mutterschaftsgeld wird für 6 Wochen vor der Entbindung und für 8 Wochen, bei Mehrlings- und Frühgeburten für 12 Wochen nach der Entbindung gezahlt. Sofern die Versicherte die Zahlung des Mutterschaftsgeldes vor der Entbindung beantragt, muß sie der Krankenkasse eine Bescheinigung des Arztes oder der Hebamme vorlegen, in der der mutmaßliche Tag der Entbindung angegeben ist. Die Bescheinigung darf nicht früher als eine Woche vor dem Beginn der 6-Wochen-Frist vor der Entbindung ausgestellt sein.

Frauen, die einen Anspruch auf Mutter-

schaftsgeld als laufende Leistung nicht haben, z. B. nichtbeschäftigte freiwillige Mitglieder ohne Krankengeldanspruch, Rentnerinnen usw., erhalten Mutterschaftsgeld als einmalige Leistung in Höhe von 150,— DM.

3. Mutterschaftshilfe für Familienangehörige

Versicherte erhalten für Familienangehörige, für die sie Anspruch auf Familienkrankenpflege haben, Mutterschaftshilfe unter den gleichen Voraussetzungen und im gleichen Umfange wie versicherte Frauen. Jedoch wird Mutterschaftsgeld als einmalige Leistung in Höhe von 35,— DM gewährt. Die Satzung kann diesen Betrag auf 150,— DM erhöhen. Das Stillgeld beträgt im Gegensatz zu den Mitgliedern nicht 0,50 DM täglich für 26 Wochen, sondern nur 0,25 DM täglich. Anstelle des Entbindungskostenbeitrages in Höhe von 10,— DM und des Stillgeldes in Höhe von 0,25 DM täglich für 26 Wochen kann die Satzung einen Pauschbetrag von 100,— DM vorsehen.

4. Kostenersatz

Nach dem Änderungsgesetz 1965 sollte der Bund den Krankenkassen das laufende Mutterschaftsgeld, soweit es den Betrag von 150,— DM für den Entbindungsfall übersteigt, sowie eine Pauschale für Verwaltungskosten in Höhe von 4 Prozent des Erstattungsbetrages ersetzen. Die entsprechende Vorschrift des vorliegenden Gesetzesentwurfs begrenzt den Kostenersatz des Bundes auf einen Pauschbetrag von 400,— DM für jeden Leistungsfall. Verwaltungskosten werden nicht ersetzt. Nach dem zur Zeit gültigen Recht betrug die Erstattung durch den Bund pro Entbindungsfall zwischen 500,— und 550,— DM, so daß durch die Neuordnung die Krankenkassen pro Fall mit einem Betrag von 100,— bis 150,— DM belastet werden.

5. Mutterschaftshilfe für nicht versicherte Frauen

Frauen, die zwar in einem Arbeitsverhältnis stehen, aber nicht gegen Krankheiten versichert sind, z. B. Angestellte mit einem monatlichen Gehalt von mehr als 900,— DM oder geringfügig Beschäftigte, erhalten zu Lasten des Bundes Mutterschaftsgeld, wenn in der Zeit vom Beginn des 10. bis zum Ende des 4. Monats vor der Entbindung für mindestens 12 Wochen versicherungspflichtig oder ein versicherungsfreies Arbeitsverhältnis bestanden hat. Das Mutterschaftsgeld wird in Höhe des durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoarbeitsentgeltes der letzten 3 abgerechneten Kalendermonate, mindestens jedoch 3,50 DM kalendertäglich gezahlt. Diesen Frauen werden die übrigen Leistungen der Mutterschaftshilfe nicht gewährt.

Rufer nach Freiheit und menschenwürdigem Dasein

Zur Überraschung mancher Experten und Laien wurde dem 82jährigen Philosophen Ernst Bloch durch den Vorsteher des Börsenvereins des Deutschen Buchhandels, Dr. Friedrich Georgi, in der Frankfurter Paulskirche der mit DM 10 000 dotierte Friedenspreis des Deutschen Buchhandels überreicht.

Denn Ernst Bloch ist ein Einzelgänger und unerschrockener Verfechter für eine ideologische Koexistenz in Ost und West. Er nimmt kein Blatt vor den Mund, Mißstände im kirchlichen und politischen Raum öffentlich zur Diskussion zu stellen, Heiße Eisen wie Vietnam, Notstandsgesetzgebung, Verteidigung der menschlichen Bürgerrechte sind für ihn nicht tabu.

Außerdem ist vielen bekannt, daß Ernst Bloch einen Lehrstuhl für Philosophie in Leipzig innehatte, „Nationalpreisträger der DDR“ war und mit dem „Vaterländischen Verdienstorden“ ausgezeichnet wurde. Im Jahre 1961 kam er in den Westen, aber „nicht zu Globke, kaltem Krieg, Monopol, sondern an die Universität Tübingen, zu einem des Lebens vollen Verlag, zu alten und den neu gewonnenen Freunden“.

„In Blochs Entwicklung des philosophischen Materialismus werden“ — so Pro-

fessor Werner Maihofer in seiner Laudatio — „die Umriss eines modernen philosophischen Realismus sichtbar, der jenseits der durch ihn wesenlos werden den Entgegensetzung von orthodoxem Materialismus und Idealismus liegt.“

Ernst Bloch wurde in seiner Entwicklung entscheidend beeinflusst durch die Schriften der Bibel und den Marxismus. Heute ist er Atheist und sozialphilosophischer undogmatischer Marxist. Für diesen Mann hat das Christentum in seiner heutigen Form, Gestalt und Verkündigung sein Gesicht verloren; der Marxismus im Osten ist für ihn nicht akzeptabel, da er die persönliche Entscheidungsfreiheit des einzelnen in Frage stellt.

Im Jahre 1885 wurde Ernst Bloch in Ludwigshafen geboren. Er studierte in München und Würzburg Philosophie, Musik und Kunst, wurde schon früh Mitglied der KPD, emigrierte 1933 in die USA und war gemeinsam mit Bertolt Brecht und Heinrich Mann Begründer des Aurora-Verlages. Von 1949–1957 Ordinarius für Philosophie an der Universität Leipzig, wurde er vorzeitig emeritiert und der Linienuntreue verdächtigt, weil er das „kommunistische Paradies in der DDR“ offen als noch nicht verwirk-

licht hinstellte. Heute ist er Professor für Philosophie in Tübingen.

Ernst Blochs bisheriges Leben war dornenreich und voller Schwierigkeiten. Nur wer seine Schriften kennt, kann ermessen, was er denkt und fühlt und wie unermüdlich er nach einer idealen Lösung der gesellschaftlichen und politischen Ordnung sucht, um allen Menschen auf dieser Erde in Freiheit ein menschenwürdiges Dasein zu schaffen.

Vielleicht deshalb haben die Repräsentanten des Deutschen Buchhandels gerade ihm die Friedenspreis verliehen, um auf ihn und seine Schriften aufmerksam zu machen.

Seine Hauptwerke sind:

Geist der Utopie

Das Prinzip der Hoffnung

Freiheit und Ordnung (Abriß der Sozialutopien)

Naturrecht und menschliche Würde.

Neue Bücher der Werkbücherei

FACHBÜCHER

Agst, J.

V/589

Kleine Verbrennungslehre

Studienmappe

128 Seiten, 3. Auflage 1966

Becker-Machal

Z 20

Netzplantechnik und elektronische

Datenverarbeitung

14 Seiten, 1967

Beckert-Klemm

III/411

Handbuch der metallographischen

Ätzverfahren

90 Tabellen, 108 Bilder,

388 Seiten, 1966

Beelitz, A.

II/1371

Fernunterricht in der betrieblichen

Bildungsarbeit

110 Seiten, 1967

Was ist Fernunterricht? Fernunterricht

und wirtschaftliche Bildungsarbeit —

Anschriften von Fernlehrinstituten

Betriebswirtschaftlicher Ausschuß des Verbandes der chemischen Industrie

III/425

Betriebswirtschaftliche Planung unter besonderer Berücksichtigung der Verhältnisse in der chemischen Industrie

364 Seiten, 1965

Chorofas, D. N.

II/1372

An Introduction to Product Planning

and Reliability Management

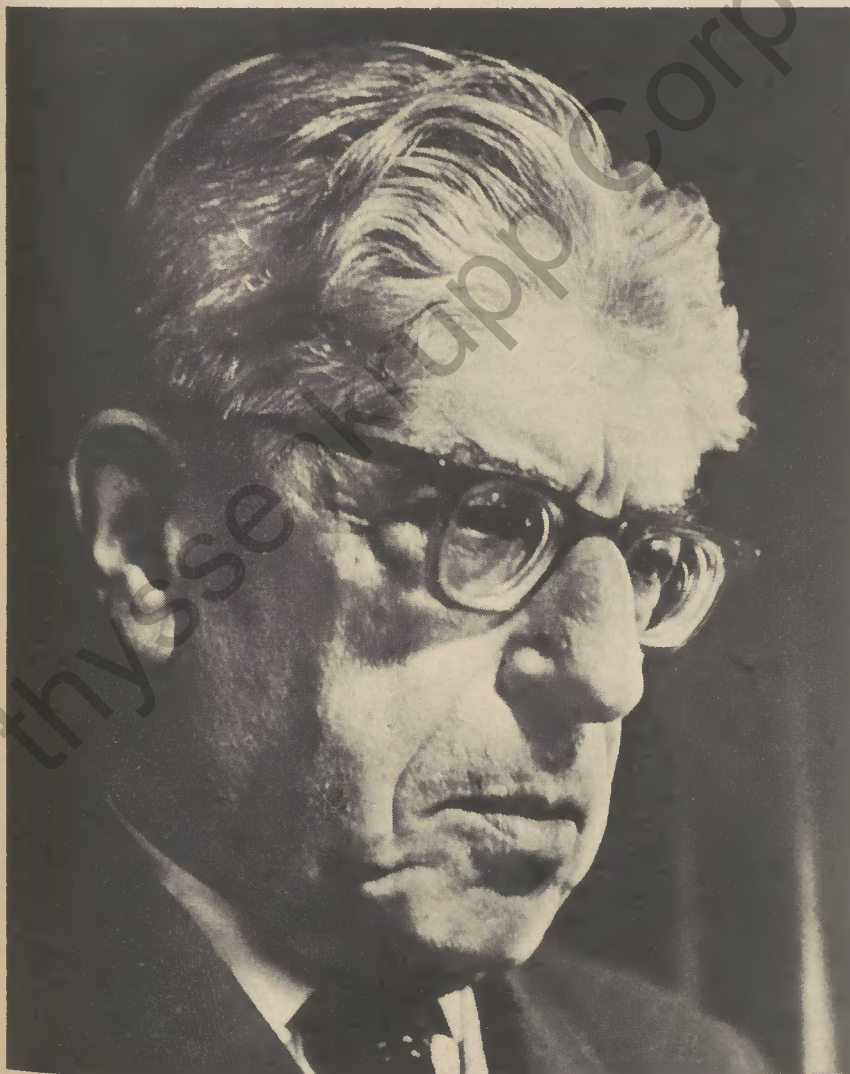
300 Seiten, 1967

II/1373

Sales Engineering

The Marketing of Technological Products

210 Seiten, 1967



Conté, Vlg. H. P.
V/619
Atomreaktoren, Atomenergie, Atomforschung in Deutschland, Situation 1965
Überblick 1966, 257 Seiten
Auf Seite 93: Der fortschrittliche Druckwasserreaktor für das deutsche Kernenergie-Forschungsschiff „Otto Hahn“, von W. Junkermann

Deutscher Verband für Schweißtechnik
III/427
Schweißverbindungen im Kessel-, Behälter- und Rohrleitungsbau
Aus: Fachbuchreihe Schweißtechnik
Band 43

Devoe, M.
II/1363
Verkaufsdienst richtig organisieren
205 Seiten, 1966

European Atomic Energy Community
V/632
Sitzungsberichte des Kolloquiums über Sprödbbruch und die Sicherheit in Kernreaktordruckbehältern
765 Seiten, 1966

Flügge, S.
IV/38
Ferromagnetismus, Band XVIII
195 Figuren, 560 Seiten, 1967

Forschungsstelle Gesenkschmieden der technischen Hochschule Hannover
V/640
Herstellen gegossener Gesenke für das Gesenkschmieden von Stahl
55 Seiten, 1967

Geleji, A.
Bildsame Formgebung der Metalle Theorie, Experiment und Anwendung
Neuaufgabe des Buches „Bildsame Formgebung der Metalle in Rechnung und Versuch“
968 Abbildungen, 880 Seiten, Ostberlin 1967

An einer Fülle von Problemen zeigt der Verfasser dem Konstrukteur und Praktiker, wie die auftretenden Kräfte, der Arbeitsbedarf und der Werkstofffluß bei der bildsamen Formgebung der Metalle durch Versuch und Rechnung erfaßt werden können.

