

hil 20. OKT. 1969

Werkmitteilungen

STAHL- UND RÖHRENWERK REISHOLZ GMBH · DÜSSELDORF-REISHOLZ



**Rekord im Vorschlagwesen:
eine Prämie von 8951,60 DM**

AUS DEM INHALT:

Richtig führen heißt Verantwortung abgeben	144
Lissajous-Figuren und Hysterisis-Schleifen	146
Die „Neuen“ sind da	147
Der Tag der „Alten“	148
Nur ein Kavaliersdelikt?	152
Werkzeuge	154
In besonderen Notfällen hilft die Bundeswehr	155
Die teuerste Stunde des Tages	157
Vertretertagung 1969	158
Tarifliche Arbeitsbewertung	159
Unsere Betriebskrankenkasse berichtet	165
Weiterbildung aktuell	169
Sagen Sie es weiter . . .	172
Omas Küche ist tot	174
Von der Currywurst	175
Kantinengespräch	176
Die stummen Diener	176
Kunst oder Kunstrichtung?	178
Weihnachten steht vor der Tür	182
Außer Atem	184

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

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

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, Länderpreß, Zimmermann, Thyssen Röhrenwerke, Stähler, Müller

Auf der Lehrabschlußfeier 1969 wurde folgendes Referat gehalten

Sie hören mir heute zu als solche, die eine Berufsausbildung mit Erfolg abgeschlossen haben. Zum anderen, meine Damen und Herren, hören Sie mir zu als Ausbilder, als Eltern, also solche, die die Verantwortung für all die jungen Menschen hatten oder haben.

Ich möchte versuchen, zu Ihnen beiden zu sprechen, denn wir alle, die wir ausbilden oder ausgebildet werden, stehen gegenwärtig gemeinsam vor der Frage, wozu und wofürhin bilden wir aus?

Vergegenwärtigen wir uns kurz folgende Veränderungen im Arbeitsleben der letzten Jahrzehnte. Die Arbeit erfolgte früher vorwiegend in der Großfamilie und im Wohnraum. Nun hat sich die Großfamilie mit der Zeit aufgelöst, Wohn- und Arbeitswelt sind getrennt worden und die Folge ist, daß der Familie, und den Kindern vor allen Dingen, der Beruf des Vaters oder auch der Mutter weitgehend unbekannt geworden ist.

Die Entwicklung des Arbeits- und Berufslebens ist gekennzeichnet durch eine immer stärkere Ausweitung und Spezialisierung. Technische Entwicklung und Automatisierung der Fertigung haben die Zahl der Berufe und der erwerbsmäßigen Tätigkeiten stark erhöht und zu einer ständigen Änderung des Inhaltes der Berufstätigkeiten geführt. Diese schnelle Ausweitung führte dazu, daß heute noch nicht einmal Spezialisten, geschweige denn vor der Berufswahl stehende Jugendliche die Fülle der beruflichen Möglichkeiten übersehen können. Zahl und Art beruflicher Tätigkeiten und

Ausbildungsmöglichkeiten sind unüberschaubar geworden, was wiederum einen Informationsmangel bedeutet: psychologisch gesehen eine Entscheidungsunsicherheit bei der Berufswahl und bei der Planung der beruflichen Fortbildung.

Der arbeitende Mensch ist weit mehr als früher abhängig von einem sich schnell ändernden Angebot und einer sich schnell ändernden Nachfrage nach Arbeitskräften. Alles ist in einem Strukturwandel begriffen, wir sprechen von Mobilität. Das bedeutet, ständig verschwinden alte Berufe und neue kommen hinzu, ständig verändern sich die Inhalte von Berufstätigkeiten durch Rationalisierung und Automation.

Von den 20 000 bis 30 000 verschiedenen Erwerbstätigkeiten, die man in einer differenzierten Industriegesellschaft heute zählen kann, sind nur wenige Berufe in ihrem Kern dauerhafte Berufe. Nach einer Untersuchung des Statistischen Bundesamtes übt schon gegenwärtig nur jeder 2. Erwerbstätige seinen erlernten Beruf aus. Es wird heute allorts, sei es von Ministern, Professoren oder Presseleuten davon gesprochen, daß jeder arbeitende Mensch in Zukunft damit rechnen müsse, in seinem Leben drei- bis viermal den Beruf zu wechseln. Die Bevölkerung wird unsicher gemacht und geradezu neurotisiert durch ein unrealistisches Mobilitätsgeschrei. Ich möchte solchen Verallgemeinerungen gegenüber sehr zur kritischen Vorsicht mahnen.

Der Strukturwandel der Wirtschaft erfordert zwar vom arbeitenden Menschen, daß er mobil wird und

Womit müssen wir morgen rechnen?

bleibt. Ein Irrtum ist es jedoch anzunehmen, daß der arbeitende Mensch infolge der fortschreitenden Rationalisierung immer überflüssiger werden wird.

Auch die Auffassung, daß durch Industrialisierung sich der Facharbeiter erübrigen wird, konnte man in der letzten Zeit hier und da hören, weil in Zukunft mit vollautomatischen Maschinen gearbeitet wird – und daß auch durch die Rationalisierung im Büro die Büro- und kaufmännischen Berufe keine rechten Aussichten mehr haben und die Arbeitsplätze für diese Mitarbeiter gefährdet sind, ist bisher durch die Entwicklung in Industrie und Handel widerlegt worden. Genau das Umgekehrte ist der Fall: Die Zahl der qualifizierten Facharbeiter und der qualifizierten Büro- und kaufmännischen Angestellten ist im Steigen begriffen, wogegen die Zahl der angelernten und ungelernten Kräfte fällt.

Untersuchungen des Industrieforschungsinstitutes zeigen ganz klar, daß der ungelernte Arbeiter in einer hochindustrialisierten Gesellschaft an Arbeitsmöglichkeiten zu Gunsten der qualifizierten Fachkräfte, welche eine bessere Anpassungs- und Umstellungsfähigkeit haben, verliert. Automation sollte man also nicht vorschnell als ein menschenfeindliches Gespenst beschimpfen, sondern es einmal kritisch und konstruktiv sehen. Automation schafft nämlich auch eine Menge von Arbeitsplätzen und zwar solche qualifizierterer, interessanterer Art, weil sie uns nämlich von Routinetätigkeiten weitgehend entlastet.

In den letzten Jahren sind aus der Industrie, dem Handwerk und dem Handel immer mehr Klagen gekommen über den schlechten Ausbildungsstand der Entlaßschüler und auch einen angeblichen Begabungsrückgang der Jugend. Wenn man sich diese Untersuchungen etwas kritischer ansieht, dann wird man feststellen, daß die Begabung der Jugend heute anders ist und sich zu verschieben beginnt, und daß ebenfalls der Kenntnisstand und die Art des Wissens, welches unsere Jugend heute aus der Schule mitbringt, anders ist als früher, aber nicht geringer! Man kann von einem Wissenswandel, von einem Begabungswandel sprechen, nicht aber von einem Rückgang.

Es scheint nämlich so zu sein, daß die technische Entwicklung die Art der Kenntnisse und die Art des Denkens beim Menschen verändert. Es spricht auf jeden Fall allerlei dafür, daß sich der Mensch unserer Gesellschaft unter dem Druck der Verhältnisse sehr einseitig als ein Intellekt- und Verstandeswesen entwickelt, bei dem die rationalen Vorgänge stark im Vordergrund stehen, während die Fähigkeit zum Gestalten, die Phantasietätigkeit, das schöpferische Denken usw. stark in den Hintergrund geraten. Die kolossale Differenzierung der Industrie- und Wirtschaftsstruktur und damit die Spezialisierung der beruflichen Tätigkeit scheint immer mehr extreme Arbeitsanforderungen, d. h. also einseitige Überforderungen zu bedingen.

Vom Wirtschaftsprinzip aus gesehen passen Jugendliche nicht in die

Welt des Betriebes. Der Jugendliche empfindet sich beim Eintritt in die heutige Arbeitswelt in viel stärkerem Maße unfertig, unselbständig und anonym als in früheren Zeiten, in denen man doch mindestens mit eigenen Augen die Zusammenhänge des Arbeitsgeschehens überschauen, seine Arbeit im allgemeinen von Anfang bis Ende selbständig fertigen konnte und auch eine mehr persönliche Einbettung in eine Gruppe und eine engere persönliche Beziehung zum Meister, zum Ausbilder hatte.

Ich glaube, daß hier für Ausbilder, Führungskräfte in den Betrieben, Psychologen, Mediziner und Werksfürsorgern, für Berufsberater und Eltern eine sehr wichtige gemeinsame Aufgabe liegt, nämlich auf positive Lebens- und Arbeitsbedingungen in Industrie, Wirtschaft und Verwaltung hinzuarbeiten.

Bedenken wir z. B., daß der umstellfähige und bewegliche Mensch, den wir heute als Mitarbeiter fordern, gleichzeitig nicht der labile und der nur schwach belastungsfähige sein darf, sondern in vielen Berufen auch eine gute Portion Durchhalte- und Selbstbehauptungsfähigkeit mitbringen soll. Es handelt sich hierbei nicht nur um ein individuelles Eignungsproblem im Einzelfall, sondern auch um ein sehr ernstes allgemeines Problem. Es stellt uns nämlich die Frage, wie muß eine Gesellschaft aussehen, wie muß eine Erziehung aussehen, eine schulische und berufliche Bildung beschaffen sein, um Menschen für die Berufs- und Arbeitswelt vorzubereiten, welche sowohl sozial angepaßt und von

außen steuerbar und umstellungsfähig sind, als auch selbständig, initiativ, stabil, belastungsfähig usw.

Wissen, Können, Begabung und Intelligenz werden immer eine wichtige Voraussetzung für die berufliche Leistung bleiben. Es mehren sich jedoch die Untersuchungen und Erfahrungen, welche darauf hindeuten, daß Sozialverhalten, Stabilität und seelische Belastbarkeit mindestens genauso wichtig für die erfolgreiche Bewältigung des Berufslebens sind.

In Zukunft wird es wichtig sein, daß unsere Jugendlichen während ihrer beruflichen Ausbildung so weit es geht individuell geführt werden und darauf geachtet wird, daß beim zukünftigen Mitarbeiter die persönliche Leistungsfähigkeit und die Anforderungen des Berufes soweit wie möglich einander entsprechen. Das ist das, was man ganz schlicht Berufseignung nennt.

Es gibt vielerlei Bemühungen, die Berufseignung vorauszusagen und sicherzustellen, z. B. psychologische und medizinische Berufseignungsuntersuchungen oder aber auch berufspädagogische Bemühungen, wie z. B. die Stufenausbildung, und schließlich Versuche, die Entwicklung des Arbeitslebens und der Berufe vorauszusagen.

Wir leben in einer Gesellschaft und Arbeitswelt, die für den einzelnen eine unüberschaubare, verwirrende und komplizierte Vielfalt darstellt und sich darüber hinaus im Zuge einer dynamischen und sehr schnellen Entwicklung ständig verändert. Gerade in dieser Situation ist es — wie wir schon sagten — unverantwortlich, wenn Wissenschaftler, Politiker und Presseleute grob vereinfacht sagen: Jeder muß damit rechnen, in seinem Leben drei- bis viermal seinen Beruf zu wechseln. Von einem konjunktur- und strukturell bedingten Berufswechsel kann man eigentlich nur dann sprechen, wenn jemand gezwungen ist, seine bisherige Berufstätigkeit aufzugeben (infolge technischer Entwicklung, Rationalisierung usw.) um sich durch Umschulung in einem anderen Beruf wieder eine neue Existenz zu schaffen. In allen anderen Fällen, wo lediglich im Rahmen desselben Berufes die Arbeitsmethoden geändert werden — wenn auch sehr entscheidend, z. B. durch Umstellung von Hand- auf Maschinenarbeit, oder wo jemand seine Tätigkeit verbessert, z. B. vom Facharbeiter zum Meister oder vom Industriekaufmann zum Büroleiter oder Verkaufs-

chef avanciert, liegt nur Tätigkeitswandel, jedoch kein Berufswechsel vor. Ebenso haben keineswegs alle diejenigen, die nicht mehr in ihrem erlernten Beruf tätig sind, ihren Beruf wechseln müssen. Es handelt sich hier vielmehr um Tätigkeitsänderungen im Zuge des Aufstieges, des Weiterkommens, der aktiven Fortbildung.

Je mehr zur Selbstverständlichkeit wird, daß eine berufliche Erstausbildung, wie z. B. die Lehre, die Sie, meine Damen und Herren, hinter sich haben, nichts anderes ist als eine Basisausbildung, auf der durch ständige Fortbildung aufgebaut werden muß, um so mehr werden wir die Angst vor dem Berufswechsel, vor Umschulung usw. verlieren.

Intensivierung der berufsbegleitenden Fortbildung sollte man sagen — das allein ist realistisch und gibt Sicherheit —, anstatt verzerrenderweise von der Notwendigkeit des Berufswechsels zu sprechen. Sollten berufliche Veränderungen im Leben eines Menschen notwendig werden, dann interessiert nicht allein die Frage nach der Beschäftigungschance, sondern ebenso die Frage danach, wie leistungsfähig er ist. Und das bedeutet, welche Begabung er hat und welche Fähigkeit er besitzt, Neues hinzuzulernen und sich fortzubilden, m. a. W. seine individuelle Berufs- und Ausbildungseignung. D. h. also nicht nur die kollektiven Berufsaussichten sind entscheidend, sondern mindestens genauso die individuellen Berufsaussichten.

Legt man eine Ausbildung möglichst vielseitig und breit an und schreitet von einer allgemeinen Grundausbildung zur Spezialisierung, wie z. B. im Modell der Stufenausbildung, dann hat man eine Vorsorge vor den Folgen einer notwendigerweise unzuverlässigen Berufsaussichtsprognose getroffen.

Darüber hinaus bleibt als Wichtigstes, daß wir als Eltern in der Erziehung unserer Kinder, als Lehrer und Berufsausbilder in der Ausbildung des Nachwuchses, als Führungskräfte, Ärzte, Psychologen usw. in der Arbeit am Personal in erster Linie daran arbeiten, belastungsfähige, gut ausgerüstete, psychisch gesunde, arbeitsfreudige und gemeinschaftsfähige Persönlichkeiten heranzubilden, und die Anpassung des zukünftigen Mitarbeiters an das Berufsleben so human, d. h. für mich so persönlich wie möglich, zu gestalten.

DIPL.-PSYCHOLOGE W. HOFSSOMMER

Hüttendirektor Karl-Wilhelm Putsch:

Richtig führen heißt Verantwortung abgeben

Es geht nicht an, daß Menschen, die den Wunsch haben, die Verantwortung tragen zu wollen, die ihnen laut Aufgabenerteilung zusteht, in diesem ihrem berechtigten Anliegen gebremst werden, weil der übergeordnete Vorgesetzte seinerseits nicht den Mut hat, die Verantwortung auf sich zu nehmen, Verantwortung zu delegieren.

Es geht darum, sich darüber klar zu werden, daß es, wie einst, so gerade in der Zukunft, einige Grundsätze gibt, an denen alles gemessen werden muß: der Mensch und sein Glück als oberstes Gesetz, die freie Entscheidung des Menschen in einer freien Gesellschaft, die Unantastbarkeit des Grundsatzes, daß beides nur möglich ist in einer politischen Konstruktion, die dafür Grundlage und Voraussetzung schafft, der Demokratie — die Übertragung freier Selbstbestimmung auf alle Ebenen menschlichen Zusammenlebens — deshalb konzessionslose Ablehnung aller Diktaturformen auf allen Ebenen des menschlichen Zusammenlebens.

LUDWIG ROSENBERG

Es ist ebenso verantwortungslos, Mitarbeiter mit wenigen Worten abzukanzeln und ihnen unter Umständen zu sagen: „Davon hast du keine Ahnung“,

anstatt sie davon zu überzeugen, daß ihre Vorschläge und Vorstellungen vielleicht richtig sind, aber im Augenblick aus diesen oder jenen Gründen nicht realisierbar sind, weil sie sich nicht oder noch nicht in die momentane Aufgabenerfüllung einpassen lassen. Wir müssen lernen, daß die Zeit des hemdsärmeligen Entscheidens vorbei ist. Wir müssen lernen, daß auch die Chefs — gleichgültig in welchen Organisationsstufen sie tätig sind — sich nicht mehr allein um alles kümmern können und ihre Entscheidungen aufgrund unmittelbarer Beobachtungen und Beurteilungen fällen.

Das bedeutet, daß wir mehr und mehr gezwungen sind, uns auf andere, deren Kenntnisse und Berichte zu verlassen. Nicht von ungefähr findet man überall in der Welt ein Aufbegehren gegen das „Gegängeltwerden“. Der Mensch unserer Zeit — viel selbstbewußter und aufgeklärter als je zuvor — will das Gefühl haben und hat auch den Anspruch darauf, mit seinem Teil zu den täglichen Geschehnissen entscheidend beizutragen. Daß dabei die Dinge auch mal überspitzt vorgetragen werden, ist nicht weiter verwunderlich.

Ohne die Anerkennung der Autorität geht es nicht, denn was sollte an ihre Stelle, selbst im freiheitlichsten System, treten? Aber die Autorität kommt nicht allein vom Amt her, sie muß täglich neu durch Leistung und Anerkennung im Bewußtsein der Mitarbeiter ihre Verankerung finden. Ein Mitarbeiter aber, der nicht die Zivilcourage hat, seinem nächsten Vorgesetzten eine Berichterstattung oder auch Beratung angedeihen zu lassen, die unter Umständen nicht zu dessen Vorstellungen vom Ablauf der Dinge paßt, ist im Grunde genommen genauso

untauglich für die gezielte zukünftige Arbeitstechnik wie diejenigen, die stets und ständig eine gemeinsam erarbeitete und beschlossene Linie aus Eigenwilligkeit zu durchkreuzen versuchen und dauernd Sand ins Getriebe werfen.

Mit anderen Worten, wir müssen uns sehr bald noch wesentlich mehr als bis-

Wer die Gefahren der Diktatur nicht will, muß sich zur Demokratie trotz ihrer Schwächen bekennen.

LUDWIG ROSENBERG

her in unserer Arbeit darauf konzentrieren, die Problemlösungen unseres Aufgabenbereiches am runden Tisch unter Hinzuziehung möglichst aller vorhandenen Fachleute herbeizuführen und nicht annehmen, daß der junge Mann, der erst vor vielleicht zwei Jahren seine Hochschule verlassen hat, ja noch gar keine Ahnung haben kann und demzufolge erst einmal seine sechs bis zehn Jahre hier bei uns abdiene muß.

Es kommt nicht darauf an, unser Augenmerk auf die Vergangenheit, sondern auf die Gegenwart und Zukunft zu richten, denn es gilt, heute, morgen und übermorgen im Wirtschafts- und Existenzkampf zu bestehen. Dazu gehört: mehr Mut zum Risiko, mehr Mut zur Aufgabenverteilung, mehr Ballast alter, hierarchischer Vorstellungen über Bord werfen, mehr Teamarbeit, mehr Zeit für die eigene Fortbildung, mehr Zeit für die Ausbildung der Mitarbeiter, mehr Bewußtseinsförderung des einzelnen als einem wesentlichen Bestandteil einer integrier-

ten, auf Erfolg ausgerichteten Gesellschaft, die ein Anrecht hat, über das, was geschieht, informiert zu sein, um mitdenken, mithelfen und mitverantworten zu können.

