

**Hauszeitung
Kern**



*Hauszeitung
der Firma Kern & Co. AG, Aarau
Werke für Präzisionsmechanik
und Optik
Nr. 3, Juni 1977, 18. Jahrgang
Erscheint vierteljährlich*



*Titelbild: Begegnung unterwegs
Foto G. Bolt*



Rückblick auf das Geschäftsjahr 1976

Wie vorauszusehen war, hat sich die Wirtschaftslage im Berichtsjahr 1976 gegenüber dem Vorjahr nicht verbessert. Die Bautätigkeit ist eher noch weiter zurückgegangen und der hohe Frankenkurs hat sich nicht gemildert. Beides hat den Geschäftserfolg negativ beeinflusst. Trotzdem konnte das vorsichtig budgetierte Umsatzziel erreicht, ja sogar leicht überschritten werden.

Schon zu Beginn des Jahres zeigte es sich, dass die 1975 getroffenen Massnahmen zur Anpassung der Produktionskapazität an die Verkaufsmöglichkeiten nicht ausreichten, um die Lagerbestände auf ein vernünftiges Mass zu reduzieren. Deshalb mussten wir im April 1976 für einen Teil der Belegschaft Kurzarbeit einführen. Der dadurch bewirkte Rückgang des Produktionsvolumens hat den gewünschten Abbau der Lagerbestände gebracht. Zudem erlaubte die Kurzarbeit, möglichst viele Arbeitsplätze zu erhalten und von Kündigungen abzusehen. Heute, da die Kurzarbeit erfreulicherweise aufgehoben ist und die ganze Belegschaft wieder voll arbeitet, können wir feststellen, dass wir von den verschiedenen Möglichkeiten, der Rezession zu begegnen, mit der Kurzarbeit die für Arbeitgeber und Arbeitnehmer die am wenigsten nachteilige gewählt hatten.

Erfreulicherweise hat sich der Verkauf von Nivellierinstrumenten trotz der schlechten Konjunkturlage im Baugewerbe stark erholt. Hingegen blieb der Absatz von Theodoliten ungefähr auf der Höhe des Vorjahres. Dank des guten Verkaufes von elektrooptischen Distanzmessern konnte der Gesamtumsatz bei den Vermessungsinstrumenten gegenüber dem Vorjahr erhöht werden.

Der Absatz von Zeichengeräten ist besonders konjunkturabhängig. Trotzdem konnte der Verkauf von Reisszeugen und Tuschefüllern Prontograph gegenüber 1975

gesteigert werden, wobei aber der budgetierte Umsatz nicht ganz erreicht wurde.

Der Umsatz von Objektiven für Film- und Fotokameras hat sich etwas erholt, während die langfristigen Lieferungen von Spezialgeräten sich im budgetierten Rahmen abgewickelt haben.

Die Aussichten für das laufende Geschäftsjahr sind im wesentlichen dieselben wie sie für 1976 waren. Wir haben uns das Umsatzziel nicht zu kurz gesteckt und glauben, es erreichen zu können. Dazu ist aber im Verkauf wie auch in der Fabrikation eine erhöhte Beweglichkeit und Anpassungsfähigkeit nötig, damit wir den oft rasch und unerwartet sich ändernden Marktsituationen gewachsen sind.

Zum Schluss möchten wir allen Betriebsangehörigen für ihre Leistung und die gute Zusammenarbeit im vergangenen Jahr herzlich danken. Wir hoffen, auch im laufenden Jahr weiterhin darauf zählen zu können.

Für die Geschäftsleitung: P. Kern

Änderungen im Verwaltungsrat

Die Generalversammlung unserer Firma hat am 22. April 1977 zwei neue Verwaltungsräte gewählt. Als Nachfolger des durch einen tragischen Autounfall verstorbenen Herrn H. Falkenburg wird Herr Othmar J. Blumer, lic.oec., Mitglied der Geschäftsleitung der Firma Blumer Söhne & Cie. AG, Baumwollspinnereien und Giesereien, Freienstein, dem obersten Organ unserer Firma angehören. Anstelle des altershalber zurückgetretenen Vizepräsidenten, Herrn Werner Rothpletz, wurde Herr Walter Roth, dipl. Physiker ETH, Entwicklungsdirektor der Firma Contraves AG, Zürich gewählt. Herr Blumer stellt sich unseren Lesern in dieser Nummer der Hauszeitung vor; in der nächsten Nummer werden wir ein Porträt von Herrn Roth bringen.

Der Verwaltungsrat setzt sich nun wieder, wie seit vielen Jahren vorher, aus

fünf Mitgliedern zusammen, nämlich den Herren

*Willy O. Suhner, dipl. Ing. ETH,
Präsident*

Peter Kern, Delegierter

Othmar J. Blumer, lic.oec.

*Karl Weissmann, dipl. Vermessungs-
ing. ETH*

Walter Roth, dipl. Physiker ETH.

Rücktritt von Herrn Werner Rothpletz

Auf die Generalversammlung vom 22. April 1977 ist Herr Werner Rothpletz, dipl. Ing. ETH, aus dem Verwaltungsrat unserer Firma altershalber zurückgetreten. Der immer noch aktive Seniorchef der sehr bekannten Firma Rothpletz, Lienhard & Cie, AG., Bauunternehmung und Ingenieurbüro, darf demnächst seinen 77. Geburtstag feiern. Trotz eines im letzten Jahr erlittenen schweren Unfalls, erfreut er sich wieder einer beneidenswerten Gesundheit.

Als Nachfolger seines Vaters, Dr. h.c.



Ferdinand Rothpletz, der von 1923 bis zu seinem Tode im Jahre 1949 dem Verwaltungsrat, zeitweise als Delegierter und zuletzt als Vizepräsident, angehört hatte, wurde im Jahr 1950 Herr Werner Rothpletz ins oberste Gremium der Firma gewählt. Die vom Vater geschaffenen engen Beziehungen zur Firma Kern wurden vom Sohn weiter vertieft. Herr Werner Rothpletz wurde im Jahre 1958 zum Vizepräsidenten berufen. Er nahm immer regen Anteil an den Geschicken der Firma, deren Wohl ihm sehr am Herzen lag. Die Kollegen im Verwaltungsrat schätzten vor allem seine aktive Mitarbeit, seine praxisbezogenen wertvollen Voten, seine gerade Linie und sein gesundes Urteilsvermögen.

Die Firma ist Herrn Rothpletz für die langjährige, verdienstvolle Mitarbeit zu grossem Dank verpflichtet. Sie wünscht ihm weiterhin gute Gesundheit und Wohlergehen.

