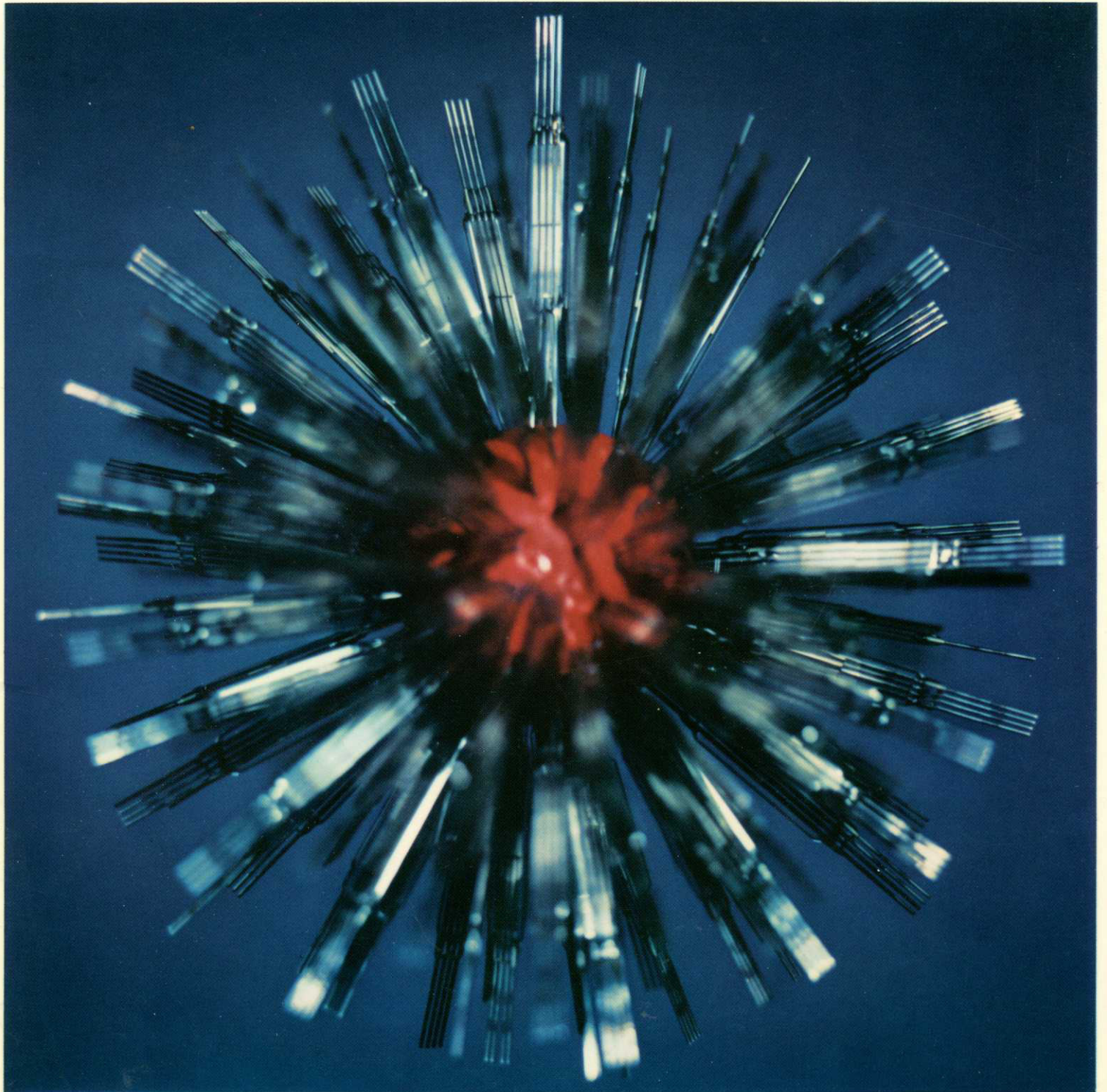
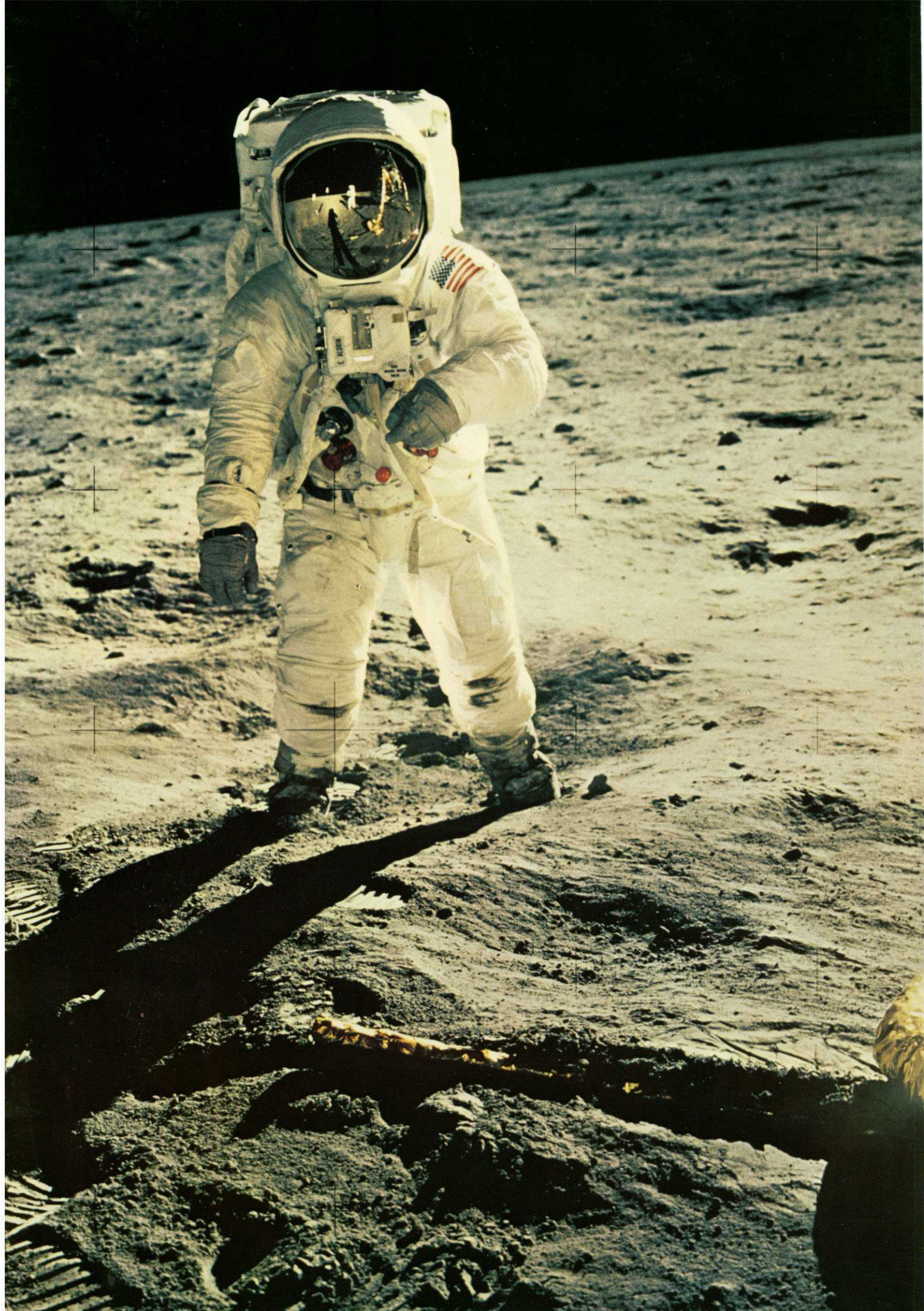


an die Belegschaft der Telefonbau und Normalzeit

19/1969





Vor neuen Aufgaben

Das Jahr 1969 brachte für TN eine Reihe bedeutsamer, vergangenheits- und zukunftsorientierter Ereignisse.

So wurde unser Unternehmen am 13. April 70 Jahre alt. Bemerkenswert sind die geschäftlichen Erfolge, die TN im Jahr des 70jährigen Bestehens vorweisen kann: Mit einem Gesamtumsatz von über 500 Millionen DM und rund 18 000 Mitarbeitern hat sich TN in der Gruppe der 100 größten Unternehmen der Bundesrepublik deutlich nach vorn gearbeitet.

Nicht weniger bedeutsam sind die auf die Zukunft gerichteten Ereignisse des Jahres 1969:

Die Entscheidung über die Errichtung von zwei neuen Produktionsstätten in Landstuhl — bereits seit dem 1. Oktober in Betrieb — und in Limburg, zu der im Oktober ein Generalbebauungsplan in Auftrag gegeben wurde.

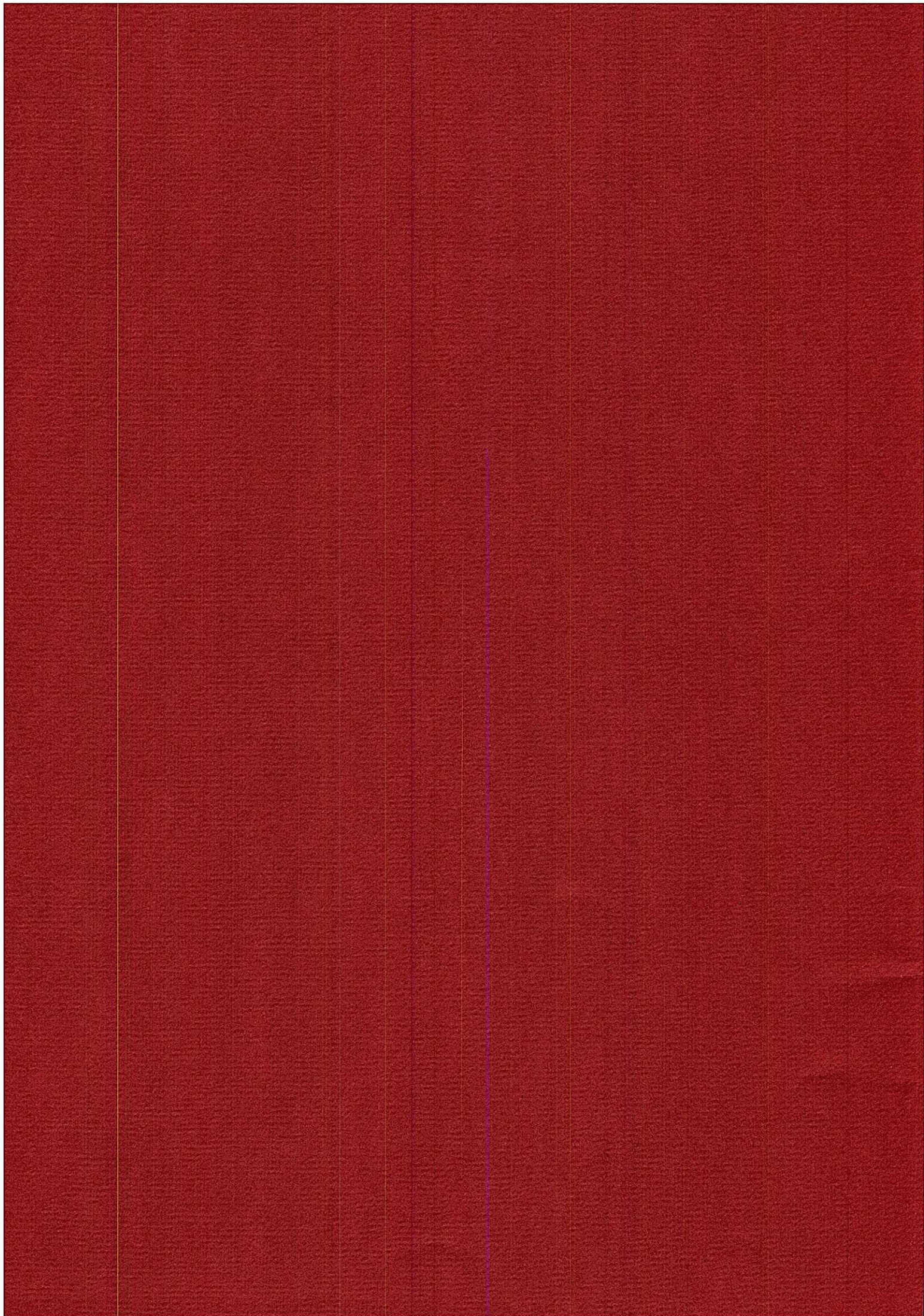
Eine ebenso zukunftsorientierte Entscheidung war es, als wir uns am 1. September von der Freistempler-Postalia, dem Büro-maschinenzweig unseres Unternehmens, trennten — geschah dies doch im Interesse einer noch stärkeren Konzentration auf das große Gebiet der Telefonie und der damit verwandten Erzeugnisse der Uhren-, Daten- und Meldetechnik.

Diese Hinweise sollen genügen, um zu zeigen, wodurch das Jahr 1969 gekennzeichnet war: durch eine dynamische Aufwärtsentwicklung, durch eine noch stärkere Konzentration der Kräfte, durch eine Erweiterung der Kapazität unserer Werke, gleichzeitig aber auch durch das Bemühen, unsere Mitarbeiter im In- und Ausland über unsere Vorhaben zu informieren und sie für die vielfältigen Geschehnisse in unserem Unternehmen zu interessieren.

Noch größere Aufgaben stellt die Zukunft. Wie sie gemeistert werden können, hängt nicht zuletzt von der Qualität der Ausbildung unseres Nachwuchses ab. Unser in diesem Jahr veranstalteter Lehrlingswettbewerb „scribble in“ war ein erster Versuch, neue Wege in der Ausbildung gemeinsam mit unseren jungen Mitarbeitern zu finden.

Lassen Sie uns gemeinsam zuversichtlich an die Aufgaben der Zukunft herangehen und Ruhe und Erholung finden in einem frohen und friedlichen Weihnachtsfest.





Wachstum nach allen Seiten

Das abgelaufene Geschäftsjahr war vom Fortbestand der Konjunktur bestimmt, über deren Beginn wir Ihnen bereits im letzten Jahr berichtet haben. Die Bedeutung dieser Konjunktur für unsere Wirtschaft ist in der Presse ausführlich dargestellt worden.

Wie sah es aber 1969 in unserem eigenen Hause aus? Sind wir mit dem konjunkturellen Aufschwung trotz Arbeitskräftemangel, mit den steigenden Aufträgen aus dem In- und Ausland trotz ständig vorausgesagter und schließlich durchgeführter Aufwertung fertig geworden? Was haben unsere Entwicklungsingenieure — inzwischen sind es etwa 600 — geplant und erreicht? Wie wurde die Fertigungskapazität unserer Fabriken ausgenutzt? Wie stand es mit der Marktposition unseres Vertriebs? Konnten wir die Installationszeiten verkürzen und unseren Kundendienst bei gleicher Leistung beschleunigen? Haben wir zusätzliche Arbeitskräfte gewinnen können? Sind unsere Fertigungsstätten mitgewachsen? Haben wir unsere freiwilligen sozialen Leistungen verbessert?

Das alles sind Fragen, die wir Ihnen am Jahresende beantworten wollen, damit Sie einen Überblick gewinnen, der Ihnen nicht nur Vertrauen in das vor uns liegende Jahr 1970, sondern auch in die weitere Zukunft unseres Unternehmens gibt. Schließlich wollen wir Ihnen zeigen, daß auch das im Jahre 1969 Geleistete nur einzelne, wenn auch bedeutsame Schritte

auf einem Weg gewesen sind, den wir vorwärts gehen müssen, um im Wettbewerb mit vielen anderen, zum Teil größeren Unternehmen Schritt halten zu können.

Aggressive Entwicklung

Unsere Entwicklung ist angriffslustiger geworden, als sie sein konnte, solange der Durchbruch zur Elektronik noch nicht auf breiter Front vollzogen war. Überall in der westlichen Welt ist man bei den Schaltelementen für die Vermittlungstechnik zum geschützten Kontakt übergegangen. Die von den Wegbereitern der Elektronik in den Vereinigten Staaten von Amerika entwickelten klassischen Kontakte waren für die Vermittlungstechnik zu groß. Eine Verkleinerung, die wir uns zur Aufgabe stellten, durfte selbstverständlich keine Verminderung der Leistungen bringen. Dieses Ziel haben wir mit unseren Mehrfachkontakten MULTIREED erreicht. Im Jahre 1969 erhielten wir den Beweis: Bei etwa 500 000 in Betrieb befindlichen Koppelrelais mit je 4 Kontakten traten nur 23 Fehler auf! Das ist eine so verschwindend geringe Quote, daß wir nunmehr die Gewißheit haben, mit den MULTIREED-Kontakten unsere gesamte Vermittlungstechnik ausrüsten zu können — End- und Knotenämter, Nebenstellenanlagen aller Baustufen, Telex-Vermittlungseinrichtungen und elektronische Lehrvermittlungssysteme. Aber nicht nur der Durchbruch zu den elektronischen Bauelementen

spielt eine Rolle. Wir planen heute Systeme in der unteren Netzebene, die nicht nur vom Fernsprecher bestimmt, sondern auch mit der Datentechnik verbunden werden. International bedeutsame Aufgabenstellungen sind an uns herangetragen worden. So werden wir zum Beispiel eine computergesteuerte Fernsprechvermittlungsanlage für eine bekannte internationale Flugsicherungsbehörde entwickeln und fertigen, die das Modernste darstellt, was bisher in der Vermittlungstechnik geplant worden ist: die zeitmultiplexe Durchschaltung aller Teilnehmer und Leitungen. Welch große Bedeutung wir speziellen Entwicklungsaufgaben beimessen, geht daraus hervor, daß wir mehrere Spezialistenteams innerhalb unserer Telenorma Entwicklungsgesellschaft mbH zusammengefaßt haben, die nicht nur Entwicklungsarbeiten für fremde Auftraggeber, sondern auch klar abgegrenzte Entwicklungsaufgaben für unsere eigenen Zwecke durchführen. Es ist vorgesehen, die Kapazität der Telenorma Entwicklungsgesellschaft mbH weiter auszubauen und für sie nach und nach Zweigstellen in verschiedenen Großstädten zu errichten. Zunächst ist an eine Niederlassung in Düsseldorf gedacht.

Wachsende Kapazitäten

Eine der schwierigsten Aufgaben im abgelaufenen Geschäftsjahr bestand darin, bei nahezu geschlossenem Arbeitsmarkt neue Arbeitskräfte zu gewinnen. Neue Mitarbeiter wurden



¹
Mit 515 Millionen DM im Jahre 1968 hat sich der Umsatz der TN-Gruppe seit 1960 mehr als verdoppelt.

gebraucht, um die Fertigungskapazität der Telefonbau und Normalzeit GmbH sowie der uns nahestehenden Firma Friedrich Merk Telefonbau GmbH zu erweitern, außerdem aber auch um die Montagekapazitäten der Telefonbau und Normalzeit Lehner & Co. und der Vertriebs- und Montageabteilung für Fernsprechämter der Deutschen Bundespost zu erhöhen. Hierzu einige Zahlen, die zeigen, inwieweit es gelungen ist, neue Arbeitskräfte zu gewinnen.

Bei unseren Produktionsgesellschaften stieg die Beschäftigtenzahl wie folgt (ohne Amtsbau-Montagekräfte):

Telefonbau und Normalzeit GmbH von 5799 am 1. Januar 1969 auf 6225 am 30. September 1969
Friedrich Merk Telefonbau GmbH von 1094 am 1. Januar 1969 auf 1248 am 30. September 1969.
Insgesamt konnten also in den ersten neun Monaten des abgelaufenen Jahres 580 Mitarbeiter für die Erweiterung der Fertigungskapazität gewonnen werden.

Auch die Kapazität für Montage und Vertrieb von Fernsprech-Nebenstellenanlagen und Fernsprech-

ämtern im Bundesgebiet konnte erweitert werden. Die Zahl der Mitarbeiter unserer Inlandsvertriebsgesellschaft Telefonbau und Normalzeit Lehner & Co. stieg

von 7519 am 1. Januar 1969 auf 8097 am 30. September 1969. Bei der Vertriebs- und Montageabteilung für den Fernsprechamtsbau der Deutschen Bundespost erhöhte sich die Zahl der Beschäftigten von 661 am 1. Januar 1969 auf 723 am 30. September 1969.

Unsere Vertriebs- und Montagekapazität im Bundesgebiet wurde also um 640 Mitarbeiter verstärkt.

Wenn wir die übrigen Beteiligungsgesellschaften im In- und Ausland hinzurechnen, so sind in der TN-Gruppe insgesamt zur Zeit etwa 18 000 Mitarbeiter beschäftigt. Nach der Umsatzstatistik der 100 größten Industrieunternehmen im Bundesgebiet, die von der Frankfurter Allgemeinen Zeitung am 6. September 1969 veröffentlicht wurde, rangiert die TN-Gruppe an 85. Stelle. Wäre die gleiche Rangliste nach der Zahl der Beschäftigten aufgestellt, so würden wir den 44. Platz einnehmen.

Mit der Einstellung von neuen Ar-

beitskräften ist unausweichlich verbunden, daß der für den einzelnen Mitarbeiter verfügbare Arbeitsraum immer enger wird. Das hat seine Grenzen, die wir sehr genau kennen. Die Gesellschafter unseres Unternehmens haben deshalb im Sommer dieses Jahres auf Vorschlag der Geschäftsleitung beschlossen, daß große Investitionen für die Erweiterung unserer Fertigungsstätten vorgenommen werden können.

In Frankfurt ist unser Werk Kleyerstraße ständig durch Erweiterungsbauten im Wachstum begriffen. Die Ausdehnungsmöglichkeit hat jedoch ihre natürliche Grenze am Bahndamm und an der Straßenfront.

Auch in unseren Werken Urberach und Grünberg haben wir neue Gebäude errichtet. Hier sind uns wiederum vom Arbeitsmarkt her Grenzen gesetzt, indem wir bereits aus einem Umkreis von rund 20 Kilometern unsere Mitarbeiter heranziehen. Insbesondere bei Urberach sind die Arbeitskraftreserven infolge der Nähe der Großstadt Frankfurt am Main weitgehend erschöpft. Wir waren also gezwungen, andernorts Ausschau zu halten.

Aus der Presse wird Ihnen bekannt sein, daß wir in Landstuhl/Pfalz Fabrikgebäude erworben haben, in denen wir am 1. Oktober 1969 bereits mit etwa 60 Mitarbeitern die Arbeit aufnehmen konnten. Wir hoffen, diese Fabrik in Kürze auf 300 bis 500 Beschäftigte in der ersten Ausbaustufe erweitern zu können.

In Limburg/Lahn haben wir ein Ge-



2

lände von etwa 42000 qm erworben. Hier entsteht eine moderne Fertigungsstätte „auf der grünen Wiese“, in der wir 1971 mit 1000 bis 2000 Beschäftigten produzieren wollen. Wir hoffen, daß es die Arbeitsmarktlage zuläßt, eine so große Zahl von Mitarbeitern zu gewinnen.

Daß dies alles mit großen finanziellen Anstrengungen verbunden ist, wird deutlich, wenn man bedenkt, daß die Errichtung eines Arbeitsplatzes etwa 15 000 bis 20 000 DM kostet.

Inzwischen schreiten in Frankfurt die Arbeiten am Komplex Mainzer Landstraße/Frankenallee fort. Die uns nahestehende Elektra Versicherungsaktiengesellschaft errichtet hier ein sechsstöckiges Verwaltungsgebäude, das voraussichtlich im Sommer 1970 bezugsfertig ist. Die Elektra Versicherungsaktiengesellschaft wird der TN-Hauptverwaltung drei Etagen vermieten, von denen allein zwei für unser elektronisches Rechenzentrum benötigt werden. Der Raum, der dadurch im bisherigen Elektra-Gebäude frei wird, dient der Erweiterung unserer Entwicklungsabteilungen und Laboratorien.

In Berlin konnten wir das bisher für unsere Fertigung benutzte Gebäude in der Franklinstraße erwerben. Der Vertrieb unseres Berliner Verwaltungsbezirks wird im kommenden Jahr neue Räume in der Anhalter Straße beziehen.

Die Erweiterung unserer Kapazitäten ist natürlich nicht nur eine Frage der Beschäftigtenzahl. Vielmehr sind unsere Fertigungsspezialisten unablässig bemüht, durch die Beschaffung neuer Maschinen und Einrichtungen die Wertschöpfung, die durch jeden einzelnen Mitarbeiter erreicht wird, zu steigern. Nur durch derartige Rationalisierungsmaßnahmen können steigende Lohn- und Gehaltskosten wenigstens teilweise aufgefangen und Preiserhöhungen vermieden werden. Aber auch unsere Montageleistungen haben sich von Jahr zu Jahr erhöht, insbesondere aufgrund der sog. „steckbaren Bauweise“, die praktisch Vorleistungen der Fabrik für die Montage darstellt. Das Technische Dezernat der TN Lehner & Co. ist unablässig bemüht, Mittel und Wege zu finden, auf diese Weise dem Arbeitskräftemangel und den Kostensteigerungen Herr zu werden.

2
Die TEGEHO NOVA S. A. in Brüssel konnte Ende des Jahres ein neues Gebäude beziehen.

Erhöhte Auftragseingänge

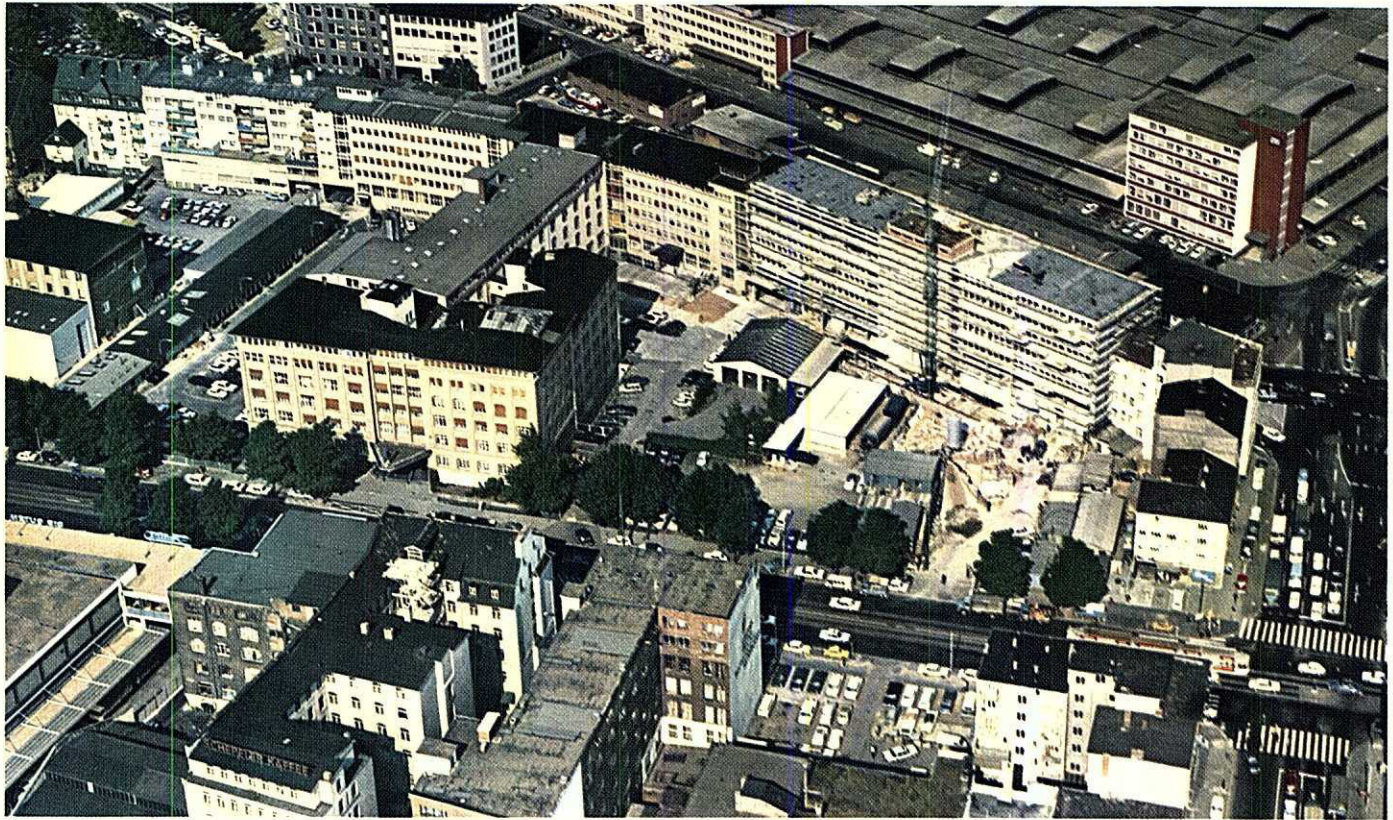
Schon in den letzten Mitteilungen an die Belegschaft haben wir über die stetige Steigerung der Auftragseingänge berichtet. Diese Tendenz hat sich im Jahre 1969 noch verstärkt.

Unsere Vertriebsgesellschaft, die TN Lehner & Co., wird schon für sich allein einen Umsatz von etwa 270 Millionen DM im Jahre 1969 erreichen gegenüber rund 230 Millionen DM im Jahre 1968. An die Flexibilität der Geschäftsleitungen unserer Verwaltungsbezirke werden große Anforderungen gestellt, um nach Möglichkeit eine Verlängerung der Lieferfristen zu vermeiden. Durch die geplanten und bereits eingeleiteten Maßnahmen zur Erweiterung der Fertigungskapazität ist jedoch eine Erleichterung zu erwarten. Ebenso wie die Deutsche Bundespost ihre Preise für Nebenstellenanlagen im Jahre 1969 nicht erhöht hat, sind auch unsere Kauf-, Miet- und Wartungspreise nicht gestiegen. Das bedeutet jedoch andererseits, daß wir einen Miet- und Wartungsbestand von über 150 000 Fernsprech-Nebenstellenanlagen im Bundesgebiet trotz steigender Lohn- und Gehaltskosten zu denselben Preisen verwalten und pflegen müssen wie bisher.

Unsere Produktionsgesellschaft, die TN GmbH, wird zum Jahresende einen Umsatz von nahezu 200 Millionen DM, gegenüber 168 Millionen DM im Vorjahr, erreichen. Das ist für eine Fabrik, die in ihrer Fertigung in der Umstellung auf elektronische

3
Die Luftaufnahme der Hauptverwaltung
in Frankfurt zeigt rechts das neue,
sechsstöckige Verwaltungsgebäude, das
voraussichtlich Mitte 1970 bezugsfertig ist.

4
Luftaufnahme des neu erworbenen
Werksgeländes in Landstuhl/Pfalz.
Hier wurde im Oktober die Produktion
aufgenommen.



Technik begriffen ist, eine Leistung, wie wir sie zu Beginn des Jahres selbst nicht erwartet hatten. Dank dieser Steigerung konnte nicht nur der erhöhte Bedarf des Inlandsmarktes und der Deutschen Bundespost, sondern auch die gestiegene Nachfrage unserer ausländischen Beteiligungsgesellschaften und Generalvertretungen — von wenigen Ausnahmen abgesehen — ausreichend befriedigt werden. Das Auslandsgeschäft hat insgesamt eine Zunahme von etwa 10 Prozent zu verzeichnen, wobei sich die Umsätze unserer ausländischen

dischen Tochtergesellschaften, die zur Zeit bei etwa 70 Millionen DM liegen, noch wesentlich stärker erhöht haben.

Unsere Gesellschaften im Ausland sind keineswegs mehr allein mit dem Vertrieb und der Installation unserer Erzeugnisse beschäftigt; vielmehr haben wir im europäischen und außereuropäischen Ausland bereits Fertigungsstätten für Hotelanlagen, Fernsprechapparate, Reihenanlagen und für Lehrvermittlungssysteme errichtet. Der weitere Ausbau dieser Fertigungsstätten ist im Gange.

Unsere New Yorker Gesellschaft, die Tele Norm Corp., wird im Frühjahr kommenden Jahres in ein neu errichtetes Gebäude in Farmingdale auf Long Island ziehen.

Die Tele Norma in Caracas hat ein neues, fünfstöckiges Gebäude erworben, in dem künftig auch Fernsprechapparate montiert werden.

Bei unserer Gesellschaft in Brüssel, der Tegeho Nova, die Ende des Jahres ebenfalls ein neues Gebäude beziehen konnte, werden unsere Anlagen den besonderen Bestimmungen der belgischen Postverwaltung angepaßt.



