

Mitteilungen

an die Belegschaft

WERK II
KLEYERSTR.
79-89

HEFT 3

1953

INHALTS-VERZEICHNIS

Vorwort 1

Die geschäftliche Lage der TuN 2

Unser Sozialbericht 7

Arbeitnehmervertretungen der TuN . . . 8

Streiflichter
aus einem Fabrikationsbetrieb 11

Berufsausbildung und Nachwuchsförderung . 14

Nachruf 16

Export 17

Export – eine Nachwuchsfrage 21

Gedanken eines Mitarbeiters
zur Jahreswende 22

MITTEILUNGEN
AN DIE BELEGSCHAFT

HEFT 3 1953

Herausgeber: Telefonbau und Normalzeit
Redaktion und Gestaltung: Oskar E. Wagner
Druck: Georg Stritt & Co., sämtliche Frankfurt/M

VORWORT

„Wir verkennen keineswegs den Wert einer echten Werkszeitschrift, aber wir haben einen anderen Weg gewählt",

hatten wir in dem Vorwort unseres letzten Heftes gesagt und gehofft, die Gründe für diesen eigenen Weg jedem Leser deutlich gemacht zu haben. Dennoch sind wir von einigen Lesern mißverstanden worden. Zwar nicht von Betriebsangehörigen, aber von einigen Außenstehenden. Obwohl die „Mitteilungen an die Belegschaft" im Betrieb selbst richtig „angekommen" sind, wollen wir auch diesem Heft ein Vorwort voranschicken, um noch einmal für alle zu sagen, wie wir verstanden werden möchten.

Unsere „Mitteilungen an die TuN-Belegschaft" sollen im Gegensatz zu den Bilanzveröffentlichungen in der Presse ein „Geschäftsbericht nach Innen" sein. Genau so wie die Aktionäre und Geschäftsfreunde einer Aktiengesellschaft durch die Veröffentlichung der Bilanz und des damit verbundenen Geschäftsberichtes über die Lage des Unternehmens informiert werden, genau so sollten auch die Betriebsangehörigen unterrichtet werden. Nur wendet sich der eine Geschäftsbericht nach außen, an die außerhalb der Betriebsgemeinschaft stehenden Aktionäre, Kreditgeber, Lieferanten und Kunden, während sich der andere Geschäftsbericht nach innen, nämlich an die Belegschaft richtet. Dieser Unterschied macht eine verschiedene Sprache notwendig. Geschäftsberichte und Bilanzbesprechungen, die im Wirtschaftsteil der Tageszeitungen erscheinen, sind in der Fachsprache der Banken und Wirtschaftsjournalisten geschrieben. Diese Sprache ist für den kaufmännisch nicht geschulten Mitarbeiter nur schwer verständlich. Mitteilungen an die Belegschaft müssen dagegen so abgefaßt sein, daß sie jeder Betriebsangehörige versteht, auch wenn er keine kaufmännische Ausbildung besitzt. Das ist um so mehr bei einem Unternehmen notwendig, das zum überwiegenden Teil technisch ausgebildete Mitarbeiter beschäftigt.

Verbleibt noch zu vermerken, daß unser Unternehmen gar keine Aktiengesellschaft ist, eine Bilanzveröffentlichung also überhaupt nicht stattzufinden braucht. Da wir sie im Interesse der Publizität im vergangenen Jahr trotzdem vorgenommen haben, halten wir es für richtig, auch der Belegschaft einen besonderen Geschäftsbericht zu erstatten.

Im übrigen hoffen wir, mit diesen „Mitteilungen an die TuN-Belegschaft" ein Organ geschaffen zu haben, durch das wir bei unseren vielen, über das gesamte Bundesgebiet und Westberlin verzweigten Betriebsstätten die Möglichkeit haben, als Geschäftsleitung unmittelbar die einzelnen Mitarbeiter anzusprechen. Ob das mit dem vorliegenden Heft gelungen ist, kann jeder Leser nur selbst beurteilen.

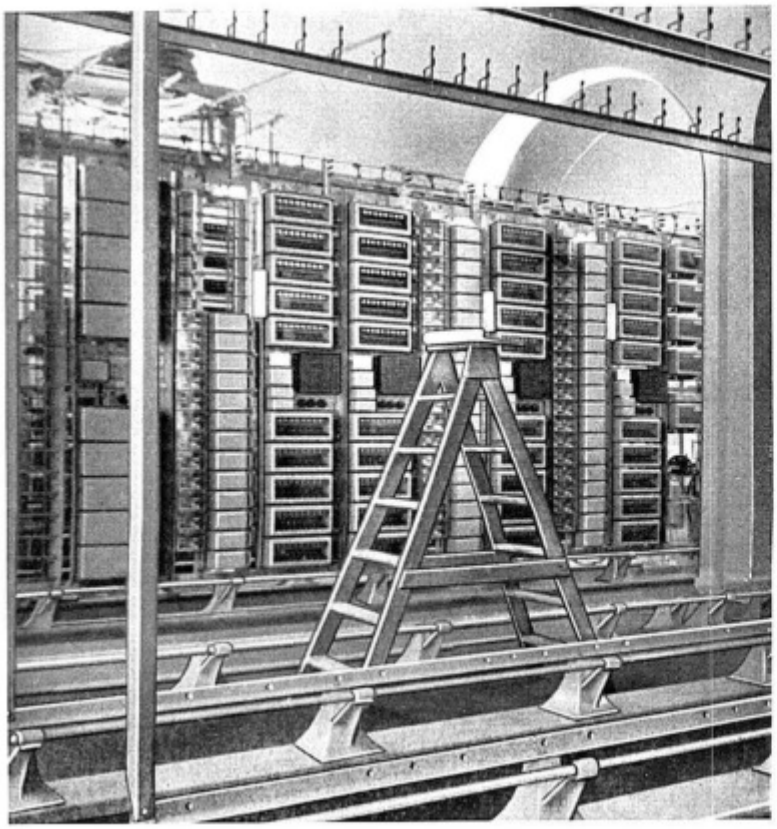
Die geschäftliche Lage der TuN

Nach § 69 Absatz 3 des Betriebsverfassungsgesetzes hat der Unternehmer zusammen mit dem Wirtschaftsausschuß und dem Betriebsrat mindestens einmal in jedem Kalendervierteljahr den Belegschaftsmitgliedern Kenntnis von der Lage und der Entwicklung des Unternehmens zu geben. In Verfolg dieser Bestimmung ist seit dem Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes von der Geschäftsleitung jeweils mit dem Wirtschaftsausschuß ein vierteljährlicher Lagebericht behandelt und durch die Leiter der örtlichen Betriebe unseres Unternehmens mit dem Betriebsrat gelegentlich der Betriebsversammlungen den Belegschaftsmitgliedern inhaltlich zur Kenntnis gegeben worden. Wir glauben, daß es dem Sinn und dem Geiste des Betriebsverfassungsgesetzes entspricht, wenn wir in diesen „TuN-Mitteilungen an die Belegschaft" aus den Lageberichten für das laufende Jahr einige wesentliche Punkte hervorheben.

Die Situation der Fabrik

In unserem Fabrikationsbetrieb, der TuN GmbH, war das Jahr 1952 dadurch gekennzeichnet, daß die bisher seit der Währungsreform von Jahr zu Jahr eingetretene ständige Erhöhung des Umsatzes erstmalig zum Stillstand kam. Dazu trug u. a. der Umstand bei, daß, bedingt durch die Finanzlage der Bundespost, der Auftragseingang im Behördengeschäft rückläufig war. Die in der ersten Zeit nach der Währungsreform zunächst verhältnismäßig günstige Finanzlage der Bundespost hat bei vielen Unternehmungen zu einer Überschätzung der kommenden Geschäftsmöglichkeiten mit der Bundespost geführt. Dadurch sind im Bundesgebiet und in Westberlin in der Telefonindustrie Fertigungsstätten in einem solchen Ausmaß entstanden, daß es heute, zu einem Zeitpunkt, in dem die Bundespost unter schweren finanziellen Beengungen leidet, den Unternehmensleitungen nicht mehr möglich ist, für alle Arbeitsplätze die notwendigen Aufträge zu erhalten.

Fernsprechamt Baden-Baden:
Erster Ausbau für 1000 Teilnehmer nach der Inbetriebnahme. Die zweite Baustufe für weitere 2600 Teilnehmer ist im Bau.

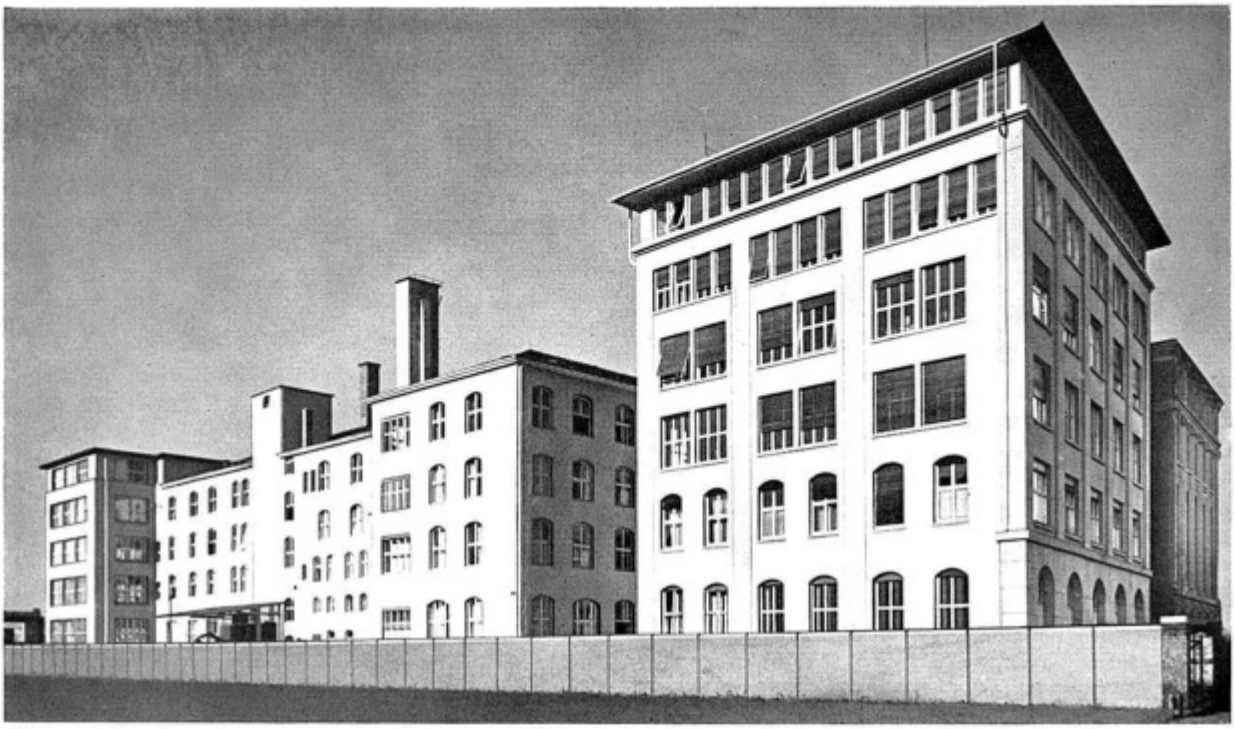


Wir waren bei unseren Entschließungen hinsichtlich des Wiederaufbaues unserer Fabriken jedoch wesentlich vorsichtiger, so daß wir nicht nur niemand entlassen mußten, sondern im Gegenteil in diesem Jahr noch Einstellungen vornehmen konnten. Die Belegschaft der TuN GmbH hat sich daher von etwa 2600 Personen auf etwa 2800 erhöht.

TuN als Ämterlieferant der Bundespost anerkannt

Nachdem wir inzwischen von der Bundespost offiziell als amtsbauende Firma anerkannt sind, ein weiteres Wählamt der Bundespost geliefert haben und weitere Ämter zur Zeit fertigen, ist es begreiflicherweise unser Bestreben, an dem Amtsgeschäft auch in einem Ausmaß beteiligt zu werden, das der Größe unserer Fabrik und der von unserem Unternehmen geleisteten Entwicklungsarbeit gerecht wird und eine rentable Fertigung ermöglicht. Wir können es natürlich nicht widerspruchslos hinnehmen, daß eine Benachteiligung unseres Unternehmens, die im Postgeschäft unter dem vergangenen Regime aus politischen Gründen rücksichtslos durchgeführt wurde, heute mit einer ähnlichen Wirkung, wenn auch mit anderer Begründung, fortgesetzt wird. Es führt natürlich zu einer wesentlichen Benachteiligung unseres Unternehmens im Wettbewerb, und zwar auch im Privatgeschäft, wenn unsere Konkurrenten zum Teil mehr als 50% ihres Fabrikausstoßes an die Bundespost liefern, also große Serien fertigen können, während unsere Ämteraufträge nur einen Bruchteil dieses Prozentsatzes, gemessen an unserem gesamten Telefonausstoß, ausmachen.

Eine Ausweitung unseres Marktanteiles im innerdeutschen Nebenstellengeschäft ist zur Zeit auch



Teilansicht des Werkes I Mainzer Landstraße 134–146 nach dem Wiederaufbau

nicht möglich, denn der Rückgang der gesamten Postaufträge zwingt unsere Konkurrenten ebenso wie uns, den Ausgleich für die fehlenden Postaufträge im Privatgeschäft zu suchen, so daß der Wettbewerbskampf auf diesem Gebiet immer schärfere Formen angenommen hat.

Große Exportsteigerung

Deshalb ist es besonders begrüßenswert, daß sich im Jahr 1953 der in den Vorjahren eingeleitete Ausbau unserer Exportverbindungen weiter ausgewirkt hat, so daß der Export in den ersten 8 Monaten d. J. rund das 2½fache des Exports des gleichen Zeitraums des Vorjahrs ausmachte und der Anteil des Exports am Gesamtumsatz der Fabrik auf 17% angestiegen ist. Allerdings muß hierzu leider bemerkt werden, daß die Preise auf dem Weltmarkt, auch durch den Wettbewerb der deutschen Firmen untereinander, vielfach unbefriedigend sind.

Lieferungen an die TuN Lehner & Co.

Während im Jahr 1952 die Lieferungen an die TuN-Verwaltungsbezirke einen Rückgang aufwiesen, weil in Verbindung mit der Ermöglichung kurzfristigerer Liefertermine die VB ihre Lagerbestände wesentlich verringern konnten, ist erfreulicherweise im Jahr 1953 der Umsatz der Fabrik mit den Verwaltungsbezirken der TuN Lehner & Co. wiederum gestiegen. Er hat jetzt etwa wieder das Ausmaß des Jahres 1951 angenommen.

Da auch im Warenautomaten- und Freistempler-Geschäft der Umsatz anstieg, darf erwartet werden, daß 1953 der Fabrikausstoß nach dem Stillstand des Jahres 1952 abermals eine Steigerung gegenüber dem Vorjahr erfahren wird.

