

FHNACHRICHTEN

Mitteilungen
Berichte
Informationen

GEORG-SIMON-OHM
FACHHOCHSCHULE
NÜRNBERG



FH-Gestalter setzten Zeichen:
Projekt „Schönerer Schulhof“

	Vorwort des Präsidenten	1
	Schulhofverschönerung	3
Prof. Dr. Helmut Stahl	Akademische Feier	5
	Studierende im Wintersemester 1985/86	6
Prof. Dr. Helmut Stahl	Ehrungen	9
Prof. Dr. Martin Brons	Ein nobler Kaufmann	11
Prof. Dr. Helmut Stahl	Verleihung von Stipendien	13
Prof. Dr. Ottmar Kliem	Führung als Dilemma, Teil II	14
Prof. Reinhold Fürst	Zu Gast: Ein prominenter Künstler	23
Prof. Reinhold Fürst	Bismarckstraße 25	25
	Aus den Fachbereichen	27
Gunthilde Kilchert	Unsere Bibliothek	30
	Personalien	35
	Im Laufer Hammerwerk zum Diplom	35
	Zu guter Letzt! – Glosse	36

FHNachrichten 4/85

Herausgeber Prof. Dr. Helmut Stahl
Präsident
der Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule
in Nürnberg
Keßlerplatz 12
8500 Nürnberg 21
Telefon (09 11) 58 80-225

Redaktion Prof. Dr. Ekkehard Wagner
Vizepräsident

Mitarbeit Angela Giese

Gestaltung Prof. Georg Kellermann
Fachbereich Gestaltung

Druck und Anzeigenverwaltung context-verlag
6053 Obertshausen 1
Telefon (0 61 04) 48 41

Redaktionsschluß 9.2.1986 für Heft 1'86

Auflage 5.000

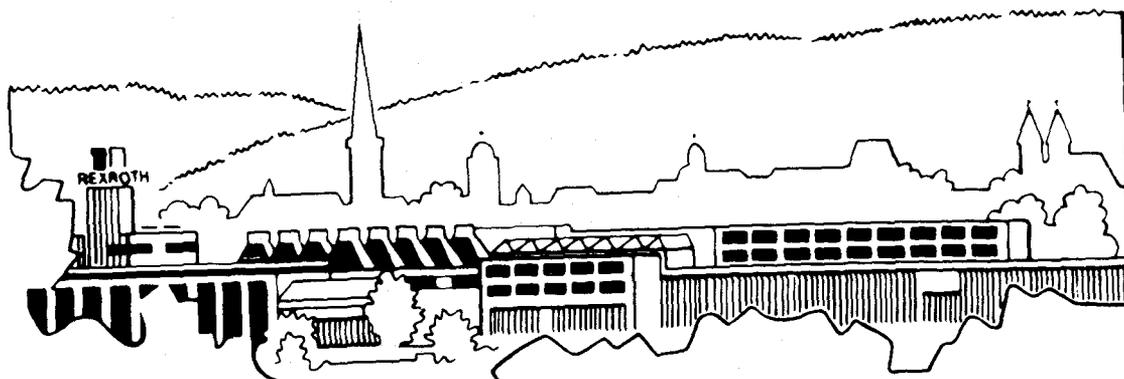
Wiedergabe – auch auszugsweise – gegen Belegexemplar gestattet

«Design» an der
Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule
Nürnberg, sei es
im Fachbereich Gestaltung
als «Kommunikations-Design»,
oder in der Ausbildungsrichtung
Technik
im Bereich Konstruktion
als «Industrial-Design» gepflegt,
ist ein Fachgebiet,
in dem sich die Verknüpfung
von Theorie und Praxis
besonders beispielhaft ausprägt.
Seit wir die Arbeitsbedingungen
für unsere Designer
entscheidend verbessern konnten,
treten sie zunehmend
an die Öffentlichkeit.



Prof. Dr. Helmut Stahl
Präsident

MANNESMANN REXROTH



**Wir beschäftigen Ingenieure der Fachrichtungen
Hydraulik, Allgemeiner Maschinenbau, Elektrotechnik,
Meß- und Regeltechnik
in unserem Bereich Maschinenbau Hydraulik.**

Die Mannesmann Rexroth GmbH in Lohr am Main ist der größte Hydraulikhersteller auf dem europäischen Kontinent. Mit seinen über 30 Tochtergesellschaften innerhalb und außerhalb Europas ist Mannesmann Rexroth auf allen Märkten der Welt vertreten.

Das Hydraulikprogramm umfaßt: Wegeventile, Stromventile, Druckventile, Sperrventile, 2/2-Wege-Einbauventile, Flügelzellenpumpen, Radialkolbenpumpen, Axialkolbenpumpen und -motoren, Zahnradpumpen, Hydrostatische Getriebe, Zylinder, Wasserhydraulik, Servohydraulik, Aggregate und Anlagen.

Die Produkte werden u.a. in folgenden Branchen verwendet: Werkzeugmaschinen, Kunststoffmaschinen- und Schwermaschinenbau, Eisenhüttenindustrie, Pressen- und Schiffbau, Offshore- und Onshore-Anlagen, Landmaschinen, Mobilgeräte, Stahl- und Stahlwasserbau und in der Fördertechnik.

Die Inspiration für das "Hydraulikgeschäft" geht jedoch von der sehr viel älteren Gießerei aus (Gründungsjahr 1795), die auf dem Gebiet des Spezialgusses auch heute noch zu den leistungsfähigsten Europas zählt.

Das Fertigungsprogramm ist vielseitig: HK-Sonderguß – Hydraulikguß – Kokillen-Sphäroguß GGG 40, 50 und 60 – Sphäroguß in Sand, vergossen GGG 40, 50, 60 und 70 (Hydraulikqualitäten) – Strangguß – Sonderlegierungen.

Das ehemalige Familienunternehmen Rexroth ist seit dem 1.1.1976 eine 100-prozentige Tochtergesellschaft der Mannesmann AG in Düsseldorf.

Die Unternehmensgruppe Mannesmann Rexroth mit insgesamt über 10000 Beschäftigten entwickelt weltweite Aktivitäten mit ihren Beteiligungsgesellschaften u.a. in: USA, England, Frankreich, Italien, Schweiz, Spanien, Österreich, Belgien, Brasilien, Indien, Schottland, Thailand, Japan, Singapur und Skandinavien. Im Stammhaus in Lohr am Main sind mehr als 3000 Mitarbeiter beschäftigt.

Die breite Anwendungspalette der Hydraulik und die Nachfrage nach hochwertigen Gußerzeugnissen fordern ständig neue Aufgabenlösungen. Neue Produkte müssen entwickelt, produziert und verkauft werden.

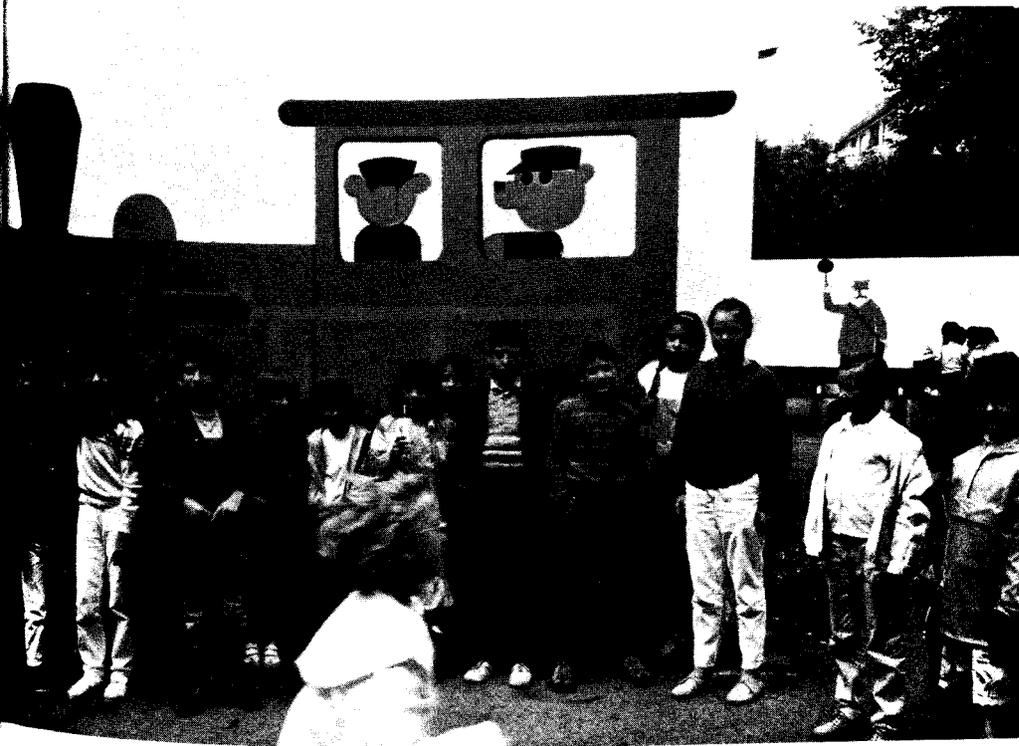
Ein erfolgreiches Unternehmen braucht qualifizierte und engagierte Mitarbeiter: Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung finden unsere Mitarbeiter bei der Volkshochschule, im betriebseigenen Bildungsprogramm oder bei anderen Bildungsträgern.

Falls Sie Interesse an einer Mitarbeit in unserem Hause haben, bewerben Sie sich bitte mit Lichtbild, Zeugnisabschriften und handgeschriebenem Lebenslauf.

Mannesmann Rexroth GmbH · Personalabteilung · Postfach 340 · 8770 Lohr a.Main
Telefon 0 93 52 / 18-0



In einen farbenprächtigen „Bahnhof Zoo“ verwandelten Studenten des Fachbereichs Gestaltung den vormals schmucklosen Pausenhof der Grundschule Adam-Kraft-Straße 2. Ausgerüstet mit Farbeimern und einer großen Portion Phantasie machten sie sich an einigen freien Wochenenden daran, Backsteinfassaden und Boden des Hofes kunstvoll zu bemalen. „Eine feine Sache“, meint Rektor Hans Feist. „Eltern, Lehrer und Kinder sind vollauf begeistert.“



Von ihm stammt auch die Idee, den grauen Schulhof freundlicher zu gestalten. Wer eignete sich dazu besser als die Studierenden in den Grundklassen des Fachbereichs Gestaltung, zumal sie ohnehin im selben Haus angesiedelt sind?

Prof. Peter Thiele begrüßte den Vorschlag und schrieb flugs einen kleinen Wettbewerb zur Verschönerung des Pausenhofs aus. Das Rennen machte – passend zum Eisenbahnjubiläum – eine Bahnhofsszene. Sie zierte jetzt die einst grau verputzte Fassade des Pavillons, den die Fachhochschule als graphische Werkstatt benutzt. Einen Teil der weißgetünchten Fläche ließen die jungen Künstler für eigene Malideen der Kinder frei.

Außerdem sprieß aus dem Asphaltboden immerblühender Löwenzahn, fordern stilisierte Frösche und Enten mit farbig abgesetzten Kästchen die Kinder zu Springspielen auf. Genau dies hatte die Schulleitung mit beabsichtigt. Denn das ziellose Herumtoben, mit dem sich die Kinder nach dem Stillsitzen im Unterricht abreagieren, ist den Lehrern längst ein Dorn im Auge. Solch wilde Rennerei erhöht das Unfallrisiko beträchtlich. Statt dessen sollten die Pennäler in den Pausen lieber sinnvoll miteinander spielen.

Die aufgemalten Eisenbahngleise dienen noch einem anderen, ganz praktischen Zweck: Mit dem Klingelzeichen stellen sich die Kleinen klassenweise entlang der Markierungen auf, um dann geordnet in die Unterrichtsräume zurückzukehren.

Die Zustimmung der Stadt für die Malaktion zu bekommen, war kein Problem. Seit langem schon fördert das Schulamt jede Initiative, bei der die Betroffenen in Eigenarbeit und mit geringem Geldaufwand ihre Umgebung selbst schöner gestalten. Auch für das Projekt in der Adam-Kraft-Straße bezahlte die Stadt die Materialkosten.

Insgesamt wurde das beispielhafte Unternehmen zu einem Erfolg für beide Seiten. Den Graphik-Studenten bot sich damit eine willkommene Gelegenheit, ihr praktisches Können auch außerhalb der Hochschule anzuwenden – obendrein für eine gute Sache. Die Adressaten ihrerseits sind froh, sich nun in einer freundlicheren Umgebung bewegen zu können.

Wacker-Chemie GmbH

WACKER

Wenn Sie an Ihrem ersten Arbeitgeber nur interessiert, was er bezahlt, können Sie ganz schön draufzahlen!

Nicht, daß sich unsere Gehälter für Berufsanfänger verstecken müßten, aber wir glauben, es gibt noch ein paar Kriterien, die mindestens ebenso wichtig sind.

Ist Ihr Arbeitgeber zum Beispiel wirklich innovativ? Denn sonst könnte es Ihnen passieren, daß Sie nur das verwalten, was andere vor Ihnen erfunden haben und Ihr eigener Ehrgeiz auf der Alltags-Strecke bleibt.

Hat er internationales Gewicht? Sonst können Sie sich nur regional entfalten, während der Fortschritt ohne Sie fortschreitet.

Wie hält er's mit dem Arbeitsstil? Investiert er in Ihre berufliche Weiterbildung, läßt er Sie an die wichtigen Aufgaben ran? Oder müssen Sie so lange den Wasserträger spielen, bis bei Ihnen der Brunnen schon übergelaufen ist?

Die Wacker-Chemie ist innovativ, international aktiv und hat viel zu viele wichtige Projekte, als daß wir es uns leisten könnten, fähige und engagierte Mitarbeiter in der zweiten Reihe verkümmern zu lassen.

Sprechen Sie mal mit uns, vielleicht haben wir die richtige Aufgabe für Sie.

**Die Wacker-Chemie
auch als Arbeitgeber eine gute Adresse.**

Wacker-Chemie GmbH
Personalabteilung
Prinzregentenstraße 22
8000 München 22, Telefon (089) 21 09-1213

Akademische Feier aus Anlaß
des 152. Gründungstages
der Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule
Nürnberg am 11. November 1985

Meine sehr verehrten Damen,
meine Herren!

Am Beginn des Studienjahres 1985/86 läßt sich die Lage der Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule Nürnberg so charakterisieren:

Trotz einer gegenüber dem Vorjahr um 4,5% gestiegenen Zahl von Anmeldungen für das WS 1985/86 ist wegen der für alle Studiengänge gültigen Aufnahmebeschränkungen (nc) die Zahl der Studienanfänger leicht, nämlich um 2,2%, zurückgegangen. Im einzelnen steht einem geringen Rückgang der Studienanfängerzahlen in Technik und Gestaltung eine starke Zunahme in Wirtschaft und eine starke Abnahme in Sozialwesen gegenüber. Die Gesamtzahl der Studenten an der Hochschule ist mit 7 040 praktisch gleich geblieben.