Herr Othmar J. Blumer, einer der beiden neuen Verwaltungsräte stellt sich vor

Am 15. Juli 1936 geboren, wuchs ich in Rorbas, einem Dorf im untersten Tösstal auf. Hier besuchte ich auch die Primarschule. Die Mittelschule schloss ich im Jahre 1956 mit der Matura Typus B in Zürich ab. In die Gymi-Zeit fällt meine erste bleibende Erinnerung an ein Kern-Produkt, ein Reisszeug, welches ich von einem Onkel, einem Engros-Papeteristen, erhalten hatte. Die wunderbar glänzenden Instrumente halfen viel, die Unlustgefühle, welche die Geometrie bei mir hervorrief, zu überwinden.

Nach der Matur entschloss ich mich zum Studium an der Hochschule für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in St. Gallen. Während der Studienzeit absolvierte ich meine Militärdienste. Den grössten Teil hiervon (etwa 60 Wochen) verbrachte ich in Aarau, was mir Gelegenheit gab, mit der "Aargauer Wirtschaft" in en-



geren Kontakt zu treten. Diese Aarauer-Zeiten sind mir trotz Kasernenbetrieb in bester Erinnerung.

In der Zeit von 1958 bis 1961 absolvierte ich, meist in den Semesterferien, verschiedene Praktika auf Banken und in einer Speditionsfirma in Norddeutschland.

1963 schloss ich mein Studium in St. Gallen mit dem wirtschaftswissenschaftlichen Lizentiat Richtung Industrie ab. In der Folge vervollkommnete ich meine Ausbildung während eines etwa eineinhalbjährigen Auslandsaufenthalts in den Südstaaten der USA, in Zentralamerika und Peru, wo ich mich spezifisch der Erweiterung meiner Branchenkenntnisse im Hinblick auf meine spätere Tätigkeit in der Textilindustrie widmete.

Heute bin ich als Mitglied der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrates der Firma Blumer-Söhne & Cie. AG, Baumwollspinnereien in Freienstein (ZH) tätig.

Wie sicher sind Pensionskassengelder?

Im Zusammenhang mit verschiedenen Firmenkonkursen, bei denen auch die Ansprüche der Pensionskassen dieser Firmen trotz Konkursprivileg zum Teil gefährdet wurden, hat sich bei vielen Mitarbeitern eine gewisse Unruhe eingestellt.

Wir möchten deshalb nachstehend auf einige wichtige allgemeine Bestimmungen eingehen und anschliessend die Situation unserer eigenen Pensionskassen aufzeigen.

In der Schweiz haben die Pensionskassen die Form einer rechtlich selbständigen Stiftung, sind also von der Firma getrennt. Sie unterliegen der Aufsicht der Gemeinden mit Oberaufsicht durch die Bezirksämter. Ihre Aufgabe besteht darin, dass die Behörde

- a) sich von Zeit zu Zeit vergewissert, ob das Vermögen stiftungsgemäss erhalten und seine Erträge stiftungsgemäss verwendet werden (Art. 84 Abs. 2 ZGB),
- b) sich versichert, ob die Stiftung die notwendige Organisation besitzt (Art. 83 Abs. 2 und Art. 85 ZGB),
- c) auf Anzeige oder Beschwerde Beteiligten eine besondere Untersuchung anordnet,
- d) in diesen Fällen festgestellte Uebelstände beseitigt.

Daraus ersehen wir, dass die Stiftungsaufsicht mehr die Vergangenheit beurteilt und dafür sorgt, dass das Stiftungsvermögen seinen Zwecken gemäss verwendet wird.

Für die Kapitalanlagen gilt im Kant Aargau § 6 der regierungsrätlichen Verordnung betreffend die Aufsicht über die Stiftungen vom 22. Januar 1926. Es sind darin folgende Richtlinien aufgestellt:

1. Dem Charakter der Stiftung entsprechend sind hinsichtlich der Vermögensanlage die Anordnungen des Stifters (in den meisten Fällen die Firma) in erster Linie massgebend. Diese sind grundsätzlich an keinerlei Schranken gebunden, mit Ausnahme der Vorschrift von Art. 89 bis Abs. 4 ZGB, wonach das Stiftungsvermögen, soweit es aus Beiträgen der Arbeitnehmer stammt, nur bei hinreichender Sicherstel-

lung in einer Forderung an den Arbeitgeber bestehen darf.

2. Hat die Stiftungsurkunde keine Anordnungen getroffen, so ist das Vermögen "mündelsicher" anzulegen.

3. Die Anlage im Unternehmen der Stifterfirma ist nur gestattet, wenn die Stiftungsurkunde dies vorsieht.

Bei diesen grosszügigen Vorschriften ist es nicht verwunderlich, wenn bei vielen Pensionskassen in der Schweiz ein beträchtlicher Teil des Stiftungsvermögens in einer Forderung an die Stifterfirma besteht und deshalb beim Konkurs solcher Firmen in Mitleidenschaft gezogen werden kann.

In unserer Firma bestehen die Pensionskasse der Arbeiter und die Pensionskasse der Angestellten. Der Zweck dieser Stiftungen besteht in der Ausrichtung von Pensionen an die Mitarbeiter der Firma Kern & Co. AG und deren Tochtergesellschaften. Die Pensionsansprüche werden durch die von den Stiftungsräten mit Genehmigung des Verwaltungsrates der Stifterin aufgestellten Reglemente festgesetzt.

Die Verwaltung jeder Pensionskasse und deren Vertretung gegenüber Dritten steht dem Stiftungsrat zu. Er besteht zur Zeit aus den Herren:

Pensionskasse Angestellte

Dr. P. Vogel, Präsident
Dr. H. Schneuwlin, Vizepräsident
E. Kessler
K. Hunziker
J. Peier

Pensionskasse Arbeiter

R. Wehrli, Präsident
J. Baumgartner, Vizepräsident
E. Kessler
F. Amsler
K. Lüscher

Neben der üblichen Verwaltungsfunktion hat sich der Stiftungsrat insbesondere auch mit der Anlage des Vermögens der Stiftung zu befassen. Die Mitglieder unserer Stiftungsräte haben Einblick in die Vermögensanlagen und können sich auch laufend überzeugen, dass die den Stiftungen zukommenden Gelder aus der Firma ausgeschieden und im Vermögen der Pensionskassen angelegt werden.

Die Firma Kern & Co. AG hat schon immer darauf geachtet, die Beiträge der

Mitarbeiter und der Firma jeden Monat an die Pensionskassen zu überweisen, womit Gewähr geboten ist, dass auch in schlechten Zeiten der Stiftungszweck voll erfüllt werden kann.