Rationalisierungsmaßnahmen

Wir sind erfolgreich bestrebt gewesen, im Jahr 1953 die Fertigung durch Einsatz besserer und modernerer Maschinen sowie neuzeitlicher Montagevorrichtungen rationeller zu gestalten – eine Maßnahme, die nicht der Einsparung von Arbeitsplätzen, sondern der Steigerung des Umsatzes dient –. Dem Gebiet der Rationalisierung werden wir um so mehr Aufmerksamkeit widmen müssen, als uns durch die unzureichenden Postaufträge, im Gegensatz zu unseren Konkurrenten, ein Teil der Voraussetzungen für eine wirtschaftliche Massenfertigung fehlen.

Ferner werden wir, wie bisher, der Entwicklung und Forschung ganz besondere Beachtung widmen. Auch auf diesem Gebiet sind die Wettbewerbsgrundlagen für uns insofern nicht gleich, als zwischen dem Siemens-Konzern und der zur Gruppe der International Telephone & Telegraph Corporation gehörenden Firma Mix & Genest für das In- und Ausland Patent- und Lizenz-Abkommen bestehen, so daß wir als einziges unabhängiges Unternehmen mit selbständiger

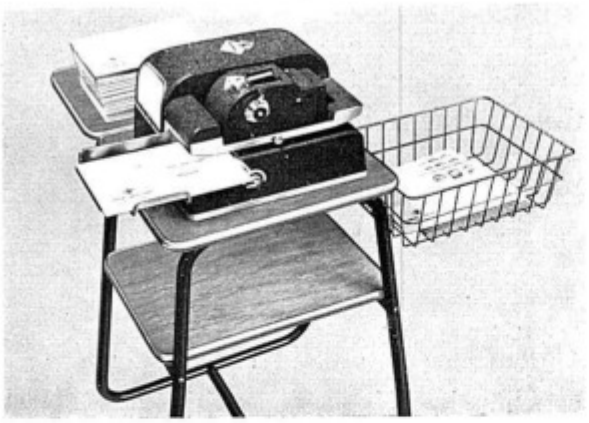


Das Werk der neuen TuN Batterieuhr, das von einer Taschenlampenbatterie ca. 1 Jahr betrieben wird

Technik uns gegen den Patenttrust dieser, die ganze Welt umspannenden Telefon-Konzerne behaupten müssen. Um so beachtlicher erscheint es uns, daß wir nicht nur in der Qualität und in den Leistungsmerkmalen unserer Nebenstellenanlagen führend sind, sondern daß wir auch auf dem Gebiete des Amtsgeschäfts sowohl hinsichtlich der Bauteile wie auch hinsichtlich des schaltungsmäßigen Aufbaus eigene Lösungen gefunden haben, die sich in der Praxis bewährt und sich durchgesetzt haben.
Für die Einführung der Fernautomatik im Bundesgebiet haben wir Vorschläge unterbreitet, die auch die Anerkennung der Bundespost gefunden haben und die zum Teil zur Zeit erprobt werden. Die vorstehenden Ausführungen zeigen aber, unter welch ungünstigen Voraussetzungen wir, gemessen an unseren Wettbewerbern, arbeiten müssen, und es wird daher auch künftig der hingebungsvollen Mitarbeit der gesamten Belegschaft bedürfen, wenn wir bei der außerordentlichen Schärfe des Wettbewerbskampfes uns in der deutschen Schwachstromindustrie behaupten wollen.

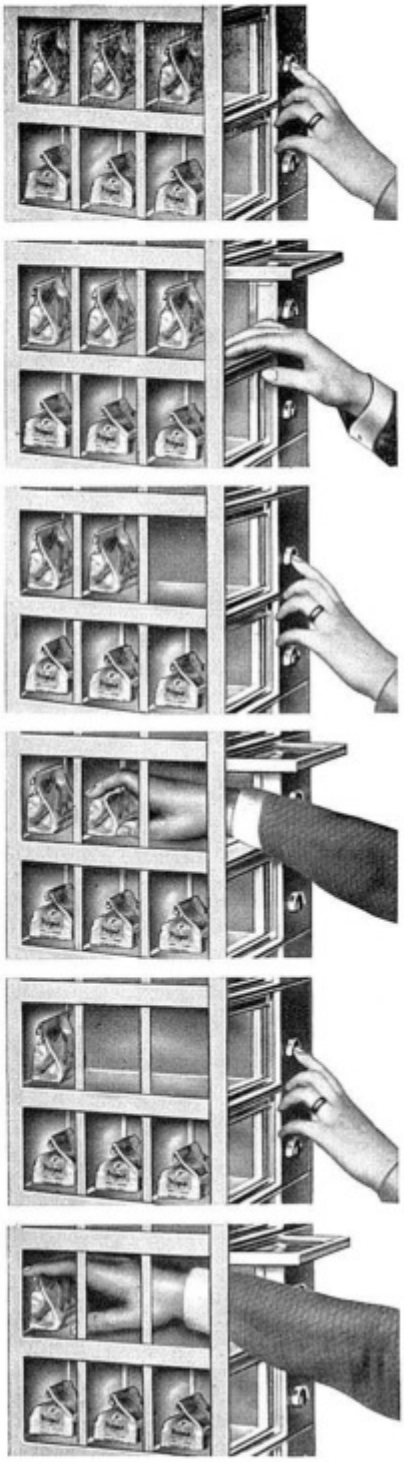
Uhrenfabrikation

Auf dem Gebiet der Uhrenfertigung haben wir neue Typen eingeführt, mit denen wir gute Absatzerfolge erzielten. Das gilt auch für eine neue, durch eine Taschenlampenbatterie gespeiste Einzeluhr (Batterieuhr), deren Vertrieb allerdings nicht durch die TuN Lehner & Co., sondern durch Uhrmacher vorgenommen wird.



Warenautomatengeschäft und Freistempler

ImWarenautomatengeschäft haben wir unsere Marktposition im Inland weiter verstärkt und auch im Ausland mit unseren Fabrikaten Eingang gefunden.
Durch die Entwicklung des elektrischen Antriebes zum Freistempler konnte der Absatz dieses Frankiergerätes wesentlich gesteigert werden.



Rechts: Eine Neuerung im Warenautomatengeschäft ist der Dreigefach-Automat. Es liegen also drei Gefache hintereinander

Links: Der TuN Freistempler „Postalia" hat einen elektrischen Antrieb bekommen

. . . und die Lage der TuN Lehner & Co.

Mit Ausnahme von Post und Bahn werden bekanntlich alle Erzeugnisse der TuN G. m. b. H. im Inlandsgeschäft durch die TuN Lehner & Co. vertrieben und bei den Kunden installiert. Als der erste Nachholbedarf der Jahre 1949 und 1950 vorüber war, und auch die im Zusammenhang mit den Ereignissen in Korea stehende Sonderkonjunktur im Jahre 1951 abgeklungen

hatte, bereitete uns die Erwartung eines rückläufigen Umsatzes größte Sorgen. Dank unserer technischen Leistungsfähigkeit – ganz besonders bei den mittleren und großen Wähleranlagen – und unserer besonderen Anstrengungen im Vertrieb konnten wir 1952 jedoch die Umsätze halten und 1953 nach den bisherigen Feststellungen sogar erneut steigern. Diese Stetigkeit der Umsatzentwicklung seit Mitte 1951 ist zweifellos ein großer Erfolg unserer Technik und unseres Außendienstes.

Weiterer Ausbau des Mietgeschäftes – Auftragseingänge

Auch im Geschäftsjahr 1953 konnte der weitere Ausbau unseres Mietgeschäftes fortgesetzt werden. Durch Einrichtung neuer technischer Büros und Revisionsdienststellen sowie durch weitere Motorisierung unserer Pflegeabteilung ist der Kundendienst wesentlich verbessert worden.
Neben dem Telefongeschäft wurde auch dem Absatz unserer elektrischen Uhren-, Notruf- und Feuermeldeanlagen besondere Aufmerksamkeit gewidmet.
Nachteilig wirken sich nach wie vor, insbesondere bei den Behördenausschreibungen, die Erlasse zur Förderung der Berliner Wirtschaft aus, die unsere drei großen Wettbewerber, S & H, M & G und DeTeWe, mit zum Teil umstrittener Berechtigung für sich geltend machen.

Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplätze

Den beengten Raumverhältnissen in unserem VB Köln haben wir dadurch abgeholfen, daß wir unter Aufgabe der bisherigen Mieträume ein neues Verwaltungsgebäude in der Genterstraße, in der Nähe des Rings, errichteten. Die neuen Verwaltungsräume geben allen Mitarbeitern in Werkstatt und Büro erstklassige Arbeitsplätze und bieten gleichzeitig die Möglichkeit, Lager und Werkstatt mit den übrigen Abteilungen wieder vereinigen zu können.

Unsere Pflegeabteilung ist weitestgehend motorisiert worden





Das neue Heim des VB Nürnberg in der Tafelhofstraße 18 ist soweit fertiggestellt, daß es in diesem Jahre noch bezogen werden kann



Der VB Köln ist in sein neues Heim Genterstraße 3-5 eingezogen

Auch in Nürnberg waren die Geschäftsräume, die wir etwa im Zeitpunkt der Währungsreform bezogen, durch die Ausdehnung des Betriebs völlig unzulänglich geworden. Wir haben einen Neubau in der Tafelhofstraße 18, unmittelbar am Hauptbahnhof, ermietet und werden diese für unseren Geschäftsbetrieb ungewöhnlich gut geeigneten Räume noch im Laufe dieses Jahres beziehen.

Finanzielle Lage

Die finanzielle Lage unseres Unternehmens ist nicht nur durch die Bauvorhaben, sondern vor allen Dingen durch die fortlaufende Ausweitung unseres Mietebestandes nach wie vor stark angespannt. Dazu trägt in erster Linie die außerordentlich starke steuerliche Belastung des Unternehmens bei. Möglicherweise wird die finanzielle Lage noch wesentlich beeinträchtigt werden durch Steuernachforderungen, die auf Grund einer zur Zeit schwebenden Buch- und Betriebsprüfung entstehen können. Hierbei spielt u. a. eine steuerrechtlich sehr umstrittene Frage, nämlich die Behandlung der im Oktober 1949 durch die Enteignung unserer Ostzonen-Betriebe entstandenen Verluste, eine Rolle. Während nach Ansicht der Geschäftsleitung die durch die Enteignung im Jahre 1949 eingetretenen Verluste von mehreren Millionen DM den Gewinn des Jahres 1949 mindern, vertritt die Finanzbehörde die Auffassung, wir müßten diese Enteignungsverluste schon auf den 21. 6.

1948, den Stichtag der DM-Eröffnungsbilanz, zurückdatieren, d. h. von dem damals vorhandenen Vermögen absetzen. Das hätte zur Folge, daß sich der Gewinn des Jahres 1949 um mehrere Millionen DM erhöhen würde, von denen rund 80% als Steuern an den Staat abzuführen wären.
Es bedarf keines Hinweises, daß es, abgesehen von der Zweifelhaftigkeit der Rechtslage, unbillig wäre, wenn echte Betriebsverluste, wie es die Enteignungsverluste der Ostzone, kaufmännisch betrachtet, sind, von der Steuerbehörde nicht anerkannt werden. Wir können nicht verstehen, daß die Finanzbehörde das Unglück, das uns durch die Enteignung betroffen hat, noch dadurch vermehren will, daß sie den nach kaufmännischen Gesichtspunkten unzweifelhaft eingetretenen Verlust steuerlich nicht anerkennen will. Dabei ist zu bedenken, daß wir die Beträge, die wir an Steuern ersparten, weil wir die im Jahre 1949 eingetretenen Eigentumsverluste vom Gewinn abzogen, dazu verwendeten, um in Westdeutschland die entsprechenden Ersatzanlagen zu erstellen und damit neue Arbeitsplätze zu schaffen.

Die Gewinnbeteiligung des Staates

Im Jahre 1952 wurde auch von der TuN Lehner & Co. erstmalig wieder ein Gewinn in einer Höhe erzielt, der einigermaßen in angemessenem Verhältnis zu dem Eigenkapital des Unternehmens von rund 40 Millionen DM steht. Der in der Handelsbilanz ausgewiesene Gewinn ist mit Steuern belastet, die mit dem Einkommen aus der Gesellschaft bzw. mit dem Betriebsvermögen der Gesellschaft zusammenhängen und über 80% betragen. Die überhöhte Progression des Einkommensteuertarifs und die hohe steuerliche Belastung des Vermögens durch Vermögenssteuer und Lastenausgleich haben zur Folge, daß heutzutage die Gewinnbeteiligung des Staates in Form von Steuern nun schon mehr als 4/5 des Bilanzgewinnes ausmacht.
Diese steuerliche Belastung des Firmenvermögens ist insbesondere drückend bei sogenannten kapitalintensiven Betrieben, d. h. bei Unternehmungen, die durch die Eigenart ihrer Branche ihr Kapital nur gut einmal im Jahr umschlagen, wie es bei uns durch die Eigenart des Vermietungsgeschäftes der Fall ist. Demgegenüber haben Handelsunternehmen einen Umsatz, der das 7- bis 10fache des Geschäftskapitals ausmacht. Auch bei Fertigungsunternehmen beträgt im allgemeinen der Umsatz das 4- bis 5fache des Kapitals.
Infolgedessen fällt es den umsatzintensiven Handelsunternehmungen und den arbeitsintensiven Fabrikationsunternehmen wesentlich leichter, die auf dem Betriebsvermögen ruhenden Steuern herauszuwirtschaften als jenen Unternehmungen, die durch die Eigenart ihres Betriebes, der nur wenig höher liegt als das Vermögen, das in dem Unternehmen als Eigenkapital arbeitet. Wenn z. B. den Gesellschaftern der TuN Lehner & Co. nur eine Netto-Dividende von rund 2% verbleibt, während der Staat bei Zeichnung von Staatsanleihen eine Netto-Verzinsung von über 5% garantiert, so wird auch dem Laien klar, daß für den Unternehmer wenig Anreiz besteht, das mit dem Betrieb eines gewerblichen Unternehmens verbundene Risiko einzugehen, wenn er als Lohn für sein Wagnis durch die übertrieben hohe Besteuerung nur 2/5 dessen übrigbehält, was er erzielen würde, wenn er sein Geld in Staatsanleihen angelegt hätte.

Die Zahl der Beschäftigten

Die Zahl der Beschäftigten der TuN Lehner & Co. hat sich im Jahre 1949 durch die Enteignung der Ostzonen-Betriebe um rund 1/5 reduziert. Im Jahre 1952 stieg die Zahl der Mitarbeiter um 58, im Jahre 1953 um weitere 140, so daß nunmehr 2460 Personen beschäftigt werden. Insbesondere waren wir in der Lage, aus der Ostzone geflüchtete alte Mitarbeiter in Westdeutschland weiterzubeschäftigen. Auf diese Weise hat die Zahl der Mitarbeiter der TuN Lehner & Co., trotz der Halbierung des Arbeitsgebietes im Jahre 1945, heute annähernd wieder den Vorkriegsstand erreicht. Der Zuwachs der Jahre 1952 und 1953 umfaßt in erster Linie die Pflege-, Werbe- und Montageabteilungen.