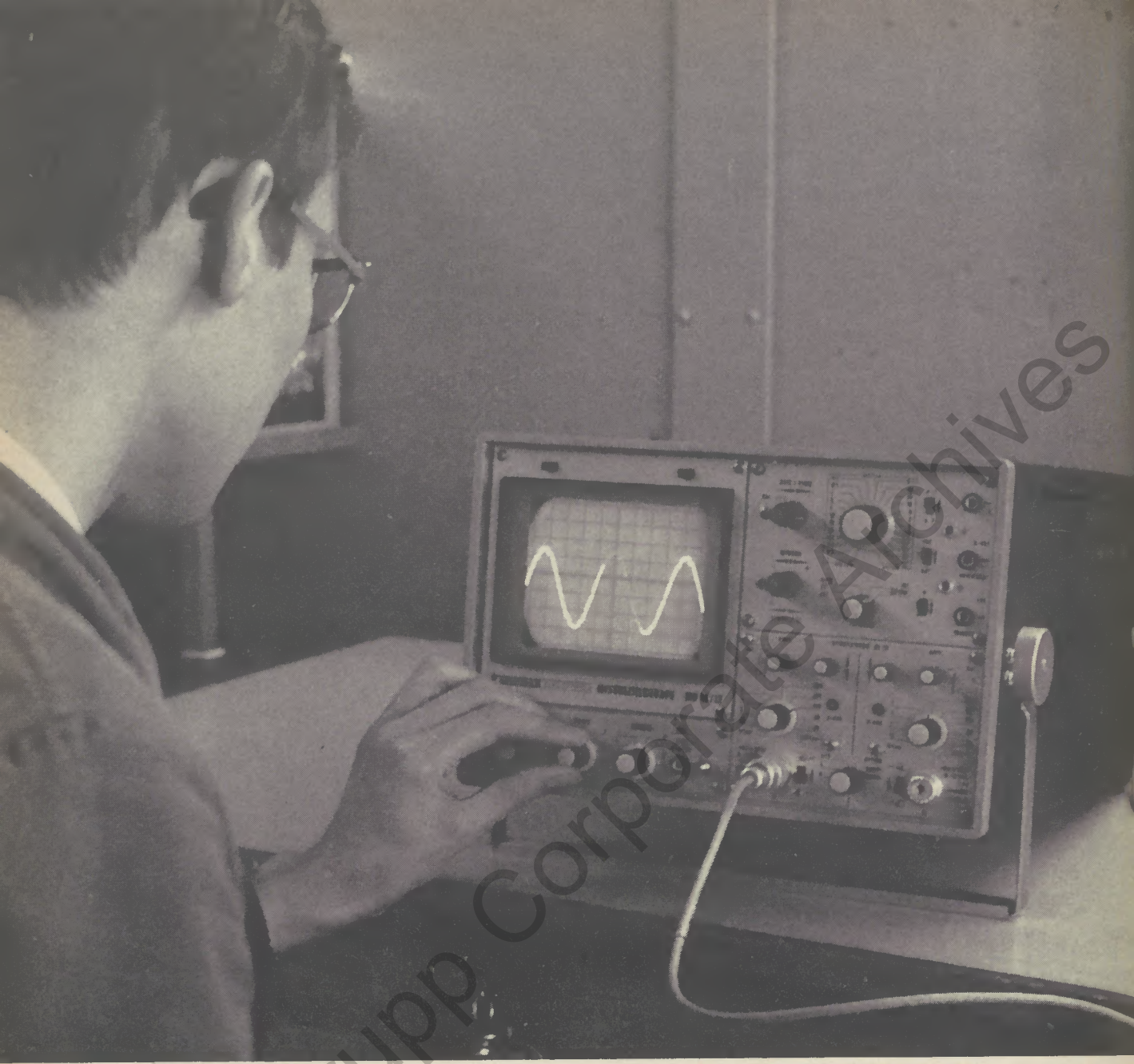
Die Notwendigkeit besteht, mit sparsamen Mitteln ein Höchstmaß an Produktivität zu erzielen. Das wird manchem nicht gerade leicht fallen, denn die Menschen sind nun einmal mit einem gewissen Beharrungsvermögen ausgestattet und bekommen bei jeder Änderung quasi Bauchschmerzen. Dabei kann es nicht unser Ziel sein, mit der falschen Rezeptur — „Die Menschen müssen mehr arbeiten“ — eine Produktivitätssteigerung und damit einen besseren Erfolg herbeizuführen. Die Medizin muß heißen: Die Menschen müssen nicht mehr arbeiten, sondern sie müssen durch bessere Organisation leichter als bisher zu besseren Ergebnissen kommen.

Unsere Aufgaben werden nicht einfacher. Der einzelne ist auf die Dauer als Allroundman überfordert. Die Lösung unserer Probleme kann nur im Team erfolgen.

Mit freundlicher Genehmigung der Werkzeitung der „Ilse der Hütte“

Wenn all diesem großartigen technischen und fachlichen Können der Sinn des Wozu, Wofür und Wohin fehlt, wenn es nur im Mehr, im Besser und im Größer und Weiter liegt, dann ist die technisch vollendete Barbarei unausweichlich unser Schicksal.

LUDWIG ROSENBERG



Lissajous- figuren und Hysteresis- schleifen

REDAKTION: Es ist eine bekannte Tatsache, daß unsere Lehrwerkstatt mit guten, modernen und modernsten Arbeitsmaschinen und Geräten ausgestattet ist. Trotzdem muß man staunen, daß immer wieder neue Sachen hinzukommen.

Herr Beckers, Sie sind ... Was sind Sie eigentlich?

HERR BECKERS: Ich bin Ausbilder für die Meß- und Regelmechaniker.

REDAKTION: In Ihrem Laboratorium, in Ihrer Zauberküche hier sehe ich ein ganz neues Gerät. Was ist es für ein Gerät?

HERR BECKERS: Es ist ein Elektronenstrahloszillograph oder ein Meßoszillograph.

REDAKTION: Diesen Oszillographen zu erklären und ihn wissenschaftlich zu definieren würde wahrscheinlich wenig Sinn haben. Das könnte von unseren Lesern kaum einer begreifen. Erzählen

Sie doch mal kurz, was mit diesem Gerät gemacht, wozu es benutzt wird.

HERR BECKERS: In der ganzen Industrie hat sich eine Wandlung vollzogen, die von den älteren mechanischen und elektrischen Meß- und Regelanlagen in Richtung zur Elektronik geht.

Im Jahre 1869 entdeckte der Physiker Hittordorf beim Studium von Entladungserscheinungen die Katodenstrahlen. Er ahnte nicht, daß diese sonderbaren Strahlen in späteren Jahren große praktische Bedeutung erlangen würden. Im umfangreichen Gebiet der Elektronik und Elektrotechnik spielen heute langsame und schnelle Elektronen im Vakuum, also Katodenstrahlen, eine große Rolle.

Der Katodenstrahl-Oszillograph ist nun eines von vielen Geräten, die ihre Existenz den Katodenstrahlen verdanken. Mit ihm kann man, kurz ausgedrückt, zeitlich schnell ablaufende Vorgänge und komplizierte Schwingungen aller Art auf einem Bildschirm in einzelne stillstehende Kurven auflösen.

REDAKTION: Können Sie vielleicht mal an einem praktischen Beispiel demonstrieren, wie der Oszillograph arbeitet und was der Lehrling dabei lernt?

HERR BECKERS: Nehmen wir mal einen Gleichrichter, der die Aufgabe hat, Wechselspannung gleich zu richten. Wenn ich ihn an der Wechselspannung anschließe und gebe den Ausgang auf meinen Oszillographen, so stelle ich fest, die Spannung ist noch nicht ganz glatt. Nehmen wir jetzt einige Kondensatoren dazu mit unterschiedlichen Werten, so können wir feststellen, daß diese Kondensatoren die Gleichspannung noch weiter glätten. Das kann man auf dem Oszillographen wunderbar sehen. Mit diesem Gerät lassen sich vor einer Gruppe von Lehrlingen oder auch beim praktischen Arbeiten viele Vorgänge so sichtbar machen, daß der Lehrling sie schnell begreift und versteht. Aus dem großen Anwendungsgebiet möchte ich nur einige herausgreifen wie: Wechselspannungsmessung nach der Vergleichsmethode, Frequenzmessungen, Frequenzbestimmungen mit Lissajous-Figuren, Phasemessungen mit Verstärkerumschalter, Phasemessung durch Lissajous-Figur (Ellipse), Darstellung von Hystereseschleifen, Aufnahme von Diodenkennlinien und Kennlinien von Verstärkerröhren, Sichtbarmachung von Durchlaßkurven, Prüfung von Einzelteilen, Prüfung von Gleichrichtern und Siebketten. Man könnte diese Beispiele noch lange fortsetzen und würde doch nicht alles aufzählen können.

REDAKTION: Das entscheidende ist, daß wir auf dem Oszillographen sehen können, was sich im Inneren der Drähte geheimnisvoll tut. Aus Ihrer Aufzählung von Anwendungsmöglichkeiten kann man wohl feststellen, Herr Beckers, daß dieser Apparat hier für den Unterricht, für die Weiterbildung unserer Lehrlinge wirklich großen Wert hat. Ich danke Ihnen.

Die „Neuen“ sind da

Am 1. September dieses Jahres fanden sich die neu eingestellten Lehrlinge unseres Betriebes vor dem Werktor ein und wurden von den zuständigen Herren der Ausbildung begrüßt und in ihren zukünftigen Arbeitsbereich eingeführt.

Wir wünschen unseren jungen Mitarbeitern Freude an der Arbeit, guten Erfolg und ein herzliches Glück auf!



Die technischen Lehrlinge. Ganz rechts ein Förderlehrling aus dem armenischen Gebiet der Türkei.



Die kaufmännischen Lehrlinge und Anlernlinge.



Der Tag der „Alten“



Kurz nach 8 Uhr startet der Dampfer zur fröhlichen Fahrt unserer Pensionäre. Der Betriebsrat hat für gutes Wetter gesorgt.



Unser technischer Geschäftsführer Direktor Dr. Goedecke begrüßt die alten Kollegen. Beim nächsten Pensionärfest wird er selbst zu den „Alten“ gehören.



Wenn auch die Gelenke schon etwas steif werden, eine „kesse Sohle aufs Parkett zu legen“ ist man immer noch in der Lage.



Den guten Ruf, den „Reisholz“ heute in aller Welt genießt, verdanken wir in erster Linie der Arbeits- und Einsatzfreudigkeit unserer „Alten“.



Während des Mittagessens fahren wir am „Dom zu Kölle“ vorbei.



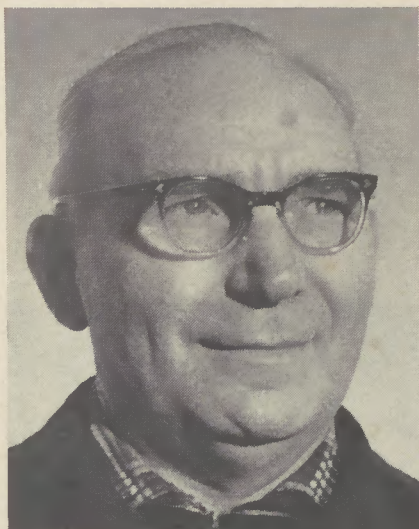
Wir passieren eine der schönsten Rheinbrücken.



Im Angesicht des „langen Eugen“, des Hauses der Bundestagsabgeordneten in Bonn, wendet unser Dampfer zur Heimfahrt. Ein schöner und festlicher Tag neigt sich dem Ende zu.

UNSERE JUBILARE

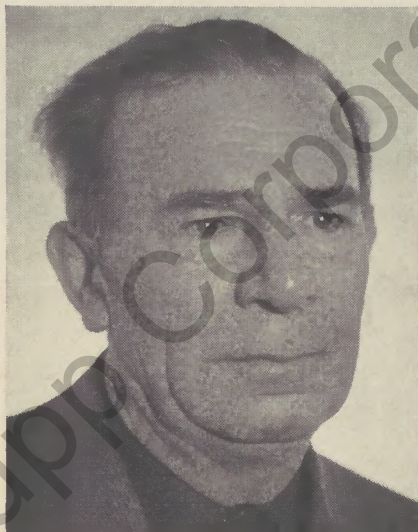
40jähriges Jubiläum



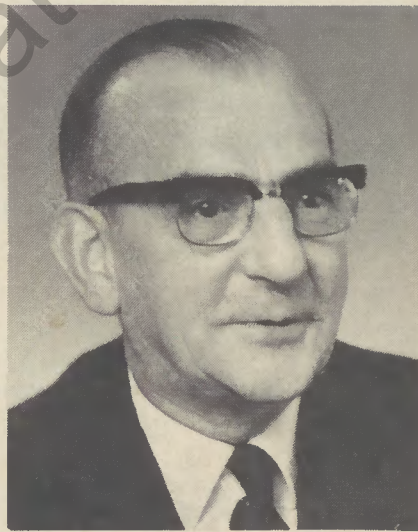
Wilhelm Heinrichs
Werk Reisholz



Wilhelm Necking
Werk Reisholz



Peter Cremerius
Werk Reisholz



Ernst Müller
Werk Hilden

25jähriges Jubiläum



Therese Daners
Werk Reisholz

Eine Selbstverständlichkeit?



Direktor Best im Gespräch mit Herrn Duran (links). In der Bildmitte der Dolmetscher, Herr Petrakis.

Herr Achmet Duran stand im Mittelpunkt. Er fühlte sich gar nicht wohl dabei, man merkte es. Für ihn war es ganz selbstverständlich, daß er nach einem Unfall im Elektrostahlwerk alles tat, um seinem in Gefahr befindlichen Arbeitskollegen zu helfen. So selbstverständlich aber waren die Übersicht und die Einsatzbereitschaft, die Herr Duran bewies, nicht. Das wurde deutlich, als Herr Schindler die Ereignisse am Unfalltag den Anwesenden ins Gedächtnis rief. Diese Tatsache wurde durch den Hinweis unterstrichen, daß die Betriebsleitung des Elektrostahlwerkes für Herrn Duran eine Belohnung bei der Hütten- und Walzwerks-Berufsgenossenschaft beantragt hat.

Herr Tasche, Aufsichtsbeamter der Hütten- und Walzwerks-Berufsgenossenschaft, sprach am 15. August 1969 Herrn Duran die Anerkennung der Berufsgenossenschaft aus und betonte, daß Herr Duran der erste ausländische Mitarbeiter sei, den er in dieser Form auszuzeichnen habe.

Herr Direktor Best wertete die Tat des Herrn Duran als einen Beweis dafür, daß Hilfeleistung keiner gemeinsamen Sprache bedarf und ein Zeichen menschlicher Verbundenheit über alle Grenzen hinweg ist. Im aufgelockerten Gespräch wurde dann etwas von den Problemen der ausländischen Arbeiter in unserem Lande deutlich: Das Sichzurechtfinden in fremder Umgebung, die Anforderungen einer ungewohnten Arbeit, die Trennung von Verwandten und Freunden. Hier zu helfen ist sicher auch eine Selbstverständlichkeit.

W. NAU

Aus der Werkzeugzeitung der Salzgitter Hüttenwerk AG

Nur ein Kavaliersdelikt?

„Das furchtbare Geschehen am Abend des 22. März im Blasstahlwerk, bei dem vier Kollegen ihr Leben lassen mußten, zwingt mich, einige sehr ernste Worte an dieser Stelle zu schreiben.

Es ist heute bekannt, daß Schuld an diesem grauenhaften Unglück der Alkohol war. Durch die herabgeminderte Reaktionsfähigkeit des angetrunkenen Steuermannes ergab es sich, daß aus einem Konverter in Sekundenschnelle ca. einhundert Tonnen flüssigen Stahles ausliefen und vier Menschenleben auslöschten. Vier Väter — 57, 37, 33 und

27 Jahre alt — wurden ihren Familien, zum Teil ihren kleinen, unmündigen Kindern entrissen. Können wir uns dieses ganze unsagbare Leid vor Augen führen? Und das alles, weil einige Männer glaubten — trotz strengen Verbotes — auf der Schicht Alkohol trinken zu müssen. Dafür, daß sie sich einem ‚Genuß‘ hingeben konnten, mußten vier Kollegen sterben!

Alle Belegschaftsmitglieder wissen, daß es nicht gestattet ist, alkoholische Getränke in das Werk mitzubringen oder im Werk zu verzehren.

Wir alle wissen, daß diese Bestimmung erlassen wurde, weil Alkoholgenuß die Konzentrationsfähigkeit mindert und im Betrieb die Unfallgefährdung erhöht. Aus täglichen Zeitungsmeldungen wissen wir von den unheilvollen Auswirkungen des Alkohols im Straßenverkehr, wo Tag für Tag Menschen durch die Schuld Ange-trunkener ihr Leben lassen müssen oder zu Krüppeln werden. Jeder von uns weiß um die grauenhaften Folgen des Alkoholmißbrauches!

Und doch ist es — wie das Beispiel vom 22. März zeigt — auch in unserem Werk so, daß Menschen, erwachsene Männer glauben, während der Arbeitszeit Alkohol trinken zu müssen. Viele Gründe werden dazu herangezogen: Geburtstage, Verlobungen, Hochzeiten, Geburten, Prämien für Verbesserungsvorschläge, sogenannter ‚Einstand‘ und vieles andere. Die betroffenen Kollegen sind meistens durchaus nicht erfreut darüber, aber ein oder einige Drängler lassen nicht locker. Wir kennen das alles zur Genüge. Wir wissen auch, wie der vernünftige Kollege, der nicht mitmachen will, der auf das Verbot und die Gefahren hinweist, verhöhnt wird. Man verlacht ihn als ‚schlappen Kerl‘, ‚altes Weib‘, usw. Und allzu oft bleibt die Unvernunft Sie-



Dipl.-Ing. Tasche spricht Herrn Duran die Anerkennung der Hütten- und Walzwerks-Berufsgenossenschaft aus.

ger. Auch die Vorgesetzten werden in unangenehme Situationen gebracht, sie werden als ‚Spaßverderber‘, ‚Denunziant‘ usw. tituliert. Und mehr und mehr setzen sich die Unvernünftigen durch und glauben, aus dem Verstoß gegen das Verbot ein ‚Kavaliersdelikt‘ zu machen, d. h. eine Handlung, über die man lächelt und die der Umgebung auch noch einen gewissen Respekt abnötigt. So glaubt man!

Bis dann aus dem ‚Spaß‘ so bitterer Ernst wird wie am 22. März. Ist es dann noch ein Kavaliersdelikt, oder hat derjenige, der durch seinen Leichtsinn den Tod von Kollegen verschuldet hat, nicht ein Verbrechen auf sein Gewissen geladen?“

Wir haben dieses krasse Beispiel eines Unfalls gebracht, um auch unsere Belegschaft nochmals ernsthaft darauf hinzuweisen, daß der Genuß von Alkohol während der Arbeitsverrichtung nicht gestattet ist. Diese Bestimmung der Arbeitsordnung besteht und wird bestehen bleiben. Auch Geburtstage und Jubiläen dürfen im Betrieb nicht gefeiert werden. Jeder vernünftig Denkende wird zugeben, daß dieses Verbot keine Schikane ist, sondern absolute Notwendigkeit.

Ein Mann

von Edgar Nill

Ein Mann, aus ganz privatem Grunde, plant eine frohe Feierstunde. Dazu hat er sich eingeladen auch ein paar Arbeitskameraden. Damit das Fest nur ja gelinge, denkt er seit Tagen an die Dinge, die man sich wünscht zum Trinken, Essen, daß auch nichts Wichtiges vergessen! Statt auf die Arbeit konzentriert, der Mann beständig vor sich stiert. Er sinnt auf wirkungsvolle Späße und denkt an Bier- und Schnapsgefäße. Er ist sich oft nur halb bewußt, was er da schafft mit welcher Lust! Kaum hört er, was der Meister spricht, bemerkt die Warnsignale nicht, und er erkennt erst die Gefahr, als haarscharf sie vorüber war. Der Mann – vor Schrecken bleich und bebend – (erstaunt, weil überhaupt noch lebend), nimmt teil am Fest mit halbem Herzen. Ihm ist heut gar nicht mehr zum Scherzen. Es schmeckt nicht Essen, Bier noch Wein, nur einen Schnaps zwingt er sich rein. Und auch im weiteren Verlauf kommt keine rechte Stimmung auf. Der erste, der das Fest verlassen, der murmelt was von „trüben Tassen“.

Moral:

Das Denken an vergnügte Runden empfiehlt sich nicht in Arbeitsstunden. Denn Feste, die man vorgenommen, sind schön – wenn sie zustandekommen!

WERKZEUGE

Werkzeugen von der Werkbank oder bei herabrollenden Rohren von der Auflage der Fall. Als Gegenmaßnahme zu diesen Verletzungsmöglichkeiten haben sich die Sicherheitsschuhe ausgezeichnet bewährt. Das beweist auch der Fall des Herrn Werner Roth:

Mit dem Kran sollte eine Stauchhaube im Haubenlager der Presserei abgestellt werden. Plötzlich eckte die Stauchhaube an eine schon abgestellte an (Bild 1), sie kam ins Rutschen und die Anhängeseile lösten sich. Die Stauchhaube rutschte Herrn Roth auf den Zeh. Herr

Eine Arbeit ohne zweckentsprechende Werkzeuge auszuführen, gilt mit Recht als unfachmännisch. Schlechte oder zweckentfremdete Werkzeuge und Hilfsmittel führen immer zum „Wursteln“ einer Tätigkeit, bei der Aufwand und Erfolg in keinem Verhältnis zueinander stehen. Für den, der eine Arbeit angeht, darf nicht das „Produzieren“ um jeden Preis im Vordergrund stehen. Vielmehr müssen Werkzeug, Werkstoff und Arbeitsvorgang klug geplant, sorgfältig aufeinander abgestimmt und so auf einen wirklichen Erfolg der Arbeit hin ausgerichtet sein. Wird ein Ziel mit zu hohem Einsatz erreicht, so kann man diese Tätigkeit nicht als gute Arbeit werten. Nur in „ausgefahrenen Gleisen fahren“, weil dieses oder jenes ja schon seit x Jahren so gemacht wird, gleicht einem Arbeiten nur nach Gebrauchsanweisungen und läßt die eigene Initiative verkümmern. Initiative und kluges Vorausdenken aber sind für den Fachmann heute unentbehrliche Eigenschaften. Und Fachmann ist jeder von uns an seinem Platz.

Wer arbeitet, macht auch Fehler. Nur kommt es darauf an, aus gemachten Fehlern zu lernen, diese nicht zu wiederholen und, das ist wichtig, die Erfahrungen aus gemachten Fehlern an andere weiterzugeben. So sind die Unfallverhütungsvorschriften nichts anderes als die Aufzählung von Gegenmaßnahmen zu erfahrenen Fehlern und Gefahren bei bestimmten Arbeiten und Anlagen.

Der Mitarbeiter, der eine Bohrmaschine mit einem Kabelschaden ohne einen entsprechenden Hinweis zurück in die Werkzeugausgabe gibt, ist kein Fachmann. Er ist darüber hinaus verantwortungslos und bewußt fahrlässig. Genau wie eine schadhafte Bohrmaschine kann aber auch das Außerachtlassen einer Unfallverhütungsvorschrift zu folgenreicheren Ereignissen führen. Eine Sicherheitsvorschrift einzuhalten ist nicht nur eine ethische Forderung, die Sicherheitsvorschriften sind für die Arbeitsausführung auch zweckdienlich und vernünftig. Unter diesem Aspekt sind Körperschuttmittel nichts anderes als notwendige Werkzeuge, derer sich der Kluge bei der Arbeit bedient.