Die Jahresrechnungen werden von der Schweiz. Treuhandgesellschaft in Basel als Kontrollstelle jedes Jahr eingehend geprüft. Zudem wird alle drei Jahre durch einen Versicherungsexperten eine versicherungstechnische Analyse vorgenommen.

Wir sind überzeugt, alles vorgekehrt zu haben um die Ansprüche unserer Mitarbeiter an die Pensionskassen sicherzustellen.

E. Kessler

Lehrabschluss 1977

Mitte April ist wiederum für eine Anzahl junger Leute die Lehrzeit zu Ende gegangen.

Einige Wochen vorher fanden die praktischen und theoretischen Abschlussprüfungen statt, die von den Kandidaten mit Spannung erwartet und mit vollem Einsatz durchgestanden wurden. Ehrlich gesagt beschleicht in solchen Momenten neben den Lehrlingen auch ihre Ausbilder so ein ganz bisschen Lampenfieber.

Am 15. April wusste man es dann endlich, als Herr Peter Kern im Foyer des Verwaltungsgebäudes die 17 Lehrlinge und

Lehrtöchter an der kleinen Schlussfeier zu ihrem beachtlichen Erfolg beglückwünschten konnte. Und bemerkenswert war er in der Tat. Das Wichtigste ist wohl, dass alle Kandidaten die Prüfung bestanden haben. Es waren:

7 Feinmechaniker, davon 1 Mädchen
6 Instrumentenoptiker,
davon 3 Mädchen
2 Maschinenzehner,
davon 1 Mädchen
2 Kaufleute, Mädchen

Besonderes Vergnügen hat schliesslich der Notendurchschnitt ausgelöst. Vor einem Jahr war man mit Recht stolz auf die damalige Gesamtnote 5,0, wies aber mit einem leichten Dämpfer auf die wohl nicht mehr so bald wieder zu erreichende Höhe hin. Um so grösser war die Begeisterung über das diesjährige, genau gleich gute Ergebnis. Leute, die es sehr exakt nehmen, errechneten einen Durchschnitt von 4,988.

Ein spezieller Glückwunsch galt den vier Lehrlingen, die ihre Prüfung mit Auszeichnung, d.h. mit einem Notendurchschnitt von 5,3 oder besser abschlossen:

Hanspeter Nagel, Instr.-Optiker, 5,5
Evelyn Trunz, KV, 5,4
Bruno Stalder, Instr.-Optiker, 5,4
Martin Amsler, Feinmechaniker, 5,3

Die Gedanken, die Herr Kern den jungen Berufsleuten mit auf den Weg gab, seien hier kurz zusammengefasst:

"Sie schliessen eine drei- oder vierjährige Lehrzeit ab und sind nun in der



Lage, Ihr Leben selber zu gestalten. Bei der Berufswahl und der Wahl der Lehrfirma standen Ihnen entsprechend den Fähigkeiten und Neigungen viele Möglichkeiten offen. Während der Lehrzeit hat sich die Situation leicht verändert. Fachliches Wissen und Können, Leistung, Arbeitshaltung sowie Charakter und Persönlichkeit stehen wieder höher im Kurs und sind oft entscheidende Faktoren für das berufliche Fortkommen. Mit Freude und Genugtuung darf ich feststellen, dass Sie von diesen Voraussetzungen ein gesundes Mass mitbringen.

Ich gratuliere Ihnen zum errungenen Erfolg. Er gibt nicht nur Ihnen, sondern auch all denen Befriedigung, die Sie betreut haben. Vorab sind das die Lehrlingschefs und Vorgesetzten in Werkstatt und Büro. Ich möchte an dieser Stelle allen Verantwortlichen und Betreuern im Namen der Geschäftsleitung, sicher aber auch in Ihrem Namen, herzlich danken."

Anschliessend besah man sich den Film aus dem letzten Skilager in der Lenk. (Falls es jemand noch nicht wissen sollte: Bei Kern lernt man neben seinem Beruf auch ganz respektabel Skifahren!)

Nach einem Imbiss in der Kantine zog sich der Berichterstatter zurück. Den weiteren Verlauf muss er sich in der Phantasie ausmalen. Hoffentlich gab es ein langes und vergnügliches Fest, das auch in der Erinnerung noch allen viel Spass macht. Verdient haben sie es, und schliesslich soll man die Feste feiern, wie sich fallen.

A. Künzli

Einige Erläuterungen zur Frage der innerbetrieblichen Mobilität

Mobilität heisst auf deutsch "Beweglichkeit". Das Wort in dem Sinn, wie es uns hier interessiert, ist ein vieldeutiger Fachausdruck aus der Soziologie. In letzter Zeit ist der Begriff durch eine Reihe von Abhandlungen, Referaten und öffentlichen Diskussionen, die vorwiegend die Rezession zum Gegenstand hatten, zunehmend popu-

lär geworden. Man war sich weitgehend darin einig, dass durch mehr Mobilität zahlreiche Rezessionsprobleme besser überwunden werden könnten. Unter den vielen Aspekten, die im Ausdruck "Mobilität" zusammengefasst sind, ist für uns ein spezieller Gesichtspunkt besonders aktuell: die Berufs- und Arbeitsplatzmobilität innerhalb einer Unternehmung oder kurz die sogenannte innerbetriebliche Mobilität. Man versteht darunter die Fähigkeit und die Bereitschaft des Mitarbeiters, seine Tätigkeit im Laufe des Berufslebens von Zeit zu Zeit zu ändern, um sie den wirtschaftlichen Notwendigkeiten und dem Stand der Technik laufend anzupassen und dabei, falls erforderlich, auch den Arbeitsplatz zu wechseln. Von Unternehmerseite gehört dazu die Initiative, die berufliche Flexibilität durch geeignete Massnahmen zu ermöglichen und zu fördern.

Wenn auch das Thema seine besondere Aktualität im Zusammenhang mit der jüngsten Wirtschaftssituation erhalten hat, ist das grundsätzliche Interesse daran keineswegs auf Zeiten des Beschäftigungsmangels beschränkt. Im Gegenteil: ein gesundes Mass an Mobilität ist in jeder Konjunkturlage, insbesondere auch bei Vollbeschäftigung, erstrebenswert. Dazu einige Beispiele:

Die Notwendigkeit und Wünschbarkeit ständiger beruflicher Weiterbildung auf theoretischem und manuellem Gebiet bedarf wohl keiner besonderen Begründung. Bereits die Weiterbildung selbst oder zumindest die praktische Anwendung der neu erworbenen Fähigkeiten zieht Mobilität, also Erweiterung oder Aenderung der Tätigkeit und eventuell Arbeitsplatzwechsel nach sich.