Zusammenfassung

Es wird jedem klar sein, daß wir im Hinblick auf die zu erwartenden Auseinandersetzungen mit der Steuerbehörde und die hohen Investitionen im Mietegeschäft weiterhin unsere Gelder zusammenhalten müssen. Wir möchten jedoch abschließend feststellen, daß durch die Mitarbeit aller in unserem Unternehmen Beschäftigten das Jahr 1953 einen weiteren erheblichen Schritt im Ausbau und in der Festigung unseres Unternehmens nach vorwärts bedeutet. Wir danken allen Mitarbeitern auch an dieser Stelle für ihre hingebungsvolle Tätigkeit. Das Bewußtsein, durch die erzielten Erfolge für die Sicherung der Arbeitsplätze in künftigen Jahren beigetragen zu haben, wird für alle Mitarbeiter ein Ansporn sein.

Unser Sozialbericht

Wenn wir auch in diesem Jahr wieder einen Sozialbericht geben, so geschieht es nicht, um damit unsere freiwilligen sozialen Leistungen besonders hervorzuheben. Wir wissen genau, daß Zahlen und Statistiken nur wenig über den Geist besagen, der in einem Unternehmen herrscht. Andererseits glauben wir jedoch, daß ein Bericht über die Lage und Entwicklung des Unternehmens unvollständig wäre, wenn er nichts über die freiwilligen sozialen Zuwendungen an die Belegschaft enthalten würde.

Der unserem Sozialbericht vorausgeschickte Geschäftsbericht hat gezeigt, daß, wie überall, auch bei uns dafür gesorgt ist, daß „die Bäume nicht in den Himmel wachsen". Der Konkurrenzkampf drückt die Preise und schmälert damit das Geschäftsergebnis. Der laufende Kapitalbedarf für das Mietgeschäft, für die Errichtung von Gebäuden und die Anschaffung von Maschinen sowie Büroeinrichtungen, kurzum für alle Aufwendungen, die zur Erhaltung der Arbeitsplätze des Gesamtunternehmens notwendig sind, erfordern eine äußerst strenge Haushaltsführung. Schließlich setzt die Steuer jeder freiwilligen sozialen Zuwendung eine Grenze, die zu überschreiten praktisch unmöglich ist.

Gerade die zuletzt erwähnte steuerliche Begrenzung wirkt sich bei den Zuwendungen an die Telefonbau und Normalzeit Unterstützungseinrichtung G. m. b. H. aus.

Nach den Steuergesetzen darf an Unterstützungseinrichtungen nur ein bestimmter Betrag im Jahr gezahlt werden, dessen Höhe von der Lohn- und Gehaltssumme des Unternehmens und von dem Deckungskapital der Unterstützungskasse abhängt. Diesen Betrag haben unsere beiden Gesellschaften im Jahre 1952 an die Telefonbau und Normalzeit Unterstützungseinrichtung G. m. b. H. gezahlt, nämlich **DM 2 415 000.—.** Damit sind die Zuwendungen an die Telefonbau und Normalzeit Unterstützungseinrichtung G. m. b. H. im Jahre 1952 genau um 1 Million DM höher gewesen als 1951. Der Gesamtbetrag der Zahlungen an die TuN Unterstützungseinrichtung G. m. b. H. seit der Währungsreform macht nunmehr fast DM 7 000 000.— aus, wobei zu erwähnen ist, daß die einzelnen Dotationen von Jahr zu Jahr weit über das Verhältnis der Umsatzerhöhung hinaus gesteigert worden sind.
Wir haben die Zuwendungen an die TuN Unterstützungseinrichtung G. m. b. H., deren Verwaltungsrat bekanntlich je zur Hälfte aus Mitgliedern der Geschäftsleitung und der Betriebsräte besteht, an erster Stelle genannt, um damit deutlich zu machen, daß uns die Hilfe für diejenigen Betriebsangehörigen, die sich infolge Alters oder Invalidität nicht mehr selber helfen können, ganz besonders am Herzen liegt.

Daneben wurde den im Unternehmen tätigen Mitarbeitern ein Betrag von fast einundeinhalb Millionen DM aus den mannigfaltigsten Anlässen zugewandt, wie folgende Übersicht veranschaulicht:

❶ **Zuweisungen an die TuN-Unterstützungseinrichtung G. m. b. H.**	**2 415 000.—**
❷ **Jubiläen, Betriebsausflüge, Krankengeldzuschüsse, Heirats- und Einsegnungsbeihilfen, Betriebsfeiern und sonstige Leistungen**	**632 480.57**
❸ **Weihnachtsgratifikationen**	**435 462.45**
❹ **Rentenzahlungen außerhalb der Unterstützungseinrichtung G. m. b. H.** . .	**234 338.32**
❺ **Baukostenzuschüsse**	**155 900.—**

Der Gesamtbetrag der freiwilligen sozialen Leistungen macht demnach aus: DM 3 873 181.34

Das sind 17,55% der Lohn- und Gehaltssumme, während die gesetzlichen sozialen Leistungen nur 8,66% der Lohn- und Gehaltssumme betragen.

Wenn wir auch von Vergleichen nicht sehr viel halten, weil sie meistens „hinken", so möchten wir doch ausnahmsweise einmal eine Vergleichszahl nennen:
Nach einer Veröffentlichung in der Zeitschrift „Wirtschaft und Statistik" betrug der Sozialaufwand von 2036 erfaßten Aktiengesellschaften im Jahre 1951 durchschnittlich 8,5% der Lohn- und Gehaltssumme. Wenn er bei uns 1952 über 17% ausmacht, so mag auch darin ein besonderes Zeichen der Verbundenheit zwischen Geschäftsleitung und Belegschaft gefunden werden.

Arbeitnehmervertretungen der TuN

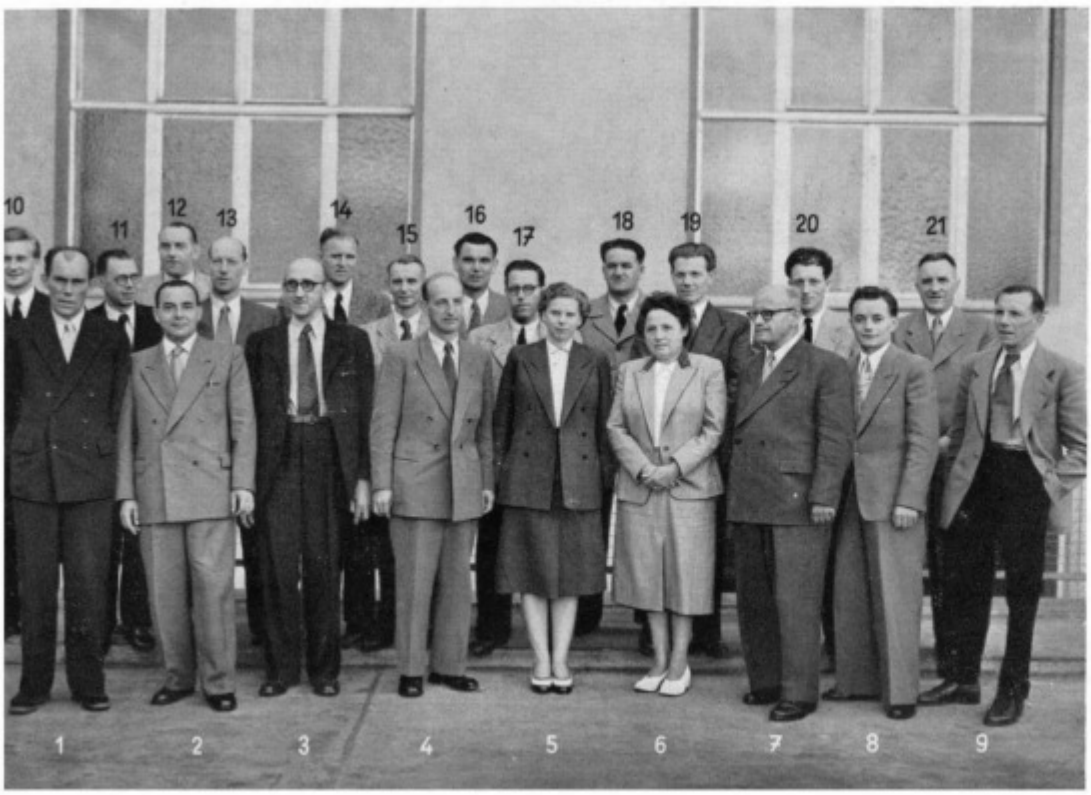
. . . findet sich namentlich in industriellen Großbetrieben der Zug, daß mehr Gewicht gelegt wird auf die Gehorsamsunterwerfung als auf die bewußte Mitarbeit . . . . Das Problem der Verfassung, das auch dem Betrieb selbst zugute kommt, heißt darum „Wie werden aus diesen Untergebenen am Gedeihen des Unternehmens mitinteressierte Industriebürger?" . . .

schrieb Friedrich Naumann im Jahre 1907 und wies damit vorausschauend den Weg, der in der Zwischenzeit zwar von vielen weitsichtigen Unternehmern beschritten wurde, aber erst nach den Erschütterungen von zwei Weltkriegen in dem Betriebsverfassungsgesetz in Gesetzesform Niederschlag fand. Eine Fabrik ist nun einmal keine Kaserne und ein Industrieunternehmen kein Regiment. Die TuN ist es am allerwenigsten. Ein Kommandoton hat in ihr noch nie geherrscht, auch als es noch keinen Gesamtbetriebsrat oder Wirtschaftsausschuß gab. Und doch haben diese durch das Betriebsverfassungsgesetz neu geschaffenen Institutionen für die innere Organisation des Unternehmens, vor allem zur Herstellung eines engen Kontaktes zwischen Geschäftsleitung und Belegschaft, ihre besondere Bedeutung.

In einem so vielschichtigen Unternehmen wie der TuN mit einer großen Fabrikarbeiterschaft und einer ebenso großen Anzahl von Montagepersonal, mit Konstrukteuren, Kalkulatoren, Vertretern und Revisoren, mit Betriebsstätten von wenigen Leuten bis zu tausend und mehr, dazu verstreut von Kiel bis Konstanz, in einem solchen Unternehmen ist es für die Geschäftsleitung sicherlich nicht einfach, alle Räder und Rädchen der großen Maschinerie zu überwachen und sofort zu wissen, wenn irgendwo Sand im Getriebe ist. Das gilt für die geschäftlichen Vorgänge genau so wie für die menschlichen. Wer soll sofort wissen, wo den Revisor Müller irgendwo oben im Holsteinischen der Schuh drückt? Oder den Werber Huber in Regensburg? Wer kennt die Schwierigkeiten, mit denen der Mechaniker Riedel auf seinem Arbeitsplatz im Werk Kleyerstraße fertig werden muß. Sicherlich sind Dezernenten, Geschäftsführer und Technische Leiter laufend unterwegs; gewiß kennen die Meister, Abteilungsleiter und „der Chef" alle Arbeitsplätze in der Fabrik. Aber da ein Betrieb nun einmal eine im härtesten Konkurrenzkampf stehende Gemeinschaft ist, bei dem es in erster Linie auf die Produktion und den Kampf um den Kunden geht, haben die Verbindungen, die von den einzelnen Arbeitsplätzen in der Fabrik oder von dem einzelnen Montageort irgendwo im Bundesgebiet zur Geschäftsleitung laufen, vornehmlich geschäftlichen Inhalt.

Betriebsräte und Gesamtbetriebsrat

Neben diesen geschäftlichen Verbindungen, die vom einzelnen Arbeitsplatz zur Geschäftsleitung laufen, gibt es den großen Bereich der innerbetrieblichen Beziehungen und Aufgaben. Bei ihnen mitzuwirken, und sie mit zu erfüllen, ist Sache des Betriebsrates. Dabei ergeben sich



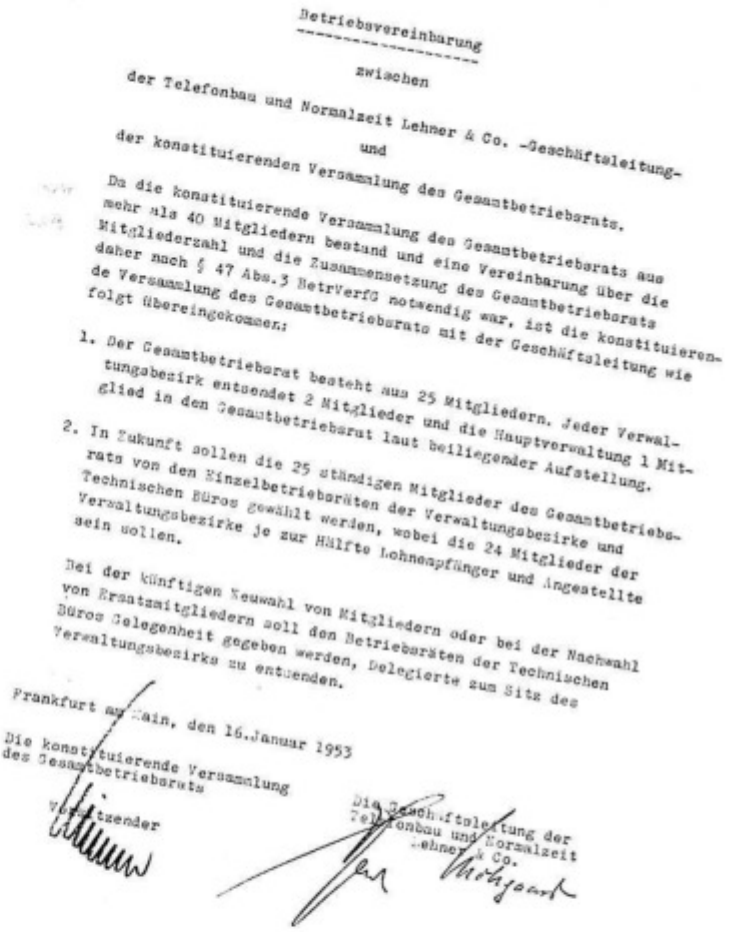
Der Gesamtbetriebsrat der TuN Lehner & Co.

1 Ferdinand Herberg, Hamburg
2 Franz Remacly, Köln
3 Hugo Oelschläger, Köln
4 Erich Anders, Berlin
5 Hildegard Engelhardt, Bremen
6 Marie Kummer, Hannover
7 Hermann Bechtler, Mannheim
8 Heinz Stühler, Nürnberg
9 Willi Moske, Berlin
10 Walter Nebel, Hannover
11 Heinrich Seehoff, Dortmund
12 Wilhelm Heim, München
13 Franz-Wilh. Riedenklau, Dortmund
14 Kurt Merker, Düsseldorf
15 Bernhard Behrens, Bremen
16 Emil Krämer, Stuttgart
17 Ruppert Busshardt, Mannheim
18 Fritz Thiel, Stuttgart
19 Max Kahlberger, München
20 Walter Siebert, Frankfurt a. M.
21 Georg Steckenreiter, Frankfurt-M.

oft Fragen, die nicht nur den einzelnen Arbeitnehmer betreffen, sondern eine ganze Gruppe, ja, die sogar über den Bereich des Einzelbetriebes hinausgehen und durch die örtlichen Betriebsräte nicht mehr gelöst werden können. Zur Beratung und Mitbestimmung in derartigen, das Gesamtunternehmen betreffenden Fragen sind die Gesamtbetriebsräte der TuN Lehner & Co. und der TuN G. m. b. H. gebildet.