4

Nachwuchsförderung und Sozialleistungen

Je mehr ein Unternehmen Anziehungskraft auf junge Mitarbeiter ausüben vermag, um so stärker ist es. Im Jahre 1969 haben wir besondere Anstrengungen zur Förderung unserer jungen und jüngsten Mitarbeiter unternommen. Über unseren Lehrlingswettbewerb „scribble in“, der innerhalb und außerhalb unseres Unternehmens große Beachtung gefunden hat, wird an anderer Stelle in diesem Heft ausführlich berichtet. Wir möchten auf dem begonnenen

Wege fortschreiten und sind bemüht, neue Ideen in der Ausbildung unserer Mitarbeiter zu verwirklichen. Dabei kommen uns viele Anregungen zugute, die wir aus den Aufsätzen des Lehrlingswettbewerbs zum Thema „Lernen, was man morgen braucht — Wie kann die Lehrlingsausbildung verbessert werden?“ erhalten haben.

Wir sind darüber sehr glücklich, daß wir auch im Jahre 1969 unsere freiwilligen sozialen Leistungen wieder verbessern konnten. Jedem Mitarbeiter ist bekannt, daß sich der

Gesamtbetrag von Weihnachtsgratifikation und Jahreserfolgsprämie erhöht hat. Aber auch zahlreiche Einzelmaßnahmen, so zum Beispiel die Neugestaltung der Werksküchen- und Eßräume und viele andere vom Betriebsrat angeregte Neuerungen, haben wir durchgeführt. Unsere Mitarbeiter sollen stets das Gefühl haben, bei TN gut aufgehoben zu sein. Das gilt für die Aufstiegsmöglichkeiten in unserem sich immer stärker ausdehnenden Unternehmen ebenso wie für die soziale Versorgung und die Sicherheit des Arbeitsplatzes.

Vertrieb ist mehr als nur Verkaufen

Vertrieb ist in der Investitionsgüterindustrie mehr als „Verkaufen“ im üblichen Sinne. Das gilt auch für Investitionsgüter der Fernmeldetechnik — für den Vertrieb unserer Fernsprechanlagen, Uhren-, Daten- und Meldeanlagen.

Vertrieb bedeutet in unserem Hause nicht allein Lieferung, Montage und Inbetriebnahme einer Anlage, ebenso wichtig ist „davor“ die kaufmännische und technische Beratung des Kunden und „danach“ der technische Kundendienst zur Pflege der installierten Anlage.

Erste Erfolgsvoraussetzung — ein differenziertes Vertriebsprogramm

Der Vertrieb muß die Forderungen des Marktes an Entwicklung und Fertigung herantragen; denn kein Unternehmen kann am Markt — d. h. dem Kunden — vorbeiproduzieren. Der Vertrieb muß also zunächst die Bedürfnisse und Wünsche der Kunden kennen, die — wie sich anhand unserer Erzeugnisse leicht veranschaulichen läßt — sehr verschieden sind.

Eine Fernsprechanlage z. B. ist für den Kunden weniger eine technische Zentrale mit einer mehr oder weniger großen Zahl von Sprechstellen — sie ist ein Mittel zur inner- und außerbetrieblichen Kommunikation. Die Anforderungen, die beispielsweise ein Industriebetrieb, eine Bank oder ein Hotel an das Kommunikationsmittel „Telefon“ stellen, sind jedoch sehr unterschiedlich. Geht es in einem Fall primär um Fragen der

innerbetrieblichen Kommunikation, steht dort der rasche Nachrichtenaustausch nach draußen, mit Kunden, Börsen und Devisenmärkten im Vordergrund, während die Fernsprechanlage im Hotel Bestandteil eines guten Hotelservice ist.

Und bei unseren Uhrenanlagen? Auch hier geht es nicht in erster Linie darum, in welchen Büros, Fabrikhallen oder Bahnhöfen welche und wieviele Uhren anzubringen sind. Im Vordergrund steht vielmehr die Aufgabe, durch genaue Zeitanzeige einen reibungslosen Geschäftsablauf und Verkehrsfluß zu erleichtern. Unter Uhrentechnik versteht man nicht nur Zeitanzeige — zur Uhrentechnik gehören in einer arbeitsteiligen, hochtechnisierten Wirtschaft auch Geräte zum Erfassen von Arbeits- und Anwesenheitszeiten. Beispielsweise ist die zur Zeit so viel diskutierte „gleitende Arbeitszeit“ ohne derartige Geräte gar nicht zu verwirklichen.

Auf dem Wege einer zunehmenden Rationalisierung und Automatisierung der Betriebsabläufe gewinnt auch das Erfassen und Übertragen von Betriebsdaten — beispielsweise Maschinenlauf- und -stillstandszeiten, Produktionsfortschritt, Lagerbewegungen usw. — eine immer größere Bedeutung. Auch hier sind wichtige innerbetriebliche Organisationsprobleme zu lösen, die in einem Handelsunternehmen grundsätzlich anders sein werden als in einem Dienstleistungsunternehmen oder in einem Fertigungsbetrieb.

Ebenso ist im Vertriebsbereich Meldeanlagen die Skala der Einsatzmöglichkeiten weit gespannt. Die „Idee“ — bei Überfall, Einbruch und Feuer möglichst früh Alarm auszulösen — ist zwar in allen Fällen gleich. Verschieden ist aber die Anwendungstechnik — je nachdem, ob eine Lagerhalle, eine Bank, eine Schaufensterauslage, ein Museum, ein Wohnhaus oder eine lebenswichtige Versorgungseinrichtung gesichert werden sollen.

Aus all dem wird deutlich, daß man den individuell verschiedenen Bedürfnissen unserer Kunden nicht mit einem Universalmodell gerecht werden kann. Vielmehr zwingen die unterschiedlichen Anforderungen zu einer entsprechenden Programmvielzahl mit möglichst vielen Kombinationsmöglichkeiten. Obwohl sich ein breites Produktionsprogramm nicht immer mit dem Wunsch nach einer kostensparenden Großserienfertigung vereinbaren läßt, ist es für eine „marktgemäße“ Gestaltung des Vertriebsprogramms unerlässlich.

Ein differenziertes Fertigungs- und Vertriebsprogramm ist die erste wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Vertrieb unserer Erzeugnisse.

Immer nahe beim Kunden mit einer dezentralen Vertriebsorganisation

Als günstigste Vertriebsform für unsere Erzeugnisse bietet sich der direkte Vertrieb an. Der unmittelbare Absatz vom Hersteller zum



1



2

1
Verhandeln mit dem Kunden heißt: Die richtige Lösung für seine speziellen Kommunikationsprobleme parat haben.

2
Der rasche Nachrichtenaustausch, wie er hier an der Devisenbörse erforderlich ist, wäre unvorstellbar ohne das Telefon.

3
Überall an den Brennpunkten des Verkehrs: die Uhr.



Kunden erweist sich schon deshalb als vorteilhaft, weil hochwertige technische Anlagen eine intensive Beratung des Kunden erfordern. Unsere Vertriebsorganisation ist daher so aufgebaut, daß die Mitarbeiter unseres Außendienstes möglichst nahe beim Kunden sind.

Die Außendienstmitarbeiter arbeiten eng zusammen mit den technischen und kaufmännischen Abteilungen unseres Hauses. Mit dem Fortschreiten der Technik wird die Aufgabe, dem Kunden Anlagen für seine speziellen Verkehrsbedürfnisse aus Bausteinen „zusammenzustellen“, zu einer immer komplizierteren technischen Systemarbeit, die von einem einzelnen kaum mehr durchgeführt werden kann. Die Ausarbeitung von Plänen und Angeboten übernehmen z. B. Offerteningenieure. Schwierige technische Fragen, beispielsweise bei Großanlagen oder bei besonderen Problemen der Daten- und Sicherungstechnik, lösen die technischen Spezialisten des Vertriebs. In anderen Fällen muß kurzfristig eine Entscheidung über Finanzierungsprobleme getroffen werden.

Diese Gesichtspunkte waren entscheidend für den Aufbau unserer dezentral gegliederten Vertriebsorganisation. Sie entspricht am ehesten den Anforderungen eines beweglichen und auf individuelle Beratung und Betreuung des Kunden abgestellten Vertriebs. TN hat in der Bundesrepublik und West-Berlin insgesamt 16 Verwaltungsbezirke eingerichtet, deren Geschäftsführung

mit weitgehend selbständiger Entscheidungsbefugnis ausgestattet ist. Den Mitarbeitern eines Verwaltungsbezirkes obliegt sowohl die gesamte akquisitorische Beratung als auch die technische und kaufmännische Betreuung der Kunden innerhalb des betreffenden Bezirks.

Während die verwaltungstechnische Betreuung der Kunden ohne weiteres von der Hauptgeschäftsstelle eines Verwaltungsbezirks wahrgenommen werden kann, wäre eine derartige Konzentration für die akquisitorische und technische Beratung und Betreuung der Kunden noch unbefriedigend. Um in unmittelbarer Nähe des Kunden zu sein, hat TN innerhalb jedes Verwaltungsbezirkes Technische Büros als weiter vorgeschobene Posten aufgebaut, deren Zahl inzwischen auf 72 angewachsen ist.

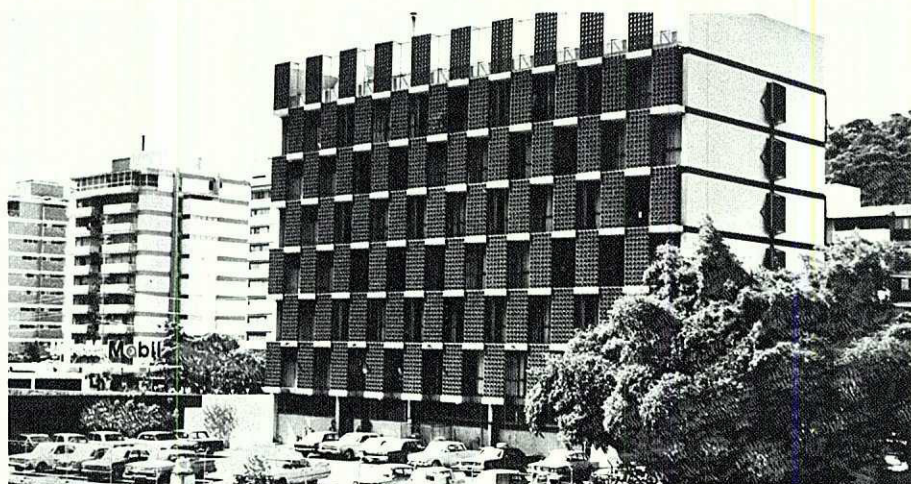
Überall in der Bundesrepublik sind die Mitarbeiter des Außendienstes im Sinne unserer Vertriebsidee tätig: immer nahe beim Kunden.

Vermieten — eine spezifische Vertriebsform

Schon seit der Gründung unseres Unternehmens werden unsere Erzeugnisse nicht nur verkauft, sondern auch vermietet. Daß das Mieten einer Anlage für viele unserer Kunden interessant ist, beweist der hohe Anteil des Mietgeschäfts am Gesamtumsatz unseres Unternehmens. Für das Mieten sprechen zunächst Finanzierungsüberlegungen der ver-

schiedensten Art. Beim Kauf einer unserer Anlagen und Einrichtungen müßte der Kunde einen sofort fälligen und in der Regel nicht unerheblichen Betrag aufbringen. Dadurch werden Finanzmittel gebunden, die er häufig für andere Investitionen dringend benötigt oder an anderer Stelle gewinnbringender einsetzen kann. Ebenso spielen Liquiditätsüberlegungen allgemeiner Art eine wichtige Rolle. Das zeigt sich vor allem daran, daß gerade finanzkräftige Kunden gern von der Möglichkeit des Mietens Gebrauch machen. Die Mietraten stellen nämlich festkalkulierbare Kosten der Zukunft dar. Der Mieter ist also vor Kostenüberraschungen während der gesamten Vertragsdauer sicher. Hinzu kommt, daß die monatlich gleichbleibende Mietzahlung steuerlich sofort absetzbar ist — ein Vorteil für die steuerliche und bilanzielle Situation des Kunden.

Als weiteres Motiv sei das Wachstumsrisiko genannt, von dem der Kunde beim Mieten einer Anlage weitgehend befreit ist. Durch das natürliche Wachstum eines Unternehmens und durch den technischen Fortschritt ändert sich auch seine betriebliche und organisatorische Situation. Das bedeutet, auch die betrieblichen Kommunikationsmittel — wie beispielsweise eine Fernsprechanlage — müssen mitwachsen, sich den veränderten Verhältnissen anpassen. Von einer Anlage, die er unter Einsatz erheblicher Finanzierungsmittel gekauft hat, kann sich



ein Unternehmer über einen langen Zeitraum hinweg nicht trennen. Gemietete Objekte lassen sich dagegen im Bedarfsfall relativ kurzfristig durch neue ersetzen, die den veränderten Verkehrsbedürfnissen des Unternehmens besser entsprechen. Im Rahmen bestehender Mietverträge erfolgt die notwendige Anpassung vorhandener Einrichtungen durch Erweiterungen und gegebenenfalls durch den Austausch ganzer Anlagen. Die vertraglichen Vereinbarungen müssen lediglich entsprechend ergänzt werden.

Umgekehrt im Kauffall: Was sollte ein Kunde mit der demontierten, für ihn nicht mehr brauchbaren Fernsprechanlage anfangen? Wie ein abgenutztes Kraftfahrzeug oder eine ausgemusterte Drehbank läßt sie sich nicht verkaufen, weil sie für einen Dritten in der gleichen Form kaum passen dürfte. Einen Markt für gebrauchte oder veraltete Fern-

sprechanlagen gibt es nämlich nicht. Beim Mietgeschäft nimmt ihm dagegen der Vermieter auch die Sorge für die Weiterverwendung einer zu klein gewordenen Anlage ab. Der Betreuung dieser Kunden widmet sich sogar eine besondere Sparte unseres Außendienstes: die Altgeschäftspflege. Die Pflege des Altgeschäfts schafft nicht nur zufriedene Kunden, sondern macht auch einen erheblichen Teil unseres geschäftlichen Erfolges aus. Zwischen dem Kunden und dem Altgeschäftsvertreter entwickelt sich aufgrund meist langjähriger Zusammenarbeit ein besonders enges Vertrauensverhältnis, das die Lösung auftretender Anpassungsfragen erleichtert.

Das Mieten bietet dem Kunden also nicht allein Finanzierungsvorteile, sondern nimmt ihm eine Reihe von Risiken ab, die mit dem Eigentumserwerb einer Anlage durch Kauf zwangsläufig verbunden sind.

Zuverlässiger Kundendienst — ein wichtiges vertriebspolitisches Instrument

Das Vermieten von Anlagen schließt den Gedanken, das Geschäft als erledigt zu betrachten, sobald der Kunde erst einmal gewonnen ist, von vornherein aus. Das gilt auch für den technischen Kundendienst, der erst „danach“, nachdem also eine Anlage installiert worden ist, in Tätigkeit tritt.

Mit der fortschreitenden technischen Kompliziertheit der Produkte spielt ein gut funktionierender Kundendienst als vertriebspolitisches Instrument eine immer größere Rolle.

Regelmäßige Wartung und Pflege ist bei den von uns vertriebenen Erzeugnissen zum Teil sogar gesetzlich vorgesehen. So schreibt z. B. die Fernsprechordnung der Deutschen Bundespost den Wartungsdienst für Fernsprechanlagen deshalb vor, weil die ständige Pflege nicht nur die Betriebsfähigkeit sicherstellen, sondern auch die Beeinträchtigung der übrigen Fernsprechteilnehmer oder eine Störung des öffentlichen Fernsprechnetzes von vornherein verhindern soll.

Auch bei elektrischen Uhrenanlagen kann die exakte Zeitanzeige, trotz der geradezu sprichwörtlich gewordenen hohen Ganggenauigkeit moderner Uhren, nur durch einen regelmäßigen Wartungsdienst gewährleistet werden. Und wie verfehlt eine mangels ordnungsgemäßer technischer Wartung im Bedarfsfall nicht

4
Das neue Gebäude unserer Niederlassung
in Caracas (Venezuela).

5
Unersetzliche Sachwerte sind — wie hier im
Museum — unsichtbar durch Meldeanlagen
gesichert.



5

funktionierende Feuermelde- oder Alarmanlage wäre, muß wohl nicht näher begründet werden.

Wie der technische Kundendienst am zweckmäßigsten zu organisieren ist, hängt davon ab, wie intensiv die jeweiligen Anlagen vorbeugend zu pflegen sind und wie schnell eventuell auftretende Störungen beseitigt werden müssen. Gerade die Überlegung, daß der Kundendienst jederzeit erreichbar sein muß, spielt bei unseren Erzeugnissen eine beson-

dere Rolle — man denke nur an die Bedeutung der Fernsprecheinrichtungen oder Meldeanlagen in Krankenhäusern und anderen lebenswichtigen Einrichtungen oder an Alarmanlagen für Banken.

Immer nahe beim Kunden zu sein, ist deshalb für den technischen Kundendienst noch wichtiger als für die kaufmännische Vertriebstätigkeit. Der Gedanke lag also nahe, das Kundendienstnetz noch enger zu gestalten, als es bei unserer Vertriebs-

organisation ohnehin der Fall ist. Deshalb wurden 170 Revisionsstellen eingerichtet. Die 16 Verwaltungsbezirke bilden mit ihren 72 Technischen Büros und 170 Revisionsstellen ein Netz von über 250 Niederlassungen unseres Vertriebs, das das gesamte Bundesgebiet umfaßt. Dank dieser hervorragenden Organisation des TN-Kundendienstes wird über einen zufriedenen Kundenkreis die Basis für neue Vertriebs-erfolge geschaffen.

Unser Formstoffwerk Urberach

Formstoffe begegnen uns heute in vielerlei Gestalt — im Haushalt, auf der Straße und in Verkehrsmitteln, in Schulen und Kaufhäusern, in Büros und Fabrikhallen. Der Bogen der Anwendungsmöglichkeiten spannt sich vom Kunststoffertighaus — Blickfang auf der diesjährigen Hannover-Messe — bis zu künstlichen Blumen, von Autokarosserien, Boots- und Flugzeugkörpern bis zu Verpackungsfolien für Frankfurter Würstchen, von Pipelines und Containern bis zu winzigen Zahnrädern, Stiften und Dichtungsringen.

Werkstoffe nach Maß

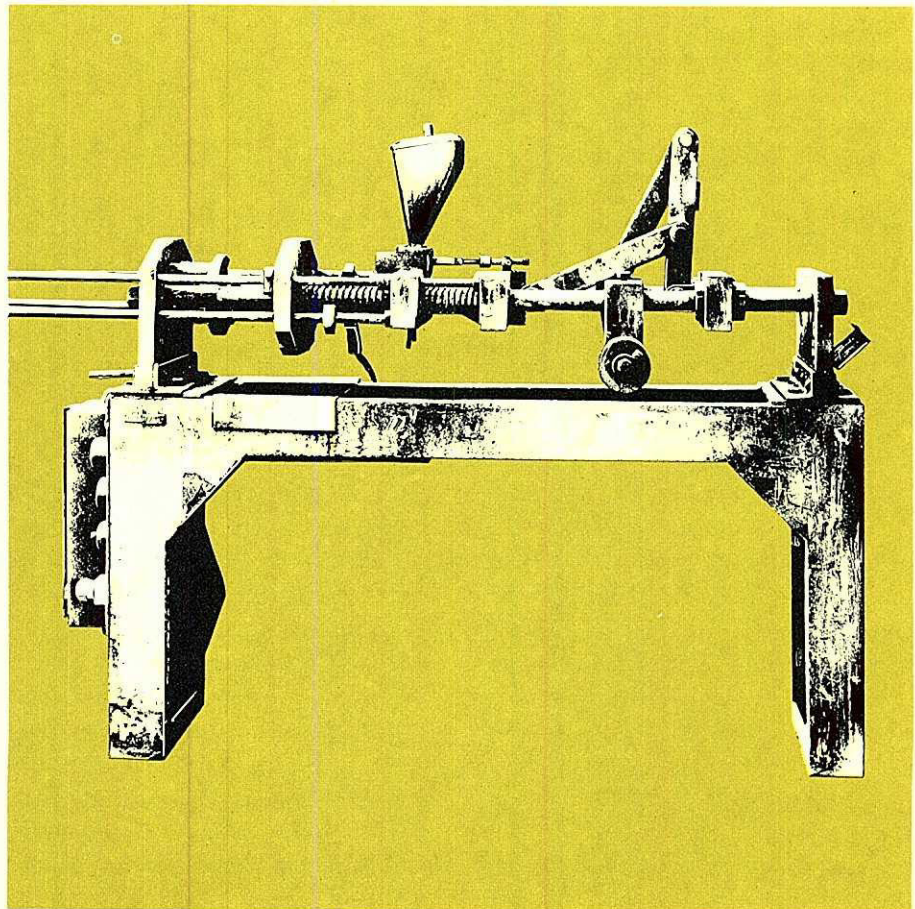
Während die landläufige Meinung Formstoffe immer noch für billige, minderwertige Ersatzstoffe hält, haben sie sich in erstaunlich kurzer Zeit zu technischen Werkstoffen entwickelt, die in immer größeren Mengen, auf immer mehr Gebieten und für immer neue Zwecke verwendet werden. Formstoff ist sozusagen ein Werkstoff »nach Maß«, der dank seiner hervorragenden Gebrauchseigenschaften und Verarbeitungsmöglichkeiten heute weitgehend an die Stelle herkömmlicher Werkstoffe — wie Holz, Metall, Papier oder Glas — getreten ist. Vergleicht man die heutigen, aus Kohle, Erdöl oder Erdgas gewonnenen und durch bestimmte Beimischungen variierbaren Formstoffe mit jenen Kunststoffen, die vor fast genau hundert Jahren erstmals aus Zellulose, Baumwolle, Holz, Stroh oder Eiweißstoffen her-

gestellt wurden, so besteht freilich ein gewaltiger Unterschied. Nicht nur die Rohstoffe, sondern auch die Methoden der Herstellung und Verarbeitung von Formstoffen haben sich seitdem grundlegend geändert und dadurch eine technologische Entwicklung eingeleitet, deren Zukunft erst begonnen hat.

Vor gut 40 Jahren — sieht man einmal von den ersten, zumeist nur experimentellen Anwendungen ab — wurde der Kunststoff auch für die

Fernmeldetechnik entdeckt. Griffe, Tasten, Spulenkörper, Steckerteile, Isolationen aus Formstoff verdrängten nach und nach die bis dahin üblichen Werkstoffe. Und in den letzten zehn bis zwanzig Jahren verlief diese Entwicklung immer schneller und unaufhaltsamer.

Hand in Hand mit der Änderung des Werkstoffes wandelten sich die Fertigungsmethoden. Dazu ein augenfälliges Beispiel: In vielen Arbeitsgängen wurde früher das Gehäuse eines

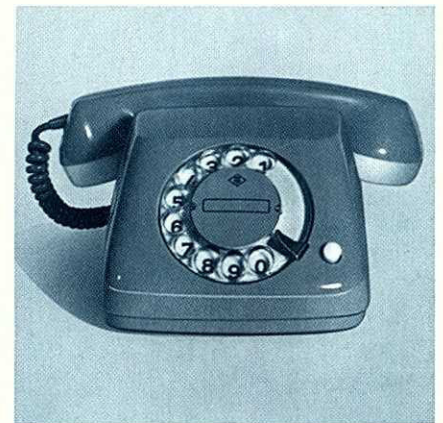


Telefonapparates, das damals noch aus Holz oder Walzblech bestand, einzeln zugeschnitten, gebohrt, gefräst, geschliffen, gedreht, gebogen, verschweißt oder verschraubt, lackiert und schließlich poliert. Heute wird das gesamte Telefongehäuse in weniger als einer Minute fix und fertig gespritzt. Ähnliches gilt für die rund 1800 anderen Formstoffteile, die TN heute herstellt.

Die Fertigung ist dadurch zweifellos zeitsparender und — bedingt durch



2



3

1 Von Senator Carl Lehner in den 20er Jahren gebaut, erinnert diese Spritzguß-Maschine an die Anfänge unserer Formstoffverarbeitung. Das ihr zugrunde liegende Prinzip, das Rohmaterial unter Hitze und Druck zu formen, hat sich bis heute nicht geändert.

2 Modell „Frankfurt“ — unser erster Fernsprechapparat mit gepreßtem Formstoffgehäuse aus dem Jahre 1928.

3 E 3, unser heutiger Fernsprechapparat aus thermoplastischem Formstoff.

4 Blick in die Formstoff-Spritzerei.

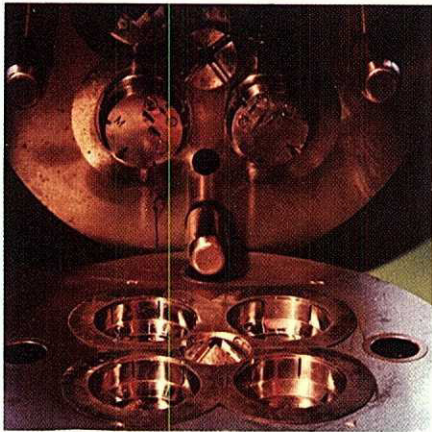


4

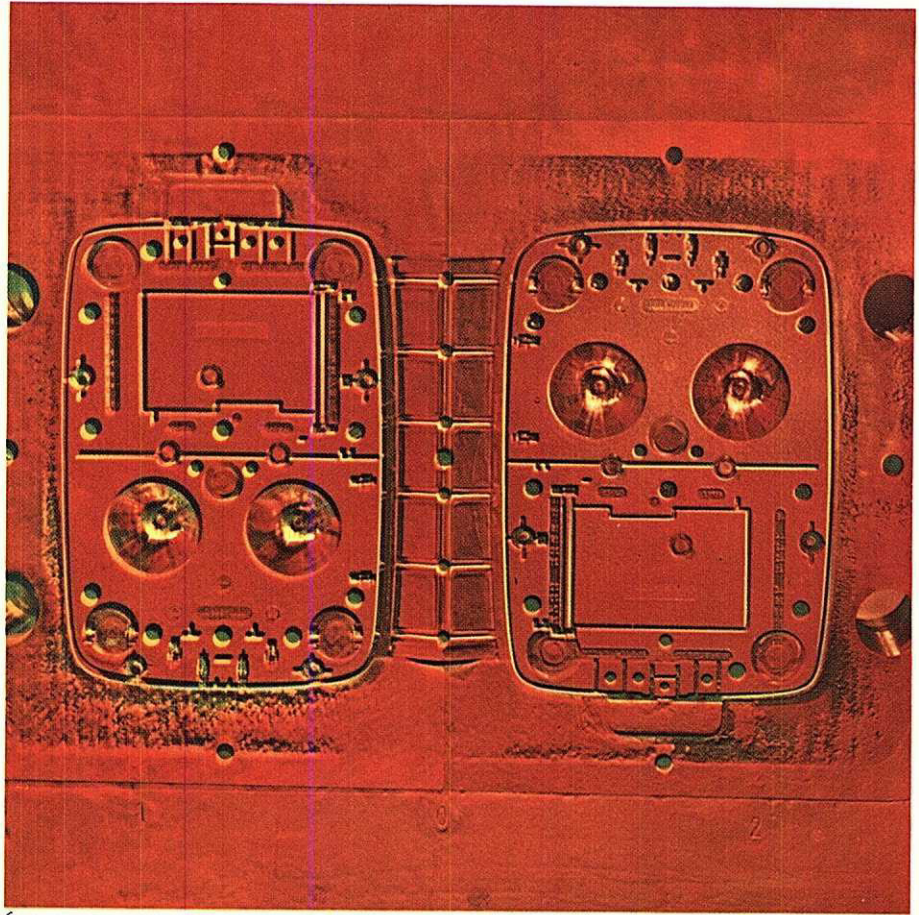
5
Vierfachwerkzeug für Einsätze zum Post-
Handapparat.

6
Doppelwerkzeug für die Bodenplatte des
TN-Fernsprechapparates.

7
Achtfachwerkzeug für die Sechskant-
schraube der Wählscheibe.



5



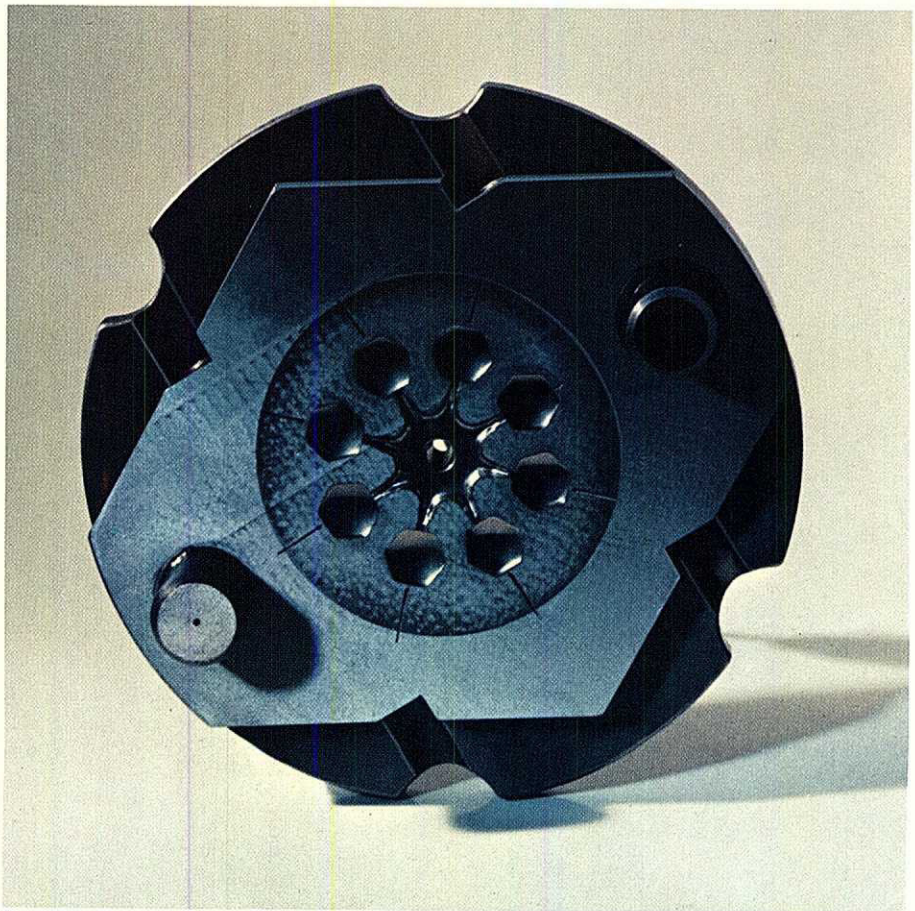
6

die hohen Stückzahlen — rationeller geworden, gleichzeitig aber auch kapitalintensiver. Denn eine voll-automatische Fertigung verlangt hochwertige, teure Verarbeitungsmaschinen und Werkzeuge.

Wie ein solches Werkzeug gebaut wird, wie ein Formstoff-Werkstück entsteht, wie der verwendete Formstoff beschaffen sein muß und wie der Gebrauchswert der Fertigteile getestet wird, soll im folgenden beschrieben werden.