Ein Berufsmann, der sich nach der Lehre allzu einseitig auf ein enges Spezialgebiet verlegt, läuft Gefahr, dass seine Uebung in den übrigen beruflichen Disziplinen im Laufe der Jahre allmählich nachlässt. In solchen Fällen ist es wohl eine Ueberlegung wert, wie man den in der Berufsausbildung gewonnenen Kenntnisstand auf einer gewissen Breite erhalten und vertiefen kann. Ein gelegentlicher Arbeitswechsel könnte hier möglicherweise den gesuchten Ausgleich schaffen. Warum soll

beispielsweise ein Feinmechaniker nach einigen Jahren Dreherei nicht einmal zum Fräsen oder in die Montage wechseln? Man ist übrigens auf Grund zahlreicher Beobachtungen zur Erkenntnis gelangt, dass ein in gewissem Turnus vollzogener Wechsel der Tätigkeit mithilft, die berufliche Befriedigung zu verbessern. Die organisierte Form dieses Arbeitswechsels heisst in der Fachsprache "job rotation" und hat mancherorts schon zu beachtlichen Erfolgen geführt.

Die Wirtschaft ist unaufhaltsam technologischen und organisatorischen Veränderungen unterworfen. Vertraute Produkte und gewohnte Arbeitsmethoden verschwinden, neue treten an ihre Stelle. Dem Zwang zur Anpassung unserer Arbeitswelt an neue Situationen sind wir alle unterworfen, die einen mehr, die andern etwas weniger. Mobilität besteht nun gerade in der Bereitschaft, diese Notwendigkeit als Herausforderung für neue persönliche und berufliche Entfaltungsmöglichkeiten zu akzeptieren. Dass die notwendige Beweglichkeit und Aufgeschlossenheit bei vielen unserer Mitarbeiter vorhanden ist, zeigte sich bei den in letzter Zeit erforderlich gewordenen Massnahmen zum innerbetrieblichen Kapazitätsausgleich. Dies gehört zu den positiven Erfahrungen aus der Rezession.

In unseren Werkstätten existieren da und dort spezifische Produktionsaufgaben, auf die jeweils nur wenige Leute oder gar nur eine Einzelperson eintrainiert sind. Zu geringer Bedarf, lange Anlernzeit oder die Voraussetzung spezieller Fähigkeiten sind Hindernisse, mehrere Mitarbeiter dafür zuzubilden. Daraus können kritische Terminalsituationen entstehen, besonders wenn kurzfristig Personalverstärkung oder -ersatz nötig wäre. Wir werden uns in Zukunft noch intensiver der Ausbildung zusätzlicher Fachkräfte für solche exponierten Arbeiten widmen müssen. Das Mobilitätsproblem dürfte dann wohl darin bestehen, wie wir die spezielle Routine der dafür ausgebildeten Leute stetig aufrechterhalten.

In jedem Betrieb entstehen zeitweise Terminengpässe, die durch kurzfristige, temporäre Personalverschiebung behoben

werden müssen. Solche Situationen lassen sich mit genügender Mobilität, die es ermöglicht, die erforderliche Kapazität auch über Abteilungsgrenzen hinweg zusammenzuziehen, viel leichter beherrschen.

Mobilität setzt Lernbereitschaft voraus. Eine anregende und sorgfältige Instruktion kann entscheidende Impulse zur Beschäftigung mit etwas Neuem geben und eine allfällige Angst vor dem Unbekannten beseitigen. Die primäre Aufgabe des Anlernens ist zweifellos, dem Mitarbeiter möglichst schnell die zur Arbeitsausführung nötigen Kenntnisse zu vermitteln. Es sollte jedoch darüber hinaus gelingen, ihm den besseren Zusammenhang, in dem seine neue Arbeit steht, verständlich zu machen (z.B. das von ihm gefertigte Einzelteil am fertigen Instrument zeigen!) Dies erfordert üblicherweise keinen grossen Aufwand, kann aber motivierend wirken.

Mit der Behandlung der Mobilität ist unweigerlich das Problem der Versetzungen angeschnitten. Versetzung heisst für den Mitarbeiter Trennung von dem ihm vertrauten Arbeitsplatz, von seinen Kollegen und Vorgesetzten und sich in einer neuen Umgebung zurechtzufinden. Er mag diese Veränderung als Risiko empfinden, vielleicht als Zumutung oder gar als verkappte Disziplinarstrafe ("Was habe ich nicht recht gemacht; warum will man mich los werden?"). In solchen Fällen gilt es erst einmal, alte schwelende Vorurteile gründlich abzubauen. Es wäre unverantwortlich, sich unliebsamer Mitarbeiter unter dem Deckmantel der Mobilität zu entledigen. Es geht vielmehr darum, die Flexibilität der Beschäftigten zu verbessern, die fachliche Qualität der Mitarbeiter zu fördern, ihnen diejenigen Arbeiten zuzuweisen, die ihren Fähigkeiten und Neigungen entsprechen und die Leute dort einzusetzen, wo man sie braucht. Dies klarzustellen ist die Voraussetzung für einen alle Teile befriedigenden Arbeitsplatzwechsel.

Die Versetzungsbereitschaft lässt sich wohl in manchen Fällen dadurch fördern, dass man dem Mitarbeiter Gelegenheit gibt, seinen neuen Arbeitsplatz vor dem Entschluss etwas näher kennenzulernen. Ein probeweiser Aufenthalt, während dem er mit der Arbeit, den neuen Vorgesetzten

und Kollegen einen ersten Kontakt aufnehmen kann, wird die Entscheidung erfahrungsgemäss erleichtern.

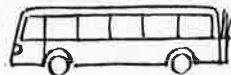
Das Versetzungsproblem stellt sich auch für den Vorgesetzten. Bewährte Mitarbeiter lässt man nicht gerne fortziehen und den Nachfolger innert nützlicher Zeit auf das fachliche Niveau zu bringen bedeutet Mühe und Wagnis. Im Interesse des Ganzen muss jedoch vom Kader diese Aufgeschlossenheit erwartet werden, umso mehr als eine verbesserte Mobilität früher oder später auch der eigenen Abteilung zugute kommen wird.