Bei der TuN G.m.b.H. machte die Konstituierung des Gesamtbetriebsrates keine großen Schwierigkeiten, weil schon seit Jahren ein Ausschuß bestand, der die Zusammenarbeit der Betriebsräte der Werke Mainzer Landstraße, Kleyerstraße und Urberach sicherstellte. Nicht ganz so einfach war es bei der TuN Lehner & Co. Auch hier bestand schon seit Jahren der Wunsch, einen Gesamtbetriebsrat einzuberufen. Aber weder das Betriebsrätegesetz des Kontrollrats noch die Länderbetriebsrätegesetze sahen die Möglichkeit eines Gesamtbetriebsrates für in verschiedenen Ländern liegende Betriebe vor. Einem „illegal" einberufenen Kopfbetriebsrat hätte jedoch der tragende Grund gefehlt, denn niemand hätte mit Sicherheit sagen können, welche Rechte und Aufgaben ihm zugefallen wären.

Mit dem Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes war diese Situation mit einem Schlage geändert. Größe, Zusammensetzung, Aufgaben und Rechte des Gesamtbetriebsrates wurden im Gesetz klar geregelt. Schon im Januar d. J. konnte daher die konstituierende Versammlung zum Gesamtbetriebsrat – wohl als eine der ersten von Betrieben ähnlicher Größe im Bundesgebiet – in Frankfurt einberufen werden. Wer an dieser ersten Versammlung teilgenommen hat, der weiß, daß sie den einzelnen Mitgliedern der Betriebsräte zu einem Erlebnis wurde. Sicherlich war mancher von den insgesamt 52 Delegierten noch mit Vorbehalten nach Frankfurt gekommen. Aber wie schnell war jedes Mißtrauen verflogen, als Herr Sperl für die Geschäftsleitung mit aller Offenheit einen Bericht über die Lage des Unternehmens gab. Das war keine Ansprache an „Untergebene", sondern eine umfassende Information für die Mitarbeiter des Unternehmens. Es schloß sich eine Aussprache über alle schwebenden Probleme und auch über die Organisationen des Gesamtbetriebsrates an, der natürlich mit 52 Mitgliedern zu groß gewesen wäre und auch die gesetzliche Höchstzahl überschritten hätte. Zwischen Geschäftsleitung und Belegschaft kam daraufhin folgende Betriebsvereinbarung für die TuN Lehner & Co. zustande:



Betriebsvereinbarung

zwischen

der Telefonbau und Normalzeit Lehner & Co. -Geschäftsleitung-

und

der konstituierenden Versammlung des Gesamtbetriebsrats.

Da die konstituierende Versammlung des Gesamtbetriebsrats aus mehr als 40 Mitgliedern bestand und eine Vereinbarung über die Mitgliederzahl und die Zusammensetzung des Gesamtbetriebsrats daher nach § 47 Abs.3 BetrVerfG notwendig war, ist die konstituierende Versammlung des Gesamtbetriebsrats mit der Geschäftsleitung wie folgt übereingekommen:

1. Der Gesamtbetriebsrat besteht aus 25 Mitgliedern. Jeder Verwaltungsbezirk entsendet 2 Mitglieder und die Hauptverwaltung 1 Mitglied in den Gesamtbetriebsrat laut beiliegender Aufstellung.

2. In Zukunft sollen die 25 ständigen Mitglieder des Gesamtbetriebsrats von den Einzelbetriebsräten der Verwaltungsbezirke und Technischen Büros gewählt werden, wobei die 24 Mitglieder der Verwaltungsbezirke je zur Hälfte Lohnempfänger und Angestellte sein sollen.

Bei der künftigen Neuwahl von Mitgliedern oder bei der Nachwahl von Ersatzmitgliedern soll den Betriebsräten der Technischen Büros Gelegenheit gegeben werden, Delegierte zum Sitz des Verwaltungsbezirks zu entsenden.

Frankfurt am Main, den 16.Januar 1953

Die konstituierende Versammlung des Gesamtbetriebsrats

Vorsitzender

Die Geschäftsleitung der Telefonbau und Normalzeit Lehner & Co.

Und was tun die Wirtschaftsausschüsse?

Was machen daneben nun die Wirtschaftsausschüsse, wird sich mancher fragen und dabei vielleicht an die heftigen politischen Auseinandersetzungen denken, die sich vor der Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes über die Frage des Nebeneinander von Betriebsrat und Wirtschaftsausschuß im Bundestag abgespielt haben. Soll der Wirtschaftsausschuß den Gesamtbetriebsrat in seinen Rechten beschränken oder in die Bedeutungslosigkeit eines „Vertrauensrates" absinken? Weder das eine noch das andere ist richtig. Die Aufgabe des Wirtschaftsausschusses ist es, der Vermittlung widerstreitender Interessen zu dienen. Es liegt nun einmal in der Natur der Sache, daß der Unternehmer zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens „in Kosten" denken muß, während der Arbeitnehmer sein einziges Gut, seine Arbeitskraft, möglichst hoch eingeschätzt haben möchte. Es wäre Schönfärberei, diesen Interessengegensatz zu leugnen, und es ginge unserer Wirtschaft nicht gut,

würde man ihn beseitigen. So sehr man diesen Interessengegensatz also bejahen muß, so notwendig ist es andererseits, zwischen beiden Partnern in der Betriebsverfassung Brücken zu schlagen. Es ist die wesentlichste Aufgabe des



Friedrich Wunsch, stellvertretender Vorsitzender des Gesamtbetriebsrates der TuN Lehner & Co.

Wirtschaftsausschusses, diesem Brückenschlag zu dienen und die beiden Sozialpartner, den Arbeitgeber einerseits und den Betriebsrat andererseits, zusammenzuführen. Es wird jeder einsehen, daß alle vom Betriebsrat angeregten Maßnahmen ihre Begrenzung in der Leistungsfähigkeit des Betriebs finden, und daß es im übrigen bei jeder Maßnahme einer Orientierung nach dem Finanzamt bedarf. Diese wirtschaftlichen und steuerrechtlichen Probleme werden im Wirtschaftsausschuß erörtert. Außerdem befaßt sich der Wirtschaftsausschuß mit dem Lagebericht des Unternehmens, der vierteljährlich in den Betriebsversammlungen verlesen wird, und einmal im Jahre mit der Bilanz, die ihm im einzelnen erläutert wird. Wegen der Schwierigkeit und Vertraulichkeit der Materie ist der Wirtschaftsausschuß nach gesetzlicher Vorschrift auf höchstens acht Mitglieder beschränkt. Je vier Mitglieder des Wirtschaftsausschusses der TuN Lehner & Co. und der TuN G. m. b. H. sind von der Geschäftsleitung, je vier sind vom Betriebsrat ernannt.

Wirtschaftsausschuß der TuN Lehner & Co.

Vertretung der Geschäftsleitung



Dr. Alfons Kretzschmar



Fritz Lewandowsky



Karl Paulini



Hans Carl Schulenburg

Vertretung der Belegschaft



Wilhelm Heller



Willi Meienburg



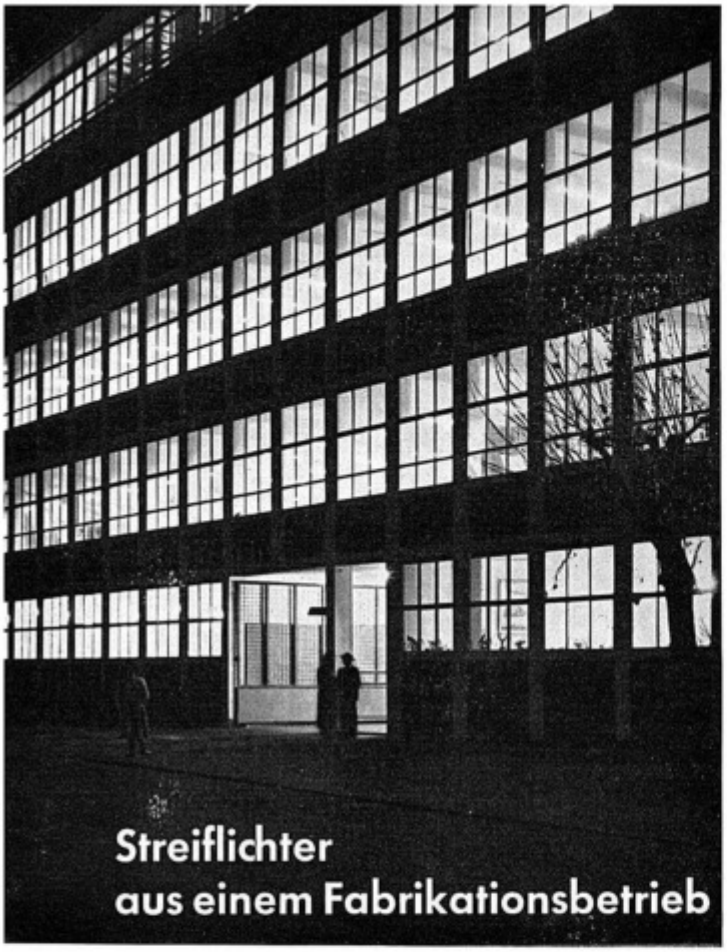
Eugen Morath



Alfred Rippel
zugleich Vorsitzender des Gesamtbetriebsrates der TuN Lehner & Co.

Das Blickfeld zu erweitern ...

Nun soll man von den Mitgliedern des Gesamtbetriebsrates und des Wirtschaftsausschusses keine Wunder erwarten, denn sie sind keine Zauberkünstler, sondern Arbeiter und Angestellte wie Du und ich. Sie alle wissen, daß unsere durch zwei Kriege erschütterte Heimat kein Schlaraffenland sein kann und die Firma kein Sanatorium ist. Aber ihnen allen kommt es darauf an, das Mögliche erreichbar zu machen und durch Darlegung der verschiedenen Standpunkte für alle das Blickfeld zu erweitern: Für die Mitarbeiter, die sie vertreten und für die Geschäftsleitung, mit der sie verhandeln.

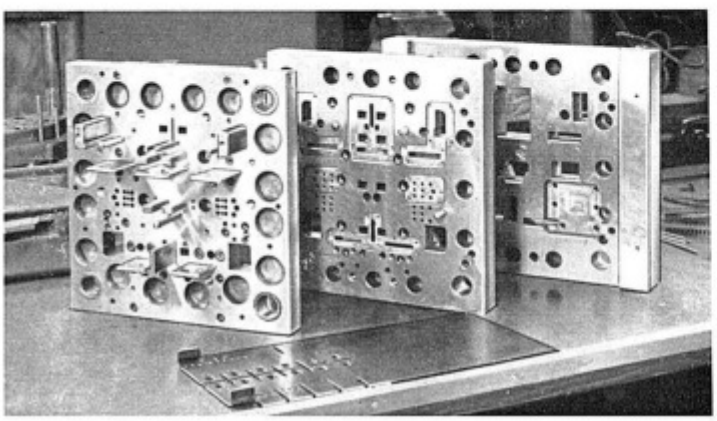


Streiflichter aus einem Fabrikationsbetrieb

Unser Werk Kleyerstraße wird manchem Besucher gezeigt, Fachleuten und Laien. Welchen Eindruck ein Nichtfachmann aus unserem Betrieb mitnimmt, soll hier einmal geschildert werden. Viele, die dieses Heft lesen, sind selbst Laien: alle Familienangehörigen und die Kaufleute aus der Verwaltung; für sie sind diese Ausführungen. Die Spezialisten und Techniker – die den Betrieb kennen – werden um Nachsicht gebeten, wenn ein Fachausdruck nicht stimmt oder ein Vergleich nicht 100%ig zutrifft.

Es ist erstaunlich, was man mit einem Stückchen Eisen, Stahl, Kupfer oder Messing alles machen muß, bis es zu dem wird, was es bei uns werden soll: ein Einzelteil für einen Telefonapparat, einen Feuermelder, eine Uhr, eine Zentrale usw. Es wird – je nach Bestimmung – geglüht, gehärtet, geschliffen, gefräst, gepreßt, gedreht, gestanzt, gebohrt, gehobelt, gestaucht, gebogen, geschlitzt, geschmiedet, gesenkt, geschweißt, gesandelt, gebondert, platiniert, poliert, versilbert, verkupfert, vernickelt, verkadmiert, lackiert, getrocknet.

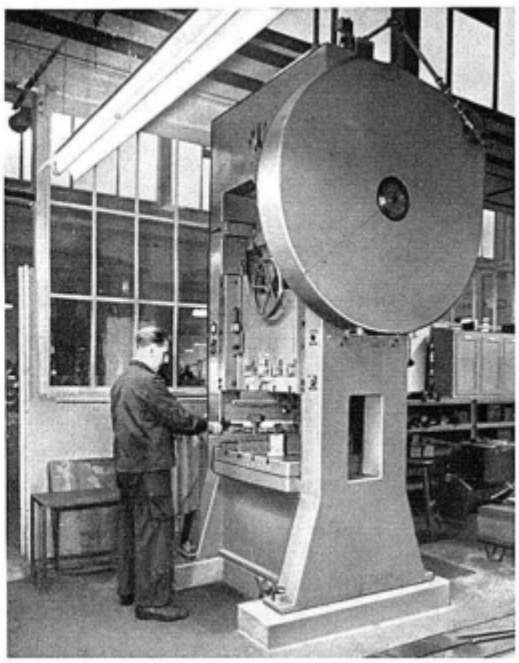
Kopfplatte mit Stempeln, Schnittplatte und Grundplatte ergeben das Folgewerkzeug für die Relaisjoche



Ein weiter Weg ist es, vom eingehenden Halbzeug (Blech, Bandeisen, Profileisen, Rotmetall, Rohguß usw.) bis zum fertigen Gerät. Eisenteile zum Beispiel werden, soweit erforderlich, erst einmal geglüht, um dem Material Spannung und Magnetismus zu nehmen; es wird für die weitere Verarbeitung „weich" gemacht. Später – nachdem es bearbeitet ist – muß es in der Härterei wieder gehärtet werden, damit diejenigen Stellen, die besonderen Belastungen ausgesetzt sind, nicht vorzeitig verschleißen.

Voraussetzungen werden geschaffen

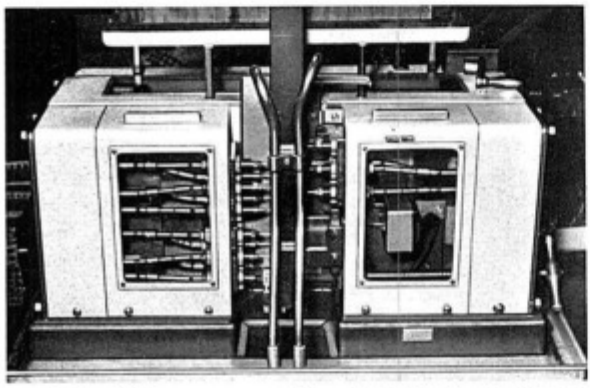
Um aus dem Stück Material ein Einzelteil zu machen, muß es zunächst mit Maschinen bearbeitet werden; dazu braucht man Werkzeuge. Wer als Laie bisher geglaubt hat, Hammer, Zange, Schraubenzieher, Feile und Bohrer seien Werkzeuge, der wird hier belehrt, daß dies nur Handwerkzeuge sind. Der Fachmann versteht unter „Werkzeug" Vorrichtungen, mit denen er in Werkzeugmaschinen, z. B. Stanzen, seine Teile formt, oder die er braucht, um komplizierte Geräte zusammenzusetzen.
Die Grundlage für eine Serienproduktion ist somit der **Werkzeugbau.** Hier sind die besten Präzisions- und Spezialmaschinen notwendig, die man sich vorstellen kann. Hier kommt es auf die Genauigkeit von $^{2}/_{1000}$ mm (tausendstel!) an. Die Striche der in diesem Heft gedruckten Buchstaben sind $^{1}/_{3}$ mm dick, d. h. 165 mal dicker als $^{2}/_{1000}$ mm. Hier kommt es aber nicht nur auf die Präzision der Maschine an, hier muß vor allen Dingen der Kopf und die Hand des Facharbeiters die gedankenlose Maschine unterstützen. Da der kleinste Fehler im Werkzeug sich auf alle damit hergestellten Teile übertragen würde, ist es selbstverständlich, daß alle fertigen Werkzeuge in einem Prüfraum durch Meßapparate, Lehren oder Projektoren genauestens kontrolliert werden, ehe sie z. B. zur **Stanzerei** oder **Presserei** kommen, um dort, in Maschinen eingespannt, dem Material die Form zu geben, die es erhalten soll.