1800 verschiedene Werkzeuge

Um überhaupt ein Kunststoff-Formteil spritzen oder pressen zu können, muß für jedes einzelne ein Werkzeug gebaut werden. Sie werden von hochqualifizierten Werkzeugmachern angefertigt, die größtenteils im Betrieb selbst ausgebildet wurden. Ein solches Werkzeug besteht im wesentlichen aus einem Formunterteil, dem Angußsystem und den eigentlichen Formplatten oder Formeinsätzen,

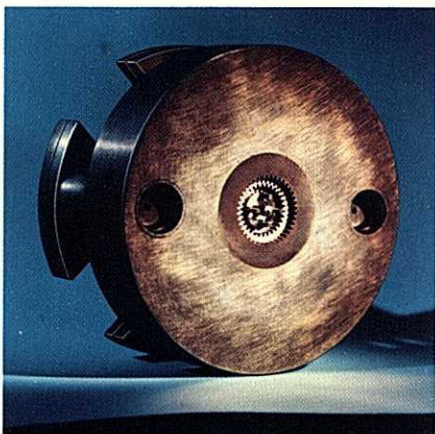


7

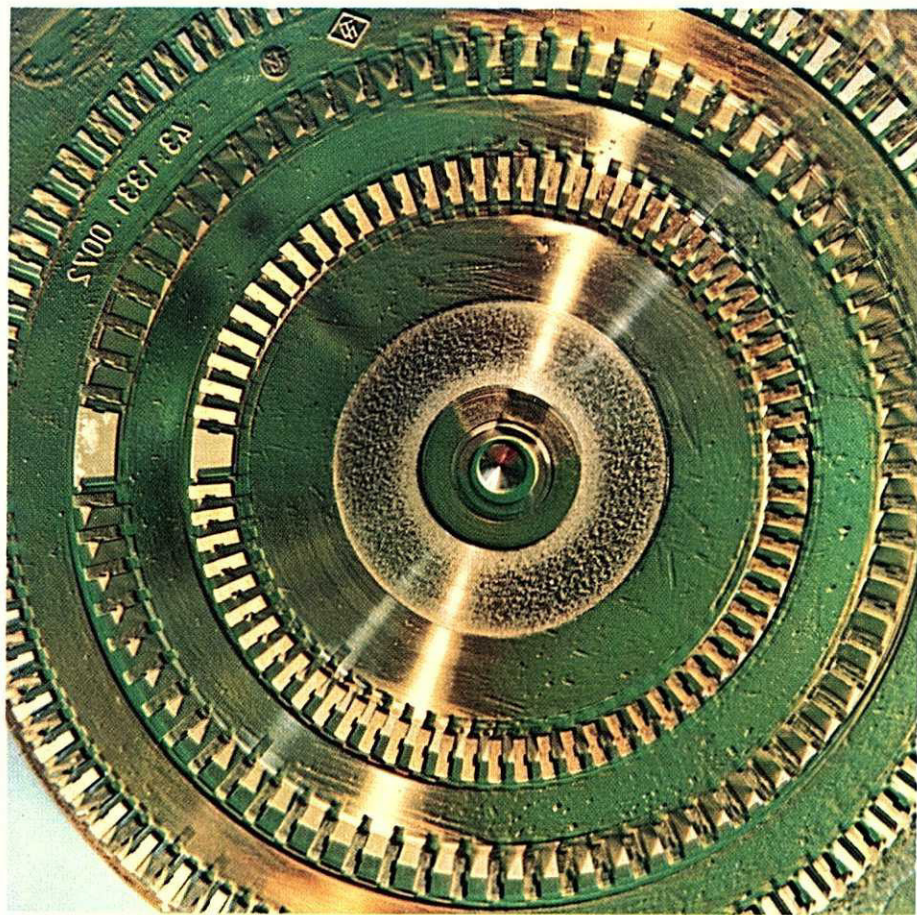
8
Mit diesem Werkzeug wird ein Zahnrad
gefertigt.

9
Werkzeug für den Zeitspeicher einer Si-
gnaluhr.

10
Doppelwerkzeug für das Gehäuse des TN-
Fernsprechapparates.



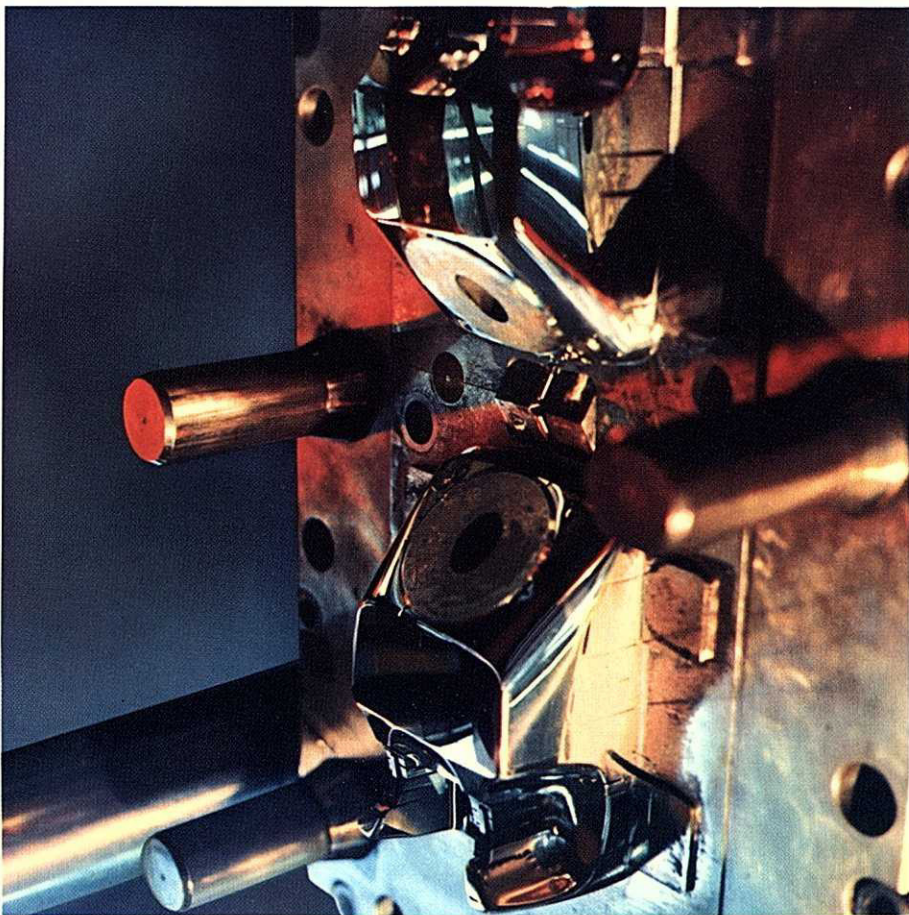
8



9

die dem Formstoffteil die äußere
Gestalt geben. Das Unterteil enthält
Vorrichtungen zum Aufspannen auf
die Maschine, zum Öffnen und
Schließen des Werkzeuges, zum ras-
chen Abkühlen und zum Auswerfen
des Formteiles.

In dem modern eingerichteten Werk-
zeugbau unseres Werkes Urberach
können Stahlformen von 5 Kilo-
gramm Gewicht bis zu 1,5 Tonnen
schweren Großformen — das ent-
spricht dem Gewicht von etwa zwei
Volkswagen — mit den Ausmaßen
einer Tischplatte angefertigt werden,
jeweils einschließlich der für die Fer-
tigung notwendigen Lehren und Vor-
richtungen. Bei einfachen Formteilen
mit hohen Stückzahlen verwendet
man sogenannte Mehrfachwerkzeu-
ge, mit denen mehrere Teile gleichzei-
tig hergestellt werden können. Die
transparenten Tastenkappen für un-
sere Vermittlungsapparate werden
beispielsweise mit einem Achtfach-
Werkzeug gefertigt. Dagegen sind
bei größeren und sehr komplizierten



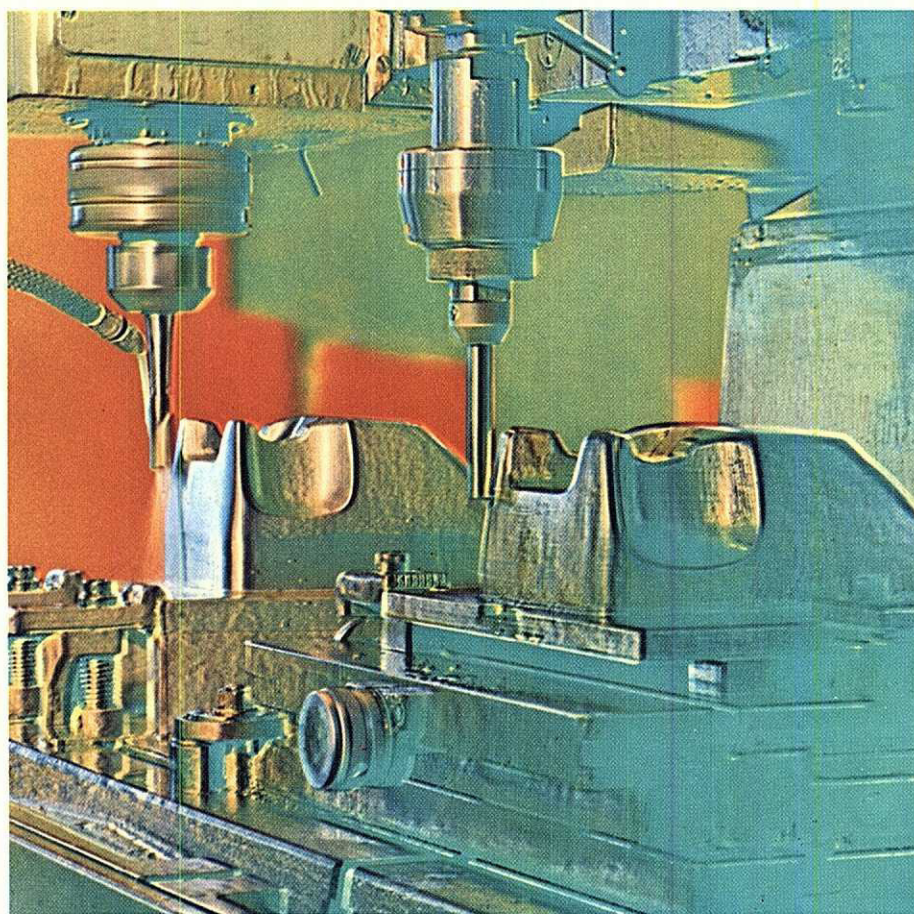
10

11
Die vollautomatisch arbeitende Kopierfräsmaschine überträgt die Formkonturen des Gipsmodells maßgetreu auf eine Stahlform.

12
Ausdrehen einer Säulenführung mit dem Lehrenbohrwerk.

13
Molekülkette eines Kunststoffes (Modell).

14
Das Ausgangsmaterial — ein linsen- bis erbsengroßes, bereits eingefärbtes Granulat.



11

Formteilen, die eine hohe Maßgenauigkeit erfordern, Einfach- oder Zweifachwerkzeuge zweckmäßiger. So entsteht das Gehäuse des Postapparates in einem Einfach-Werkzeug. Der TN-Tischapparat wird dagegen mit einem Zweifach-Werkzeug gefertigt, ebenso der dazugehörige Telefonhörer — konstruktiv eines der eindrucksvollsten Werkzeuge, das aus rund 140 Einzelteilen besteht und 1,2 Tonnen wiegt.

Von der Konstruktion über die An-

fertigung bis zum serienmäßigen Einsatz eines Werkzeuges auf einer der vollautomatischen Fertigungsmaschinen führt ein langer, oft mühsamer Weg. Über 1800 verschiedene Werkzeuge wurden in den letzten 30 Jahren in unserem Werk Urberach angefertigt — jedes einzelne für sich ein Meisterstück und zum Teil bereits millionenfach in der Fertigung bewährt. Verfolgen wir einmal, wie das Spritzgußwerkzeug für unser Telefongehäuse gebaut wird.



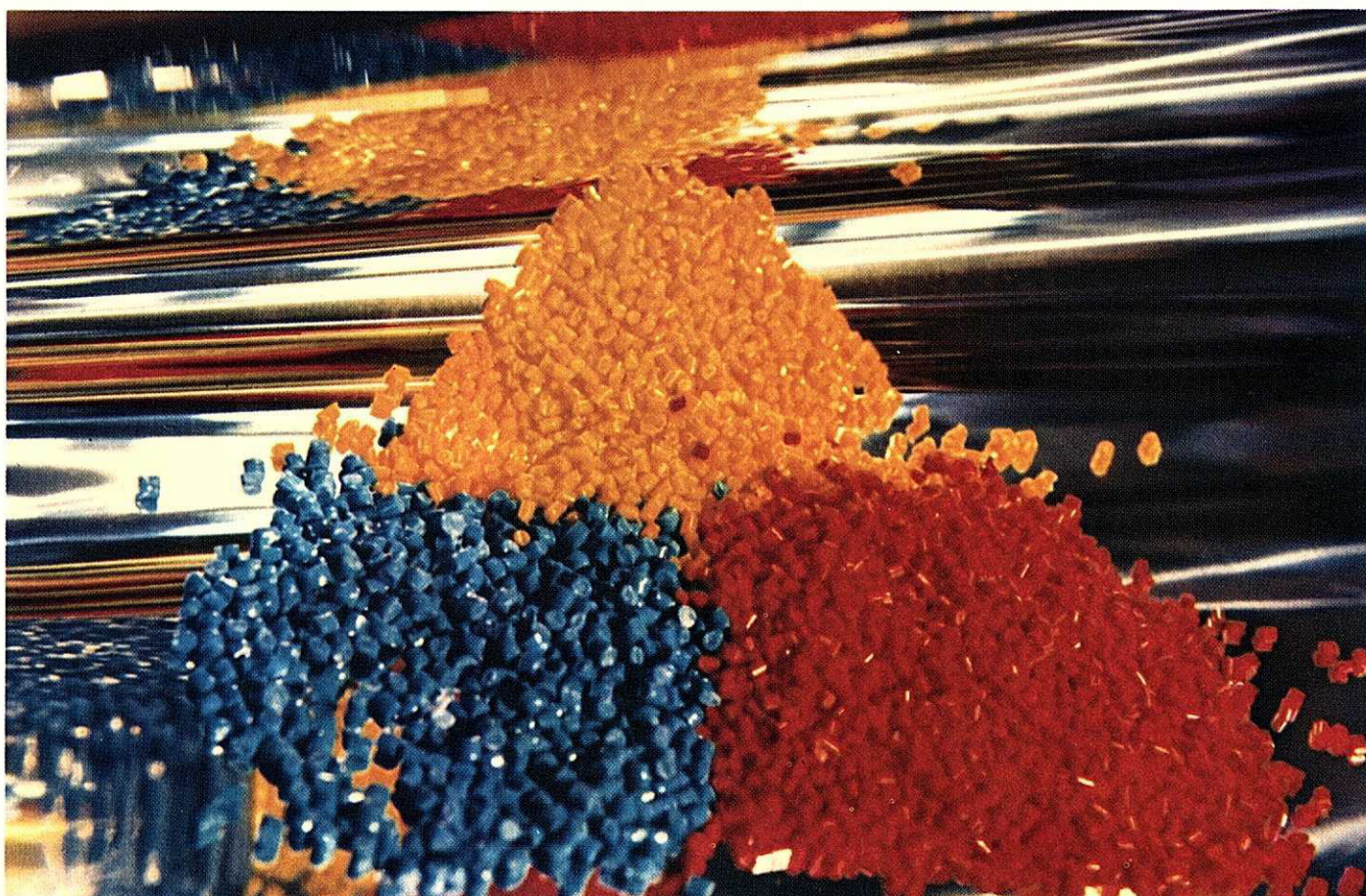
12

Vom Aluminiummodell zur Stahlform

Bereits die Konstruktionszeichnung, die am Anfang jeder Werkzeuganfertigung steht, gibt oft erhebliche Probleme auf, da die bei uns verwendeten Spezialwerkzeuge größtenteils ohne Vorbild sind. So ist schon die Wahl der Angußart und der Anspritzstelle ausschlaggebend für die Qualität des Fertigteilens. Sie bestimmen nämlich den Weg, auf dem die Formmasse innerhalb des



13



14

Werkzeuges fließt. Die Idee des Konstrukteurs und die Erfahrung des Fertigungsspezialisten müssen sich hier ergänzen. Sind die konstruktions- und verfahrenstechnischen Probleme gelöst, werden anhand der bis ins Detail ausgearbeiteten Konstruktionszeichnungen die notwendigen Schablonen und Lehren zugeordnet. Danach wird aus Aluminium das Telefongehäuse im Maßstab 1 : 1 angefertigt und von diesem positiven Modell mittels einer flüssigen,

gipsartigen Stein-Modellmasse ein Negativmodell abgegossen. Nach einigen Stunden ist die Modellmasse erstarrt, das Aluminiummodell wird entformt und gibt ein zweigeteiltes negatives Kopiermodell frei. Nun wird das Gipsmodell in eine Stahlform übertragen. Mit einer Art Fühler tastet eine hydraulische Kopierfräsmaschine langsam die Formkonturen des Gipsmodelles ab und überträgt diese Bewegungen auf den Fräser. Dadurch wird jede Einzelheit

des Gipsabdruckes maßgetreu in den parallel zum Modell aufgespannten Stahlblock eingearbeitet. Dem technisch nicht bewanderten Betrachter mag die vollautomatische Arbeitsweise dieser Kopierfräsmaschine geradezu gespenstisch erscheinen. Parallel dazu werden die übrigen Teile des Stahlwerkzeuges angefertigt. Die Formeinsätze und Schieber werden gefräst, Säulenführungen mit dem Lehrenbohrwerk gebohrt, Formstifte, Führungssäulen und

-buchsen, Abdrucksäulen, Rückzugsbolzen, Distanzrollen und Auswerferstifte gedreht und auf Paßmaß, d. h. auf $\frac{1}{100}$ stel Millimeter genau, geschliffen.

Die mit den herkömmlichen Bearbeitungsmethoden — Hobeln, Schleifen, Drehen, Bohren, Fräsen usw. — nicht oder nur schwer herzustellenden Vertiefungen und Aussparungen, beispielsweise feinste Schlitzte oder komplizierte Figuren und Formen, werden mit dem sogenannten Funkenerosionsverfahren hergestellt. Die Funkenerosion ist eine Bearbeitungsmethode, bei der die Energie rasch aufeinanderfolgender elektrischer Durchschläge zwischen Werkzeug und Werkstück zur Metallabtragung benutzt wird.

Die Fertigbearbeitung der Stahlstücke geschieht wiederum größtenteils in Handarbeit. Die Formeinsätze, Formstifte, Schieber, Auswerferstifte müssen genau in die dafür vorgesehenen Vertiefungen und Führungen eingepaßt werden. Die eigentlichen Formflächen werden anschließend auf Hochglanz gebracht. Dadurch wird erreicht, daß später das gespritzte Telefongehäuse eine glatte, glänzende Oberfläche erhält, die keiner weiteren Bearbeitung bedarf.

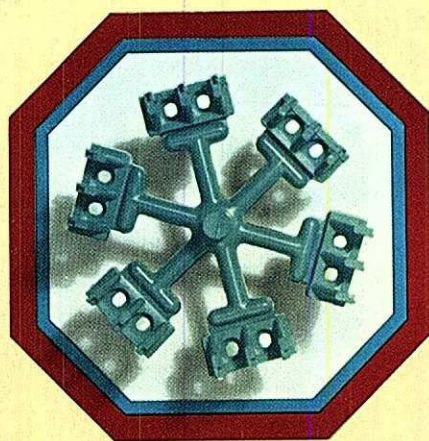
Nach dem Zusammenbau sämtlicher Einzelteile des Werkzeuges folgt das Abspritzen von Erstmustern in der Spritzgußabteilung. Anhand dieser »Prototypen« werden die Maße kontrolliert und eventuell noch erforderliche Korrekturen am Werkzeug vorgenommen. Nachdem alle Werkzeugteile gehärtet sind, wird das Werkzeug endgültig zusammengebaut. Das Härten spielt deshalb eine so große Rolle, weil die Werkzeuge einen Schließdruck bis zu 450 Tonnen aushalten müssen.

Die nunmehr angefertigten Zweit- oder Ausfallmuster werden mit der Teilzeichnung verglichen und nach wiederholter gründlicher Kontrolle an unsere Konstruktionsabteilung weitergereicht, die das Werkzeug schließlich zur Fertigung freigibt.

Die Ausgangsprodukte

Formstoffe bestehen grundsätzlich aus langen Ketten von Molekülen, in denen sich ein Grundmolekül, das Monomere, vielhundertfach wiederholt. Die Ketten können ungeordnet verknäuelte sein, sie können auch streckenweise geordnet nebeneinander liegen. Schließlich können die Moleküle vernetzt, d. h. wie eine Art Netz nach allen Seiten hin verknüpft sein.

Bei den Formstoffen der ersten Art



werden beim Erwärmen die Moleküle beweglich, der Formstoff erweicht zu einer teigigen bis zähflüssigen, plastisch formbaren Masse; diese Formstoffe nennt man Thermoplaste. Da Thermoplaste durch Wärme immer wieder formbar sind, eignen sie sich nicht für Formstoffteile, die großer Hitze — beispielsweise durch Löten oder Schweißen bei der Montage — ausgesetzt sind. Dagegen sind sie wegen ihrer hervorragenden Verarbeitungs- und Gebrauchseigenschaften das ideale Ausgangsmaterial für Telefonapparate, sämtliche Arten von Gehäusen und viele andere Formstoffteile.

Bei vernetzten Formstoffen, den sogenannten Duroplasten, zersetzen sich die Moleküle unter Druck und Wärme und verknäueln sich dadurch noch enger miteinander. Sie sind deshalb im Gegensatz zu den Thermoplasten nur einmal formbar und nach der Formgebung völlig ausgehärtet. Ein Fertigprodukt aus duroplastischem Formstoff läßt sich nur

noch auf mechanischem Wege, durch spanabhebende Bearbeitung, in seiner äußeren Form verändern.

Von der Vielzahl verschiedener Formstoffe werden in unserem Werk Urberach drei verschiedene Typen von Duroplasten und neun verschiedene Thermoplaste, hauptsächlich ABS-Polymerisate, verwendet.

Und so werden sie verarbeitet

Von den verschiedenen Arten der Kunststoffverarbeitung werden bei TN vor allem zwei Grundverfahren angewendet: Formpressen und Spritzgießen. Da dem Spritzgießen in unserem Werk Urberach eine weitaus größere Bedeutung zukommt als dem Formpressen, soll es hier näher beschrieben werden.

Die Formmasse, ein linsen- bis erbsengroßes, bereits eingefärbtes Granulat, wird in einem Zylinder erwärmt und in zähflüssigem Zustand durch eine Düse in das Werkzeug gespritzt. Bei den ersten Spritzgußmaschinen wurden die Schließ- und Einspritzvorgänge manuell, vor wenigen Jahren noch halbautomatisch durchgeführt. Bei den heute verwendeten vollautomatischen Maschinen wird die auf 180 bis 300 Grad Celsius erwärmte Formmasse mittels einer Förderschnecke dosiert, verdichtet und in plastischem Zustand unter einem Druck von 800 bis 1800 kp/cm² — das entspricht dem Gewicht einer Masse von 0,8 bis 1,8 Tonnen auf einem Quadratzentimeter — in die geschlossene Stahlform eingespritzt. Ist das Formteil im Werkzeug abgekühlt, öffnet sich die Maschine automatisch und stößt das fertige Formstoffteil, den Spritzling, aus. Nach dem Schließen des Werkzeuges beginnt der Zyklus von neuem.

Ein Spritzzyklus besteht also aus insgesamt drei Arbeitstakten:

1. Form schließen
2. plastisches Material einspritzen und abkühlen lassen
3. Form öffnen und Spritzling ausstoßen.

Wie lange ein Zyklus dauert, richtet sich nach Größe, Form und Wand-

stärke des Formteils sowie nach der Beschaffenheit des Rohmaterials. Der Spritzzyklus für ein Telefongehäuse ist beispielsweise in weniger als einer Minute abgeschlossen. Das bedeutet, daß in jeder Stunde mit dem dafür verwendeten Zweifach-Werkzeug über hundert montagefertige Gehäuse hergestellt werden können. Einige hunderttausend Fernsprechapparate werden auf diese Weise jährlich gespritzt. Bei anderen Formteilen, beispielsweise Abstützbock, Federlager oder Plombierscheiben, beträgt die jährliche Fertigungsstückzahl sogar mehrere Millionen.

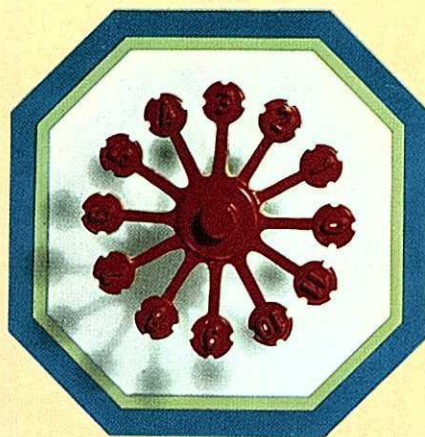
Wer Qualität will, muß prüfen

Hand in Hand mit der Ausbreitung der Formstoffe ging fast zwangsläufig eine ständige Intensivierung der Formstoffprüfung. Besonders wichtig sind exakte Prüfergebnisse natürlich bei der Verwendung von Formstoffen für technische Teile, von denen im Gebrauch bestimmte gleichbleibende Eigenschaften verlangt werden. Die Formstoffhersteller und -verarbeiter haben dafür bestimmte Normen festgelegt.

Die Prüfung der Werkstoffeigenschaften — es handelt sich dabei vor allem um die mechanischen, thermischen, elektrischen und chemischen Eigenschaften — wird anhand des Rohmaterials im Anlieferungszustand oder an eigens zu diesem Zweck nach Normmaßen hergestellten Formstoffstäben, sogenannten Probekörpern, vorgenommen.

Um die mechanische Festigkeit eines Formstoffes zu prüfen, spannt man zum Beispiel den Probekörper in eine Zerreißmaschine ein und erhöht die auf ihn einwirkende Kraft so lange, bis er zerbricht. Dabei wird man beobachten, daß er sich zunächst einschnürt, zu fließen anfängt, sich immer weiter dehnt und schließlich zerreißt. Der gesamte Vorgang dauert nur wenige Sekunden, kann jedoch bei entsprechend verringerter Zugkraft verzögert werden. Von der Dauer des Versuchs, der dabei aufgewendeten Kraft, der Verformung des

Stabes und der Art seiner Bruchfläche kann man Rückschlüsse auf die Festigkeit und Elastizität des Formstoffes ziehen. Mit anderen speziellen Prüfgeräten werden Druckfestigkeit, Biegefestigkeit, Stauchung, Härte, Schlagzähigkeit und sonstige mechanische Eigenschaften des Formstoffes geprüft. Die Ergebnisse dieser Prüfungen, jeweils an verschiedenen Formstofftypen vorgenommen, spielen u. a. eine wichtige Rolle bei der Wahl des geeigneten Formstoffes für



mechanisch besonders beanspruchte Formteile.

Das gilt ebenso für die Prüfung anderer Eigenschaften des Formstoffes. Bei thermischen Prüfungen werden beispielsweise der Schmelzbereich, die Temperaturbeständigkeit und das Brennverhalten gemessen. Für viele in der Elektrotechnik verwendete Formteile ist es nämlich wichtig, daß sie sich selbst bei starker Wärmeeinwirkung nicht verziehen und einen hohen Schmelzpunkt aufweisen.

Durch elektrische Prüfungen werden u. a. der spezifische Widerstand, die Kriechstromfestigkeit und der Oberflächenwiderstand gemessen. Der im allgemeinen hohe spezifische Widerstand zum Beispiel verleiht dem Formstoff seine gute elektrische Isolierfähigkeit. Er ist andererseits aber auch die Ursache für die oft als Störung empfundene Staubaunziehung aus der Luft bzw. die Bildung von Staubfiguren. Neuerdings gibt es allerdings Formstoffe, die diese sogenannte elektrostatische Aufla-

dung dank ihres günstigen chemischen Aufbaues verhindern; sie werden u. a. in der Fertigung unserer Telefongehäuse verwendet.

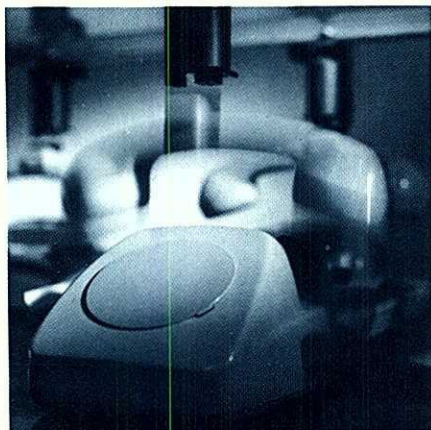
In chemischen Prüfungen können die stoffliche Zusammensetzung des Formstoffes, sein Verhalten gegenüber Säuren, Laugen und Lösungsmitteln, seine Oxydationsanfälligkeit, seine Feuchtigkeitsempfindlichkeit und seine Viskosität getestet werden. Die Messung der Viskosität gibt beispielsweise Aufschluß über das Fließverhalten des Formstoffes bei der Verarbeitung. Ebenso kann damit bei der Eingangskontrolle festgestellt werden, ob das gelieferte Material die für eine gleichmäßige Produktion notwendige chemische Gleichmäßigkeit besitzt.

Auch wenn man nach Möglichkeit bei allen Formstoffen alle Eigenschaften meßtechnisch prüft, wird man jedes Prüfergebnis im Hinblick auf die jeweils vorgesehene Verwendung der Formteile verschieden werten. Eine Relaisabdeckung muß beispielsweise eine gewisse Festigkeit besitzen und antistatisch sein; vor allem dürfen sich aus dem dazu verwendeten Material auch nach langer Betriebsdauer keinerlei Spuren flüchtiger Bestandteile absondern, die die Kontaktgabe beeinträchtigen könnten. Von der leuchtend roten Abdeckscheibe eines optischen Signals wird hingegen verlangt, daß sie farbecht und durchsichtig ist und sich unter der Wärmestrahlung der Leuchte nicht verzieht.

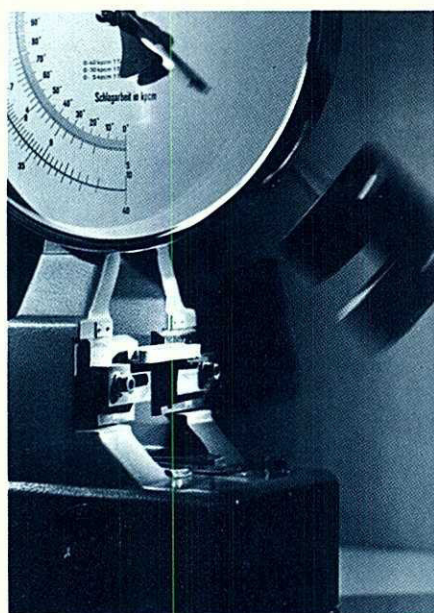
Dieses Beispiel zeigt, daß für einen bestimmten Zweck keineswegs alle Meßwerte optimal sein müssen, sondern stets einige besondere Eigenschaften im Vordergrund stehen. Im Einzelfall wird man also den Formstoff wählen, bei dem jeweils die Meßwerte günstig sind, auf die es für den betreffenden Verwendungszweck ankommt.

Prüfen der Fertigteile

Die beschriebenen mechanischen, thermischen, elektrischen und chemischen Prüfungen können in ähn-



15



16

licher Form auch an den fertigen Formteilen vorgenommen werden. Daneben hat die Praxis der Formstoffverarbeitung eine Reihe von speziellen Methoden entwickelt, mit denen sich die werkstoffgerechte Verarbeitung feststellen läßt. Die Verarbeitungsbedingungen haben nämlich neben der Art des Ausgangsmaterials einen großen Einfluß auf die Gebrauchseigenschaften des Formstoff-Fertigteiles.

Beim Erkalten des Formstoffes oder bereits beim Einspritzen in die Form können beispielsweise im Material Spannungen auftreten, die dem Verarbeiter u. U. erhebliche Schwierigkeiten bereiten. Sie sind etwa darauf zurückzuführen, daß die Formmasse vor dem Spritzvorgang nicht genügend erhitzt wurde bzw. im Werkzeug zu rasch oder ungleich-

mäßig abkühlt. Das gefürchtete Verziehen des Fertigteil und das Zerbrechen eines »unzerbrechlichen« Formstoffgegenstandes sind die Folgen. Mit speziellen optischen Geräten lassen sich diese Spannungen sichtbar machen. So kann man feststellen, ob die Ursache der Spannungen in der Formmasse, im Werkzeug oder in der Verarbeitungsmethode liegt. Oft genügt schon eine höhere Temperatur der Spritzgußmasse oder eine längere Abkühlphase, um die nachteiligen Spannungen weitgehend zu vermeiden.

Harte Tests beweisen hohen Gebrauchswert

Um den Gebrauchswert von Formstoff-Fertigteilen zu testen, werden u. a. auch Langzeitprüfungen unter extremen Bedingungen durchgeführt. So wird etwa die Bruchfestigkeit und Elastizität eines Telefongehäuses dadurch geprüft, daß man den Hörer durch eine mechanische Vorrichtung ständig auf die Gabel fallen läßt. Nach den Vorschriften der Deutschen Bundespost dürfen sich nach insgesamt 50 000 Aufschlägen, bei sechs Aufschlägen pro Minute, keine Risse oder Aufblätterungen am Gehäuse bzw. Hörer zeigen. Die in unserem Werk verwendeten Werkstoffe haben bei derartigen Versuchen rund 150 000 Aufschläge schadlos überstanden.

Ähnliche Dauertests werden auch an Wählscheiben vorgenommen, die in ihrem Mittelteil, an der Befestigungsschraube, mechanisch besonders be-

15

Langzeit-Prüfung am fertigen Telefongehäuse.

16

Mechanische Prüfung auf dem Pendelschlagwerk anhand eines Probekörpers.