Der Einsatz der Körperschuttmittel richtet sich nach den am Arbeitsplatz bestehenden Gefahren. Körperschuttmittel werden aber nur dann eingesetzt, wenn eine Beseitigung der Gefahr am Entstehungsort selbst nicht möglich ist. Das ist zum Beispiel bei herabfallenden



Bild 3



Bild 1

In besonderen Notfällen hilft die Bundeswehr

Roth trug Sicherheitsschuhe. Durch die im Sicherheitsschuh eingebaute Stahlkappe wurde ein schwerer Unfall vermieden. Die Stauchhaube ist immerhin 200 kg schwer und rutschte aus ca. 0,5 m auf den Fuß (Bild 2).

An die Stahlkappe im Sicherheitsschuh werden ganz bestimmte Anforderungen gestellt. Sie muß in der Lage sein, 20 kpm Arbeit aufzunehmen. Das heißt, daß z. B. 4 kp, die aus 5 m Höhe auf die Stahlkappe fallen, diese nicht zerstören dürfen. Die Stahlkappe kann eine ruhende Belastung von über 3 000 kp aufnehmen. Insbesondere bei Reparaturarbeiten an höher liegenden Betriebseinrichtungen, aber auch bei normalem Betriebsablauf besteht die Gefahr, daß Gegenstände auf den Hüttenflur herabfallen und schwere Verletzungen des Kopfes verursachen. Beim Begehen von Kellern, Kanälen usw. besteht Gefahr von Kopfverletzungen durch Anstoßen. Herr Willi Patten ist nicht der erste Mitarbeiter, der durch das Tragen der Schutzkappe vor einer Kopfverletzung bewahrt wurde: Ein Ziehständer war mit dem Kran zu transportieren. Nach dem Absetzen löste sich das Anhängeseil und traf Herrn Patten am Kopf. Das Anhängeseil wiegt ca. 12 kp und fiel aus einer Höhe von ca. 3,5 m. Was wäre passiert, hätte Herr Patten keine Schutzkappe getragen? (Bild 3)

Schutzkappen sind insbesondere auf Stoßdämpfung und Durchdringungsfestigkeit geprüft. Bei der Prüfung auf Stoßdämpfung fällt ein halbkugelförmiger

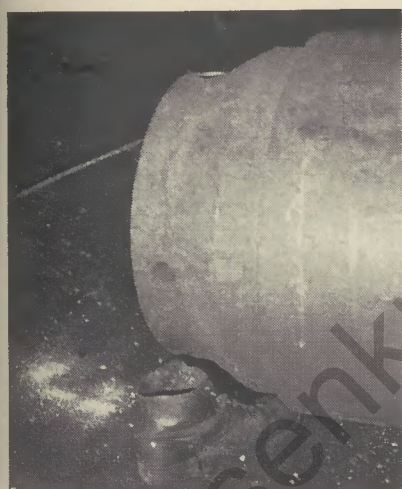


Bild 2

ger Schlagkörper von 3 kp Gewicht aus 1,5 m Höhe auf die Schutzkappe. Die Kraft, die durch die Schutzkappe weiter geführt wird, muß für den Kopf, bzw. für das Knochengerüst des Menschen unschädlich sein. Bei der Prüfung der Durchdringungsfestigkeit fällt ein kegelförmiger Schlagkörper von 1,5 kp aus 1,5 m Höhe auf die Schutzkappe. Bei dieser Prüfung darf der „Prüfkopf“ nicht durch die Kegelspitze berührt werden. Sicherheitsschuhe und Schutzkappe sind Werkzeuge, die der Fachmann zu schätzen weiß. Sie geben mit Gewähr dafür, daß eine Arbeit gut und sicher ausgeführt werden kann. Und wer wollte wohl bei seiner Arbeit auf gute und bewährte Werkzeuge verzichten?

W. NAU

Am 15. Juli dieses Jahres, kurz nach mittag, donnerte Motorenlärm über dem Reisholzer Werksgelände. Dicht über die Hallendächer hinweg zog ein Hubschrauber seine Kreise, ging tiefer und setzte auf dem freien Platz zwischen E-Stahlwerk und RZ 4 auf.

Es war ein Hubschrauber des Such- und Rettungsdienstes der Bundeswehr, dessen Besatzung zu einer ersten Aussprache mit Herren unseres Betriebes eingetroffen war.

Worum handelt es sich?

Auf Unfälle aller Art ist unser Betrieb in jeder nur denkbaren Weise vorbereitet. Erste Hilfe leisten unser Werkarzt und die Sanitäter. Tag und Nacht stehen die Rettungswagen des öffentlichen Krankentransportes, der städtischen Feuerwehr, der Hilfsorganisationen und der Werksfeuerwehren zur Verfügung. In Katastrophenfällen tritt das Rote Kreuz auf den Plan. In unseren Werkmitteilungen berichteten wir seiner Zeit ausführlich über einen großangelegten Probealarm, der in vollendeter Weise die Fähigkeiten dieser freiwilligen Helferorganisation zeigte. In wenigen Minuten kann jeder Verunglückte versorgt und zum nächsten Krankenhaus transportiert werden.

Der Hubschrauber der Bundeswehr soll nur in Sonderfällen in Aktion treten, und zwar bei Verbrennungen schwersten Grades. Zwei berufsgenossenschaftliche Krankenhäuser, in Bochum und in Ludwigshafen-Oggersheim, sind für diese

Fälle besonders eingerichtet. Ein Transport von Schwerverletzten zu diesen Stellen würde je nach Verkehrsverhältnissen Stunden dauern. Da kann nur ein Hubschrauber helfen.

Wie würde eine solche Rettungsaktion im Ernstfall verlaufen?

Telefonisch wird die SAR-Leitstelle Nord der Bundeswehr in Porz-Wahn verständigt. Auf das Stichwort „Flugsicherungs-gespräch“ wird die gewünschte Verbindung sofort hergestellt. Spätestens nach zwei Minuten erhält man Bescheid. In diesen zwei Minuten wird das Flugwetter eingeholt — notwendige Voraussetzung für einen Flug ist eine Sicht von 800 m am Tage, von 8000 m bei Nacht — und die Hubschrauberbesatzung erhält die Starterlaubnis.

Sollte die Verbindung nach Porz-Wahn gestört oder überlastet sein, kann auch das uns am nächsten gelegene SAR-Kommando auf dem Fliegerhorst Nörvenich in der Eifel angerufen werden, wo Tag und Nacht ein Flugzeug startbereit steht.

Hat man die Transportzusage erhalten, dauert es 10–11 Minuten, dann ist der Hubschrauber hier.

Es wurde festgestellt, daß sowohl unsere alten wie auch unsere neuen zusammenklappbaren Tragen in die Halterungen des Flugzeuges passen. Bis zu sechs Verletzte können bei einem Flug transportiert werden. Es besteht auch die



Möglichkeit, daß der Werkarzt oder einer unserer Sanitäter mitfliegt.

Kann auch jetzt schon, wie es diese erste Fühlungnahme zeigte, ein Hubschrauber jederzeit direkt vor unserem E-Stahlwerk landen, so ist doch vorgesehen, einen befestigten Landeplatz mit allen nötigen Markierungen anzulegen.

Die drei Flieger der Bundeswehr – Pilot, Mechaniker-Navigator und Sanitäter – gaben auf alle Fragen bereitwillig Antwort.

Es ist gut zu wissen, daß alle nur möglichen Vorkehrungen getroffen werden, um in Notfällen schnellste Hilfe herbeizuholen.

Hoffen wir, daß es niemals zu diesem Ernstfall kommt.



Es wurde festgestellt, daß unsere Tragen in die Halterungen des Hubschraubers passen.

Und noch etwas ...

Die durchschnittlich eine Stunde, die die Menschen für den Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstätte benötigen, ist

die teuerste Stunde des Tages!

In dieser Stunde passieren die meisten Unfälle!

Allein die gewerblichen Berufsgenossenschaften zahlen Jahr für Jahr mehrere hundert Millionen DM für die Entschädigung dieser Unfälle. Das hilft den Toten nichts, und für die lebenslang Verkrüppelten ist es auch kein Ausgleich.

Diese Unfälle würden um die Hälfte, wenn nicht mehr, vermindert, wenn man den Arbeitsbeginn über einen Zeitraum von zwei Stunden ausdehnen würde.



Bei Verbrennungen schwersten Grades kann ein Hubschrauber der Bundeswehr die Verletzten in wenigen Minuten in das nächste Spezialkrankenhaus.

VERTRETERTAGUNG 1969

Die schnelle technische und wirtschaftliche Entwicklung wird von einem immer härter werdenden Wettbewerb begleitet. Ein Unternehmen, das heute nicht fähig und entschlossen ist, sich den wirtschaftlichen Veränderungen und den Marktgegebenheiten anzupassen, wird keine Zukunftschancen haben. Die heutige Wettbewerbssituation macht es in zunehmendem Maße erforderlich, daß Vertreter und Verkäufer im Außendienst, die tagtäglich an der Front den Konkurrenzkampf zu bestehen haben, systematisch auf ihre schwierigen Aufgaben vorbereitet werden. Nur die Verkäufer, die die Möglichkeit zur ständigen Weiterbildung haben und sie auch nutzen, sind den Anforderungen des heutigen Marktes gewachsen.

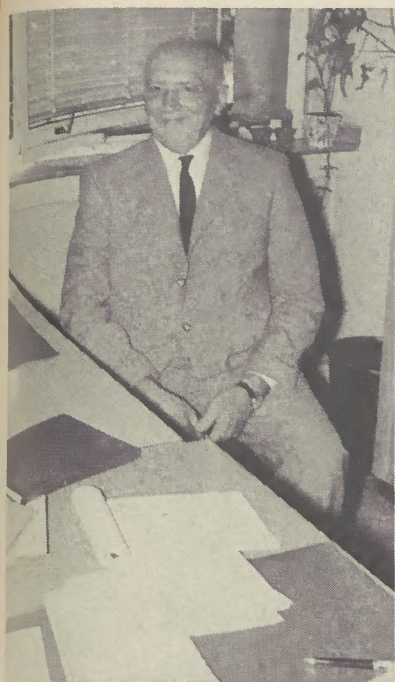
Unter dem obigen Motto begrüßte Herr Dr. Rasner, der kaufmännische Geschäftsführer unseres Unternehmens, in seinen einleitenden Worten die Herren des Außendienstes, denen anläßlich der diesjährigen Vertretertagung am 12. und 13. Juni in Reisholz ein umfangreiches

Weiterbildungsprogramm geboten wurde. 27 in- und ausländische Vertreter nutzten die Gelegenheit, ihr Wissen um die Erzeugnisse, die sie zu verkaufen haben, durch Vorträge, Film, Werkbesichtigung und Diskussionen aufzufrischen und zu erweitern. Der gegenseitige Erfahrungsaustausch zwischen den Vertretern und den Mitarbeitern der Verwaltung und der Betriebe wird den gemeinsamen Bemühungen zur Erhaltung und Verbesserung unserer Marktstellung neue Impulse geben. Die Festigung unserer Marktstellung im Inland sowie im europäischen und außereuropäischen Ausland ist eine wesentliche Voraussetzung für die Erhaltung der Arbeitsplätze und die Sicherung des Lebensstandards unserer Mitarbeiter.

Für ihren täglichen Einsatz und für die aufgeschlossene und rege aktive Beteiligung während der Vertretertagung sei nochmals allen Teilnehmern im Namen der Geschäftsführung herzlich gedankt.

F. TOURNA





„Wie geht's Reisholz?“

so fragte unser Pensionär Leo Pfadt, der zu Besuch in Europa war. Von 1935 bis zu seiner Pensionierung 1961 arbeitete er in unseren Rohrkaltbetrieben. Dann zog er nach Massachusetts in den Vereinigten Staaten, wo er in früheren Jahren schon mal war.

Unsere Werkmitteilungen sind es, die eine dauerhafte Brücke zur alten Heimat bilden und daher stets mit Freuden von Leo Pfadt und seiner Familie in Amerika erwartet werden.

Einer seiner Wege war dazu gedacht, die Anschrift in Norwood zu berichtigen, so daß unsere Werkmitteilungen schneller und nicht auf Umwegen zu ihm gelangen.

Bei einem Rundgang mit dem Betriebsrat, speziell durch die Rohrkaltbetriebe, gab es ein freudiges Wiedersehen mit Kollegen, die mit dem inzwischen 73-jährigen herzliche Erinnerungen austauschten.

W. NEUHOFF

TARIFLICHE ARBEITSBEWERTUNG

4. und letzte Folge

In drei Berichten haben wir uns mit der im Lohnrahmentarifvertrag vom 28. Juli 1966 vereinbarten analytischen Arbeitsbewertung beschäftigt. Während im ersten Bericht ein Überblick über die Entwicklung der analytischen Arbeitsbewertung gegeben wurde, wurden im zweiten und dritten Bericht die 16 Anforderungsarten eingehend dargestellt. Abschließend wollen wir nun zeigen, wie die Bewertung in einem Werk praktisch durchgeführt wird.

Erfassung und Beschreibung der zu bewertenden Arbeitsplätze

Voraussetzung für die Beschreibung und Bewertung aller anfallenden Tätigkeiten sind Kenntnis des Betriebes und Feststellung der zwangsläufig verschiedenartigen Tätigkeiten. Diese unterschiedlichen Tätigkeiten werden nach Betrieben geordnet und in einer Liste (Stellenbesetzungsplan) aufgeführt. Da nun der Stellenbesetzungsplan nicht nur für die Arbeitsbewertung, sondern auch für den Arbeitseinsatz, die Lohnbuchhaltung, die Plankostenrechnung usw. gebraucht wird, enthält er neben der Tätigkeitsbezeichnung auch noch andere Angaben, wie z. B. die Anzahl der Stelleninhaber je Schicht, die Kostenstelle und die Lohngruppe (die später ermittelt wird). Da Arbeiten gleicher Art und Schwierigkeit gleich bewertet werden müssen, ist es auch erforderlich, daß sie gleich benannt werden. Als Hilfsmittel wird deshalb bei der Festlegung der Tätigkeitsbezeichnungen das Arbeitsplatzverzeichnis der Eisen- und Stahlindustrie benutzt, in dem alle möglichen Arbeits-

plätze und Arbeitsbereiche in der Stahlindustrie angeführt sind.

Wenn alle unterschiedlichen Tätigkeiten innerhalb des Werkes ermittelt sind, müssen diese beschrieben werden. Die Arbeitsbeschreibung muß dabei so eindeutig und genau sein, daß nach ihrem Inhalt eine Bewertung aller 16 Anforderungsarten möglich ist.

Sie muß deshalb Angaben enthalten über Ort und Lage des Arbeitsbereiches, über die Beschaffenheit des Arbeitsplatzes und die äußeren Bedingungen am Arbeitsplatz (Umgebungseinflüsse), über die Anordnung und Übersehbarkeit des Arbeitsplatzes sowie über die erforderliche Arbeitskleidung und Schutzkleidung, die Betriebsmittel, die Werkzeuge und deren technische Daten. Eine genaue Beschreibung der Arbeitsaufgabe, des Umfangs der Arbeit und des Arbeitsablaufes ist ebenfalls erforderlich. Damit die Arbeitsbeschreibungen in allen unseren Werken in der gleichen Art erstellt werden, wurde ein Formular entwickelt, das ausführliche und genaue Arbeitsbeschreibungen sicherstellt.

Die Erstellung der Arbeitsbeschreibung, d. h. ausfüllen des oben angeführten Formulars sowie Beschreiben des Arbeitsumfanges und des Arbeitsablaufes wird von einem Sachbearbeiter der Arbeitsbewertung vorgenommen. In der Praxis sieht das folgendermaßen aus: Der Sachbearbeiter begibt sich an den entsprechenden Arbeitsplatz, beobachtet und analysiert die anfallenden Arbeiten und den Arbeitsablauf. Um gesicherte Sachkenntnis über die Tätigkeit und deren Anforderungen zu gewinnen, spricht er



Die Ermittlung der technischen Daten für die Arbeitsbeschreibung erfolgt unmittelbar am Arbeitsplatz.

mit dem betreffenden Mitarbeiter oder dessen Vorgesetzten (Vorarbeiter, Meister, Betriebsleiter).

Anhand der gewonnenen Erkenntnisse wird das Formular (Arbeitsbeschreibung) ausgefüllt.

Die Arbeitsbeschreibung wird mit mehreren Kopien geschrieben, da nach Abschluß der Bewertung die Abt. Arbeits-einsatz, der Werksarzt und der Betriebs-rat je eine Durchschrift erhalten. Vorher wird jedoch das Original der Beschreibung dem Betriebsleiter bzw. -chef und den Mitgliedern der paritätischen Kom-mission (Arbeitnehmerseite) zur Ein-sichtnahme zugeschickt. Sollten Ergän-zenungen oder auch einmal Berichtigungen notwendig werden, werden sie in der Be-schreibung nachgetragen.

Der Bewertungsvorgang

Aufgabe der Arbeitsbewertung ist es nicht, die Höhe der Löhne festzulegen, sondern eine anforderungsgerechte Re-lation aller anfallenden Schwierigkeiten bei unterschiedlichen Tätigkeiten zu fin-den. Für jede Anforderungsart ist eine Bewertungstabelle tariflich vereinbart, in der unterschiedliche Anforderungs- oder Belastungsstufen ausgewiesen sind. Je-der Stufe ist eine Wertzahl zugeordnet. Bei der Bewertung wird jede zu bewertende Anforderung mit der entsprechen- den Bewertungstabelle verglichen und so die richtige Anforderungs- bzw. Be-lastungsstufe und damit die dazugehöri-ge Wertzahl ermittelt.

Wir haben vorhin gesagt, daß es Aufgabe

der Arbeitsbewertung ist, das richtige Verhältnis für unterschiedliche Tätigkei-ten zu finden. Darum genügt es nicht, alle Anforderungen und Belastungen aufgrund der Bewertungstabelle einzu-stufen, sondern darüber hinaus müssen die verschiedenen Tätigkeiten in jeder Anforderungsart untereinander vergli-chen werden.

Damit dies geschehen kann, werden so-genannte Richtbeispiele ausgewählt. Zu-nächst werden in jedem Betrieb für jede Anforderungsart die Tätigkeiten mit der höchsten und die mit der niedrigsten An-forderung bzw. Belastung ermittelt. Nach-dem diese Beispiele innerhalb der paritätischen Kommission bewertet sind, werden sie vereinbart und dienen als

Richtschnur für alle übrigen Bewertun-gen.

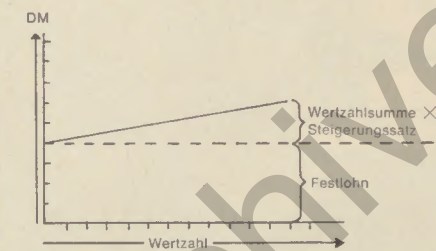
Die Summe der Wertzahlen aller Anfor-derungsarten (1–16) für eine Tätigkeit nennt man Arbeitswert. Der Arbeitswert ist eine Kennzahl für die Schwierigkeit der Arbeit.

Umrechnung des Arbeitswertes in Geld

Der aufgrund der einzelnen Wertzahlen ermittelte Arbeitswert macht noch keine Aussage über die Höhe des Lohnes. Diese muß vielmehr erst mit Hilfe einer Lohn-gleichung errechnet werden. Die Lohn-gleichung sieht wie folgt aus:

Arbeitswertlohn =
Festlohn + Wertzahlsumme ×
Steigerungssatz

Was bedeuten nun diese einzelnen Be-zeichnungen:



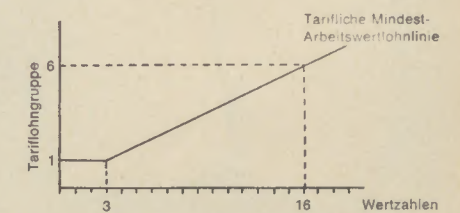
Wenn eine Anforderungsart mit der Wert-zahl 0 bewertet worden ist, so bedeutet das nicht, daß in dieser Anforderungsart überhaupt keine Belastung auftritt. 0 ist vielmehr die geringste Stufe der Bela-stung, die überhaupt berücksichtigt wird in der Arbeitsbewertung. Wenn man sich nun eine Arbeit vorstellt, die in allen Anforderungsarten die Wertzahl 0 er-reicht, so wäre der Arbeitswert 0. Aber auch für eine solche Arbeit muß ein Ar-beitswertlohn gezahlt werden. Da es einen Arbeitsplatz mit der Wertzahl 0 in der Praxis nicht gibt, geht man aufgrund der tariflichen Vereinbarung von 3 Wert-zahlen aus (niedrigster Lohn). Der Ar-beitswertlohn, der bei einer Wertzahl-summe von 0 gezahlt würde, ist der Fest-lohn. Für jede Wertzahl über 0 erhöht sich der Arbeitswertlohn. Die Steigerung von Wertzahl zu Wertzahl nennt man den Steigerungssatz. An einem Beispiel soll dies noch einmal klargemacht werden:

In unseren Werken Reisholz, Oberbilk und Holzhausen, in denen die analy-tische Arbeitsbewertung angewandt wird, beträgt der Festlohn z. Z. 344,134 Dpf. und der Steigerungssatz 7,668 Dpf. Für

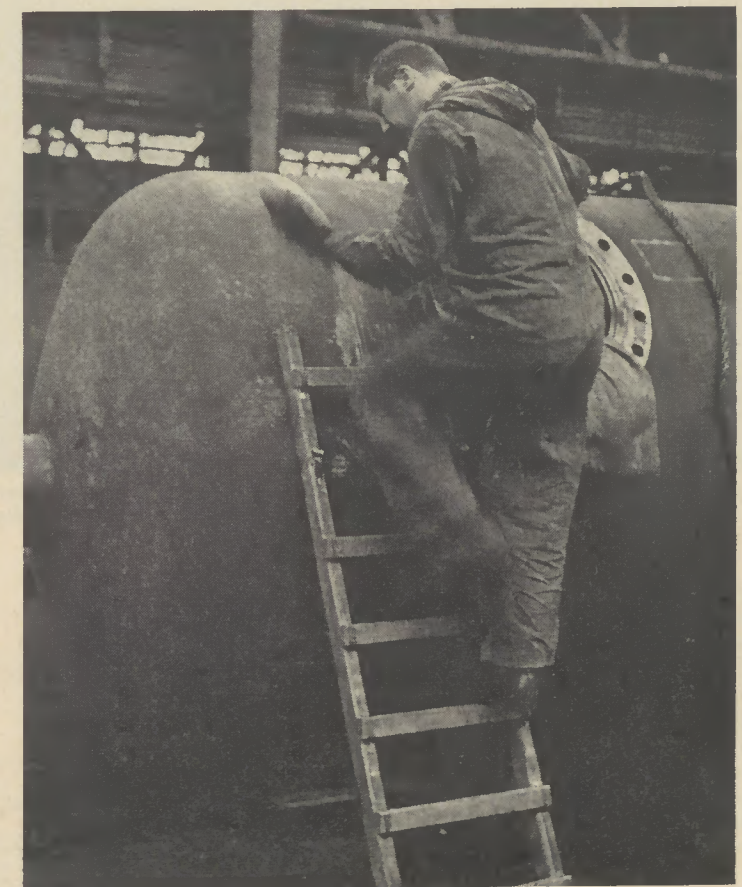
eine Tätigkeit, die einen Arbeitswert von 17 Punkten erreicht, wird also folgender Lohn gezahlt:

Festlohn = 344,134 Dpf. + Wertzahl-summe × Steigerungssatz = $17 \times 7,668$ = 130,3 Dpf. = rund 4,74 DM je Stunde. In unseren Werken wird der Arbeitswert-lohn z. Z. nicht für jede Wertzahl ein-zeln ausgerechnet, sondern wir haben jeweils zwei Wertzahlen zu einer be-trieblichen Lohngruppe zusammenge-faßt.