Henrych, J.
V/570
Untersuchung der Explosionswirkung beim Explosionsformen von Metallen
Übersetzungsarbeit aus dem Tschechischen, 7 Seiten, 1966

Hohe Behörde der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl
V/545 I
Grundlagen der Metallographie
481 Seiten, Band I, 1966
bearbeitet von Habbraken-Brouwer
V/545 II
Gefüge der Metalle
559 Seiten, Band II, 1966
bearbeitet von Schrader-Rose
V/545 III
Erstarrung und Verformung der Stähle
460 Seiten, Band III, 1967
Alle 3 Bände in Großformat
Dreisprachig:
deutsch — englisch — französisch

Hoppenstedt & Co.
IV/117
Leitende Männer der Wirtschaft
15. Auflage 1967

III/413, I—III
Handbuch der Großunternehmen 1967
Band I A—F, 1118 Seiten
Band II G—M, 1119—2320
Band III N—Z, 2321—3242
und 1 Nachtrag 1967

Kaesche, H.
III/419
Die Korrosion der Metalle
Physikalisch-chemische Prinzipien und aktuelle Probleme
224 Bilder, 374 Seiten, 1966

Köhler, H. W.
II/1327
Walzstahlkontore
Neuartige Vertriebs-, Investitions- und Produktionsgemeinschaften der deutschen Stahlindustrie
210 Seiten, 1967

Kresse, W.
II/1323
Was bringt die Mehrwertsteuer für Betrieb und Buchhaltung
148 Seiten, 4. erweiterte Auflage 1966

Leitner-Plöckinger
III/421
Die Edeltahlerzeugung
895 Seiten, 2. Auflage 1965

Lüttschwager, H.
II/1350
Arbeitsrecht für die Betriebspraxis
216 Seiten, 1. Auflage 1966

Makarov-Maljutin
V/636
Vollmechanisierung und Automatisierung des Schmiedebetriebs
24 Seiten, 1965
Übersetzung aus dem Russischen

Meisel, P. G.
II/1338
Die Mitwirkung des Betriebsrates in personellen Angelegenheiten
114 Seiten, 1967

Mende, H. G.
II/1369
Leitfaden der Transistortechnik
307 Seiten, 4. erweiterte Auflage 1967
Der Transistor — Physikalische Grundlagen — Herstellungsfragen und Ausführungsformen — Elektrische Eigenschaften — Entwurf von Transistor-schaltungen — Beispiele an verschiedenen Anwendungsgebieten — Dioden mit Transistoreigenschaften zum Bau von Transistorgeräten.

I/247
Kristalldioden und Transistoren
Taschentabelle, 6. Auflage 1967

Miles, L. D.
II/1317
Value Engineering Wertanalyse
Die praktische Methode zur Kosten-senkung
406 Seiten, 1964
Aus dem Amerikanischen
Produktionssteigerung — Produktwert nach Arbeitsplatzanalyse — Werkzeuge des Wertingenieurs — Die Anwendung der Arbeitstechnik — Das erforderliche Spezialwissen — Kontrollen — Tests usw.

Müller, R. H.
II/1322
Umgang mit radioaktiven Stoffen
101 Bilder, 262 Seiten, 40 Tafeln, 1966
Physikalische Grundlagen — Einwir-

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

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

Betriebskrankenkasse Oberbilk
montags bis freitags
13.00 bis 15.00 Uhr

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

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

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

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

kungen ionisierender Strahlung auf den Menschen — Verwendung von radioaktiven Stoffen in Industrie und Handwerk, Laboratorien usw. — Beförderung von radioaktiven Stoffen — Rechtsvorschriften — Unfallverhütungsvorschriften — Normblätter — Merkblätter

Neumann-Brandt
III/361
Stahlrohrherstellung
58 Tafeln, 415 Seiten, 2. unveränderte Auflage 1964
VEB — Deutscher Verlag für Grundstoff-industrie / Leipzig
Gesamtüberblick über die Rohrherstellung — Warmwalzen nahtloser Rohre — Schrägwalz- und Stopfenverfahren — Glättwalzwerk — Reduzier- und Streckreduzierwalzwerk usw.

Nosal-Ryma
V/629
Verringerung der Zugkräfte und Ermittlung der technologischen Parameter des Rohrziehens unter Ausnutzung der Ultraschallschwingungen
12 Seiten, 1966
Übersetzung aus dem Russischen

ES IST GEÖFFNET

Buchhaltung Reisholz
montags bis freitags
9.00 bis 15.00 Uhr
Lohnzahltag und am Werktag
vor **ganztägig geschlossen**,
ersten Werktag nach dem
Lohnzahltag **ganztägig geöffnet**

Buchhaltung Oberbilk
montags bis freitags 13.00 bis 15.00 Uhr
Lohnzahltag und Werktag
vor **ganztägig geschlossen**,
ersten Werktag nach dem
Lohnzahltag **ganztägig geöffnet**

Buchhaltung Hilden
montags bis freitags
9.00 bis 15.00 Uhr
Lohnzahltag und am Werktag
vor **ganztägig geschlossen**,
ersten Werktag nach dem
Lohnzahltag **ganztägig geöffnet**

**zialabteilung
Grundstücksverwaltung**
täglich, außer mittwochs,
10.30 bis 15.30 Uhr
mittwochs geschlossen

Material-Ausgabe Reisholz
täglich 10 bis 11 Uhr

Material-Ausgabe Oberbilk
montags und donnerstags
10 bis 12.00 Uhr

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

Fachbücherei Reisholz
mittwochs und freitags
12.00 bis 13.00 Uhr

Unterhaltungsbücherei Oberbilk
mittwochs 13.00 bis 15.00 Uhr

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

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

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

Arztsprechstunden Immigrath
montags und freitags
7.45 bis 9.00 Uhr

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

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

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

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

Fußpflegedienst
montags bis freitags nach Vereinbarung

Sauna (Frauen)
Einlaß dienstags von 10.00 bis 16.15 Uhr

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

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

Pasdach, U. J.
III/410
Die langfristige Stahlnachfrage in der Bundesrepublik
Bestimmungsgründe und Prognose bis zum Jahr 1975
99 Seiten, 1966

Pinvinger, F.
II/1318
Regelungstechnik für Praktiker
Elementare Einführung in die Prozeß-regelung
168 Seiten, 2. neubearbeitete und erweiterte Auflage 1966

Radio Corporation of America
II/1364
Linear Integrated Circuit Fundamentals Design — Application — Electronic Components and Devices

REFA
III/420
Methodische Grundlagen der analytischen Arbeitsbewertung
44 Brückenbeispiele, 135 Seiten, 1965

Relskij-Radsum
V/637
Eigenschaften und Standzeit gegossener Einsätze aus dem Stahl 5 XHB (Cr-Ni-V-Stahl) für Gesenkschmiedekurbelpressen, 9 Seiten, 1966
Übersetzung aus dem Russischen
Vergleich zwischen gegossenen und konventionellen Gesenken
Folge: geringere Materialkosten — Nutzung der Gesenkstahlabfälle — Kostenverringerung usw.

Riege, W.
II/1359
Fördermittel in Gesenkschmieden
264 Bilder, 107 Seiten, 1966

Schack, Alfred
III/422
Der industrielle Wärmeübergang
73 Bilder, 57 Zahlentafeln, 443 Seiten, 6. neubearbeitete und erweiterte Auflage 1962

Schmidt, Kl.
II/1351
Mehrwertsteuer — ABC mit Gesetzestext
78 Seiten, 1967

Schönfeld, W. H.
II/1336
Fernsprech- und Nebentechnik
592 Seiten, 1965

Schubert, K.
II/1360
Reisende und Vertreter richtig entlohnen
139 Seiten, 1965

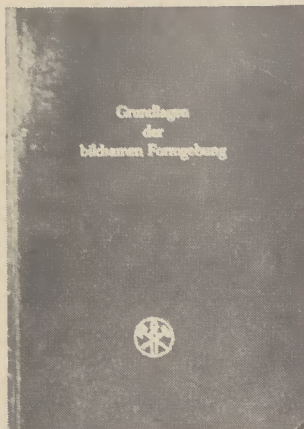
Sieben, R.
II/1328
Interzonenhandel
294 Seiten, 2. Auflage 1965

Simon, W.
III/412
Die numerische Steuerung der Werkzeugmaschinen
23 Tafeln, 211 Bilder, 336 Seiten, 1963

Verein dtsch. Eisenhüttenleute
III/424
Metallphysik
Vorträge einer durchgeführten Berichtsserie, veranstaltet vom VDEh und dem Haus der Technik/Essen
26 Tafeln, 323 Bilder, 441 Seiten

III/405

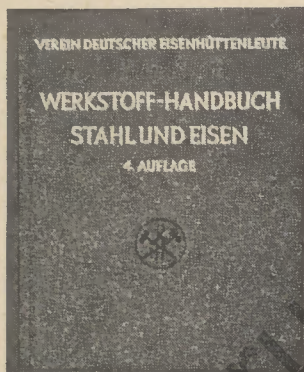
Grundlagen der bildsamen Formgebung
Vorträge einer vom VDEh zusammen mit dem Haus der Technik, Essen, durchgeführten Berichtsserie, erstattet von:
Dahl — Funke — Lippmann — Müller usw.
508 Seiten, 1966



Grundbegriffe und Grundgleichungen der bildsamen Formgebung — Grundlage des Walzens mit Kalibern — Grundlagen des Gesenkschmiedens — Grundlagen des Ziehens und Einstoßens — Elementare Plastizitätstheorie der Umformtechnik, besonders des Gesenckpressens usw.