17

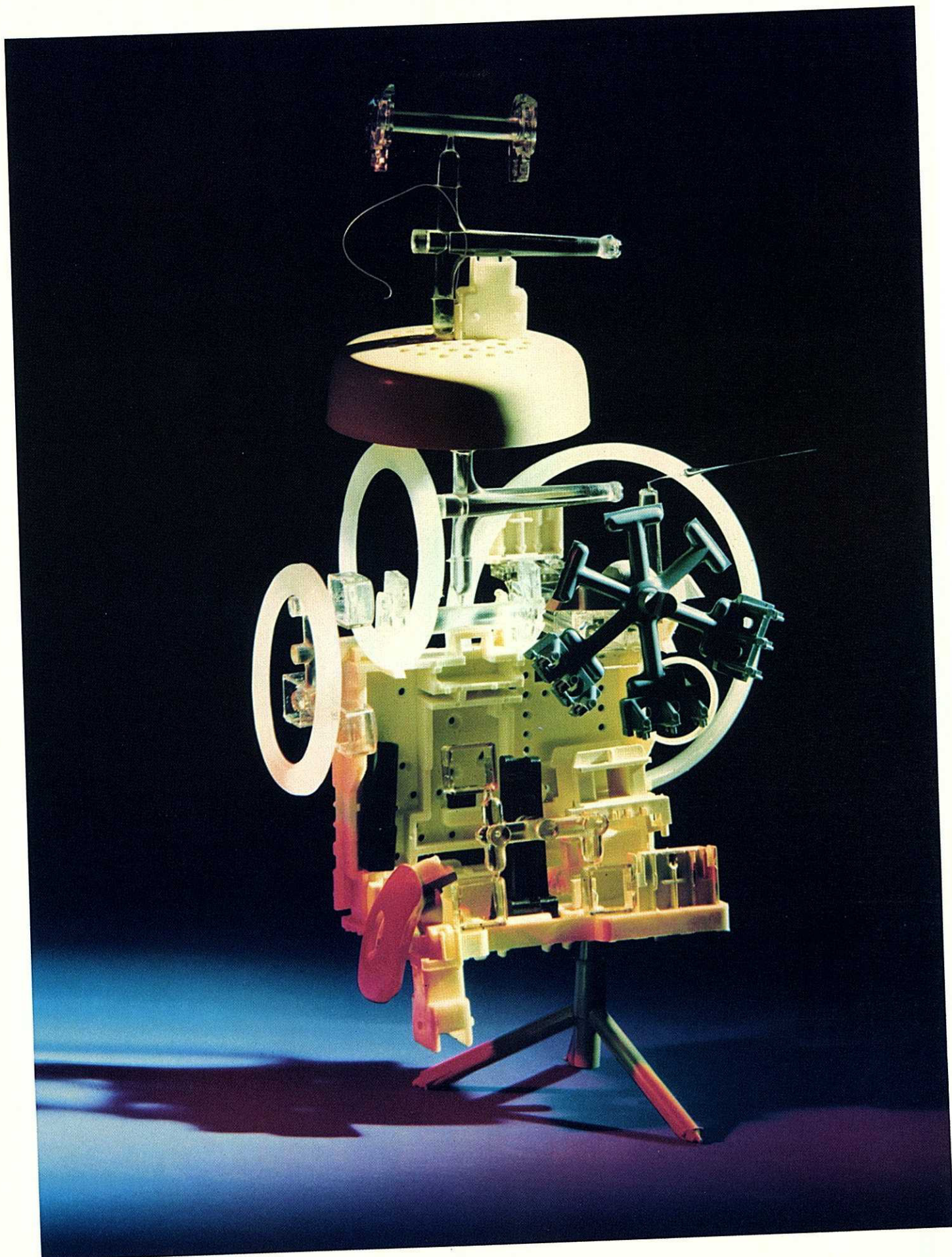
TN-Formstoffteile im Luna-Look. Dieses Objekt gestaltete unser Graphiker am Tag der Mondlandung.

ansprucht werden. Hier fordert die Deutsche Bundespost, daß der gesamte Nummernschalter — und damit auch die Wählscheibe als Teil des Nummernschalters — 1,2 Millionen Aufzüge ohne Schaden übersteht.

Nicht weniger überzeugend läßt sich die Robustheit des Materials auch anhand eines Fallversuchs mit einem komplett montierten Apparat demonstrieren. Bei diesem Falltest aus 1,50 m Höhe auf eine Bohle dürfen normalerweise keinerlei Gehäuseschäden auftreten.

Neben Einrichtungen für spannungsoptische Messungen und Dauertests an Fertigteilen ist unser Prüflabor für weitere Spezialprüfungen ausgerüstet. Um die Fertigteile auf ihre Tropentauglichkeit zu prüfen, können sie in einem Klimaschrank extremen Temperaturschwankungen ausgesetzt werden. Genaue Maßprüfungen, die beispielsweise notwendig sind, bevor ein neues Formteil in Serienfertigung geht, werden auf einem Meßmikroskop mit Polarisationsrichtung vorgenommen. Mit einem Röntgengerät lassen sich Metallteile prüfen, die mit Formstoff ummantelt sind. Und die Farbechtheit eines Formstoffes kann man prüfen, indem man Werkstoffe und Fertigteile im sogenannten Xenotest-Gerät einem sonnenähnlichen Licht aussetzt.

Zweck all dieser Prüfungen ist es, die speziellen Eigenschaften eines Formstoffes dem jeweiligen Verwendungszweck nutzbar zu machen und damit einen hohen Qualitätsstandard des Fertigproduktes zu sichern.



Frauen im Beruf

„Warum ich arbeite, wollen Sie wissen? Ganz einfach, weil ich es nötig habe. Ich brauche das Geld für meine Familie.“ Mit diesen Worten umreißt eine 28jährige verheiratete Fließbandarbeiterin ihre Einstellung zur Berufstätigkeit der Frau. Ganz anders eine 35jährige Sekretärin: „Zu Hause, da ist es mir zu langweilig. Der Gedanke, den ganzen Tag nur Staub zu wischen, zu kochen und auf meinen Mann zu warten, macht mich wahnsinnig.“ Und eine andere, 46 Jahre, Witwe, nach langem Zögern: „Meine Kinder, die sind beide noch in Ausbildung. Der Große will Ingenieur werden . . .“

Sind diese Antworten typisch? Warum arbeiten heute so viele Frauen, warum drängen immer mehr ins Berufsleben? Seit 1950 ist die Zahl der arbeitenden Frauen in der Bundesrepublik von 7 Millionen auf fast 10 Millionen gestiegen. Das bedeutet: Weit mehr als ein Drittel (genau 36,5 Prozent) aller Erwerbstätigen heute sind Frauen. Vieles deutet darauf hin, daß der Frauenanteil in Zukunft noch steigen wird.

Gewandelte Lebensvorstellungen

Die zunehmende Bedeutung der beruflichen Tätigkeit der Frau ist für die heutige Arbeitssituation und die gesellschaftliche Entwicklung charakteristisch. In einem knappen Jahrhundert hat sich die Stellung der Frau in der Gesellschaft grundlegend geändert. Diese Entwicklung — wohl eine der größten soziologischen Umwälzungen der Neuzeit überhaupt —

begann, als sich der Frau mit der zunehmenden Industrialisierung auf einmal in Büros und Fabriken eine Fülle von Arbeitsmöglichkeiten boten. Völlig neue Industriezweige entstanden sogar erst dadurch, daß die Frau plötzlich als Käuferin auftrat. Sie verfügte über ein eigenes Einkommen und gab es zum großen Teil für ihre ausgesprochen weiblichen Bedürfnisse aus. Sie trägt also nicht nur dazu bei, daß mehr produziert werden kann, sie tritt auch als Konsumentin auf. Unser heutiger Lebensstandard ist sogar im wesentlichen der Erwerbstätigkeit der Frau zu verdanken.

Unsere Wirtschaft könnte zweifellos ohne die Mitarbeit der Frau nicht das sein, was sie heute ist. Das wird schon daraus deutlich, daß sich das Volkseinkommen um ein Sechstel, die allgemeine Kaufkraft jährlich um rund 50 Milliarden DM vermindern würden, wenn die Frauen plötzlich nicht mehr jeden Tag zur Arbeit gingen.

Das Leben der Frau selbst hat sich durch die Berufstätigkeit entscheidend gewandelt. Sie arbeitet, solange sie jung ist und kehrt in die Berufswelt zurück, sobald die Kinder größer und selbständiger sind. Mehr noch: Immer stärker setzt sich bei Mädchen und Eltern die Erkenntnis durch, daß eine Berufsausbildung sinnvoll und erstrebenswert ist, unabhängig davon, wie der weitere Lebensweg verläuft. Heute besuchen junge Mädchen Fachschulen, Höhere Schulen und Universitäten. Sie kön-

nen sogar Mechaniker, Maurer, Schreiner, Architekten und Ingenieure werden.

Dennoch meinten bei einer Repräsentativumfrage 70 Prozent der Bundesbürger, es sei „nicht normal“, wenn Frauen einen Beruf hätten. Noch immer ist die altüberkommene Lebensvorstellung weit verbreitet, eine Frau gehöre ins Haus und alles andere seien Notlösungen. Daß eine solche Einstellung falsch und ganz und gar unrealistisch ist, beweist schon der hohe Anteil der Frauen im Berufsleben. Nicht das „Heimchen am Herd“ ist das Ideal der heutigen Zeit, sondern die Frau, die mitdenken, mitreden kann und die mit ihrer so mühsam erstrittenen Freiheit umzugehen weiß.

Warum Frauen arbeiten

In groben Umrissen lassen sich die Motive, die für die Berufstätigkeit der Frau ausschlaggebend sind, in fünf Gruppen zusammenfassen:

Zur ersten Gruppe gehören die Frauen, die arbeiten müssen, weil das Einkommen des Mannes nicht ausreicht oder die Rente zu niedrig ist. Inwieweit es sich dabei um Fälle eigentlicher wirtschaftlicher Not handelt, läßt sich kaum unterscheiden, da die subjektiven Ansichten über das zum Leben Notwendige zu verschieden sind.

Zur zweiten Gruppe zählen diejenigen Frauen, die dazuverdienen, um einen höheren Lebensstandard zu erreichen. Sie arbeiten — um nur einige der Gründe zu nennen — für

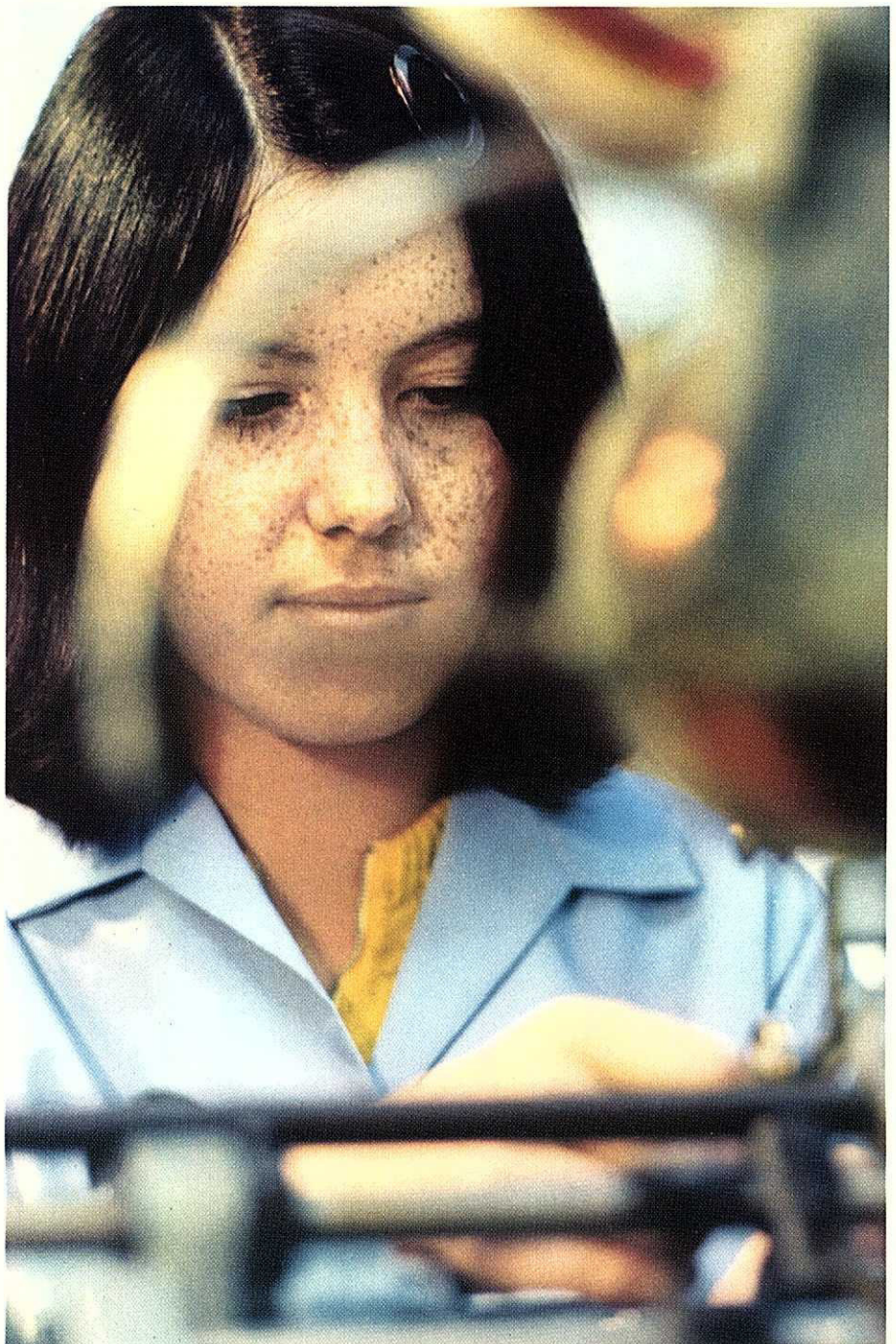
1
Spulenwickeln — eine Domäne der Frauen
in unserer Fertigung.

die Neueinrichtung, eine eigene Wohnung oder den Hausbau, für die Ausbildung der Kinder. Vielfach arbeiten die Frauen auch, um die mit dem allgemeinen Wohlstand gestiegenen Lebensansprüche befriedigen und Konsumwünsche erfüllen zu können, die heute das gesellschaftliche Ansehen erheblich beeinflussen.

Eine weitere Gruppe bilden die alleinstehenden Frauen — Witwen, Geschiedene oder Frauen, die durch den Verlust ganzer Männergenerationen in zwei Weltkriegen nicht zum Heiraten kamen. Gerade für diese Frauen, die auf sich allein gestellt sind, ist es oft schwer, den Beruf zum Lebensinhalt zu machen und dennoch nicht ausschließlich für den Beruf leben zu müssen.

Bei der vierten Gruppe von Frauen stehen als Motive die Freude und das Interesse an einer außerhäuslichen Tätigkeit oder der Wunsch nach finanzieller Unabhängigkeit im Vordergrund. Während sie selbst ihre Aufgaben als Hausfrau und Mutter betont geringer bewerten als ihre Berufsarbeit, gelten diese Frauen gemeinhin, und oft noch mit einer gewissen Geringschätzung, als Typ der „emanzipierten Frau“. Diese Gruppe der Frauen, vor allem Frauen mit qualifizierten Aufgaben, zieht es häufig sehr früh in den Beruf zurück oder sie behält ihre Berufstätigkeit auch nach der Eheschließung bei.

Die fünfte Gruppe rekrutiert sich schließlich aus den Mädchen, die nach der Schule eine Berufsausbildung antreten oder im Büro und in





der Fabrik angelernt werden. Auch wenn bei vielen dieser Mädchen eine gründliche Berufsausbildung heute als die beste Mitgift gilt, betrachten manche noch den Beruf als bloßen Übergang. Typisch dafür ist die Auffassung, daß ein Mädchen nur bis zur Eheschließung oder allenfalls bis zur Geburt eines Kindes berufstätig sein werde und sich deshalb, obwohl Eignung und Leistungsvermögen vorhanden sind, eine zeitraubende und kostspielige Berufsausbildung nicht lohne. Solche Lebensvorstellungen stimmen jedoch meistens nicht mit der späteren Wirklichkeit überein.



Unentbehrlich — auch bei TN

So verschieden die Gründe für die weibliche Berufstätigkeit auch sind — die Beteiligung der Frau am Wirtschaftsleben ist eine Notwendigkeit und eine Realität. In vielen Wirtschaftsbereichen ist der Anteil der Frauen schon jetzt überdurchschnittlich hoch. In der Elektroindustrie beispielsweise, zu der unser Unternehmen gehört, sind 38 Prozent der Beschäftigten Frauen. Frauenarbeit ist in diesem Wirtschaftszweig geradezu schon typisch geworden, weil sich hier der Frau besonders günstige Arbeitsmöglichkeiten bieten.

Bei unseren beiden Hauptgesellschaften, der TN Lehner & Co. und der TN GmbH, sind unter 100 Beschäftigten 30 Frauen. Von den insgesamt 4600 weiblichen Arbeitskräften sind rund 40 Prozent im kaufmännischen Bereich und 60 Prozent im gewerblichen Bereich, d. h. überwiegend in der Fertigung, tätig. Während jedoch bei unserer Vertriebsgesellschaft TN Lehner & Co. nur jeder fünfte Beschäftigte eine Frau ist, liegt der Frauenanteil der Produktionsgesellschaft TN GmbH bei 44 Prozent. In einigen Fertigungsstätten ist der Anteil der Frauen noch

wesentlich höher, er beträgt beispielsweise in unserem Werk Grünberg über 70 Prozent und in unserem Werk Berlin 80 Prozent.

Zu einer regelrechten Domäne der Frau haben sich in der Fertigung Arbeiten wie Spulenwickeln, Justieren, Löten, Kabellegen und Montieren entwickelt. Fast die Hälfte der in der Produktion beschäftigten Frauen ist in den Fertigungsbereichen Spulenwickerei, Apparatemontage, Kabelformerei, Relaisbau, Zentralenbau, Aggregatebau und in der Federatzmontage tätig. Es hat sich gezeigt, daß die Frau hierfür Fähigkei-



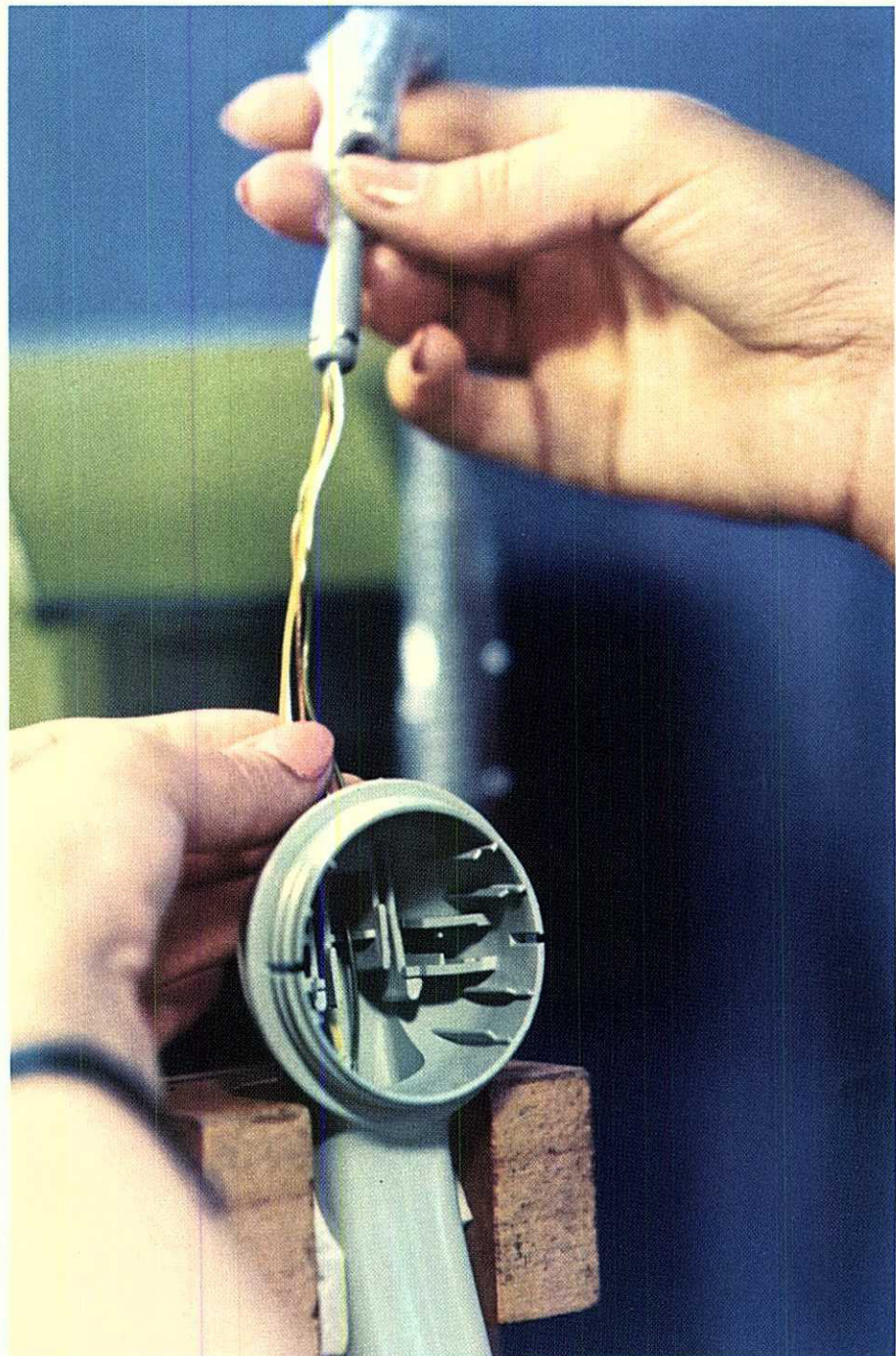
2

ten mitbringt, die kaum ein Mann hat. Diese Arbeiten erfordern zwar weniger Muskelkraft, dafür aber um so mehr Fingerfertigkeit, Geschicklichkeit, Genauigkeit, Ausdauer, Anpassung und Konzentration. Ein weites Betätigungsfeld finden Frauen auch im kaufmännischen Bereich unseres Unternehmens. Die Skala der kaufmännischen Tätigkeiten reicht von der Büroschreibkraft bis zur Sekretärin, von der Sachbearbeiterin bis zur Abteilungsleiterin, von der Abteilungs-Sekretärin bis zur Innendienstleiterin. Rund 80 Prozent der insgesamt 1900 Frauen mit kaufmännischen Funktionen sind bei unserer Vertriebsgesellschaft TN Lehner & Co. beschäftigt.

Bei den kaufmännischen Ausbildungsberufen — Bürogehilfin, Bürokaufmann und Industriekaufmann — sind Mädchen sogar stärker vertreten als Jungen; fast 60 Prozent der kaufmännisch Auszubildenden sind weiblich. Aber auch im technischen Bereich gelten die Teilzechnerin, die Technische Zeichnerin, die Elektroprüferin und die Elektroassistentin als ebenso attraktive wie aussichtsreiche Berufe, die für Frauen immer interessanter werden.

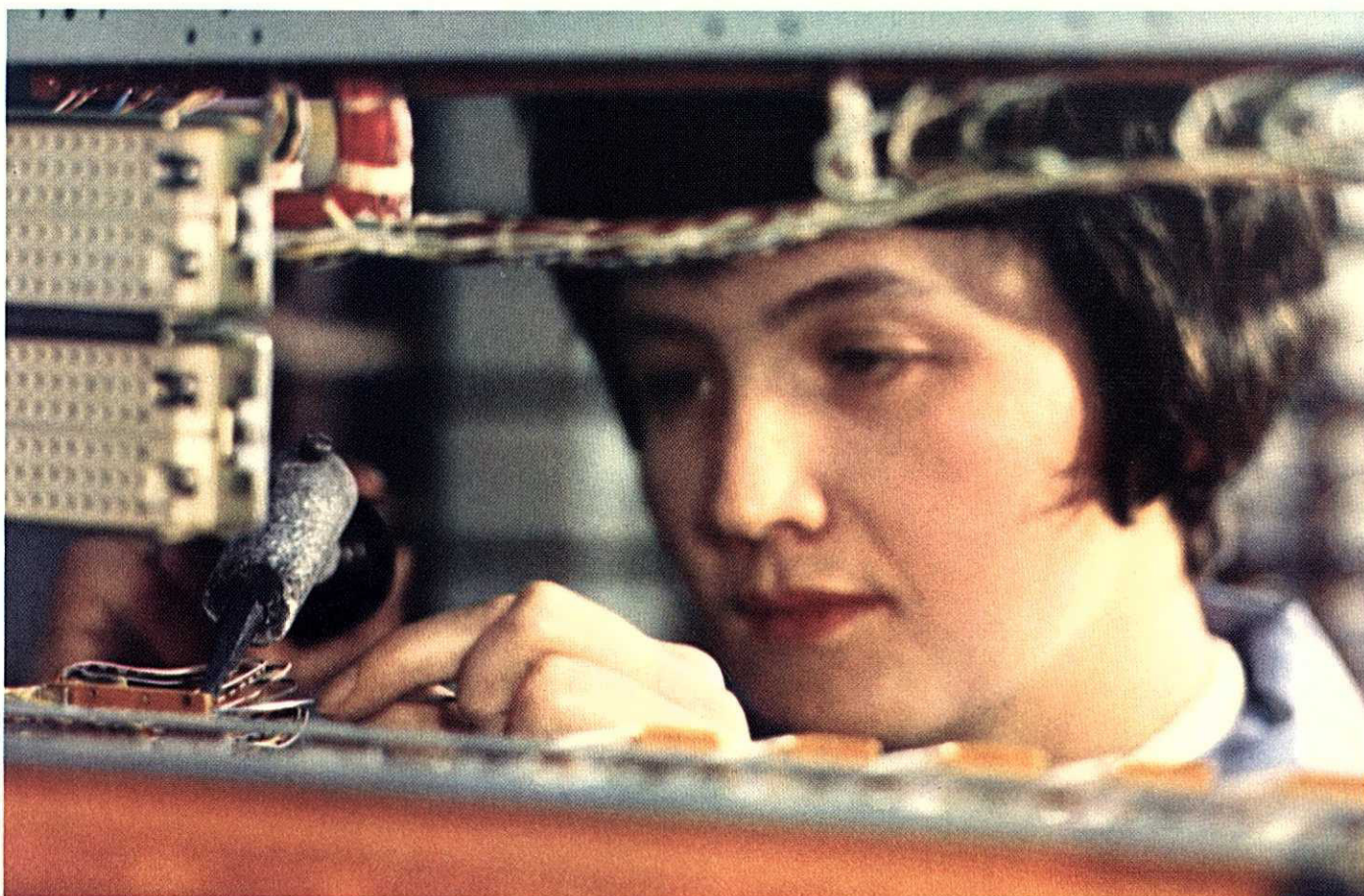
Was erwarten Frauen im Beruf

Die sinnvolle und gleichberechtigte Einordnung der Frau in das Berufsleben ist noch nicht als abgeschlossen zu betrachten. Auch wenn das Schlagwort von „Kinder — Küche — Kirche“ heute seine Allgemeingültigkeit verloren hat, bleibt jeder be-



3

- 2 Geschicklichkeit vor allem gehört zum Verlegen eines Kabelbaumes.
- 3 Fingerfertigkeit in der Praxis.
- 4 Konzentration zeigt das Gesicht dieser Löterin.



4

rufstätigen Frau das kleine bißchen Unsicherheit, nicht ganz am richtigen Platz zu sein.

Vielfach steht sie unvorbereitet einer sehr schwierigen, ihr völlig fremden Situation und Atmosphäre gegenüber. Die industrielle Welt ist von einer ihr als undurchschaubar erscheinenden Technik geprägt, Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation sind von Männern gestaltet und bestimmt. Die Frau muß sich dieser fremden Welt anpassen

und unterordnen, ohne zunächst selbst einen bestimmenden Einfluß auf sie auszuüben. Sie darf deshalb nicht nur eine genaue Einweisung in ihre Tätigkeit und einen Einblick in das Ergebnis ihrer Arbeit erwarten, sie muß auch um den Sinn ihrer speziellen Aufgabe wissen und um die Verantwortung, die sie dabei trägt. Nur so kann der Frau das Gefühl genommen werden, nur ein kleines, jederzeit auswechselbares Rädchen im Getriebe zu sein.

Bei der verheirateten Frau und berufstätigen Mutter kommt hinzu, daß ihr nach wie vor die Verantwortung für Haushalt und Familie überlassen bleibt. Für diese Frauen ist es besonders schwer, ihre Aufgaben als Ehefrau, Hausfrau, Mutter und Berufstätige miteinander in Einklang zu bringen. Ihre Arbeitszeit beträgt, wie die Statistik besagt, pro Woche durchschnittlich nicht weniger als 86 Stunden. Zwangsläufig sind dadurch viele Frauen überfordert.

5

Ausdauer verlangt das Vorspannen von Relaisfedersätzen.

6

Genauigkeit — Voraussetzung für die Relaisjustage.

Wenn man sich mit Betriebspraktikern unterhält, kann man zwei gegenteilige Meinungen über die verheiratete Mitarbeiterin mit Kindern hören. Verheiratete Frauen, heißt es, sind nervös, eigenwillig und krankheitsanfällig und wirken, da sie mehr an ihre privaten Probleme denken als an ihre Lohnarbeit, leicht zerstreut. Es gibt aber auch die andere Erfahrung, daß die Frau in dem Augenblick, in dem sie weiß, „wofür“ sie arbeitet, auch am Arbeitsplatz ernsthafter und verantwortungsbewußter wird. Eine unvoreingenommene Haltung des Vorgesetzten gegenüber Frauen mit Familie und Kindern ist die Voraussetzung dafür, daß sich auch diese Mitarbeiterinnen trotz aller zusätzlichen Belastungen an ihrem Arbeitsplatz wohl fühlen.

Gespräche mit jungen Mädchen über ihren Beruf dagegen zeigen, daß sie häufig im Laufe der Zeit mit ihrer Beschäftigung unzufrieden sind, wegen der Eintönigkeit, wegen der mangelnden Abwechslung, der geringen Selbstständigkeit. Zwar ist die Berufsarbeit vor der Ehe heute für jedes Mädchen, unabhängig von seiner sozialen Herkunft und seiner Schulbildung, zur Selbstverständlichkeit geworden, doch sehen viele den Eintritt ins Berufsleben nicht als etwas Endgültiges an. Bei der Berufswahl ziehen sie deshalb weit weniger als die jungen Männer ihre Neigungen und Fähigkeiten in Betracht. Sie erleben dann, daß sie zwar gebraucht werden, aber sie finden keine



5



6

- 7
Handfertigkeit und Maschinenkraft
ergänzen sich.
8
Gewissenhaftigkeit gewährleistet die
Qualität des Endproduktes.

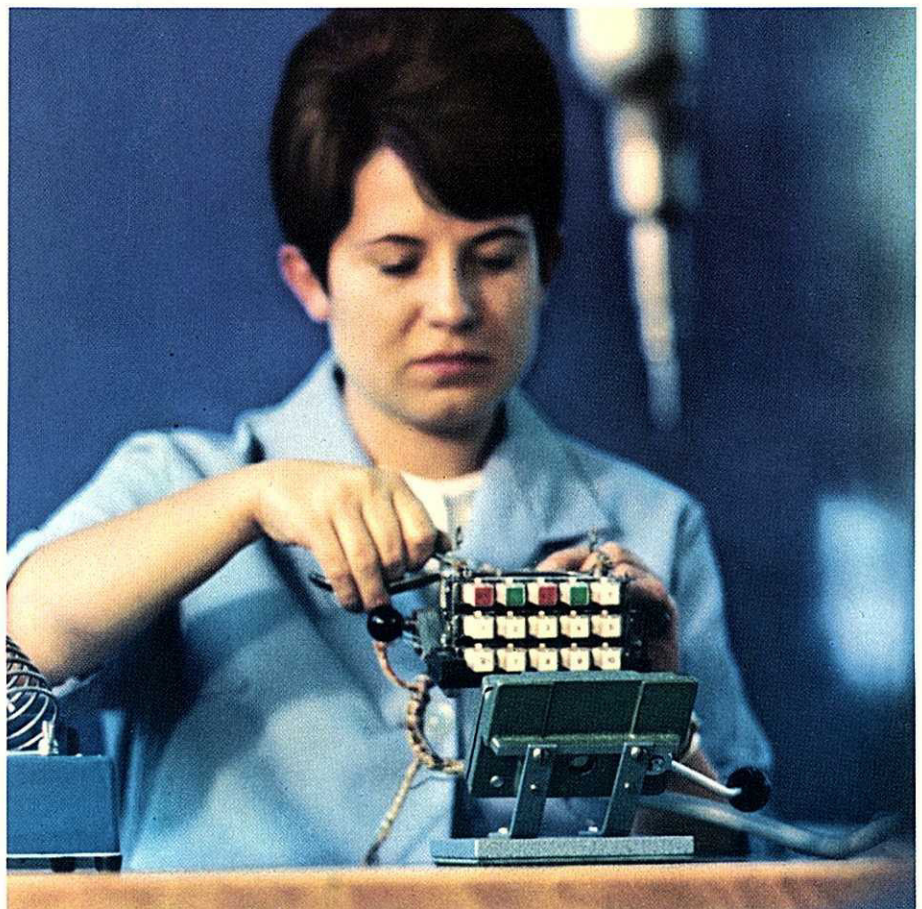
echte Befriedigung in der Arbeit. Diese jungen Mädchen müssen besonders verständnisvoll angeleitet und geführt werden, da sie Einwirkungen aus der betrieblichen Umgebung gewöhnlich stärker ausgesetzt sind, als es ihr selbstbewußtes Auftreten vermuten läßt.