Dass keine falschen Vorstellungen aufkommen: Es besteht keinesfalls die Absicht, im Zeichen der Mobilität Versetzungsaktionen auszulösen, die über das Gewohnte hinausgehen. Dazu besteht keine Veranlassung. Und übrigens: Arbeits- und Arbeitsplatzwechsel verursachen Kosten und verbrauchen Kapazität. Mit beiden ist bekanntlich vorsichtig umzugehen. Mobilität erfordert eingehende Bedarfsermittlung, Abschätzen der Möglichkeiten und sinnvolle Begrenzung. Sie muss sich auch wirtschaftlich verantworten lassen. Ihre Verwirklichung hat sich also im Rahmen einer sorgfältigen Planung abzuspielen.

Es muss nochmals deutlich gemacht werden, dass Mobilität – Beweglichkeit – keine feste Einrichtung und nur zu einem kleinen Teil Organisation ist. Mobilität ist vor allem eine innere Einstellung jedes einzelnen, die Bereitschaft, sich den rasch wechselnden Erfordernissen der Wirtschaft anzupassen. Die Beschäftigung mit der Mobilität gehört auch nicht einem besonderen Fachgebiet oder der Obliegenheit eines einzelnen Ressorts an. Die damit verknüpften Probleme gehen bekanntermassen quer durch mehrere Sparten der Unternehmensführung.

A. Künzli

Wenn einer eine Reise tut . . .



Parsenn-Skiwochenende 25. – 27. Februar 1977

Kritische Blicke zum verhangenen Himmel und die bange Frage, wie sich das Wetter wohl entwickeln werde, bildeten den Auftakt zum diesjährigen Ski-Wochenende auf der Parsenn. Die Schneeverhältnisse versprachen jedoch gut zu sein, so dass wir kompromissbereit abends um halb sechs im Car Platz nahmen. In Baden stieg noch ein Grüpplein BBC-Leute zu, und weiter ging die Fahrt nach Serneus, wo wir im Hotel Bad-Serneus bestens untergebracht wurden. Das Nachtessen bot eine erste Gelegenheit zum Sichkennenlernen. Jedermann war zufrieden, und die Spannung, wie sich der samstägliche Skitag gestalten würde, war deutlich zu spüren.

Sonne und glitzernder Schnee präsentierten sich am Samstagmorgen. Wen hielt es da noch im Bett? Ein feines Frühstück gab uns die nötigen Kräfte (welche im Laufe des Tages mit Kaffee fertig und sonstigen heilsamen Getränken immer wieder mobilisiert wurden), und pünktlich und erwartungsvoll sassen wir um 08.15 Uhr im Car. Die Geduld wurde allerdings arg strapaziert, denn wir waren nicht die einzigen, die auf der Parsenn skifahren wollten. Etwas Aufregung brachte ein infolge eines Missverständnisses im Hotel zurückgelassenes Paar Ski...

Endlich im Skigebiet auf dem Weissfluhgipfel war das herrliche Wetter einem Schneetreiben gewichen, das die Pisten in "Blindlandepisten" verwandelte. Ohne jede Sicht fuhren wir ins Tal. Der Schnee allerdings war herrlich, so dass ein Sturz ins Ungewisse keine blauen Flecken verursachte. Am späten Nachmittag kam die Sonne und zeigte das Parsenn-Gebiet in seiner ganzen Herrlichkeit. Diese kurze Stunde entschädigte uns für den trüben Morgen. Alle (so hoffe ich) waren der Ansicht, einen wun-



derbaren Skitag erlebt zu haben, der mit gemütlichem Zusammensein am Abend abgerundet wurde.

Der Sonntag begann mit umgekehrten Vorzeichen: trüb am Morgen, ab zehn Uhr prächtiges Wetter; ein Skitag wie im Bilderbuch. Wen wundert es daher, dass die abendliche Heimfahrt im Car fröhlich und die Stimmung heiter war. Sogar die Stockungen auf der Walenseestrasse blieben uns erspart, so dass wir programmgemäß in Aarau eintrafen...

Auf die Wetterlage hatte der Organisator keinen Einfluss, wohl aber auf das vorzügliche Gelingen in allen anderen Bereichen. Ich möchte Herrn Heinz Meier für seine grosse Arbeit und Umsicht herzlich danken. Die Unterkunft war gut, die Carfahrt verlief ohne Hindernisse, um die Tageskarten für die Skilifte brauchten wir uns nicht zu kümmern. Besser hätte es nicht sein können. Ein Kränzlein winden möchte ich aber auch der ganzen Gesellschaft für ihre Pünktlichkeit, sei es zum Essen oder zur Abfahrt mit dem Car.

Das Parsenn-Wochenende wird in

schöner Erinnerung bleiben und mit der Hoffnung verbunden sein, dass nächstes Jahr dieser bereits zur Tradition gewordene Anlass wieder stattfindet.

Elsbeth Corrodi

Besuch des Fernsehstudios

Am Samstag, den 5. März 1977, versammelten sich rund 30 Angestellte, um per Car zum Besuch der 1973 ihrer Bestimmung übergebenen Fernsehstudios nach Zürich-Seebach zu fahren. Empfangen wurden wir von der Ansagerin Frau Regina Kempf, die sich im Laufe der 2-stündigen Führung als fachkundige und technisch versierte Begleiterin herausstellte.

Ein kurzer Einführungsfilm machte die Vielseitigkeit einer solchen Fernsehanstalt deutlich: Rund 700 Mitarbeiter sind hier beschäftigt. Sie gehören einer Vielzahl von Berufen an. Von den Mitarbeitern wird ein hoher Grad an Zusammenarbeit und auch Unterordnung gefordert, wenn innerhalb kurzer Fristen etwas auf die Beine ge-

stellt werden muss. Unregelmässige Arbeitsstunden, Zeitdruck, Improvisation und eine ständige Konzentration machen die Arbeit oft nicht leicht.

Der Blick hinter die Kulissen bestätigte dies eindrücklich: Licht-, Ton- und Bildstudios sind in abgeschirmten, dämmrigen Räumen mit den entsprechenden elektronischen Steuerpulten, sie haben keine unmittelbare Beziehung zur Umwelt mehr, automatische Filmentwicklungsmaschinen gleichen Fliessbändern, Cutterinnen müssen x-mal den gleichen Film beurteilen, schneiden, ändern, bis er an Inhalt und Länge dem Thema und der zur Verfügung stehenden Zeit entspricht, tagelang Beleuchtungsproben erfordern Ausdauer und Schwindelfreiheit, Ueberwachen, Aufzeichnen und Kommentieren externer live-Sendungen verlangt Reaktionsschnelligkeit und Arbeit am Wochenende.