Bei der Festlegung von Festlohn und Steigerungssatz ist ein Unternehmen nicht völlig frei. Durch den Tarifvertrag sind Mindestgrenzen gesetzt. Die im Tarif-vertrag vereinbarten Lohngruppen bezie-hen sich auf eine andere Methode der Arbeitsbewertung, die summarische Ar-beitsbewertung (Lohngruppenverfahren). Wird anstelle der summarischen Arbeits-bewertung die genauere analytische Ar-beitsbewertung angewandt, so muß der Lohn für bis zu drei Wertzahlen der tariflichen Lohngruppe 1 und der Lohn für 16 Wertzahlen der tariflichen Lohn-gruppe 6 entsprechen.



Die bisher in unseren Werken angewand-te Methode der analytischen Arbeitsbe-wertung weicht in einigen Punkten von



Für Röntgen-prüfungen eines Behälters sind Kessel-anzug und Hand-schuhe erforder-lich.



Das Tragen von Schutzkleidung kann eine Erschwernis sein und wird dann entsprechend bewertet. Sicherheitsschuhe, Gamaschen, lange Schürze gegen Spritzer und Funkenflug, Lederumhang gegen die Hitze, Handschuhe und Schutzhelm mit Schutzbrille gehören zur Schutzkleidung des Gießers.

der im Lohnrahmentarifvertrag vom 28. Juli 1966 vereinbarten Methode ab. Darum müssen alle Tätigkeiten neu bewertet werden. Durch eine Betriebsvereinbarung haben sich auch die Betriebsräte der Werke Hilden und Immigrath entschlossen, in diesen Werken die analytische Arbeitsbewertung einzuführen. Nach den Bestimmungen des Lohnrahmentarifvertrages muß die neue Arbeitsbewertung bis zum 30. Juni 1970 eingeführt sein.

Schlußbemerkung:

Das Ergebnis der Bewertung in der Praxis war, daß einwandfreie Stellenbesetzungspläne erstellt werden konnten und die Arbeitswertlöhne nunmehr eine vertretbare Relation aufweisen.

Keinesfalls erhebt die analytische Arbeitsbewertung einen Anspruch auf Unantastbarkeit. Doch durch den großen Bereich in ihrer Durchführung ist die Möglichkeit gegeben, daß alle Wirtschaftszweige sich dieser Methode be-

dienen können.

Die Bewertung der Arbeit ist ein dem heutigen Stand der Wissenschaft angepaßtes Hilfsmittel für eine bessere Lohnfindung als die althergebrachten tariflichen Lohngruppen.

Die Arbeitsbewertung für Lohnempfänger gab ausgezeichnete Hinweise, technische Vorgänge zu erfassen und das Lohngefüge nach menschlichem Ermessen richtig zu ordnen.

WERNER KNÜPFER

Verbesserungsvorschlag

Name: Betrieb:

Vorname: Abteilung:

Arb.-Nr.: Datum:

Betriebliche Stellung des Einreichers (Vorarbeiter, Meister):

Privatadresse:

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

Betriebliches Vorschlagwesen Sozialabteilung Werk Reisholz.

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

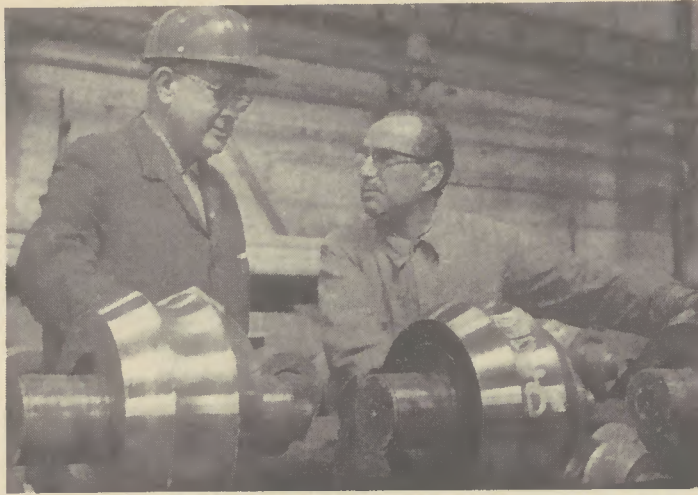
Kurze Beschreibung des Vorschlages:

(Skizze oder Zeichnung auf besonderem Blatt machen)

.....
Unterschrift des Einsenders

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

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



Werner Bort erklärt seinem Meister Franz Hesels den Verbesserungsvorschlag.

Die Rekorde überschlagen sich!

Entsinnen Sie sich noch?

Es ist noch gar nicht lange her, da hieß es:

„Schallmauer durchbrochen! Die erste 1 000-Mark-Prämie.“

Es war tatsächlich so, als sei damit eine Schallmauer durchbrochen. In kurzer Zeit folgten weitere Prämien von tausend und über tausend Mark, dann konnten zwei,- drei- und viertausend Mark ausgezahlt werden, bis im letzten Jahr der bisherige Höhepunkt erreicht wurde von

6 200,78 DM

In Worten sechstausendzweihundert Mark und achtundsiebzig Pfennig. Das ist doch schon etwas! Dafür kann man sich ein recht ansehnliches Auto kaufen.

Aber die Geister ruhen nicht, immer neue Vorschläge werden eingereicht, und so konnte auf der Sitzung des Bewertungsausschusses Reisholz am 27. August 1969 ein neuer Rekord aufgestellt werden.

Der Dreher Werner Bort hatte eine Verbesserung an den Walzengerüsten zum Warmziehen von Rohren vorgeschlagen. Es mußte eine lange Beobachtungszeit eingehalten werden, um die tatsächliche Ersparnis errechnen zu können.

Jetzt liegt das Ergebnis vor.

Dem Einreicher dieses Vorschlages konnte eine Prämie von

8 951,60 DM

zuerkannt werden.

Wir beglückwünschen Werner Bort zu diesem großartigen Ergebnis und hoffen, daß die an sich schon gute Beteiligung der Belegschaft am Betrieblichen Vorschlagwesen noch besser wird. Es macht nicht nur Spaß, eine Verbesserung auszuknobeln, **es lohnt sich auch!**

Unsere Betriebs- krankenkasse berichtet

Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für Arbeiter

Der Bundestag hat am 12. 6. 69 das Gesetz über die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes im Krankheitsfall und über Änderungen des Rechtes in der gesetzlichen Krankenversicherung verabschiedet. Damit hat das langjährige Ringen um die Lösung einer gewichtigen gesellschaftspolitischen Frage, die Gleichstellung der Arbeiter mit den Angestellten im Krankheitsfall, sein vorläufiges Ende gefunden.

1. GESCHICHTLICHE ENTWICKLUNG

Die Bedeutung der Lohnfortzahlung wird erst voll erkennbar, wenn man die historische Entwicklung dieser Frage betrachtet. Die Anfänge der gesetzlichen Lohnfortzahlung gehen bis zum Beginn des 19. Jahrhunderts zurück (Preußische Gesindeordnung u. a.). Durch das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) waren bis zur Wirtschaftskrise in den 30er Jahren Arbeiter und Angestellte im Krankheitsfall gesetzlich gleichgestellt. Beide Arbeitnehmergruppen hatten einen Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes im Krankheitsfall nach der Vorschrift des allgemein geltenden § 616 BGB für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit. Aber der Lohn- und Gehaltsfortzahlungsanspruch konnte für Arbeiter wie für Angestellte durch Tarifvertrag und Einzelvereinbarung ausgeschlossen werden. Erst die Brüning'sche-Notverordnung legte 1931 den Anspruch eines Angestellten auf Fortzahlung des Lohnes im Krankheitsfall für die Dauer von 6 Wochen (diese Zeitdauer war bereits im Handelsgesetzbuch vorgesehen) zwingend fest. Diese Bestimmung sollte die Krankenkasse durch Wegfall des Krankengeldanspruchs entlasten. Die Arbeiter erhielten ihren durch Vertrag abdingbaren Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes für eine nicht erhebliche Zeit. Dieser Lohnfortzahlungsanspruch der erkrankten Arbeiter wurde in der Regel durch kollektive Regelungen nach dem Grundsatz „Gezahlt wird nur die tatsächlich geleistete Arbeit“ ausgeschlossen. Der Deutsche Gewerkschaftsbund forderte in seinem Aktionsprogramm zum 1. Mai 1955 erstmalig die Lohnweiterzahlung auch an Arbeiter durch Gesetz oder Tarifvertrag. Der daraufhin bereits

1955 von der SPD im Bundestag eingebrachte Gesetzentwurf zur Änderung der Vorschrift des § 616 BGB fand nicht die Zustimmung der übrigen Parteien, die schon damals wie heute die Auffassung vertraten, die Lohnfortzahlung müsse mit einer Krankenversicherungsreform gekoppelt sein. In diesem Zusammenhang sei daran erinnert, daß bei dem Streik der schleswig-holsteinischen Metallindustrie im Winter 1956/57 es auch um die Lohnfortzahlung an Arbeiter ging. Der von der SPD im Anschluß an diesen Streik eingebrachte Gesetzentwurf wurde abgelehnt. Die CDU schlug stattdessen das sogenannte Krankengeldzuschußgesetz vor, das der Bundestag am 26. 6. 1957 verabschiedete. Danach erhielten die Arbeiter im Krankheitsfall neben den Leistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung einen Zuschuß des Arbeitsgebers bis zur Höhe von 90 v. H. der Nettoarbeitsentgeltes.

Das war der Anfang der jetzt wirklichen Gleichstellung der Arbeiter und Angestellten im Krankheitsfall. In der Zwischenzeit waren aber noch mehrere Hürden zu überspringen. So wurde 1961 ein von der damaligen Bundesregierung eingebrachter Gesetzentwurf für eine umfassende Krankenversicherungsreform abgelehnt und an seiner Stelle der bisherige Zuschuß des Arbeitgebers bis zur Höhe von 90 v. H. auf 100 v. H. des Nettoarbeitsentgeltes erhöht. Der Streit über den verworfenen Entwurf der Bundesregierung ging aber unter dem Begriff Sozialpaket bis 1964 weiter. Hierüber haben wir mehrfach berichtet. Auch jetzt wurde die volle Lohnfortzahlung weiter hinausgeschoben, dagegen einige kleinere Verbesserungen eingeführt.

In Auswirkung der Regierungserklärung vom Oktober 1963 (Bundeskanzler Erhard) wurde dem Bundestag 1966 die Sozialenquete vorgelegt. Auch sie nahm Stellung zum Thema Lohnfortzahlung. Bundeskanzler Kiesinger hingegen erwähnte in seiner Regierungserklärung vom Dezember 1966 die Lohnfortzahlung nicht mit einem Wort. Damit wurde es auch still um die Sozialenquete.

Bundeswirtschaftsminister Schiller brachte im September 1968 den Stein wieder ins Rollen. Er befürwortete auf den Gewerkschaftstagen der IG-Metall und der IG-Textil die baldige Realisierung der Lohnfortzahlung durch das neu geschaffene Sozialkabinett der Bundesregie-

rung. Dieser Erklärung war eine Entschließung des SPD-Parteivorstandes vom 12. September 1968 vorangegangen mit der Forderung, die Lohnfortzahlung noch in der laufenden Legislaturperiode zu verabschieden. Durch diese Äußerung Schillers und das sofortige Eingehen von Bundesarbeitsminister Katzer war das Thema Lohnfortzahlung wieder in den Vordergrund der innenpolitischen Diskussion gerückt. Es war vorgesehen, das Gesetz am 1. 1. 69, später am 1. 4. 69, am 1. 7. 69 und 1. 8. 69 in Kraft treten zu lassen. Nunmehr tritt es am 1. 1. 70 in Kraft, während die Erhöhung der Beitrags- und Leistungsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung bereits ab 1. 8. 69 in Kraft getreten ist. Dieses Hinausschieben wurde durch die unterschiedlichen Auffassungen innerhalb der Parteien und der Bundestagsfraktionen erforderlich.

Die SPD vertrat die Auffassung, daß die Lohnfortzahlung und Krankenversicherung nicht miteinander gekoppelt werden sollten, später erklärten sie sich aber bereit, für die Erhöhung der Versicherungspflichtgrenze einzutreten. Sie forderte die arbeitsrechtliche Lösung der Lohnfortzahlung.

Die CDU legte sich auf die Koppelung der Lohnfortzahlung mit einer Neuregelung der gesetzlichen Krankenversicherung fest. Auch sie vertrat die arbeitsrechtliche Lösung.

Die FDP hingegen forderte schließlich die versicherungsrechtliche Lösung.

Auch die Sozialpartner waren unterschiedlicher Auffassung. Der Deutsche Gewerkschaftsbund vertrat in seiner offiziellen Äußerung die isolierte Lösung der Lohnfortzahlung. — Die Deutsche Angestellten Gewerkschaft forderte die Lohnfortzahlung unter gleichzeitiger Beseitigung der Krankenversicherungspflichtgrenze für Angestellte.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände hingegen erklärte sich mit der Lohnfortzahlung nur einverstanden, wenn nicht Bruttolöhne, sondern Nettolöhne zu zahlen wären, zuzüglich des Beitrags zur Rentenversicherung, also keine Steuern und keine Beiträge zur Kranken- und Arbeitslosenversicherung.

Die Arbeitsrechtliche Lösung bedeutet, daß der Arbeitnehmer einen Anspruch hat gegenüber dem Arbeitgeber aufgrund des Arbeitsvertrages.

Unsere Betriebs- krankenkasse berichtet

Die versicherungsrechtliche Lösung bedeutet, daß die Krankenkassen das Krankengeld auf 100 v. H. des Nettoverdienstes erhöhen. Diese Regelung hätte aber zur Folge, daß die Arbeiter die Lohnfortzahlung durch die Beitragszahlung zur Hälfte selbst finanzieren müßten.

Zur Zeit gilt noch die gemischte Lösung, d. h. die Krankenversicherung zahlt in den ersten 6 Wochen einer Arbeitsunfähigkeit Krankengeld bis zu einer Verdienstgrenze von 660,- DM monatlich, und der Arbeitgeber zahlt die Differenz zwischen dem Krankengeld und 100 v. H. netto.

Das Lohnfortzahlungsgesetz sieht die arbeitsrechtliche Lösung vor, verbunden mit einer Teilreform der Krankenversicherung.

II. DIE LOHNFORTZAHLUNG

ab 1. 1. 1970

Personenkreis

Einen unabdingbaren Rechtsanspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle haben nach § 1 des Gesetzes alle Arbeiter, die nach Beginn der Beschäftigung durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung gehindert sind, ohne daß sie ein Verschulden trifft. Als Arbeiter gelten auch die in ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, soweit sie nicht für den Beruf eines Angestellten ausgebildet werden. Die Angestellten behalten ihren bisherigen Anspruch aufgrund der Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches, des Handelsgesetzbuches und der Gewerbeordnung. Das Gesetz gilt ebenso nicht für solche Beschäftigte, die einen Anspruch auf Fortzahlung ihrer Vergütung nach dem Berufsbildungsgesetz (Lehrlinge) haben.

Ein Anspruch besteht nicht für solche Arbeiter, deren Arbeitsverhältnis, ohne ein Probearbeitsverhältnis zu sein, auf nicht länger als 4 Wochen abgeschlossen ist oder deren regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich 10 Stunden oder monatlich 45 Stunden nicht übersteigt. Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder § 13 Abs. 2 MuSchG geht dem Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgeltes vor.

Beginn des Anspruchs

Der Anspruch beginnt bereits mit Aufnahme der Beschäftigung. Nach der schriftlichen Begründung gilt auch der Weg zur Arbeit bereits schon als Arbeitsaufnahme im Sinne des Gesetzes.

Lohnfortzahlung auch für Kuren

Bei Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskuren, die ein Träger einer Sozialversicherung (Rentenversicherung, Krankenversicherung, Unfallversicherung), eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt, ist der Lohn auch dann fortzuzahlen, wenn Arbeitsunfähigkeit für die Dauer der Kur nicht besteht. Voraussetzung ist jedoch, daß der Leistungsträger die vollen Kosten der Kur übernimmt. Für Nachkuren oder Schonzeiten besteht der Lohnfortzahlungsanspruch nur dann, wenn während dieses Zeitraumes Arbeitsunfähigkeit besteht. Besteht Arbeitsunfähigkeit nicht, so wird Übergangsgeld oder Krankengeld bezahlt.

Dauer des Anspruchs

Der Lohn wird für längstens 6 Wochen fortgezahlt. Bei wiederholter Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit innerhalb von 12 Monaten werden die Zeiten der Arbeitsunfähigkeit für den 6wöchigen Anspruch zusammengezählt. War der Arbeiter vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit aber mindestens 6 Monate infolge derselben Krankheit nicht arbeitsunfähig, so hat er einen neuen 6wöchigen Anspruch.

Höhe der Lohnfortzahlung

Fortzuzahlen ist dem anspruchsberechtigten Arbeiter dasjenige Arbeitsentgelt, das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehen würde. Ausgenommen sind Auslösung, Schmutzzulagen und ähnliche Leistungen, mit denen besondere Auslagen abgegolten werden sollen, die während der Arbeitsunfähigkeit nicht entstehen. Erhält der Arbeiter Akkordlohn oder einen Ergebnislohn in anderer Form, so ist der von dem Erkrankten erzielbare Durchschnittsverdienst weiterzuzahlen. Wird in einem Betrieb verkürzt gearbeitet und würde deshalb das Arbeitsentgelt des Arbeiters im Falle seiner Arbeitsfähigkeit gemindert, so vermindert sich der Lohnfortzahlungsanspruch gleichermaßen.

Von den genannten Grundsätzen kann durch Tarifverträge abgewichen werden.

Anzeige- und Nachweispflichten

Der Arbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber seine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Vor Ablauf des 3. Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähig-

keit hat er eine ärztlich Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer dem Arbeitgeber nachzureichen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so muß der Arbeiter eine neue ärztliche Bescheinigung vorlegen. Diese Bescheinigungen müssen einen Vermerk des behandelnden Arztes darüber enthalten, daß der zuständigen Krankenkasse unverzüglich eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit mit Angaben über den Befund und die voraussichtliche Dauer übersandt wird. Hält sich der Arbeiter bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit außerhalb der Bundesrepublik oder Westberlins auf, so hat der Arbeiter sowohl dem Arbeitgeber als auch der Krankenkasse seine Arbeitsunfähigkeit anzuzeigen. Kehrt er in die Bundesrepublik zurück, so ist er verpflichtet, der Krankenkasse seine Rückkehr unverzüglich mitzuteilen.

Bei der Bewilligung einer Kur ist der Arbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich eine Bescheinigung über die Bewilligung der Kur vorzulegen und den Zeitpunkt des Kurantritts mitzuteilen. Bei einer Kurverlängerung ist diese ebenfalls dem Arbeitgeber sofort mitzuteilen.

Der Arbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich die erforderlichen Angaben zu machen, wenn seine Arbeitsunfähigkeit von einem Dritten verursacht ist und dieser ihm Schadenersatzpflichtig ist.

Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes zu verweigern

1. solange der Arbeiter die von ihm vorzulegende ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit nicht vorlegt oder bei Aufenthalt im Ausland den Arbeitgeber oder die Krankenkasse nicht informiert oder er dem Arbeitgeber nicht anzeigt, daß ein anderer die Arbeitsunfähigkeit verursacht und somit den Schaden wegen des Verdienstaufalles, der gesetzlich auf den Arbeitgeber übergeht, ersetzen muß,
2. wenn der Arbeiter den Übergang eines solchen Schadenersatzanspruches gegenüber einem Dritten auf den Arbeitgeber verhindert.