Da derzeit 2 893 flächenbezogene Studienplätze zur Verfügung stehen, ist die vorhandene Fläche im Mittel zu 143% überlastet. Die größte Überlastung herrscht in der Ausbildungsrichtung Technik mit 171% und in Wirtschaft mit 140%. In Sozialwesen hat die Überlastung wegen der um 5% gesunkenen Gesamtstudentenzahl von 87% auf 78% abgenommen. Einer der größten Fortschritte der letzten Zeit ist die Gewinnung neuer Räume für die Ausbildungsrichtung Gestaltung im Anmietgebäude Bismarckstraße 25. Dadurch hat sich die Überlastung in diesem Bereich von über 200% auf 97% reduzieren lassen. Der zügige Fortgang der Arbeiten an den Neubauten für die Ausbildungsrichtung Technik am Wöhrder Tal läßt uns mittelfristig auf Verbesserung der Raumsituation in diesem Bereich hoffen.

Der Bayerische Landtag hat der prekären Situation der Fachhochschulen Rechnung getragen und im Rahmen des Doppelhaushalts 1985/86 ein Überlastprogramm für die bayerischen Fachhochschulen beschlossen. Daraus hat unsere Hochschule 12 Professorenstellen und zusätzliche Sachmittel erhalten. Wir sind sehr dankbar dafür. Leider wurde unserer Forderung nach entsprechenden Personalstellen im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals nicht entsprochen. Nach wie vor fehlen der Hochschule nach den Vorgaben des Bayerischen Hochschulgesamtplans über 20 Stellen im nichtwissenschaftlichen Bereich der Fachbereiche, der Bibliothek, des Rechenzentrums, der Verwaltung.

Sie wären für die Bewältigung der großen Studentenzahl bitter notwendig. Auch fehlt es an höherwertigen Stellen für bewährte Mitarbeiter, auf denen seit Jahren die Hauptlast der Arbeit liegt. In diesem Zusammenhang setzen wir unsere Hoffnung auf die jetzt anstehende Beratung des Nachtragshaushalts 1986 im Parlament.

Trotz schwierigster Arbeitsbedingungen an der Hochschule ist es im letzten Studienjahr gelungen, das Studienangebot zu erweitern: Im Fachbereich Allgemeinwissenschaften wurde der Studiengang „Informatik“ mit den Studienrichtungen Technik und Wirtschaft eingeführt.

Seit Jahren plant die Hochschule zusammen mit dem Germanischen Nationalmuseum die Einführung eines Studiengangs für Restauratoren, wie er von den zuständigen Fachverbänden gefordert wird. Kürzlich hat Nordrhein-Westfalen einen solchen Studiengang in seinem Fachhochschulbereich eingerichtet. Wir hoffen, daß auch in Bayern bald dieser Weg beschritten wird.

Im abgelaufenen Studienjahr wurden große Fortschritte erzielt bei der Vertiefung des Praxisbezugs der Lehre auf dem Gebiet der modernen Technologien, insbesondere der Mikroelektronik, durch verstärkte Zusammenarbeit unserer Hochschule mit der Wirtschaft. Im Februar 1985 wurde das „Zentrum für angewandte Mikroelektronik der Bayerischen Fachhochschulen (ZAM) e. V.“ gegründet. In diesem Verein, der seinen rechtlichen Sitz in Nürnberg hat, arbeiten alle 10 bayerischen Fachhochschulen, namhafte Unternehmen der bayerischen Wirtschaft und auch die Stadt Nürnberg auf dem Gebiet der Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie des Technologietransfers zugunsten vor allem mittelständischer Unternehmen eng zusammen.

Der Verein wird an den Standorten der bayerischen Fachhochschulen und in einem im Bau befindlichen, modernst auszustattenden Mikroelektronik-Institut tätig, das die Stadt Burghausen mit Unterstützung der Bayerischen Staatsministerien für Wirtschaft und Verkehr sowie für Unterricht und Kultus errichtet.

Ergänzend hat der Bayerische Landtag für die Modernisierung der Ausstat-

Akademische Feier '85

Präsident Prof. Dr. Helmut Stahl

tung in den Mikroelektronik-Laboratorien der bayerischen Fachhochschulen für 1986 10,5 Mio DM zur Verfügung gestellt, von denen unsere Hochschule 1,3 Mio DM erhalten wird.

Ich darf an alle anwesenden Freunde unserer Hochschule die herzliche Bitte richten, sich dem Verein ZAM als Mitglied anzuschließen und damit dazu beizutragen, daß wir junge Menschen heranbilden können, die mit den modernen Technologien vertraut sind und der bayerischen Wirtschaft helfen, die neuen Chancen zu nutzen.

Lassen Sie mich schließlich noch einen Blick in die Zukunft werfen und auf einige Probleme eingehen, die aus der Sicht unserer Hochschule bei der bevorstehenden Novellierung der einschlägigen bayerischen Gesetze und Verordnungen, auf der Basis des neu gefaßten Hochschulrahmengesetzes des Bundes einer für die Fachhochschulen günstigen Lösung zugeführt werden müßten:

Im Interesse des Praxisbezugs und der Aktualität der Lehre müßten den Professoren an den bayerischen Fachhochschulen verbesserte Möglichkeiten zur anwendungsbezogenen Forschung und Entwicklung eingeräumt werden. Bei nachgewiesener Forschungskompetenz sollten sie diese Tätigkeit auch als Teil ihrer Dienstaufgaben ausführen können. Dies wäre z. B. dann gegeben, wenn der an § 43 Abs. 3 des Hochschulrahmengesetzes angefügte Satz in Bayern auch für Professoren an den Fachhochschulen Gültigkeit erlangen würde. Er lautet:

„Das Landesrecht kann vorsehen, daß ein Professor auf begrenzte Zeit ausschließlich oder überwiegend Aufgaben der Forschung in seinem Fach wahrnimmt oder für Vorhaben nach § 86 (Entwicklungsvorhaben) von anderen Aufgaben teilweise freigestellt wird“.

Ferner sind wir der Auffassung, daß es auch in Bayern, wie in allen anderen Bundesländern, an Fachhochschulen Honorarprofessoren geben müßte. Wir können auf Dauer den Praxisbezug der Lehre nur dann sichern, wenn es gelingt, bewährte Lehrbeauftragte aus der Praxis auf diese Weise langfristig mit der Hochschule zu verbinden. Schließlich verlangen wir „faire Chancen“ für Fachhochschulabsolventen mit Prädikatsexamen für die Promotion an einer Universität. Derzeit ist das nur möglich, wenn sie den universitären Studiengang von vorne beginnen und alle Examina bis zum Universitätsdiplom ablegen. Eine gemeinsame Kommission von bayerischen Universitäts- und Fachhochschulprofessoren der Elektrotechnik soll jetzt modellhaft Möglichkeiten einer verbesserten Anrechnungspraxis erörtern.

Alle diese Fragen wurden auch bei der ersten gemeinsamen Konferenz der bayerischen Universitäts- und Fachhochschulpräsidenten am 28. Oktober 1985 diskutiert, die auf Initiative des Präsi-

den der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen Nürnberg als derzeitigem Federführenden der Bayerischen Rektorenkonferenz an unserer Hochschule stattgefunden hat. Ich danke Herrn Kollegen Fiebiger auch von dieser Stelle aus sehr herzlich dafür.

Lassen Sie mich schließen mit Dank an alle Freunde der Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule Nürnberg in Politik, Wirtschaft und Verwaltung für ihre tatkräftige Unterstützung. Ich danke den Mitgliedern der Hochschule, den Professoren, den Mitarbeitern in der Verwaltung und den Studenten für alle pflichtbewußte Arbeit und bitte Sie, auch weiterhin an einer gedeihlichen Entwicklung unserer Hochschule nach Kräften mitzuarbeiten.

Studien- gänge	Erst- semester	Studenten gesamt
Architektur	137	545
Bauingenieurwesen	73	433
Elektr. Energietechnik	129	482
Informatik (neu)	59	59
Maschinenbau	201	870
Nachrichten- / Feinwerktechnik	308	1178
Techn. Chemie / Verfahrenstechnik	117	554
Werkstofftechnik	45	215
Ausbildungsrichtung Technik gesamt	1069	4336
Betriebswirtschaft	353	1478
Gestaltung / Design	41	228
Sozialwesen	175	998
Gesamt	1638	7040

Studienliteratur

Arbeitsgesetze

Textausgabe mit Einführung von Gerhard Etzel, 7. Auflage, 504 Seiten, DM 19,80
ISBN 3-472-14269-3

Handels- und Wirtschaftsgesetze

Textausgabe mit Vorwort von Günther Bernert
935 Seiten, kartoniert, DM 29,80
ISBN 3-472-14259-6

Sozialgesetze

Textausgabe mit einer Einführung von Peter Krause, 2. Auflage, 1144 Seiten, kartoniert,
DM 38,-, ISBN 3-472-14258-8

Grund-Gesetze

Textsammlung wichtiger deutscher Bundesgesetze mit Einführung von Eberhard Lopau
804 Seiten, kartoniert, DM 25,-
ISBN 3-472-01014-2

Dietrich Reinicke/Klaus Tiedtke

Kaufrecht

einschl. Abzahlungsgeschäfte, AGB-Gesetz, Eigentumsvorbehalt, Factoring, finanzierten Kaufvertrag, Leasing, Pool-Vereinbarungen und Produzentenhaftung
(Bürgerliches Recht im Querschnitt)
2. Auflage, 368 Seiten, kartoniert, DM 48,-
ISBN 3-472-01012-6

Dietrich Reinicke/Klaus Tiedtke

Gesamtschuld und Schuldsicherung

durch Bürgschaft, Hypothek, Grundschuld, Pfandrecht an beweglichen Sachen und Rechten, (Bürgerliches Recht im Querschnitt)
273 Seiten, kartoniert, DM 38,-
ISBN 3-472-01008-8

Schmidt-Bleibtreu/Klein

Kommentar zum Grundgesetz (GG)

6. Auflage, 1484 Seiten, Leinen, DM 168,-
ISBN 3-472-31085-5

Wolfgang Hilke

Zielorientierte Produktions- und Programmplanung

2. Auflage, ca. 140 Seiten, kartoniert,
ca. DM 25,-, ISBN 3-472-42013-9

Werner Horsmann

Effizienter Einsatz von Arbeitskräften, Betriebs- mitteln und Werkstoffen

Herausgegeben von Wolfgang Müller und Joachim Krink.

243 Seiten, kartoniert, DM 24,80
ISBN 3-472-42002-2

Herbert Klöne

Steuerplanung

163 Seiten, 1 Falttafel, kartoniert, DM 24,80
ISBN 3-472-42009-X

Joachim Krink

Organisationsplanung

Betriebswirtschaftliche Planungs- und
Entscheidungsverfahren

430 Seiten, kartoniert, DM 39,80
ISBN 3-472-42012-X

Eberhard Müller

Entscheidungsorientiertes Konzernrechnungswesen

238 Seiten, kartoniert, DM 29,80
ISBN 3-472-42010-3

Franz-F. Neubauer

Portfolio-Management

2. unveränderte Aufl., 65 Seiten, kartoniert,
DM 24,80, ISBN 3-472-42011-1

Bodo Neuhof

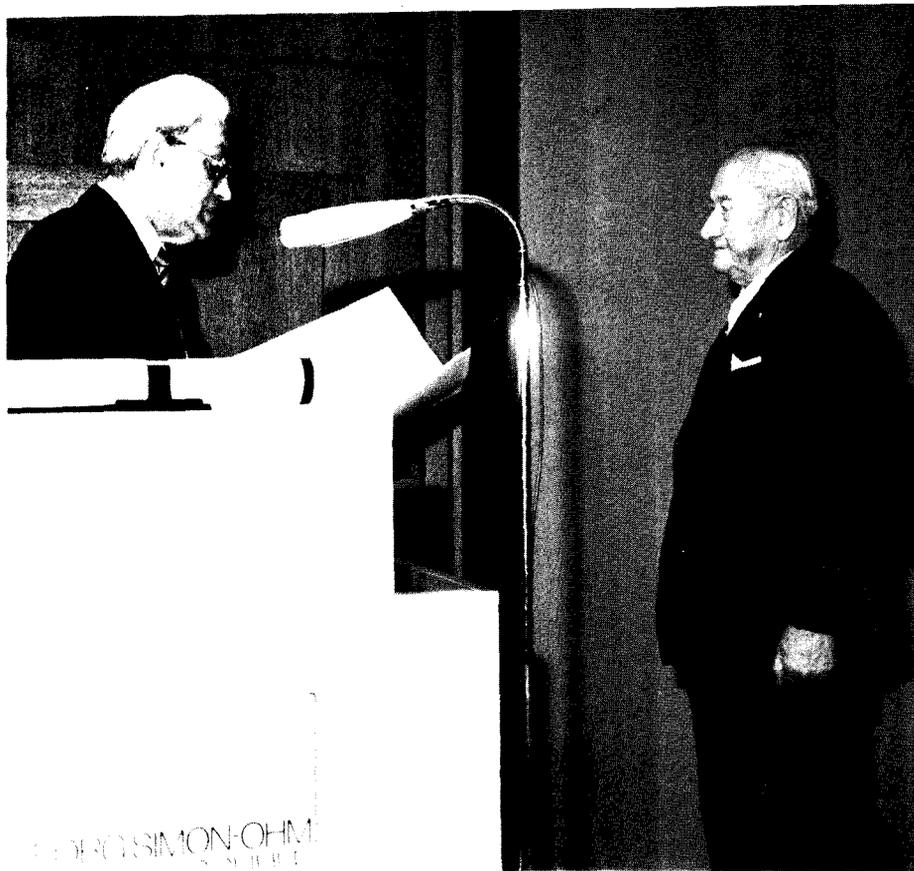
Das Rechnungswesen als Informationszentrum

328 Seiten, kartoniert, DM 29,80
ISBN 3-472-42001-4

Klaus Türk

Instrumente betrieblicher Personalwirtschaft

200 Seiten, kartoniert, DM 19,80
ISBN 3-472-42003-0



Präsident Prof. Dr. Helmut Stahl verliest die Urkunde über die Verleihung der Würde eines Ehrensenators an Dipl.-Kfm. Hermann Weiler (links)

Die Würde des Ehrensenators verlieh Prof. Dr. Helmut Stahl dem Geschäftsführer der Firma Wacker-Chemitronik in Burghausen, Dr. Werner Freiesleben (links unten)

Laudatio auf das Ehrenmitglied Prof. Dr. Oskar Vierlinger (rechts unten)

Für die musikalische Unterhaltung sorgte Bernhard Schreyer mit der Bläsergruppe des Meistersinger-Konservatoriums