Bezeichnend ist für die Frau, daß bei ihr die menschliche Beziehung der Betriebsangehörigen untereinander eine ungleich größere Rolle spielt als beim Mann. Berufstätigkeit bedeutet für sie eben nicht nur vertragliche Beziehungen zwischen Tarifpartnern. Sie schätzt den Kontakt mit ihren Vorgesetzten und ein gutes Verhältnis zu den Kolleginnen in ihrer Arbeitsgruppe, mit denen sie sich auch über private Sorgen aussprechen will. Besonders ausgeprägt ist ihr Gefühl dafür, ob man ihrer Arbeit Achtung und Anerkennung entgegenbringt, ob es der — zumeist männliche — Vorgesetzte versteht, gerecht zu sein, keine Unterschiede zu machen, Lob auszuteilen und bei Kritik sachlich zu bleiben. Ihre Vorgesetzten sollten also nicht nur über fachliche, sondern auch über menschliche Qualitäten verfügen. Daher kommt es auch, daß bei Frauen Leistungssteigerungen keineswegs nur auf verbesserte Arbeitsverhältnisse oder einen höheren finanziellen Anreiz zurückzuführen sind.

Als ungerecht empfinden sie es dagegen, wenn sie gelegentlich noch für die gleiche Leistung schlechter bezahlt werden als ihre männlichen Kollegen. Diese ungleiche Behand-



7



8

9

Vertippen kann sich auch die beste Schreibkraft.

10

Die rechte Hand des Chefs.



9

lung wird jedoch mehr und mehr abgebaut zugunsten einer Regelung, bei der nur noch bei verschiedener Arbeitsleistung unterschiedlich entlohnt wird.

Frauen weniger karrierebewußt?

In unserem Unternehmen sind als selbständige Sachbearbeiterinnen, als Abteilungsleiterinnen und in den Sekretariaten der Geschäftsleitung eine ganze Reihe von Frauen in verantwortungsvolle Positionen aufge-

stiegen. Seit Jahrzehnten ist die Innendienstleitung, der kaufmännische Bereich in unseren Verwaltungsbezirken, zum großen Teil Frauen anvertraut; von den 16 zur Verfügung stehenden Positionen sind gegenwärtig 9 mit Frauen besetzt. Und schließlich war es Frau Meta Gadesmann, die in der Geschäftsleitung und im Präsidium der Gesellschaftervertretung bis zu ihrem Tode die Entwicklung unseres Unternehmens entscheidend mitbestimmte.

Im allgemeinen findet man jedoch — und das gilt keineswegs nur für unser Unternehmen — relativ wenig Frauen in leitenden Stellungen. Die Gründe dafür mögen einmal darin liegen, daß die Gesellschaft noch nicht bewußt die Berufstätigkeit als eine vollgültige Lebensaufgabe der Frau akzeptiert hat. Viele Eltern lassen ihre Töchter nicht der Begabung entsprechend ausbilden, die Töchter selbst sehen oft ihre Lebensaufgabe hauptsächlich in der Ehe. Sie



10

bevorzugen aus diesem Grunde vielfach eine Ausbildung für die mittlere oder untere berufliche Qualifikationsebene und schränken dadurch von vornherein ihre Berufsaufstiegsmöglichkeiten ein.

Als weiterer Grund wird angeführt, es liege nicht in der Natur der Frau, sich nach vorn zu drängen. Zwar wünsche sich die Frau die Anerkennung ihrer Arbeit, sie wolle aber nicht unbedingt Verantwortung tragen. Sicherlich ist auch noch nicht bei al-

len Mädchen und Frauen das notwendige Berufsinteresse und der Wille zur Weiterbildung vorhanden. Soziale und regionale Herkunft, Bildungsstand, persönlich-private Bindungen beeinflussen das berufliche Engagement der Frau. Der Weiterbildungswille erwacht daher meist erst in späteren Jahren, wenn zu erwarten ist, daß die Berufstätigkeit zu einer dauernden Aufgabe wird. Je höher der Stand der Berufsbildung, um so größer sind in der Regel

Arbeitsverantwortung, Leistungsbereitschaft und Aufstiegswille.

Heute unterscheidet sich die Situation der berufstätigen Frau nicht mehr grundlegend von der des berufstätigen Mannes. Die Wirtschaft ist im Zuge der weiteren Rationalisierung, Technisierung und Automatisierung mehr denn je auf qualifizierte und verantwortungsbewußte Mitarbeiter auf allen Ebenen angewiesen. Das gilt für weibliche Arbeitskräfte ebenso wie für männliche.

Neue Wege der Nachwuchsförderung

Die Technik entwickelt sich stürmisch weiter. Bislang kaum bekannte Industriezweige schieben sich in den Vordergrund. Neue Arbeitsbereiche werden erschlossen. Moderne Arbeitsmethoden gewinnen mehr und mehr an Bedeutung. Die Betriebe werden automatisiert und rationalisiert. Die Datenverarbeitung ermöglicht neue Organisationsformen in Produktion und Verwaltung.

Eine Zeit der Umwälzung also, deren Ende noch nicht abzusehen ist. Eines jedoch ist sicher: All dies erfordert sehr viel denkende und planende Arbeit, eine immer größere Zahl qualifizierter Mitarbeiter. Nur eine den Erfordernissen unserer Zeit angepaßte Berufsausbildung ist in der Lage, junge Menschen auf die sich immer rascher ändernden Arbeitsanforderungen und Berufsinhalte vorzubereiten.

Mehr noch als früher gilt heute aber auch, daß das während der Ausbildung Erlernte nicht für ein ganzes Berufsleben ausreicht. Denn Automaten und Computer bescheren uns nicht nur weniger körperliche Arbeit, sie machen unsere moderne Arbeitswelt auch ständig komplizierter. Sie dennoch zu beherrschen, kostet seinen Preis: die berufliche Weiterbildung. Die Ausbildung der Jugend und die Weiterbildung der Erwachsenen werden für jedes Unternehmen immer mehr zu einer Aufgabe, die gleichrangig neben Entwicklung, Produktion und Vertrieb steht.

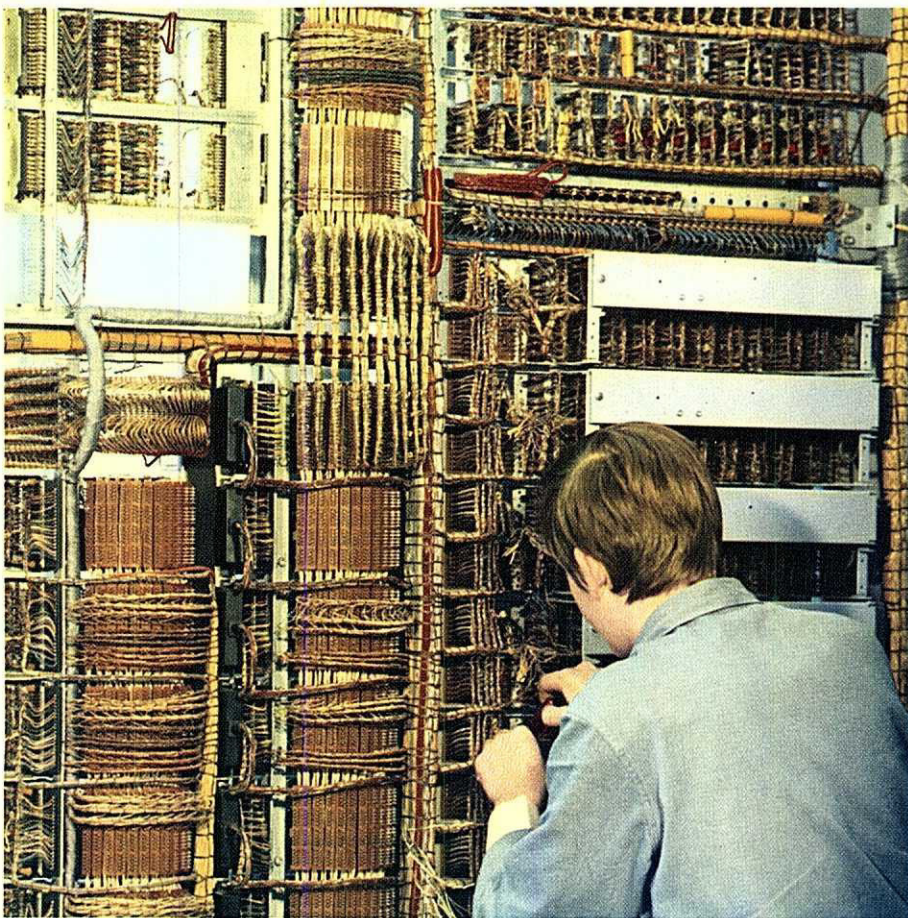
Im folgenden beschränken wir uns auf die Lehrausbildung; auf die Mög-

lichkeiten und Aufgaben der Erwachsenen-Weiterbildung in unserem Unternehmen werden wir zu einem späteren Zeitpunkt näher eingehen.

Stufenausbildung — die Ausbildung der Zukunft

Wenn sich mit der Technik und Organisation in den Betrieben auch die Berufsanforderungen fortwährend verändern, kann die berufliche Ausbildung nicht stagnieren. Oft genug ist bereits der Wechsel von der

Schulbank zur Werkbank, vom Klassenzimmer ins Büro für den Jugendlichen ein Weg mit vielen Unbekannten. Nur selten hat er konkrete Vorstellungen von dem, was ihn erwartet. Noch viel weniger vermag er abzusehen, was sein Beruf in zehn, zwanzig oder vielleicht dreißig Jahren von ihm verlangt. Neben der Aufgabe, die praktische Vorbereitung auf den Beruf durch ein fundiertes fachliches Wissen zu ergänzen, muß deshalb die Lehrausbildung heute



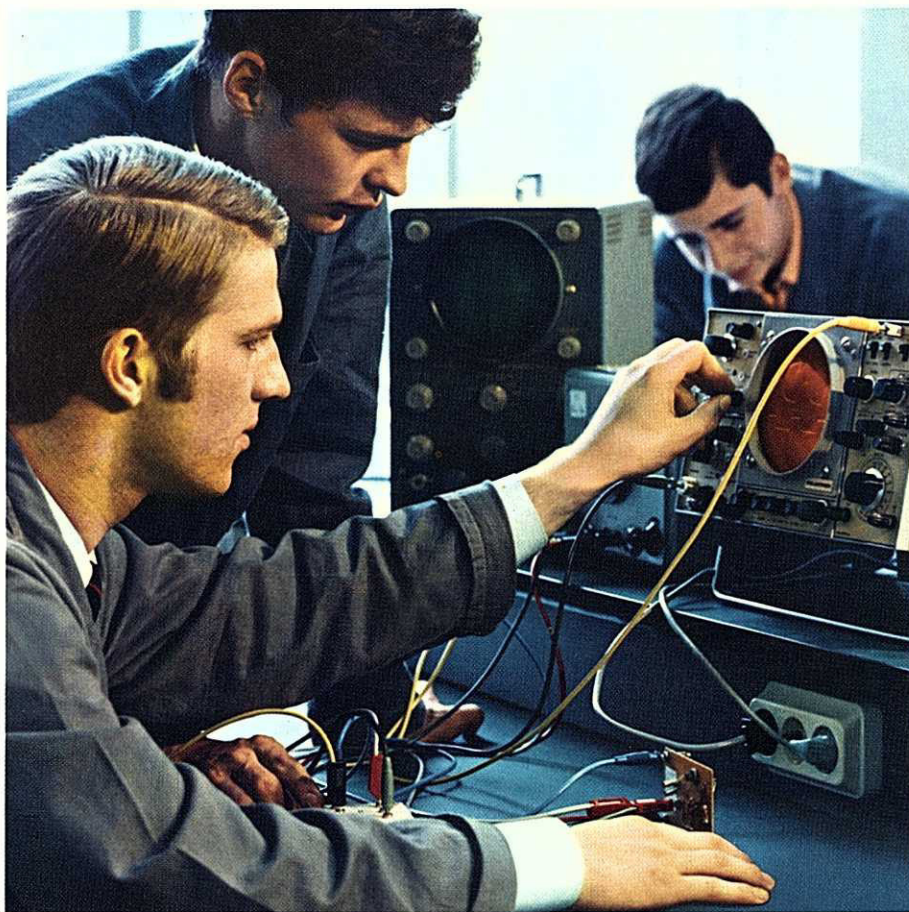
1
Erste Übungen an einer konventionellen
Lehr-Zentrale im VB Hannover.

2
Meßübungen im neuen Elektronik-Lehr-
labor des VB Köln.

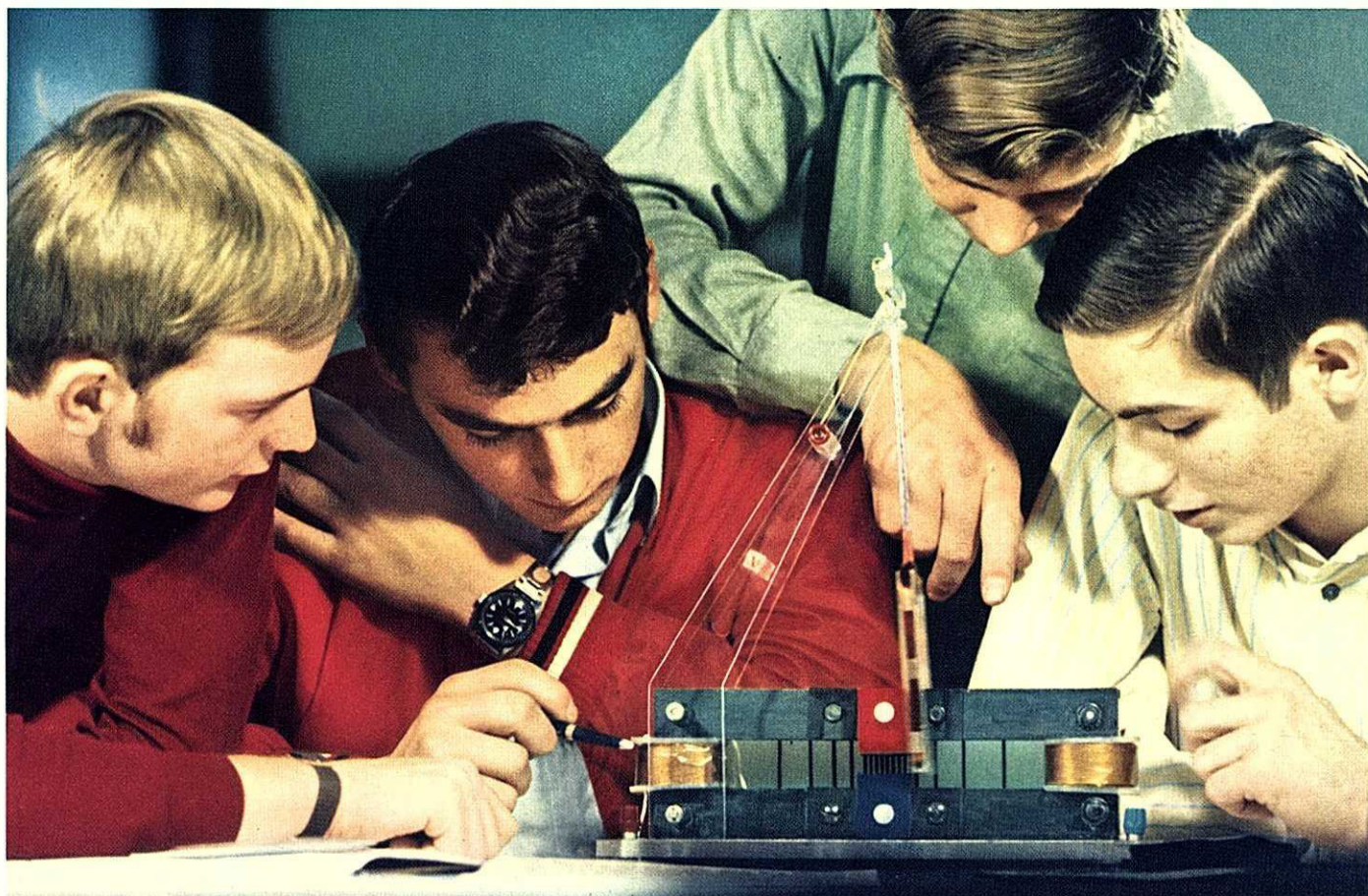
3
An selbstgebauten Modellen erlernen Lehr-
linge im VB Bremen spielend die elektro-
technischen Grundbegriffe.

dazu erziehen, beruflich beweglich zu
bleiben. Neuen beruflichen Anforder-
ungen ist nur derjenige gewachsen,
dem bereits die Ausbildung eine ge-
wisse Bereitschaft zum Umdenken
vermittelt hat.

Einen Weg, der diese neuen Aufga-
ben der Berufsausbildung berück-
sichtigt, hat die betriebliche Ausbil-
dungspraxis in den letzten Jahren
gewiesen: die Stufenausbildung. Sie
zielt darauf ab, die Ausbildung in
Grundausbildung, allgemeine Fach-



2



3

4 Auch ein Fernmeldemonteure muß drehen können.

5 Zum Lehrplan gehören praktische Zwischenprüfungen am Übungsgestell.

6 Am Demonstrationsgerät mit auswechselbaren Bauelementen werden selbst schwierigste elektronische Schaltungen überschaubar (VB Hamburg).

ausbildung und spezielle Fachausbildung zu untergliedern. Wie mehrjährige Versuche der Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung (ABB) gezeigt haben, bestehen gerade in der Elektroindustrie günstige Voraussetzungen für die Stufenausbildung. Diese zeitgemäße Form der Ausbildung hat auch TN bereits seit längerer Zeit in ihren Grundzügen verwirklicht.

Das Stufenprinzip in unserer gewerblichen Ausbildung

Bei der Stufenausbildung fällt der Grundausbildung die Aufgabe zu, Fertigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln, die einer möglichst großen Gruppe von verwandten Berufen gemeinsam sind. Solche verwandten Berufe sind auch die gewerblich-technischen Lehrberufe, in denen unser Unternehmen zur Zeit rund 1600 Jugendliche ausbildet:

Gruppe A

Elektromechaniker
Werkzeugmacher
Stahlformenbauer
Mechaniker

Gruppe B

Fernmeldemonteure

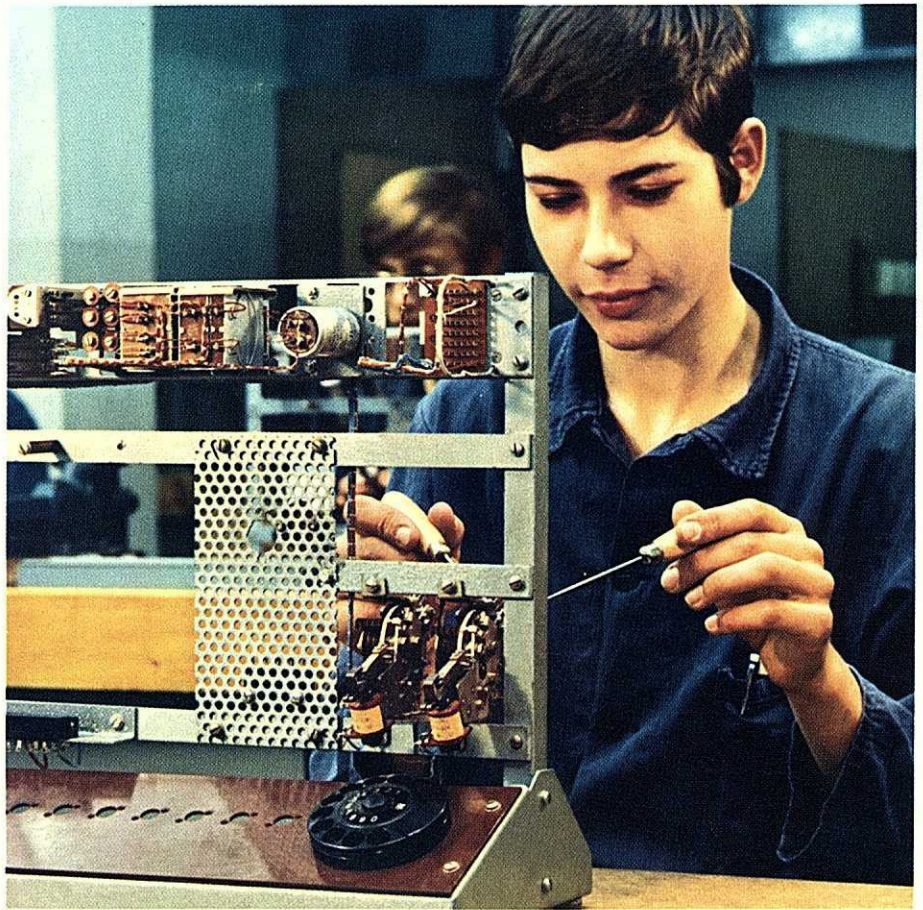
Gruppe C

Technischer Zeichner
Teilzeichnerin
Elektroprüferin

Die Auszubildenden, die einen der unter Gruppe A genannten Berufe ergreifen, beginnen ihre Ausbildung



heute mit einer mechanischen Grundausbildung. Hier lernen sie die verschiedenen Werkstoffe und die wichtigsten Fertigkeiten der Metall- und Kunststoffbearbeitung kennen. Um das Interesse und Verantwortungsgefühl zu wecken, werden die Auszubildenden bereits in diesem Ausbildungsabschnitt mit produktiven Arbeiten beauftragt, beispielsweise mit der Herstellung von Werkzeugen, Vorrichtungen, Versuchsmustern und Demonstrationsmitteln.

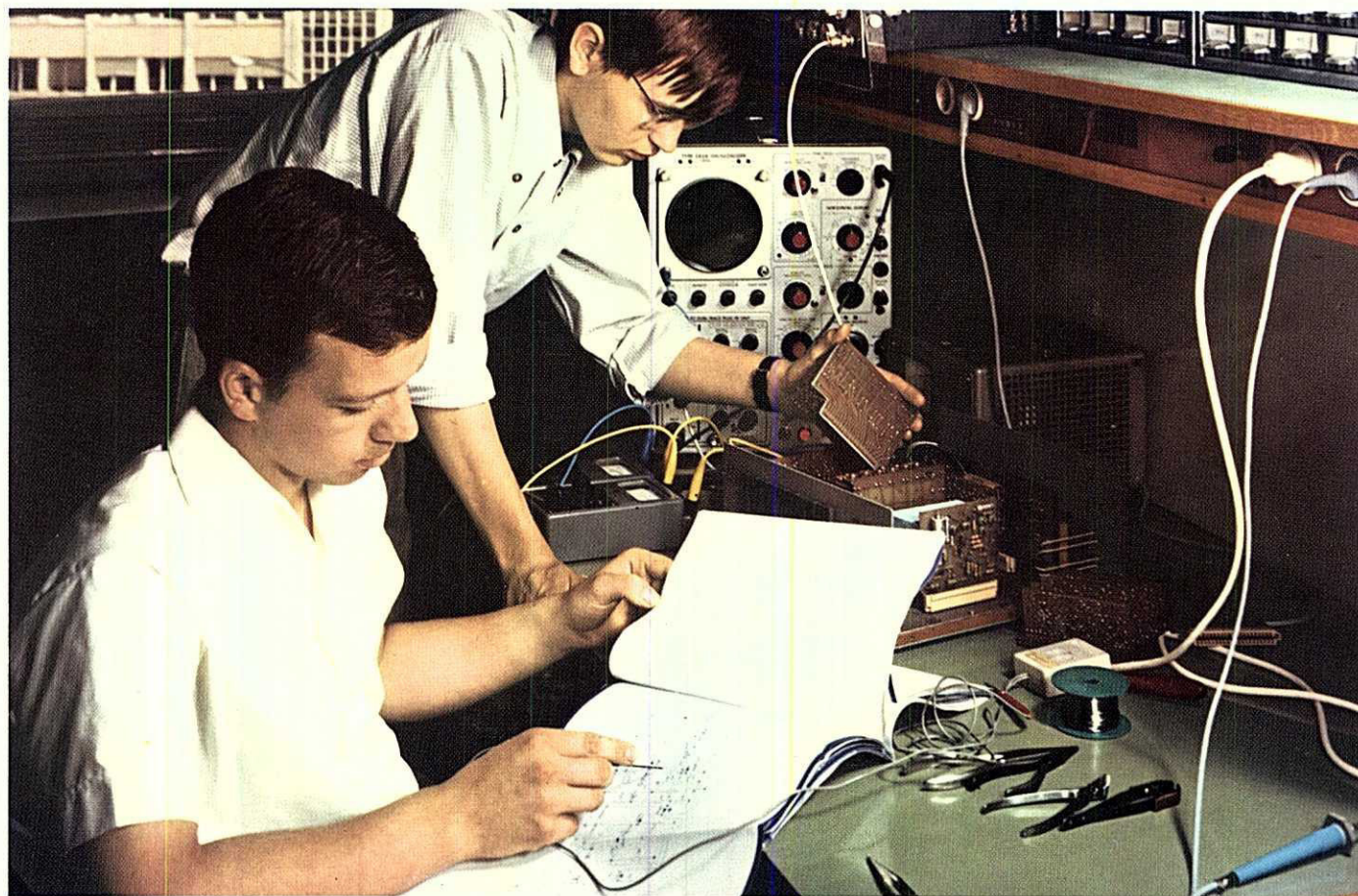


5



6

7
Mit einem Preis ausgezeichnet wurden die Elektronik-Mechaniker Dieter Häusser und Werner Ricker — hier bei Prüfungen im Labor — beim Landeswettbewerb „Jugend forscht“, an dem sie sich mit einer vollelektronischen Quarzuhr mit digitaler Zeitanzeige beteiligten.



Die Fernmeldemonteure — mit über 1400 Auszubildenden die stärkste Gruppe — erhalten ebenfalls zunächst eine Grundausbildung in der Werkstoffbearbeitung, um frühzeitig mit allen Bearbeitungstechniken vertraut zu sein, die bei ihrer späteren Montagetätigkeit vorkommen. Ebenso durchlaufen die unter Gruppe C aufgeführten Berufe eine mechanische Grundausbildung. Nur geht hier der mechanischen Ausbildung ein Grundkurs im Zeichenlehrbüro vor-

an, bei dem im Laufe eines dreiviertel Jahres zunächst die Grundlagen im Technischen Zeichnen, in der Fachkunde und im Fachrechnen vermittelt werden.

Indem alle gewerblich-technisch Auszubildenden eine mechanische Grundausbildung erhalten, ist bereits ein wichtiges Anliegen der Stufenausbildung erfüllt.

Der Gedanke einer allgemeinen mechanischen Grundausbildung darf allerdings nicht starr gehandhabt

werden. Dem trägt man bei TN — den späteren Anforderungen der einzelnen Berufe entsprechend — durch eine unterschiedliche Dauer und Intensität der Grundausbildung Rechnung. Sie beträgt für den angehenden Elektromechaniker, Werkzeugmacher, Stahlformenbauer und Mechaniker im allgemeinen ein Jahr, während sie sich beim Technischen Zeichner auf fünf bis sechs Monate, beim Fernmeldemonteur auf fünf Monate, bei der Elektroprüferin

und Teilzechnerin auf jeweils ein bis zwei Monate beschränkt.

An die mechanische Grundausbildung schließt sich heute für die Berufssparten Elektromechaniker, Fernmeldemonteure und Elektroprüferin eine elektrotechnische Grundausbildung an. Ebenfalls zeitlich gestaffelt — sechs Monate für Fernmeldemonteure, zwei Monate für Elektromechaniker, einen Monat für Elektroprüferinnen — umfaßt der Grundlehrgang »Elektrotechnik« Kabelarbeiten sowie Schalt-, Meß- und Montageübungen an Bauteilen und kleinen Anlagen. Im Hinblick darauf, daß nur durch eine breite Grundausbildung die später erwünschte berufliche Beweglichkeit erreicht werden kann, wird in diesen Ausbildungsabschnitt immer stärker die Elektronik einbezogen.

Allgemeine und spezielle Fachausbildung

In Zukunft wird bei den elektrotechnisch orientierten Lehrberufen die mechanische Grundausbildung mehr und mehr in den Hintergrund treten zugunsten einer intensiveren Ausbildung in der Elektrotechnik. Zu diesem Zweck wurden bereits im Werk Frankfurt-Kleyerstraße und in einigen Verwaltungsbezirken elektrotechnische Lehrwerkstätten eingerichtet. Um diese neuen Einrichtungen besser nutzen zu können, wird künftig ein Teil der Auszubildenden mit der mechanischen, der andere Teil mit der elektrotechnischen Grundausbildung beginnen.

Aufgabe der auf die Grundausbildung folgenden allgemeinen und speziellen Fachausbildung ist es, die Ausbildung in den verschiedenen Fachrichtungen fortzuführen, das technische Verständnis zu vertiefen und die Fähigkeit zu entwickeln, sich schnell in neue Aufgaben einzuarbeiten.

So lernt die Elektroprüferin ihr eigentliches Aufgabengebiet erst beim Durchlauf der Entwicklungslabors für Nebstellentechnik, Melde- und Übertragungstechnik, Amtstechnik, Datentechnik und Elektronische Vermittlungstechnik kennen. Elektromechaniker und Technische Zeichner erhalten ihre allgemeine Fachausbildung zunächst in verschiedenen Bereichen der Fertigung und durchlaufen dann ebenfalls die erwähnten Labors der Entwicklung. Hier können sie die ersten Betriebserfahrungen sammeln und die in der Grundausbildung erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse vervollständigen.

Die Werkzeugmacher und Stahlformenbauer erhalten ihre allgemeine und spezielle Fachausbildung in den Abteilungen Werkzeugbau bzw. Stahlformenbau. Ebenso eignet sich der Mechaniker seine Betriebskenntnisse vorwiegend in den mechanisch orientierten Fertigungsbereichen an, beispielsweise in der Versuchswerkstatt und im Prüfgerätebau.

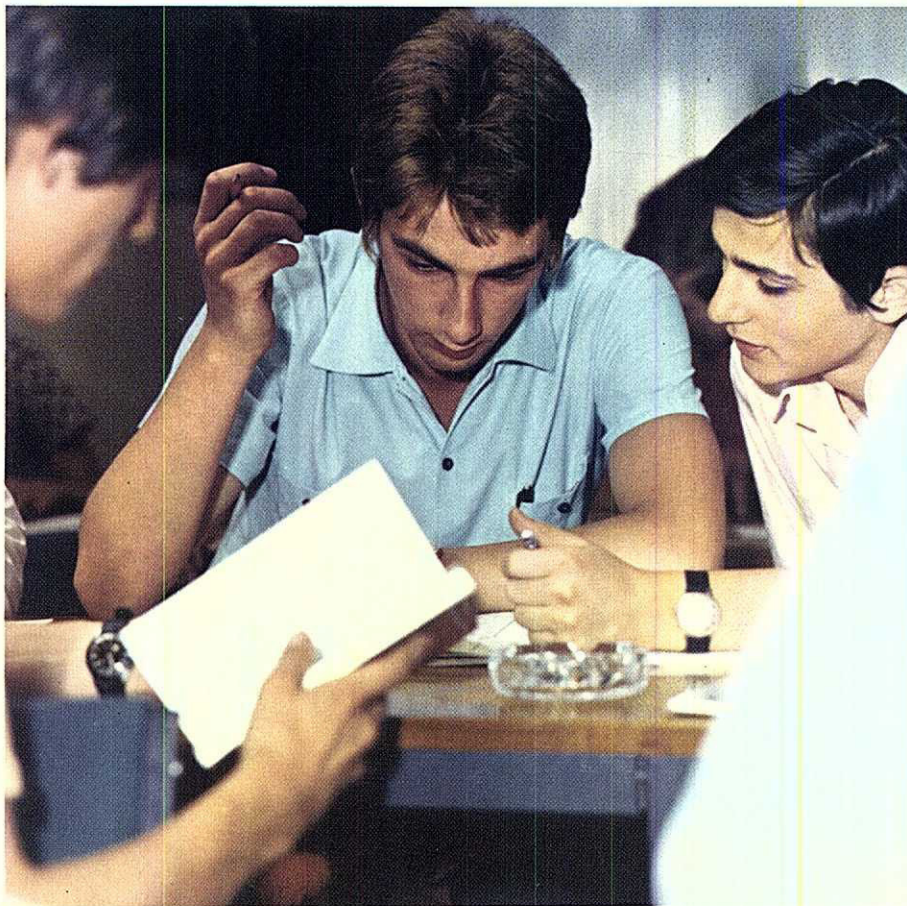
Die Technischen Zeichner lernen im Anschluß an den Fertigungsdurchlauf — die Teilzechnerinnen unmittelbar nach der Grundausbildung —

auch verschiedene Betriebsabteilungen kennen, beispielsweise die Nebenstellen- und Vermittlungstechnik, Planung und Konstruktion.