II/1326

Werkstoff-Handbuch Stahl und Eisen



4. vollständig neubearbeitete und stark erweiterte Auflage
247 Bilder, 301 Zahlentafeln, 1965

Verein dtsch. Eisenhüttenleute
Haus der Technik, Essen
IV/105

Die physikalische Chemie der Eisen- und Stahlerzeugung

14 Tafeln, 337 Bilder, 380 Seiten, 1964
Die Bereitstellung der Grundlagen — Zwei- und Mehrstoffsyste — Die Reduktion von Eisenerzen in technischen Prozessen — Grundlage der Frischreaktionen — Die Entschwefelung

Verein dtsch. Eisenhüttenleute
Chemikerausschuß
V/638

Handbuch für das Eisenhüttenlaboratorium
Band II

Die Untersuchung der metallischen Stoffe, 117 Bilder, 441 Seiten, 2. neubearbeitete und verbesserte Auflage 1966

Die Untersuchung von Roheisen und Stahl — Untersuchung von Ferrolegierungen und Zusatzmetallen — Die Un-

tersuchung von Hartmetallen — Spektrochemische Untersuchungen — Röntgenemissionsspektrometrie — Die mikrochemische Analyse usw.

Verein dtsch. Eisenhüttenleute
Internationale Schmiedetagung
V/583

Freiformschmieden in der Entwicklung der neuen Technik
181 Seiten, 1966

Verein dtsch. Eisenhüttenleute
Maschinenstelle
V/642

Bericht Nr. 126
Sicherheitsmaßnahmen gegen die ungehinderte Ausbreitung von Explosionen und gegen Explosionsauswirkungen in Rohrstrecken, Teil II

Verein dtsch. Eisenhüttenleute
Wärmestelle
Anhaltzahlen für die Wärmewirtschaft in Eisenhüttenwerken
344 Bilder, 616 Seiten, 6. völlig neu bearbeitete Auflage 1967
Zahlenunterlagen und funktionelle Darstellung für die wärmetechnischen Fragen in gemischten Hüttenwerken, Stahlwerken, Walzwerken und weiterverarbeitenden Betrieben usw.

Verlag Harri Deutsch
II/1341

ABC der Chemie

Band I A—K
Band II L—Z
800 Abbildungen, 12 000 Stichwörter
1965/67

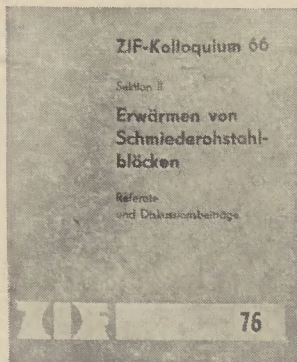
Waduschat, G.
II/1362
Der Vertrag mit Auslandsvertretern
174 Seiten, 1966

Wirtschaftsvereinigung der Eisen- und Stahlindustrie
II/1367
Statistisches Jahrbuch der Eisen- und Stahlindustrie für 1966
325 Seiten

ZIF — Zentralinstitut für Fertigungstechnik des Maschinenbaues
II/1376

ZIF-Kolloquium

Section II:
Erwärmen von Schmiederohstahlblöcken — Referate und Diskussionsbeiträge
341 Seiten, 1966



Wirtschaftliches Erwärmen von Stahlblöcken zum Freiformschmieden — Entwicklung einer Kennzahl des Aufheizverhaltens — Schnellerwärmung von Rohstahlblöcken aus austenitischen Cr-Ni-Stählen und ihr Verhalten während der Umformung

Zalesskij — Veksin
V/633

Hydromechanisches Pressen von dünnwandigen Rohren
(Patent der UdSSR)

12 Übersetzungsseiten, 1967

Verfahren zum Pressen von dünnwandigen Rohren, die das einseitige Fließen beim Pressen von Rohren durch unmittelbare Einwirkung einer Flüssigkeit unter hohem Druck ausschließen.

Zlatnikova-Zlatnik
V/630

Mechanische Werte und Inhomogenität großer Schmiedestücke
23 Seiten, 1966

Übersetzung aus dem Tschechischen

Buchbesprechungen

Romain Gary

Lady L.

Büchergilde Gutenberg

Wer einmal „Die Säulen des Himmels“ gelesen hat, weiß, welch brillanter Erzähler und hervorragender Schilderer von Charakteren Romain Gary ist. Das beweist er auch in Lady L. Durch eine schillernd bunte, teilweise auch recht skandalöse Geschichte wandert eine Schar skurriler Figuren: Ganoven der Pariser Unterwelt, gesetzlose politische Fanatiker, snobistische Weltenbummler und die ehrbaren Vertreter der englischen Hoch-Aristokratie. Das Buch wimmelt von ironischen Pointen und zeigt einen hintergründigen Humor, der jeden aufgeschlossenen Leser entzückt. An ihrem achtzigsten Geburtstag, zu dem auch ihre Enkel erschienen sind — unter denen sich ein Minister, ein Admiral und ein Bischof befinden — erzählt Lady L. einem alten Freund die wahre Geschichte ihres Lebens, die mit dem makellosen Bild, welches die Weltöffentlichkeit von ihr hat, ganz und gar nicht übereinstimmt. Der etwas magenranke Sir Percy, eben dieser Freund, fällt von einem Entsetzen ins andere. Der besondere Reiz der Erzählung liegt in der schwerelosen Eleganz, mit der selbst das Schockierende und Makabre mancher Ereignisse wie mit Goldstaub überpudert erscheint.

Elsbeth Huxley

Eisbein mit Sauerkraut und Gift

Sigbert Mohn Verlag

Früher wurde Nahrung für den Menschen „angebaut“, Tiere, die Milch, Wolle oder Fleisch gaben, wurden „gehalten“.

Heute wird Nahrung in Massen „produziert“. Diese Produktion liegt überwiegend in den Händen von rücksichtslosen Geschäftemachern. Was ihren Gewinn schmälert, wird vernichtet. Die chemische Industrie liefert die geeigneten Giftstoffe, mit denen z. B. das Unkraut ausgerottet wird. Aber zugleich mit dem Unkraut werden auch die Insekten vergiftet, Vögel picken die toten Insekten auf und gehen ebenfalls zugrunde. Das Ergebnis kann man in dem erschütternden Buch nachlesen „Der stumme Frühling“. Da gibt es keine summenden Bie-

nen, keine schwirrenden Käfer, keine Schmetterlinge mehr und keine Singvögel ...

In halbdunklen Hallen sitzen dicht an dicht gedrängt zehntausende von Hühnern und produzieren „Eier am Fließband“. Keins von diesen Tieren bekommt jemals eine Wiese zu sehen, empfängt jemals einen Sonnenstrahl ... Genau so ergeht es den „Schwitzkastenschweinen“. In unwahrscheinlich kurzer Zeit haben sie das notwendige Schlachtgewicht erreicht ...

Die Hausfrau möchte gern „weißes“ Kalbfleisch haben. Das kann man haben, wenn man ein Kalb ganz natürlich mit Milch aufzieht. Das ist aber zu teuer.

Ein mit den verschiedensten Chemikalien angereichertes Mastfutter läßt die Kälber in fast der halben Zeit schlachtreif werden. Die „Weiße“ des Fleisches erreicht man mit Einspritzungen von Östrogen, einem gefährlichen Gift, in die Ohren der Tiere.

Angeblich geht Östrogen nicht in das Fleisch der Tiere über. Aber wo bleiben die Ohren? Es wird alles verwertet. Auch die Ohren werden zu Fleischmehl verarbeitet – und verfüttert ...

Unaufhörlich warnen unsere verantwortlichen Stellen vor der skrupellosen Verwendung von Chemikalien bei der Erzeugung, Haltbarmachung und Konservierung von Lebensmitteln.

Ein international besuchter medizinischer Kongreß stellte die sieben Todsünden wider die Gesundheit zusammen.

Eine dieser Todsünden ist die Vergiftung unserer Lebensmittel.

Elspeth Huxley setzt sich mit diesem Thema sehr vorsichtig und sehr objektiv auseinander.

Musil, R.
1630

Der Mann ohne Eigenschaften

Hrsg. von A. Frisé

Rowohlt Verlag. 1 632 Seiten
Zeitkritischer Roman

Zum Autor:

Robert Musil wurde am 6. November 1880 in Klagenfurt geboren.

Als Sohn eines Ingenieurs und Hochschulpfprofessors wurde er Offizier in der Armee, wandte sich dann dem Ingenieurberuf zu und studierte später Psychologie und Philosophie. Danach widmete er sich ganz seiner schriftstellerischen Tätigkeit und arbeitete nur zwischenzeitlich als Bibliothekar.

1938 emigrierte er in die Schweiz und starb in Genf am 15. April 1942.

Dem Umstand, daß Robert Musil diesen Roman nie ganz vollenden konnte, ist es vielleicht zuzuschreiben, daß sein „Mann ohne Eigenschaften“, an dem er etwa 20 Jahre arbeitete, erst in den letzten Jahren im In- und Ausland zu einem literarischen Erfolg ersten Ranges wurde. In seinem Bemühen, aus der Fülle der Erscheinungen der ihn umgebenden Welt das Bleibende zu finden und zu suchen, wird er gleichsam zum metaphysischen Realisten. Bereits der Titel des Buches „Mann ohne Eigenschaften“ weist darauf hin, daß es sich nicht um einen Roman im üblichen Sinne handelt. Für den „Mann ohne Eigenschaften“ liegen die Fähigkeiten und Eigenschaften im außerpersönlichen Bereich. Seine „Existenz“ vollzieht sich in subtilen gedanklichen Experimenten. In der Abstraktion, auf dem schmalen Grat zwischen Wirklichkeit und Utopie, fühlt er sich „geborgen“.

Seine Frau Clarisse bemüht sich, Geisteskranken zu helfen. Unglücklicherweise wird sie dabei selbst in eine Heil- und Pflegeanstalt eingewiesen.

Gerda, die Tochter eines jüdischen Bankdirektors, verläßt die Geborgenheit ihres Elternhauses und schließt sich dem Kreis „germanisch-christlicher“ Jugendlichen an.

Der Roman blieb unvollendet. Die Dialogführung des Buches ist gekonnt. Eine große Anzahl von Kapiteln eröffnet immer neue Gesichtspunkte, in denen die „Krankheiten“ des Jahrhunderts bloßgelegt werden.

Ein anspruchsvolles Buch, das ganze Konzentration und eigenes Mitdenken des Lesers fordert.

Kurztex des Buches:

Schauplatz dieses Romans ist Wien. Gleich zu Beginn werden Ort, Zeit und Personen in Frage gestellt. Eine ungewöhnliche Wettervorhersage bringt den Leser in Verwirrung.

Ulrich, die Hauptfigur, lebt als Privatmann in einem alten Wiener Schloß. Rein zufällig wird er als Sekretär in das Vorbereitungskomitee zu den Feierlichkeiten der 70. Wiederkehr des Regierungsantritts Kaiser Franz Joseph I. gewählt.

Weitere Mitglieder des Komitees sind: seine Kusine Diotima, Graf Leinsdorf als Vertreter des österreichischen Adels, und der deutsche Großindustrielle Arnheim.

Der Kriegausbruch 1914 macht alle Vorbereitungen gegenstandslos; er ist die totale Bankrotterklärung einer seelenlosen Gesellschaft, in der niemand den anderen versteht.

Agathe, die Schwester Ulrichs, steht ihm am nächsten. Beide fühlen sich zu Höherem berufen. Ihre Geschwisterliebe vollzieht sich auf die Grundlage mystisch-geistiger Interessen. Walter ist der Freund und zugleich Gegenspieler Ulrichs. Er bejaht das Leben, setzt sich bedingungslos ein, ohne immer seinen „Verstand“ zu befragen.