Ich darf dazu als ersten *Herrn Dr. Werner Freiesleben* zu mir bitten und zitiere ergänzend aus der Begründung meines entsprechenden Antrags im Senat:

„*Dr. phil. nat. Werner Freiesleben*, Geschäftsführer der Fa. Wacker-Chemtronic GmbH, Burghausen, hat sich dadurch in besonderem Maße um die Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule Nürnberg verdient gemacht, daß er entschieden dazu beigetragen hat, die Voraussetzungen für die Berücksichtigung der modernen Mikroelektronik in der anwendungsbezogenen Lehre, sowie in der anwendungsbezogenen Forschung und Entwicklung zu verbessern. Auf seine Initiative hin kann die Ausstattung in den Mikroelektronik-Laboratorien der Hochschule im Rahmen eines staatlichen Sonderprogramms an den Stand der Technik herangeführt werden. Durch die Mitbegründung des „Zentrums für angewandte Mikroelektronik der Bayerischen Fachhochschulen (ZAM) e. V.“ mit dem Sitz in Nürnberg hat er die Aktionsfähigkeit der Hochschule in der Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie im Technologietransfer auf dem Gebiet der modernen Technologien ganz wesentlich verbessern helfen.“

Ich bitte nun *Herrn Dipl.-Kfm. Hermann Weiler* zu mir. Meinen Antrag im Senat habe ich unter anderem so begründet:

„*Dipl.-Kfm. Hermann Weiler*, Mitbegründer der Weiler-Werkzeugmaschinenfabriken Herzogenaurach hat sich dadurch in besonderem Maße um die Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule Nürnberg verdient gemacht, daß er in Erinnerung an seinen eigenen Werdegang und den seines verstorbenen Bruders und Geschäftspartners Oberingenieur Friedrich Weiler leistungsbereite Studenten der Hochschule fördert. Nach seinem Willen werden aus den Erträgen seiner großzügigen Stiftung jährlich Studenten mit hervorragenden Leistungen, soweit sie den Fachbereichen Elektrische Energietechnik, Nachrichten- und Feinwerktechnik, Maschinenbau und vorübergehend auch Betriebswirtschaft angehören, Stipendien erhalten.“

Nun darf ich *Herrn Prof. Dr. Oskar Vierling* zu mir bitten. Unser Antrag des Fachbereichs Nachrichten- und Feinwerktechnik im Senat war unter anderem folgendermaßen begründet:

„*Prof. Dr. phil. habil. Oskar Vierling* hat für die Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule Nürnberg dadurch hervorragendes geleistet, daß er mit seinem eigenen beruflichen Werdegang als Wissenschaftler und Unternehmer den angehenden Ingenieuren ein Vorbild gegeben hat. Die „Höhere technische Staatslehranstalt Nürnberg“, eine der größten Vorläuferinstitutionen unserer Hochschule, absolvierte er 1925 als Jahrgangsbester. Nach Berufstätigkeit in elektrotechnischen Forschungsinstituten in Berlin studierte er dort ab 1929 an der Technischen Hochschule Physik, promovierte 1935 und habilitierte sich zwei Jahre später. Sein Arbeitsgebiet war insbesondere die Elektroakustik. Seine bahnbrechenden Ideen zur Erzeugung synthetischer Klänge führten ab 1929 zu zahlreichen Patenten. 1938 wurde er an die Technische Hochschule Hannover berufen und leitete dort das Institut für Hochfrequenztechnik und -akustik, seit 1944 als apl. Professor.

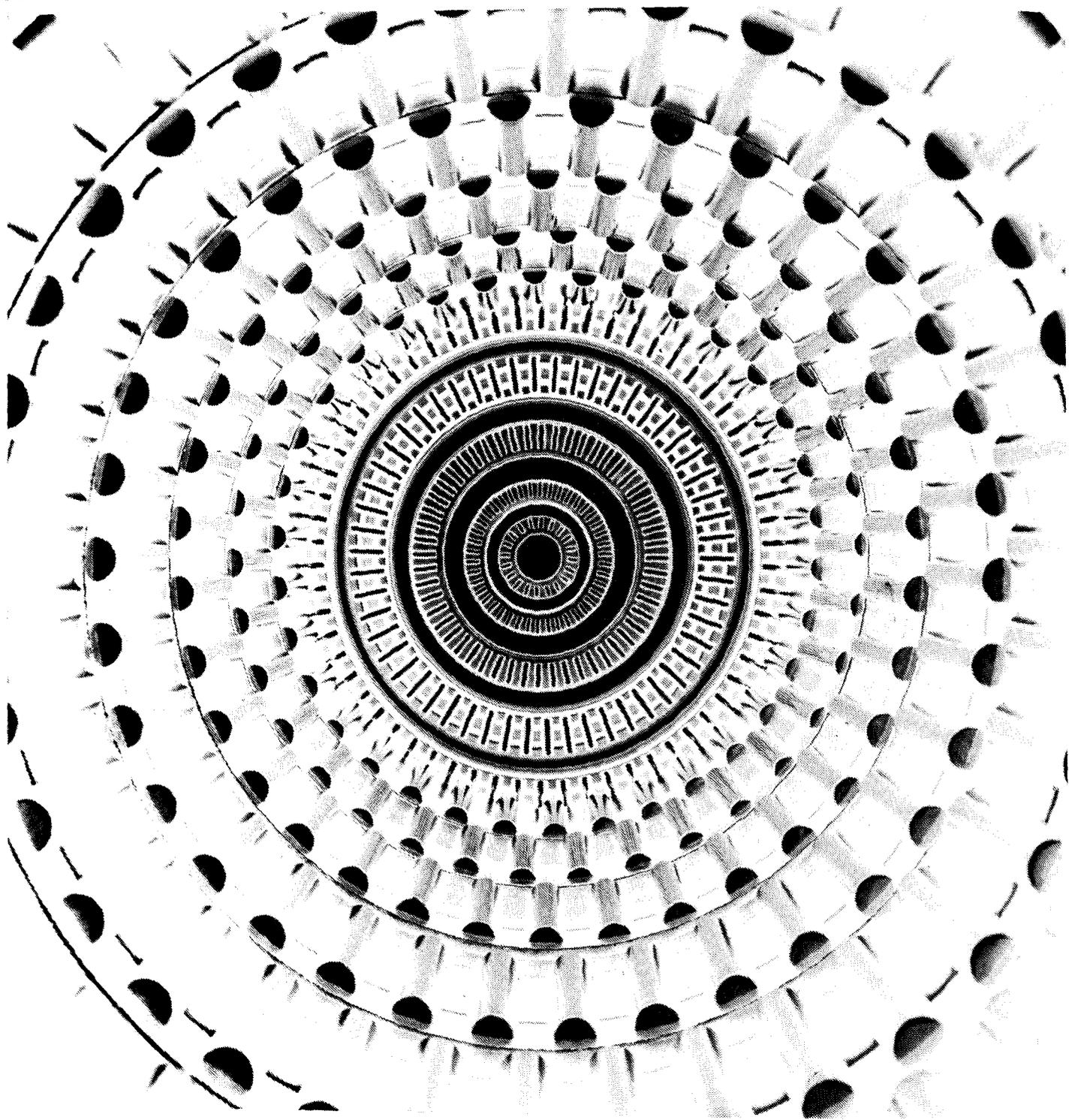
Forschungs- und Entwicklungsaufträge aus Industrie und von Behörden veranlaßten ihn 1941 zum Aufbau eines eigenen Laboratoriums, das sich mit Problemen der Nachrichtentechnik befaßte. Er errichtete zu diesem Zweck die Burg Feuerstein bei Ebermannstadt. Nach dem Krieg baute er in Ebermannstadt aus kleinen Anfängen die elektrotechnische Fabrik Oskar Vierling GmbH & Co. KG auf. Dieses moderne Industrieunternehmen befaßt sich heute erfolgreich mit der Entwicklung und Fertigung von Anlagen und Geräten der Nachrichtentechnik und stellt insbesondere Meß- und Prüfgeräte für die Vermittlungs- und Übertragungstechnik her.“

Meine sehr geehrten Damen und Herren!

Die Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule Nürnberg hat erneut von ihrem, im Bayerischen Hochschulgesetz und in ihrer Grundordnung verbrieften Recht Gebrauch gemacht, Persönlichkeiten die Würde eines *Ehrensensors* oder die Würde eines *Ehrenmitglieds* zu verleihen, wenn sie sich in besonderem Maße um die Hochschule verdient gemacht, oder sich durch hervorragende Leistungen ausgezeichnet haben. Es ist mir eine Ehre und Freude, im Vollzug einstimmiger Beschlüsse des Hochschulsenats diese Ehrungen vorzunehmen.

Ehrungen

Präsident Prof. Dr. Helmut Stahl



INA Wälzlager:

Weltweit bewährt und
weltweit produziert.

Für Ingenieure mit Leistungs- und
Verantwortungsbereitschaft sowie
Freude an Führungsverantwortung
finden bei uns interessante Aufgaben
und Chancen in Entwicklung, Kon-
struktion, Fertigung und Beratung.

Starten Sie Ihre Zukunft bei uns.

Herr Schuler, Personalabteilung
für Angestellte, berät Sie gerne.

Telefon-Durchwahl: (0 91 32) 8 22 45

Perspektiven bei Schaeffler

INA Wälzlager Schaeffler KG
Postfach 1220
D-8522 Herzogenaurach



Hermann Weiler ist für uns Betriebswirte unser erster großer Mäzen, ein nobler Vertreter unserer Zunft; früher hätte man gesagt: ein königlicher Kaufmann. Daß seine Stiftung auch andere bedenkt, erhöht unseren Respekt, daß unser Fachbereich nur befristet teilhat, schmälert unseren Dank nicht. Unseren Studenten ist Weiler Vorbild; wir Professoren sehen in seinem Werdegang und seinen Intentionen viele Gemeinsamkeiten:

Weiler entstammt sogenannten kleinen Verhältnissen. Deswegen wurde er jung in eine Hopfenhandelslehre geschickt. Damals war Nürnberg Weltmittelpunkt dieser Branche. Später wechselte er in die elektronische Industrie. Daneben begann er im zweiten Bildungsweg ein Studium. In einer akademischen Festschrift schreibt ein Studienkollege darüber: „Hermann Weiler hatte es schwerer als ich, . . . mußte jeden Tag auf seinem Fahrrad quer durch die Stadt zur Findelgasse fahren, um die Vorlesungen Vershofens und Riegers zu hören . . . Nun fährt er einen Mercedes-Benz“. Jene harten Jahre und der Durchbruch haben Weiler geprägt. Ohne die Erfahrung bitterer Not und deren Überwindung durch zähen Leistungswillen ist seine Stiftung nicht denkbar. Unser Fachbereich hat seine Intentionen aufgegriffen und der Stiftung Stipendiaten vorgeschlagen, die gleich dem Stifter aus „kleinen Verhältnissen“ stammen und erstaunlichen Leistungswillen nachgewiesen haben.

Die herausragenden Persönlichkeiten in Weilers Studien waren die Professoren Wilhelm Rieger und Wilhelm Vershofen. Einige Kollegen unseres Fachbereiches haben diese faszinierenden Lehrer, die einst der jungen Nürnberger Handelshochschule rasch zu einem guten Ruf verhelfen, in Nachkriegsjahren noch erlebt. Wir verstehen Weilers lebenslange Verehrung. Wilhelm Rieger lehrte in brillanter Sprache eine wertfreie „Privatwirtschaftslehre“, die den wagemutigen Unternehmer in den Vordergrund stellt. Vershofen, als Poet, Philosoph und Volkswirt gleichermaßen prominent, ging es um die „Gemeinwirtschaft“, eine Ordnung, die getragen ist vom frei entwickelten Bekenntnis zu sozialer Verantwortung.

Hermann Weilers Wirken ist praxisorientierte Anwendung dieser Lehren: Er wurde ein großer Unternehmer, dessen Stiftung dem autonomen sittlichen Bewußtsein für Gemeinschaftsaufgaben entspringt.

Die unternehmerischen Initiativen Weilers gingen in zwei Richtungen: Mit seinem Bruder Friedrich, der über eine Technikerlehre und ein Maschinenbaustudium am alten „Ohm“ einen ihm vergleichbaren Werdegang hatte, gründete er die Weiler-Werke, heute eine solide mittelständische Werkzeugmaschinenfabrik mit weltweiten Beziehungen. Hermann Weiler selbst aber hat sich immer als Großhändler verstanden. Das Wort darf man doppeldeutig auslegen. Schließlich hat er Max Grundig in dessen Gründungsjahren kreditiert. Daraus entstand eine Symbiose, die lange anhielt: Das Weiler-Großhandelshaus in der Marienstraße wurde zur wichtigen Distributionsstelle des werdenden Weltkonzerns.

Spricht unsereins mit Hermann Weiler, sozusagen der Diplom-Kaufmann mit dem Diplom-Kaufmann, so kreist das Gespräch um Studium und gemeinsame Lehrer wie um Handelserfahrungen gemeinsamer Art. Weiler offenbart dabei hinsichtlich seiner unternehmerischen Leistungen fränkisches Understatement. Seine Augen blitzen stolz, wenn es um sein Engagement für betriebliche Ausbildung geht. Weit mehr als hundert Lehrlinge hat er in seinem Betrieb geformt und nicht wenige wurden die Besten ihres Faches. Die Konzeption seiner Stiftung ist folgerichtig: Sie fördert lernwillige Betriebsangehörige der Weiler-Werke, zu Ehren seines Bruders Friedrich Studenten der Ausbildungsrichtung Technik und im Gedenken an den eigenen Werdegang Studenten der Betriebswirtschaft. In letzterem zeigt der Stifter beachtenswerten Gegenwartssinn. Er bedenkt – wenn auch befristet – Betriebswirtschafts-Studenten der jungen Fachhochschule gleichwertig wie die Studenten des universitären Zweiges, dem er selbst entstammt. Die Betriebswirtschaftler an der Fachhochschule sind denn wohl auch von Struktur und Zielsetzung her dem Weilerschen Werdegang ganz besonders ähnlich.

Die Stiftung als Krönung seines Lebenswerkes gab Dipl.-Kfm. Hermann Weiler zu seinem achzigsten Geburtstag am 8. Juni 1983 bekannt. Mit drängender

Ungeduld bemühte er sich seither darum, den labyrinthischen Weg durch die Rechtsinstanzen zu verkürzen. Er wollte die Ernte seiner honorigen Initiative erleben. Nach zwei Jahren war es dann so weit. Am 11. November 1985, dem dies academicus der Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule, konnte der Präsident erstmals Urkunden und scheckschwere Kuverts Stipendiaten der Ausbildungsrichtungen Technik und Wirtschaft überreichen. Der Stifter erhielt die seltene Würde eines Ehrensenators der Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule Nürnberg.