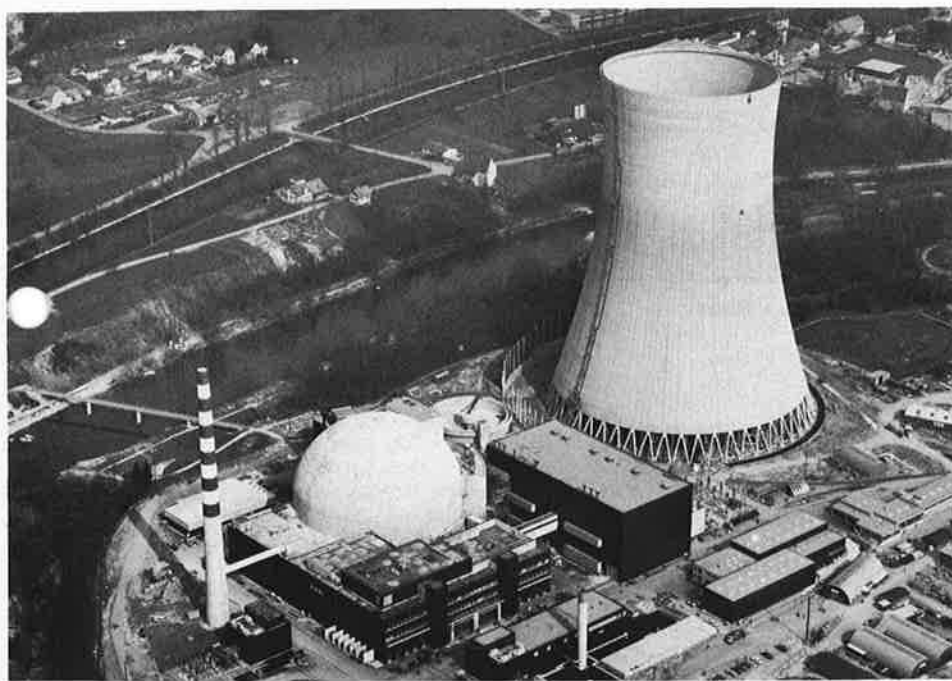
Die Investitionen sind enorm und die laufenden Ausgaben hoch. Einen wesentlichen Teil davon nimmt neben den Programmabteilungen Information, Dramatische Sendungen, Kultur und Wissenschaft, Familie und Erziehung, die Unterhaltung ein. Man fragt sich, ob dieser Aufwand gerechtfertigt ist, ob alles so perfekt laufen muss, vor allem, wenn man nach dem Besuch etwas desillusioniert die "Fernsehfabrik" verlässt und man merkt, wo und wie man sich täuschen lässt. Aber, die Zuschauer vor 1,7 Millionen Fernsehgeräten zu Hause haben offensichtlich nichts dagegen.

K.H. Münch

Mehr Strom durch Kernkraftwerke

An drei Besuchsterminen hatten rund 90 Mitarbeiter der Firma Kern Gelegenheit, das kurz vor dem Bauabschluss befindliche Kernkraftwerk Gösigen zu besichtigen.

Der eindrucksvolle und informative Besuch wurde durch eine geschickt konzipierte Tonbildschau eingeleitet, die die Notwendigkeit von Energie, die Möglichkeiten deren Erzeugung, Wirtschaftlichkeitsfragen und die technische Ausführung des betreffenden Werkes zum Thema hatte.



Ein über 2-stündiger Rundgang machte die meist unvorstellbaren Zahlenangaben über Leistung, Grösse, Gewicht, Höhe, Sicherheit, usw. um einiges anschaulicher und konkreter. Herausragende Stationen auf dem Weg waren sicherlich das Maschinenhaus mit der Hoch- und Niederdruckturbine, die Reaktorkugel mit ihren Einrichtungen und der Kühlturm. Respekt vor der wissenschaftlichen und technischen Leistung vermischt sich mit einem gewissen Unbehagen, dass man als Laie nur die Wahl hat, so manche Behauptung entweder einfach zu glauben, da sie praktisch unnachprüfbar ist, oder sie anzuzweifeln, ohne aber den stichhaltigen Nachweis zur Begründung erbringen zu können. So geht es einem mit der immer wieder betonten Notwendigkeit weiterer Energie, der mehrfachen Sicherheitsvorkehrungen und der Umweltbeeinflussung durch das Kühlwasser.

Es mag stimmen, wie in einer der Broschüren erwähnt wird, dass der Energieverbrauch in direktem Zusammenhang mit dem Lebensstandard steht, er ist aber nicht unbedingt ein Massstab für den Zivilisationsgrad des Landes, sonst müsste Amerika gegenüber der Schweiz einen 2-3 fach höheren Zivilisationsgrad aufweisen. Es wird in der gleichen Broschüre darauf hingewiesen, dass selbst ein vernünftiges wirtschaftliches Wachstum einen weiteren Anstieg des Energieverbrauchs bedingt. Zugegeben, dies gelte auch dann, wenn die Hauptstrombezügler, die privaten Haushaltungen, beginnen sollten zu sparen. Das aber kann angezweifelt werden: Eine 10%-ige Einsparung bei den Haushaltungen würde nämlich eine 10%-ige Erhöhung in der Industrie mehr als ausgleichen. Es ist fraglich, ob das die E-Werke und Kantone überhaupt wollen, da sie sicherlich auch an dem wirtschaftlichen Wachstum teilhaben möchten. D.h. es werden auch weiterhin neue Verbraucher gesucht anstatt zu bremsen.

Zweifel an der Sicherheit derartiger Werke lassen sich weitgehend zerstreuen. Es ist nur die Frage: müssen es 100% sein, oder genügen auch 90% oder 80%?

Die Umweltbelastung ist ein weiterer neuralgischer Punkt. Sichtbares Zeichen wird nur die Dampfahne über dem Turm sein. Aber hieran wird der Beschauer den

Wahrheitsgehalt der Voraussagen der Experten testen: er wird abschätzen, ob sie wirklich nicht länger als 1 km und während 50% des Jahres kürzer als 200 m ist. Es sind zwar 43 Millionen Liter, die pro 24 Stunden verdampfen, für den gesamten atmosphärischen Haushalt jedoch eine kleine Menge.

Für den Verbraucher wird erfreulich sein, dass der Strom aus Gösgen zwischen 4½ und 5 Rappen pro KWh kosten wird: Können wir es glauben oder sollen wir daran zweifeln?