Unsere Betriebs- krankenkasse berichtet

Untersuchung durch den Vertrauensarzt
Untersuchungen durch den Vertrauensarzt können nur durch die Krankenkasse veranlaßt werden. Die Krankenkassen sind verpflichtet:

1. Die Verordnungen von Versicherungsleistungen in den erforderlichen Fällen durch den Vertrauensarzt rechtzeitig nachprüfen zu lassen,
2. Eine Begutachtung der Arbeitsunfähigkeit durch einen Vertrauensarzt zu veranlassen, wenn es zur Sicherung des Heilerfolgs, insbesondere zur Einleitung von Maßnahmen der Sozialleistungsträger zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit oder zur Beseitigung von begründeten Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit erforderlich erscheint. Solange ein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht, hat die Kasse dem Arbeitgeber das Ergebnis der Begutachtung mitzuteilen, wenn das Gutachten des Vertrauensarztes mit der Bescheinigung des Kassenarztes im Ergebnis nicht übereinstimmt. Die Mitteilung an den Arbeitgeber darf keine Angaben über die Krankheit des Versicherten enthalten.

Lohnfortzahlungsanspruch

bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Mit Lösung des Arbeitsverhältnisses ist der Anspruch auf Lohnfortzahlung beendet. Eine Ausnahme besteht nur dann, wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit kündigt, oder der Arbeiter das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grunde kündigt, der den Arbeiter zur Kündigung aus wichtigen Gründen ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

III. ÄNDERUNG DES KRANKENVERSICHERUNGS- RECHTS

Erhöhung der Beitragsbemessungs- und Leistungsbemessungsgrenze

Die Leistungs- und Beitragbemessungsgrenzen von 900,— DM monatlich wurden ab 1. 8. 69 auf 990,— DM angehoben und betragen ab 1. 7. 70 1200,— DM. Diese Grenzen gelten also für die zu zahlenden Beiträge und auch für die Leistungen. Für die Beiträge der Arbeiter wirken sich diese Grenzen ab 1. 1. nicht voll aus, da für Arbeiter der bisherige Beitragssatz wegfällt und auch sie Beiträge nach dem Beitragssatz entrichten, der bisher für Angestellte gegolten hat.

Arbeiter werden also ab 1. 1. 70 weniger an Beiträgen zahlen als bisher, obwohl die Leistungen erheblich steigen.

So wird Krankengeld nicht mehr bis zu einem Bruttoverdienst von 900,— DM sondern bis 1200,— DM berechnet und gezahlt. Das künftig zu zahlende Krankengeld schwankt je nach Familienstand zwischen 900,— DM und 1050,— DM monatlich. Damit dürfte in vielen Fällen ab der 7. Woche der Arbeitsunfähigkeit das Krankengeld in Höhe des Nettoverdienstes weitergezahlt werden. Auch das Sterbegeld wird entsprechend erhöht, so daß das Höchststerbegeld, das bisher für das Mitglied 1200,— DM beträgt, künftig 1600,— DM betragen wird.

Erhöhung der Versicherungspflichtgrenze

Angestellte sind im Gegensatz zu den Arbeitern nur dann versicherungspflichtig, wenn ihr Arbeitsverdienst zur Zeit monatlich 900,— DM nicht überschreitet. Diese Grenze wurde ab 1. 8. 69 auf 990,— DM erhöht und beträgt ab 1. 1. 70 1200,— DM. Angestellte mit einem Einkommen von 900,— DM bis 1200,— DM werden also wieder versicherungspflichtig mit dem Vorteil, daß der Arbeitgeber für sie wieder die Hälfte des Beitrags zahlen muß. Dieser Personenkreis zahlt ab 1. 1. 70 durch die Beteiligung des Arbeitgebers weniger an Beiträgen als bisher. Diejenigen Angestellten aber, die mehr als 1200,— DM verdienen, müssen den Mehrbetrag durch die Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze von 900,— DM auf 1200,— DM selbst zahlen. Für sie wird also am 1. 1. 70 der Beitrag bei gleich hohem Beitragssatz um 33 Prozent höher als vor dem 1. 8. 69.

Arbeiter zahlen bisher bei der BKK Reisholz die Hälfte von 10,7 v. H. berechnet höchstens von 900,— DM	= 48,15 DM
Künftig zahlen sie die Hälfte von 7,6 v. H. berechnet von höchstens 1200,— DM	= 45,60 DM
Angestellte, die versicherungsfrei sind, zahlten bisher 7,6 v. H. berechnet von 900,— DM	= 68,40 DM
Künftig zahlen sie 7,6 v. H. berechnet von 1200,— DM	= 91,20 DM
Angestellte mit einem Monatslohn zwischen 900,— DM und 1200,— DM zahlten bisher 7,6 v. H. berechnet von 900,— DM	= 68,40 DM
Künftig zahlen sie die Hälfte von 7,6 v. H. berechnet von 900,— DM bis 1200,— DM	= höchstens 45,60 DM

Diesen Beträgen liegt der augenblicklich geltende Beitragssatz der BKK Reisholz zugrunde. Die aufgezeigte Auswirkung kann wegen der unterschiedlichen Beiträge von Kasse zu Kasse unterschiedlich hoch sein.

Diese Tatsache hat dazu geführt, daß die Angestellten jetzt zum Teil die Gleichstellung mit den Arbeitern fordern. Bei der Beratung des Lohnfortzahlungsgesetzes stand auch dieses Problem im Vordergrund. Es wurde im Bundestag die Auffassung vertreten, daß das Lohnfortzahlungsgesetz die Arbeitgeber so stark belaste, daß man die weitere Belastung, die durch eine weitere Erhöhung der Versicherungspflichtgrenze für den Arbeitgeber entstehen würde, vorerst abwenden müsse, um die Lohnfortzahlung nicht zu gefährden. Es wurde auch klar herausgestellt, daß diese Frage bei der Reform der Krankenversicherung, die noch durchgeführt werden soll, erneut beraten wird. Auch der Bundesrat, der dem Gesetz am 11. 7. 69 zugestimmt hat, hält die Gleichstellung der Angestellten in der gesetzlichen Krankenversicherung durch weiteres schrittweises Anheben der Versicherungspflichtgrenze für erforderlich.

Die finanzielle Mehrbelastung der Arbeitgeber ist in der Tat nicht zu übersehen. Allein die Tatsache, die Erhöhung der Versicherungspflichtgrenze von 900,— DM auf 1200,— DM kostet dem Unternehmen Stahl- und Röhrenwerk REISHOLZ GmbH jährlich rund 125 000,— DM. Würde der Arbeitgeber auch für die ab 1. 1. 70 weiterhin versicherungsfrei bleibenden Angestellten die Hälfte des Beitrags übernehmen müssen, so macht das jährlich rund 500 000,— DM, insgesamt für die Angestellten also mehr als 600 000,— DM aus. Dazu kämen noch die Kosten der Lohnfortzahlung, die für das Unternehmen Stahl- und Röhrenwerk REISHOLZ mit 2,3 Mill. jährlich errechnet worden sind. Das sind allein über 4 Prozent der Bruttolohnsumme.

Beteiligung an den Arzneikosten

Von den Kosten für Arznei, Verband und Heilmittel hat der Versicherte 20 v. H. zu zahlen, höchstens jedoch 2,50 DM je Verordnungsblatt. Die Zahlungsverpflichtung gilt für Versicherte und ihre Ehefrauen, nicht jedoch für Kinder. Ebenso befreit sind Bezieher von Renten aus der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten, Versicherte und Angehörige, wenn ihre Erwerbsfähigkeit um mindestens 50 v. H. amtlich festgestellt ist oder wenn der Versicherte Krankengeld, Hausgeld, Verletztengeld oder Übergangsgeld bezieht.

Unsere Betriebs- krankenkasse berichtet

Erstattung für nicht benutzte Krankenscheine

Der Versicherte erhält für sich und seine anspruchsberechtigten Angehörigen je Kalendervierteljahr einen Krankenschein = 4 Krankenscheine pro Kalenderjahr. Hat der Versicherte, hierzu zählt auch der Rentner oder seine Ehefrau — nicht aber Kinder —, ärztliche Behandlung nicht in Anspruch genommen, und sind ihm Kosten für die ärztliche Behandlung nicht erstattet oder abgegolten worden, so erhält er für jeden nicht entnommenen Krankenschein 10,— DM, jedoch höchstens 30,— DM für ein Kalenderjahr. Der Betrag wird von der Kasse gewährt, der der Versicherte in dem Kalendervierteljahr zuletzt angehört hat. Eine Erstattung findet nicht statt, wenn der im Inland geltende Krankenschein zwar zurückgegeben wird, der Versicherte aber im Ausland einen Arzt aufgesucht hat.

Die Verbände der Krankenkassen haben errechnet, daß diese Erstattung einen Beitragsanteil von 0,50 v. H. ausmacht. Um diesen Betrag erhöhen sich also die Ausgaben bzw. ermäßigen sich die Einsparungen der Krankenkassen durch das Lohnfortzahlungsgesetz.

IV. DIE MATERIELLE AUSWIRKUNG DER LOHNFORTZAHLUNG

1. Vorteile

Nettoverdienst

Bisher wurde 100 v. H. des Nettoverdienstes gezahlt und zwar Krankengeld und Zuschuß des Arbeitgebers, mit der Möglichkeit, daß je nach Höhe des Lohnzuschusses dieser lohnsteuerpflichtig war. Der Versicherte hatte also vom Nettoverdienst noch eventuell Steuer zu zahlen.

Künftig wird auch dem gewerblichen Arbeitnehmer der Bruttoverdienst weitergezahlt, so daß er 100 v. H. des Nettoverdienstes tatsächlich erhält.

Zahlungsbeginn

Bisher wurde abgesehen von Betriebsunfällen und Krankenhausbehandlung Krankengeld und Lohnzuschuß vom Tage, der dem Feststellungstage der Arbeitsunfähigkeit folgt, gezahlt. Der Versicherte hat also in der Regel gesetzlich einen Tag Ausfall.

Künftig geht die Zahlung des Arbeitsentgeltes für geleistete Arbeit und die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall nahtlos ineinander über. Der gesetzliche Ka-

renztage fällt weg.

Bisher setzte der Anspruch auf Lohnfortzahlung erst nach einer Betriebszugehörigkeit von 4 Wochen ein. Künftig besteht der Anspruch eventuell schon vor Aufnahme der Arbeit.

Höhe des Verdienstauffalles bei Krankenhausbehandlung

Bisher erhält der gewerbliche Arbeiter während der Krankenhausbehandlung statt des Krankengeldes nur das niedrigere Hausgeld. Der Zuschuß des Arbeitgebers wurde aber nicht vom gezahlten Hausgeld, sondern vom höheren Krankengeld gezahlt. Der Unterschiedsbetrag zwischen Haus- und Krankengeld fehlte am Nettoverdienst.

Künftig wird auch bei Krankenhauspflege der bisherige Nettoverdienst voll gezahlt.

Auswirkung auf die Rentenhöhe

Bisher wirkte sich für Arbeiter die Arbeitsunfähigkeitszeit bis zu 6 Wochen nur dann als sog. rentensteigernde Ausfallzeit aus, wenn sie einen vollen Kalendermonat umfaßte. Künftig werden für die ersten 6 Wochen einer Arbeitsunfähigkeit mit Anspruch auf Lohnfortzahlung rentensteigernde Beiträge entrichtet, so daß auch kurzfristige Arbeitsunfähigkeitszeiten sich nicht rentenmindernd auswirken.

Hier muß allerdings einschränkend gesagt werden, daß der aufgezeigte Vorteil nur bedingt richtig ist, denn es gibt eine allgemeine Ausfallzeit, die 10 v. H. der geleisteten Pflichtbeiträge beträgt und insoweit dem Versicherten gutgeschrieben wird, als Zeiten nicht mit Beiträgen belegt sind. Durch diese Bestimmungen wurden weitgehendst die Arbeitsunfähigkeitszeiten der ersten 6 Wochen abgedeckt.

Beitragshöhe

und Leistungsbemessungsgrenze

Trotz höherer Beitragsbemessungsgrenze zahlt der Arbeiter durch die Senkung des Beitragssatzes weniger an Beiträgen als bisher, obwohl die Leistungen, Kranken-Hausgeld und Sterbegeld, in der Spitze um 33 v. H. höher sein werden als bisher.

2. Nachteile

Höhe des Nettoverdienstes

Bei der Feststellung des Nettoverdienstes kommt es darauf an, welche Beträge dem Bruttoverdienst zugrunde gelegt werden. Während man bisher vom tatsächlich erzielten Verdienst ausging,

werden künftig Auslösungen, Schmutzulagen und ähnliche Leistungen nicht mehr berücksichtigt, so daß der künftig zu zahlende Nettoverdienst bei gleichem Bruttoverdienst niedriger sein kann.

Lohnsteuer

Die Lohnsteuer ist eine Steuer, die zwar monatlich gezahlt wird, aber durch den Jahresausgleich wieder ausgeglichen wird. Wurde in einzelnen Monaten oder Monatsteilen steuerpflichtiger Verdienst nicht erzielt, so wurde für diesen Zeitraum Lohnsteuer nicht gezahlt. Am Jahresende wurde dann durch die Jahressteuertabelle ermittelt, daß bei Fehlzeiten Steuern zurückzuzahlen waren.

Dieser Vorteil der gewerblichen Arbeitnehmer gegenüber den Angestellten fällt künftig weg.

3. Gesamtbeurteilung

Die Lohnfortzahlung für Arbeiter im Krankheitsfall und die Änderung des Rechtes der gesetzlichen Krankenversicherung bringen also Vor- und Nachteile für den Arbeitnehmer. Gesamt betrachtet überwiegt zwar der Vorteil, er steht aber in keinem Verhältnis zu den Vorteilen, die zum Beispiel die Rentenversicherungsträger oder der Bund haben werden.

Die Rentenversicherung der Arbeiter spart künftig einen großen Teil des bisher gezahlten Übergangsgeldes bei Heilverfahren, das der Arbeitgeber als Lohnfortzahlung erbringen muß. Neben dieser Einsparung hat die Rentenversicherung auch noch Mehreinnahmen dadurch, daß sie künftig für die Dauer der ersten 6 Wochen einer Arbeitsunfähigkeit Beiträge erhält. Diese finanzielle Begünstigung des Rentenversicherungsträgers kann sogar zu einer Kürzung der Bundeszuschüsse führen, so daß auch der Bund hierdurch entlastet werden kann. Darüber hinaus entstehen dem Bund Mehreinnahmen durch die für die ersten 6 Wochen der Arbeitsunfähigkeit zu zahlende Lohnsteuer. Die Lohnsteuer schließlich hat zur Folge, daß auch die Kirchensteuer von diesen Beträgen erhoben wird.

Wenn die Auswirkung, daß der Rentenversicherungsträger, der Bund und die Kirchen die finanziellen Nutznießer des Lohnfortzahlungsgesetzes sind, auch nicht gewollt war, so bleibt die Tatsache der Nutznießung dennoch bestehen.

H. FACH

Im Herbst 1967 stellten wir die Ausbildungsbemühungen für unsere Mitarbeiter im Bereich der Produktions- und Erhaltungsbetriebe auf eine neue Grundlage, indem wir 3 verschiedene Lehrgänge einrichteten, die aufeinander aufbauen und jeweils auf eine bestimmte Gruppe unserer Mitarbeiter ausgerichtet sind.

WEITERBILDUNG - AKTUELL

Für den Lehrgang I als Eingangsstufe konnten sich ursprünglich alle Mitarbeiter unseres Unternehmens freiwillig melden, sofern sie durch die Teilnahme eine bessere Information über das Unternehmen als Gesamtheit bzw. über die Zusammenhänge einzelner Sachbereiche wünschten.

Dieser Lehrgang I war und ist so aufgebaut, daß er nur das grundlegende Wissen vermittelt, das unsere Mitarbeiter zum Verständnis der wesentlichen Unternehmenszusammenhänge benötigen. Dieses Wissen kann man jedoch auch erwerben, wenn man bereits längere Zeit in unserem Unternehmen beschäftigt ist und seine Kenntnisse aus längerer Erfahrung und gewissermaßen nebenbei erhält. Dieses Verfahren hat gegenüber unserem Lehrgang den Nachteil, daß es sich über einen längeren Zeitraum erstreckt, während gerade der neu eintretende Mitarbeiter die Kenntnis dieser

Unser Arbeitsdirektor Best bei der Überreichung der Lehrgangsbescheinigung.





Zusammenhänge sofort benötigt. Aus diesem Grunde entschlossen wir uns, den Lehrgang I etwas umzugestalten, ihn als „Einweisung“ zu bezeichnen und alle neu eintretenden Mitarbeiter auf der technischen Seite zur Teilnahme an dieser „Einweisung“ aufzufordern. Seit Anfang dieses Jahres haben wir bereits 2 „Einweisungen“ dieser Art durchgeführt, in denen folgende Sachgebiete behandelt wurden:

- Werksgeschichte
- Produktionsprogramm
- Organisation
- Arbeitssicherheit
- Arbeitsordnung, Arbeitsvertrag,
- Beschwerdeverfahren, Zuständigkeit des Lohnbüros
- Betriebskrankenkasse
- Unternehmen und Wirtschaft
- Verhalten im Notfall
- Welche Hilfen bietet das Sozialwesen?
- Feuerschutz, Werkschutz
- Betriebsverfassungsgesetz:
- Der Betriebsrat
- Die Zuständigkeit von Leistung und Lohn
- Weiterbildungs- und Aufstiegs-möglichkeiten
- Besichtigung RZ 4

Bei täglich 6stündiger Anwesenheit (einschl. Pausen) erstreckt sich diese „Einweisung“ über insgesamt 3 Tage, die die Mitarbeiter von ihrer Tätigkeit im Betrieb durch den Arbeitseinsatz freigestellt werden, ohne daß ihnen aus der Teilnahme ein Verdienstausschlag entsteht. Die Anwesenheit in dieser „Einweisung“ wird von dem Unternehmen als Arbeitszeit betrachtet.

Diese „Einweisung“ ist damit zwar immer noch die Voraussetzung zum Verständnis der weiterführenden Lehrgänge

II und III, man kann jedoch — wie vor bereits eingangs feststellten — diese grundlegenden Kenntnisse auch im Unternehmen durch eigene Erfahrung sammeln. Damit ist es nicht unbedingt erforderlich, daß dieser Lehrgang I besucht wird, ehe man in den Lehrgang II eintritt. Dies trifft vor allen Dingen für eine Übergangszeit zu. Da alle bei uns Eintretenden und auch unsere ausländischen Mitarbeiter — allerdings nur in dem Maße, wie ihre Sprachkenntnisse für ein Verständnis der in Deutsch gehaltenen Referate ausreicht — im Laufe der Zeit von dieser „Einweisung“ erfaßt werden, werden in einer nicht allzufernen Zukunft doch alle Mitarbeiter diesen Grundkurs durchlaufen haben, ehe sie weiterführende Bildungseinrichtungen besuchen. Für unsere Mitarbeiter im gewerblichen Bereich führen wir diese „Einweisungen“ regelmäßig jeden zweiten Monat durch, die Hauptferienzeiten ausgenommen.

Neu eintretende Angestellte werden zu den Haupteinstellungsterminen Januar, April, Juli und Oktober ebenfalls mit ihrer neuen Arbeitsstelle vertraut gemacht. Themengruppen sind hier:

- Einführung in die Personalorganisation
- Produktionsprogramm
- Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers
- (Arbeitsordnung — Betriebsrat)

Wir hoffen, mit diesen Maßnahmen allen unseren neu eintretenden Mitarbeitern das anonyme Gebilde „Unternehmen“ verständlich zu machen, indem wir die wesentlichen Zusammenhänge darstellen.

Während bei unseren kaufmännischen Mitarbeitern eine geschlossene Unterweisung einzelner Personengruppen nur

zu besonderen Anlässen möglich und notwendig ist, brauchen unsere Mitarbeiter, die Vorarbeiter oder Meister werden wollen, bestimmte Fachkenntnisse.

Unser Lehrgang II ist für alle diejenigen gedacht, die die Aufgaben von Erstleuten oder Vorarbeitern übernehmen sollen. Der erste Lehrgang dieser Art ging Ende vorigen Jahres zu Ende. Die Teilnehmer wurden offiziell durch den Arbeitsdirektor, Herrn August Best, in einer offenen und freimütigen Aussprache über Umfang, Aufbau, Ziele und Problematik dieses Lehrganges verabschiedet.

Seit Ende 1967 bis voraussichtlich Ende 1970 führen wir den Lehrgang III durch, den diejenigen unserer Mitarbeiter besuchen, die möglicherweise für die Besetzung einer Meisterstelle in Frage kommen.

Dem Bericht der Kommissionen der Europäischen Gemeinschaften für Kohle und Stahl „Veränderungen in der Struktur und Ausbildung der Arbeitskräfte der Eisen- und Stahlindustrie“ von Anfang 1968 entnehmen wir folgendes:

Der früher übliche Weg der praktischen Bewährung und des schrittweisen Aufstiegs vom ungelernten Arbeiter zum Meister gilt heute in modernen Betrieben ganz allgemein als nicht mehr gangbar ... In allen untersuchten Werken wird die Ernennung von Meistern vom erfolgreichen Besuch entsprechender Ausbildungsgänge abhängig gemacht. Je nach Werk und Land werden diese oft sehr intensiven und langfristigen Ausbildungskurse für zukünftige Meister innerbetrieblich, im Rahmen lokaler Einrichtungen (z. B. Handelskammer) oder in regionalen bzw. nationalen Gemeinschaftseinrichtungen der Hüttenindustrie veranstaltet (Seite (44).