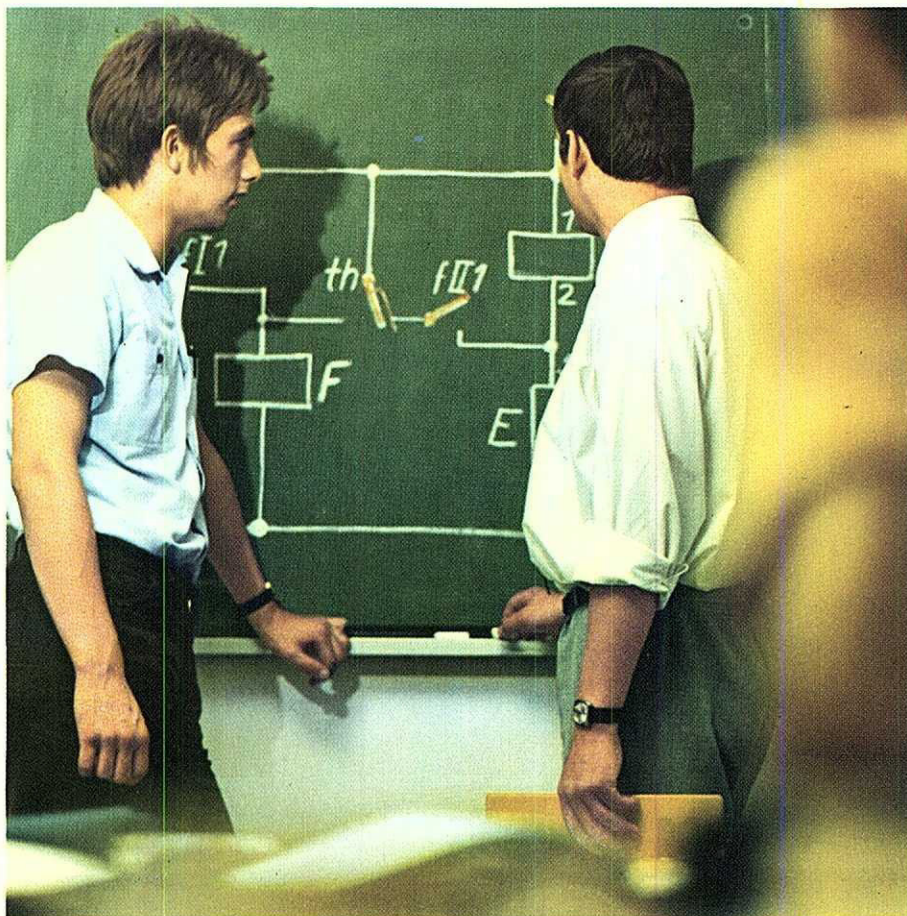
Der Fernmeldemonteure kann nach seiner Grundausbildung praktische Erfahrungen zunächst bei der Installation von Fernmeldeanlagen auf den verschiedenen Montagestellen sammeln. Ergänzt durch theoretischen Unterricht und Laborübungen im Fachgebiet Elektronik, erhält er im dritten Ausbildungsjahr auch einen tieferen Einblick in die Schaltungstechnik. Die elektrotechnische Ausbildung wird künftig beim Fernmeldemonteure eine wesentlich größere Rolle spielen als bisher.

Neben der beschriebenen praktischen Ausbildung in der Lehrwerkstatt, in den Labors und in den verschiedenen Fertigungs- und Betriebsabteilungen erhalten alle gewerblich Auszubildenden betrieblichen Unterricht. Dem Werkunterricht fällt immer mehr die Aufgabe zu, neben fachtheoretischem auch allgemeinbildenden Lehrstoff zu bieten, Wissen also, das eigentlich die Berufsschule oder bereits die Hauptschule vermitteln sollte. Die technischorganisatorische Entwicklung in den Betrieben schreitet offensichtlich schneller voran, als die Modernisierung der schulischen Lehrpläne folgen kann. Im Interesse der Auszubildenden ist es jedoch notwendig, die Ausbildungspläne der Betriebe und die Lehrpläne der Berufsschule aufeinander abzustimmen.

Unser Unternehmen ist ständig be-



8



9

müht, den Werkunterricht den sich wandelnden Anforderungen anzupassen. Um zum Beispiel die Einführung in das schwierige Gebiet der Elektronik zu erleichtern, stehen als didaktische Hilfen moderne Demonstrationsmittel zur Verfügung. Neue Unterrichts- und Arbeitsblätter, Fragebogen, Schaltübungsgeräte sowie audio-visuelle Hilfsmittel sollen helfen, den Unterricht noch interessanter zu gestalten. Einmal im Jahr finden Zwischenprüfungen statt, die über den jeweiligen Ausbildungsstand Aufschluß geben. Die traditionell guten Ergebnisse bei den Abschlußprüfungen zeigen, daß die Bemühungen um eine zeitgemäße Ausbildung nicht ohne Erfolg geblieben sind.

Neue Lehrpläne für unsere kaufmännische Ausbildung

Die Eigenart unserer Geschäftsform — Herstellung, Verkauf, Vermietung, Installation und Wartung von Anlagen der Fernsprech-, Uhren- und Informationstechnik — sowie unsere Vertriebsorganisation mit ihren über 250 Niederlassungen in der Bundesrepublik bieten nicht nur dem gewerblichen, sondern auch dem kaufmännischen Mitarbeiter vielfältige, interessante Aufgaben. Zur Zeit werden bei uns rund 300 Jugendliche — mehr als die Hälfte davon sind Mädchen — vorwiegend als Industriekaufleute ausgebildet. Die jahrelangen guten Erfahrungen in unserem Hause auf dem gewerblich-technischen Ausbildungsgebiet haben

8

In Arbeitsgemeinschaften wird der Lehrstoff vertieft.

9

Trotz moderner Tageslichtprojektoren kann auf die gute alte Schultafel nicht verzichtet werden.

10

Der zusätzliche betriebliche Unterricht für alle Lehrlinge ergänzt die praktische Ausbildung.



10

dazu geführt, ein ähnliches Organisationssystem auch für die kaufmännische Ausbildung zu schaffen.

Erstmals in diesem Jahr wurde für die Jugendlichen, die im Herbst 1969 ihre kaufmännische Ausbildung begonnen haben, ein Einführungsseminar durchgeführt. Neben der Behandlung praktischer Fragen ihres neuen Arbeitsalltags erhielten sie dabei einen ersten Überblick über »ihr« Unternehmen, über seine Geschichte und seine heutige Stellung in der

Wirtschaft, über seine Organisation, sein Produktionsprogramm und das Zusammenwirken der verschiedenen Unternehmensbereiche. Durch diese Veranstaltung soll erreicht werden, daß sich die Neuankömmlinge leichter in die ihnen fremde Umwelt eingewöhnen und im gesamten Betriebsgeschehen schneller zurechtfinden. Seit Oktober dieses Jahres ist die kaufmännische Ausbildung in allen Verwaltungsbezirken nach einheitlichen Richtlinien für die praktische

Unterweisung und für die theoretische Schulung ausgerichtet. Der neue Ausbildungsplan sieht fünf, nach Dauer und Schwierigkeitsgrad gegliederte Ausbildungsabschnitte vor. In den ersten vier Ausbildungsabschnitten, die unter den Generalthemen Materialkunde, Zahlungsverkehr/Allgemeine Verwaltung, Absatz/Kundendienst und Rechnungswesen stehen, lernt der kaufmännisch Auszubildende die Aufgaben und Arbeitsweise der wichtigsten

Abteilungen der kaufmännischen Verwaltung kennen. Der fünfte Ausbildungsabschnitt dient in erster Linie der Vertiefung und Erweiterung der Abteilungsausbildung.

Bevor der Auszubildende in eine Abteilung kommt, erhalten er und der jeweilige Abteilungsleiter einen detaillierten Stoffverteilungsplan. Daraus kann der Auszubildende entnehmen, welche Tätigkeiten er im einzelnen zu verrichten hat, welche Kenntnisse und Fertigkeiten er sich aneignen muß und welche Ausbildungsziele unser Haus anstrebt. Dem Abteilungsleiter und dem Ausbilder gibt der Stoffverteilungsplan auf der anderen Seite die Möglichkeit, sich vom Lernfortschritt des Auszubildenden ein Bild zu machen.

Technischer Unterricht auch für Kaufleute

Parallel zur praktischen Unterweisung verläuft der Werkunterricht, der einen kaufmännischen Unterricht von wöchentlich zwei Stunden und einen technischen Unterricht von jeweils einer Stunde alle 14 Tage umfaßt. Der Lehrstoff, stärker als bisher auf den Abteilungsdurchlauf ausgerichtet, soll das in der betrieblichen Praxis Erlernte vertiefen und dem Auszubildenden neben kaufmännischem Wissen das technische Verständnis für unsere Erzeugnisse vermitteln. Darüber hinaus hat der Betriebsunterricht die Aufgabe, dem Auszubildenden die Einordnung der einzelnen Teilfunktionen, die er in den verschiedenen Abteilungen ken-

nenlernt, in die Gesamtfunktion unseres Unternehmens zu erleichtern, überhaupt erst in größeren, gesamtbetrieblichen und gesamtwirtschaftlichen Zusammenhängen denken zu lernen.

Von der — je nach Vorbildung des Auszubildenden — zwischen 96 und 144 Wochen dauernden Ausbildungszeit sollen künftig etwa 30 Prozent auf den theoretischen Unterricht (einschließlich Berufsschule) und 70 Prozent auf die praktische Unterweisung in den Abteilungen entfallen. Ähnlich wie bereits in der gewerblichen Ausbildung sind ab 1970 auch im kaufmännischen Bereich firmeninterne Zwischenprüfungen vorgesehen, die nicht nur dem Auszubildenden die Prüfungsangst nehmen, sondern auch darüber Aufschluß geben sollen, wieweit die in der betrieblichen Praxis erworbenen Kenntnisse und der theoretische Lehrstoff verarbeitet wurden.

Ein interessantes Experiment

Die betriebliche Ausbildung der Jugendlichen spielt in anderen Ländern eine untergeordnete Rolle. Abgesehen von Österreich, erfolgt die allgemeine Berufsausbildung sowohl bei unseren europäischen Nachbarn Italien, Belgien und den Niederlanden als auch in den USA und den meisten anderen überseeischen Ländern hauptsächlich in der Schule; zur Spezialausbildung gibt es Abend- und Gewerkschaftsschulen, öffentliche Lehrinstitute und ähnliche außerbetriebliche Einrichtungen.

Als eine der Ausnahmen sei Venezuela genannt. Zwar untersteht die Ausbildung auch hier unmittelbar dem Staat, jedoch haben sich einige der dort ansässigen ausländischen Firmen zu einem interessanten Experiment nach deutschem Vorbild zusammengetan. Unsere Gesellschaft, die Tele Norma in Caracas, ist bereits im Jahre 1963 mit der Firma Siemens übereingekommen, für ihre gewerblich Auszubildenden einen gemeinsamen theoretischen Unterricht einzuführen. Andere Firmen schlossen sich dieser Interessengemeinschaft an und entwarfen ein detailliertes Ausbildungsprogramm. Danach werden die Jugendlichen zwar nach wie vor in den einzelnen Firmen praktisch ausgebildet, den theoretischen Unterricht erhalten sie jedoch gemeinsam. Er wird an drei Nachmittagen in der Woche im »Colegio Humboldt«, der deutschen Schule in Caracas, abgehalten und begleitet den Auszubildenden während seiner gesamten Ausbildungszeit. Seit 1967 erhält er daneben eine halbjährige Grundausbildung in einer Lehrwerkstatt, die gemeinsam von den Firmen Siemens, Ericsson, ITT, Comeca und Tele Norma finanziert wird.

Nach insgesamt zwei Jahren schließt diese Ausbildung mit einem Diplom der für die Lehrlingsausbildung zuständigen staatlichen Institution (INCE) ab, das zur Führung der offiziellen Berufsbezeichnung »Montador de aparatos de Comunicación alámbrica« berechtigt.

DIE SCRIBBLE IN STORY

Es fing eigentlich ganz harmlos an. Harmlos, wenn man die ersten Erwartungen mit dem späteren Erfolg vergleicht. Die Idee war zunächst, unter den TN-Lehrlingen einen Wettbewerb zu veranstalten, genauer: einen Aufsatzwettbewerb. Sozusagen als Experiment. Um zu sehen, was dabei herauskommt, wenn man unseren rund 1800 TN-Lehrlingen einmal Gelegenheit gibt, sich auf andere Weise zu engagieren. Doch das ist leichter gesagt als getan. Wenn schon ein „Aufsatz“-Wettbewerb, dann mußten es auch entsprechende Themen sein. Interessant sollten sie sein und möglichst jeden ansprechen. Daß es mit Schulaufsatz-Themen nicht klappen würde, war klar. Vor allem sollte jeder TN-Lehrling mitmachen können, gleichgültig wie alt, mit welcher Vorbildung und aus welchem Berufszweig. Zuerst einigte man sich auf die Themen „24 Stunden Technik“ und „Vorausschau in das Jahr 2000“. Doch auch ein „heißes Eisen“ mußte herhalten — die Lehrlingsausbildung. Ein Thema, das aktuell ist und jeden Teilnehmer angehen würde. Außerdem erschien es uns nur recht und billig, dazu diejenigen zu hören, für die die Lehrlingsausbildung schließlich da ist: die Lehrlinge selbst. Und damit jeder die Gewißheit haben konnte, ganz unbefangen seine Meinung äußern zu können, wurde eine neutrale Jury berufen, der die Namen der Einsender bei der Beurteilung der Aufsätze nicht bekannt waren.

Die Sache mit dem Poster. Doch damit nicht genug. Wenn schon, denn schon: eine schicke Sache sollte es werden. Und eine gute Idee war auch schnell parat. Ein Poster (oder wenn man will: ein Plakat) zur Ankündigung des Wettbewerbs würde sich bestimmt gut machen. Damit bot sich für unseren Grafiker eine günstige Gelegenheit zur Abwechslung vom täglichen Werbe-Einerlei. Wie wir jetzt wissen, hat er sie gründlich genutzt. Von dem Ergebnis waren wir alle sehr angetan. Weshalb, das läßt sich schlecht mit wenigen Worten erklären. Deshalb haben wir den Poster nochmals abgedruckt. Ein Plakat jedenfalls, von dem wir meinten, daß es ganz gut ankommen würde. Besonders klug kamen wir uns denn auch vor, als wir 5000 Stück in Auftrag gaben. Doch damit hatten wir uns gründlich verkalkuliert. Ein regelrechter Run setzte ein, den selbst die größten Optimisten nicht erwartet hatten. Innerhalb einer Woche war die erste Auflage vergriffen. Teils, um die Sammlerleidenschaft von Plakatifans zu befriedigen. Teils, um Zimmer, Partykeller, Klassenräume und Büros zu dekorieren. Je mehr sich die Sache herumsprach, desto größer wurde der Ansturm. Zeitweise glich die Pressestelle in unserer Hauptverwaltung mehr einem Taubenschlag als einer

Textschmiede, weil viele den Postversand nicht abwarten wollten. Inzwischen waren rund 1500 begeisterte Briefe, Postkarten und unzählige Anrufe von Schülern und Lehrlingen, Redaktionen und Verlagen, Industrie- und Handelskammern, Universitäten und Schulen von überall her bei uns angekommen. Schulklassen gaben gleich Sammelbestellungen von mehreren hundert Plakaten auf. Selbst eine zweite und dritte Auflage reichte nicht aus. 15 000 Plakate waren vergeben. Über 1000 Plakatanforderungen blieben am Ende unbefriedigt. Nicht gerechnet diejenigen, die uns erst gar nicht erreichten — obwohl die Post eigentlich ein Kompliment verdient für die Phantasie, die sie entwickeln mußte, um die auf den Bestellungen angegebene Adresse zu identifizieren. Wir wußten gar nicht, wie viele Variationsmöglichkeiten unser Firmenname bietet. Die Blütenlese reicht von „Telefonzeit und Normalbau“, „Telefon und Meldeanlagen“

solche Aktion mit sich bringt. Erstens war ein solches „scribble in“ bei TN noch nie dagewesen. Zweitens galt es, in rund 100 Ausbildungsstätten — so viele hat unser Unternehmen — dafür „Stimmung“ zu machen.

Eine Weile passierte gar nichts. Etwa bis zur Mitte der ursprünglich vorgesehenen Laufzeit tat sich kaum etwas. Wetten wurden bereits darauf abgeschlossen, daß wir unter 50 Einsendungen bleiben würden. Doch dann, etwa eine knappe Woche vor Einsendeschluß, wendete sich das Blatt. Und nun ging es Schlag auf Schlag. Bis zu 100 Aufsätze gingen täglich bei uns ein. Viele hatten offensichtlich erst spät von der ganzen Aktion etwas erfahren. Wir überlegten, ob wir deshalb nicht den Einsendetermin verlängern sollten. Von der Beteiligungsquote her gesehen wäre das zwar nicht mehr nötig gewesen. Immerhin



Heiße Nachfrage nach unserem Poster . . .



vor dem Jugendkiosk an der Hauptwache

über „TN-Pressestelle“ bis hin zum schlichten „Pressestelle Ffm. Postfach 2369“ oder gar nur „Frankfurt Postfach 2369“. Ein schöner Erfolg also, unsere Posteraktion. Vor allem, wenn man sicher sein kann, einmal anders und auf ungewöhnliche Weise von sich reden gemacht zu haben.

Jetzt gings erst los. Aber der Wettbewerb war damit noch lange nicht gelaufen. Anfangs wollte er auch gar nicht so recht laufen. Dabei hatten wir uns alles so schön ausgedacht. Einen groß aufgemachten Prospekt beispielsweise, in gelber Leuchtfarbe und mit einer Verkleinerung unseres Posters als Titelblatt. Darin stand alles Wissenswerte über den Wettbewerb. Der Einsendetermin war, wie sich bald herausstellte, offensichtlich zu knapp gewählt. Er berücksichtigte vor allem zu wenig die Anlaufschwierigkeiten, die eine

waren zu diesem Zeitpunkt bereits respektable 400 Einsendungen vorzuweisen. Wir beschlossen dennoch, die Frist um 4 Wochen zu verlängern. Um jedem seine Chance zur Teilnahme zu geben. Keiner sollte deshalb ausgeschlossen bleiben, weil er zu spät davon erfahren hatte. Außerdem wußten wir inzwischen, daß unsere Lehrlinge in ihrer Freizeit gewöhnlich noch einiges andere zu tun haben, als an unserem „scribble in“ teilzunehmen.



Am Ende hieß es: zählen, zählen . . . Zugegeben, eine Ideallösung war die Verlängerung sicher nicht. Aber, so glauben wir, doch ein ganz passabler Kompromiß. Vor allem, wenn man sich das Ergebnis ansieht; denn in diesen zusätzlichen 4 Wochen verdoppelte sich die Zahl der Einsendungen. Und am 30. Juni 1969, dem unwiderruflich letzten Einsendetermin, zählten und zählten wir. Am Ende waren es 810 Einsendungen. Teilgenommen hatten, genau genommen, 850 Lehr-

linge, da teilweise die Aufsätze in Teamarbeit geschrieben wurden. Nach dem großartigen Poster-Erfolg war dies die zweite Überraschung. Fast die Hälfte der Lehrlinge — genau 47 Prozent — hatten am Wettbewerb teilgenommen. Ausgesprochene Rekordbeteiligungen von über 70 Prozent hatten die Verwaltungsbezirke Mannheim, Dortmund, Bielefeld, Essen und Freiburg sowie die Tochtergesellschaften Elektra und Fernsig vorzuweisen.

Steckbrief in Zahlen
Die bloße Zahl von 850 Teilnehmern sagt allerdings wenig aus. Deshalb ein kurzer Zahlen-„Steckbrief“ zur Erläuterung: Von den 850 „scribble in“-Schreibern sind 188 kaufmännische und 662 technische Lehrlinge. Teilnahmeberechtigt waren insgesamt 294 kaufmännische und 1499 technische Lehrlinge. Demnach haben sich die kaufmännischen Lehrlinge mit 64 Prozent relativ eifriger beteiligt als die technischen, die es auf 44 Prozent brachten. Aber auch hier verwischt der statistische Durchschnitt die Unterschiede im einzelnen. So die erstaunliche 100-Prozent-Beteiligung aus dem kaufmännischen Bereich der Verwaltungsbezirke Freiburg und Nürnberg. Im technischen Bereich liegen die Verwaltungsbezirke Mannheim, Dortmund und Bielefeld über der 90-Prozent-Grenze. Als schreibfreudiger haben sich die weiblichen Lehrlinge erwiesen, die mit 62 Prozent merklich über der 45-Prozent-Beteiligung der männlichen Lehrlinge liegen. Insgesamt haben von den 1588 männlichen Lehrlingen 722 teilgenommen, während es bei den weiblichen Lehrlingen immerhin 128 von 205 waren.

Thema Nr. 1: die Zukunft
Als absoluter Spitzenreiter erwies sich das Thema „Vorausschau in das Jahr 2000“. 454 Lehrlinge — 53 Prozent — haben sich mit diesem Zukunftsthema beschäftigt. An zweiter Stelle liegt „24 Stunden Technik“. Insgesamt 234 Lehrlinge — 28 Prozent — haben dieses Thema gewählt. Mit dem Thema „Lehrlingsausbildung“ haben sich 162 Lehrlinge — 19 Prozent — auseinandergesetzt. Rund 40 Prozent der Teilnehmer, die dieses „heiße Eisen“ anfaßten, sind 19 Jahre und älter, also im 3. oder 4. Lehrjahr.

Die Kehrseite der Medaille
810 Einsendungen also — eine stolze Zahl. Doch die Medaille hat auch eine Kehrseite. Denn jeden einzelnen der 810 Aufsätze galt es nun zu lesen, mit einer schriftlichen Beurteilung zu versehen und zu bewerten. Die damit verbundene Arbeit wird deutlicher, wenn man sich das Ganze in Seiten vorstellt. Bei einem durchschnittlichen Umfang der Arbeiten von zwei Schreibmaschinenseiten bedeutete das 1620 Seiten. Aneinandergereiht ergäbe das eine Papierrolle von rund 500 Metern Länge. Und berücksichtigt man gar, daß die Aufsätze von drei Jurymitgliedern zu lesen waren, so erhält man — denkt man sich die Seiten ausgebreitet —

eine Fläche, die fast ein halbes Fußballfeld bedecken würde.

Preise und Preisträger
Ein mühevolleres Geschäft also, diese Qual der Wahl der Preisträger. Insgesamt waren 44 Preise zu vergeben: Für die zwanzig besten Aufsätze 3 Hauptpreise zu DM 500,—, DM 300,— und DM 200,— sowie 17 weitere Preise zu DM 100,—. Für die besten Einsendungen aus den einzelnen Verwaltungsbezirken, Werken und Tochtergesellschaften außerdem noch 24 Sonderpreise zu je DM 100,—. Von den 44 Preisen fielen 29 an technische Lehrlinge und 15 an Teilnehmer aus dem kaufmännischen Bereich. 37 der prämierten 44 Aufsätze wurden von Jungen, 7 von Mädchen geschrieben. Fast die Hälfte der Preisträger hat das Thema „Vorausschau in das Jahr 2000“ bearbeitet, rund ein Drittel das Thema „Wie kann die Lehrlingsausbildung verbessert werden?“ und etwa ein Fünftel schrieb über „24 Stunden Technik“. 80 Prozent der Preisträger sind 17 bis 19 Jahre alt. Mit 15 prämierten Aufsätzen ist der Jahrgang 1952 am stärksten vertreten, doch sind immerhin zwei Preisträger erst 15 Jahre alt. Die ersten zwanzig Preisträger wurden in die Hauptverwaltung nach Frankfurt eingeladen. Zu einer Preisverteilung mit allem Drum und Dran: Gegenseitiges Kennenlernen am Vorabend in einer Äpfelwoi-Wirtschaft; anderntags zunächst eine Werksbesichtigung und mittags Empfang durch die Geschäftsleitung, einem gemeinsamen Mittagessen, anschließend Preisverteilung und „shake hands“ mit den Mitgliedern der Geschäftsleitung und den Betriebsratsvorsitzenden. Gewiß für viele ein großes Erlebnis.

Wie man gewinnen konnte
Zunächst: es war nicht einfach, zu gewinnen. Denn 44 Preise bei 810 Arbeiten bedeuten, daß nur etwa jeder 20. Teilnehmer mit einem Preis rechnen konnte. Wer nicht gewonnen hat, dem möge ein kleiner Trost sein, daß es weit mehr preiswürdige Arbeiten gab als Preise. Doch auch die vielen Trostpreise in Form eines Werbegeschenkens sind nicht zu verachten. Allgemein dürfte interessieren, wie man unter die 44 Preisträger kommen konnte. Zuerst einmal, wie die Sache technisch ablief: Jedes der drei Jurymitglieder bekam eine Kopie des Originalaufsatzes. Jede Arbeit war verschlüsselt. Zu entnehmen war der Kennziffer nur, wie alt der Teilnehmer ist, ob technischer oder kaufmännischer Lehrling und aus welchem Werk bzw. Verwaltungsbezirk der Betreffende kam. Letzteres mußte die Jury für die Sonderpreise wissen, die ja gesondert für jedes Werk und jeden Verwaltungsbezirk zu vergeben waren. Das hatte einen enormen Vorteil. Die Jury konnte auf diese Weise frei von jedem persönlichen Einfluß entscheiden. Zudem kamen zwei Jurymitglieder von außerhalb unseres Unternehmens. Von den 810 Arbeiten wurden zuerst etwa 200 besonders „preisverdächtige“ ausgewählt. Danach begab sich jeder Preisrichter

in Klausur und bestimmte für sich die Preisträger. Erst anschließend hat die Jury gemeinsam beraten und entschieden. Über die ersten drei Preisträger gab es überhaupt keine Zweifel. Bei den übrigen gingen die Meinungen mitunter auseinander. Dann wurde eben mehrheitlich abgestimmt — ein in solchen Fällen übliches Verfahren.

Beurteilungskriterien
Neben der inhaltlichen Beurteilung der Aufsätze war das Alter der Teilnehmer zu berücksichtigen. Wurde die Arbeit eines 16jährigen beispielsweise der eines 20jährigen vorgezogen, wenn die Aufsätze selbst gleichwertig waren. Im übrigen waren die Beurteilungskriterien weitgehend dem jeweiligen Thema angepaßt. So konnte man die „Vorausschau das Jahr 2000“ utopisch, realistisch, optimistisch oder pessimistisch schreiben. Die Jury hat alle Versionen gelten lassen. Entscheidend war allein, ob die Darstellung überzeugen konnte. Anders beim Thema „24 Stunden Technik“. Hier kam es mehr darauf an, wie das Fort und Wider einer von der Technik beherrschten Umwelt dargestellt wurde. Deshalb genügte es nicht, wenn lediglich beschrieben wurde, der Tagesablauf wiedergegeben wurde, Weckerklingeln am Morgen, Telefonbüro und Fernsehen am Abend.



Erstes Kennenlernen bei Frankfurter Sp

Für kritische Geister war das Thema „Lehrlingsausbildung“ besonders gut geeignet. Hier wurden solche Arbeiten bevorzugt, bei denen die Kritik — wogegen auch immer — wenigstens mit einigen Sätzen begründet wurde. Und weil das Thema ausdrücklich danach fragte, wie die Lehrlingsausbildung „verbessert“ werden kann, wurden natürlich konkrete Verbesserungsvorschläge besonders honoriert.

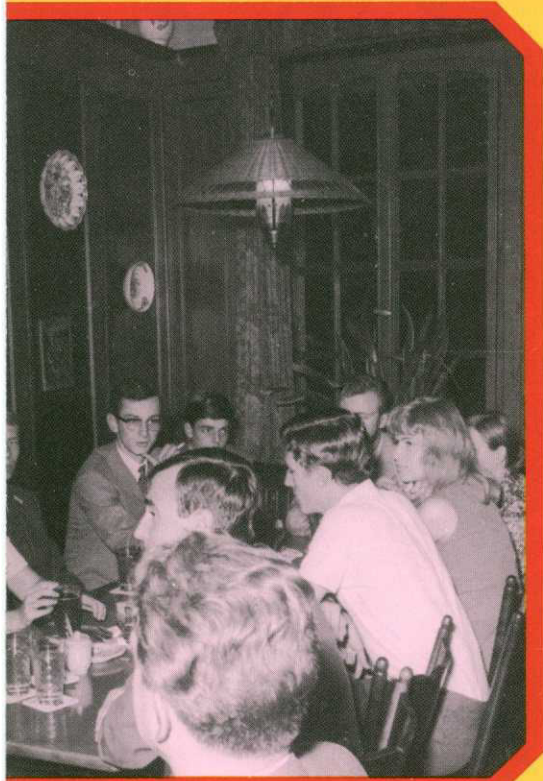


nd wie geht es weiter?
So weit zum „scribble in“ selbst.
Doch wie geht es weiter? Denn

mit stolzen Zahlen ist noch nicht viel erreicht. Ebenso nicht, wenn nun einige unserer Lehrlinge um einige hundert Mark reicher sind. Und schon gar nicht damit, wenn die Aufsätze jetzt in irgendeinem Büroschrank verstauben würden.

Die Arbeiten wurden deshalb zunächst analysiert. Diese Analysen enthalten sehr interessante und aufschlußreiche Ergebnisse. Zeigt sich doch an den Arbeiten zum Thema „24 Stunden Technik“ besonders deutlich, welches Verhältnis die Jugend zur Technik hat. Nicht weniger interessant sind die Zukunftsvorstellungen, zu denen das Thema „Vorausschau in das Jahr 2000“ anregte; die Gedanken gingen zum Teil weit über das „Ereignis des Jahres 1969“, die erste Mondlandung, hinaus.

Erst recht gilt das für die Aufsätze über die Lehrlingsausbildung. Lassen sich daraus doch unmittelbare Konsequenzen für die Ausbildung in unserem Unternehmen ableiten. Die Skala der Anregungen reicht vom Werkunterricht, der Lehrwerkstatt, den Ausbildern, dem Abteilungsdurchlauf, dem Berichtsheft, berufs- und ausbildungsfremden Arbeiten bis hin zu Fragen der Interessenvertretung der Lehrlinge, der Stellung der Lehrlinge im Betrieb, der Lehrzeit



alitäten: Appelwoi und Handkäs

und des Lehrabschlusses und vielen anderen mehr.

Gerade hier wird deutlich, daß sich das Mitmachen bei unserem „scribble in“ lohnte, von den Preisen einmal ganz abgesehen. Denn ein neuer Weg ist beschritten: die Lehrlinge selbst wurden gefragt, wie sie sich ihre Ausbildung vorstellen — und sie sind die Antwort nicht schuldig geblieben.



Meine sehr geehrten Damen und Herren, liebe Preisträger!

Im Namen der Geschäftsleitung möchte ich Sie zur Preisverteilung bei unserem Aufsatzwettbewerb „scribble in“ herzlich willkommen heißen.

Ich freue mich sehr darüber, die Verfasser der preisgekrönten Arbeiten bei dieser Gelegenheit persönlich kennenzulernen. Ich habe selbst die

Arbeiten — wenn auch nicht alle, so doch die preisgekrönten — mit großem Interesse gelesen. Ebenso haben dies meine Kollegen von der Geschäftsleitung getan. Das Lesen Ihrer Aufsätze haben wir, da wir sonst vorwiegend mit dem Studium von Akten beschäftigt sind, geradezu als erfrischende Abwechslung empfunden.

Danken möchte ich Ihnen und allen anderen Teilnehmern, selbst wenn es nicht zu einem Preis gereicht hat, für die überaus rege Beteiligung.

Insgesamt waren es 810 Einsendungen. Teilgenommen haben sogar 850 Lehrlinge, die teilweise ihre Arbeiten — was ausdrücklich zugelassen war — in Gemeinschaftsarbeit angefertigt haben. Nahezu die Hälfte aller teilnahmeberechtigten TN-Lehrlinge haben sich also an dem Wettbewerb beteiligt — zweifellos ein stolzer Erfolg.