Wir wünschen Dipl.-Kfm. Hermann Weiler, daß er noch lange den Dank der von ihm Geförderten genieße. Und wir wünschen seiner Stiftung, daß sie immerwährend wenigstens ein paar jungen Menschen auf dem beschwerlichen Weg zum Erfolg, den Hermann Weiler allein gehen mußte, Beistand, Ansporn und Hilfe sei.

*Unser Präsident
im Gespräch
mit Ehrensenator Hermann Weiler*



Ein nobler Kaufmann

Prof. Dr. Martin Brons,
Dekan im Fachbereich Betriebswirtschaft

Die Niehoff-Unternehmensgruppe mit ihren Werken in Schwabach, Herborn/Hessen, Leuterschach/Allgäu, Sao Paulo/Brasilien sowie einem Verkaufs-/Service-Center in New York/USA ist weltweit aktiv.

Auf dem Sektor Drahtproduktionsanlagen für NE- und FE-Metalle sind wir führend.

Für unser Stammhaus in Schwabach suchen wir zum weiteren Ausbau unserer Verkaufsabteilung

Verkaufsingenieure

Anforderungsprofil:

Abgeschlossene Ingenieurausbildung für Maschinenbau und/oder Elektrotechnik.

Sie sind zuständig für Angebotserstellung, Auftragsbearbeitung und Kundenbetreuung/-beratung in technischer und kommerzieller Hinsicht im Bereich Anlagen für die drahtverarbeitende Industrie.

Im Rahmen der Tätigkeit ist Verhandlungsgeschick, Teamarbeit, Flexibilität und Kontaktfähigkeit erforderlich.

Gute englische Sprachkenntnisse sind notwendig.
Kenntnisse in der französischen Sprache sind erwünscht.

Nach einer sorgfältigen Einarbeitung in unseren Werken erfolgt der weltweite Einsatz im Außendienst.

Wir bieten in einem modern geführten Unternehmen leistungsgerechte Vergütung.

Bitte bewerben Sie sich schriftlich oder telefonisch bei unserer Personalabteilung.



Maschinenfabrik Niehoff

Kommanditgesellschaft
Fürther Straße 30
8540 Schwabach
Telefon (091 22) 18 11 47

Es ist mir eine ganz besondere Freude, feststellen zu können, daß unsere Hochschule zunehmend in der Lage ist, herausragende Leistungen von Studenten nicht nur durch gute Noten, sondern auch durch materielle Zuwendungen zu honorieren.

Seit einigen Jahren können wir Studenten aller Fachbereiche nach den Kriterien Bedürftigkeit und Leistung aus den Erträgen des Körperschaftsvermögens Stipendien gewähren. In diesem Jahr werden 12 Stipendien dieser Art zu je 500 Mark vergeben.

Durch eine großzügige Spende des „Bundes der Freunde der Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule Nürnberg“ kann künftig jährlich im Fachbereich Gestaltung ein Förderpreis für die beste studentische Gesamtleistung vergeben werden. Der Förderpreis in Höhe von 2000 Mark wurde bereits heute morgen dem Studenten Armin Krohne aus dem Studiengang Kommunikations-Design verliehen.

Ich freue mich außerdem, Ihnen ankündigen zu können, daß nun zum ersten Mal zehn Studenten unserer Hochschule mit Stipendien aus der „Diplomkaufmann-Hermann-Weiler-Stiftung“ ausgezeichnet werden und aus der Hand des Stifters Urkunde und Scheck entgegennehmen können.

*

Von der Hermann-Weiler-Stiftung bedacht wurden: Ursula Ament, Renate Wendlik, Jürgen Haga, Gerhard Mader, Günther Schwarz (alle Betriebswirtschaft) sowie Paul Bader (Feinwerktechnik), Harald Golditz (Allgemeine Elektrotechnik), Michael Jebautzke (Nachrichtentechnik), Stefan Schmidt (Elektrische Energietechnik) und Gerhard Zintl (Maschinenbau).

Eine Geldzuwendung der Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule erhielten: Claudia Birgitta Bräunlein, Siegfried Ebner, Joachim Löffler, Heinz Sturm (alle Nachrichten-/Feinwerktechnik), Gernot Horneß, Elke Menzl, Hans Schelter, Achim Schuh, Beate Ulonska (alle Betriebswirtschaft), Lothar Horn und Michaela Stütz (Sozialwesen) sowie Roland Ott (Maschinenbau).



Dipl.-Ing. Hellmuth Schaak vom „Bund der Freunde der Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule“ übergibt dem Studenten Armin Krohne einen Förderpreis.

Stiftungsvorstand Dipl.-Kfm. Hermann Weiler und Präsident Prof. Dr. Stahl überreichen die Verleihungsurkunden und Schecks.

Stipendiaten nach der Urkundenverleihung.



Verleihung von Stipendien

Prof. Dr. Helmut Stahl

Die Umsetzung dieser Vorgaben in die alltägliche Führungspraxis (Implementation) soll in den Phasen eines systematisch konzipierten und also realisierten Trainingsprogramms erfolgen (9). Eine Skizze dieser Phasen soll als erste Orientierung dienen:

1. Phase:

Das (klassische) Grid-Seminar.

Ziel: Bei den Führungskräften soll die Bereitschaft (das heißt: Einstellung, Haltung usw.) geschaffen werden, sowohl Probleme der Produktion (Leistung) wie der Mitarbeiter konstruktiv (das heißt im Sinne von Grid 9,9!) lösen zu können.

2. Phase:

Entwicklung eines Teams.

Ziel: Diese Bereitschaft der Führungskräfte soll auf deren Mitarbeiter übertragen werden. Die Organisation wird zur problemlösenden Subkultur.

3. Phase:

Entwicklung der Beziehungen zwischen den Arbeitsgruppen.

Ziel: Die Verhaltensnormen von Grid 9,9 sollen auf die Beziehungen zwischen den beteiligten Gruppen und Abteilungen des Unternehmens angewandt werden. Die Orientierung soll sich von der herkömmlichen Konkurrenz-Philosophie des Gewinns/Verlierens um jeden Preis (Zero Game) in Richtung eines konstruktiv-kooperativen Problemlösens (Zero Plus Game) verschieben.

4. Phase:

Entwicklung eines zukunftsweisenden Modells (organization blueprint).

Ziel: Das Topmanagement soll ein solches Modell entwerfen, das alle zentralen Probleme des Unternehmens berücksichtigt und somit Wandel einleiten kann. Dieses Modell soll von allen Mitarbeitern kritisiert und mitgestaltet werden können.

5. Phase:

Umsetzung dieses Modells in die alltägliche Praxis.

Ziel: Alle Abteilungen sind verantwortlich für den Wandel des Unternehmens (z. B. in Richtung Humanisierung der Arbeitswelt). Ein gewählter Koordinator sorgt für konzertierte Aktionen.

6. Phase:

Steuerung und Stabilisierung des Wandels.

Ziel: Die Bewertung (Evaluation) der systematischen Grid-Interventionen soll mit Hilfe bewährter verhaltenswissenschaftlicher Verfahren (z. B. Fragebogen, Interviews) durchgeführt werden. Letztlich ist jeder Mitarbeiter dafür verantwortlich, daß Design, Realisation und Evaluation funktionieren.

Zur Anwendung typischer Elemente dieser Führungssysteme auf unseren Test

Wie wir bereits in unserer kurzen Einleitung dargelegt haben, bildet die Situative Theorie der Personalführung von Hersey und Blanchard das Grundmuster unseres Tests: zwölf Situationen mit jeweils fünf Wahlmöglichkeiten, wobei wiederum jeweils vier Möglichkeiten von Hersey und Blanchard entlehnt wurden. Die fünfte Wahlmöglichkeit zu jeder dieser zwölf Situationen wurde aus der Grid-Philosophie von Blake und Mouton abgeleitet und unter der Perspektive des Stils 9,9 formuliert (10).

Der unseren Lesern vorgelegte Test soll ausnahmsweise nochmals vorgestellt werden, weil für das Verständnis unserer folgenden Auswertung die Zusammenschau von Situation, Wahlmöglichkeit, Diagnose und Gewichtung unverzichtbar ist. Wir haben ebenfalls in unserer Skizze der Eigentümlichkeit dieser Theorie bereits angedeutet, daß jene Wahlmöglichkeit (hypothetische Führungsangebote), die der erschließbaren (beruflichen) Reife der betreffenden Mitarbeiter am besten entsprechen, mit jeweils +2 Punkten ausgezeichnet werden, dagegen daß jene, die dieser Reife jeweils am wenigstens entsprechen, mit -2 Punkten gewichtet werden. Außerdem sind noch Zwischenlösungen vorhanden.

Die folgende Zusammenschau verdeutlicht diese Methode. Dabei orientieren wir uns direkt an den Anweisungen für die Auswertung des LEAD/SELF-Test.

Im ersten Teil seines Beitrags „Führung als Dilemma“ (FHNachrichten 3'85) stellte Prof. Dr. phil. Ottmar Kliem vom Fachbereich Betriebswirtschaft verschiedene theoretische Ansätze zur Personalführung vor. Im Mittelpunkt des 2. Teils steht die schrittweise Umsetzung der Modelle in die alltägliche Führungspraxis.

1. Situation:

Dieter Dürrkopf beabsichtigt, grundsätzliche Veränderungen in seinem Verantwortungsbereich einzuführen. Seine Mitarbeiter sind sehr leistungsfähig, und auch sie spüren das Bedürfnis nach Veränderung und unterstützen daher seinen Plan.

Empfehlung:

Sie raten Dieter Dürrkopf . . .

Diagnose:

Die Mitarbeiter entfalten eine hohe berufliche Reife. Sie respektieren den Wunsch nach Veränderung. Die beste Entscheidung des Vorgesetzten wäre folglich, den Mitarbeitern weitgehende Freiheit in dieser Frage zu überlassen.

Bewertung:

+2 Punkte für geringe Mitarbeiter/geringe Aufgaben-Orientierung, ergo:

(c) den Mitarbeitern die Chance geben, eigene Pläne zu formulieren;

+1 Punkt für hohe Mitarbeiter/geringe Aufgaben-Orientierung (geeignet für mäßige bis hohe Reife), ergo:

(e) daß er seine Leute an den Planungen beteiligt, allerdings sollte er behutsam ans Werk gehen;

-1 Punkt für hohe Aufgaben/hohe Mitarbeiter-Orientierung (geeignet für geringe bis mäßige Reife), ergo:

(b) Empfehlungen seiner Mitarbeiter aufzugreifen, den Wandel jedoch selbstverantwortlich zu steuern;

-2 Punkte für hohe Aufgaben/geringe Mitarbeiter-Orientierung (geeignet für geringe Reife), ergo:

(d) seine Pläne lediglich anzukündigen und danach ihre Umsetzung streng zu überwachen.

Der verbleibende fünfte Führungsvorschlag ist folglich aus der Grid-Philosophie abgeleitet worden und lautet: „Vorschläge für den Wandel mit den Mitarbeitern auszuprobieren, um gegebenenfalls Anpassungen vornehmen zu können. Nach dieser Probe sollten die Mitarbeiter die Möglichkeit erhalten, sich an der Durchführung der verbesserten und getesteten Strategie zu beteiligen“.

Partnerschaft, Lernen durch Erfahrung und Chancengleichheit als Aspekte des Optimalen Führungsstils 9,9 sind erkennbar.

2. Situation:

Gustav Gruber plant eine Veränderung in der Struktur seiner Organisation. Damit könnten völlig neue Bedingungen für ihn und seine Leute entstehen. Da einige seiner Leute bereits eigene Vorschläge eingereicht haben, scheint ein allgemeines Bedürfnis nach Wandel in der Organisation zu bestehen. Dieser Eindruck deckt sich mit der Anpassungsfähigkeit und Produktivität, die seine Organisationseinheit bisher bewiesen hat.

Empfehlung:

Sie raten Gustav Gruber . . .

Diagnose:

Wegen nachgewiesener Produktivität und Flexibilität scheint die Gruppe eine mäßige bis hohe (berufliche) Reife zu besitzen. Als beste Empfehlung für den Vorgesetzten gilt die weitere Aufrechterhaltung der Kommunikationskanäle zwischen der Gruppe und ihm. Da Neuland betreten wird, auf dem die Mitarbeiter kaum Erfahrungen nachweisen können, sollte er die Gruppe nicht allein lassen, also auf gute Zusammenarbeit Wert legen.

Bewertung:

+2 Punkte für hohe Mitarbeiter/geringe Aufgaben-Orientierung; ergo:

(a) sich an dem Entwurf eines gemeinsamen Planes zu beteiligen, die Umsetzung dieses Planes jedoch den Mitarbeitern zu überlassen;

+1 Punkt für geringe Mitarbeiter/geringe Aufgaben-Orientierung (geeignet für hohe Reife); ergo:

(d) jede Auseinandersetzung mit den selbstbewußten Mitarbeitern zu vermeiden und den Dingen einfach ihren Lauf lassen;

-1 Punkt für hohe Aufgaben/hohe Mitarbeiter-Orientierung (geeignet für geringe bis mäßige Reife); ergo:

(e) den Wandel einzuleiten, zumal er allgemein befürwortet wird. Die Umsetzung sollte er persönlich und sorgfältig kontrollieren;

-2 Punkte für hohe Aufgaben/geringe Mitarbeiter-Orientierung (geeignet für geringe Reife); ergo:

(b) die Kriterien des Wandels klar zu definieren und die Durchführung der anschließenden Maßnahmen sorgfältig zu kontrollieren.

Die verbleibende fünfte und damit Grid-9,9-spezifische Führungsmaßnahme lautet: „(c) die Leute zu einer offenen Diskussion der vorgeschlagenen und geplanten Maßnahmen einzuladen und gegebenenfalls Alternativen zu entwickeln. Nach einer Einigung sollte das Programm in die Tat umgesetzt werden“.

3. Situation:

Jürgen John versteht seine Arbeitswelt nicht mehr, denn seine Mitarbeiter, die bisher sehr verantwortungsbewußt gearbeitet haben, sprechen auf seine jüngsten Leistungsanforderungen nicht mehr an.

Empfehlung:

Sie raten Jürgen John . . .

Diagnose:

Die Gruppe, gewöhnlich in der Lage, Verantwortung zu übernehmen, „regrediert“ in ihrer Reife (zur Zeit wahrscheinlich geringe bis mäßige Reife). Die angemessene Lösung wäre, daß der Vorgesetzte die Kommunikationskanäle offenhalten und wieder delegieren sollte. Dabei sollte er allerdings darauf achten, daß seine neuen Standards eingehalten werden.