Gregor von Rezzori

Die Toten auf ihre Plätze

Rowohlt Verlag

Der berühmte französische Regisseur Louis Malle wagt den Sprung in einen Bereich, der bis dahin ausschließlich Hollywood-Produzenten, Hollywood-Regisseuren und Hollywood-Stars vorbehalten war: Den Super-Monumental-Film. Mit einem Aufwand von mehreren Millionen Dollar dreht er in Mexiko den Film „Viva Maria“. Für die beiden weiblichen Hauptrollen hat er ursprünglich zwei unbekannte junge Schauspielerinnen vorgesehen. Das Risiko – nicht in künstlerischer, doch in finanzieller Hinsicht – ist jedoch zu groß. Er muß Stars mit zugkräftigem Namen nehmen. Er wählt Brigitte Bardot und die kaum weniger berühmte Jeanne Moreau.

Zwei Stars, die sich noch nie gesehen haben, plötzlich als Rivalinnen in einem und demselben Film! Das kann nicht ohne Spannungen auslaufen.

Gregor von Rezzori spielt ebenfalls mit, als Zauberkünstler. Daneben aber hat er den Auftrag, ein Tagebuch über die Dreharbeiten des Films zu schreiben. Die Rivalität der beiden Frauen, die aufreizend-exotische Atmosphäre Mexikos und der an und für sich schon durchaus unbürgerliche Stil des 150 Menschen umfassenden Filmteams sind von vorn-

herein ein ungewöhnliches Thema.

Gregor von Rezzori beschreibt es darüber hinaus in einer ungewöhnlichen Art. Er zeigt die moderne Traumfabrik als einen Kosmos menschlicher Schwächen, menschlicher Einsamkeit (was man niemals erwartet hat), er schildert flüchtige Triumphe, aber auch unbeirrbar Solidarisität und Anständigkeit. In schnodrig hingeworfenen Sätzen bringt er Gedanken und Erkenntnisse, die einen tiefen Einblick gewähren in das Leben dieser ungewöhnlichen Film Menschen und in das Land Mexiko.

Man ist geneigt zu fragen, was faszinierender ist, der „Film „Viva Maria“ der mit dem „Großen Preis des französischen Films“ ausgezeichnet wurde, oder das Buch „Die Toten auf ihre Plätze“, die Beschreibung der Dreharbeiten zu diesem Film.

Wichtiges mit wenig Worten

Lohnsteuersparen durch das 312-Mark-Gesetz

Jeder Arbeitnehmer hat durch Ausnutzung des Vermögensbildungsgesetzes die Gelegenheit, einen weiteren steuerfreien Betrag zu erhalten.

Nach dem 2. Vermögensbildungsgesetz sind Zuwendungen des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer bis zur Höhe von DM 312,- (bei mehr als 2 Kindern DM 468,-) pro Jahr von

Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge

befreit, wenn sie als „vermögenswirksame Leistungen“ gezahlt und vom Arbeitnehmer bei einer Bank oder Sparkasse wie folgt angelegt werden:

1. nach dem Sparprämien-gesetz
2. nach dem Wohnungsbau-Prämien-gesetz.

Von brutto DM 312,- werden durchschnittlich

DM 68,- Lohnsteuer
DM 6,80 Kirchensteuer
DM 40,- Sozialversicherungsbeiträge

DM 114,80 zusammen

in Abzug gebracht, so daß ein Betrag von nur DM 197,20 netto an den Arbeitnehmer ausgezahlt wird.

Wird der Betrag jedoch vermögenswirksam angelegt, entfallen die oben aufgeführten gesetzlichen Abgaben. Der Sparer kommt in den Genuß des vollen Betrages von DM 312,-. Nach Ablauf des Vertrages werden ihm

die Einlage in Höhe von DM 312,-
zusätzlich Prämie und
Zinsen ca. DM 184,-
zusammen DM 496,-
ausgezahlt.

DER HOLLÄNDISCHE WEIHNACHTSMANN

Wer war das?

Wer nur hat Weihnachten zum familiären Kaffeeklatsch bestimmt?
Zur Folge aneinandergereihter Festlichkeiten.

Zum Abtausch wertvoller Geschenke und tausend kleiner Aufmerksamkeiten, die sich nach beiden Seiten peinlich genau die Waage halten.

Zum Versand der Karten und Briefe mit Wünschen und Gratulationen — nach Konfession, Geschmack und Geldbeutel deutlich unterschieden.

Zur Absolvierung ungezählter Advents- und Weihnachtsfeiern in Vor-, Haupt- und Nachsaison, mit besinnlich-belehrendem — wie faltet man denn die hübschen kleinen Sternchen?! —, erbaulich-romantischem, heiter bis feucht-fröhlichem Charakter.

Wer macht die Mütter nervös, daß sie ungeduldige Kinder unter der Obhut sonst doch nur untätig im Wege stehender Väter zur Verbannung in die Kirche schicken?

Wer läßt uns traditionsbewußt-volkskirchlich die Zeit zwischen Kaffeetrinken und Abendbrot am 24. in der Kirche überbrücken, die heimliche Hoffnung im Herzen, irgendwann werde man „Stille Nacht, heilige Nacht“ doch noch singen.

Wer läßt uns immer wieder auf den Weihnachtsmann zurückgreifen, über dessen Abbilder in Schokolade und Zuckerzeug wir schon im Oktober stolpern?

Wer hat die Umtauschaktion nach dem Fest ins Spiel gebracht?

Wer war das?

Niemand!

INA PETERS

Jedes Land hat seinen eigenen Weihnachtsmann. Amerika sogar zwei. Wer es ist, weiß kein Sterblicher. Durch einen Zufall aber erfuhr ich, daß der holländische Weihnachtsmann in Brielle wohnt, wo er ein zurückgezogenes Dasein führt. Nun ist Brielle nicht groß.

Einer schwachen Spur von abgefallenen Nadeln und wattigen Schneeflocken folgend, gelangte ich rasch in eine einfache, aber saubere Straße. Dort wohnten ein Vogelhändler, eine Hebamme, zwei Kaminkehrer, ein paar alte Fräulein mit weißen Hauben und ein Hagestolz. Eine Tür gab es, auf der nichts stand. Nach zweimaligem Läuten öffnete mir ein Hausdiener, dessen rosa-weißes Westchen mit Tannennadeln gespickt war. Ich zückte meinen Spazierstock und stupste ihn damit leicht in die Magengrube. „Schlingel“, sagte ich, „hier wohnt der Weihnachtsmann“.

Der Diener erbleichte. „Woher wissen Sie das, mein Herr?“ Ich tippte an meine Stirn: „Köpfchen“, sagte ich, „melde deinem Herrn, daß es herausgekommen ist.“

Einige Augenblicke später betrat der Weihnachtsmann den Vorraum. „Mein Herr“, sagte er, „das ist eine Katastrophe.“

„Halb so wild“, sagte ich, „Kopf hoch. Ist der Bart echt?“

„Was glauben Sie denn“, sagte der Weihnachtsmann, ein Paket unter seinem Mantel zum Vorschein holend, „wollen Sie bitte einen Augenblick Ihren Zeigefinger auf den Knoten drücken?“

Ich drückte, bis meine Fingerspitze ganz weiß wurde, und der Weihnachtsmann band rasch eine Schleife.

„Wieder ein Geschenk fertig“, sagte er und legte das Päckchen auf den Tisch, „was meinen Sie, wird es zum Schneien kommen?“

„Tja“, sagte ich unsicher, „wer kann das wissen?“

„So gescheit bin ich selber“, meinte der Weihnachtsmann, „ich wollte eine klare Wettervorhersage. Schnee zu Weihnachten ist wichtig. Es hat so etwas, wie soll ich sagen...“ Er trommelte gegen die Fensterscheibe und lauschte auf den Klang. „Na ja, abwarten“, sagte er. „Warum sind Sie eigentlich hier?“



„Ich war neugierig“, sagte ich, „und wollte einmal den Weihnachtsmann sehen.“

„Schön“, sagte er, „hier steht er. Sagen Sie es aber nicht weiter. Es gibt sonst so ein Gedränge, und was hat man davon. Sie glauben sicher, daß es mich nicht gäbe?“

„Früher nicht“, sagte ich, „aber später fing ich an zu zweifeln.“

„Das alte Lied“, sagte der Weihnachtsmann, „Erwachsene zweifeln immer. Darum sind Kinder so glücklich.“

„Können Sie Wunder tun?“ Der Weihnachtsmann seufzte.

„Ganz kleine“, sagte er, „aber es kostet mich unheimlich viel Anstrengung. Mein Vater, der ebenfalls Weihnachtsmann war, konnte viel mehr. Aber mein Großvater, der das Fach in unsere Familie gebracht hat, war der stärkste auf diesem Gebiet. Er bekam die Menschen sogar in die Kirche. Toll, was? Aber

immerhin, er hatte die Zeit auf seiner Seite. Die Menschen glaubten damals noch an die Weihnachtsgeschichte selbst. Da haben Sie als Weihnachtsmann natürlich eine große Stütze. Was möchten Sie sehen?“

„Schnee“, sagte ich.

„Los“, sagte der Weihnachtsmann, „schneien!“

Er schloß seine Augen und wurde ganz rot vor Anstrengung. Die Schweißtröpfchen standen ihm auf der Stirn.

„Es passiert nichts“, sagte ich nach einer Pause.

„Kein Wunder, wenn Sie dazwischenquatschen“, sagte der Weihnachtsmann, die Augen öffnend, „das ist kein Kinderspiel. Ich werde es noch einmal probieren. Aber wenn Sie wieder reden, höre ich auf.“

Er schloß seine Augen wieder. Es vergingen volle fünf Minuten. Und

wirklich, da begann es im Zimmer ganz leicht zu schneien. Es war ein wunderbarer Anblick. Leicht schwebten die Flocken, immer dichter, von der Decke herunter, und schließlich hatte ich Mühe, den Weihnachtsmann noch zu sehen.

„Also“, sagte er, „das war das. Genug für heute. Hat es Ihnen gefallen?“

„Und wie“, sagte ich, „sind Sie jetzt müde?“

„Todmüde“, sagte der Weihnachtsmann, „so was machen Sie nicht mit der linken Hand. Es ist übrigens kein echter Schnee. Es ist Engelshaar. Wir Weihnachtsmänner können keinen machen. Aber fürs Zimmer genügt es. Wollen Sie jetzt gehen? Ich habe noch entsetzlich viel zu tun.“

„Herr Weihnachtsmann“, sagte ich im Aufstehen, während ich mir den Schnee von der Joppe schüttelte, „es war besonders nett. Könnten Sie vielleicht noch ein ganz kleines Wunder tun?“

„Weil Sie es sind“, sagte der Weihnachtsmann, „was soll es sein? Ein wenig Weihnachtsstimmung?“

„Wenn Sie sie entbehren können, gern.“

Der Weihnachtsmann holte ein mit Silberpapier umwickeltes Stäbchen aus seiner Brusttasche, atmete es an und versenkte darauf die Spitze sorgfältig in meinem linken Ohr.

„Tief atmen“, sagte er, „tiefer. Noch tiefer.“

Auf einmal fingen die Weihnachtsglocken an zu läuten. Ein warmes, heimeliges Gefühl durchströmte meine fröstelnde Seele. Ich fühlte aufrechte Liebe zu allen Menschen im allgemeinen und ein feuriges Verlangen nach einem gebratenen Truthahn für mich im besonderen.