Überraschend hoch ist die Beteiligung der gewerblichen Lehrlinge, obwohl gerade diesen Lehrlingen das Abfassen der Aufsätze schwerer gefallen sein dürfte als den Lehrlingen aus dem kaufmännischen Bereich.

Aber nicht nur die Beteiligung der gewerblichen Lehrlinge ist bemerkenswert — entsprechend viele sind auch unter den Gewinnern der Haupt- und Sonderpreise zu finden.

Eindrucksvoll ist die hohe Beteiligungsquote von fast 50 Prozent aller teilnahmeberechtigten Lehrlinge nicht zuletzt deshalb, weil sie die Aufsätze in ihrer Freizeit geschrieben haben. Schon das Niveau und der Umfang der Einsendungen zeigen, daß Sie dafür viele Stunden geopfert haben. Das gilt auch für die Teilnehmer, die für ihre Arbeiten

Literatur herangezogen und sich damit auseinandergesetzt haben, was ebenfalls durchaus mit den Wettbewerbsbedingungen vereinbar war.

Gefreut haben wir uns besonders über die große Zahl kritischer Arbeiten.

Es waren vor allem Aufsätze zum Thema „Ausbildung“.

Sie haben darin teilweise sehr frei zu Fragen Stellung genommen, die Ihre Ausbildung ganz allgemein und die Ausbildung speziell in unserem Hause betreffen. Das ist nicht nur Ihr gutes Recht, das sollten Sie auch — selbst wenn Sie in Ihrer Kritik manchmal über das Ziel hinausgeschossen sind.

Ich kann Ihnen versichern, daß in der Geschäftsleitung alle Ihre Vorschläge sehr ernst genommen werden. So lassen wir derzeit diese

Arbeiten auswerten, um dann ausführlich darüber zu diskutieren.

Ebenso wird es nicht an konkreten Auswirkungen fehlen, auch wenn manche Verbesserungsvorschläge erst Ihren Nachfolgern zugute kommen werden,

weil Sie bis dahin — ein Teil von Ihnen steht ohnehin schon kurz vor dem Lehrabschluß — ausgelernt haben. Doch ein Trost bleibt Ihnen:

Die Lehrlinge — oder die Auszubildenden, wie Lehrlinge nach dem neuen Berufsbildungsgesetz in Zukunft heißen sollen — nach Ihnen werden auf jeden Fall davon profitieren.

Die Einsendungen zu den beiden anderen Themen — „24 Stunden Technik“ und „Vorausschau in das Jahr 2000“ — zeigen deutlich, wie unsere jungen Mitarbeiter über das Für und Wider der Technik denken und wie sie sich unsere Welt im Jahre 2000 vorstellen. Der teils realistisch-nüchtern, teils recht phantasievoll geschilderte Blick in die Zukunft

war für uns vor allem deshalb so interessant, da Sie ja eines Tages an unsere Stelle treten werden; und von Ihnen wird es abhängen, ob wir in Ruhe unsere Pension verzehren können.

Danken möchte ich unserer Pressestelle für die gelungene Durchführung des gesamten Wettbewerbs. Dank ebenfalls für die Gestaltung des eigens dazu angefertigten Plakats, das einen so großen Anklang gefunden hat,

daß die Auflage mittlerweile auf 15000 Stück erhöht werden mußte, weil anders die vielen Interessenten nicht hätten zufriedengestellt werden können.

Mein besonderer Dank gilt den Mitgliedern der Jury:

Herrn Weyers, Herrn Pani und Herrn Dammann, die das mühevolle Geschäft übernommen haben, alle Aufsätze zu lesen und zu bewerten, um dann gemeinsam die Preisträger zu ermitteln.

Ich hoffe, daß die vergangenen beiden Tage in der Hauptverwaltung unseres Unternehmens für Sie angenehm und interessant verlaufen sind. Sie hatten ja bereits gestern Abend bei einem gemütlichen Beisammensein Gelegenheit, sich untereinander etwas näher kennenzulernen, da die meisten von Ihnen aus verschiedenen Verwaltungsbezirken kommen.

Daß wir Sie — die Hauptpreisträger des Wettbewerbs — hier nach Frankfurt eingeladen haben, hat seinen Grund einmal darin, weil wir der Meinung waren,

Sie haben das mit Ihren Aufsätzen verdient. Zum anderen sollte die Möglichkeit geschaffen werden, zwischen Ihnen, die Sie draußen in den Verwaltungsbezirken in der Ausbildung stehen, und uns, der Geschäftsleitung, einen lebendigen Kontakt herzustellen bzw. zu vertiefen.

Wortlaut der Ansprache von Generaldirektor Behr anläßlich der Preisverleihung



scribble in





Empfang der Geschäftsleitung für die zwanzig Hauptpreisträger

Hier die Namen der Gewinner

Die 3 Hauptgewinner:

DOLF HARTMANN,
Werk Ffm.-Mainzer Landstraße
MANFRED ZIEGLER, TN Saarbrücken
MICHAEL DEINES,
Werk Ffm.-Kleyerstraße

Weitere Hauptpreisträger:

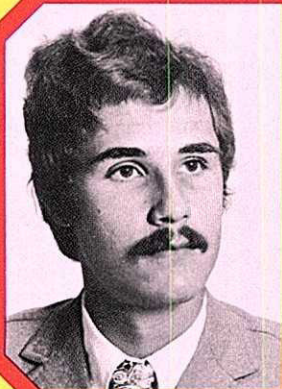
WOLFGANG BIRNBACH,
Werk Ffm.-Kleyerstraße
ECKART BLOCK, VB Bremen
G. BRENDL/G. ZWERENZ,
VB Frankfurt
R. DICKEN/W. BOSSE, VB Köln
RENE PETER DIES,
Werk Ffm.-Kleyerstraße
URSULA EBERT,
Werk Ffm.-Mainzer Landstraße

WOLFGANG EBERT, VB Dortmund
JÜRGEN JEHLICH, VB Düsseldorf
EGON KINZER, VB Köln
ELLEN LANGWIELER, VB Essen
GERHARD MOSER, VB München
VOLKER MÜGGE, VB Dortmund
WERNER SCHENK, VB Mannheim
ULRICH SCHWEBINGHAUS,
VB Düsseldorf
ROBERT WAGEMANN, VB Essen
THOMAS WAGNER, VB München
HORST WEGE, VB Düsseldorf

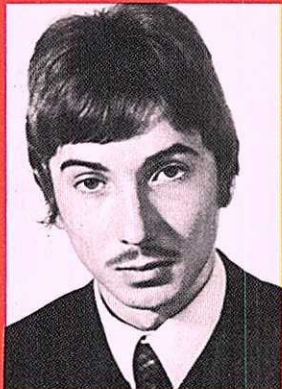
Und die 24 Sonderpreisträger:

INGO KLAUCK, VB Berlin
ULRICH REDECKER, VB Bielefeld
HEIKO REMPE, VB Bremen
MONIKA DOLEREIT, VB Dortmund
DETLEF RUGER, VB Düsseldorf
ANNEGRET LEHMANN, VB Essen

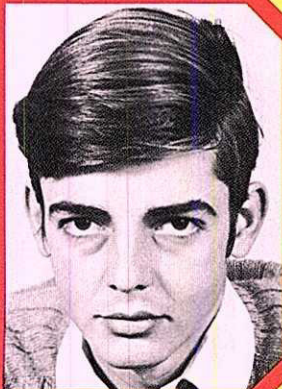
HORST GRAUEL, VB Frankfurt
DIETER BENDER, VB Freiburg
GERD WILKENS, VB Hamburg
ROLF WILLERT, VB Hannover
MANFRED FUNKEN, VB Köln
KONRAD SCHUHMAN, VB Mannheim
MANFRED SALAT, VB München
PETER PILHÖFER, VB Nürnberg
RAINER HIMBERT, TN Saarbrücken
HANS-JOACHIM SALM, VB Stuttgart
ANGELIKA HENNRICH,
Werk Ffm.-Mainzer Landstraße
WOLFGANG BINDER,
Werk Ffm.-Kleyerstraße
HERBERT BAUCH, Werk Urberach
GÜNTER LANGWALD, Werk Grünberg
ERIKA FOLTAS, Elektra
WALTER MÜHLBERGER, Merk
LOTHAR AMBORN, Fernsig
RICHARD BRAUN, Gefat



1 Dolf Hartmann, 19,
Industriekaufmann,
3. Lehrjahr



2 Manfred Ziegler,
16, Industriekauf-
mann, 1. Lehrjahr



3 Michael Deines, 19,
Elektromechaniker,
3. Lehrjahr



Generaldirektor Behr verteilt die Preise

UNSER POSTER IM SPIEGEL DER MEINUNGEN

Danke schön für den Poster. Prima Idee, ansprechende, zeitgemäße Darstellung. Wünsche Ihnen bei Ihrem Vorhaben viel Erfolg. Würde später gerne mehr darüber hören.

H. Kirsch, Schriftleitung der Zeitschrift
»Der junge Metall-Handwerker«

Vielen Dank für den wunderbaren Poster. Wir und unsere Mitschüler sind begeistert. Deswegen nehmen wir gern Ihr freundliches Angebot an. Bitte senden Sie uns noch 40 Poster.

Schülerzeitschrift »Jugendstil«,
Humboldt-Gymnasium, Schweinfurt

Sie haben mir heute die zwei chicen Plakate für Ihren Lehrlingswettbewerb zugesandt, und ich muß sagen, daß Ihrem Graphiker hier wirklich etwas Interessantes und Blickfängendes eingefallen ist. Es würde mich interessieren, was bei dieser Aktion »Wie kann die Lehrlingsausbildung verbessert werden?« herausgekommen ist.

Dr. Schaller, Leiter der Abt. Presse und
Information beim ZVEI

Auch wir finden den Entwurf Ihres Graphikers sehr originell und überzeugend. Wir könnten uns vorstellen, daß sich insbesondere auch die Jugend von dieser »schicken Idee« angesprochen fühlt und sind sehr daran interessiert zu erfahren, wie sich Ihre gewerblichen und kaufmännischen Lehrlinge zu dem von Ihnen aufgeworfenen aktuellen Thema »Wie kann die Lehrlingsausbildung verbessert werden?« äußern werden.

Dr. Hermanns, Geschäftsführer der IHK Köln

Die Redaktion war von der Gestaltung des »scribble in«-Plakates so beeindruckt, daß sie gern all seinen Lesern ein solches Plakat geschenkt hätte. Wir bitten Sie daher um Zusendung von 300 scribble in-Plakaten (wenn das in einer so großen Zahl möglich ist!), ansonsten wären wir auch mit der Hälfte einverstanden.

Schülerzeitschrift OPUS 61,
Tannenbergschule Berlin

Über Ihren Poster, den Sie uns schickten, sind unsere Schüler ganz begeistert. Obwohl wir nur in der Oberstufe nachfragten, hätten 180 Schüler sehr gern Ihren Poster. Könnten Sie uns so viele kostenlos schicken?

Rektorat der Johannes-Kepler-Realschule,
Heidelberg

Ich danke Ihnen sehr für die Übersendung der 3 Plakate, die auch für unser Museum von großem Wert sind. Im Klingspor-Museum, das ich leite, hatte ich dieses Plakat 1/4 Jahr lang aushängen. Es ist viel bewundert worden.

Dr. Hans A. Halbey, Klingspor-Museum,
Offenbach

Ich halte Ihr Plakat »scribble in« für hervorragend gestaltet; ich möchte es gerne in meinem Kunstunterricht verwenden. Deshalb erbitte ich eine Anzahl Exemplare für mich und die drei anderen Kunsterzieher unseres Gymnasiums.

Antonia Götsche-Deutsch,
Staatl. Gymnasium, Kiel-Wellingdorf

Ich bitte Sie, wenn Sie noch Vorrat haben, um das schöne, große, bunte und lustige Plakat.

Bärbel Klein, Berlin

Ich würde gern Ihr großes Plakat haben, das bei uns in der Schule ausgestellt ist.

Gerd Graumann, Königsfeld

Bitte senden Sie uns 20 Plakate. Wir sind begeistert von dem Entwurf.

Hub Martinez, Artes fotograficos y graficos,
Steinbach

Haben Sie besten Dank für den »scribble in«-Poster, der auch uns gut gefällt und zu dem wir Ihnen gratulieren.

Fachstelle für Jugendphotographie e. V.,
Frankfurt

Der unter dem Leitthema »scribble in« entstandene Poster gefällt uns ausgesprochen gut. Ihr Grafiker hatte wirklich eine schicke Idee! Das uns übersandte Poster mußte im Sekretariat vor dem Ansturm begeisterter Kolleginnen und Kollegen regelrecht geschützt werden.

Verlag Heinrich Graefen KG, Duisburg

Während des Kunstunterrichtes haben sich meine Schüler so für Ihre Plakat »scribble in« begeistert, daß es nicht weniger als 85 gern hätten. Auf Ihr großzügiges Angebot leite ich diesen Schülerwunsch weiter. Da ich nicht erwarten kann, 85 Plakate zu erhalten, habe ich vor, die von Ihnen zur Verfügung gestellten Plakate zu verlosen.

Gerda Krüger, Lessing-Schule, Berlin

Ihr Poster war ein großer Erfolg. Wenn möglich, schicken Sie uns noch 20 Exemplare für die Abgangsklassen. Die Schüler werden nächste Woche entlassen. Für die Erfüllung unseres Wunsches vielen Dank.

W. Anchert, Fachlehrer für Werken und
Gestalten, Bolanden-Schule, Wiesenthal

Im Namen vieler Schüler und Lehrer meiner Schule darf ich Ihnen unsere Anerkennung zu diesem Plakat aussprechen. Eine gelungene Sache, ebenso Ihre Idee des Lehrlingswettbewerbes. Wie Sie wahrscheinlich schon vermuten, ist die Nachfrage an unserer Schule für Ihr Poster groß. Ich hoffe aber mit meiner Bitte, noch 30 Exemplare zu senden, nicht zu spät zu kommen.

Michael Wottrich, Kaufering

Da ich Kunststudent bin und das Werbeplakat von Ihnen gesehen habe, das mir außerordentlich gut gefällt, bitte ich Sie, mir einige Exemplare zu schicken, die ich weiteren Studenten geben möchte.

Andreas Kirnberger, Darmstadt

Für die Zusendung der beiden »scribble in« sage ich Ihnen herzlich Danke. Ein Exemplar schmückt mein Arbeitszimmer, und das andere Exemplar wurde mir von den Damen meiner Telefonzentrale buchstäblich aus den Händen gerissen. Man schrie nach »mehr«!

Karl-Heinz Mayer, Köln-Braunsfeld

Ihr scribble in - Plakat ist famos! Dem Grafiker, der es entworfen hat, ist ein ganz großer Wurf gelungen. Man kann Ihrer Firma nur dazu gratulieren, daß sie dies ausgezeichnete Poster hat drucken lassen.

Schülerzeitung des Wilhelm-Gymnasiums
Ulrich Look, Braunschweig

Viele unserer Schüler haben Freude an dem Poster »scribble in« gefunden, ungefähr 100 Schüler möchten ein solches besitzen.

Halina Bendkowski, Liebfrauenschule Büren

Heute sah ich Ihr phantastisches Plakat »scribble in«, das mich in seiner Form- und Farbgebung wirklich begeistert hat.

Uwe Andresen, Kiel

Für die Zusendung der Plakate anlässlich Ihres Lehrlings-Aufsatzwettbewerbs danke ich Ihnen bestens. Ich habe mich über die interessante und wohlgelungene Darstellung sehr gefreut.

Dr. M. Kurt Richter,
Präsident der Oberpostdirektion Hannover

Glückwunsch! Es ist wirklich eine schicke Idee Ihres Graphikers gewesen, die es nicht zuläßt, in einer Schreibtischschublade zu versauern. Deshalb nehmen wir diesen gelungenen Poster gern zu unseren Archivunterlagen.

H. Merkelbach/H. Wernitz, Deutsche Messe-
und Ausstellungs AG, Hannover.

Von der Aufmachung her und von der Thematik ist diese Veranstaltung sicher geeignet, das zweifelloso vorhandene Interesse der Jugendlichen an ihrer berufsorientierten Zukunft zu wecken.

Vereinigung der hessischen Arbeitgeber-
verbände e. V., Frankfurt

Das uns übermittelte Plakat ist überaus originell und grafisch ganz großartig! Wir würden uns sehr freuen, wenn wir für Interessenten 20 Exemplare davon haben könnten.

Oberregierungsrat Hinz,
Rektorat der Universität Heidelberg

Ihr vorzügliches Plakat hat uns so gut gefallen, daß wir Sie höflich bitten möchten, uns 20 Exemplare davon zu übersenden.

Studentenschaft der Philipps-Universität,
Marburg/Lahn

Die Redaktion »schwarz auf weiss« hat sich sehr über die Zusendung Ihres vortrefflichen Plakates des Lehrlingswettbewerbes gefreut; so sehr gefreut, daß wir noch gerne 3 weitere Exemplare dieses Plakates haben möchten.

schwarz auf weiss, Zeitschrift für Studenten
an Pädagogischen Hochschulen in
Nordrhein-Westfalen

Wir würden es sehr begrüßen, wenn Sie uns einige Exemplare Ihres großartigen Plakates zur Weiterleitung an unsere Gemeinschaften zustellen könnten.

Einigung katholischer Studenten an Ingenieur-
und höheren berufsbildenden Schulen (EKS),
Köln-Sülz

Wir finden den Entwurf sehr reizvoll und sind erfreut, daß Sie einen neuen Weg gegangen sind.

Dr. Eberhard Hölscher,
Redaktion Gebrauchsgrafik, München

Sie haben uns mit dieser Aufmerksamkeit Freude gemacht. Wir haben großen Spaß an diesem Poster und möchten Ihnen dafür herzlich danken.

Verlag Arthur Niggli AG, Teufen

Durch Zufall bekam ich Ihr »scribble in«-Poster, das Sie unserer Schülerzeitung schickten. Als Kunsterzieherin bin ich begeistert und möchte es gerne im Zeichensaal als Informationsexemplar aushängen.

Studienrätin Monika Oppen, Kiel

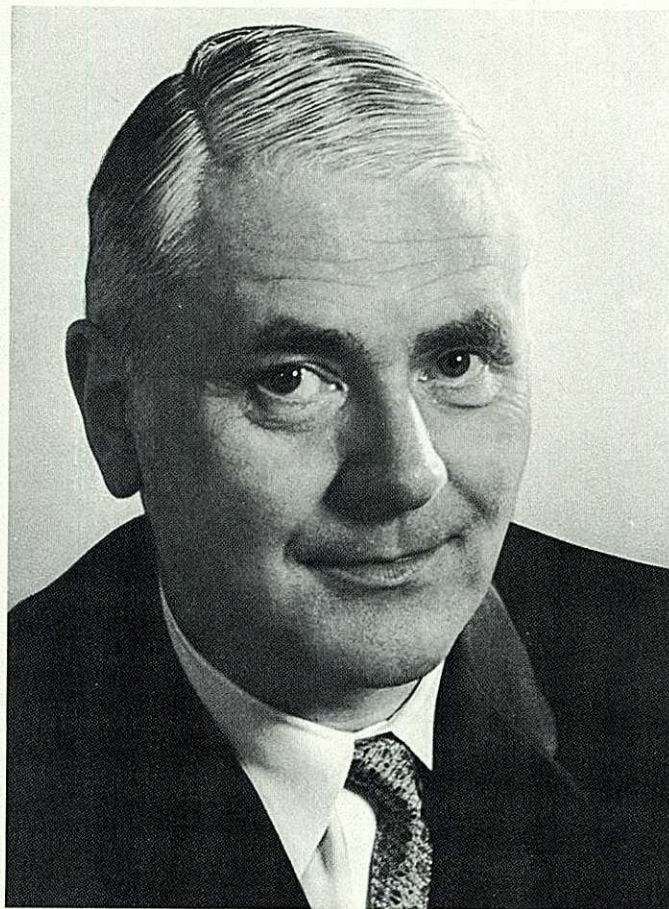
Habe eben einen großen Hi-Fi, Top-Hot-Pop-Super-Poster gesehen. Stammt von Euch und heißt »scribble in«.

Thomas Wolff, Berlin

Würden Sie bitte so freundlich sein und eines Ihrer duften Plakate an mich senden?

Bernd Dörband, Berlin

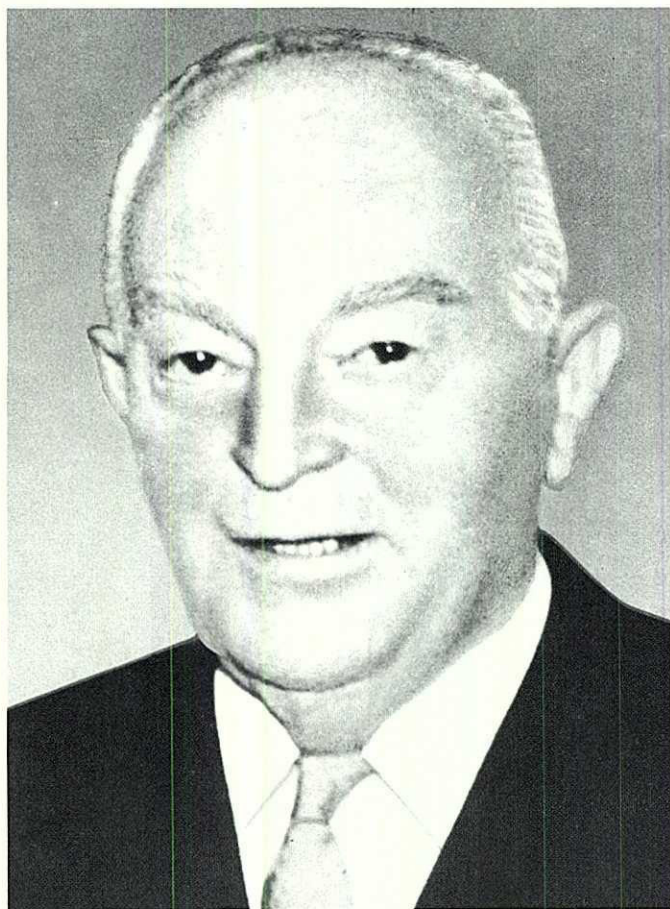
DAS **P**ORTRAIT



DR. WILHELM SCHULTE ZUR HAUSEN, 1. stv. Vorsitzender der Gesellschaftervertretung der TN Lehner & Co., vollendete am 21. Mai 1969 sein 60. Lebensjahr. Viele Entscheidungen der Gesellschafter, die in der Periode des Wiederaufbaus und der Festigung des Konzerns getroffen wurden, hat er tatkräftig beeinflußt und damit zur glückhaften Entwicklung unseres Unternehmens wesentlich beigetragen. In einer fast 20jährigen Tätigkeit hat sich Dr. Schulte zur Hausen große Verdienste um unser Unternehmen erworben. Die Geschäftsleitung dankte ihm an seinem 60. Geburtstag besonders dafür, daß er stets die Interessen der Gesellschafter und der Belegschaft in einer dem Ganzen förderlichen Weise in Einklang zu bringen verstand.

Außerhalb unseres Unternehmens ist Dr. Schulte zur Hausen nicht nur als Industrieller, sondern auch als Förderer der Wissenschaft und des Studentenaustausches zwischen der BRD und den USA bekannt. Die Anerkennung, die er dabei gefunden hat, ehrt auch unser Unternehmen.

WIR GRATULIEREN



RICHARD SCHNEIDER, ehemaliges Vorstandsmitglied unserer Gesellschaft, feierte am 13. Juni 1969 in London seinen 80. Geburtstag. Der Name Richard Schneider ist mit der Geschichte unseres Unternehmens untrennbar verbunden. Er arbeitete bereits mit dem Firmengründer Harry Fuld eng zusammen und hat als Ratgeber in wichtigen geschäftspolitischen Fragen die Entwicklung von Telefonbau und Normalzeit maßgeblich beeinflusst. Nicht zuletzt ist es auf seine verdienstvolle Tätigkeit im Vorstand der damaligen H. Fuld & Co. Telephon- und Telegraphenwerke AG zurückzuführen, daß TN zu einer Unternehmensgruppe von der heutigen Größe und Bedeutung aufgestiegen ist.

In London begann Richard Schneider mit dem Aufbau eines eigenen fernmeldetechnischen Unternehmens, der General Telephone Systems, in dem er trotz seines hohen Alters heute noch tätig ist. Daß sich dieses Unternehmen ebenfalls erfolgreich entwickelte, ist entscheidend seinem Wirken und seiner unermüdlichen Energie zu verdanken.



Cav. del. Lav. Ing. GIOVANNI CALI, Präsident des Verwaltungsrates unserer italienischen Tochtergesellschaft, der TELE-NORMA Compagnia Elettro Telefonica S.R.L., vollendete am 6. Juli 1969 sein 65. Lebensjahr.

Giovanni Cali hat sich mit seiner Tatkraft, seinen beruflichen Erfahrungen und seinen weitreichenden Kontakten um den erfolgreichen Aufbau der TELE-NORMA hervorragende Verdienste erworben. Darüber hinaus genießt er auch außerhalb Mailands hohe Wertschätzung in seinem Land. Er ist nicht nur Gründer und alleiniger Geschäftsführer des bedeutenden Industrieunternehmens S.p.A. Elettrocondutture in Mailand, sondern außerdem Mitglied zahlreicher Verwaltungsräte der italienischen Industrie. Einen besonderen Namen hat sich Cali durch seine aufopfernden Bemühungen um eine stärkere Industrialisierung Süditaliens, vor allem der Region Kalabrien, gemacht. Giovanni Cali ist Träger des höchsten zivilen Ordens, den die italienische Regierung für außerordentliche Verdienste verleiht.



HENDRIK BAAS, delegiertes Mitglied des Raad van Bestuur der N.V. Nederlandsche Huistelefoon Maatschappij (NHTM), einer Tochtergesellschaft der uns nahe stehenden N.V. Vereenigde Telefoon-Maatschappij. (VTM), konnte am 23. Oktober 1969 seinen 75. Geburtstag feiern.

Seit über 50 Jahren, davon 45 Jahre als Vorstand der NHTM, gehört Hendrik Baas nunmehr unserem Unternehmen an. Von 1918 bis 1924 war er zunächst mit der Kontrolle der NHTM — 1912 als eine unserer ersten Auslandsgesellschaften gegründet — beauftragt. Seit 1924 mit der Geschäftsleitung betraut, führte Hendrik Baas die NHTM — eine unserer erfolgreichsten Auslandsgesellschaften — aus schwierigen wirtschaftlichen Verhältnissen zu der heutigen Größe und Bedeutung.

Hendrik Baas wird Ende 1969 seine aktive Mitarbeit in der Geschäftsführung der NHTM beenden. Sein wertvoller Rat bleibt uns jedoch durch seine weitere Mitgliedschaft im Raad van Bestuur der NHTM auch in Zukunft erhalten.



WILHELM GADESMANN, Geschäftsführer des VB Stuttgart, vollendete am 22. Februar 1969 sein 65. Lebensjahr.

Aufgrund seiner Fähigkeiten wurde Wilhelm Gadesmann schon frühzeitig in verantwortliche Positionen berufen. Bereits zwei Jahre nach seinem Eintritt in unser Unternehmen wurde ihm die kaufmännische Leitung der damaligen Oberschlesischen Telefongesellschaft übertragen. Schon bald nach seinem Wechsel in den Außendienst wurde er 1934 Geschäftsführer des Verwaltungsbezirks Schlesien in Breslau. Nach dem Verlust der Ostgebiete infolge des Zweiten Weltkrieges übernahm er die Geschäftsführung des VB Stuttgart, der sich unter seiner Leitung zum größten Verwaltungsbezirk außerhalb Frankfurts entwickelte.

Wilhelm Gadesmann, der inzwischen auf eine 45jährige erfolgreiche Tätigkeit in unserem Unternehmen zurückblicken kann, tritt mit Ablauf des Jahres 1969 in den Ruhestand. Mit seinem Rat wird er unserem Unternehmen jedoch auch weiterhin zur Verfügung stehen.

50 JAHRE



PAUL LOTZ, Technischer Dezernent der TN Lehner & Co., feierte am 1. April 1969 sein 50jähriges Dienstjubiläum. 1905 in Düsseldorf geboren, begann er am 1. April 1919 seine Lehre als Elektromechaniker. Nach Abschluß eines Studiums an der Elektrotechnischen Lehranstalt des Physikalischen Vereins in Frankfurt war er seit 1927 als Entwicklungsingenieur an der Weiterentwicklung unserer Technik maßgeblich beteiligt. Nach dem 2. Weltkrieg hat Paul Lotz als Technischer Leiter den VB Mannheim mit aufgebaut, bis er 1960 als Technischer Dezernent in die Hauptverwaltung nach Frankfurt berufen wurde. Diese verantwortungsvolle Aufgabe erfüllt er mit der ihm eigenen Arbeitsintensität und Umsicht, gestützt auf seine hervorragenden technischen Kenntnisse und langjährigen Erfahrungen. Unter Berücksichtigung seiner Verdienste wurde er am 1. Januar 1969 zum Direktor ernannt. Besondere Anerkennung hat er sich auch durch seine Mitarbeit in Fachverbänden erworben, vor allem in der Fachabteilung für Fernsprech-Nebenstellenanlagen im ZVEI.



GEORG MÜLLER hat am 10. Februar 1919 seine Lehre als Fernmeldemonteur in unserem Unternehmen begonnen und war zunächst auf Montage tätig. Aufgrund seiner guten fachlichen Kenntnisse wurde er bereits 1927 als Revisor im Bezirk Hildesheim eingesetzt. Neben seinem beruflichen Können qualifizierte ihn sein guter Kontakt zu den Kunden für diese Tätigkeit. Da er am 13. April 1969 das 65. Lebensjahr erreichte, ist er inzwischen in den wohlverdienten Ruhestand getreten.



THEODOR MANSKE gehört seit dem 31. März 1919 unserem Unternehmen an. Seine Lehre begann er bei der damaligen Berliner Privat-Telefon-Gesellschaft — jetzt VB Berlin. Nach dem Lehrabschluß wurde er zunächst als Fernmeldemonteur eingesetzt und 1938 zum Montageinspektor ernannt. Bis zu seiner Pensionierung am 30. September 1969 stand er stets treu zu unserem Unternehmen. Wegen seiner korrekten Arbeit und Verhaltensweise war er ein allseits geschätzter Mitarbeiter.



JOHANN SCHAEFER ist am 1. April 1919 in die Mannheimer Privat-Telefon-Gesellschaft als gewerblicher Lehrling eingetreten. Ein guter Lehrabschluß und seine Kenntnisse waren ausschlaggebend, daß er bereits 1926 als Revisionsmeister eingesetzt wurde. Von 1926 bis 1928 war er bei der Hanseatischen Telefon-Gesellschaft in Bremen als Telefon-Revisor beschäftigt. Anschließend ging er nach Krefeld, wo er im jetzigen TB Krefeld bis zur Erreichung der Altersgrenze als Revisor tätig war.



ALBERT FRIEDEL trat am 22. April 1919 in unser Unternehmen ein. Nach dem Lehrabschluß wurde er zunächst als Fernmeldemonteur, dann bis 1927 in Luxemburg als Obermonteur eingesetzt. Aufgrund seiner technischen Kenntnisse wurde er 1928 zum Revisor für besondere Verwendung bestellt — eine Tätigkeit, die sich auf alle Revisionsbereiche des Unternehmens erstreckte. Seit 1931 Technischer Leiter des TB Freiburg, hat er großen Anteil am Aufbau des VB Freiburg.



WILHELM MADEYKA begann am 1. April 1919 bei der Privat-Telefon-Gesellschaft Hamburg — später VB Hamburg — seine Lehre als Fernmeldemonteur. Nach einigen Jahren bei der Hanseatischen Notruf AG — einer Tochtergesellschaft unseres Hauses — wechselte er 1926 zu unserer Gesellschaft für automatische Telephonie über und wurde hier 1934 Revisor. Seither ist er als Revisor im Notruf-Bereich tätig. Dank seiner zuverlässigen und ruhigen Art ist er bei den Kunden sehr beliebt.



PAUL EISENMANN begann am 1. Mai 1919 in unserem Unternehmen seine Ausbildung als Fernmeldemonteur. Nach dem Lehrabschluß war er zunächst als Monteur, später als Revisor tätig. 1945 wurde er schließlich zum Aufbauleiter ernannt und hat sich seither um den Wiederaufbau der durch Kriegseinflüsse stark in Mitleidenschaft gezogenen Fernsprechanlagen im VB Stuttgart besonders verdient gemacht. Stets kam ihm dabei seine vielseitige Erfahrung und sein Blick für das Wesentliche zugute.