Bewertung:

+2 Punkte für hohe Aufgaben/hohe Mitarbeiter-Orientierung; ergo:

(e) Anregungen seiner Leute aufgreifen und dann aber beachten, daß die neuen Maßstäbe eingehalten werden;

+1 Punkt für hohe Mitarbeiter/geringe Aufgaben-Orientierung; ergo:

(c) seine Mitarbeiter bei der Festlegung der neuen Standards zu beteiligen und auf eine Kontrolle über deren Einhaltung vorläufig zu verzichten;

-1 Punkt für geringe Mitarbeiter/geringe Aufgaben-Orientierung; ergo:

(b) jede machtorientierte Konfrontation zu vermeiden bzw. an der Situation nichts zu ändern;

Führung als Dilemma



Auch ein Genie braucht Partner.

Wir sind ein in Nürnberg ansässiges Ingenieurunternehmen, das 15 Jahre Erfahrung aus Konstruktion und Entwicklung in den Bereichen Maschinenbau, Automobiltechnik, Kraftwerkstechnik, Elektrotechnik und Elektronik mitbringt.

AUTIEC
Montage- und Handhabungs-Systeme.
Vertragshändler der Robert Bosch GmbH - Geschäftsbereich Industrieausrüstung.
BOSCH

CADEM
Rechnergestützte Konstruktion und Fertigung.

PBH electric
Elektrotechnik und Industrie-Elektronik.
Kundenspezifische Prüfgeräte-Entwicklung und -Fertigung.

Planungsbüro Hesse GmbH
PBH
Als Ingenieurunternehmen seit 1970 bewährter Partner der Industrie in allen Bereichen des Maschinen- und Anlagenbaus sowie in der Automobiltechnik.

Vier kompetente Partner als effiziente Ingenieurgruppe.

Für unsere vielseitigen Aufgaben in allen Bereichen suchen wir aufgeschlossene und einsatzfreudige

Jungingenieure

Wenn Sie sich für eine abwechslungsreiche und ausbaufähige Tätigkeit interessieren, senden Sie bitte Ihre Bewerbungsunterlagen mit Lebenslauf, Zeugnissen, Lichtbild und möglichem Eintrittstermin an:

PBH Planungsbüro Hesse GmbH
zu Hdn. Herrn Berndt N. Seeberger
Daimlerstraße 61, 8500 Nürnberg 70
Für telefonische Auskünfte steht Ihnen Frau Ingrid Elkar (Tel. 0911/66031) gerne zur Verfügung.

Wenn Sie sich für eine dieser Marken interessieren, sollten Sie uns unbedingt besuchen.

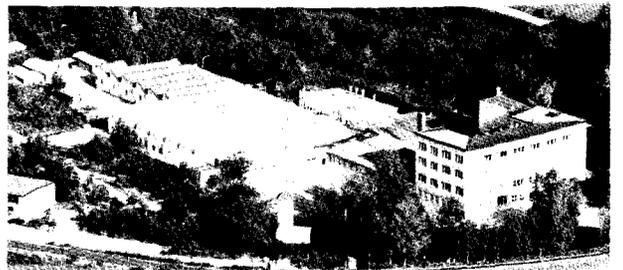
Wir sind Fachhändler für:

APPLE COMPUTER
ATARI PC's
OLIVETTI PC's
STAR PRINTER
DYSAN DISKS
LOTUS SOFTWARE
MICROSOFT

Ein Besuch bei uns lohnt sich immer

computerservice decker
Meisenweg 29 8520 Erlangen
Tel. 09131 / 42076

VIERLING



Wir liefern an die Deutsche Bundespost

Dezentrale Anrufweiterschaltungen GEDAN
Einrichtungen für die automatische Leitungsmessung
Geräte und Einrichtungen für die Übertragungstechnik
Kassettenmagnetbandspeicher
Prüfgeräte für Orts- und Fernvermittlungsstellen
Teledialog-Einrichtungen TEDE
Zubehör für Meß- und Prüfzwecke
u. a.

Wir liefern an die Industrie

Ansagegeräte mit digitalem Sprachspeicher
Maschinen-Steuerungen
Meß- und Prüfgeräte für Telefon-Nebenstellenanlagen
Steuerungen für Sonnenkraftwerke
u. a.

**Über 40 Jahre
hochwertige Technik**



OSKAR VIERLING GmbH + Co. KG
Pretzfelder Straße 21 · 8553 Ebermannstadt
Telefon (09194) 97-0 · Telex 624243 ovkg d

-2 Punkte für hohe Aufgaben/geringe Mitarbeiter-Orientierung; ergo:

(a) seine neuen Anforderungen klarzustellen und danach ihre Einhaltung genau zu überwachen.

Die am Führungsstil Grid 9,9 orientierte Maßnahme heißt „(d) eine allgemeine Aussprache einzuberufen, die klären soll, warum die Mitarbeiter nicht mehr positiv reagieren. Nach dieser Klärung sollten ggf. andere Standards formuliert und eingesetzt werden“. Hier wird das typische gemeinschaftliche Suchen nach den Ursachen von Problemen (d. h. Abweichungen von Erwartungen) deutlich.

4. Situation:

Hans Heuer ist mit seinen Leuten sehr zufrieden. Leistung und Klima stimmen in seiner Abteilung. Dennoch fühlt er, daß er mit seiner bisherigen Führungspraxis viel Glück gehabt hat. Eines Tages könnte ihn das Glück verlassen.

Empfehlung:

Sie raten Hans Heuer . . .

Diagnose:

Hohe Produktivität und gute zwischenmenschliche Beziehungen signalisieren hohe (berufliche) Reife. Das Problem liegt daher nicht in der Gruppe, sondern in der Persönlichkeit des Vorgesetzten begründet. Dieser projiziert seine eigene Unsicherheit in die Gruppe. Daher sollte er diese selbständig arbeiten lassen.

Bewertung:

+2 Punkte für geringe Aufgaben/geringe Mitarbeiter-Orientierung; ergo:

(a) die Gruppe möglichst wenig steuern; +1 Punkt für Zurückhaltung in der sozial-emotionalen Zuwendung, da Vermengung von persönlichen Problemen mit Aufgaben der Arbeitsgruppe vermieden werden soll. Gruppen in einem Unternehmen haben keinen Psychotherapie-Auftrag! Daher nach Hersey und Blanchard keine Klassifizierung! Ergo:

(b) behutsam mit den Mitarbeitern sein Problem zu besprechen;

-1 Punkt für eine völlig überflüssige Intervention des unsicheren Vorgesetzten (auch keine Klassifikation nach Hersey und Blanchard); ergo:

(e) sein Gefühl mit den Leuten zu diskutieren und dann Änderungen einzuleiten;

-2 Punkte für hohe Aufgaben/geringe Mitarbeiter-Orientierung (geeignet für geringe Reife). Der unsichere Chef tritt hier die Flucht nach vorn an. Aggression als Folge von Frustration! Ergo:

(d) die Leute möglichst bald spüren lassen, wie richtig geführt wird, damit richtig gearbeitet werden kann.

Die entsprechende Grid 9,9-Alternative heißt dagegen „(b) mit den Mitarbeitern zu klären, ob überhaupt eine Veränderung seines Führungsverhaltens notwendig ist, um das bisherige Niveau der gemeinsamen Arbeit zu halten oder vielleicht noch zu erhöhen“. Auch hier wieder die gemeinsame Suche nach den Ursachen von Faktoren, die Produktion und Klima irritieren könnten!

5. Situation:

Alfons Adler hat bisher seine Mitarbeiter erfolgreich geführt, indem er sich viel um ihre Interessen kümmerte und freundlich mit ihnen verkehrte. Dennoch geht plötzlich die Leistung der Gruppe zurück.

Empfehlung:

Sie raten Alfons Adler . . .

Diagnose:

Auch hier liegt eine Regression der Reife vor. Wegen des offensichtlich permissiven Führungsverhaltens sollte der Vorgesetzte aufgabenorientierte Vorgaben machen. Sollte dieses Angebot akzeptiert werden, könnte er nach einer angemessenen Zeit der Stabilisierung der Reife wieder mit Delegation von Verantwortung beginnen.

Bewertung:

+2 Punkte für hohe Aufgaben/geringe Mitarbeiter-Orientierung (geeignet für geringe Reife); ergo:

(d) den täglichen Umgang mit den Leuten weniger persönlich als früher zu gestalten und die Leistungsziele ausdrücklich betonen;

+1 Punkt für hohe Aufgaben/hohe Mitarbeiter-Orientierung (geeignet für geringe bis mäßige Reife); ergo:

(b) mit den Leuten sprechen und ihnen klare Ziele setzen;

-1 Punkt für hohe Mitarbeiter/geringe Aufgaben-Orientierung (geeignet für mäßige bis hohe Reife); ergo:

(c) sich grundsätzlich für eine Diskussion zur Verfügung zu halten, jedoch die Initiative nicht zu forcieren;

-2 Punkte für geringe Aufgaben/geringe Mitarbeiter-Orientierung (geeignet für hohe Reife); ergo:

(a) absichtlich nicht einzugreifen.

Die Wahlmöglichkeit „(e) die Ursache zu identifizieren, die möglicherweise für den Abfall der Leistungen verantwortlich sein mag, und für die Lösung des Problems die Unterstützung der Mitarbeiter suchen“ steht für den Führungsstil 9,9 nach Blake und Mouton.

6. Situation:

Bernd Bratschers Abteilung steigert seit geraumer Zeit die Produktion. Er hat dafür gesorgt, daß sich alle Mitarbeiter ihrer Verantwortung um die gesetzten Ziele bewußt werden.

Empfehlung:

Sie raten Bernd Bratscher . . .

Diagnose:

Da die Mitarbeiter auf die aufgabenorientierten Vorgaben des Chefs positiv reagieren, steigt auch ihre Reife. Der Chef sollte sehr sorgfältig seine weiteren Angebote überdenken. Nur ein ausgeglichenes Verhalten gegenüber den Mitarbeitern scheint zur Zeit sinnvoll. Als Perspektive bietet sich ein langsames Zurücknehmen aufgabenorientierter Vorgaben bei entsprechend zunehmender sozialemotionaler Zuwendung an. Dieser progressive Entwicklungszirkel beruflicher Reife läßt sich vertreten, sofern das vorbildliche Leistungsverhalten der Mitarbeiter anhält.

Bewertung:

+2 Punkte für hohe Aufgaben/hohe Mitarbeiter-Orientierung (geeignet für geringe bis mäßige Reife); ergo:

(a) zu einem freundlichen Umgang mit seinen Mitarbeitern. Er sollte aber auch künftig ihr Verantwortungsgefühl für Leistung stärken;

+1 Punkt für hohe Mitarbeiter/geringe Mitarbeiter-Orientierung (geeignet für mäßige bis hohe Reife); ergo:

(e) seinen Mitarbeitern das Gefühl zu vermitteln, daß sie besonders wertvoll sind und ihre Arbeit besonders wichtig ist;

- 1 Punkt für hohe Aufgaben/geringe Mitarbeiter-Orientierung (geeignet für geringere Reife); ergo:
(d) die überragende Bedeutung von Abschluß-Terminen zu unterstreichen;
- 2 Punkte für geringe Aufgaben/geringe Mitarbeiter-Orientierung (geeignet für hohe Reife); ergo:
(c) nichts weiter zu unternehmen.

Das Führungsangebot Grid 9,9 orientiert sich wieder an den Ursachen für das erfreuliche Verhalten und lautet: „(b) gemeinsam mit den Leuten herauszufinden, was verantwortlich sein könnte für diese gute Entwicklung, und wie man diese positive Tendenz gegebenenfalls noch verstärken könnte“.

7. Situation:

Linda Lehmann hat vor einigen Tagen erfahren, daß es nennenswerte Spannungen zwischen einigen Mitarbeitern ihres Bereiches gibt. Diese Beobachtung überrascht sie, denn bis heute gab es kaum solche Spannungen oder Auseinandersetzungen. Hohe Arbeitsmoral und hoher Leistungsstand dominierten bisher. Auch das Klima zwischen den Kollegen ist eigentlich immer gut gewesen.

Empfehlung:

Sie raten Linda Lehmann . . .

Diagnose:

Die hohe Reife dieser Abteilung ist unbestritten. Daher sollte die Vorgesetzte viel Vertrauen in ihre Mitarbeiter setzen und diese das Problem allein lösen lassen. Sollten dennoch Schwierigkeiten auftreten, wäre alternatives Verhalten angezeigt.

Bewertung:

+ 2 Punkte für geringe Aufgaben/geringe Mitarbeiter-Orientierung; ergo:
(d) den Mitarbeitern erlauben, ihre Schwierigkeiten im zwischenmenschlichen Bereich selbst zu regeln;
+ 1 Punkt für hohe Mitarbeiter/geringe Aufgaben-Orientierung (geeignet für mäßige bis hohe Reife); ergo:
(c) an der Aussprache ihrer Mitarbeiter teilzunehmen und diese im Bemühen zu unterstützen, die Sache aus der Welt zu schaffen;

- 1 Punkt für hohe Aufgaben/hohe Mitarbeiter-Orientierung (geeignet für geringe bis mäßige Reife); ergo:
(e) ihren Lösungsvorschlag mit den Mitarbeitern auszuprobieren und so das Bedürfnis nach Veränderungen zu erkunden;

- 2 Punkte für hohe Aufgaben/geringe Mitarbeiter-Orientierung (geeignet für geringe Reife); ergo:

(a) schnell und bestimmt handeln, damit der Störfaktor bald beseitigt werden kann. Die verbleibende Wahlmöglichkeit (b) ist aus dem Verständnis von Grid 9,9 abgeleitet worden und heißt: „bewußt Kritik zu üben, damit geklärt werden kann, wo konkret die Ursachen für die Spannungen liegen. Die Interessen sollten offengelegt und die Widersprüche ebenso ausgetragen werden, damit alle Beteiligten in die Lage versetzt werden, den Konflikt zu regeln“.

An dieser Stelle scheint – und das wollen wir ausnahmsweise anmerken – eine Schwäche im normativistischen Ansatz von Blake und Mouton durch. Wird hier nicht mit Kanonen auf Spatzen geschossen?

8. Situation:

Einige Mitarbeiter aus Christa Carlsbergs Abteilung zeigen sich nicht in der Lage, ein wichtiges Problem zu lösen. Da Leistung und Klima stets gut waren, hatte Frau Carlsberg immer verzichtet, beratend einzugreifen.

Empfehlung:

Sie raten Christa Carlsberg . . .

Diagnose:

Es könnte durchaus sein, daß diese individuellen Schwierigkeiten erste Hinweise für ein allgemeines Nachlassen der Reife innerhalb der Gruppe sind. Die Vorgesetzte solle daher alle Möglichkeiten für einen offenen Gedankenaustausch nutzen und vielleicht auch eine Sitzung zur Lösung dieser Probleme formell einberufen. Wahrscheinlich liegt auf beiden Seiten ein verdecktes Motivationsproblem vor, das den regressiven Zirkel einleitet.