Unter dem Druck von 125 Tonnen entstehen in dieser gewaltigen Presse Bodenbleche und Deckel für die Stahlschränke der Uni-Zentralen, Gestellfüße u. a. m.

Die Herstellung beginnt

Der Druck, mit dem die Pressen und Stanzen das Material verformen, ist für einen Laien schwer vorstellbar. Teilweise werden Drücke von 125 Tonnen angewandt. (Eine Schnellzuglokomotive wiegt 100 Tonnen, 100 Volkswagen wiegen ca. 73 Tonnen!). Besonders auffallend sind die sogenannten „Folgewerkzeuge", durch die in einem Arbeitshub der Maschine 5 Arbeitsvorgänge gleichzeitig erledigt werden.



Der 20-Spindel-Automat (hier mit 15 Spindeln in Tätigkeit)

In der **Bohrerei** und **Fräserei** steht zwischen vielen Maschinen ein kleines Wunderwerk der Technik: eine Maschine, die mit 20 Spindeln senkt, bohrt und Gewinde schneidet. Dieser Automat wurde im eigenen Betrieb konstruiert und gebaut. Viel Zeit wird mit solchen Erfindungen, die aus der Praxis geboren werden, gespart. Viel Geist und lange Entwicklungsarbeit steckt in ihnen.

Rohteile müssen veredelt werden

Die Teile, die nun nach einer gründlichen Kontrolle die Stanzerei, Presserei, Bohrerei, Fräserei usw. verlassen, sind aber noch lange nicht fertig. Sie sind ölig und verschmutzt, müssen also zunächst einmal gereinigt werden. Dies geschieht in Bädern mit chemischen Lösungen. Dann müssen die Teile gegen Zersetzung durch Witterungseinflüsse (z. B. Rost) geschützt werden; hier beginnt die Aufgabe der **Veredlung.** Zwei Hauptwege gibt es hier: einmal die galvanische Veredlung, bei der die Teile vernickelt, verkupfert, verkadmiert oder versilbert werden und zum anderen Mal der Überzug durch einen „Schutzfilm" aus Farbe, Lack oder Kunststoff. Falls die Teile lackiert werden sollen, ist die Oberfläche noch zu glatt. Sie wird erst durch Sandstrahlgebläse aufgerauht und zum Teil auch gebondert, das heißt mit einer Phosphatschicht überzogen, die zusammen mit dem Lack einen besonders wirksamen Rostschutz ergibt.

Eine gefährliche Arbeit wird gesichert

Was in der **Lackiererei** auffällt, ist die Sauberkeit und das gute Klima. Eine hervorragende Ventilation und eine Überdruckanlage sorgen ständig für das Absaugen der überschüssigen Farbwolken und für die Zufuhr frischer Luft. Ohne diese Vorsorge wäre das Arbeiten dort gefährlich, denn die Nitrolackschwaden, die beim Auftragen des Lackes durch Spritzpistolen entstehen, sind sehr explosiv. Gleichzeitig wird dadurch verhindert, daß sich Staub auf den frischen Lack setzt.
Ein Sicherheitssystem wurde dort eingeführt: ist die Ventilation in Ordnung, so brennen drei Lampen an sichtbarer Stelle. Erlischt eine, so bedeutet das „Gefahr", Arbeit sofort einstellen, Defekt suchen! In diesem Raum ist Rauchen streng verboten, denn eine glühende Zigarette könnte eine Katastrophe hervorrufen.

Sind die Teile lackiert, so müssen sie getrocknet werden. Große Stücke kommen in Heißluft-Trockenöfen, kleinere bis zu 60 cm ⌀ wandern auf einem endlosen Band durch Infrarot-Trockenöfen. Bei diesem Verfahren dringen



In Kabinen, von denen jede eine eigene Absaugvorrichtung hat, wird der Lack durch Spritzpistolen aufgetragen

infrarote Strahlen unbehindert durch die Lackschicht hindurch und erhitzen das darunter befindliche Metall. Dadurch trocknet die Farbe von innen nach außen und verhindert eine Verkrustung der Oberfläche.

Aus Teilen entsteht ein Apparat

Aus Rohteilen sind nun Einzelteile geworden, aus den Einzelteilen sollen jetzt Telefonapparate oder -zentralen entstehen. Hier beginnt die Arbeit der **Montage.**



. . und trocken ist der Lack, wenn die Teile aus dem Bereich der infraroten Strahlen herauskommen

Telefon- und Mikrofonkapseln, Klinkenstreifen, Wecker usw. werden zunächst in der Vormontage zusammengesetzt. Diese Untergruppen geben ihre Erzeugnisse über eine Zwischenrevision an die Endmontage, wo auf Fließband die fertigen Apparate entstehen, die sofort zur Endrevision und weiter zur Verpackung laufen.



Stück für Stück werden auf dem Fließband die Telefonapparate durch flinke Hände zusammengesetzt

Eine Spulenwickelei (die kleine Schwester der Urberacher Wickelei) stellt den Bedarf an Relaisspulen für das Werk Kleyerstraße selbst her. Eine kleine Spule für ein 1000 Ohm-Relais enthält ca. 450 m Kupferdraht von $^1/_{10}$ mm Stärke. Tausende solcher Spulen werden täglich hergestellt, mehrere hundert Kilometer dieses haardünnen Drahtes täglich verarbeitet!

Die Montage der Fernsprechzentralen für Nebenstellen-Anlagen und für die Ämter der Bundespost erfolgt im **Zentralenbau.** Auch hier gibt es eine Vormontage, welche die Triebwerke und Bankfelder für Fallwähler sowie Triebwerke und Kontaktsätze für Viereckwähler und außerdem die Relais montiert. Bis zur Fertigmontage erfolgen immer wieder Zwischenprüfungen, bis die Zentralen zur Endrevision kommen und dort ihre letzten Prüfungen bestehen müssen.

Ein sinnvolles Gewirr

In einen Tannenwald glaubt man sich versetzt, wenn man in die Kabelfertigung kommt. Hunderte von farbigen Drähten werden dort auf Nagelbrettern zu Kabelbäumen geflochten, von denen immer wieder Zweige und eine Unzahl dünner Äste abgehen. Diese Kabelbäume stellen dann eingelötet die Verbindungen zwischen den Wählern und Relais in den Zentralen her. Diese Flechtarbeiten und das Einlöten erfordern ein feines Fingerspitzengefühl und große Konzentration, denn ein falsch gelegter Draht bedeutet später stundenlanges Fehlersuchen.



Wie das Weichennetz eines Rangierbahnhofes sehen die Nagelbretter aus, auf denen die Kabel geflochten werden



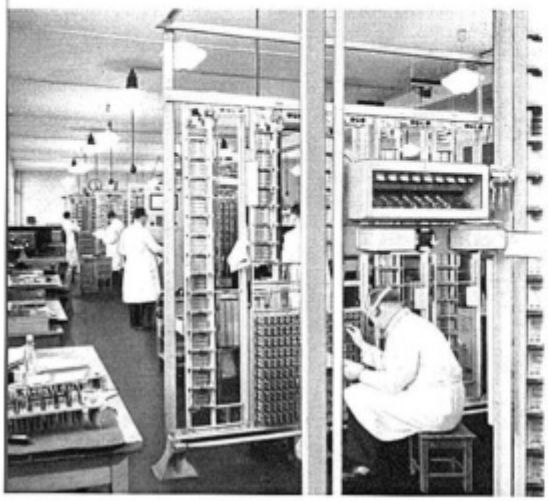
Kabelbäume fertig zum Einlöten

In unmittelbarer Verbindung mit dem Zentralenbau steht der **Schrankbau,** in dem die Vermittlungsschränke und -tische für Fernsprechzentralen, Fernsteuerungen und Melderanlagen entstehen.

Die Schrankgehäuse baut eine eigene **Betriebsschreinerei.** Hier werden auch die Gehäuse für Sonderanfertigungen (z. B. Pufu) und die Transportkisten für Zentralen und Vermittlungsplätze gebaut.

Ausklang

Es ist leider nicht möglich, in diesem Bericht über alle Betriebsabteilungen zu schreiben und auch über die hier erwähnten nicht so ausführlich wie es notwendig wäre, um eine wirkliche Übersicht über das gesamte Werk Kleyerstraße zu geben. Ein solcher Bericht würde ein ganzes Buch umfassen! Hoffentlich geben diese kurzen Streiflichter jedoch einen kleinen Einblick in einen Teil unseres Fabrikationsbetriebes.



Größte Sorgfalt erfordert die Revision der Zentralen, wenn später „Kinderkrankheiten" in einer neuen Anlage vermieden werden sollen.

Sausend, mit kreischendem Geräusch fressen sich im Maschinenraum der Schreinerei die Sägen durch das Holz und zerlegen es in vorgeschriebene Stücke



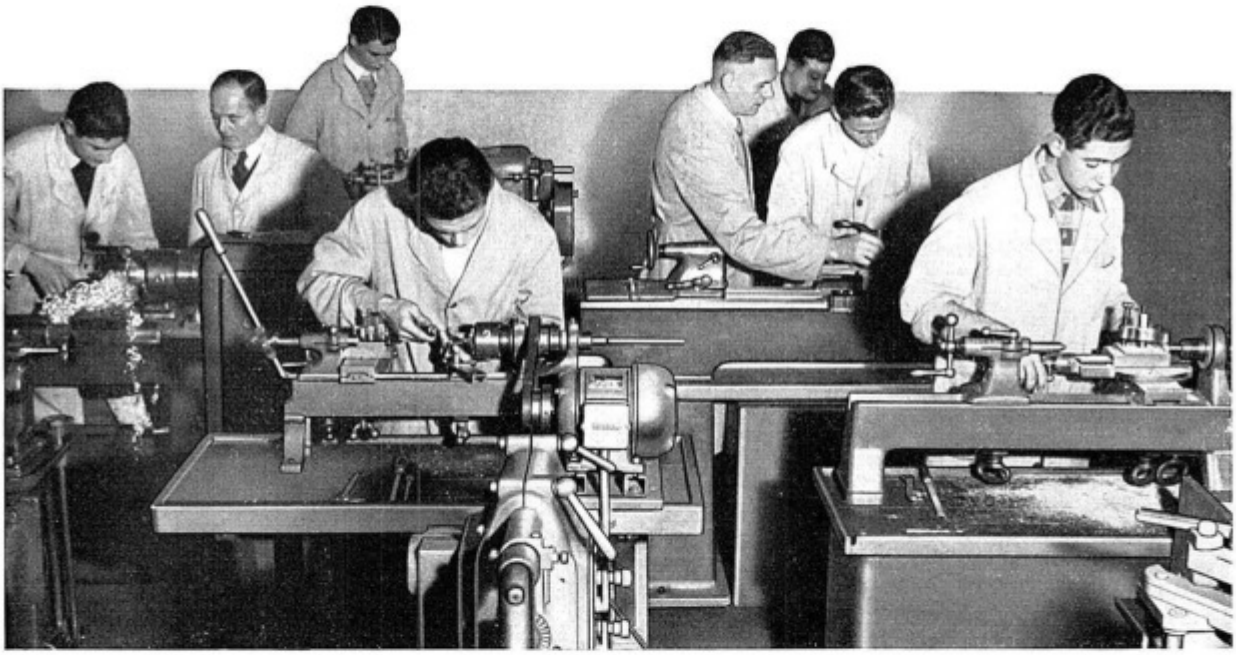
Berufsausbildung und Nachwuchsförderung

LEHRLINGSAUSBILDUNG
FERNMELDEMONTEURE
ELEKTROMECHANIKER
KAUFM. ANGESTELLTE
WERKZEUGMACHER
SONDERLEHRGÄNGE
FERNMELDEMONTEUR-LEHRLINGE DER VB
AUSBILDUNGSKURSE
WERBER
VERTRETER
OFFERTINGENIEURE
REVISOREN

Die Ausbildung unseres Nachwuchses ist gleichermaßen ein Anliegen der Geschäftsleitung und des Betriebsrates. Sie war insbesondere Gegenstand eingehender Beratungen auf der Geschäftsführerkonferenz und der letzten Gesamtbetriebsratssitzung der TuN Lehner & Co. Über die bisher beschrittenen Wege soll im folgenden berichtet werden.

Wer einmal bei einer Betriebsbesichtigung ein Bild davon gewonnen hat, in wieviel einzelne Arbeitsvorgänge die Herstellung unserer Erzeugnisse zerfällt, der wird sich vorstellen können, wie schwierig es ist, einem jungen Menschen einen Begriff von der Bedeutung jedes Einzelvorgangs und dem Zusammenhang aller Arbeitsvorgänge zu verschaffen. Aber gerade darauf kommt es bei der Lehrlingsausbildung an. Nicht nur aus fachlichen Gründen! Die Ausbildung auf breiter Grundlage soll dem jungen Menschen nicht nur eine vielseitige Verwendungsmöglichkeit geben, sondern auch eine innere Verbindung zum Beruf. Nur wenn die in der Berufsausbildung begriffene Jugend die Zusammenhänge übersieht und den Anteil der eigenen Arbeitsleistung am fertigen Erzeugnis erkennt, wird sie Freude am Beruf und damit jene Verbundenheit erwerben, die sie zu wirklicher Leistung befähigt.

Von diesen Erkenntnissen wird nicht nur unsere Lehrlingsausbildung getragen. Auch die Weiterbildung von gelernten Arbeitskräften bis zur Reife für eine bestimmte Berufssparte geht von dem gleichen Gedanken aus. In Ausbildungskursen für Werber und Vertreter wird nicht nur Verkaufspsychologie getrieben, sondern es wird den jungen Kaufleuten auch das notwendige technische Wissen vermittelt. Umgekehrt erfahren die angehenden Offertingenieure in besonderen Kursen zugleich mit der Vertiefung ihrer technischen Kenntnisse eine kaufmännische Schulung. In der Revisorenschulung wird den sonst nur mit der fabrikfertigen Anlage beschäftigten Revisoren der gesamte Fabrikationshergang gezeigt. Für alle Lehrgangsteilnehmer ist die Besichtigung der drei Frankfurter Werke von größter Bedeutung, nicht zuletzt deshalb, weil ihr Bewußtsein gestärkt wird, draußen Repräsentant eines großen Unternehmens zu sein.