„Ich lasse es bis Neujahr für Sie dauern“, sagte der Weihnachtsmann, „und wenn Sie kein Aufsehen machen, halten Sie bis Dreikönig damit durch. Und jetzt — frohe Weihnachten und ein glückliches neues Jahr, mein Lieber. Denken Sie an die drei Stufen beim Rausgehen.“ —

Ich schwebte nach Hause. Was für ein wunderbares Gefühl.

Ach, wenn es doch den Frühling noch erleben würde.

GODFRIED BOMANS

KEIN ABEND WIE ANDERE

Das Mädchen kam um die Ecke. Es ging quer über die Straße, dem großen Mietshaus zu.

Der Mann trat aus dem Torweg und blieb stehen. „Ich habe auf Sie gewartet“, sagte er. „Sie kennen mich?“

„Ja, schon . . .“, sagte das Mädchen verwirrt. „Sie haben auf mich gewartet?“

„Können wir uns irgendwo unterhalten?“

Das Mädchen zuckte mit den Schultern. „Vielleicht bei mir. Ich wohne allein . . .“

„Gut“, sagte der Mann.

Das Mädchen ging die Treppe hinauf. Der Mann betrachtete ihre Beine, während er hinterherging.

Als das Mädchen vor der Tür stehen blieb, sagte er: „Ich will Sie nicht lange aufhalten. Sie werden etwas vorhaben . . .“

Das Mädchen schloß wortlos die Tür auf und wies auf die Garderobe.

„Möchten Sie etwas trinken?“

„Nein, danke“, sagte der Mann. Das

Mädchen öffnete die Tür zu einem Zimmer. Der Mann ging hinein. Er sah sich um. In Ordnung, dachte er. „Wollen – wollen Sie sich nicht setzen?“

Der Mann setzte sich in einen Sessel. „Warum habt ihr euch verkracht?“ fragte er.

„Karl und ich?“ – Das Mädchen zuckte mit den Schultern. Es setzte sich auf die Kante der Couch.

„Wie lange seid ihr zusammen gegangen?“

„Zwei Jahre, glaube ich . . .“

„Zwei Jahre . . .“, sagte der Mann.

„Und wir, seine Eltern, hatten keine Ahnung. Also: warum habt ihr euch verkracht?“

Das Mädchen sah den Mann an.

„Muß ich Ihnen das sagen?“

„Müssen . . .“, knurrte der Mann.

„Ich kann Sie ja nicht zwingen. Meinetwegen?“

„Ja“, sagte das Mädchen. „Ihretwegen. Es war alles so schön. Wir hatten uns lieb – aber Sie wollen ja nicht, daß er jetzt schon heiratet.

Ich bin 21 und allein. Sogar heute, am Heiligen Abend, bin ich allein. Ja, ich habe Schluß gemacht.“ Der Mann zündete sich eine Zigarette an.

„Wann seid ihr auseinandergegangen?“

„Vor drei Wochen.“

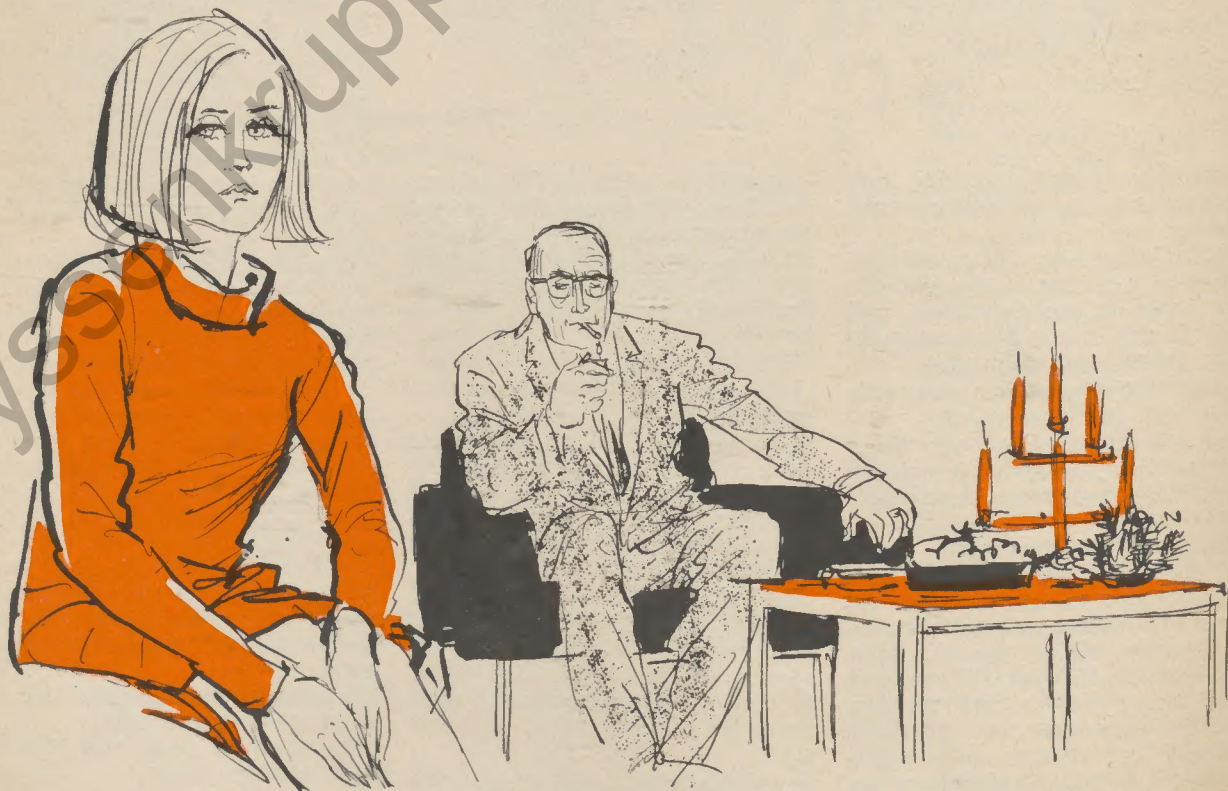
„Ja, das kann stimmen. Der Junge ist fertig. Haben Sie nie darüber nachgedacht . . .“

„Haben Sie darüber nachgedacht, Herr Melzer?“

„Was wußte ich denn? Ich hatte schließlich keine Ahnung! Jetzt fängt er an zu bummeln. Vorgestern habe ich ihn aus einer Kneipe herausgeholt. Warum hat er nie mit mir gesprochen? Glauben Sie vielleicht, ein Vater hätte kein Verständnis für solche Sachen? Ich war auch mal jung. Ich habe nie gewußt, wer Sie sind . . .“

„Ach! Und jetzt wissen Sie's?“

„Spott steht Ihnen nicht. Ich wollte Sie nur sehen und mit Ihnen reden.“



„Und worüber?“

„Über Karl. Er soll im Januar in mein Geschäft eintreten. Meinetwegen kann er heiraten. Sie wollen ihn doch heiraten?“

„Nein“, sagte das Mädchen. „Nein, jetzt nicht mehr. Ich habe ihm immer gesagt, er solle es seinen Eltern sagen, aber er hat es nie getan. Wenn mein Vater ‚nein‘ sagt, dann meint er das auch so – hat Karl gesagt. Natürlich, er hat nicht über mich gesprochen, nur ganz allgemein. Er hatte Angst vor Ihnen. Er hat sich nie getraut, etwas zu sagen oder mich Ihnen vorzustellen. Er ist fertig, sagten Sie? Das ist er doch schon lange, Herr Melzer! Sie haben das erreicht, Sie ganz allein. Vater sein ist etwas anderes – nicht nur Strenge und Hochmut oder so. Er mußte immer tun, was Sie wollten. Deswegen war er fertig. Was er jetzt tut, wie Sie sagen, das ist nur die Reaktion. Und Sie holen ihn aus der Kneipe? Sie demütigen ihn vor den anderen?“

Der Mann strich sich über die Stirn. „Und wenn er in Ihr Geschäft eintritt?“

„Nein“, sagte der Mann. „Er wird nicht eintreten. Würden Sie mitkommen, wenn ich Sie jetzt darum bitte?“ – „Wohin?“

„Zu uns nach Hause. Deswegen bin ich doch gekommen. Heute ist Heiliger Abend, Sie sollen nicht allein sein. Würden Sie zu uns kommen?“ „Ich verstehe das alles nicht“, sagte das Mädchen mit gerunzelter Stirn.

Der Mann stand auf.

„Sie werden es erst verstehen, wenn Sie einmal so alt sein werden wie ich jetzt bin, und wenn Sie Kinder haben, um die Sie sich sorgen. Sorgen, ja, das ist es nämlich. Nur kennt man manchmal nicht den richtigen Weg. Er wird in das Geschäft eines Bekannten eintreten, damit ich nicht mehr . . .“

„Gut“, sagte das Mädchen. „Aber ich habe nichts, ich komme mit leeren Händen . . .“

„Sagen Sie das nicht“, brummte der Mann. „Sagen Sie so etwas nicht. Und nun wollen wir gehen. Und besten Dank!“

„Wofür?“ fragte das Mädchen. „Weil ich ihn liebe?“

„Darum“, sagte der Mann und ging zur Tür.

FRANK O. BACH

„Herzlichen Glückwunsch zum neuen Jahr!“

Am 1. Januar sagte mir mein Hauswirt, daß er leider mit der Miete hinaufgehen müßte. Am 1. Januar verkündete mir meine Sekretärin, daß sie auf einer Gehaltserhöhung von mindestens 10 Prozent bestehen müßte.

Am 1. Januar wird das Zeitungsabonnement erhöht, werden die Leihbüchereien teurer, steigen die Kino- und Theaterpreise, steigen die Orangen im Preis, die Zitronen, Bananen, die Datteln, die Butter, das Schweinefleisch, das Kalbfleisch, das Rindfleisch, das Geflügel, der Schellfisch, das Rotkraut, das Weißkraut, der Salat, die Tomaten, die Kartoffeln, die Eier, die Waschmittel, die Wagenpflege, die Parkgebühren, die Eisenbahn, der Friseur, die Wannenbäder, die Schülerkarten, die Kleider, die Schule, die Tabakwaren, die Versicherungen, der Arzt, die Medikamente, die Zwiebeln, der Pfeffer, das Öl und der Essig.

Ab 1. Januar verlangt meine Frau ihre Vierzigstundenwoche, frißt mein Hund nur noch Schappi und meine Katze nur noch Whiskas, kommt weiterhin kein Handwerker ins Haus, bäckt der Bäcker früh keine Brötchen, wird die Buttermilch aus Magermilch gemacht, vergrößern sich die Verkehrsstauungen, werden die Stoßstangen dünner, wird dreimal Falschparken mit dem Führerscheinentzug bestraft, bleiben unsere Kinder auf den Straßen weiterhin gefährdet, sind die Straßenbahnen noch voller, wird die Staatskasse noch leerer.