Bewertung:

+ 2 Punkte für hohe Mitarbeiter/geringe Aufgaben-Orientierung (geeignet für mäßige bis hohe Reife); ergo:
(c) die Leute zu ermutigen, sich dem Problem zu widmen und sie bei der Lösung zu unterstützen;

+ 1 Punkt für hohe Aufgaben/hohe Mitarbeiter-Orientierung (geeignet für geringe bis mäßige Reife); ergo:

(e) von Anfang an mit den Leuten gemeinsam das Problem zu lösen;

- 1 Punkt für geringe Aufgaben/geringe Mitarbeiter-Orientierung (geeignet für hohe Reife); ergo:

(d) dafür zu sorgen, daß die Gruppe das Problem selbst löst;

- 2 Punkte für hohe Aufgaben/geringe Mitarbeiter-Orientierung (geeignet für geringe Reife); ergo:

(b) sich direkt und energisch einzuschalten, damit die Störung abgestellt wird.

Für diese Situation lautet die Grid 9,9 Alternative „(a) sich auf das Problem zu konzentrieren und sich mit den Leuten zu verständigen, wie man gemeinsam das Problem lösen könnte“. Problembewußtsein im Team heißt hier wieder einmal das Angebot (und Trainingsziel).

9. Situation:

Ernst Engel hat große Sorgen, denn die Leistung seiner Abteilung ist in den letzten Monaten drastisch zurückgegangen. Wieder einmal sind die gesetzten Ziele und Verantwortlichkeiten nicht genügend beachtet worden. Eigentlich müßten seine Leute ständig an ihre Pflichten erinnert werden. Bisher hat diese Erinnerung zumindest vorübergehend geholfen.

Empfehlung:

Sie raten Ernst Engel . . .

Diagnose:

Die Gruppe ist relativ unreif, wenn man Motivation und (vielleicht auch Erfahrung) berücksichtigt. Der Vorgesetzte sollte sein Bemühen fortsetzen, aufgabenorientierte Vorgaben zu setzen.

Bewertung:

+ 2 Punkte für hohe Aufgaben/geringe Mitarbeiter-Orientierung (geeignet für geringe Reife); ergo:
(b) wieder einmal und energisch die Erwartungen des Management klarzustellen und ihre Verwirklichung sorgfältig zu kontrollieren;

MANNESMANN DEMAG

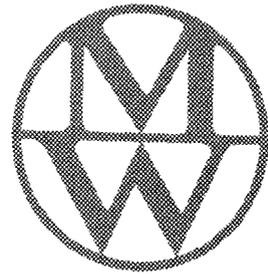
Mannesmann Demag zählt zu den international führenden Unternehmen im Maschinen- und Anlagenbau. Unsere Produkte des Geschäftsbereiches Kunststofftechnik – Spritzgießmaschinen und Gesamtanlagen für die Kunststoffverarbeitung – haben aufgrund ihres technischen Standards einen ausgezeichneten Ruf.

Der Sicherung der **Qualität unserer Produkte** kommt große Bedeutung zu. Deshalb suchen wir zur Verstärkung unserer Mannschaft einen

Versuchssingenieur

Sie führen maschinentechnische, hydraulische und steuerungstechnische Versuche durch, werten diese aus und verantworten die Serienfreigabe von Komponenten und kompletten Maschinen.

Sie sollten Maschinenbauingenieur mit Kenntnissen in Steuerungs- und Programmieretechnik sein und eine Ausbildung als Maschinenschlosser absolviert haben.



Bitte richten Sie Ihre Bewerbung mit Lebenslauf und Zeugnisunterlagen an die Mannesmann Demag Kunststofftechnik Personalabteilung Altdorfer Straße 15 8501 Schwaig Telefon (0911) 59 71-6 08



Schleifen von Silizium-Ronden auf GMN-Präzisionsflachschleifmaschine MPS 2-R300

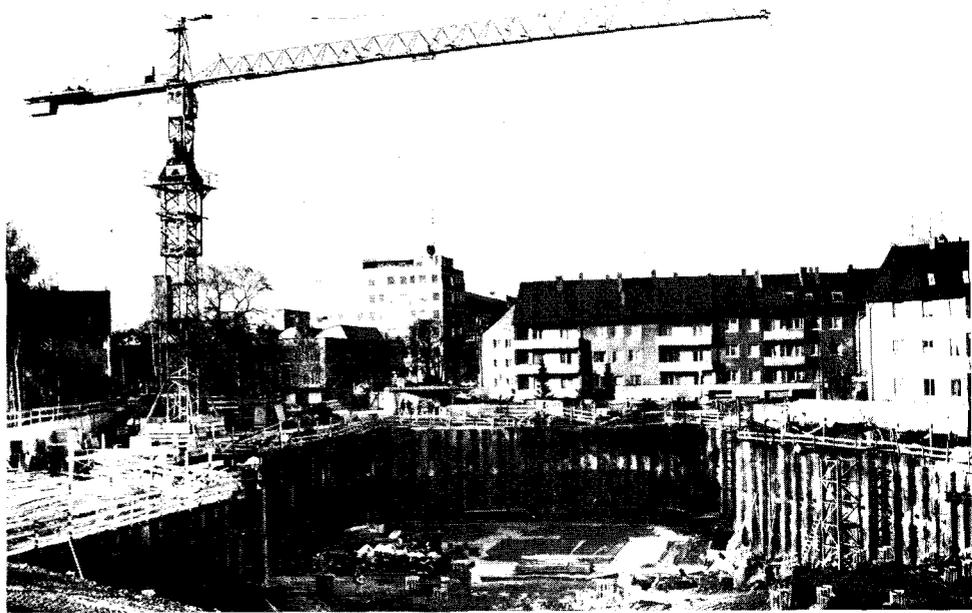
mit Rundtisch, automatischer Feinzustellung und Vakuum-Spannanlage.
Maschinenleistung bei Spannplatten Ø 300 mm:

Ronden-Ø		2 inch	3 inch	100 mm	125 mm
Tischladung		18	8	5	3 Stück
Leistung/h	Abtrag 100 µm Oberflächengüte Ra-0,2 µm Damage-Tiefe 6-8 µm	90	40	25	15 Stück
Leistung/h	Abtrag 100 µm Oberflächengüte Ra-0,1 µm Damage-Tiefe 4 µm	72	32	20	12 Stück

GMN GEORG MÜLLER NÜRNBERG GMBH

Äußere Bayreuther Straße 230 · D-8500 Nürnberg 13 · ☎ (0911) 5691-0 · Telex 622 586

+ 1 Punkt für hohe Aufgaben/hohe Mitarbeiter-Orientierung (geeignet für geringe bis mäßige Reife); ergo:
 (a) Anregungen aus seiner Abteilung aufzugreifen, doch darauf zu achten, daß die Normen strikt eingehalten werden;
 - 1 Punkt für hohe Mitarbeiter/geringe Aufgaben-Orientierung (geeignet für mäßige bis hohe Reife); ergo:
 (d) behutsam den Mitarbeitern zu erlauben, bei der neuerlichen Klarstellung von Zielen und Verantwortlichkeiten mitzuwirken;
 - 2 Punkte für geringe Aufgaben/geringe Mitarbeiter-Orientierung (geeignet für hohe Reife); ergo:
 (e) daß die Mitarbeiter eigene Vorschläge formulieren und diese auch ausführen dürfen.



Alternative (c) steht für Grid 9,9: „eine offene und kritische Aussprache einzuleiten, damit die Ursachen für den bemerkenswerten Leistungsabfall identifiziert werden können. Grundsätzlich sollten Aussprachen dieser Art zur Verbesserung des Leistungsverhaltens eingesetzt werden“. Das Prinzip lernen aus der kritisch reflektierten Erfahrung (Feedback) ist erkennbar.

Die frühzeitigen Frosteinbrüche im November haben die Arbeiten für den Erweiterungsbau unserer Hochschule am Wöhrder Talübergang etwas verzögert. Mittlerweile jedoch sind die Fundamente fast vollständig gelegt und die Bohrpfähle eingebracht.

10. Situation:

Karla Kunze ist mit einer neuen Führungsaufgabe betraut worden. Ihr Vorgänger hat sich um seine Mitarbeiter kaum gekümmert. Dennoch lief eigentlich alles gut. Dies gilt auch für das Klima zwischen den einzelnen Kollegen.

Empfehlung:

Sie raten Karla Kunze . . .

Diagnose:

Wegen der bisher gezeigten Selbständigkeit und Leistungsfähigkeit sollte die neue Vorgesetzte möglichst wenig eingreifen. Dennoch sollte sie ihr Konzept ausführlich darlegen. Da sie zuallererst Vertrauen und Unterstützung gewinnen muß, sollte sie Kommunikation und Zuwendung betonen. Sobald gegenseitiges Vertrauen erreicht worden ist, kann sie Delegation zum alleinigen Führungsinstrument erheben.

Bewertung:

+ 2 Punkte für hohe Mitarbeiter/geringe Aufgaben-Orientierung (geeignet für mäßige bis hohe Reife); ergo:

Anmerkungen und Quellen:

- (1) Umfragen mit diesem Thema habe ich in kollegialer Zusammenarbeit mit folgenden Medien durchgeführt bzw. die Ergebnisse bereits publiziert: cf. Kliem, Oltmar, „Welchen Rat würden Sie geben – zwölf Situationen als alltägliche Herausforderung an Führungskräfte – ein kurzes Kapitel anwendungsorientierter Personalführung“, in: Studium für die Praxis in Nürnberg, 1833–1983, Festschrift der Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule Nürnberg, Nürnberg 1983, S. 205–209.
- (2) Zum Beispiel in meiner Darstellung: „Erkenne Dich selbst – Methoden zur Selbsterkenntnis“, in: Brecht/Wippler (Hg.), Das Jahrbuch für Führungskräfte 1981, Expert Verlag 1980, S. 207–235.
- (3) Eine aktionsorientierte Einführung findet sich in meinem Buchbeitrag „Führungsstil als persönliche Verhaltensorientierung – Überlegungen und Übungen mit Hilfe des Managerial Grid“, in: Brecht/Scheuzer (Hg.), Das Jahrbuch für Führungskräfte, dritte Ausgabe, Expert Verlag 1982, S. 205–236.

- (4) cf. Reddin, W. J., „Managerial Effectiveness“, New York 1970. Deutsche Ausgabe: Das 3-D-Programm zur Leistungssteigerung, Verlag Moderne Industrie 1977.
- (5) Wer sich aus erster Hand über diese Theorie informieren will, sollte zur Originalausgabe greifen: Paul Hersey und Kenneth Blanchard, „Management of organizational behavior: utilizing human resources“, Prentice-Hall, vierte, verbesserte Auflage 1982.
- (6) Dieses Schaubild ist von mir in Zusammenarbeit mit Studenten der Fachrichtungen Betriebswirtschaft und Feinwerktechnik entwickelt worden. Es handelt sich hier allerdings um eine vorläufige Skizze.
- (7) Ich empfehle auch hier als Einführung die Originalausgabe: „The New Managerial Grid“, Gulf Publishing Company 1978. Die letzte Revision dieses Ansatzes (The Managerial Grid III 1985) konnte bedauerlicherweise nicht mehr berücksichtigt werden.
- (8) cf. Blake, Robert R. und Jane Srygley Mouton, „Principles of behavior for sound management“, in: Training and Development Journal, October 1979, S. 26–28.
- (9) Diese Skizze folgt dem Aufsatz von Blake und Mouton, „An overview of the Grid“, in: Training and Development Journal, May 1975, S. 29–37.
- (10) Bei der Formulierung war uns der folgende Aufsatz von Blake und Mouton sehr nützlich: „A comparative analysis of situationalism and 9,9 management by principle“, in: Organizational Dynamics, Spring 1982, S. 20–43. Außerdem danken wir ausdrücklich GRID-DEUTSCHLAND für die freundliche Unterstützung.

ist von einem rigorosen, aufgabenorientierten Führungsstil. Auf diese Weise könnte ein progressiver Reife-Zirkel eingeleitet werden.

Bewertung:

+ 2 Punkte für hohe Aufgaben/hohe Mitarbeiter-Orientierung (geeignet für geringe bis mäßige Reife); ergo:

(c) die Mitarbeiter am Entscheidungsprozeß zu beteiligen, jedoch dafür zu sorgen, daß die Ziele im Auge behalten werden; + 1 Punkt für hohe Aufgaben/geringe Mitarbeiter-Orientierung (geeignet für geringe Reife); ergo:

(b) ausdrücklich den Vorrang von Aufgaben und Terminen zu betonen;

- 1 Punkt für hohe Mitarbeiter/geringe Aufgaben-Orientierung (geeignet für mäßige bis hohe Reife); ergo:

(e) alles einzusetzen, damit die Leute spüren, sie seien wertvoll, und ihre Arbeit wichtig;

- 2 Punkte für geringe Aufgaben/geringe Mitarbeiter-Orientierung (geeignet für hohe Reife); ergo:

(a) absichtlich nicht einzugreifen.

Die 9,9-Variante betont Stärkung von Selbstrespekt und Leistungsmotivation durch kritisches Feedback: „(d) das vorbildliche Niveau ausdrücklich zu würdigen und im Rahmen einer Bestandsaufnahme nach Wegen zu suchen, dieses Niveau zu halten bzw. noch zu erhöhen“.

12. und letzte Situation:

Inge Isenbarth ist zur Chefin einer Planungsgruppe bestellt worden, die ihre Aufgabe bisher nicht richtig ernst genommen hatte. Besonders bei der Festlegung der Ziele haben sich ernste Schwierigkeiten ergeben. Auch der Besuch der vereinbarten Konferenzen ließ sehr zu wünschen übrig. Obwohl die Mitglieder der Planungsgruppe fähige Leute sind, haben ihre Treffen immer mehr die Form kurzweiliger Arbeitessen angenommen.

Empfehlung:

Sie raten Inge Isenbarth . . .

Diagnose:

Daß die Gruppe zur Zeit eine geringe Reife besitzt, läßt sich kaum bestreiten. Da die Mitglieder jedoch ein Leistungspotential besitzen, wäre das beste Angebot eine kurzfristige Betonung von Struktur und Termin, Verantwortlichkeit und Kontrolle.

(d) ihre neuen Mitarbeiter an den laufenden Entscheidungen zu beteiligen und besonders gute Beiträge zu belohnen; + 1 Punkt für geringe Aufgaben/geringe Mitarbeiter-Orientierung (geeignet für hohe Reife); ergo:

(a) sich an ihrem Vorgänger zu orientieren und einfach weiterwursteln zu lassen;

- 1 Punkt für hohe Aufgaben/hohe Mitarbeiter-Orientierung (geeignet für geringe bis mäßige Reife); ergo:

(c) mit der Abteilung die bisherige Praxis zu diskutieren und nach anderen Formen der Zusammenarbeit zu suchen;

- 2 Punkte für hohe Aufgaben/geringe Mitarbeiter-Orientierung (geeignet für geringe Reife); ergo:

(e) sofort und energisch Schritte einzuleiten, damit die Leute lernen, wie richtig gearbeitet wird.