Die Teilnehmer des 1. Lehrgangs II (Ausbildung von Erstleuten)



Diese Grundsätze sind eine ständig geübte Praxis bei Reisholz:

Wer in diesem Bereich der gewerblichen Seite eine Führungsposition anstrebt, muß entsprechende Weiterbildungseinrichtungen erfolgreich besucht haben. Der erfolgreiche Besuch von Weiterbildungseinrichtungen ist zwar Voraussetzung, jedoch nicht alleiniger Maßstab für die Ernennung zum Vorarbeiter oder Meister.

Die Lehrgänge II und III kombinieren Fernunterricht als individuelle Bildungsmaßnahmen mit vom Unternehmen geleiteten Arbeitsgemeinschaften. Die einzelnen Lehrbriefe über einen ausgewählten Lehrstoff sind zu Hause zu bearbeiten und die Lösung an das Fernlehrinstitut einzusenden. In den Arbeitsgemeinschaften werden die korrigierten Lösungen durch Fachleute, die in den jeweiligen Spezialgebieten als Praktiker bei Reisholz tätig sind, besprochen und hinsichtlich der behandelten Sachgebiete auf die betrieblich geübte Praxis hin ergänzt. Betriebliche Zwischenprüfungen sind in diesen Ausbildungsgänge eingestreut.

Als Teilnehmer an den Lehrgängen II und III kommen allerdings nur diejenigen Mitarbeiter unseres Unternehmens in Frage, die von ihrem Betriebsleiter dafür vorgeschlagen werden. Diese Benennung durch die Betriebsleiter ist aus zwei Gründen notwendig:

1. Es handelt sich hier um eine gezielte Weiterbildung, die erforderliches Aufstiegswissen vermittelt.
2. Das Unternehmen beteiligt sich an den Kosten des Fernschullehrganges bis zu ca. 60 Prozent, das Lehrmaterial geht jedoch in das Eigentum der Mitarbeiter über, die an dieser Veranstaltung teilnehmen. Schließlich

stellt das Unternehmen neben den Räumen und den Referenten, die diese Tätigkeit neben ihrer eigentlichen beruflichen Aufgabe durchführen, auch die gesamte Organisation zur Abwicklung bereit.

Es sind zunächst betriebliche Notwendigkeiten, die das Unternehmen veranlassen, Mitarbeiter und Sachmittel für die Weiterbildung seiner Beschäftigten einzusetzen. Alle diese Maßnahmen fördern aber diejenigen Mitarbeiter, die sich aufgrund ihrer Leistungen und ihrer Haltung sich selbst und anderen gegenüber für eine Teilnahme qualifiziert haben.

Wir beabsichtigen, im Spätherbst d. J. einen neuen Lehrgang II einzurichten. Die Betriebsleiter bitten wir um Angabe derjenigen ihrer Mitarbeiter, bei denen betrieblich die Notwendigkeit und persönlich die Möglichkeit einer Teilnahme an dieser Schulung besteht.

K. URBAN



Aus unserer Belegschaft suchen wir Mitarbeiter für die Schweißereibetriebe

Interessenten ohne Schweißkenntnisse werden während der normalen Arbeitszeit zum Hilfsschweißer und weiter zum Kesselschweißer ausgebildet. Diese Ausbildung erfolgt in Stufen, und zwar:

1. Stufe in der Lehrwerkstatt des Werkes Reisholz.

Ausbildung in den Grundfertigkeiten für die Metallbearbeitung einschließlich einer Einführung in das Lesen technischer Zeichnungen.
Dauer ca. 3 Monate

2. Stufe in der Lehrschweißerei des Werkes Reisholz.

Einführungslehrgang in das Gas- (Autogen) oder Lichtbogenschweißen (Elektro) nach Wahl des Interessenten.
Dauer ca. 1 Monat

interner Abschluß: Hilfsschweißer

3. Stufe in der Lehrschweißerei des Werkes Reisholz.

Aufbaulehrgang im Gas- oder Lichtbogenschweißen.

Ausbildungsziel: 2. Kesselschweißer mit B II- oder R II-Prüfung.

Dauer ca. 2 Monate

4. Stufe in den Produktionsschweißereien.

Einsatz im Betrieb, Mitarbeit in der Fertigung.

Ausbildungsziel: 1. Kesselschweißer mit B III- bzw. B IV-Prüfung.

Dauer 6 Monate

In allen Lehrgängen wechseln praktische Unterweisungen mit Übungen und fachkundlichem Unterricht.

Obwohl die letzte Stufe jedem Interessenten den höchsten Lohn einbringt und wir vor allem Schweißer dieser Qualifikation suchen, ist es möglich, die Ausbildung auf jeder beliebigen Stufe zu beenden.

Es können sich auch Gastarbeiter mit Deutschkenntnissen melden. Bewerbungen nimmt die Abteilung Personalwesen Arbeiter in allen Werken entgegen.

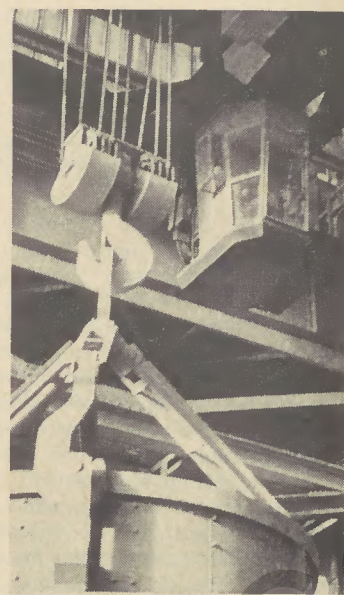
SAGEN SIE ES BITTE WEITER

Wir suchen zur Zeit

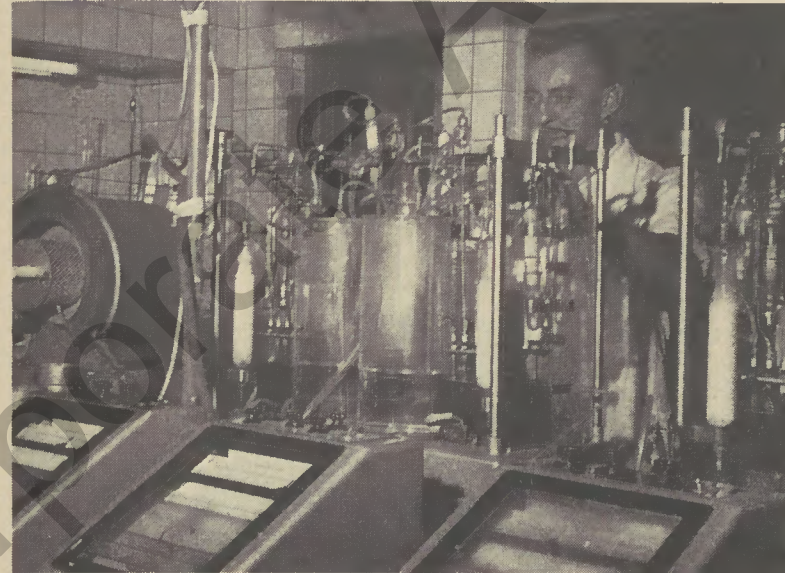


Elektromechaniker
Kraftfahrzeugschlosser
Schlosser
Ultraschallprüfer

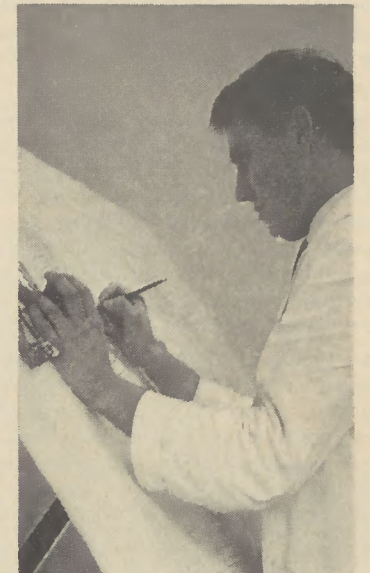
Betriebshelfer
E-Karrenfahrer



Kran-
fahrerinnen



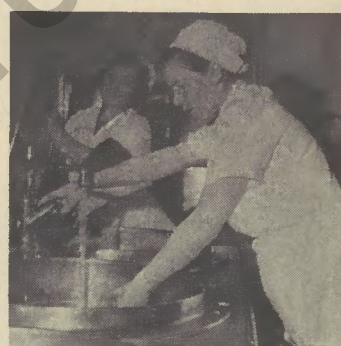
Chemielaboranten
Werkstoffprüfer



Konstrukteure
Technische
Zeichner



Dreher



Küchenhilfen
Reinmache-
frauen



Kalkulatoren
Kaufm.
Sachbearbeiter
Kaufm.
Mitarbeiter-
innen mit
Schreib-
maschinen-
kenntnissen



Programmierer

Omas Küche ist tot!

Ein modernes, gesundes und schmackhaftes Essen auf den Tisch zu bringen, ist die Aufgabe der heutigen Gemeinschaftsverpflegung. Diesem Streben nach modernen, gesunderhaltenden, von Fachleuten und Ärzten nach neuen Erkenntnissen empfohlenen Kochprozessen stehen vielfach die Essensteilnehmer mit ihren konservativen Eßgewohnheiten entgegen!

Die Hausfrauen und Mütter der Verpflegungsteilnehmer in der Gemeinschaftsverpflegung kochen heute noch so, wie sie es von ihren Müttern gelernt und übernommen haben.

Diesen althergebrachten Eßgewohnheiten steht entgegen, daß die arbeitende Menschheit heute ganz anderen Lebensbedingungen unterworfen ist als beispielsweise vor dem 2. Weltkrieg. Außer Fernsehen und Auto haben viele Fakten unser Leben verändert. Nur einige, die unsere Nahrungsbedürfnisse total veränderten, möchte ich hier kurz aufzählen.

Viele Frauen und Mütter, welche vor dem Kriege im eigenen Haushalt am Herd standen, gehen heute einer Beschäftigung nach und können in ihrer kurz bemessenen Freizeit nur schnelle Kost, Kurzgebratenes, Konserven oder kalte Mahlzeiten auf den Tisch bringen.

Durch verkürzte Arbeitszeiten und vielfach sitzende Tätigkeiten in Büros und an Maschinen sowie durch ungenügende Bewegung nach Feierabend kommt es zu Stoffwechselstörungen. Hier durch viel frisches Obst und Gemüse den Ausgleich zu schaffen, ist Aufgabe der Gemeinschaftsverpflegung.

Die in früheren Jahren verpönte Milch und ihre Nebenerzeugnisse wie Joghurt, Quark usw. müssen heute mehr denn je in die Speisenplanung einkalkuliert werden.

Die größtenteils unbeliebten Fischgerichte, Eierspeisen und Innereien sorgen für den lebensnotwendigen Eiweißausgleich. Zum Fisch wäre noch zu sagen: Wenn unsere Großmütter nicht gerne Fisch kochten, so hatte das seinen guten Grund: In früheren Jahren waren die Fangschiffe sehr lange unterwegs und hatten keine Kühlung an Bord. Als Folge gab es nur gesalzene, getrocknete – oder alten Fisch, und das auch nur für die Bewohner der Küste. Heute mit den schnellen Verkehrsverbindungen und der modernen Kühltechnik kommt Fisch immer frisch auf den Tisch.

Durch steigenden Alkohol- und Tabakwarenkonsum ist ein Nachlassen der Geschmacksnerven unerlässlich. Hier muß der Koch durch gutabgestimmtes, pikantes Würzen nachhelfen. Die zum Kochen verwendeten, vitaminreichen Kräuter und Gewürze regen den Appetit an und beleben durch Reizwirkung die Magentätigkeit.

Unsere Großmütter kannten auch keine vorgefertigten Lebensmittel wie Nudeln, polierten Reis, vorblanchierte Pommes Frites, Kartoffelkloßmehl, Püleepulver oder dehydriertes Gemüse. Daher braucht man sich nicht zu wundern, wenn man heute von durchaus intelligenten und weitgereisten Essensteilnehmern, wenn es Reis oder Nudeln zum Essen gibt, zu hören bekommt: „Ich bin doch kein Kienese oder Itaker.“ Sie wissen nicht, daß bei einer gesunderhaltenden Ernährung Teigwaren, Nudeln und besonders Reis unbedingt erforderlich sind (Kohlehydrate, Spurenelemente, Mineralien).

Die nach neuesten Erkenntnissen der Forscher hergestellten Fette mit ihren zum Teil ungesättigten Fettsäuren müssen gezielt verwendet werden. Arteriosklerose, Herzerkrankungen, Kreislaufstörungen, Galle- und Leberleiden werden somit von der Ernährungsseite her wesentlich verhindert.

In der heutigen Zeit muß sich der verantwortungsbewußte Küchenleiter mit seinem Können und seinen Erfahrungen dafür einsetzen, den Essern eine vollwertige Kost anzubieten. Vollwertige Kost, das heißt, den Menschen in die Lage zu versetzen, alle Funktionen, soweit sie ernährungsbedingt sind, voll zu erfüllen.

Für diese verantwortungsvolle Aufgabe muß sich ein Küchenleiter laufend in Kursen, Seminaren, Kurzlehrgängen usw. weiterbilden. Auf Kohleherde kochten unsere Großmütter in konventionellen Töpfen und Pfannen ein schmackhaftes, aber zu kräftiges Essen. Durch zu lange Garungszeiten wurden die lebensnotwendigen Vitamine, Spurenelemente und Mineralien teilweise vernichtet. Im Volksmund heißt es auch heute noch, Erbsensuppe oder Rotkohl dreimal aufgewärmt schmeckt am besten! Aber Nährwerte sind nach langen Garungszeiten, einen längeren Zeitraum warm halten oder aufwärmen nicht mehr vorhanden!

Heute gart man die Speisen kurz in Mikrowellenöfen, Gar-Automaten, Kippbratpfannen, Elektrodenkesseln und Schnellkochgruppen. Die sogenannte Dampfkost früherer Jahre gehört der Vergangenheit an.

Für einen gemischten Essensteilnehmerkreis, wie er in jedem großen Industriebetrieb anzutreffen ist, zu kochen, ist nicht immer leicht und verlangt viel Können. Die Struktur geht durch alle Berufsschichten, Büroangestellte, Techn. Angestellte, Schwer- und Schwerstarbeiter. Die zur Ausgabe gelangenden Speisen werden für alle gleich gekocht und müssen für alle gleich bekömmlich und ausreichend im Nährwert sein.

Ein gesundes, schmackhaftes und bekömmliches Essen sollte man frohen Herzens genießen, denn Kummer und Ärger beeinflussen den Eßgenuß, und Nörgler und Meckerer heben auch nicht die Eßlust der anderen Essensteilnehmer.

Ihr Küchenmeister
H. DECKER

Von der Currywurst oder wie man richtig ins Fettnäpfchen treten kann

Wie auf dem Speisezettel vermerkt, gab es Montag, den 18. August 1969 in unserer Reisholz Kantine folgendes Mittagessen:

Currywurst mit pikanter Sauce
Butter-Reis
Grüner Salat in Sahnedressing
Melone

Am Nachmittag dieses Tages erhielt unser Küchenmeister Decker einen anonymen Anruf, also ohne Namensnennung. Das Mittagessen in der Kantine wurde in den Dreck gezogen. Den groben und häßlichen Wortlaut dieses Anrufes wollen wir nicht wiedergeben.

Zu diesem Tatbestand muß doch mal etwas gesagt werden.

Anonyme Anrufe oder Briefe ohne Unterschrift zeigen zuerst einmal, daß der Betreffende keinen großen Mut besitzt – um es ganz milde auszudrücken – sondern sich lieber versteckt, seinen Namen nicht nennt. Oder aber er ist seiner Sache nicht sicher, fürchtet berechtigten Widerspruch, so daß er mit seiner Meinung am Ende ziemlich dumm dasteht.

In beiden Fällen hätte der Betreffende besser seinen Mund gehalten. Weder mangelnder Mut noch Dummheit zieren den Mann.

Nun zur Sache: Wie war das Essen? Es gibt keinen Menschen, dem alle Ge-

richte gleich gut schmecken. Daran kann man nichts machen. Wenn man mich fragt, wie war das Sauerkraut, kann ich nur antworten: Ich mag kein Sauerkraut! Ich bin also nicht in der Lage, ein Urteil über Sauerkraut abzugeben.

Genau so wenig kann einer, der Currywurst nicht mag, darüber ein Urteil abgeben. Was einem nicht schmeckt, kann gut oder schlecht gekocht sein – es spielt keine Rolle – es schmeckt eben nicht.

Woran kann man nun die Fähigkeiten oder Nicht-Fähigkeiten eines Kochs erkennen?

Beide, der gute und der schlechte Koch, bekommen zunächst ihren Rohstoff, das Fleisch, das Gemüse, die Teigwaren oder Kartoffeln. Diese Rohstoffe sind nicht immer von der gleichen Qualität, jedoch in unserer Kantine bestimmt

nicht schlechter, als sie jeder Essensteilnehmer im eigenen Haushalt verwertet.

Nehmen wir also an, der gute und der schlechte Koch bekommen den gleichen Rohstoff, hier die Currywurst. Der schlechte Koch fummelt sich irgend eine Allerweltssauce zusammen, oder er nimmt, was meist noch schlechter ist, fertige Saucen aus Tüte oder Flasche. Was tat unser Küchenchef?

Hier das Rezept:

Pikante Sauce zur Currywurst
Ansatz:

Öl erhitzen, Zwiebelwürfel anschwitzen.
Ingredienzien:

Tomatenmark – Tomatenketchup – Curryketchup – Himbeersirup – Zitrone natur – als Bindemittel Weizenstärke.

Gewürze:

Curry – Cayennepfeffer – Macisblüte

(Blüte der Muskatnuß) – Rosenpaprika – Paprika edelsüß – Salz – Herbadox (flüssiges Würzkonzentrat) – Glutamat – gemahlenes Piment (auch Nelkenpfeffer oder Jamaikagewürz genannt) – gemahlene Nelken – Lorbeerblatt.

Dazu gab es Reis. Den kann ich beurteilen, war lange genug in Indien und China, um ein Wort mitreden zu können. Reis muß in einer genau bemessenen Menge Wasser so gekocht werden, daß er in dem Augenblick, wo das letzte Wasser verdampft, gar ist. Dann ist er weich, ohne schleimig oder breiig zu werden. Jedes Korn bleibt für sich, keines klebt am anderen. Genau so war dieser Reis.

Die Zutaten:

Salz und zerlassene Butter.

Und es gab grünen Salat.

Den mögen die einen am liebsten mit



Essig und Öl, die anderen wollen noch Zwiebeln dazu, unsere Ostdeutschen lieben ihn mit Sahne, Zitrone und viel Zucker, also genau entgegengesetzt.

Dieser Salat hielt etwa die Mitte, leicht gesüßt, aber herzhaft.

Hier das Rezept, wie unser Koch Salat anmacht:

Salat-Marinaden:

Kräuterdressing

Essig, Öl, Zwiebelwürfel, Schnittlauch, Estragon, Dill, Kerbel, Petersilie, Salz, Pfeffer weiß – frisch gemahlen, Zucker.

Sahnedressing

50prozentige Salatmayonnaise, frische saure Sahne, Zitrone natur, Öl, Salz, Pfeffer, Zucker, Brunnenkresse – fein gewiegt, engl. Senf, Kaffee-Sahne.

Die Salatmarinaden werden je nach Saison und passend zu dem Gericht, zu welchem der Salat gereicht werden soll, noch verschieden variiert!

Variationsmöglichkeiten zu den diversen Salat-Marinaden!

Kapern, Sardellen, Gewürzgurken, Senfgurken, frische Kräuter, Perlzwiebeln und gehackte Eier.

Als Nachtisch gab es Melone.

Melonen müssen vollreif sein, um die nötige Süße zu erreichen, aber nicht überreif, sonst werden sie schnell schwammig und fad.

Diese Melone war süß und fest – comme il faut.

Eins muß also jeder zugeben: Unser Koch hat sich bei der Zubereitung dieser Mahlzeit große Mühe gegeben.

An dieser Stelle sei mir gestattet, auch ein persönliches Urteil abzugeben.