Ab 1. Januar droht immer noch ein Weltkrieg in Vietnam, in Rhodesien und im Vorderen Orient. Ab 1. Januar sollen dreistufige Atomraketen jederzeit angriffsbereit im Luftraum um die Erde kreisen, werden die Telefongespräche weiter abgehört, werden die Passierscheingespräche weiter fortgesetzt, werden die Ostwestgespräche noch seltener und die kleinen Schritte noch kleiner –

– und dann kommt einer daher und sagt zu mir:

„Herzlichen Glückwunsch zum neuen Jahr!“

JO HANNES RÖSLER

Jahresübersicht 1967

Werk und Werksgeschehen

Interview mit der Wärmequelle	4
Jubilarteier 1966	14
Besuch beim großen Bruder ATH	30
Lohnrahmentarifvertrag	39
Der neue Ofen — Immigrath	55
Die große Strangpresse in Hilden	68
Erste Vertretertagung	72
Unser Unternehmen auf der Leipziger Messe	75
Pensionärsfest 1967	132
Die Wuragrohr GmbH	138
Lohntüte oder Bankkonto	147
REISHOLZ in aller Welt	162

Bildungswege

Fortbildungsmöglichkeiten für den Facharbeiter	106
Ausgelernt — ein Begriff aus vergangenen Zeiten	108
Berufliche Fortbildung — lohnt sich das?	111
Jedem seine Chance — Erwachsenenbildung	115

Gesundheitsschutz und Unfallverhütung

Der Wert einer Sicherheitsvorschrift	9
Unfallstatistik 1966	76
Gewohnheiten	78
Eine neue Kampfstätte gegen den Unfall	80
In Ihrer Wohnung lauert die Gefahr	81
„Wieso, so fahren wir doch immer!“	82
Der Sobu	84
Tips für Autofahrer	96
An einen allzu forschen Urlaubsfahrer	128
Auch im Werk die Straßenverkehrsordnung	148
Jetzt erst recht	181

Betriebskrankenkasse

Wichtiges kurz gefaßt	19
Verordnungsblattgebühr	19
Zahnersatz	20
Wenn Sie im Urlaub erkranken	87
Die Leistungen für den Sterbefall	87
Die großzügigste Krankenkasse der Welt	151
Sitzungen der Vertreterversammlung	151
Jahresabschluß 1966	152
Ergebnisübersicht 1966	153
Die Krankenkasse in der mittelfristigen Finanzplanung	153
Werden die Beiträge erhöht?	185
Krankenscheinscheckhefte	185

Seite

Vertreterversammlung und Vorstand werden neu gewählt	185
Wie ist es um das Finanzplanungsgesetz bestellt?	185

Jugend und Nachwuchs

Der Personaldirektor hat das Wort	46
Der erste Schritt zum Erfolg	47
Zwei Partner — ein Ziel	50
Die Forderungen des Lebens erkennen — Lehrabschlußfeier	90
Das Betriebspraktikum	98
Eine Schulklasse lernt die Praxis kennen	98
Unsere erste Schicht	100
Das ist ein guter Anfang	147

Aus Industrie und Wirtschaft

Unsere Zukunft — die Wissenschaft	12
Jeder Begabte sollte studieren	104
50 Jahre Max-Planck-Institut	123
Die lautlose Revolution — Datenverarbeitung	148/1
Der neue Führungsstil	174
Homo investigator	184

Kurzgeschichten

Kennen Sie Heinrich Dörenbohm?	22
Der Wald	62
Die kluge Sekretärin	64
Montags-Ingenieur gesucht	136
Der Mann an der Tür	160
Der holländische Weihnachtsmann	192
Kein Abend wie andere	194

Bücher und Bücherei

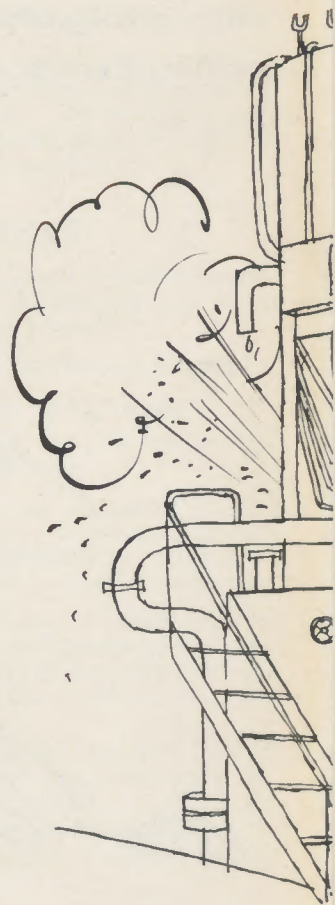
Neue Bücher der Fachbücherei	187
Friedenspreisträger Bloch	187

Verschiedenes

Neue Stammgerichte für unsere Werksküche	2
Das Zauberroß aus Deutschland	10
Herumkommen oder Zu-sich-Kommen	66
Das königliche Spiel — Schach	155
Sommer — Sonne — Korsika	158
Nordsee-Törn	158
Neujahr	173
Herzlichen Glückwunsch	195



Das kann
man doch
besser machen



Betriebliches
Vorschlagwesen
Stahl- und Röhrenwerk
Essen, G. H.

Lieber Mitarbeiter!

Nehmen Sie sich bitte Zeit und lesen Sie dieses Heft einmal durch. Wenn Sie, wie wir annehmen möchten, zu den denkenden Menschen gehören, so wird diese Schrift Ihnen eine Menge Anregungen geben, die sich für alle Beteiligten in harte D-Mark umsetzen lassen.

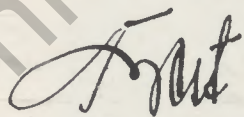
Es lohnt sich also.

Die Ideen in den Köpfen der Schaffenden sind ein Kapital, das wir zum Nutzen aller erschließen wollen.

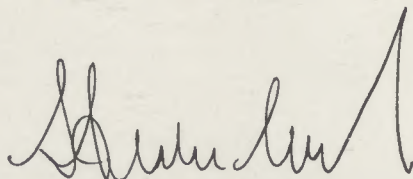
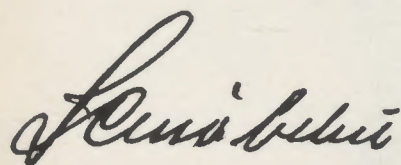
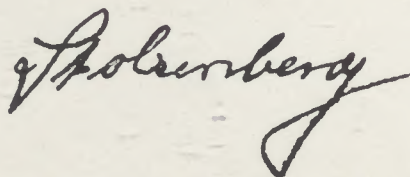
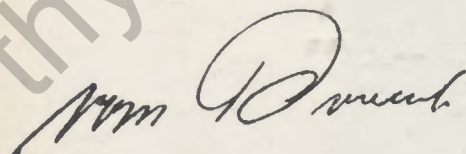
Dieses Heft gibt keine Patentanweisungen; es soll lediglich über das in unserem Unternehmen schon lange mit Erfolg bestehende Vorschlagswesen informieren.

Wenn es Ihnen darüber hinaus einen Weg zu einem erfolgreichen Vorschlag weist, so hat es seinen Zweck erfüllt.

ARBEITSDIREKTOR:



BETRIEBSRAT:



Sie können zusätzlich DM 1000.– und mehr verdienen, wenn . . . Na lesen Sie erst mal!

Beachten Sie auch den Gutschein in der Mitte dieses Heftes

Wer kann am Vorschlagswesen teilnehmen?

Alle Mitarbeiter unseres Werkes, soweit sie konstruktive Ideen vorbringen, welche ü b e r die ihnen normalerweise übertragenen Pflichten und Verantwortlichkeiten hinausgehen.

Wie muß der Vorschlag sein?

Die Fähigkeit, Mißstände zu erkennen und zu ertragen, ist bei den meisten Menschen leider größer als die Kraft, sie zu beseitigen.

Meckern bringt aber nichts ein – außer Ärger.

Gesunde Kritik ist gut.

Darum werden Vorschläge, die nur auf einen Fehler aufmerksam machen und keine Abhilfemaßnahmen zeigen, nicht gewertet.

Ein Vorschlag soll zur Verbesserung eines Zustandes führen.

Wie wird ein Vorschlag eingereicht?

1. Vorschlagsformulare sind in den „Werkmitteilungen“ enthalten, aber Sie können auch einfaches Schreibpapier nehmen.
2. Das ausgefüllte Formular wird an die Sozialabteilung geschickt oder dort abgegeben oder in einen gelben Kasten geworfen.
3. Wer Schreibarbeit scheut oder andere Hilfestellung braucht, wende sich an die Sozialabteilung. Ein Sachbearbeiter, mit dem man den Vorschlag besprechen kann, steht zur Verfügung.

Also:

Für die Bearbeitung der betrieblichen Verbesserungsvorschläge ist in unserem Haus die Sozialabteilung zuständig. Jeder kann sich dort auch Rat holen, wenn er glaubt, mit der Darstellung des Vorschlages oder mit der Ausfüllung des Formulars nicht allein fertig zu werden.

Welche Vorschläge können eingereicht werden?

Aus der Summe der uns naheliegenden Möglichkeiten von Verbesserungen hier einige Beispiele:

Verbesserung von Sicherheitsmaßnahmen

Einsparung von Arbeitszeit, Material, Hilfsstoffen oder Energie

Verbesserung der Qualität eines Erzeugnisses

Verbesserte Lagerhaltung

Verbesserte Arbeitsmethoden, die den Ausstoß erhöhen.

Verbesserung von Arbeitsbedingungen durch Abänderung von Werkzeugen oder Maschinen

Verbesserte Betriebsorganisation

Verbessertes Transportwesen

Verbesserung von Werbungs- und Verkaufsmethoden

Vorschläge zur Abschaffung von überflüssigen Ausweitungen, von unnötigen Berichten und Unterlagen bei Büro- und Verwaltungsaufgaben

Einer weitverbreiteten Auffassung nach erfordert ein Verbesserungsvorschlag technische Vorbildung. Das ist ein Irrtum. Viele umwälzende Neuerungen und Erfindungen wurden durch Menschen ohne besondere fachliche Ausbildung gemacht. Gesunder Menschenverstand und der Wille, ein Problem zu lösen, genügen in den meisten Fällen.

Man sagt, daß viele Erfindungen durch Zufall gemacht wurden. Das ist richtig. Aber ohne ein offenes Auge und einen wachen Verstand nützen alle Zufälle nichts. Wer Anspruch auf eigenes Denken erhebt – und wer tut das nicht? – soll seine Umgebung kritisch betrachten und überlegen, ob er seine Arbeit nicht einfacher, leichter, zeitsparender und sicherer gestalten kann.

Oft sind es Kleinigkeiten, im einzelnen gering eingeschätzt, die in ihrer Summe umwälzend wirken. Auf dem Gebiet der Verbesserungen ist durch Gemeinschaftsarbeit vieles leichter zu lösen. Vier Augen sehen mehr als zwei, und was einer nicht weiß, weiß der andere.

Ideen sollte man haben und festhalten. Dabei ist es grundsätzlich nicht erforderlich, einen augenblicklichen Einfall erst restlos ausreifen zu lassen. Die zuständigen Stellen im Werk sind gern bereit, eine Aussprache mit einem Fachmann zu vermitteln, damit aus einer Idee etwas Brauchbares für die Praxis herauskommt.