Die dazugehörige Grid 9,9 Alternative lautet „(b) zu einer gemeinsamen Bestandsaufnahme mit den Mitarbeitern, damit Wege entwickelt werden können für optimale Beziehungen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern“.

11. Situation:

Fritz Fischer hat eine Aufgabe übernommen, die als besonders leistungswirksam gilt. Sein Vorgänger hat die Mitarbeiter straff geführt und ergebnisorientiert kontrolliert. Fischer möchte diese produktive Orientierung halten, dennoch erste Schritte in Richtung Humanisierung der unmittelbaren Arbeitswelt einleiten.

Empfehlung:

Sie raten Fritz Fischer . . .

Diagnose:

Der neue Vorgesetzte sollte ein ausgeglichenes Führungsangebot vorstellen, wenn er sowohl die bisher gute Produktivität erhalten wie auch die von ihm gewünschte Humanisierung erfolgreich einführen will. Dies setzt viel Geduld auf beiden Seiten voraus, weil Mißverständnisse auftreten können. Wichtig ist, daß sich die Produktivität langsam auf der Grundlage von Selbstverantwortung entfaltet und nicht ausschließlich abhängig

Bewertung:

+ 2 Punkte für hohe Aufgaben/geringe Mitarbeiter-Orientierung (geeignet für geringe Reife); ergo:

(c) die Ziele persönlich und präzise zu formulieren und deren Kontrolle selbst zu übernehmen;

+ 1 Punkt für hohe Aufgaben/hohe Mitarbeiter-Orientierung (geeignet für geringe bis mäßige Reife); ergo:

(d) Empfehlungen der Mitarbeiter aufzugreifen, gleichzeitig aber dafür zu sorgen, daß die Ziele eingehalten werden;

- 1 Punkt für hohe Mitarbeiter/geringe Aufgaben-Orientierung (geeignet für mäßige bis hohe Reife); ergo:

(b) die Mitarbeiter behutsam an der Festlegung von Zielen zu beteiligen;

- 2 Punkte für geringe Aufgaben/geringe Mitarbeiter-Orientierung (geeignet für hohe Reife); ergo:

(e) der Planungsgruppe freie Hand in der Bewältigung ihrer Schwierigkeiten zu lassen.

Teilhabe, Involvement und Führung durch Zielvereinbarung soll Alternative (a) ausdrücken: „den Stab bei der Strukturierung der wichtigen Aufgabe zu beteiligen, indem die Planer ihre eigenen Auffassungen beschreiben und einbringen dürfen. Wenn erst einmal Partnerschaft durchgesetzt worden ist, sollten weitere erreichbare Ziele gesetzt werden“.

Diese Zusammenschau von Situation, Wahlmöglichkeit, Diagnose und Gewichtung lenkte bereits unsere Aufmerksamkeit auf einige Widersprüche und Nachteile in beiden Philosophien. Wir werden in einem besonderen Abschnitt auf diese Probleme zurückkommen.

Als nächste Aufgabe wollen wir uns den konkreten Möglichkeiten zuwenden, die der Leser hat, seine Antworten mit Hilfe der Kriterien von Hersey und Blanchard sowie von Blake und Mouton auszuwerten.

Fortsetzung 1/86

Geschafft!

Endlich sind alle Prüfungshürden genommen und das Pauken hat ein Ende!

Aber auch beim zweiten Schritt, der Suche nach dem „richtigen“ Unternehmen, brauchen Sie einen klaren Kopf und Antworten auf die Fragen:

- Hat das Unternehmen Zukunft?
- Bietet es auch langfristig Sicherheit?
- Sind neue Technologien nicht nur Schlagworte, sondern Alltagspraxis?
- Kann ich meine zukünftige Arbeit mit dem erforderlichen Freiraum gestalten?
- Dominiert Bürokratie oder Teamarbeit mit flexiblem Handeln?
- Werden Leistungen und Ideen auch honoriert?

In der DIEHL-Gruppe mit einem Umsatzvolumen von knapp 2 Mrd. DM arbeiten weltweit 13.000 Mitarbeiter. Bei Systemen zum Steuern, Regeln und Schalten von Konsumgütern haben wir in USA, Australien, Südostasien und selbstverständlich in allen Ländern Europas eine führende Position. Durch verstärkte Entwicklungsaktivitäten in unserem Bereich „Schaltssysteme“ wollen wir die hohen Wachstumsraten der vergangenen Jahre zukünftig noch übertreffen.

Für diesen Geschäftsbereich, zuhause im Herzen Nürnbergs, suchen wir Jungingenieure oder Jungingenieurinnen der Studienschwerpunkte:

- Allgemeine Elektrotechnik
- Datentechnik
- Nachrichtentechnik,

die ein klares Ja auf obige Fragen verlangen.

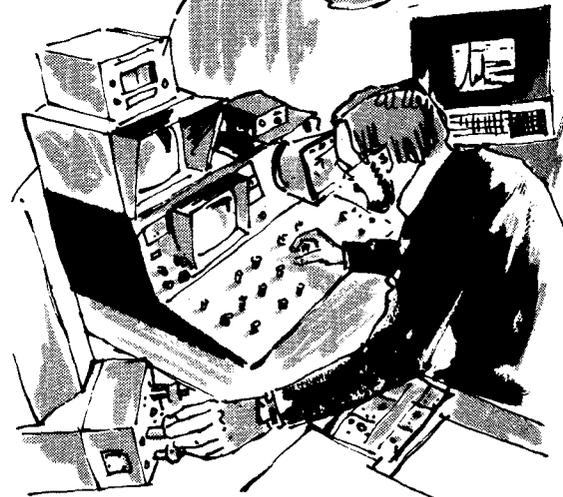
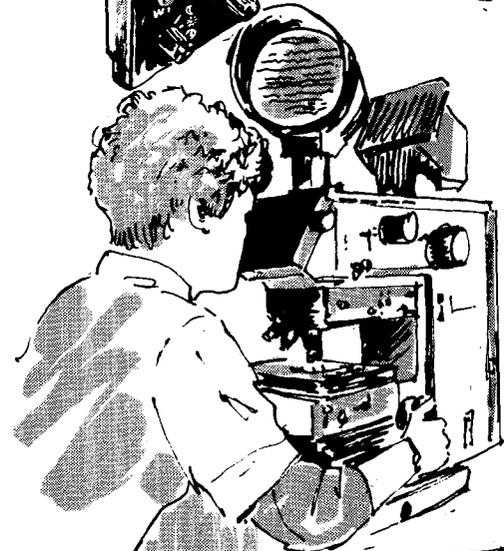
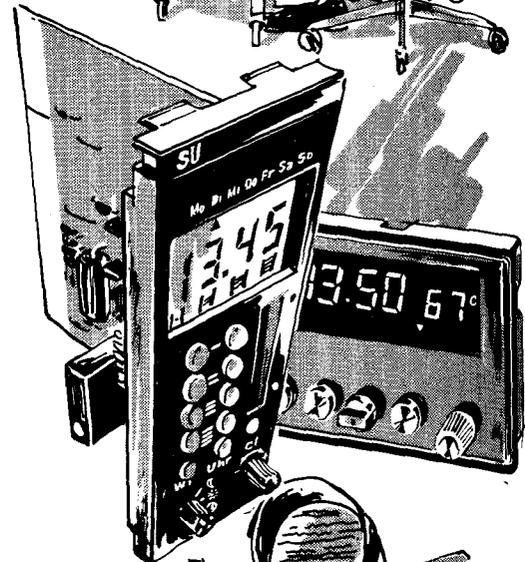
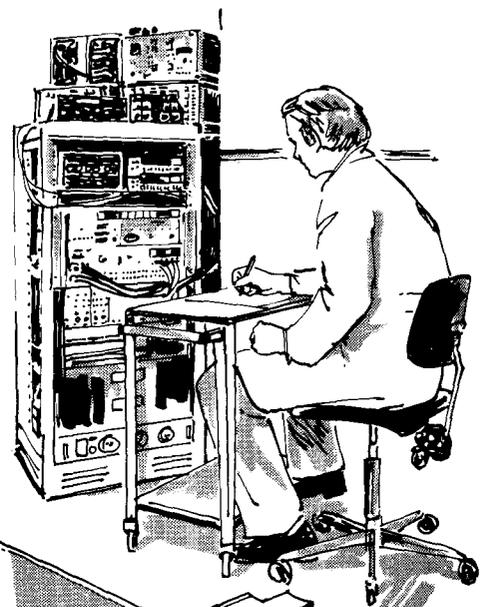
Auch wenn Ihr Studium noch nicht ganz abgeschlossen ist, sollten Sie schon jetzt mit uns sprechen.

Wir antworten auf Ihre Fragen.

Rufen Sie bitte Herrn Schütte, Telefon (09 11) 475-2589 an, der Ihnen auch einen unverbindlichen Besuchstermin in unserem Hause oder ein weiterführendes Gespräch vermitteln kann.

DIEHL-Ingenieure – der Zeit ein gutes Stück voraus.

DIEHL GmbH & Co.
Geschäftsbereich Schaltssysteme
Stephanstraße 49
8500 Nürnberg 30



Der Künstler Prof. Ernst Fuchs (im Bild mit Ehefrau), schillernder Vertreter des phantastischen Realismus, wird von Prof. Dipl.-Ing. Georg Guertler durch die Hochschule begleitet.

Am Podium (von links nach rechts): Prof. Dr. Ingo Klöcker, Dr. Claus Pese vom Germanischen Nationalmuseum, Prof. Ernst Fuchs und Prof. Reinhold Fürst.



Für den Fachbereich Gestaltung ergab sich die Möglichkeit, mit Prof. Ernst Fuchs, weltweit bekannt als Künstler des phantastischen Realismus, eine Podiumsdiskussion zu veranstalten. Ernst Fuchs war am 24. Oktober in Nürnberg zur Eröffnung der neuen Kaiser-Galerie, die Werke von ihm – Bilder, Grafiken und Plastiken – ausstellt. Frau Nini Guertler, die Galeristin, ermöglichte den Kontakt zu Ernst Fuchs. Dafür sei ihr herzlicher Dank ausgesprochen.

Die Rolle des Veranstalters fiel dem Fachbereich Gestaltung zu, der auch den Fachbereich Architektur einlud.

Für die Moderation konnte Herr Dr. Pese vom Germanischen Nationalmuseum gewonnen werden. Auch ihm gebührt herzlicher Dank.

Die Einladung zu dieser Veranstaltung fand ungewöhnliche Resonanz. Das Kollegium des Fachbereichs Gestaltung stellte mit Freude fest, daß sich an die 200 Studenten der Fachbereiche Gestaltung und Architektur eingefunden hatten. Vizepräsident Prof. Dr. Wagner begrüßte stellvertretend für den Präsidenten den prominenten Gast aus Wien.

Ernst Fuchs, den Herr Dr. Pese in einer sehr interessanten und informativen Einleitung vorstellte, entwickelte souverän Gedanken über die Kunst. Seine sehr lebhaft Art zu sprechen, führte auch zu einer angeregten Diskussion. Die Veranstaltung geriet zu gedanklichem Höhenflug, zur Orchidee im Gestrüpp alltäglicher Nüchternheit, zum schillernden Kontrapunkt gegen oft illusionslose Designarbeit, sicher ein unvergeßliches Erlebnis vor allem für unsere Studenten im Studium Kommunikations-Design. Der Fachbereich Gestaltung dankt Herrn Professor Ernst Fuchs sehr herzlich für sein Kommen und für das Gespräch mit unseren Studenten.

Ein kurzer Text der Kaiser-Galerie (mit freundlicher Genehmigung der Hilliard-Collection) sagt über Ernst Fuchs: Unter den Künstlern der Wiener Schule des phantastischen Realismus fand Fuchs als erster seinen Stil, seine Linie und seine historischen Wurzeln.

Im Alter von vierzehn Jahren, 1945, nahm er – ein Wunderkind – das Kunststudium an der Akademie in Wien auf. Seine Liebe galt den alten Meistern, den Ervätern der Kunst, mit deren Wiederentdeckung sich Fuchs und eine kleine Gruppe junger Künstler befaßten, die später „Wiener Schule“ genannt wurde. Von dieser frühen Liebe zu den Meistern hat Fuchs nie gelassen. Er hat die Zeugnisse ihres göttlichen Malerhandwerks geradezu physiologisch ergründet und kommuniziert.

Ausgefüllt von ihrem Geist und ihren handwerklichen Fähigkeiten, entwickelte Ernst Fuchs seinen ureigenen Stil und schuf ein beeindruckendes Werk von Gemälden und Bildhauerarbeiten. Sie wurden in über hundert Einzelausstellungen in Europa, den USA, Japan und anderen Teilen Asiens gezeigt.

Originale von Fuchs gehören zu den ständigen Exponaten des „Museum of Modern Art“, des „Israel Museum“ in Jerusalem, des „Cabinet des Stamps“ in Paris, der „Albertina“ und des „Oberen Belvedere“ in Wien.

In seiner Bandbreite gleicht Fuchs den unsterblichen Künstlern der Renaissance. Er ist Maler und Bildhauer, entwirft Bühnenbilder und widmet sich der Gestaltung von Gebrauchsgegenständen. Dichtung und Musik gehören zu seinem Repertoire. Heute, als Fünfzigjähriger, steht Ernst Fuchs auf der Höhe seiner Schaffenskunst. Er lebt und arbeitet in Wien.