OTTO PFLUGMACHER trat am 1. April 1919 als Lehrling in unser Unternehmen ein. Nach der Lehre war er zunächst als Fernmeldemonteur tätig. Später wurde er Revisor im VB München und ist seit 1952 Leiter des dortigen Revisionsdienstes. Neben dem Ausbau der Revisionsabteilung widmete er sich besonders der Ausbildung des Revisions-Nachwuchses. Dank seines Fleißes und seiner vorbildlichen Pflichterfüllung genießt er bei Kunden und Mitarbeitern hohe Wertschätzung.



EMIL DINGELDEIN wurde nach Abschluß seiner Elektromechaniker-Lehre 1922 zunächst Mechaniker in der damaligen Fa. Fuld & Co. 1936 legte er die Meisterprüfung ab. Später war er an der Einführung verschiedener technischer Neuerungen beteiligt. 1942 bis 1944 folgte ein Technikerkurs an der Elektrotechnischen Lehranstalt des Physikalischen Vereins in Frankfurt. Zwischenzeitlich Sachbearbeiter im Terminbüro, wurde er 1950 Meister und 1962 Obermeister der Apparate-Vormontage.



EMIL DISMAR wurde am 1. Juni 1919 Fernmeldemonteur-Lehrling bei der Hannoverschen Privat-Telefon-Gesellschaft — jetzt VB Hannover. Schon 1937 wurde er zum Montageleiter ernannt. Es ist nicht zuletzt sein Verdienst, daß sich der Montagebetrieb Hannover zu seiner heutigen Bedeutung entwickelt hat. Seine Fähigkeiten sind bei Mitarbeitern und Kunden hochgeschätzt. Obgleich er am 24. Juli 1969 das 65. Lebensjahr vollendete, ist er weiterhin als freier Mitarbeiter in unserem Unternehmen tätig.



FRANZ BRAUBURGER war nach Abschluß seiner Elektromechaniker-Lehre zunächst im Wählerbau, dann als Betriebschlosser tätig. 1947 in den Apparatebau versetzt, war er mit dem Einrichten der Montagebänder für Fernsprechanlagen beschäftigt. 1949 wechselte er zur Freistempler GmbH über, mußte jedoch bald aus Gesundheitsgründen eine leichtere Tätigkeit übernehmen. Seither betreut er in vorbildlicher Weise die Werkzeugausgabe der Uhren-Vorfabrikation.

40 JAHRE

OTTO KETTENBACH
Leiter der Elektra-Vertrags-
abteilung in Frankfurt
19. 11. 1968

ALBERT SCHLICKSUPP
Revisor im VB Mannheim
4. 1. 1969

MAX DRABNER
Revisor im VB Südwest
10. 1. 1969

GEORG BAJUS
Stv. Betriebsleiter im Werk II
1. 4. 1969

WILHELM BETZ
Revisor im VB München
1. 4. 1969

BENNO BRANDSCHÄDEL
Innendienstleiter im VB Essen
1. 4. 1969

HANS JANSEN
Revisor im VB Düsseldorf
1. 4. 1969

HERMANN SCHINDELHAUER
Fernmeldemonteur
im VB Berlin
1. 4. 1969

BERNHARD BAUMANN
Revisor im VB Hamburg
2. 4. 1969

ERNST HOPPE
Sachbearbeiter im Werk II
2. 4. 1969

LUDWIG JUNG
Revisor im VB Mannheim
2. 4. 1969

EMIL MALL
Revisor im VB Mannheim
2. 4. 1969

HEINRICH KOEHLER
Meister im Werk II
8. 4. 1969

ALFRED LAUER
Techn. Angestellter im Werk II
9. 4. 1969

WILLI FASSBENDER
Revisor im VB Düsseldorf
15. 4. 1969

LUDWIG IRL
Revisor im VB München
1. 5. 1969

KARL ETTENSBERGER
Betriebsingenieur im Werk II
2. 7. 1969

GERTRUD HENNIGER
Sekretärin im VB Berlin
8. 8. 1969

LEO JOECKEL
Sachbearbeiter im Werk I
23. 9. 1969

HEINZ CORDES
Leiter Prüffelder im Werk V
1. 10. 1969

PAUL TANNIGEL
Revisor im VB Südwest
1. 10. 1969

MAX BECKER
Montageleiter
im VB Dortmund
2. 11. 1969

OLLY GIES
Kfm. Angestellte im Werk I
26. 11. 1969

HERMANN MOSER
Stv. Abteilungsleiter
im Werk II
28. 12. 1969

25 JAHRE

SIEGFRIED WAGNER
Spezialmonteur im VB Stuttgart
17. 1. 1969

WALTER PRIESTER
Revisor bei TN Saarbrücken
2. 2. 1969

GÜNTHER KECK
Techniker im Werk I
21. 2. 1969

ERWIN FISCHER
Techn. Leiter im VB Bielefeld
1. 3. 1969

ERWIN KOCHENDÖRFER
Leiter der Registratur
im VB Stuttgart
1. 3. 1969

REINHOLD GOLBACH
Techn. Leiter bei
TN Saarbrücken
21. 3. 1969

LORE HAUN
Innendienstleiterin
im VB Hannover
30. 3. 1969

WALTER DENNEWILL
Abteilungsleiter im Werk I
1. 4. 1969

WOLFGANG DIEKERS
Fernmeldemonteur im
VB Düsseldorf
1. 4. 1969

JÜRGEN FRAHM
Oberrevisor im VB Hamburg
1. 4. 1969

HEINZ KEMPEN
Fernmeldemonteur
im VB Düsseldorf
1. 4. 1969

JULIUS OLLIG
Revisor im VB Köln
1. 4. 1969

ERICH THRON
Revisor im VB Mannheim
1. 4. 1969

EDUARD DUTINE
Sachbearbeiter im Werk III
11. 4. 1969

ROSEL GRODDE
Kfm. Angestellte im Werk III
11. 4. 1969

GÜNTHER GRUBER
Techn. Angestellter im Werk III
11. 4. 1969

JOHANN HITZEL
Mechaniker im Werk II
11. 4. 1969

JOSEF LOEBIG
Einrichter im Werk III
11. 4. 1969

OTTO MICKLER
Abteilungsleiter im Werk III
11. 4. 1969

ALFONS RIES
Automateneinrichter
im Werk III
11. 4. 1969

HEINRICH RIES
Mechaniker im Werk II
11. 4. 1969

OTTO RIES
Revisor im Werk III
11. 4. 1969

ELEONORE RINK
Kfm. Angestellte im Werk III
11. 4. 1969

KARL SCHMIDT
Revisor im Werk I
11. 4. 1969

JOH. FRANZ SCHNEIDER
Techn. Angestellter im Werk I
11. 4. 1969

ANNELIESE SCHUCHMANN
Kontoristin im VB Südwest
11. 4. 1969

JOHANN SCHWARZ
Werkzeugmacher im Werk II
11. 4. 1969

WALTER SCHWARZKOPF
Mechaniker im Werk II
11. 4. 1969

HEINZ TRAUT
Techn. Angestellter im Werk I
11. 4. 1969

KARL WITZEL
Kontrollleur im Werk III
11. 4. 1969

RICHARD BRAUN
Revisor im VB Nürnberg
12. 4. 1969

BAPTIST BREINDL
Aufbauleiter im VB Nürnberg
12. 4. 1969

ALICE STERKEL
Montagearbeiterin im Werk III
17. 4. 1969

BODO DANNEWITZ
Sachbearbeiter im Werk II
24. 4. 1969

WALTER KURTH
Arbeiter im Werk III
30. 4. 1969

HEINZ JUNG
Revisor im VB Südwest
2. 5. 1969

HERBERT LOEHR
Mechaniker im Werk II
13. 5. 1969

ROBERT BUGNYAR
Betriebsabrechner Gefat Wien
15. 5. 1969

ALEXANDER ALDENKORTT
TB-Leiter im VB Essen
20. 7. 1969

SOFIE LOEBIG
Montagearbeiterin im Werk III
22. 7. 1969

MICHAEL GENSERT
Leiter der Teilekontrolle
im Werk III
1. 8. 1969

WALTER BLANK
Mechaniker im Werk III
28. 8. 1969

REINHOLD SUDERLEITH
Spezialmonteur
im VB Südwest
23. 9. 1969

PETER WALDMANN
Vorarbeiter im Werk III
16. 10. 1969

BERTA GOLDAMMER
Maschinenarbeiterin
im Werk II
25. 10. 1969

GERHARD SCHMITZ
Vertragsbuchhalter
im VB Berlin
27. 10. 1969

EWALD KIEBLER
Abteilungsleiter im Werk I
1. 11. 1969

KARL BENDER
Kontrollleur im Werk III
6. 11. 1969

GOTTFRIED GENSERT
Abteilungsleiter Betriebs-
abrechnung im Werk I
22. 11. 1969

ANDREAS MUELLER
Metallschleifer im Werk II
27. 11. 1969

EDUARD GENSERT
Sachbearbeiter im Werk I
29. 11. 1969

HORST ARNHOLD
Fernmeldemonteur
im VB Düsseldorf
1. 12. 1969

NACH ARBEITSREICHEM LEBEN



DR. KURT MÖLLGAARD, seit 1933 stellvertretendes und seit 1937 ordentliches Mitglied der Gesamtgeschäftsleitung, ist nach 42jähriger Tätigkeit am 31. Dezember 1968 in den Ruhestand getreten. Gleichzeitig schied er als persönlich haftender Gesellschafter der TN Lehner & Co. aus, gehört jedoch seit 1. Januar 1969 als Kommanditist dem Präsidium der Gesellschaftervertretung an. Bereits mit 31 Jahren wurde Dr. Möllgaard zum stellvertretenden Vorstandsmitglied der „Nationalen Telephon- und Telegraphen-Werke AG“ berufen. In den kritischen Jahren der Anfeindungen der Gesellschaft und ihrer leitenden Persönlichkeiten hat er sich durch sein Verhandlungsgeschick und seine Treue zu den verfolgten Personen große Verdienste erworben. Nach dem Kriege leitete Dr. Möllgaard den Wiederaufbau unseres Vertriebes in der BRD, insbesondere der großen Vermietungsorganisation, mit seiner ganzen Tatkraft und Entscheidungsfreudigkeit. An dem Wachstum unseres Konzerns zu einem der großen Industrieunternehmen der BRD hat Dr. Möllgaard entscheidenden Anteil.



HERBERT REUSS, Geschäftsführer des VB Dortmund, trat mit Ablauf des Jahres 1969, nach 36jähriger Tätigkeit für unser Unternehmen, in den Ruhestand.

Herbert Reuss wurde schon wenige Jahre nach seinem Eintritt in das Unternehmen mit leitenden Aufgaben im Vertrieb betraut. Bereits 1936 übernahm er aufgrund seiner überragenden Fähigkeiten und Kenntnisse die Vertretung des Geschäftsführers im VB Dortmund und 1937 wurde er dort alleiniger Geschäftsführer. Dank seiner Energie und Zielstrebigkeit konnte er den angeschlagenen Verwaltungsbezirk nach dem Kriege in verhältnismäßig kurzer Zeit zu bedeutender Größe ausbauen. Das führte 1954 dazu, daß das Technische Büro Bielefeld in einen selbständigen Verwaltungsbezirk umgewandelt wurde. Diesen „Verlust“ hatte jedoch der VB Dortmund schon bald wieder ausgeglichen.

In der langen Zeit von mehr als 30 Jahren prägte Herbert Reuss als Geschäftsführer dem VB Dortmund den ganz besonderen Stempel seiner Persönlichkeit und seines großen Erfolges auf.



BENIGNO CAZZINI, Verwaltungsratsabgeordneter und Geschäftsführer unserer Mailänder Niederlassung, tritt mit Vollendung des 65. Lebensjahres Ende 1969 in den Ruhestand. Cazzini übernahm nach Zusammenschluß der SAITE mit der TN-Vertretung in Mailand zur TELE-NORMA S.R.L. 1956 die Geschäftsführung. Seither hat er wesentlichen Anteil an der Entwicklung dieser Gesellschaft. 1967 wurde ihm die Auszeichnung „Commendatore al merito della Repubblica“ verliehen.

WILHELM ALBERT
Aufbauleiter, VB Düsseldorf

HEINRICH ARNOUL
Mechaniker, Werk II

GEORG BECKER
Arbeiter, Werk III

GEORG BECKER
Schreiner, Werk II

LEOPOLD BENYR
Obermonteur, Gefat Wien

HERMANN BLATZ
Arbeiter, Werk II

HANS BLUME
Revisor, VB Bremen

KURT BODEWIG
Geschäftsführer,
VB Düsseldorf

ERWIN BOY
Kassierer, VB Berlin

MARGARETE BRAUN
Arbeiterin, Werk II

MARGARETE BRAUN
Beiköchin, Werk III

WILHELM BRAUN
Baumonteur,
TN Saarbrücken

LUDWIG BÜHLER
Vertreter, VB Stuttgart

HANS BUSCH
Vertreter, VB Südwest

KUNIGUNDE BUSCH
Reinemachefrau, Werk I

HANS DANNEWITZ
Montageleiter,
VB Düsseldorf

KÄTHE DANNHOF
Arbeiterin, Werk II

EMIL DISMER
Montageleiter,
VB Hannover

GUSTAV ENGELAUF
Lagerleiter, Werk III

HEINRICH FEICK
Werkzeugvorbereiter, Werk II

ROSA FIEDLER
Beiköchin, Werk I

WILLI FISCHER
Revisor, VB Hamburg

ERWIN FRESE
Mechaniker, VB Düsseldorf

THEODORE GRAENER
Sekretärin, VB Bielefeld

FRIEDRICH GREYER
Obermonteur, VB Freiburg

PHILIPP GROSS
Werkzeugdreher, Werk II

ADAM GÜNTHER
Arbeiter, Werk III

STEFAN HAFENSCHER
Arbeiter, Werk III

MARGARETE HEIMUTH
Arbeiterin, Werk II

HERMANN HELD
Lagerist, Werk I

ALEXANDRA HERGENRÖDER
Arbeiterin, Werk II

HANS-JOACHIM HORN
Geschäftsstellenleiter,
Elektra Freiburg

MARIA ILLIAN
Kontoristin, Werk I

GEORG JORDAN
Revisor, VB Hamburg

MARIE KLEMM
Kontoristin, Werk I

HANS KÖRBER
Oberingenieur, Werk I

GEORG KRAUS
Arbeiter, Werk III

FRANZ KÜBER
Werkstattmeister,
VB Südwest

ADAM LANG
Arbeiter, Werk III

LUDWIG LOEHLEIN
Monteur, VB Mannheim

MARGARETE LOTZ
Kfm. Angest., Werk I

BERNHARD LUDWIG
Meister, Werk II

THEODOR MANSKE
Aufbauleiter, VB Berlin

ROSINA MODL
Arbeiterin, Werk III

GEORG MÜLLER
Revisor, VB Hannover

KARL MÜLLER
Sachbearbeiter, Werk II

ALEX VON OBERT
Techn. Leiter, VB Nürnberg

EMIL OCH
Packer, Werk II

ADOLF PAUL
Geschäftsstellenleiter,
Elektra Hannover

ERICH RAST
Revisor, VB Hamburg

MARTIN RAU
Revisor, VB Südwest

MARIA REISCHL
Arbeiterin, Werk II

WILLI REUSCHLEN
Montageleiter, VB Stuttgart

ELSE RICHTER
Sachbearbeiterin, Werk II

FRIEDRICH ROSENBERGER
Techn. Angest., Werk II

KARL SCHAAF
Montageleiter, VB Bielefeld

JOHANN SCHÄFER
Revisor, VB Düsseldorf

OTTO SCHAU
Revisor, VB Mannheim

HENNY SCHMIDT
Kfm. Angest., Werk I

EMILIE SCHNEIDER
Kfm. Angest., Werk I

WILHELM SCHRÖDER
Fernmeldemonteur,
VB Berlin

KURT SCHULZE
Revisor, Berlin Ost

WILHELM SCHWARZ
Arbeiter, Werk II

ERNST SCHWINN
Kraftfahrer, Werk I

GEORG SCHWÖBEL
Vertreter, VB Mannheim

GEORG SEITZ
Geschäftsführer, VB Hamburg

CORNEL STEINBACH
Kontrollleur, Werk II

MICHAEL STERKE
Kraftfahrer, Werk III

GRETE TRAUTNER
Kfm. Angest., VB Nürnberg

JAKOB TRON
Arbeiter, Werk II

OTTO ÜHLEIN
Meister, Werk II

FRANZ URETSCHLÄGER
Arbeiter, Werk III

HEINRICH VERNEKOHL
Mechaniker, VB Dortmund

ERNST VOGEL
Abteilungsleiter, Werk II

HEINRICH WALLISER
Ingenieur, VB Südwest

CARL WEBER
Werbeleiter, VB Südwest

GERTRUD WEGENER
Leiterin des Postbüros,
Werk I

MARGARETE WIEBACH
Kfm. Leiterin,
VB Köln (Getete)

ADOLF WIRTH
Leiter der Elektrowerkstatt,
Werk I

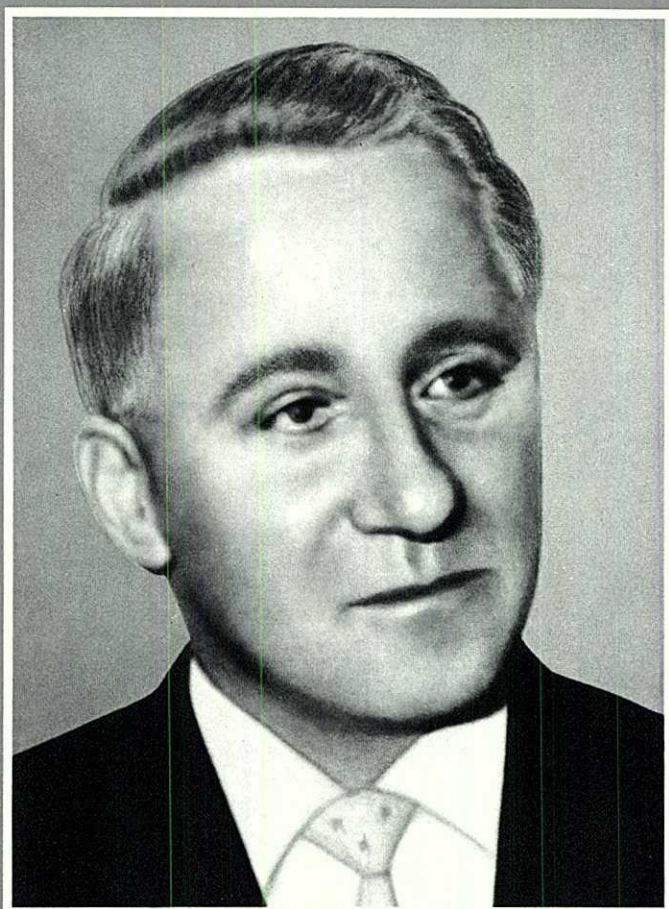
KURT WISCHHÖFER
Revisor, VB München

EMIL WOLF
Lagerist, VB Südwest

KURT WOLF
Revisor, VB Berlin

ROBERT WOLF
Revisor, VB Hamburg

IN MEMORIAM



LUDWIG LEITERMANN, Vorsitzender des Betriebsrates unserer Frankfurter Werke, verstarb nach kurzer schwerer Krankheit am 24. Oktober 1969, wenige Tage nach Vollendung seines 48. Lebensjahres.

Ludwig Leitemann trat 1948 als Werkzeugmacher in unser Unternehmen ein. Schon nach kurzer Zeit wurde er von seinen Kollegen in den Betriebsrat gewählt, wo er sich erfolgreich für die Belange unserer Mitarbeiter einsetzte. Diese Verdienste waren auch ausschlaggebend dafür, daß er 1961 zunächst zum stellvertretenden Vorsitzenden und 1963 zum Vorsitzenden des Betriebsrates unserer Frankfurter Werke gewählt wurde. Seither hat er es verstanden, sich in gleicher Weise das Vertrauen der Belegschaft als auch der Geschäftsleitung zu erwerben.

Kennzeichnend waren für ihn sein ausgeprägtes soziales Empfinden und seine Hilfsbereitschaft — Eigenschaften, mit denen er sich um unser Unternehmen verdient gemacht hat und deretwegen wir ihm stets ein ehrendes Gedenken bewahren werden.

Hauptverwaltung und Werke

ANNA KREBS
Pensionärin
* 14. 3. 1895 † 18. 11. 1968

HARRI WERNER
Techniker
* 10. 9. 1919 † 25. 11. 1968

RUDOLF METTLIN
Pensionär
* 20. 1. 1897 † 28. 12. 1968

ELLA BARTHEL
Lagerarbeiterin
* 29. 3. 1918 † 5. 1. 1969

KARL HUG
Pensionär
* 27. 4. 1897 † 8. 1. 1969

G. MARTIN FRIEDRICH
Pensionär
* 26. 3. 1887 † 24. 1. 1969

MATHIAS MADL
Pensionär
* 24. 4. 1903 † 27. 1. 1969

HORST SCHULZ
Kraftfahrer
* 4. 11. 1926 † 2. 2. 1969

JOHANN BERGMANN
Pensionär
* 23. 2. 1891 † 17. 2. 1969

HERMANN HERR
Pensionär
* 9. 1. 1893 † 24. 2. 1969

WILHELM KLOTZBACH
Pensionär
* 19. 10. 1902 † 2. 3. 1969

ANNELIESE FICUS
Kfm. Angestellte
* 29. 3. 1913 † 22. 3. 1969

GEORG BECK
Pensionär
* 2. 2. 1901 † 6. 4. 1969

RUDOLF DÜRRSTEIN
Pensionär
* 13. 9. 1886 † 10. 4. 1969

HEINZ WERNER
Kfm. Angestellter
* 4. 6. 1916 † 13. 4. 1969

WOLFGANG ERNST
Ingenieur
* 17. 10. 1909 † 15. 4. 1969

PHILIPP HORNING
Mechaniker
* 27. 3. 1912 † 26. 4. 1969

LUDWIG BACHMANN
Pensionär
* 3. 1. 1902 † 30. 4. 1969

DIETER DISSMANN
Gewerbl. Lehrling
* 3. 11. 1951 † 1. 5. 1969

ELISABETH WERTHER
Pensionärin
* 16. 2. 1899 † 13. 6. 1969

BERND HERLE
Mechaniker
* 25. 11. 1920 † 17. 6. 1969

KARL EMMERICH
Pensionär
* 10. 11. 1890 † 24. 6. 1969

LUDWIG WIRTH
Pensionär
* 26. 3. 1900 † 9. 7. 1969

K. FRIEDRICH SCHERER
Pensionär
* 16. 9. 1888 † 11. 7. 1969

ELISE BREUER
Pensionärin
* 30. 12. 1884 † 25. 7. 1969

FRITZ AHNER
Pensionär
* 9. 12. 1904 + 29. 7. 1969

HUBERT BROOREN
Vorarbeiter
* 2. 8. 1907 + 10. 8. 1969

JOSEF SCHAUPP
Pensionär
* 26. 6. 1905 + 14. 8. 1969

LISELOTTE ZIMMERMANN
Pensionärin
* 12. 3. 1914 + 10. 9. 1969

OTTO KUBISCH
Diplomingenieur
* 30. 4. 1912 + 12. 9. 1969

OTTO ROST
Pensionär
* 14. 9. 1890 + 20. 9. 1969

VB Bielefeld

HERMANN TEMME
Pensionär
* 11. 4. 1901 + 17. 3. 1969

WOLFGANG SROKA
Altgeschäftsvertreter
* 22. 1. 1923 + 20. 9. 1969

VB Berlin

CHARLOTTE HÜBENER
Kabellegerin
* 10. 6. 1913 + 28. 10. 1968

BRUNO PIORKOWSKI
Pensionär
* 15. 9. 1894 + 24. 12. 1968

ROSA DABROWSKI
Löterin
* 20. 10. 1919 + 13. 1. 1969

JOHANNA ERRESTINK
Pensionärin
* 2. 12. 1898 + 4. 4. 1969

PETER PETERSEN
Pensionär
* 16. 9. 1888 + 24. 7. 1969

ARTHUR GENRICH
Pensionär
* 14. 4. 1895 + 30. 7. 1969

VB Bremen

ANNA DIERKS
Reinemachefrau
* 30. 8. 1909 + 22. 5. 1969

VB Dortmund

KARL FELDTNER
Pensionär
* 9. 9. 1896 + 23. 1. 1969

JOSEF SEHR
Pensionär
* 16. 11. 1888 + 21. 5. 1969

AUGUST ECK
Revisor
* 19. 5. 1908 + 5. 7. 1969

VB Düsseldorf

WILHELM ALBERT
Pensionär
* 6. 9. 1904 + 5. 6. 1969

FRIEDRICH WEINGARTEN
Vertreter
* 24. 7. 1915 + 1. 8. 1969

VB Freiburg

DIETER BERTHOLD
Fernmeldemonteur
* 27. 11. 1950 + 15. 9. 1969

VB Hamburg

ERNST MAASS
Pensionär
* 28. 5. 1886 + 28. 11. 1968

ERICH HEGGER
Pensionär
* 15. 5. 1900 + 21. 1. 1969

KURT VOCKENTANZ
Monteur
* 11. 10. 1947 + 22. 4. 1969

HEINRICH KLEBSATTEL
Pensionär
* 5. 3. 1894 + 25. 5. 1969

HENRY LUCKMANN
Pensionär
* 10. 6. 1893 + 30. 6. 1969

VB Hannover

KONRAD BORMANN
Mechaniker
* 13. 2. 1904 + 22. 12. 1968

VB Köln

GEORG BRÜGGEMANN
Pensionär
* 13. 4. 1891 + 16. 7. 1969

VB Mannheim

RUDOLF KLEIN
Registrator
* 7. 6. 1907 + 10. 4. 1969

ANTON REISS
Pensionär
* 12. 8. 1898 + 3. 7. 1969

VB München

CURT ADOLPH
Neugeschäftsvertreter
* 22. 5. 1906 + 22. 10. 1968

FRANZ SAGNER
Fernmeldemonteur
* 4. 2. 1950 + 19. 6. 1969

VB Nürnberg

HORST REICHEL
Monteur
* 23. 2. 1948 + 23. 4. 1969

LUDWIG SELSAM
Pensionär
* 26. 8. 1901 + 4. 5. 1969

KONRAD FUCHS
Pensionär
* 10. 1. 1888 + 25. 5. 1969

VB Stuttgart

KARL KUONLE
Pensionär
* 27. 7. 1893 + 24. 3. 1969

ERICH CYRON
Obermonteur
* 10. 9. 1903 + 16. 4. 1969

VB Südwest

ADOLF CAESAR
Montageleiter
* 9. 3. 1910 + 14. 11. 1968

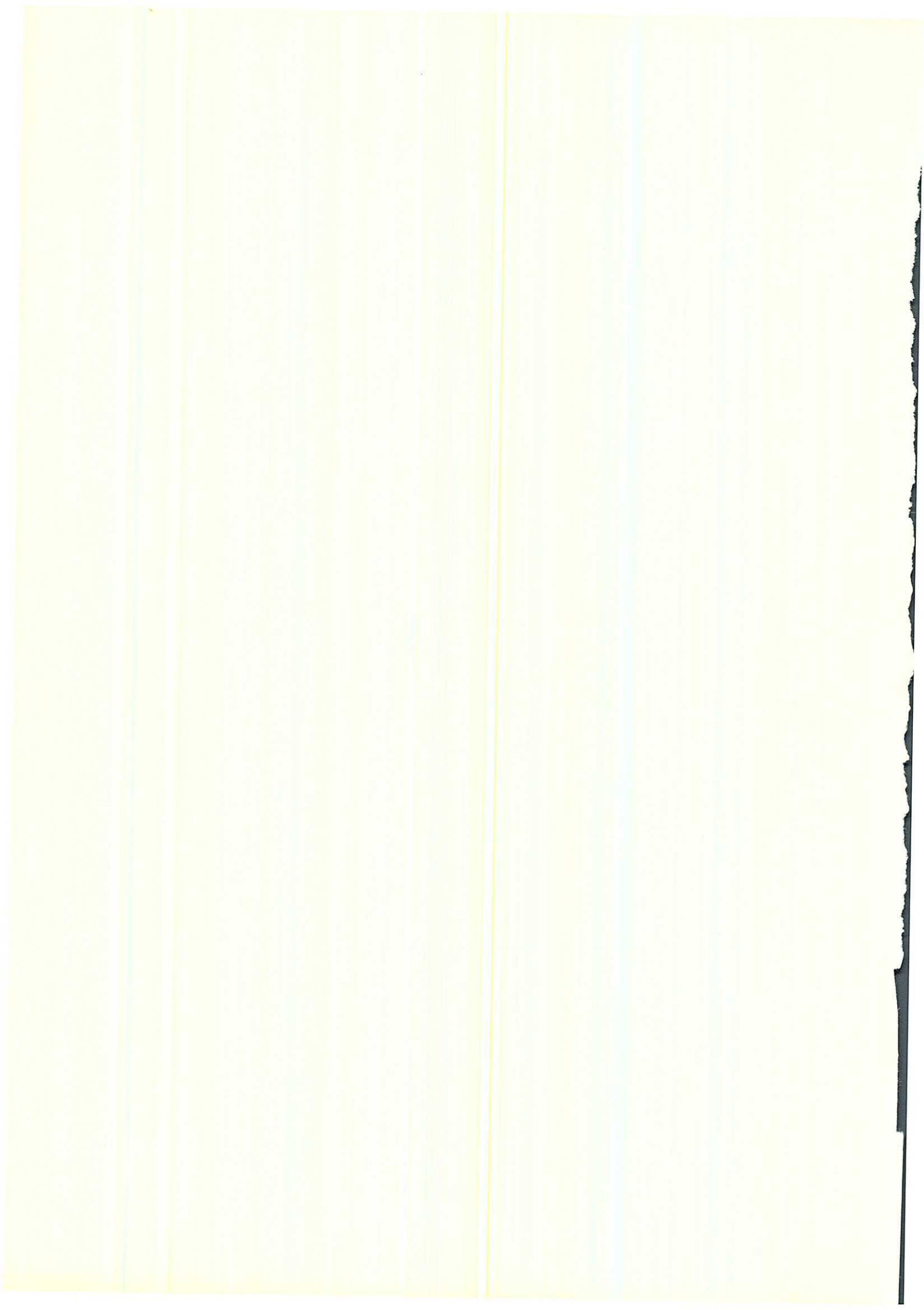
PHILIPP PFEIFER
Pensionär
* 28. 5. 1887 + 24. 3. 1969

JOSEF DURNER
Pensionär
* 18. 9. 1896 + 10. 4. 1969

WALTER LADWIG
Pensionär
* 4. 9. 1895 + 18. 6. 1969

Ostzone

MARGARETHE STELZER
Pensionärin
* 7. 5. 1902 + 6. 7. 1969



INHALT

Vor neuen Aufgaben	1
Wachstum nach allen Seiten	3
Vertrieb ist mehr als nur Verkaufen	8
Unser Formstoffwerk Urberach	14
Frauen im Beruf	24
Neue Wege der Nachwuchsförderung	34
Die scribble in-Story	43
Das Porträt	49
Wir gratulieren	50
Nach arbeitsreichem Leben	56
In Memoriam	58

Zur 2. Umschlagseite: Am 21. Juli 1969 betraten die ersten Menschen den Mond. Unser Bild zeigt den Astronauten Edwin Aldrin, in dessen Sonnenschutzvisier sich der Astronaut Neil Armstrong und die Mondlandefähre spiegeln.

Herausgeber: Telefonbau und Normalzeit, Frankfurt am Main · Für den Inhalt verantwortlich: Dipl.-Ing. Ernst Uhlig · Schriftleitung: Dipl.-Volksw. Roland Knapfer · Grafische Gestaltung: Gerd Kehrer · Titelbild: Jochen Schade · 2. Umschlagseite: NASA · Lichtbilder: Abisag Tüllmann (S. 9, 32, 33); Dr. Paul Wolff & Tritschler (S. 13); Reinhold Palm (S. 10); Luftaufnahme Aero-Lux (S. 6, 7), frei Reg. Präz. Darmstadt Nr. 1058/69, 1106/69; Jochen Schade, alle Frankfurt am Main; Werkfoto Bayer AG, Leverkusen (S. 19) · Illustration (S. 26/27): Georgi Stamboliyski, Dreieichenhain · Formstoff-Objekt (S. 23): Gerd Kehrer · Lithographien: Paja Klischees (S. 14); Stritt und Osterrieth, beide Frankfurt am Main · Druck: Stritt und Osterrieth, Frankfurt am Main.