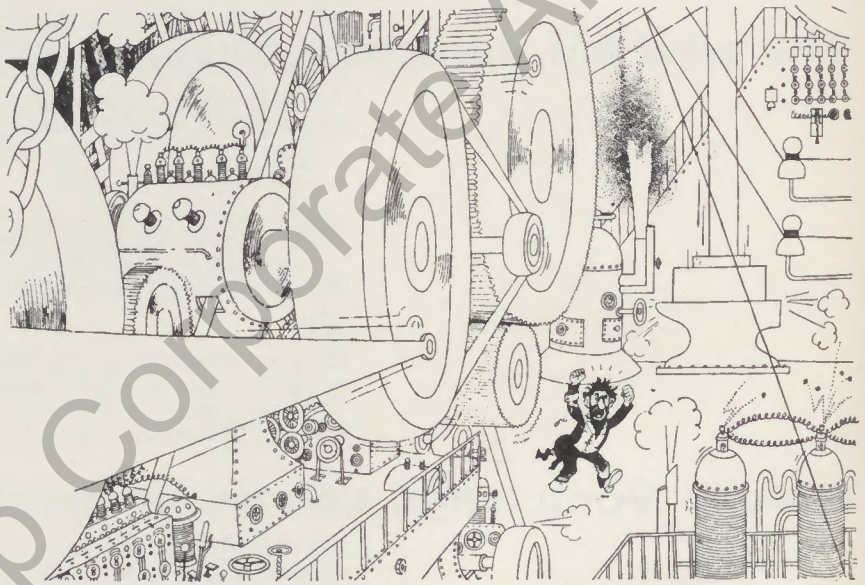
Wie hoch die Geschäftsführung die Mitarbeiter am Vorschlagswesen schätzt, geht aus den bisher verteilten Prämien hervor.

Unser Ziel ist es, sämtliche Werksangehörigen als Mitarbeiter für das Vorschlagswesen zu gewinnen.

Wie kommen Sie zu einem brauchbaren Vorschlag?

Bitte überlegen Sie doch mal:

Haben Sie sich noch nie über Schwierigkeiten an Ihrem Arbeitsplatz geärgert und darüber geschimpft?



Wenn ja, schildern Sie offen die Mängel und geben Sie Anregung zur Abhilfe.

Wir möchten es nicht versäumen, Sie noch mit einer Methode vertraut zu machen, die Ihnen das Auffinden von Verbesserungsvorschlägen erleichtert:

Zergliedern Sie Ihre Arbeit bis in alle Einzelheiten

Schreiben Sie jede Einzelheit in der richtigen Reihenfolge auf

Lassen Sie nichts aus
Seien Sie genau

Sie können sich dabei auch eine Skizze des Arbeitsflusses zur besseren Übersicht anfertigen.

Stellen Sie sich immer wieder folgende Fragen:

Fragen zur Unfallverhütung

Wie kann die Unfallverhütung verbessert werden?

Wie kann der Gesundheitsschutz erhöht werden?

damit langes Suchen vermieden wird?

Können an Ihrer Maschine durch Verstärkung oder Änderung leicht verschleißbarer Teile Ausfallstunden gespart werden?

Fragen zur Arbeitszeit

Kann irgendwo Arbeitszeit eingespart werden?

Kann man den Arbeitsplatz sauberer und ordentlicher gestalten,

Fragen zum Arbeitsablauf

Was soll erreicht werden?

Stört irgendetwas den Fluß der Arbeit?

Warum ist dieser Arbeitsgang nötig?

Wo kann die Arbeit am besten ausgeführt werden?

Wann kann sie am besten getan werden?

Wer kann sie am besten ausführen?

Wie sollte sie ausgeführt werden?

Kann ein bestimmter Arbeitsgang ausgeschaltet werden?

Kann er mit einem andern zusammengelegt werden?

Fragen zu Werkzeug und Vorrichtungen

Wie kann man bei Werkzeugen durch Verbesserungen die Arbeit erleichtern, eine bessere Wirkung erzielen, eine höhere Lebensdauer erreichen, die Sicherheit erhöhen?

Mit welchen Werkzeugen könnte die Arbeit leichter, schneller und sauberer als bisher getan werden?

Was kann geschehen, damit man das Werkzeug schneller zur Hand hat?

Welche Verbesserungen sind bei der Werkzeugausgabe möglich, um schnellere Abfertigung und bessere Kontrolle zu erreichen?

Welche Vorrichtungen sind unpraktisch oder vielleicht falsch?

Welche Arbeiten könnte man leichter, besser und schneller erledigen, wenn man eine Vorrichtung dafür hätte, und wie sollte sie beschaffen sein?

Fragen zum Transport

Welche Maschinen stehen an ungünstigen Plätzen in bezug auf den Transport und den Arbeitsfluß in der Werkstatt?

Läßt sich bei Ihrer Maschine durch Anbringen einer Zuführung Leerlauf vermeiden?

Wie kann das Transportwesen durch bessere Fahrpläne oder bessere Ausnützung der Ladefläche vereinfacht werden?

Wie kann ein schnelleres Verladen durch bessere Arbeitseinteilung erreicht werden?

Sind die Wagen zum Transport unserer Erzeugnisse zweckmäßig?

Wie können sie praktischer gestaltet werden?

Fragen zu den Hilfsstoffen

Wo kann Strom, Heizung, Kohle, Gas, Sauerstoff, Azetylen, Wasser, Preßluft, Treibstoff und anderes mehr eingespart werden?

etwa

bei überflüssiger Beleuchtung

bei Maschinenleerlauf

bei übermäßiger Wärme

bei undichten Gasleitungen, Ventilen oder Wasserhähnen

bei nachlässigem Schließen der Ventile, Fenster, Türen usw.

Wie werden Vorschläge bearbeitet?

1. Ist der Vorschlag schriftlich festgelegt und, wenn erforderlich, durch eine Skizze ergänzt, bekommt er eine Kennziffer. Die Erfahrung hat gezeigt, daß der Einsender bis zum Abschluß der Bewertung am besten unbekannt bleibt.
2. Der Einsender des Vorschlages erhält eine schriftliche Empfangsbestätigung.

3. Der Vorschlag wird an den Prüfungsausschuß weitergeleitet.
4. Der Ausschuß überprüft den Vorschlag auf Anwendungsmöglichkeiten und zu erwartende Ersparnisse.
5. Der Vorschlag wird prämiert oder seine Ablehnung begründet.
6. Der Einsender erhält eine schriftliche Mitteilung des Beschlusses.

Nach der Überprüfung des Vorschlages auf seine Verwendbarkeit für den Betrieb, in dem die Verbesserung durchgeführt werden soll, wird die Wirtschaftlichkeit berechnet. Ein Vorschlag gilt aber erst dann als endgültig angenommen, wenn die Idee erprobt wurde und sich als ausführbar und zweckmäßig erwiesen hat. Mit der Auszahlung der Prämie werden alle Rechte an dem gesamten Vorschlag sowie eines jeden seiner Teile auf den Arbeitgeber übertragen. Vorschläge, die patentfähig erscheinen, werden vor der Weiterbearbeitung in allen Einzelheiten mit dem Einsender besprochen.

Ist ein Vorschlag nicht verwendbar, so wird dies in jedem Fall schriftlich begründet. Hat der Einreichende an dieser Begründung Zweifel, so wird die Angelegenheit in einer mündlichen Aussprache vor dem Ausschuß geklärt.

Wie setzt sich der Prüfungsausschuß zusammen?

Der Vorsitz des Prüfungsausschusses ist ein Mitarbeiter der technischen Geschäftsführung. Er wird unterstützt von einem technischen Mitarbeiter der sozialpolitischen Geschäftsführung, einem sachkundigen Mitglied des Betriebsrates sowie dem Leiter der Abteilung Arbeitssicherheit.

Der Verwaltungsablauf wird von einem leitenden Mitarbeiter der Sozialabteilung wahrgenommen.

Die Sitzungen finden in der Regel zweimal im Monat statt. Nach Prüfung der eingeholten Gutachten wird jeder Vorschlag von dem Ausschuß eingehend diskutiert. Daraufhin erfolgt nach den vorbestimmten Regeln die Bewertung.

Wie werden die Vorschläge bewertet?

1. Errechnung der Prämienhöhe durch Punktsystem. (Siehe Bewertungsbogen in diesem Heft.)
2. Mindestprämie DM 40,—, darunter Sachprämien oder Anerkennungsschreiben.

Eine Prämienobergrenze gibt es nicht!

Entscheidend bei der Bemessung des Vorschlages ist der wirtschaftliche oder ideelle Wert.
3. Die vier besten Vorschläge des Jahres können durch zusätzliche Sonderprämien ausgezeichnet werden.

Bei der Errechnung der Prämien werden außer dem wirtschaftlichen oder ideellen Wert des Vorschlages noch folgende Punkte beachtet:

Stellung des Einsenders im Werk

Beziehung zwischen Vorschlagsgebiet und Arbeitsbereich des Einsenders

Güte und Reife des Vorschlages
Anwendbarkeit des Vorschlages

Schwierigkeitsgrad der Lösung

Verbesserung der Ordnung, der

Organisation und der Unfallver-

hütung, der Pflege menschlicher

Beziehungen und Qualität der

Erzeugnisse.

Die 10 Grundsätze des betrieblichen Vorschlagwesens

1

Auch Du hast Deinen Kopf nicht nur als oberen Abschluß des Körpers und Unterlage für Hut und Mütze. Versuche ihn zu gebrauchen! Jeder hat einmal gute Ideen, um Verbesserungen, Arbeitserleichterungen und vor allem Unfallminderung zu schaffen.

2

Es gibt keinen Zustand, der eine endgültige Lösung darstellt; auch in Deiner Umgebung kann manches noch verbessert werden.

3

Mache die Augen auf, zergliedere Deine Tätigkeit und frage Dich, warum so und nicht anders? Kann man es nicht doch noch einfacher oder besser machen?

4

Meckere nicht, überlege und schlage vor, wie man es besser machen kann oder wie man vorhandene Fehler beseitigt.

5

Vielleicht ist es gerade Dein Vorschlag, welcher zur Arbeits- und Qualitätsverbesserung beiträgt und somit die Rentabilität des Werkes und Deinen Arbeitsplatz sichert. Es kann Dein Vorschlag sein, welcher Deine Kollegen oder Dich vor schweren Unfällen schützt.

6

Denke daran, daß Dein Vorschlag nicht nur den Unternehmern, sondern auch Deinen Kollegen und nicht zuletzt Dir zugute kommt.

7

Halte keine Idee und keinen Gedanken für unwichtig oder gering; ein gutes Haus besteht auch aus vielen kleinen Steinen.

8

Die Gedanken und Ideen von etwa 6 000 Betriebsangehörigen dürfen nicht ungenützt bleiben. Fange bei Dir an und gehe mit gutem Beispiel voran.

9

Sprich mit Deinen Kollegen, stoße sie an und bringe sie zum Mitdenken; oft lassen sich die Probleme gemeinsam leichter lösen.

10

Bedenke immer, daß sich die zur Prüfung eingesetzten Leute um eine gewissenhafte und gerechte Beurteilung Deines Vorschlages bemühen.

Es lohnt sich für Dich und für uns alle!

Verbesserungsvorschlag

Name: Betrieb:

Vorname: Abteilung:

Arb.-Nr.: Datum:

Betriebliche Stellung des Einreichers (Vorarbeiter, Meister):

Privatadresse:

Kurze Beschreibung des Vorschlages:

(Skizze oder Zeichnung auf besonderem Blatt machen)

.....
Unterschrift des Einsenders

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

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



Bewertungsbogen für das Betriebliche Vorschlagwesen

Nummer _____

A. Ideelle Bewertung (Nur wenn keine Ersparnisrechnung möglich)

1. bis 6.

1. Anwendungsbereich	Wertzahlen	Stufen	Wertzahl
Arbeitssicherheit-Gesundheitsschutz		gering	4
Arbeitsablauf		gering-mittel	7
Qualitätsverbesserung		mittel	10
Organisation		mittel-hoch	15
Sonstiges		hoch	20
		hoch-sehr hoch	30
		sehr hoch	40
Summe (max. 80 P.)			