Die Lehrlinge werden von bewährten Fachkräften an Werkzeugmaschinen ausgebildet

... und die Erfolge?

Einige Beispiele: Von 8 kaufmännischen Lehrlingen der Zentralverwaltung der TuN Lehner & Co. in Frankfurt bestanden

3 die Kaufmannsgehilfenprüfung mit „Auszeichnung"
5 mit „gut".

Von 32 technischen Lehrlingen des Gesamtunternehmens bestanden

10 mit „Auszeichnung"
14 mit „gut"
8 mit „genügend".

Es konnten auf Grund ihrer Fachausbildung im Unternehmen seit 1945 folgende Stellen durch Nachwuchskräfte neu besetzt werden:

128 Revisoren
21 Montageleiter
9 Revisionsdienstleiter und
2 Techn. Leiter.

„Mitteilungsblatt der Frankfurter Industrie- und Handelskammer"

Prämiierte Prüflinge der Frühjahrs-Prüfungen

Name:	Beruf:	Lehrfirma:
Kraus, Hans	Industriekaufmann	Telefonbau u. Normalzeit GmbH.

Prämiierte Prüflinge der Herbst Prüfungen

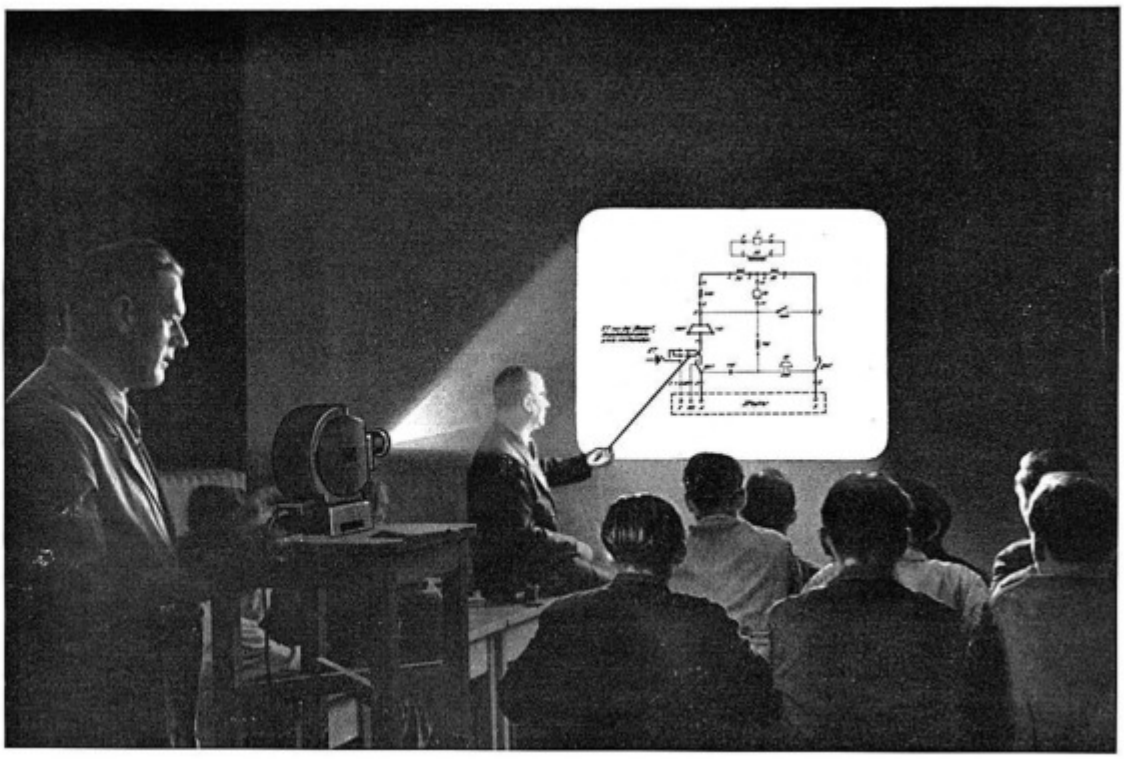
Name:	Beruf:	Lehrfirma:
Endlich, Walter	Elektromechaniker	Telefonbau u. Normalzeit GmbH.
Steinhauer, Doris	Industriekaufmann	Telefonbau u. Normalzeit GmbH.
Stitz, Wilma	Industriekaufmann	Telefonbau u. Normalzeit GmbH.



Die Kunst des Gravierens will gelernt sein



Vertreterschulung



Um die Funktionen unserer Anlagen kennenzulernen, ist es wichtig, die häufig sehr komplizierten Stromläufe zu beherrschen. Es bedarf hierzu einer gründlichen Schulung im Lesen von Schaltungen.

N A C H R U F

In den Jahren 1952 und 1953 ist wieder eine Reihe von ehemaligen und noch tätigen Mitarbeitern von uns gegangen. Sie bleiben auch über den Tod hinaus mit uns verbunden.

AUS UNSEREN WERKEN

Aust, Konrad	Offert-Ingenieur
Bärtsch, Otto	Konstrukteur
Bertram, Ernst	Lagerarbeiter
Bohne, Arthur	Mechaniker
Gompf, Anni	Lagerarbeiterin
Groh, Adam	Montagearbeiter
Höfer, Johann	Hilfsarbeiter
Neuhöfer, Hans	Betriebsschlosser

FRANKFURT U. URBERACH

Rindsfuß, Sebastian	Offert-Ingenieur
Sarvary, Karl	Packer
Schichkowsky, Paul	Stanzer
Schrod, Adam	Montagearbeiter
Stenger, Franz	Portier
Suhr, Magdalene	Wicklerin
Vierhaus, Arthur	Lagerist



Im Herbst 1952 verstarb Olga Karberg, die langjährige Geschäftsführerin unserer Stuttgarter Niederlassung. 1912 trat sie in die Hamburger Gesellschaft ein, wurde später mit der Leitung der Innenverwaltung in Kattowitz beauftragt und nach dem ersten Weltkrieg nach Stuttgart berufen. Leider mußte sie bereits 1937 aus gesundheitlichen Gründen die aktive Mitarbeit aufgeben.

AUS DEN VERWALTUNGSBEZIRKEN:

BERLIN:

Groth, Reinhold	Mechaniker
Stahlke, Arthur	Kfm. Angest.

BREMEN:

Riesmeier, Hermann	Werkmeister
Steinicke, Adolf	Werber

DORTMUND:

Reich, Franz	Monteur

DUSSELDORF:

Schreiber, Wilhelm	Abteilungsleiter

FRANKFURT A. M.:

Schleicher, Hermine	Kfm. Angest.
Stohr, Karl	Abteilungsleiter

HAMBURG:

Brauckmann, Alfred	Revisor
Schmidt, Werner	Lagerist

KÖLN:

Mannberger, Helmut	Techn. Lehrling

MANNHEIM:

Müller, Friedrich	Revisor
Ockert, Friedrich	Revisor

MUNCHEN:

Basler, Otto	Revisor

NURNBERG:

Dönges, Josef	Techn. Leiter



Ende Februar dieses Jahres verstarb Martha Henning in Gröbenzell bei München. Sie hatte regen Anteil am Aufbau unserer Niederlassungen in Halle und Leipzig. Im Jahre 1931 wurde ihr die Leitung der Innenverwaltung unseres Berliner Verwaltungsbezirks übertragen. Infolge ihres schweren Augenleidens mußte sie schon im Jahre 1936 in den Ruhestand treten.



Unerwartet traf uns im Frühjahr dieses Jahres die Nachricht vom Tode des langjährigen Chefsyndikus Dr. Alfred May in Santiago de Chile. Herr Dr. May hat als Leiter der juristisch. Abteilung und später als Mittestamentsvollstrecker des Nachlasses Harry Fuld dem Unternehmen in schweren Jahren unvergeßliche Dienste geleistet.

MITARBEITER IM RUHESTAND:

Berk, Fritz	Nebel, Elise
Dietrich, Max	Ploch, Heinrich
Figdor, Ella	Röhrig, Heinrich
Habrock, Käthe (Wwe.)	Rottscheidt, Fritz
Hodies, Martin	Schielein, Friedrich
Hohbein, Bernhard	Seibert, Wilhelm
Humbert, Johanna (Wwe.)	Sommerlade, Anna (Wwe.)
Kneip, Wilhelm	Tscheuko, Franz
Kraupner, Franz	Veith, Heinrich
Lang, Philipp	Wegener, Else (Wwe.)
Leonhardi, Wilhelm	Werner, Marie (Wwe.)
Lotz, Peter	Wilhelm, Berta
Müller, Konrad	Witthauer, Wilhelmine (Wwe.)



Mitten aus seinem Schaffen heraus wurde im Juli dieses Jahres Reinhold Etzrodt von uns gerissen. Jeder, der seine lebendige Art als Betriebsleiter in Berlin und in den Frankfurter Werken kennengelernt hat, weiß, was wir in ihm verloren haben.



... das sind die Überschriften aus den Export-Nachrichten von nur einer Frankfurter Bank vom Oktober d. Js. Wenn man nun diese wahllos herausgegriffenen Meldungen aus anderen Zeitungsnotizen und Informationen ergänzt, um in kürzester Form einen allgemeinen Überblick über die jetzige Export-Situation zu vermitteln, so würden sich etwa folgende Schlagzeilen ergeben:

Einfuhrdrosselung in der Türkei,
Erdölkonflikt erschüttert persische Wirtschaft
Drachmen-Abwertung in Griechenland bremst deutschen Export,
Nagib will Stabilisierung der ägyptischen Wirtschaft durch Einfuhrerschwerung,
Indien schützt eigene Telefon-Fabrikation,
Indonesien: Aufständische halten große Teile des Landes besetzt,
Australien: kein Handel außerhalb des Sterling-Blocks,
Japan kämpf um Rückgewinnung der Export-Märkte,
Mau-Mau-Terror erschwert Importe,
Malan sagt: „Gürtel enger schnallen!",
Italienische Industrie wünscht Verdoppelung der Einfuhrzölle,
US-Senator fordert: „Schützt die heimische Herstellung",
Keine brasilianischen Lizenzen bis zur Abdeckung der Außenstände,
Preise für chilenisches Kupfer noch immer zu hoch,
Finnlands Ostblock-Handel auf 30% gestiegen.

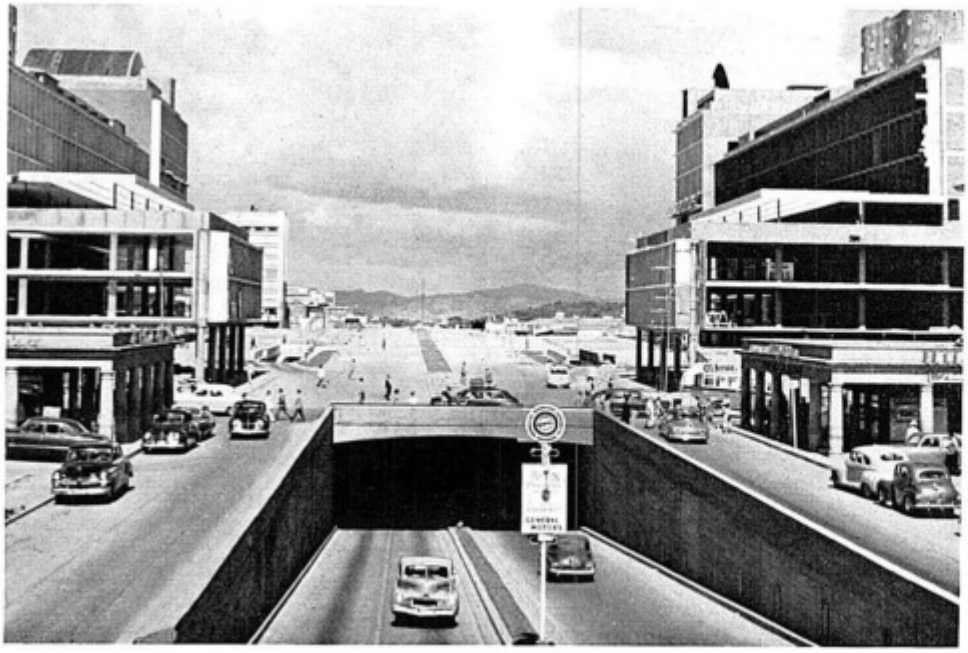
Wenn auch diese Aufstellung keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit erhebt, so wird auch demjenigen, der sich mit der Materie nicht befaßt, klar, wie groß die Schwierigkeiten sind, die es im Export-Geschäft zu meistern gilt, denn erst nach Überwindung der Schranken, die sich im internationalen Handel auftürmen, beginnt – wie im Inland – der eigentliche Kampf um den Kunden. Daß dieser Kampf auch draußen nicht leicht ist, wird offenbar, wenn man berücksichtigt, daß die gesamte internationale Konkurrenz in den Ländern besonders in Erscheinung tritt, die das Tor für die Einfuhr noch nicht oder noch nicht ganz zugeschlagen haben. Trotz allem können wir dank unseren intensiven vorbereitenden Anstrengungen in den vergangenen Jahren mit Genugtuung auf eine besonders erfreuliche Entwicklung unseres Exportes zurückblicken. Ist es doch in dem nun ablaufenden Jahre gelungen, gegenüber dem Vorjahre unsere Ausfuhrziffern mehr als zu verdoppeln!

Auch im Auslande werden Erfolge nicht nur vom Schreibtisch aus erzielt. Wir hielten es daher für erforderlich, mehrere Mitarbeiter in die verschiedensten Länder zu entsenden. Die nachfolgende Schilderung soll Ihnen einen Eindruck von den Verhältnissen in einigen südamerikanischen Ländern vermitteln:

Ein Sprung nach Südamerika

„Wenn ich an Südamerika denke, muß ich an Palmen, an die Anden und an Rosita Serrano denken" – dieses Scherzwort kam mir in den Sinn, als sich unsere DC 6 B mit 500 km Geschwindigkeit diesem Kontinent näherte. Unter uns begannen sich statt des Atlantik die unübersehbaren, dampfenden Urwälder auszubreiten, nur gelegentlich von Flußläufen und Seengebieten unterbrochen.

Angesichts dieser unwegsamen Landschaft erscheint es uns heute rätselhaft, wie es den Spaniern vor mehr als 400 Jahren ohne Benutzung technischer Hilfsmittel gelang, in das Innere des Landes vorzudringen und sich die Indianer-Reiche zu unterwerfen. Jetzt kamen die Randgebiete von Venezuela in Sicht, der ersten deutschen Kolonie sozusagen, die Karl V.



Auch in Caracas Uhren von TuN

den Welsern, einem augsburgischen Handelshaus, 1528 als „Lehen zur Erschließung und Besiedelung" überließ. Im Dienste dieser Welser stand auch der Feldhauptmann Federmann, der auf der Suche nach dem begehrten Golde weitläufige Feldzüge unternahm und bei dieser Gelegenheit, gemeinsam mit zwei Spaniern, auf dem Hochlande der Kordilleren „Santa Fé", die heilige Stadt des Glaubens, das heutige Bogotá, gründete. 300 Jahre herrschten die Spanier in jenen Gebieten, bis Simon Bolivar, der überall in Südamerika als Nationalheld gefeiert wird, die Selbständigkeit herstellte. Die Sitten jedoch und die Sprache sind bis auf den heutigen Tag spanisch geblieben, und man fühlt sich der spanischen Mutter noch immer eng verbunden. Der 12. Oktober, der „Día de la Raza" (Tag der Rasse) wird in jedem Jahr in allen spanisch sprechenden Ländern der Welt als ein Tag der Gemeinsamkeit gefeiert.