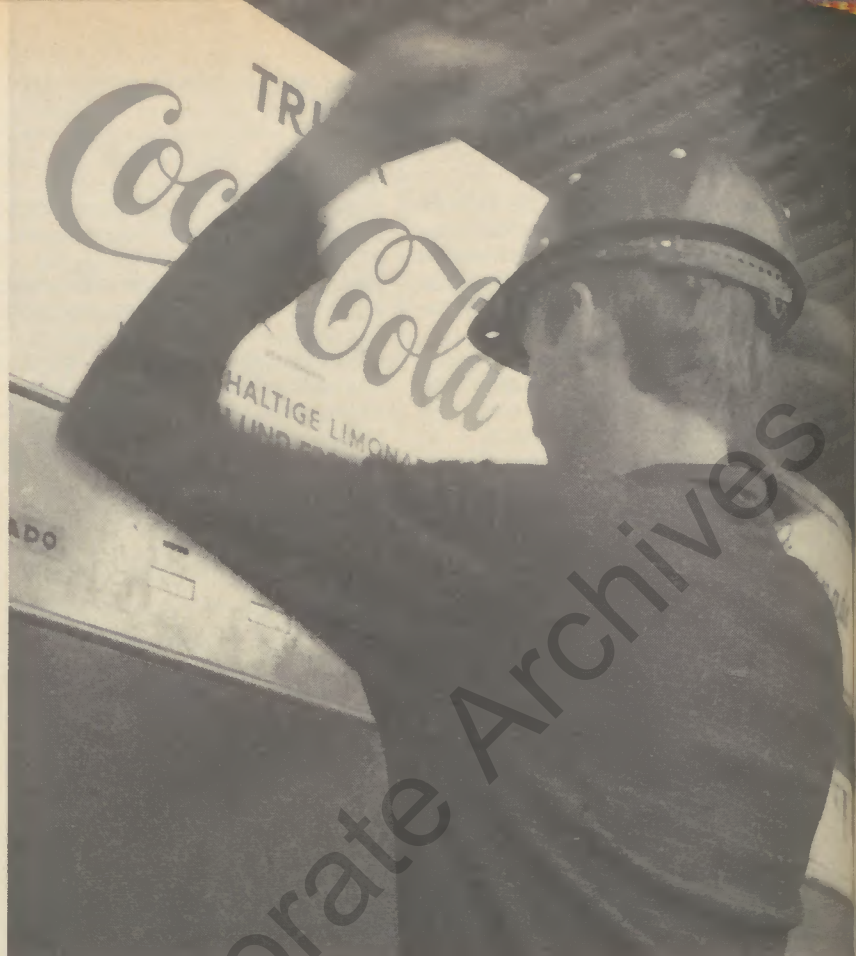
Da ich schon oft Currywurst gegessen habe, in guten und weniger guten Restaurants, in Pommes-frites-Buden, Kiosken und zu Hause, kann ich Vergleiche anstellen. Und da muß ich ganz objektiv feststellen: Noch nirgendwo habe ich annähernd gleichwertige Currywurst bekommen wie in unserer Kantine. Das ist kein Schulterklopfen für unseren Küchenmeister, das ist ein unvoreingenommenes, aus Vergleichen herrührendes Urteil.

Es hat auch schon in unserer Kantine – man kann ruhig darüber sprechen – Mahlzeiten gegeben, die waren nicht besonders gut. Ich entsinne mich eines freitaglichen Fisches, der war saftlos, trocken und ohne Geschmack. Wohlgemerkt, mein Fisch. Ich erkundigte mich. Die anderen waren zufrieden. Da hatte also irgend ein Händler zwischen die frischen, saftigen Fische einige Kühlhaus-Exemplare geschmuggelt. Das kann vorkommen. Das gibt es überall.

Von solchen kleinen Pannen abgesehen muß aber jeder gerecht Urteilende zugeben, daß das Essen in unserer Kantine gut ist. Daß es unser Koch nicht jedem im mer recht machen kann, liegt auf der Hand; wie gesagt, der eine mag keine Currywurst, der andere kein Sauerkraut.

Das ist aber kein Grund zu meckern.

m



Beim Versagen eines Automaten benachrichtigt man die Lebensmittelabteilung. „Selbsthilfe“ auf diese grobe Manier führt zu nichts.

Die stummen Diener

„Etwas“ über unsere Verkaufs-Automaten.

Man sieht und benötigt sie täglich; es gibt sie in allen Farben, rot, blau, weiß, schwarz und beige.

Sie stehen einladend da und es kann sich jeder ihrer bedienen, tags und nachts.

Es ist die Rede von unseren seit langen Jahren bewährten und aus keinem Betrieb mehr wegzudenkenden Verkaufs-Automaten, sei es für Kaltgetränke, Zigaretten, Essenmarken, Kaffee, Schokolade, Zwischenmahlzeiten usw. Sie sind ein Bestandteil der Sozialleistungen des Werkes, und die Belegschaft steht ihnen wegen der sozialen Preise durchaus aufgeschlossen gegenüber.

Bösen Zungen folgend soll „Tugend ein Mangel an Gelegenheit“ sein und ist außerdem eine rein menschliche Eigenschaft. Oft genug aber könnte der Automat sich brüsten, als ein Mitglied der menschlichen Gesellschaft angesehen zu werden, denn er wird häufig, besonders dann, wenn er nicht so kann wie er soll, nicht gerade in der feinen englischen Art angesprochen. Im Gegenteil. Der Katalog altdeutscher, gastarbeiterdeutscher und neudeutscher Kraftausdrücke, die gegen ihn geschleudert werden, würden viele Seiten eines internationalen Fremdwörterbuches füllen. Nicht genug damit, man trommelt mit harten Gegenständen oder geballten Fäusten auf ihn ein, knallt Sicherheitsschuhe gegen seine

Eingeweide, zerrt an allen Griffen und Knöpfen und versucht, seinen Standpunkt zu verrücken, als handele es sich um das Mitbestimmungsrecht. Ein Glück, daß der Bedauernswerte nicht ebenso menschlich reagieren kann! — Der automatische Verkäufer darf nicht versagen!

Er darf niemals leer oder defekt sein. Er ist zwar ein kleines technisches Wunderwerk, das auch einmal unter Störungen leiden kann, nur nicht darf. Und das eingeworfene Geld muß sich unmittelbar in die gewünschte Ware umsetzen, was unbestrittenerweise ja auch der Sinn eines Automaten ist. Jedoch, einem Verkäufer kann man wohl ein Versehen oder eine schwache Stunde nachsehen, einem Automaten verzeiht man nie!

Mit wahrhaft heroischem Gleichmut läßt er alle Beschimpfungen und Wutausbrüche über sich ergehen. Er erwartet geduldig den von ihm selbst ersehnten Seelenarzt — sprich Automaten-Spezial-Monteur —, der gehetzt und geplagt seinem Patienten zu Leibe rückt, um den Schaden zu beheben. Schon die erste Diagnose oder Untersuchung zeigt, daß der Patient an der ungewollten Störung schuldlos ist. Wie so oft wurde er mit falschen, beschädigten oder ausländischen Münzen gefüttert. Gibt man dem Menschen Speisen, die ihm nicht bekommen, gibt es zweifelsohne eine Störung; die Organe streiken. Warum darf das nicht ein Automat? Das gleiche ist der Fall, wenn man durch Schläge kampfor oder arbeitsunfähig gemacht wird.

Der fein eingestellte Münzprüfer des Automaten ist unbestechlich, läßt falsche oder beschädigte Münzen nicht passieren und sperrt jede weitere Münzannahme. Er blockiert. Oft genug sind es die gleichen Kunden, die ein falsches Geldstück einwerfen und dann, weil der Automat nicht reagiert, durch Schläge den erwarteten Erfolg erzwingen möchten und dabei die hochempfindlichen Relais und Apparaturen beschädigen. Die Kosten für solche Ersatzgeräte sind unverhältnismäßig hoch. Ein kleines Schaltgerät kostet fast 200,— DM.

Der Austausch der Relais dauert oft Tage. Viele Kunden sind verärgert, und die nachfolgenden Recherchen über die Rückgabe des Geldes nehmen Zeit und somit weitere Kosten in Anspruch. Wir verfügen über eine Unmenge falscher, nachgemachter, verkanteter und ausländischer Münzen verschiedener Nationalitäten, gegen die ein Automat allergisch ist.

Wenn gleich unmittelbar nach Feststellung einer Störung Hinweisschilder an der Geldannahme des Automaten mit der Bitte, nicht einzuwerfen, angebracht werden, sind diese bereits nach kurzer Zeit entfernt, es wird weiterhin Geld umsonst eingeworfen und die Reklamationen nehmen kein Ende. Wenn die Essenmarken-Automaten montags entleert sind, kommt es häufig vor, daß das Sperrblech am Geldeinwerfer mit Gewalt beiseitegeschoben wird. Der Automat reagiert nicht, da er abgestellt ist. Der Mißerfolg wird selbstverständlich

den Automaten vorgeworfen, die angeblich „dauernd kaputt“ sind. Witzbolde haben in letzter Zeit einen neuen Gag entdeckt. Sie entnehmen den Automaten eine volle Packung und legen dafür eine leere Packung von Zigaretten oder Milch ein. Die Folge ist für jeden denkbar. Der nächstfolgende Kollege erhält für sein Geld eine leere Packung.

Noch in letzter Minute vor Schichtbeginn muß die Essenmarke gezogen werden. Da die Zeit vor dem Automaten kostbarer als die andere Zeit ist, kann nicht gewartet werden, bis die Münze gefallen ist, und noch während des Fallens wird die Schublade betätigt. Es erfolgt eine zu frühe Auslösung, die Münze ist unkontrolliert passiert, die Essenmarke aber noch nicht abgeschnitten. Jeder kann sich vorstellen, was nun folgt ... Es gäbe eine Vielzahl von Beispielen über die unsachgemäße oder falsche Bedienung der Automaten, die zu Störungen und Ärgernissen für alle Beteiligten führt. In den allerwenigsten Fällen aber ist es der Verschleiß von Geräten oder Automaten.

Zum besseren Verständnis, zur Vermeidung eigenen Ärgers und Zeitaufwandes und zum Schutze der uns dienenden Automaten seien daher folgende Merkmale empfohlen:

1. Vor dem Automaten erst einmal tief Luft holen und die Hinweisschilder lesen. (Für den späteren Ärger braucht man mehr Zeit und noch mehr Luft!)
2. Erst Münzen prüfen, ob sie den Erfordernissen des Automaten entsprechen.
3. Münzen langsam einwerfen und erst fallen lassen, dann Auslösemechanismus betätigen.
4. Zutreffendenfalls Schublade oder Fach wieder schließen, daß der nächste Käufer nicht enttäuscht wird.
5. Bei Versagen des Automaten Ruhe bewahren, nochmals tief Luft holen und dann Lebensmittelabteilung über Telefon 24 21 verständigen.

Wenn die Möglichkeit besteht, die Störung sofort zu beseitigen, erfolgt dies umgehend. Bei den Automaten für Milch und Coca-Cola müssen die beauftragten Verkaufsfahrer benachrichtigt werden, die das Geld ersetzen.

Es ergeht die Bitte an alle Belegschaftsmitglieder, mit entsprechendem Verständnis an die Automaten heranzugehen, sie danken es sicher durch störungsfreien Verkauf.

H. BUCHMANN



Kantinengespräch

REISHOLZER MITARBEITER:

„Wat isch für Bukplinn han. Isch kann dat Kantine-Essen nit verdrage. Die Dampfkost beküßt mich nit.“

DER FACHMANN:

„Wie kommst du denn auf Dampfkost?“

DER MITARBEITER

„Isch bin doch alls zwanzig Jahr bi Reisholz. Un dat weß doch jeder, dat et he seit ewig Dampfkost jütt.“

DER FACHMANN:

„Nun hör mal zu. In Reisholz wird in modernen Elektrodenkesseln gekocht. Will ich dir nicht näher erklären, würdest du doch nicht verstehen; nur so viel: Mit elektrischem Strom wird Wasser er-

hitzt und verdampft, und dieser Dampf heizt den Kessel.

Von außen!

Mit dem Essen kommt der Dampf überhaupt nicht in Berührung. Ob die Hitze, die von außen in den Kessel dringt, elektrisch erzeugt wird, durch Dampf, durch brennende Kohle oder Holz, ist völlig gleichgültig.

Bei Dampfkost, wie du sie meinst, wird Wasser unten in den Kessel getan, darüber im Sieb die Kartoffeln oder das Gemüse, und das wird durch den aufsteigenden Dampf gargekocht. Das gibt es bei uns nicht. Aber davon ganz abgesehen wird ärztlicherseits für manche Nahrungsmittel Dampfkost direkt empfohlen. Überleg dir mal, wo du deine Bauchschmerzen her hast. Von Reisholz bestimmt nicht.“



Kunst — oder Kunstrichtung?

Wir fahren zu den Ruhrfestspielen nach Recklinghausen. Wir erleben — ich sage bewußt „erlebten“ — die Oper von Sergei Prokofjew „Krieg und Frieden“.

Wir waren begeistert, und so wie wir die gesamte Zuhörerschaft. Es gab keine Ablehnung, ich sah auch — abgesehen von den wenigen, die nicht schnell genug zur Garderobe kommen konnten — keine Stimmenthaltungen. Es wurde geklatscht, bis die Handflächen weh taten. Es war „rauschender Beifall“, es waren „Ovationen“. Sie galten der überragenden Kunst der Darsteller, sie galten der Inszenierung, sie galten dem genialen Bühnenbild — und sie galten dem Komponisten Sergei Prokofjew.

Sie meinen, das könne man doch nicht aus einem Beifall heraushören?

O doch!

Ich hörte kürzlich eine sehr schwache Operette. Die Künstler taten ihr Bestes — aber was half's? Aus einer Mietkaserne kann man kein Schloß machen.

Dieser Beifall, das war ganz deutlich zu spüren, galt lediglich den Darstellern. Die Operette selbst erhielt keinen Applaus.

Die in Recklinghausen „Krieg und Frieden“ erlebten, werden genau wie ich erstaunt gewesen sein, daß die Oper in fast allen Kritiken verrissen wurde. Sogar mein Leibblatt, dessen Film- und Theaterkritiken sonst durchaus meinem eigenen Empfinden entsprechen, schrieb von stumpfen, gesplitterten Szenen, von blinder Opernpolitik und Theaterdonner.

Da muß man doch fragen: Wer hat denn nun recht? Wir, das Publikum, oder die Kritiker, die — nehmen wir es zu ihren Gunsten einmal an — Fachleute sind?

Gewiß, als Laie kann ich nicht erklären, was mich anrührte, kann kein sachlich begründetes Urteil abgeben. Dazu fehlen mir allein die nötigen Fachausdrücke. Aber auch mir, dem durchschnittlichen Vertreter eines durchschnittlichen Publikums, muß man doch so viel Geschmack zubilligen, einen trivialen Operschinken von guter Musik unterscheiden zu können.

Wenn wir nun, das gesamte Publikum, aufgewühlt, hingerissen, begeistert sind, wage ich die Behauptung, und mag sie noch so überheblich klingen: Wir haben recht, die Oper ist gut, und die sogenannten Fachleute liegen falsch.

„Krieg und Frieden“, nach dem bekannten Roman von Tolstoi geschrieben, spielt im Rußland des beginnenden 19. Jahrhunderts. Da tanzten die Leute — und so tun sie es auch in der Oper — nach Straußschen Walzermelodien.

Ja, sollen sie denn Samba tanzen oder Rock 'n Roll?

Die Menschen sind engstirnig national. Das waren sie doch auch. Es gab noch keinen Europa-Gedanken und keine EWG.

Die Menschen waren fromm und beteten vor ihren mit Kerzen beleuchteten Ikonen.

Das bringt die heutigen Kritiker auf die Palme.

Ebenfalls auf den Ruhrfestspielen wurde „Woyzeck und Leonce und Lena“ gegeben, ein schwieriges, mit Problemen überladenes Drama.

Die Kritiker waren begeistert und schwelgten in Fachausdrücken, die kein normaler Mensch verstand.

Das Publikum — ich habe alle die ich erreichen konnte gefragt:

Achselzucken! Keiner konnte etwas damit anfangen. Keiner war auch nur angetan von dem Stück, von Begeisterung ganz zu schweigen.

Es ist die Krankheit unserer Zeit, daß nicht mehr die Kunst gewertet wird, sondern nur die Kunstrichtung. Was neu ist, modern, die Kunst von morgen und übermorgen, wird in den Himmel gehoben. Und wenn ein heutiger Komponist es wagt, im Stil alter Opern zu schreiben, wird er vermach.

Das geht schon seit mehr als dreißig Jahren so. Was stiegen im Laufe dieser Zeit am Himmel der Kunst Sterne auf, leuchtend wie Meteore. Was waren Holbein und Dürer und Rembrandt und Beethoven und Bach gegen diese Supernovas, die endlich die „wahre“ Kunst, die „echte“ Kunst, die „Kunst an sich“ brachten. Und wo sind sie heute? Wie Raketen sind sie zerplatzt, und nichts ist geblieben. Sie sind vergessen. Aber pausenlos werden neue Raketen hochgeschossen, überstrahlen, von geschäftstüchtigen Managern angeheizt, alles bisher Dagewesene. Presse, Funk und Film vertausendfachen sie, die goldenen Schallplatten rollen. Auf dem Rummelplatz der Kunst, wo ein Lautsprecher den anderen übertönt, ist es kaum noch möglich, die Spreu vom Weizen zu sondern, das Gute vom Schlechten zu unterscheiden.

Auch unsere Zeit hat ihre genialen Künstler. So scheint mir Picasso stark verdächtig, einmal in den Olymp der ganz Großen unserer Erde aufgenommen zu werden. Von Musik mag ich nicht reden, seit mir ein „Fachmann“ Fortner und Orff als elende Stümper hingestellt hat.

Aber Prokofjew und seinen „Krieg und Frieden“ laß ich mir nicht vermachen.

Allen Kritikastern zum Trotz.

m

Wichtiges mit wenig Worten

In den „Werkmitteilungen“ vom Juli 1969 war vermerkt, daß Herrn Ing. Heinrich Pandorf zusätzlich zur Leitung der Gruppe Elektronik die Leitung der Telefonwerkstatt übertragen wird. Um Mißverständnissen vorzubeugen möchten wir noch erwähnen, daß Herr Friedrich Bothmann weiterhin als Meister die Telefonwerkstatt leitet und diese Gruppe dem Arbeitsbereich des Herrn Pandorf zugeordnet worden ist.

Mit Wirkung von 1. Mai 1969 wurde der Nachtarbeitszuschlag in den Werken Reisholz, Oberbilk, Hilden, Immigrath und Holzhausen über den tariflichen Zuschlag von DM 0,60 hinaus auf DM 1,— je Stunde erhöht.

Nachtarbeit in diesem Sinne ist die in der Zeit zwischen 22.00 Uhr und 6.00 Uhr geleistete Arbeit, soweit sie nicht Mehrarbeit ist.

Der Nachtarbeitszuschlag für Arbeitsbereitschaftler wurde über den tariflichen Zuschlag in Höhe DM 0,40 je Stunde auf DM 0,67 je Stunde angehoben.

Mit Wirkung vom 1. Juli 1969 wurden der von Herrn Dr. Alfred Raible geleiteten Abteilung Metallographie die Gruppe Werkstoffdokumentation und Statistik des Bereiches Qualitätsüberwachung innerhalb der Hauptabteilung Qualitätsüberwachung und Entwicklung zugeordnet,

Dr. Johannes Imgrund

neben der Leitung der Abteilung Warmfeste Stähle die stellvertretende Leitung der Abteilung Metallographie des Bereiches Entwicklung innerhalb der Hauptabteilung Qualitätsüberwachung und Entwicklung übertragen,

Ing. Wilhelm Zentes

als Betriebsassistent der Adjustage der Abteilung Geradeausziehtechnik innerhalb des Rohrwerkskaltbetriebes Reisholz verpflichtet,

Ing. Hans-Werner Welschede

zum Betriebsassistenten für den Präzisionsrohrbetrieb innerhalb des Rohrwerkes Reisholz und

Anton Keßler

zum Schmelzmeister im Elektro-Stahlwerk ernannt.

Dipl.-Ing. Walter van Alen

wurde zum Betriebsleiter ernannt und ihm die Leitung des Walzwerkes und der Werkzeugmacherei der RZ-Betriebe innerhalb des Rohrwerkswarmbetriebes Reisholz übertragen und

Ing. Jakob Kesselaer

zum Stellvertreter des Leiters der Hauptabteilung Planung/Neubau ernannt.

Mit Wirkung vom 1. August 1969 wurde

Wilhelm Gierling

als Stellvertreter des Leiters der Abteilung für Auftragschreibung und Verkaufsabrechnung Handlungsvollmacht erteilt und

Herbert Wirtz

zum Meister für die Rohrwarmzieherei IV innerhalb des Rohrwerkswarmbetriebes ernannt.

Mit Wirkung vom 1. September 1969 wurde

Dr. Hans-Peter Hofmann

als Leiter der Schweißtechnischen Abteilung des Bereiches Entwicklung innerhalb der Hauptabteilung Qualitätsüberwachung und Entwicklung verpflichtet.

Die Erledigung der Kassen- und Krankenkassenangelegenheiten im Werk Oberbilk wird ab sofort

täglich von 13.45 Uhr bis 16.00 Uhr wahrgenommen, und zwar wie bisher durch Herrn Flotho.

Die Erledigung der Kassen- und Krankenkassenangelegenheiten im Werk Hilden wird wie folgt vorgenommen:

Die Kassengeschäfte werden durch die Lohnbuchhaltung, Herrn Toonen, miterledigt. Die Kassenstunden wurden ab 18. 8. 1969 auf die Zeit von

13.30 Uhr bis 14.30 Uhr

festgesetzt.

In dringenden Fällen ist die Kasse telefonisch unter der Hausapparat-Nummer 47 88 zu erreichen.

Die Erledigung der Krankenkassenangelegenheiten für die Betriebskrankenkasse wird von der Sozialen Betreuungsstelle im Werk Hilden, Frau Krey, mit wahrgenommen.

Hauptkasse

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

Betriebskrankenkasse Reisholz

montags bis freitags
9.00 bis 11.00 Uhr
13.00 bis 15.00 Uhr

Betriebskrankenkasse Oberbilk

montags bis freitags
13.45 bis 16.00 Uhr

Betriebskrankenkasse Hilden

montags bis freitags
13.30 bis 14.30 Uhr

Betriebskrankenkasse Werk Immlgrath

montags bis freitags
9.00 bis 11.00 Uhr
montags bis donnerstags
14.00 bis 16.00 Uhr

Sprechstunden des Geschäftsführers der Betriebskrankenkasse in Oberbilk

mittwochs
13.15 bis 15.00 Uhr

Sprechstunden des Geschäftsführers der Betriebskrankenkasse in Hilden

dienstags
13.00 bis 15.00 Uhr

ÖFFNUNGSZEITEN

Lohnbuchhaltung Reisholz

Bis auf weiteres ist an den ersten 4 Arbeitstagen des Monats die Lohnbuchhaltung für den Publikumsverkehr geschlossen.