K.H. Münch



Aus der Tätigkeit der Kommission für Werkstattpersonal (KWP)

An den Sitzungen mit der GL vom 22. Februar bis 12. Mai wurden folgende Traktanden behandelt:

In dem genannten Zeitraum sind beide Personalkommissionen gemeinschaftlich durch Herrn Kern über die jeweilige betriebliche Situation orientiert worden;

Fragen der Information über bargeldlose Lohnzahlung wurden behandelt;

die KWP wurde ausführlich über die neue Arbeitslosenversicherung informiert; die Firmenrichtlinien bezüglich Neueinstellungen wurden klargestellt;

die Fragen der Mobilität, Flexibilität und Versetzbarkeit beim Betriebspersonal wurden diskutiert.

Dall'attività della commissione del personale d'officina (KWP)

Nelle sedute con la Direzione dal 22 febbraio fino al 12 maggio sono stati trattati i seguenti argomenti:

Nel sopracitato tempo le due commissioni sono state orientate assieme dal Sig. Kern, sulle rispettive situazioni aziendali;

domande sull' informazione del salario tramite banca vengono trattate;

la KWP viene informata dettagliatamente sull' assicurazione contro la disoccupazione;

le direttive aziendali relative nuove assunzioni vengono schiarite;

le domande della mobilità, flessibilità e trasferimento del personale aziendale, sono state discusse.

Mitteilung der KBW

Die Kommission für Büropersonal und Werkmeister hat als Termin für den geplanten Waldhüttenhock Freitag, den 16. September 1977, festgelegt. Bitte merken Sie dieses Datum bereits jetzt vor!

Ort des Anlasses ist die Waldhütte Schönenwerd. Da der Abend, soweit erforderlich, durch die Teilnehmer selbst gestaltet werden soll, ist die KBW für Anregungen und Beiträge dankbar. Nähere Einzelheiten werden zu einem späteren Zeitpunkt bekanntgegeben.

Schwarzes Brett



Vorgeholte arbeitsfreie Tage

Für die Periode vom 1. Juli 1977 bis 30. Juni 1978 gelten im Einvernehmen mit der Geschäftsleitung und den beiden Personalkommissionen

Dienstag, 27. bis Freitag 30. Dezember 1977

Freitag nach Auffahrt, 5. Mai 1978
als vorgeholte arbeitsfreie Tage.

Jubiläen

Unseren Jubilaren gratulieren wir ganz herzlich und danken ihnen für die unserer Firma bewiesene Treue und die geleistete Mitarbeit.



1 40 Dienstjahre am 23. März

Als Herr Werner Blattner im Jahre 1937 als Hilfsarbeiter in die Reisszeugabteilung unserer Firma eintrat, war er noch nicht ganz 15 Jahre alt. Er folgte damit dem Wunsch seines Vaters, der seit vielen Jahren in der Reisszeugfertigung tätig war.

In der Zuricherei erlernte er mit viel Fleiss und Verständnis die Grundlagen seines Berufes. Dank seinem regen Interesse erwarb er sich ausgezeichnete Sachkenntnisse. Nach fünf Jahren Mitarbeit in der Zuricherei wechselte er 1942 in die Rohmontage. Hier waren die eigentlichen Reisszeugspezialisten tätig, wurden doch die meisten Arbeiten noch von Hand ausgeführt. Die Fertigung und Formgebung der Reissfedern erfolgte damals hauptsächlich durch Feilen, Biegen, Löten, Bohren, Härten und Justieren: alles Handarbeiten, die ein gutes Gefühl und eine grosse Geschicklichkeit erforderten.

Noch heute arbeitet er in der glei-



chen Abteilung, die sich im Laufe der Jahre jedoch stark gewandelt hat. Sein Wissen und Können ist vielseitig, sodass er für alle Arbeiten in dieser Abteilung eingesetzt werden kann. Seit vielen Jahren fertigt er als Spezialist unsere Reduktionszirkel und Spezialinstrumente. Dank seiner Ausgeglichenheit, Bescheidenheit und Zuverlässigkeit wird er von allen Mitarbeitern geachtet.

In seiner Freizeit widmet er sich vor allem seiner Familie. Sein Haus mit Garten in Küttigen bietet ihm ein grosses Betätigungsfeld. Auch beim Fischen und Wandern findet er Erholung.

2 40 Dienstjahre am 30. März

Am 30. März feierte Herr Fritz Jenni sein 40jähriges Arbeitsjubiläum in unserer Firma.

Er begann seine erfolgreiche Tätigkeit bei uns 1937 als junger Berufsmann in der damaligen R2.

Gute menschliche und berufliche Qualitäten waren es, mit denen er bald einmal das Vertrauen seiner Vorgesetzten gewann. In der Folge wurde Herr Jenni schon einige Jahre später Vorarbeiter, und auf den 1. Januar 1951 erfolgte seine Beförderung zum Werkmeister in derselben Abteilung.

Ende der fünfziger Jahre übernahm er, im Zuge einer Umorganisation der Rohfabrikation, die heutige Abt. RG (Bohrerei).

All die Jahre hindurch erledigte Meister Jenni seine Aufgabe in der ihm eigenen zurückhaltend ruhigen Art, mit viel praktischem Sinn für vernünftige Lösungen und gute Zusammenarbeit.

Ausgleich zum beruflichen Alltag findet unser naturverbundener Jubilar im Sommer auf ausgedehnten Wanderungen, im Winter als Skilangläufer.

3 40 Dienstjahre am 26. April

Die ersten Schritte ins Erwerbsleben tat Herr Hans Senn in unserer Firma, nachdem er am 26. April 1937 die Arbeit bei uns aufgenommen hatte. In der Abteilung für Oberflächenbehandlung wurde er zuerst als Laufbursche eingesetzt, dann mit einfacheren Lackierarbeiten beauftragt und später als Spritzlackierer angelernt.

Die Fähigkeit, anspruchsvolle Arbeiten in kurzer Zeit zu lernen, öffnete ihm den Weg in die Montageabteilungen. Während 15 Jahren hat er im Team der Feldstecher-Monteurs mitgeholfen, die Qualität unserer Produkte zu verbessern. In der Fasserei für Objektive hat sich der Jubilar weitere zwölf Jahre als Spezialist für Fassarbeiten bewährt. Nach einem kürzeren Einsatz in der Revolverdreherei erfolgte im Jahre 1971 sein Uebertritt in die Theodolitenmontage MV2. Als Monteur für Baugruppen des Theodolits K1-A hat er seine Vielseitigkeit bewiesen. Vor zwei Jahren übernahm er die Aufgabe der abteilungsinternen Kontrolle. Mit gewohnter Zuver-

lässigkeit und Sachkenntnis versteht er heute auch diese Aufgabe zu meistern.