Förmlich auf einer Welle von Öl schwimmt Venezuela!

Der weitaus größte Teil des Staatshaushaltes wird von den Lizenzgebühren der Ölgesellschaften gedeckt. Steuern gibt es kaum, und man denkt, welch glückliches Land! Doch als ich dann einen Blick auf die Rechnung warf, die der Ober für das Abendessen präsentierte, war ich davon überzeugt, daß hier mindestens jeder Zweite ein Ölkönig sein muß. Neben der Hauptquelle des Reichtums, dem Öl, wurden vor wenigen Jahren riesige Erzvorkommen entdeckt, die allein schon auf lange Sicht eine wirtschaftliche Prosperität verheißen. Der Bolivar – die venezolanische Währung – rollt im Lande und besonders in der Hauptstadt Caracas, die 30 km vom Meere entfernt in 900 m Höhe liegt und sich zur Zeit in einem gewaltigen Umbruch befindet. Reihenweise fallen die Straßenzüge der Altstadt der Spitzhacke zum Opfer. Über- und unterirdische Autobahnen entstehen, Wolkenkratzer schießen empor. Ein Hauch von Goldgräber-Romantik ist zu verspüren.

„Das Geld liegt auf der Straße in Venezuela, aber man muß auch höllisch aufpassen, daß man beim Bücken die eigene Brieftasche nicht verliert!", scherzte mein Begleiter. Venezuela ist nicht nur ein reiches, sondern auch ein freiheitliches Land. Keine Devisenbeschränkungen, kaum Ein- oder Ausfuhr-Formalitäten, Großzügigkeit allenthalben, auch bei den Einreisebehörden. Nur Schwerverbrecher, Geisteskranke und „Kaufleute, die mit minderwertigen Waren handeln", werden nicht hereingelassen. Diese letztere Bestimmung ließ mich hoffen, in Caracas nur wenig Konkurrenz zu treffen, aber irgendwie hatte es auch sie verstanden, die gefährliche Klippe zu umschiffen.

Bei dem raschen Aufbau der Stadt bieten sich auch für uns interessante Geschäftsmöglichkeiten. Nur schnell muß man sein, sind doch die Venezolaner schon von Hause aus quicklebendig. Alle wollen Geld verdienen, schnell Geldverdienen, und in diesem Wettlauf befinden sich Angehörige aller Nationen. Neben den Einheimischen sind in erster Linie Italiener, Spanier, Portugiesen und Deutsche vertreten. Rassenunterschiede werden nicht beachtet. Wer 5 Jahre im Lande lebt, zählt bereits zu den Alt-Venezolanern. Früher galt Venezuela als das Land mit den meisten Revolutionen in Südamerika – ein Umstand, der von den Einheimischen allerdings nicht anerkannt wird. „Wieso häufig Revolutionen", würde man fragen, „wir haben doch schon 4 Wochen keine gehabt!".

Bald hieß es wieder Abschied nehmen von diesem sympathischen und imponierenden Lande; ein Blick in die Reisekasse aber erleichterte den Entschluß.

Das nächste Ziel war Bogotá die Hauptstadt von Kolumbien. Hier in 2600 m Höhe mag es vieles im Überfluß geben, aber eines ist knapp, und das ist der Sauerstoff, so daß man bald den gewohnten europäischen Geschwindschritt verlangsamt. An den Straßen und auf den Plätzen, die in Südamerika alle „Bolivar-Platz" heißen, sitzen die Schuhputzer in langen Reihen und bieten ihre Dienste an. Schuhputzen scheint die Hauptbeschäftigung der Bevölkerung zu sein, aber das kommt wohl daher, daß in der Trockenzeit wegen des Staubes und in der Regenzeit wegen des Schmutzes ein hohes Bedürfnis danach besteht. Es ist ein ewiger Kreislauf: die Staubwolken, die in der Trockenzeit hochgewirbelt werden, kommen mit den Wassermassen in der Regenzeit (ein gelinder Ausdruck für das, was sich dann dort tut!) wieder herab. Überhaupt das Klima! Die Lebenden vertreten zwar die Auffassung, man könne es vertragen, und die Behauptungen sind sicherlich übertrieben, die davon sprechen, daß die Sterbekurve höher sei als bei uns, besonders, wenn man die Aufwärtsentwicklung der Verkehrsunfälle in der Bundesrepublik berücksichtigt. Vielleicht treten dort diese Dinge nur stärker in Erscheinung, hat es sich doch eingebürgert, daß die Trauergäste die zugedachten Kranzspenden bei der Fahrt zum Friedhof der Einfachheit halber über die Puffer der Straßenbahn hängen!

Eines fällt uns Deutschen aber angenehm auf, und das ist die reibungslose Art, in der sich der starke Verkehr trotz der oft sehr engen Straßen abwickelt. Der Fußgänger hat Vorgangsrecht, und immer wieder beobachtet man, wie die Autofahrer sich gegenseitig zur Vorfahrt auffordern!

600 m über der Stadt, auf dem Berge Montserrate, thront eine Wallfahrtskirche. Der Aufbau geschah in der einfachen Weise, daß die Gläubigen mit Steinen versehen in die Höhe kraxelten. Heute fährt auch eine Drahtseilbahn hinauf, so daß nicht nur Wallfahrer den großartigen Blick genießen können. Oben angekommen, sahen wir zwei Indios mühsam einen kranken Kameraden den Weg hinauftragen. Sie setzten ihn in der Kirche nieder, kamen schnell wieder heraus und ließen sich auf den Kirchenstufen zu einer „Brotzeit" – wie mein bayrischer Begleiter sagte – nieder. Wir fragten sie: „Wollt ihr nicht auch ein Gebet zur Mutter Gottes verrichten, wo ihr schon hier oben seid?". „Nein". antworteten sie lachend, „wir nicht, wir sind ganz gesund!".

Von dem Gipfel des Montserrate schweift der Blick über die sich immer mehr ausdehnende Stadt mit ihren Wolkenkratzern, über die Hochebene der Savanna und die schneebedeckten Kordilleren. Von hier aus ahnt man, wie unendlich groß dieses Kolumbien ist. Es ist das Dorado von morgen. Schon heute ist es einer der größten Kaffee-Produzenten der Welt, der größte Lieferant von Smaragden und der zweitgrößte von Platin, ein bedeutender Produzent von Gold, Bananen, Öl. Trotz gewisser Schwierigkeiten, die ihre Ursache wohl in erster Linie in der verschiedenartigen Zusammensetzung der Bevölkerung haben und hauptsächlich politischer Natur sind, ist Kolumbien ein Land der Zukunft.

Kommt man aus dem quirlenden Caracas und dem von Leben und Treiben erfüllten Bogotá nach Quito, der Hauptstadt Ecuadors, so fühlt man sich in eine Provinzstadt versetzt. Nur in der Höhe übertrifft Quito die beiden nördlichen Nachbarn. Das Schwergewicht Quitos liegt bei den Kirchen und Kathedralen aus der Zeit der spanischen Kolonisation, die man anderenorts in dieser Fülle und in diesem Reichtum nur selten antrifft. Die Industrie – in der Hauptsache Herstellung von Textilien – ist noch schwach entwickelt. Von den wenig mehr als 3 Millionen Einwohnern des Landes stellen die

Das neu errichtete Hotel „Tequendama" in Bogotá





Der Chimborazzo

Indios – im Gegensatz zu Kolumbien und Venezuela – das Hauptkontingent. Es ist ein buntes Bild, wenn die Indianer in ihren farbigen Umhängen an den Markttagen in die Städte strömen, um dort ihre Waren auszutauschen. Sie besitzen eine große Fertigkeit in der Herstellung von Webwaren, Stoffen und Teppichen. Die Indianerfrau, die auf dem Rücken ihr Kind trägt und beim Gehen munter die Spindel dreht, ist ein gewohnter Anblick in den Straßen. Die Hauptausfuhrgüter sind landwirtschaftliche Produkte, und man wird lebhaft an die eigene Heimat erinnert, wenn man sieht, wie die Indios jedes Fleckchen Erde bis hoch hinauf auf die Berggipfel bebauen.

Die großartige Landschaft ist einmalig. Bei einer Fahrt nach dem Süden taucht jede Viertelstunde ein neuer schneebedeckter 6000er mit klangvollem Namen auf. Chimborazzo, Tungurahua, Pichincha sind alpinistische Leckerbissen. Der Einzug in Riobamba, wo uns der Auftrag auf Erstellung des öffentlichen Fernsprechamtes erteilt worden ist, war überwältigend. Ein Meer von Fahnen und Girlanden, Kinder mit Fähnchen in den Händen erwarteten uns. Wir hatten zwar die südamerikanische Gastfreundschaft und Liebenswürdigkeit bereits kennengelernt – dies aber kam doch überraschend. Wenige Stunden später traf dann der neu ernannte Kardinal von Ecuador in dem Städtchen ein, und der nun allenthalben ertönende laute Jubel ließ doch in uns Zweifel aufkommen, ob all dieser Aufwand nur unseretwegen betrieben wurde.

Wenige Kilometer nördlich von Quito steht ein Obelisk, der die Stelle anzeigt, an der der Äquator verläuft, der dem Lande seinen Namen gegeben hat. Man hat dort die Möglichkeit, mit einem Bein auf der südlichen und mit dem anderen auf der nördlichen Erdhälfte zu stehen. Zu schnell verlief die Zeit, und ehe wir es uns versahen, mußten wir Abschied nehmen von neuen Freunden und einem schönen Lande, in dem uns so viel echte Sympathie entgegengebracht worden war.

Natürlich sind auch noch eine Reihe anderer Länder besucht worden, und die Bearbeitung aller in Frage kommenden Absatzgebiete wird intensiv betrieben. Es ist in Aussicht genommen, in weiteren, für unsere Belegschaft bestimmten Mitteilungsblättern wieder Schilderungen zu bringen, um einem größeren Kreis von Mitarbeitern zu zeigen, wie das Exportgeschäft gelagert ist und in welch hohem Maße jeder einzelne dazu beitragen muß, unserer Ware Qualitätseigenschaften zu verleihen, die uns die Sicherung und Eroberung weiterer Märkte erleichtern. Nur mit guter Ware kann man im Auslande bestehen und den sehr scharfen Konkurrenzkampf gewinnen. Auch das bisher Erreichte wäre nicht möglich gewesen, wenn unsere Technik nicht Hand in Hand mit den kaufmännischen Bestrebungen an der Gestaltung unserer Erzeugnisse intensiv zusammengearbeitet hätte.

Ein amerikanischer Journalist schreibt anläßlich einer Besichtigung unserer Werke in der

NEW YORK Herald Tribune



Precision coupled with mass production, that is the keynote of German industry today, and it is well illustrated by this bank of clocks being checked by a whitecoated technician in the Firma Telefonbau und Normalzeit factory in Frankfurt.

Präzision gekoppelt mit Massenproduktion. Das ist der Markstein der heutigen deutschen Industrie, und es ist durch dieses Uhrenbrett sehr gut dargestellt, das von einem Techniker, bekleidet mit einem weißen Mantel, der Firma Telefonbau und Normalzeit in Frankfurt überprüft wird.

Export - eine Nachwuchsfrage!

Jeder weiß, daß Export für unser Volk eine Lebensfrage ist. Für unser Unternehmen bedeutet Export jedoch in erster Linie eine Nachwuchsfrage. Warum?

Die meisten unserer Exportgüter müssen im Ausland installiert und gewartet werden, setzen also Vertretungen im Ausland voraus, die auch dazu in der Lage sind. Für unsere Vertretungen ist es nun oft schwer, in ihrem Lande geeignetes Fachpersonal zu finden. Wir sind deshalb schon frühzeitig dazu übergegangen, junge Leute von uns vorübergehend oder auch auf die Dauer ins Ausland zu unseren Geschäftsfreunden zu senden. Mit der erfreulichen Ausweitung unseres Exports ist nun der Bedarf an geeigneten jungen Fachkräften sehr gestiegen. Deshalb wenden wir uns an alle unsere Jüngeren mit der Frage, ob sie nicht an einem Auslandseinsatz interessiert sind.

Auslandseinsatz erfordert Selbständigkeit

Wer ist nun geeignet? Alle, die sich zutrauen, selbständig zu arbeiten, die noch keine große Familie zu ernähren haben und die gesundheitlich dazu in der Lage sind. Voraussetzung ist ferner eine abgeschlossene Ausbildung – möglichst bei uns – und eine gute Beurteilung von Seiten der jetzigen Vorgesetzten sowohl in fachlicher als auch in charakterlicher Hinsicht. Das Charakterliche ist ebenso wichtig wie das Fachliche, denn „draußen" treten noch mehr Versuchungen an den jungen Menschen heran als hier in der gewohnten Umgebung.

Gebraucht wird in erster Linie technisches Personal, aber auch kaufmännisches. Es ist jedoch nicht notwendig, daß der Interessent alles Fachliche schon beherrscht. Wir sind bereit, uns geeignet erscheinende Kandidaten auf all den Gebieten, auf denen sie noch Lücken haben oder die sie noch gar nicht aus eigener Tätigkeit kennen, auszubilden, also z. B. den Monteur in der Revision, den Ingenieur in der Installation, den Mechaniker in der Montage und Revision. In der Ausbildungszeit, die zumeist mindestens ein Jahr oder mehr erfordern wird und in Frankfurt absolviert werden muß, wird der Betreffende das gleiche verdienen wie bisher und gleichzeitig seine Sprachkenntnisse auf unsere Kosten vervollkommnen. Einen Grundstock an Sprachkenntnissen muß er allerdings mitbringen; englisch ist unerläßlich, französisch und spanisch von großem Nutzen.

Das Band zur TuN wird nicht zerschnitten

Bei dem Auslandseinsatz bleibt im Regelfall der Betreffende Angehöriger unserer Firma und wird auch von uns versichert. Er erhält seine Bezüge hier und draußen ein ausreichendes Tagegeld, das für jedes Land entsprechend den unterschiedlichen Kosten verschieden festgelegt ist. Die Sätze sind in allen Ländern höher als in Deutschland, da auch ein Anteil für Kleidung und Wohnung mitberücksichtigt ist. Sie richten sich in ihrer Höhe schließlich auch nach der Einkommensstufe. Der Aufenthalt kann je nach der Größe der Aufgabe und der Entfernung von Deutschland von vier Wochen bis zu einem Jahr dauern.

Wenn ein Mitarbeiter im Ausland bleiben und unsere Vertretung oder eine andere Stelle, die unsere Anlagen besitzt, ihn ganz oder zeitweise übernehmen will, so werden von Fall zu Fall Sondervereinbarungen mit den ausländischen Gesellschaften getroffen, wobei wir die Interessen unseres Mitarbeiters wahren, denn er bleibt auch in diesem Falle „unser Mann", den wir ausgebildet haben und auf den wir uns stützen. Auf der anderen Seite erwarten wir von ihm die gleiche Verbundenheit mit uns.