Wir bitten unsere Belegschaftsmitglieder, sich innerhalb dieser Zeit an den Arbeitseinsatz in der Zeit von 13.00 bis 15.00 Uhr zu wenden.

montags bis freitags
13.00 bis 15.00 Uhr

Am Lohnzahltag und am Werktag davor **ganztagig geschlossen**, am ersten Werktag nach dem Lohnzahltag **ganztagig geöffnet**

Lohnbuchhaltung Oberbilk

montags bis freitags 13.00 bis 15.00 Uhr
Am Lohnzahltag und Werktag davor **ganztagig geschlossen**, am ersten Werktag nach dem Lohnzahltag **ganztagig geöffnet**

Lohnbuchhaltung Hilden

montags bis freitags
13.00 bis 15.00 Uhr
Am Lohnzahltag und am Werktag davor **ganztagig geschlossen**, am ersten Werktag nach dem Lohnzahltag **ganztagig geöffnet**

Sozialabteilung und Grundstücksverwaltung

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

Büromaterial-Ausgabe Reisholz

täglich 10 bis 11 Uhr

Büromaterial-Ausgabe Oberbilk

montags und donnerstags
von 10 bis 12 Uhr

Unterhaltungsbücherei Reisholz

montags und donnerstags
11.00 bis 13.00 Uhr
13.30 bis 15.30 Uhr

Fachbücherei Reisholz

mittwochs und freitags
12.00 bis 13.00 Uhr

Unterhaltungsbücherei Oberbilk

mittwochs 13.00 bis 15.00 Uhr

Arztsprechstunden Reisholz

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

Arztsprechstunden Oberbilk

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

Arztsprechstunden Hilden

dienstags
7.45 bis 9.00 Uhr
freitags
14.00 bis 15.00 Uhr

Arztsprechstunden Immigrath

montags und freitags
7.45 bis 9.00 Uhr

Verbandstube 1 Reisholz

täglich 7.45 bis 16.15 Uhr
samstags 8.00 bis 12.00 Uhr

Verbandstube 2 Reisholz

montags bis freitags
7.45 bis 12.00 Uhr
12.45 bis 16.15 Uhr
samstags geschlossen

Verbandstube Oberbilk

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

Medizinische Bäder, Massage- und Bestrahlungsabteilung

montags bis freitags
7.45 bis 12.00 Uhr
12.30 bis 16.15 Uhr

Fußpflegedienst

montags bis freitags nach Vereinbarung

Sauna (Frauen)

Einlaß dienstags von 10.00 bis 16.15 Uhr

Sauna (Männer)

mittwochs, donnerstags, freitags
Einlaß 14.00 und 16.15 Uhr
donnerstags auch nach Vereinbarung
17.45 Uhr
freitags 17.45 Uhr

Tankstelle

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

Durch den Tod gingen von uns

13. 5. 1969

Michael Lecki

früher Verchromerei Werk Reisholz

2. 7. 1969

Hermann Müller

früher Hammerwerk Oberbilk

19. 7. 1969

Wilhelm Heinen

Mechanische Werkstatt Reisholz

25. 7. 1969

Ferdinand Steppke

früher Radreifenadjustage
Werk Oberbilk

28. 6. 1969

Heinrich Würde

früher Rohradjustage 1 Werk Reisholz

5. 7. 1969

Josef Ridlewsky

früher Werkschutz Reisholz

21. 7. 1969

Ernst Schuster

früher Gärtnerei Werk Reisholz

4. 8. 1969

Hubert Meyer

früher Rohradjustage 2 Werk Reisholz

14. 8. 1969

Anton Kwasny

Muffenabteilung Werk Hilden

30. 6. 1969

Josef Simens

früher Presserei Werk Reisholz

10. 7. 1969

Andreas Mack

früher Rohrschlangenbau Werk Reisholz

21. 7. 1969

Alex Knakowski

Hammerwerk Oberbilk

7. 8. 1969

Arnold Feddersen

Presserei Werk Reisholz

15. 8. 1969

Heinrich Richter

früher Rohrschlangenbau Werk Reisholz

30. 6. 1969

Kurt Zimmermann

Edelstahlrohrabteilung Werk Hilden

13. 7. 1969

Lambert Weiser

früher Martinwerk Oberbilk

22. 7. 1969

Johann Trauden

früher Werkzeugmacherei des
Rohrwerkswarmbetriebes Reisholz

10. 8. 1969

Ludwig Neukirchen

früher Rohradjustage 4 Werk Reisholz

27. 8. 1969

Emil Niehaus

früher Elektro-Stahlwerk Reisholz

„Weihnachten ist noch fern“ —

denken Sie.

Aber das stimmt nicht.

Wenn Sie Ihren Angehörigen zu Weihnachten etwas schenken wollen, müssen Sie es sich jetzt schon überlegen. In letzter Minute in die Stadt gesaut und irgend ein Verlegenheitsgeschenk gekauft, kann nicht mehr als ein verlegenes „Vielen Dank“ hervorrufen. Wenn der Beschenkte ehrlich wäre, würde er sagen: „Na — und dafür das viele Geld.“

Darum hier rechtzeitig einige Tips: Schon in meiner frühen Jugend galt der erste verstohlene Blick auf den Gabentisch der bangen Frage: Ist auch ein Buch dabei? Allein im Hinblick auf die kommenden Feiertage war es wichtig zu wissen, daß man sich mit einem Buch in eine stille Ecke verdrücken konnte, um in Ruhe zu schmökern. Vielen, ich möchte sagen den meisten, geht es so. Darum hier eine Auswahl von empfehlenswerten Büchern für jeden Geschmack.

Echte Freude bereitet auch immer ein Kalender. Man bedenke — jeden Monat ein neues Bild. Ist es zu modern und man findet kein Verhältnis zu dem angeblichen Kunstwerk, hat man sich immerhin ein wenig gebildet.

Und noch ein letzter Tip: Eine Zeitschrift oder eine Wochenzeitung. Jeden Monat oder jede Woche auf's neue wird man an den freundlichen Geber erinnert. Gehen Sie in einen Buchladen, wo auch heute noch die gute alte Sitte herrscht, unbegrenzte Zeit herumschnöbern zu dürfen. Sie werden das Richtige finden.

Peter Bamm

Anarchie mit Liebe

Deutsche Verlagsanstalt Stuttgart
Wenn Sie einmal schlechter Laune sein sollten, greifen Sie zu diesem Buch. Es hilft. Lesen Sie nur eins der kleinen oft rebellischen, immer witzigen Feuilletons — Sie müssen lachen, auch wenn Sie nicht wollen.

Alle Bereiche unseres Lebens werden von dem geistreich-spöttelnden Verfasser unter die Lupe genommen. Wenn man nur einige der Titelüberschriften zitiert, weiß man, woran man ist: Die Fee der inneren Gemäcker / Her-



renpartie / Das Lächeln des Ipsokineten / Zoologie der Stofftiere / Vorsicht mit nützlichen Erfindungen / Über die Vorzüge des Rauchens bei Männern. Wenn Sie dieses Buch auf Ihrem Nachttisch liegen haben, freuen Sie sich den ganzen Tag auf's zu Bett gehen. Die Zeichnungen von Franziska Bilek entsprechen dem Inhalt des Buches: Sie sind lustig, ironisch-witzig — und gekonnt.

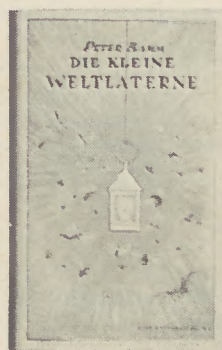
Peter Bamm

Die kleine Weltlaterna

Deutsche Verlagsanstalt Stuttgart

„Die Kunst des Feuilletons besteht nicht darin, über ein Thema zu schreiben, sondern über kein Thema zu schreiben. Statt des Themas gibt es einen Anlaß. Anlaß kann jeder Hosenknopf sein“ schreibt Peter Bamm.

Und dann schreibt er über den Knopf, beginnend mit der Sonne, die ja auch wie die Scheibe eines Knopfes am Himmel aufgeht, leitet langsam zu Hosenknopfen und sonstigen Knöpfen über „... gibt es Knöpfe, die an Stellen abreißen, wo man das nicht sieht. Sie sind wie heimliche Fehlritte ... und erzeugen ein



Gefühl von schlechtem Gewissen. Da der Mensch über ein außerordentlich entwickeltes Talent verfügt, mit seinem Wissen in erträglicher Symbiose zu leben, bleiben solche Knöpfe jahrelang abgerissen.“ Doch nicht nur von Knöpfen und ähnlichen Gegenständen handelt das Buch, sondern man erfährt in munterem Plauderton, manchmal ernst, meist schalkhaft, immer erfreulich, was Peter Bamm auf seinen zahlreichen Weltfahrten aufteufelt, von Odysseus angefangen bis zum Grab des Konfuzius. Ein Schatz von brillanten Kurzgeschichten, schillernd und fesselnd.

Peter Bamm

An den Küsten des Lichts

Variationen über das Thema Aegaeis
Kösel-Verlag München

Peter Bamm bereist die Inseln und Küsten der Aegaeis. Er schreibt über das Land, die Menschen, die Geschichte und die Kunst. Man erfährt vieles, was in anderen Büchern nicht zu finden ist. Wer einmal beabsichtigt, nach Griechenland oder Kleinasien zu fahren, oder wer schon einmal dort war, sollte dieses Buch lesen.

Aber auch jeder andere. Denn in seinen

Betrachtungen hat dieser Schriftsteller einen völlig anderen Blickpunkt als die sonstigen Verfasser länderkundlicher Berichte. „Die Naturforscher“ schreibt Bamm, „haben im Laufe der letzten hundert Jahre das Ziel, mit ihrer Forschung den Sinn im Geschehen der Natur zu entdecken, aus dem Auge verloren — Goldschmiede, die an einer Krone hämmern für einen König, den sie schon enthauptet haben. Warum eine Blume schön sei, ist keine wissenschaftliche Frage mehr.“

Die Historiker haben den Sinn, der hinter dem Gegenstand ihrer Forschung



stecken könnte, nicht aus dem Auge verloren. Aber ... die Schönheit ist aus dem Bereich der Naturwissenschaft verbannt worden. Der Sinn der Geschichte ist im Begriff, der Schönheit ins Exil zu folgen.“

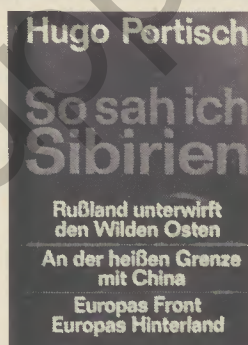
„An den Küsten des Lichts“ ist ein großer Gesang von der Schönheit der Aegaeis, der Wiege des Abendlandes.

Hugo Portisch

So sah ich Sibirien

350 Seiten mit 113 Schwarzweiß und 45 Farbbildern

Verlag Kremayr & Schierau Wien
Rußland unterwirft den Wilden Osten — An der heißen Grenze mit China —



Europas Front, Europas Hinterland — so heißen die Untertitel dieses Buches und umreißen damit seinen Inhalt.

Hugo Portisch, politischer Chefkommentator des österreichischen Fernsehens, ist 40 000 km durch das heutige Sibirien gereist. Diese riesenhafte Landmasse, die abgesehen von einigen Deportiertenlagern nur von kleinen asiatischen Nomadenstämmen bevölkert wurde, ist heute in ganz großem Stil Siedlungsgebiet für die europäischen Russen geworden. Viele gehen gern hin. Die politische Atmosphäre ist etwas lockerer.

Als die ersten Schüsse am Ussuri fielen, horchte die Welt auf: Sibirien ist hochaktuell geworden. Das ist es auch abgesehen von diesen Grenzgefechten. Wer sich für den „Wilden Osten“ interessiert, wo vielleicht einmal das zukünftige Schicksal der ganzen Erde entschieden wird, lege sich dieses großartige und umfassende Buch zu.

Siegfried Lenz

Deutschstunde

Verlag Hoffman und Campe

Siggi Jepsen ist Insasse einer Anstalt für schwererziehbare Jugendliche. Als



Strafarbeit bekommt er die Aufgabe, über „Die Freuden der Pflicht“ einen Aufsatz zu schreiben. Das Thema liegt ihm. Sein Vater, Wachtmeister des nördlichsten Polizeipostens Deutschlands, ist der Inbegriff der Pflichterfüllung. Unnachlässig wacht er darüber, daß sein bester Freund, der Maler Ludwig Nansen, sich nicht mehr künstlerisch betätigt: dieses Verbot kam von seiner vorgesetzten Behörde, und da gibt es nichts anderes als Pflichterfüllung.

Zwischen diesen beiden Polen, dem obrigkeitstreuen Polizeimann und dem freien Künstler, zu dem sich der Sohn des Polizeimanns hingezogen fühlt, spielen die Geschehnisse dieses Buches, eines Meisterwerkes. Mit hinreißender Sprachgewalt und dabei mit der ruhigen Sicherheit dessen, der seinen Ort gefunden hat und nichts anderes erzählen will als diesen Ort, hat Siegfried Lenz damit das Ganze getroffen, die Struktur unseres Zeitalters.

Joachim Fernau

Die Genies der Deutschen

Die Leuchtfener verlöschen, der Blindflug beginnt

Econ Verlag Düsseldorf und Wien



Daß Joachim Fernau dieses Thema auf seine besondere Art anpackt, versteht sich von selbst. Die Lebensschicksale, die er zeichnet, Otto den Großen, Albertus Magnus, Luther, Kopernikus, Bach, Kant, Klopstock, Beethoven und Goethe bis zu Einstein, spart er auf das Wesentliche aus und durchsetzt sie mit seinen ironisch-bitteren Seitenhieben. Er reizt zum Widerspruch in der Heftigkeit seiner Thesen und Antithesen, aber eben dadurch wird das Buch lebendig und spannend.

Unter der Fülle großer Geister läßt er nur die als Genie gelten, die ihr Jahrhundert verwandelt, die Menschen ihrer Zeit umgeprägt und damit auch uns neue seelische Bereiche erschlossen haben.

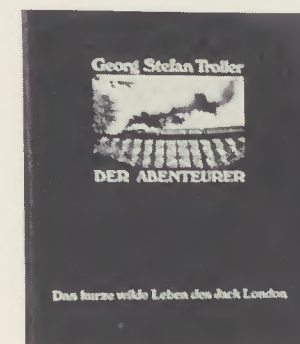
Georg Stefan Troller

Der Abenteurer

Das kurze wilde Leben des Jack London
Fotografiert von Robert Lebeck

Bertelsmann Sachbuchverlag

„Dem Leben ins Auge zu blicken, so wie es ist, nichts zu fürchten, den Tod an andere herankommen zu sehen mit derselben Haltung wie an mich selbst, ... mit meinen Händen Handarbeit zu



tun und mit meiner Stirn die Stirn zu bieten ... so habe ich gelebt, roh vielleicht, aber frei und offen. Ich schäme mich nicht meines Lebens. So wie es war, war es meins“ schreibt Jack London.

Sie kennen seine Bücher doch? Wenn nicht, sollten Sie es schleunigst nachholen: „Abenteuer des Schienenstrangs“ oder „König Alkohol“ — um nur zwei zu nennen. Denn so wie er gelebt hat, sind auch seine Bücher, frei, offen und echt. Nun ist Stefan Troller mit dem Bildreporter des „Stern“ Robert Leck seinen Spuren gefolgt. Sie haben aufgeschrieben und fotografiert, wie Jack London gelebt und gekämpft hat, vom eisigen Alaska bis zu den sonnigen Stränden der Südsee. Das Bildmaterial wurde ergänzt durch zeitgenössische Fotografien, und es entstand ein Buch, hinreißend beschrieben, atemberaubend fotografiert.

Das ist ein Weihnachtsgeschenk für Jung und Alt!

Joachim H. Schwellien

Amerikas brutales Antlitz

Eugen Diederichs Verlag

Das Buch ist keine Anklage, wie man

leicht vermuten könnte, sondern eine Darstellung der Konflikte und Schwierigkeiten, mit denen Amerika zu kämpfen hat.

Die Themen sind:

Das Schwarz-Weiß-Problem

Die Kriminalität

Slums, Hunger und Armut

Evolution statt Revolution

Der Verfasser, Korrespondent der „Zeit“ und des Westdeutschen Fernsehens, ist



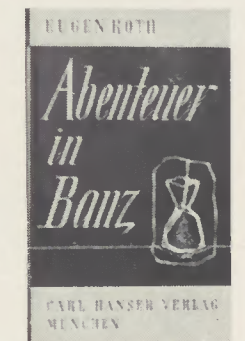
ein langjähriger Beobachter der amerikanischen Szene. Neben seinen eigenen Erfahrungen und Erkenntnissen zitiert er zahlreiche amerikanische Autoren, staatliche Untersuchungskommissionen und wissenschaftliche Reports. Man erhält ein ausgezeichnetes Bild der großen Schwierigkeiten, mit denen das — auch in dieser Hinsicht — „Land der unbegrenzten Möglichkeiten“ zu kämpfen hat. Der Verfasser hofft, daß damit auch das Verständnis für Amerika wächst.

Eugen Roth

Abenteuer in Banz

Carl Hanser Verlag München

Das Bändchen enthält neun Kurzgeschichten. Wer Eugen Roth nur von seinen lustigen Gedichten her kennt — „Ein Mensch“ oder „Der Wunderdoktor“



— wird erstaunt sein über die Vielseitigkeit dieses großen Dichters. Seine Geschichten sind durchweg tiefgründig. Bei aller Vielfalt der Geschehnisse und Ereignisse, die mit einer geradezu genialen Erzählkunst dargestellt werden, rührt einen die warme Menschlichkeit an, die man, in heiterer Form, aus seinen Gedichten kennt.

Jede dieser neun Erzählungen hat ihren eigenen Ton und ihre eigene Atmosphäre.

Jede Erzählung ist ein Kunstwerk, das einen im Innersten aufrührt.

Außer Atem

Neulich traf ich den Verleger Dr. Seller von Best & Seller. Er machte einen ziemlich zermürbten Eindruck. Besorgt erkundigte ich mich nach dem Grund. „Dieses Jahr macht mich völlig fertig.“

„Was ist mit diesem Jahr?“

„Es ist einfach zu schnell. Der Markt kommt ja gar nicht mehr mit. Sehen Sie sich mal unser Lager mit unverkauften Exemplaren unseres Bildbandes vom arabisch-israelischen Krieg an. Von dem hatten wir uns so viel versprochen. Aber als der Verkauf richtig in Gang kam, passierte dort unten so gut wie gar nichts mehr, und das Interesse für diese Gegend ließ sehr nach. Dafür passierte dann diese tragische Sache mit Martin Luther King. Natürlich stiegen wir gleich groß ein und bereiteten eine Paperbackausgabe vor: ‚Martin Luther King – gesehen von seinen Freunden.‘ Es wäre ein Prachtstück geworden.“

„Aber es wurde nichts daraus?“

„Nein. Jetzt kam ja die revolutionäre Welle über uns. Da mußten wir natürlich mitziehen. Die Frage war nur: Ché Guevara oder Studenten?“

„Wie wurde sie bei Ihnen entschieden?“

„Sowohl als auch. Einerseits konzentrierten wir uns ganz auf Dutschke ...“

„Sie meinen wahrscheinlich Dutschke ...“

„Sehen Sie! So wird man schon durcheinandergebracht! Dutschke natürlich – Dubcek kam ja später. Außerdem aber setzten wir unsere Leute auf eine bisher noch nicht bekannte Geliebte Ché Guevaras an, um die Rechte an ihren Erinnerungen zu bekommen. Als wir da ganz gute Fortschritte zu machen schienen, machte uns die Pariser Mai-Revolution einen Strich durch die Rechnung. Da haben wir vielleicht tagelang gezittert!“

„Wieso? Mit Ihrem Revolutionsprogramm lagen Sie doch ganz gut!“

„Ja, aber ich habe mich außerdem noch zu einer de-Gaulle-Biographie überreden lassen. Das wäre uns teuer zu stehen gekommen.“

„Aber de Gaulle blieb, und die Revolution starb. Und damit starb doch wohl auch Ihr Cohn-Bendit-Projekt?“

„Zum Glück waren unsere Vertragsver-

handlungen gescheitert. Wir mußten uns mit einer Sammlung von Mauerkritzeleien begnügen, die wir unter dem Titel ‚Revolution der Zärtlichkeit‘ auf die Buchmesse werfen wollten. Das wäre sicher ein hübscher Erfolg geworden.“

„Wieso, wäre?“

„Uns kam die Ermordung Kennedys dazwischen.“

„Gab es von Kennedy keine Sammlung von Tischreden und Trinksprüchen?“

„An so was dachten wir natürlich auch sofort.“

„Aber dann kam wieder etwas dazwischen?“

„Ja. Die Sache mit Prag. Das war vielleicht ein Schlag für uns!“

„Haben Sie sich davon inzwischen erholt?“

„Halbwegs. Wir haben uns zwar die Rechte an den Original-Dialogen zwischen Panzerbesatzung und Tschechen gesichert – aber wer weiß, ob die heute noch einer lesen will!“

WOLFGANG EBERT