2. Neuartigkeit	Faktoren	Faktor aus 2.
Auftrag erteilt, ohne Lösungsweg	0,6	
Übernommenes Gedankengut	1,0	
Für den Betrieb neuartiges Gedankengut	1,5	
Völlig neuartige Lösung	2,0	

3. Durchführbarkeit	Faktoren	Faktor aus 3.
Sofort durchführbar	1,0	
Änderungsbedürftig	0,75	
Weitgehende Ausarbeitung notwendig	0,5	

Erstes Zwischenprodukt

$$= \frac{\text{Wertzahl aus 1.}}{\text{Wertzahl aus 1.}} \times \frac{\text{Summe aus 2. und 3.}}{\text{Summe aus 2. und 3.}} = \text{1. Zwischenpr.}$$

Zweites Zwischenprodukt

$$= \frac{\text{1. Zwischenprodukt}}{\text{1. Zwischenprodukt}} \times \frac{\text{Punktwert}}{\text{Punktwert}} = \text{DM 2. Zwischenpr.}$$

4. Stufenwerte

entsprechend der Wertzahl;
bei mehreren Wertzahlen die höchste.

gering	DM 25,-
gering-mittel	DM 60,-
mittel	DM 100,-
mittel-hoch	DM 150,-
hoch	DM 200,-
hoch-sehr hoch	DM 250,-
sehr hoch	DM 300,-

Endsumme

$$= \frac{\text{Stufenwert}}{\text{Stufenwert}} + \frac{\text{2. Zwischenpr.}}{\text{2. Zwischenpr.}} = \text{DM}$$

Bitte umseitig Mitte eintragen



Nummer

Personenbezogene Korrekturen

5. Betriebliche Stellung des Einsenders

Jugendlicher bis 18 Jahre	1,25
Mitarbeiter ohne Anweisungsbefugnis	1,0
Mitarbeiter mit Anweisungsbefugnis (Vorarbeiter, Kolonnenführer)	0,8
Meister — Gruppenleiter	0,6
Techniker, Ingenieure und gleichrangige Angestellte	0,4

Faktor aus 5.

plus

6. Arbeitsbereich des Einsenders

Eigener Arbeitsbereich	0
Fremder Arbeitsbereich	0,3

Faktor aus 6.

Personenbezogener Korrekturfaktor

Prämie in DM nach ideeller Bewertung

Endsumme

 mal
 × Korrekturfaktor= DM
 Prämie nach A

B. Ersparnisrechnung

(schließt ideelle Bewertung nach A aus)

Nach beiliegender Wirtschaftlichkeitsberechnung:

Ersparnis in 2 Jahren DM Davon % DM mal = DM
 Prozente × Korr.-Fakt. Prämie nach B

Endgültige Prämie

DM

Weitergabe an die anderen Betriebe ja — nein

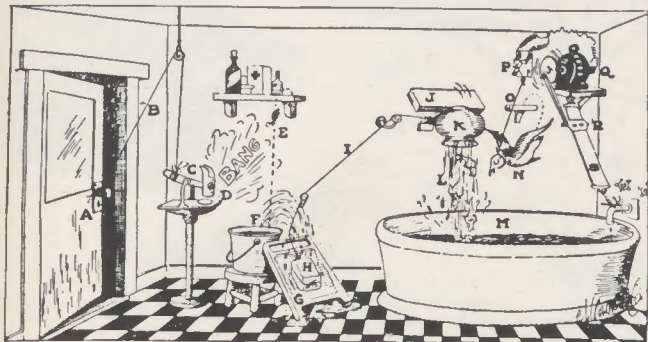
Bewertungsausschuß

Datum

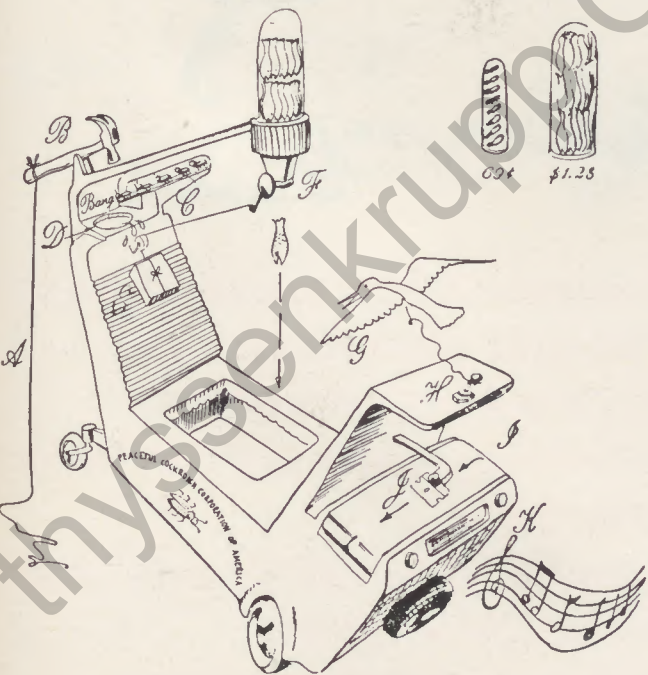
Geschäftsleitung

In Amerika ist das betriebliche Vorschlagwesen schon lange der breitesten Öffentlichkeit bekannt. Darum ist es ein beliebtes Thema für die Karikaturisten des Landes. Hier werden einige Verbesserungsvorschläge gezeigt, die auf überaus komplizierten Wegen zu weniger empfehlenswerten Ergebnissen führen – siehe die Geschirrspülmaschine. Also eine wertvolle Anregung, wie man es nicht machen soll!

Die sich selbst schärfende Rasierklinge



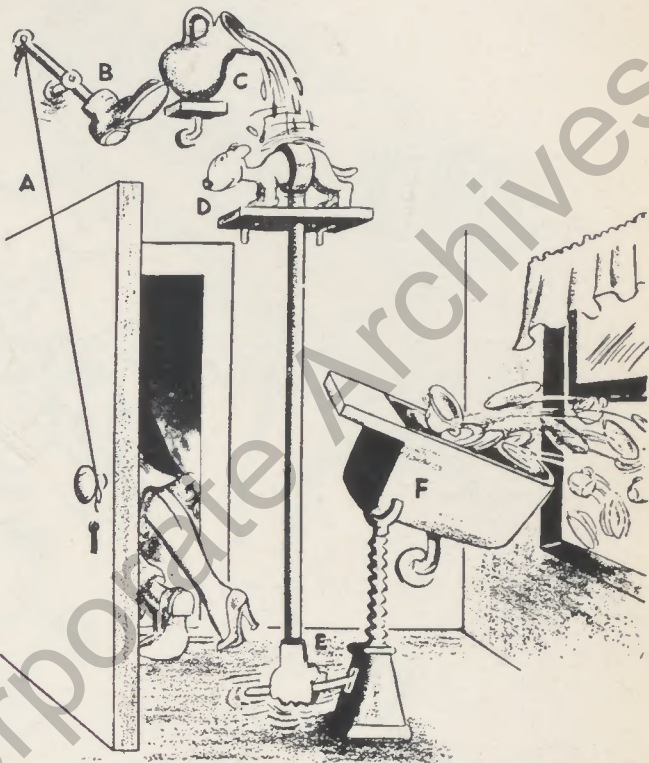
Wind weht Tür (A) auf, reißt an Schnur (B), was Hammer veranlaßt (C), Zündhütchen zur Explosion zu bringen (D). Friedfertige Küchenschabe (E) verliert von dem Schrecken die Balance und fällt in Wassereimer (F). Wasser plantscht auf Waschbrett (G), Seife (H) schlittert über Rillen, reißt an Schnur (I), Stütze unter Brett wird weggezogen (J), was Napf umstülpt (K). Goldfisch fällt in Badezuber (M) und hungrige Seemöwe (N) stößt auf ihn herab, reißt dabei an Schnur (O), die Schalterknopf umdreht (P), Motor läuft an (Q) und verursacht Auf- und Niedergleiten der Rasierklinge (R) auf Lederriemen (S).



Mr. Goldbergs Erfindung ist einer Verbesserung unterworfen worden. Sie kann jetzt als handliches Gerät in leichten Ratenzahlungen erworben werden. Küchenschaben und Goldfische sind in Nachfüllpackungen zu 69 Cents und 1,25 Dollar im Kleinhandel erhältlich. Als ein besonderes Merkmal spielt die zusätzlich eingebaute Schallplatte „Am Strande von Havanna“, während die Klinge geschärft wird.

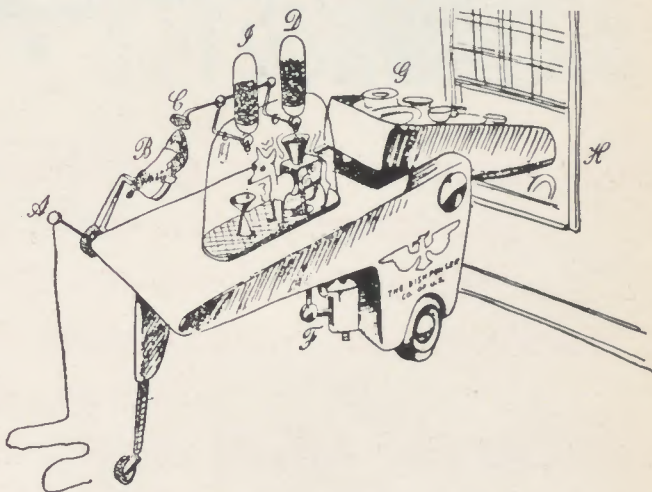
(Hersteller von Friedfertige Küchenschaben GmbH, Pat. angem.)

Kein Geschirrspülen mehr!



Indem Sie ins Kino rennen, bewirkt Strick (A), daß Fuß (B) Krug umstößt und eiskaltes Wasser (C) auf Hund (D) spritzt. Hund schüttelt sich, was Hand veranlaßt (E), Ausguß hochzuwinden und schmutziges Geschirr aus dem Fenster zu stürzen.

PS. Sie erhalten neues Geschirr im Kino.



Dieses verbesserte Modell ist höchst einfach und praktisch und in sechs verschiedenen Farben für 99,50 Dollar erhältlich. Der Schuh (B) ist letzte Mode. Der Schüttler (E) ist ein mexikanischer Chihuahua mit größtem Schüttelvermögen. An Stelle von kaltem Wasser fallen automatisch je drei Trockeneispillen (D) in fugendichte Kunststoff-Hundehütte. Eine bemerkenswerte Sicherungsmaßnahme wurde eingebaut: Nach Gebrauch erhält Antriebskraft (Hund) aus Behälter (I) eine Tablette Aspirin, um Erkältung vorzubeugen. Ersatzfüllungen für D in jedem Laden, der Tiefkühlgut führt, erhältlich, 89 Cents.

(Hergestellt von der Geschirrspül-GmbH.)



Stur schwimmt er geradeaus, dieser Unterwasser-Jäger.

Er denkt nicht nach, er schaut sich nicht um.

**Er sieht nicht die Beute, die ihm entgeht –
er bemerkt aber auch nicht die Gefahren, die auf ihn lauern.**

Genau so handelt,

wer bei der Arbeit nicht nachdenkt, sich nicht umschaut.

Die dicksten Fische entgehen ihm

– sprich Prämien für Verbesserungs-Vorschläge –

und er sieht auch nicht die Gefahren, die ihm drohen.