Meldungen an Frankfurt

Sicherlich werden wir eines Tages auch wieder eigene Niederlassungen im Ausland gründen. Dafür müssen heute schon die Fachkräfte, insbesondere auch kaufmännische, herangezogen werden.

Wer nun Interesse hat und geeignet zu sein glaubt, melde sich schriftlich über seinen Vorgesetzten an die Geschäftsleitung in Frankfurt mit Lebenslauf, Angabe seiner derzeitigen Stellung und seiner Sprachkenntnisse sowie unter Beifügung der Stellungnahme seines Vorgesetzten.

Dem Mutigen gehört die Welt!

Gedanken eines Mitarbeiters zur Jahreswende

Als Abschluß unserer TuN-Mitteilungen **an** die Belegschaft – der Aufsatz eines Mitarbeiters **aus** der Belegschaft.

Schalten, Durchbrüche und Verbinden sind feste Begriffe für alle Angehörigen der Firma TuN. Vom jungen Lehrling über alle Mitarbeiter bis zur erfahrenen höchsten Geschäftsführung sind diese Begriffe Schlüsselworte der Berufssprache, deren Anwendung in der Hauptsache das Primat des Technikers ist. Die Einordnung dieser Begriffe in Sprache und Erläuterungen stehen einsam für sich und haben nur einen verbindenden Wert der Verständigung. Und doch können sie mehr sein in der Beziehung von Mensch zu Mensch oder im Ablauf der Ereignisse zwischen Morgen und Abend.

Selten dürfte es der Fall sein, sehr selten, daß Schalten, Durchbrüche und Verbinden den Erfolg eines Menschen so eindeutig umschließen wie die Fläche eines gleichschenkeligen Dreiecks durch seine im spitzen Winkel zusammenlaufenden Seiten.

Das Beispiel des Dreiecks soll uns Symbol sein. Die konstanten Größen seiner Winkel sind die mathematische Beweisführung aller rechnerischen Aufgaben in Flächen und Körpern.

Richtig „Schalten" – heißt richtig überlegen

Wir setzen uns ab vom Zweifel an unseren Erfolgen und betrachten die erste Seite unseres konstruierten Dreiecks. Sie heißt „Schalten"; sprich: „Richtig überlegen"! Einer der gewöhnlichsten Wege, auf dem die Menschen ihr Feuer verstreuen, ist, daß sie Dinge tun, die sie gar nicht nötig haben, die nicht im Bereich ihrer Aufgaben liegen und sehr oft ohne vorherige gründliche Überlegung in Halbheiten stecken bleiben. Richtiges Schalten verbürgt den Erfolg. Man muß das Wesentliche vom Unwesentlichen unterscheiden lernen. Hier eine wahre Geschichte vom Erfolg selbst geschrieben und als gute Schaltungsunterlage bitte zu verwenden.

Zwei gleichaltrige junge Leute wurden in einem V. B. mit gleichem Gehalt angestellt. Es bestand also volle Gleichheit. Blieb diese? Nein, denn der eine der beiden, A, rückte rasch hinauf, der andere, B, blieb in seiner bescheidenen Stellung. B. war deshalb unzufrieden, aber nicht mit sich selbst, sondern mit dem nach seiner Ansicht ungerechten Chef, bei dem er sich eines Tages beklagte. Dieser hörte ihn wohlwollend an und erklärte sich bereit, ihm den Unterschied klarzustellen. „Herr B.", sagte er, „gehen Sie mal zur Firma X. und sehen Sie, was dort an brauchbarem Signalkabel in der Stärke 20 x 1 x 0,8 bis 40 x 1 x 0,8 vorrätig ist". B. kommt zurück mit der Meldung, es sei nur ein Rest Kabel 30 x 1 x 0,8 vorrätig. „Wieviel", lautet die nächste Frage. B. setzt noch einmal den Hut auf, geht fort und berichtet bald darauf, daß es noch 160 m seien. „Was kostet das Kabel?" B. geht zum dritten Male und bringt den Preis. „Nun", sagt der Geschäftsführer zu B., „setzen Sie sich mal auf diesen Stuhl, sprechen Sie kein Wort und hören Sie um so mehr zu."

Es wird A. gerufen, der auch sehen soll, was bei der Firma an Kabel vorrätig ist. Bald kommt er zurück und berichtet. „Ich habe mit dem Verkaufsleiter, Herrn Y. gesprochen. Die Firma hat z. Z. nur einen Rest von 160 m Signalkabel 30 x 1 x 0,8 am Lager und der Preis beträgt pro m netto DM 6.50. Bei Abnahme von 100 m erhalten wir einen Mengenrabatt von 10%. Das Kabel ist einwandfrei, wie das mitgebrachte Muster erweist. Die nachgefragten weiteren Dimensionen sind in etwa 8 Tagen lieferbar und kosten soundsoviel, doch ist anzunehmen, daß auch ein billigeres Angebot abgegeben werden kann. Die Firma hat auch einen neuen Leitungsdraht, der sehr preiswert ist. Da der eigene Bestand zur Neige geht und man am Platze nicht so günstig kaufen kann, so rate ich, rasch zuzugreifen und habe deshalb nicht bloß ein Muster des Leitungsdrahtes mitgebracht, sondern auch gleichzeitig um ein unverbindliches Lieferprogramm der Firma gebeten."

Der Geschäftsführer nahm B. zur Seite und fragte ihn, ob er nun wisse, warum A. ein höheres Gehalt bekomme.

Ja, liebe Freunde, wir wissen es auch, das Erfolgsdreieck von A. besaß eine Seite, die Schalten hieß. A. war ein denkender Mensch.

Ohne „Durchbruch" keinen Erfolg

Die zweite Seite unseres Dreiecks heißt „Durchbrüche", keine Durchbrüche mit Hammer und Meißel, sondern schöpferischer Initiative, der Durchbruch zum Erfolg, ein Weg zur Persönlichkeit, die in jeder Situation Herr der Lage bleibt, einer Persönlichkeit, die fähig ist, ein paar Bahnen beruflicher Betätigung zu beherrschen in Konsequenz, in Toleranz mit und ohne Kompromissen, fordernd und gebend zugleich ohne zu verletzen, einen Kampf, beharrlich und taktvoll bis zum überzeugenden Sieg zu Ende zu führen. Wie weit wir mit diesen Maximen eines positiven Durchbruchs Erfolge verbuchen und inwiefern Überlegenheit Pate steht am Wege zum Ziel, soll uns das nächste Beispiel zeigen, das jeder Alltag zu Tausenden feilhält.

Eine Firma hatte für eine geplante Fernsprechanlage verschiedene Angebote eingeholt. Da die Preise der abgegebenen Angebote unterschiedlich und von den einzelnen Mitbewerbern diskutable Vorschläge unterbreitet worden waren, wurden zwei in engerer Wahl genannte Angebotsfirmen zu einem Besuch zwecks Rückfragen und weiterer Fachberatung eingeladen.

Während der Sachbearbeiter A. als billigster Anbieter der Firma X. den Auftrag an seine Firma schon so gut wie sicher vergeben wähnte, kritisierte er die Fabrikate der Konkurrenz in unlauterer Weise. Die Systeme und Vorzüge der Fremdfabrikate wurden als unbedeutend abgetan und Leistungsmerkmale und Material als wertlos hingestellt. A. vergaß dabei, über das eigene System zu sprechen und die von seiner Firma unterbreiteten Vorschläge zu begründen. A. wurde mit dem Bemerken verabschiedet, daß seine Firma über die Vergabe des Auftrages schriftlich benachrichtigt würde.

Anschließend wurde der Sachbearbeiter B. der Firma Y. empfangen. Der Firmenchef eröffnete B. die einzelnen Angebotssummen der Mitbewerber und betonte besonders, daß die Firma Y. bei der Angebotsendsumme natürlich keine Aussicht auf den Auftrag hätte. B. war somit vor die Alternative gestellt, seine Angebotssumme zu revidieren, – hierzu war er von seiner Firma nicht ermächtigt worden –, oder aber die angegebenen Leistungen des Konkurrenzangebotes zu bezweifeln und als minderwertig hinzustellen. B. war gewohnt, fair zu kämpfen und verzichtete auf die verwerflichen Methoden, die Konkurrenz schlecht zu machen, um sich dadurch den Auftrag zu sichern. B. wählte einen dritten Weg, denn es galt, nunmehr den Kampf so zu führen, wie die Maximen seiner Erfolge es vorschrieben. Sein Durchbruch zum Ziel kannte nur eine Devise: Die klare eindeutige Konzentration auf die Qualität und die Vorteile der eigenen Fabrikate ohne Benutzung auch nur eines einzigen geringschätzigen Wortes über die Konkurrenz. Durch ganz neutrale, vollkommen unverbindliche Worte glitt B. mit seinem ihm eigenen Geschick über Fragen, die der Kunde über die Konkurrenz stellte, hinweg, bestätigte die Größe und den Ruf der Konkurrenz, um sich dann erst recht und eindeutig den Ansprüchen des Kunden und ihrer Erfüllung zuzuwenden. Die Sondervorschläge von B. gefielen und entsprachen ganz den betrieblichen Erfordernissen. Der Firmenchef hatte das gefunden, was er suchte. Es kam ihm nicht darauf an, ein bestimmtes System zu erwerben. Er wollte etwas Neues, etwas Besonderes. Im Angebot von B. fanden seine Ansprüche die Erfüllung und ganz besonders imponierte ihm die taktvolle Art von B. und die einfache, überzeugende Fachberatung. Der Preis des Angebotes ging in Ordnung und B. konnte den Auftrag seiner Firma gleich mitnehmen. B. hatte den Kampf trotz höherer Angebotssumme für sich entschieden. Seine Persönlichkeit hatte den aussichtslosen Durchbruch gewagt und gesiegt. B. war ein Mann von unbezwingbarer Willensstärke, der Hammer und Meißel zu führen verstand, den Hammer der Erfahrung, den Meißel der Klugheit.

Das letzte Gebot: „Verbinden"

Die letzte Seite unseres Dreiecks heißt: „Verbinden". Wir lösen unsere Vorstellungen von großen Verteilungen verwirrender Leitungsnetze und denken an die Zusammenfügung möglichst vieler Erfolgserfahrungen oder Erfolgsregeln, die sich gegenseitig unterstützen und so ein ganzes Netz oder System betriebswirtschaftlicher Folgearbeit darstellt in Organisation und Arbeitsablauf. Es führen viele Wege nach der großen Stadt. So kann es auch verschiedene Systeme des Erfolges geben. Man muß die Teilerfolge nur richtig miteinander verbinden, um sie als Erfolgsgrundregel verwerten zu können.

So wollen wir die beiden uns bekannten Seiten nun mit der dritten zu dem gedachten Dreieck verbinden und machen uns die Mühe, diese Linie mitten durch unsere betriebliche Folgearbeit zu ziehen.

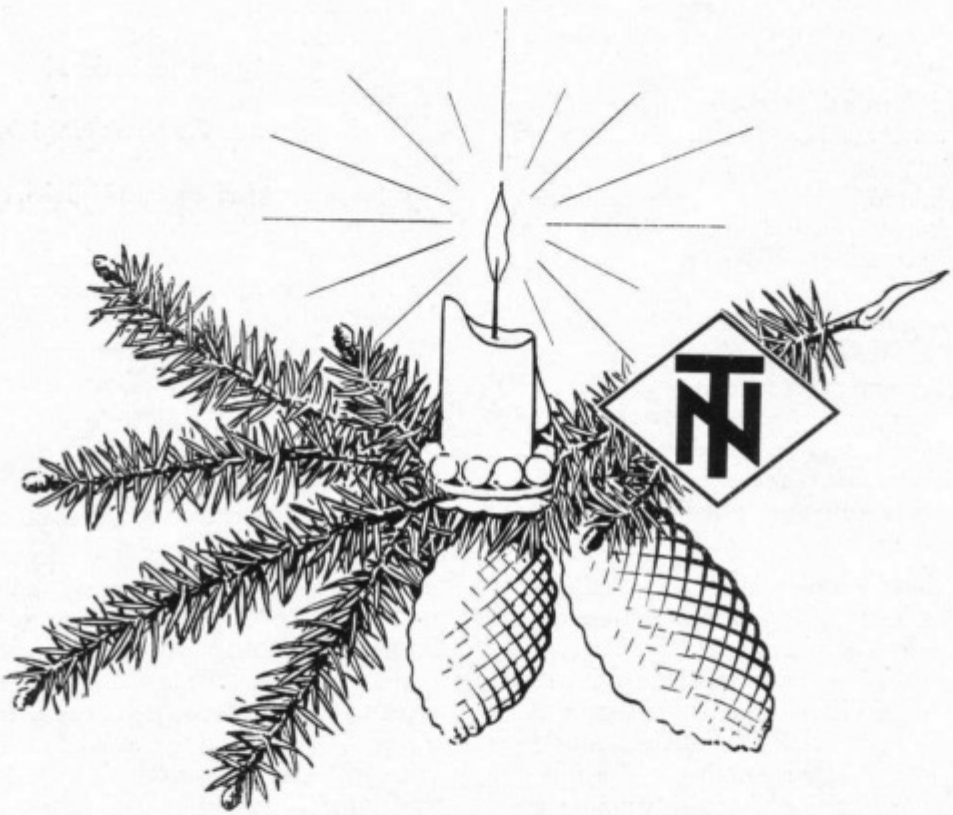
Zum Leitstern unserer Bestrebungen wollen wir nicht Bilder der Fantasie nehmen, sondern deutliche gedachte Begriffe. Einer dieser Begriffe heißt „Handeln". Zögere nicht, wenn Dir ein Auftrag vorliegt. Die Trägheit des Wartens ist eines der größten Bleigewichte für den Erfolg, besonders das unnötige, auf Nachlässigkeit beruhende, alles auf morgen verschiebende, gedankenlose Warten.

Der Kunde wartet auf seine Bestellung, der Monteur auf sein Material, der Chef auf irgendeine Bilanz oder Kalkulation, die Firma wartet auf den Auftrag. Der Ring ist geschlossen. Fakturen, Korrekturen und Zahlungen stauen sich, fressen Zeit und Geld und man wartet geduldig oder ungeduldig, ohne eine Hand zu rühren. Vielleicht liegt auf Deinem Tisch oder in Deinen Brieffächern das Stück Papier, auf das alle warten? Pack zu! Handle! Verbinde Deinen Auftrag mit einem starken Pflichtbewußtsein und stelle Deine Tatkraft unter Beweis. Was Du vom kommenden Jahr erhoffst, den Erfolg Deines Strebens, liegt in den Winkeln unseres Erfolgdreiecks verborgen.

Versuche, ein zweites und ein drittes ähnliches Dreieck zu konstruieren und lasse uns im kommenden Jahr wissen, mit welchen Seiten Du die Winkelgrößen gefunden hast, damit wir eine Pyramide mit breitem, festem Fuß aufrichten, auf deren höchster Spitze

unser Zeichen  seine Krönung findet.

Glück Auf zum neuen Jahr!



DIE ORGANISATION DES VERTRIEBS FÜR REVISION UND KUNDENDIENST



118
BETRIEBSSTÄTTEN IM BUNDESGEBIET


Frohe Weihnachten
und ein glückliches
Neues Jahr!
24
TELEFONBAU UND NORMALZEIT