4 40 Dienstjahre am 27. April

Der 27. April 1937 war der Tag, an dem Herr Otto Bürgi als junger Berufsmann in die damalige Rohfabrikation unserer Firma eintrat.

Seine Tätigkeit bestand in der Herstellung von Bauteilen für unsere Vermessungsinstrumente. Schon bald fiel seine exakte und speditive Arbeitsweise auf, was zur Folge hatte, dass er mit zunehmend schwierigeren Arbeiten vertraut gemacht wurde.

Mit beispielhaftem Fleiss und Einsatz stellte er im Laufe der vergangenen vierzig Jahre Tausende von Bestandteilen höchster Qualität her, die sich in unseren Geräten weltweit bestens bewähren.

Ausgleich zum beruflichen Alltag findet Herr Bürgi im Schiesswesen. Als sehr guter Schütze leitete er auch die Geschicke der Schützengesellschaft seines Wohnortes, deren langjähriger Präsident er war.

5 25 Dienstjahre und Pensionierung am 31. März

Herr Alfred Jauslin begann seine berufliche Tätigkeit in unserer Firma am 31.3.1952.

Die fast legendären Spezialfräsmaschinen zur Bearbeitung von Feldstechergehäusen in der damaligen Revolverabteilung waren sein Arbeitsplatz. Viel Fleiss, Sorgfalt und körperliche Anstrengung waren nötig, um den Ansprüchen gerecht zu werden.

Im Zuge der betrieblichen Weiterentwicklung wurde Herrn Jauslin anfangs der sechziger Jahre das innerbetriebliche Transportwesen übertragen. In späteren Jahren kam die Aufbereitung der verschiedenen Metallspäne für den Wiederverkauf dazu. Alle diese Arbeiten erledigte er sehr zuverlässig und gewissenhaft.

Am 31. März 1977 konnte Herr Jauslin sein silbernes Arbeitsjubiläum feiern. Wir alle freuten uns, dass es ihm vergönnt war – trotz der seit einiger Zeit aufgetretenen gesundheitlichen Schwierigkeiten – persönlich an der Feier teilzunehmen.



6



7



Wir danken unserem Jubilar recht herzlich für seine geleisteten Dienste und wünschen ihm in seinem neuen Lebensabschnitt alles Gute.

6 25 Dienstjahre am 31. März

Herr Max Lüscher trat am 31. März 1952 in unsere Firma ein. Seinen Neigungen entsprechend fand er in der damals einzigen Montageabteilung für Vermessungsinstrumente seinen Arbeitsplatz. Nach kurzer Zeit war er in der Lage, Baugruppen des heute nicht mehr hergestellten Theodolits DKM2 selbständig zu montieren. Dank seiner guten Auffassungsgabe und Zuverlässigkeit erfolgte im Jahre 1960 sein Uebertritt in die neu gegründete Montageabteilung MV2. In dieser Abteilung wurde er in Zusammenhang mit der Produktionsaufnahme des DKM3 mit Montageaufgaben betraut. Ebenso hat der Jubilar bei der Einführung des K1-A und später auch beim Skalentheodolit seine Fähigkeiten als vielseitiger Monteur unter Beweis gestellt.

Im Jahre 1973 entschloss sich Herr Max Lüscher eine zweijährige Lehre in Angriff zu nehmen mit dem Ziel, das Fähigkeitszeugnis als Feinmechaniker zu erhalten. Mit gewohnter Zielstrebigkeit hat er sich auch an diese Aufgabe gemacht und die Prüfungen mit sehr gutem Erfolg bestanden.

Pensionierung

7 Pensioniert am 31. März

Der 21. Mai 1928 war der Anfang eines fast 49 Jahre dauernden, sehr guten Arbeitsverhältnisses zwischen Herrn Josef Wernli und der Firma Kern.

Herr Wernli begann sein Berufsleben in der Rohfabrikation und wurde mit der Herstellung von Feldstecherteilen vertraut

gemacht. Die Einführung von grösseren Revolverdrehbänken gab ihm Gelegenheit, seine Kenntnisse und Fähigkeiten in einem neuen Arbeitsgebiet zu erweitern. Mit viel Fleiss und Interesse arbeitete er sich auch in diesem Bereich ein und wurde bald zum Spezialisten im Drehen von Fassungsteilen.

Die technische Entwicklung im Maschinenbau war es, die die Ablösung unserer während Jahrzehnten bewährten Revolver-Drehbänke verlangte. In der Folge übernahm Herr Wernli eine neue Tätigkeit, die im Einrichten und Beschicken von Kopierdrehbänken bestand. An diesem Arbeitsplatz erfüllte er seine Aufgabe bis zur Pensionierung am 19. März 1977 mit vorbildlichem Einsatz und Pflichtbewusstsein.

Wir danken Herrn Wernli für seine langjährige, treue Mitarbeit und wünschen ihm zu seinem neuen Lebensabschnitt alles Gute.



8



Todesfall

Aktive Mitarbeiter

8 Gestorben am 26. April

Im Alter von 22 Jahren trat Herr Jakob Wernli 1937 als Hilfsoptiker in unsere Firma ein. Im Laufe seiner langjährige Tätigkeit wurde er in verschiedenen Abteilungen eingesetzt, zuletzt im Rohmaterial- und HF-Lager.

Herr Wernli gab sich viel Mühe, die Arbeiten stets zur Zufriedenheit seiner Vorgesetzten auszuführen.

Ein schweres Leiden zwang ihn vorübergehend halbtags zu arbeiten, doch auch diese reduzierte Beschäftigung war zuviel und seit Ende 1976 musste er seinem Arbeitsplatz ganz fernbleiben. Vertrauend auf die ärztliche Kunst und diverse Therapien glaubte er wieder Besserung zu finden, doch blieb ihm leider diese Hoffnung versagt.

Einen letzten glücklichen Moment erlebte er noch am 15. März anlässlich seines 40. Arbeitsjubiläums. Es war ihm vergönnt, die vielen Glückwünsche am Arbeitsplatz persönlich entgegenzunehmen und sich darüber zu freuen. Doch sein Zustand verschlechterte sich zunehmend, eine Hospitalisierung im Kantonsspital Aarau wurde unumgänglich. Dort ist er nun doch unerwartet schnell im 62. Lebensjahr verstorben. Wir werden Herrn Wernli in ehrender Erinnerung behalten.

Todesfall

Ehemalige Mitarbeiter

Gestorben am 31. Mai

Herr Heinrich Schulthess, Werkmeister, aktiv 1919 – 1956.

71