Zu Gast: Ein prominenter Künstler

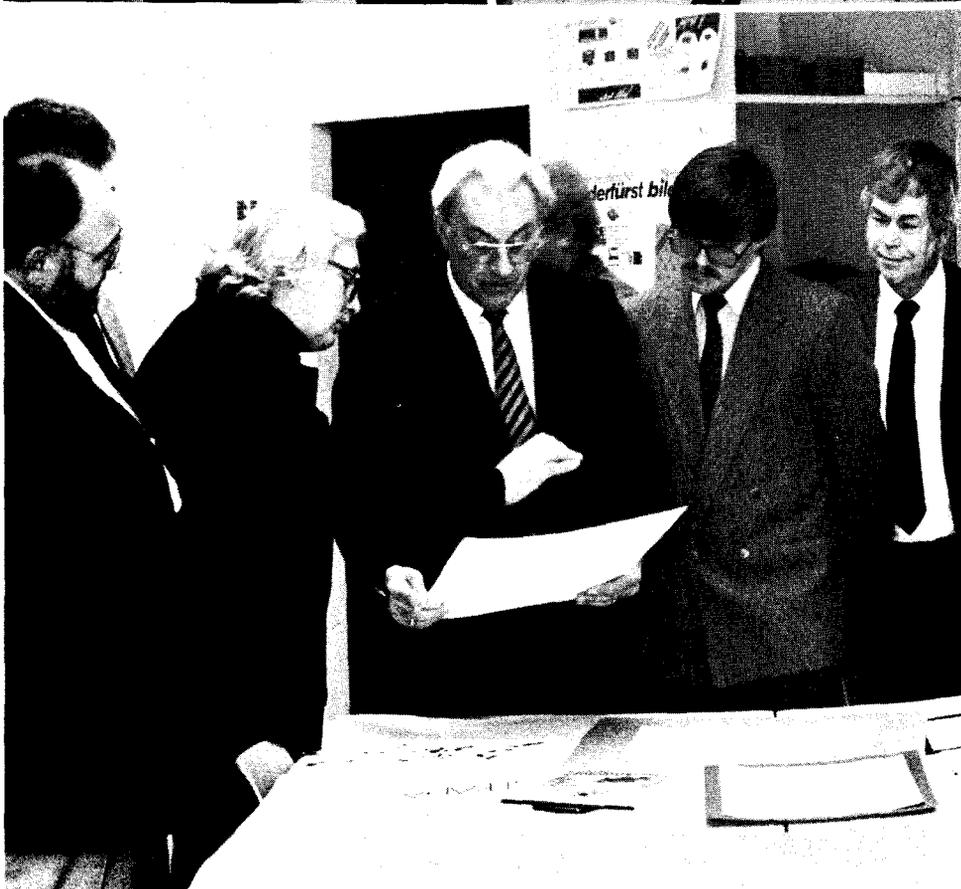
Prof. Reinhold Fürst, Dekan im Fachbereich Gestaltung



Der Fachbereich Gestaltung nahm am 11. November – nach interner Anlaufzeit – das Lehrgebäude Bismarckstraße 25 mit einer kleinen Feier offiziell in Betrieb. Für den Fachbereich hat der Start des Lehrbetriebes besonderes Gewicht: Er ist Anlaß zu Freude und Dankbarkeit, Anlaß, mit Erleichterung einige Dinge neu ins Blickfeld zu rücken, aber auch Anlaß genug, zum ersten Mal seit Bestehen unserer Hochschule ausschließlich in eigener Sache an die Öffentlichkeit zu treten. Bisher geschah dies sowohl mit vielseitigen Maßnahmen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit für die gesamte Hochschule – wie Publikationen, Ausstellungen und Messen – als auch mit Design-Projekten in unserem Studiengang Kommunikations-Design.



Es war deshalb der Wunsch des Fachbereichs Gestaltung, zur Inbetriebnahme der neuen Räume Gäste aus Bereichen der Wirtschaft, der Industrie, der Werbung, der visuellen Kommunikation, staatlicher und städtischer Institutionen und des eigenen Hauses begrüßen zu können – Gäste, mit denen sich der Fachbereich in besonderer und vielfältiger Weise verbunden fühlt; sei es wegen des bisher sehr erfreulichen Zusammenwirkens bei der Wahrnehmung unseres Bildungsauftrages und der Öffentlichkeitsarbeit, sei es durch Wohlwollen und Verständnis für den intensiven Kontakt zwischen Hochschule und Berufspraxis, sei es hinsichtlich beruflicher und kollegialer Arbeit, sei es zumindest im berechtigten Interesse, über den aktuellen Stand unserer Ausbildung zum Diplom-Designer im Studiengang Kommunikations-Design an der Fachhochschule Bescheid zu wissen.



Der Präsident der Hochschule, Prof. Dr. Helmut Stahl, eröffnete nach einer Pressekonferenz die Veranstaltung mit der Begrüßung von 70 Gästen.

*Szenen eines denkwürdigen Tages:
Pressekonferenz, Begrüßung,
Preisverleihung, Führung und abschließende
Geselligkeit.*

Damit war die Kapazität des Lehrsaales im ersten Obergeschoß der Bismarckstraße 25 nahezu erschöpft. Anschließend hieß der Dekan des Fachbereichs, Prof. Reinhold Fürst, alle Anwesenden willkommen und umriß im Hinblick auf die Nutzung der neuen Räume in knapper Form Funktion und Zielsetzungen, vor allem den aktuellen Praxisbezug im Studium zum Diplom-Designer an der Hochschule.

Das neue Lehrgebäude Bismarckstraße 25 bietet für die Gestaltungsdisziplinen und Design-Projekte im Hauptstudium auf insgesamt 600 qm Platz für folgende Nutzungen:

- EG Siebdruck
- 1. OG Illustration
- 2. OG Design-Projekte, Text, Design-Theorie
- 3. OG Typografie
- 4. OG btx, Satzherstellung, Reproduktion
- 5. OG Design-Projekte, Schrift

Die Lehrräume sind praxisiert ausgestattet. Es kann schon jetzt festgestellt werden: Das Lehrgebäude Bismarckstraße bewährt sich in Ausstattung und Funktion, der Betrieb läuft . . .

Die Verwirklichung dieses Projekts, Anmietung, Planung, Umbau und Einrichtung des Lehrgebäudes waren Stationen eines zeitraubenden, schwierigen und mühevollen Weges. Der Fachbereich Gestaltung dankt sehr herzlich allen Beteiligten des Unternehmens, insbesondere dem Präsidenten der Hochschule, Herrn Prof. Dr. Stahl, dem Kanzler, Herrn Dr. Hofmeister und seinem ständigen Stellvertreter, Herrn Schirmer, der Bayerischen Staatsregierung, dem Kultusministerium und dem Wirtschaftsministerium, dem Landbauamt, insbesondere den Herren Wilfert und Kellner, der Verwaltung der Hochschule, den Herren Behmer und Schuster, der Betriebsverwaltung, Herrn Stengel mit seinen Mitarbeitern. Besonderer Dank gebührt auch Herrn Prof. Kellermann, der im Rahmen der Mittel für optimale, technisch sachgerechte Ausstattung des Hauses sorgte.

Dekan Prof. Fürst sprach mit besonderer Freude von einer neuen Stiftung des Jahres-Förderpreises in Höhe von 2 000 DM an Studenten des Fachbereichs Gestaltung seitens des Bundes der Freunde e. V. der Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule Nürnberg. Dieser würdigt hervorragende künstlerisch-gestalterische Leistungen, die bereits eigenständige Persönlichkeitswerte zum Ausdruck bringen.

Erstmals wurde dieser Förderpreis an diesem 11. November verliehen. Er wurde von der Jury Herrn Armin Krohne, Student im 8. Semester, zuerkannt. Der Dekan beglückwünschte Herrn Krohne sehr herzlich im Namen des Fachbereichs, und Herr Schaak, 2. Vorsitzender des Bundes der Freunde, übergab ihm den Preis.

Das neue Lehrgebäude wurde anschließend in allen Etagen in Augenschein genommen. Selbstverständlich ergaben sich viele interessante Gespräche. Der Fachbereich Gestaltung bat alle Anwesenden zu einem Umtrunk mit deftiger Brotzeit – Studenten des Fachbereichs feierten vom Nachmittag bis in die Abendstunden dieses erfreulichen Tages mit.



Bismarckstraße 25

Prof. Reinhold Fürst



Studenten müssen mit jeder Mark rechnen. Deshalb gibt es das -Girokonto für junge Leute »zum Nulltarif«.



STADTSPARKASSE NÜRNBERG

DIE NEUE FREIHEIT BEIM SPAREN UND BAUEN:



BHW DISPO 2000. Als Geldanlage ganz groß.

Renditen von 6,9% bis 13,7% nach Hause bringen.

BHW DISPO 2000 ist eben eine ideale Geldanlage. Besonders interessant für Sie, wenn Sie heute noch nicht wissen, wie Ihre späteren Pläne einmal aussehen.

Denn statt 3% Guthabenzinsen können Sie sogar rückwirkend 4%* wählen (*bei Inanspruchnahme eines Darlehens: 3-5% Agio, je nach Laufzeit). Zusammen mit allen Steuer- oder Prämienvorteilen bringt das eine beachtliche Rendite. Nämlich bis zu 13,7%.

Nähere Informationen hält Ihr BHW-Berater für Sie bereit. Auch über weitere Vorteile von BHW DISPO 2000.

Worauf noch warten?

Kommen Sie bis zum 31.12. zum BHW.



Bausparkasse für den öffentlichen Dienst.



BHW-Computer-Service

Durch Bausparen können Sie eine Menge Steuern sparen. Wieviel, errechnet unser Computer. Sie brauchen nur den Coupon auszufüllen und einzusenden an: BHW Bausparkasse, Postfach 666, 3250 Hameln 1.

Ich bitte um kostenlose Zusendung des Computer Eingabebogens.

Bitte senden Sie mir zunächst Ihre kostenlose, ausführliche Steuer- und Prämien-Broschüre.

Name: _____

Vorname: _____

Straße: _____

PLZ: _____

Telefon: _____

Wohnort: _____

0 4 2 5

Beratungsstelle: 8500 Nürnberg, Hauptmarkt 16, Fernruf (09 11) 23 64-0

Fachbereich Elektrische Energietechnik

In der Ausgabe 1/85 unserer FHNachrichten waren bereits die Aktivitäten bzw. Diplomarbeiten im Zusammenhang mit dem Industriemuseum Lauf angesprochen worden. Aus dem FB EE konnten für die notwendigen elektrotechnischen Planungen und Arbeiten zwei sehr befähigte und engagierte Diplomanden gewonnen werden:

Herr Markus Hoffmann
mit dem Thema:

„Modernisierung des steuerungs-technischen Teiles alter mühlradgetriebener Asynchrongeneratoren unter grundsätzlicher Beibehaltung des historischen Charakters dieser Anlagen in der Stadt Lauf/Pegnitz“; und

Herr Helmut Steingruber:

„Modernisierung des leistungs-technischen Teiles alter mühlradgetriebener Asynchrongeneratoren unter grundsätzlicher Beibehaltung des historischen Charakters dieser Anlagen in der Stadt Lauf/Pegnitz“.

Wie es die Themen bereits andeuten, haben beide Studenten die Aufgabe, eine moderne Neuplanung der Generatoranlagen so durchzuführen, daß äußerlich deren historischer Charakter gewahrt bleibt; andererseits sollen die Generatoren — es handelt sich um Asynchronmaschinen von je ca. 30 kW Leistung — in das öffentliche Netz einspeisen. Um die Personalkosten für Bedienung und Wartung dieses kleinen Kraftwerks auf ein Minimum zu beschränken, ist ein weitgehend automatischer Betrieb mit allen dafür erforderlichen Überwachungs- und Schutzeinrichtungen erforderlich.

Bereits im Anfangsstadium der Planungsarbeiten besuchten die beiden Diplomanden mit ihrem Aufgabensteller, Herrn Prof. Weyermann zwei ähnliche, wenn auch in der Leistung größere Wasserkraftanlagen im industriegeschichtlich bedeutsamen Ort Hammer bei Schwaig/Peg. — betrieben von der EWAG — sowie bei den Leonischen Drahtwerken in Mühlhof an der Rednitz.

Selbstverständlich wurden auch Kontakte zu den Stadtwerken Lauf geknüpft, in deren Netz die projektierte Museumsanlage einspeisen wird.

Nach Aufnahme des Ist-Standes der Anlage — durchgeführt vor Ort im Museum, da Pläne nicht mehr vorhanden sind — zeichnete sich schon im frühen Planungsstadium ein erheblicher Bedarf an neuen Bauteilen und Geräten ab. Eine bereits im vergangenen Sommersemester vorab erstellte „Bedarfsliste“, vorgelegt bei der Zweigniederlassung der Siemens AG, brachte uns die Zusage weitgehender Unterstützung bei möglichst kostenloser Beschaffung der erforderlichen Bauteile. Herr Dipl.-Ing. (FH) Allgöwer, der mit dem Aufgabensteller gegen Ende des vergangenen Sommersemesters das Museum in Lauf besuchte, wird Kontakte zu den Siemens-Werken herstellen, in denen die benötigten Materialien gefertigt werden oder vorhanden sind.

Die weitere Vorgehensweise bei diesem Projekt erfordert — sieht man von eventuell notwendigen Detailplanungen und -änderungen ab — den Einstieg in die praktische Arbeit wie Beschaffung, Installation, Montage und Prüfung usw..

Die FHNachrichten werden weiterhin dieses interessante und wohl auch vorbildliche Projekt beobachten und dem Leser berichten.

Fachbereich Gestaltung

Umtrunk mit Biß

Zu einem „Umtrunk mit kleinem Umbiß“ lud im November der Fachbereich Gestaltung ein, um seinen Einzug in die neuen Räume in der Bismarckstraße gebührend zu feiern. Ist der „Umbiß“ ein besonders herzliches Gratulationszeremoniell? Gebissen wurde tatsächlich nur in saftigen Leberkäs' und erlesene Häppchen. Der Schreiberin des hausinternen Briefes hatte der Fehlerteufel ins Handwerk gepfuscht, um die erwartungsvollen Gäste irrezuführen.

Fachbereich Werkstofftechnik

Prof. Dr. Karl-Heinz Schüller nahm im August an der 8. Internationalen Tonkonferenz in Denver, Colorado teil. Er referierte über neuere Ergebnisse von Untersuchungen an Talken und Specksteinen, die die Unterschiede zwischen beiden Varietäten und deren Auswirkungen auf die technische Verwendbarkeit aufzeigen. Darüber hinaus vertrat er als derzeitiger Vorsitzender der Deutschen Ton- und Tonmineralgruppe die nationalen Interessen in den Geschäftssitzungen bei dieser Tagung. Die Reise in die USA gab auch Gelegenheit, die langjährigen Kontakte zu Rutgers University, Piscataway, N. J., und zur Alfred University, Alfred, N. Y., zu pflegen und dort Kolloquiumsvorträge zu halten.

Besuche im Forschungszentrum der Firma ALCOA in Pittsburgh, Pa., im Zentrallaboratorium der Firma CYPRUS in Denver sowie Besichtigungen verschiedener Rohstoffvorkommen in Utah und Montana rundeten das Programm dieser Reise ab.

Auf Einladung des „Korean Advanced Institute of Science and Technology“ in Seoul besuchte Prof. Dr. Schüller im September Korea. Er hielt Vorträge an diesem Institut, an der Yon Sei Universität in Seoul, am „Dae Duk Research Center“ in Yusong sowie im Forschungslaboratorium der „Sam Sung Corning Glass Co.“ in Su Won und berichtete dort über Entwicklungen auf dem Gebiet der technischen Keramik und neueren Anwendungen. Gespräche mit Vertretern von Wissenschaft und Industrie dienten dem Gedankenaustausch, der gegenseitigen Information und zeigten auch Möglichkeiten einer künftigen Zusammenarbeit auf.

Fachbereich
Nachrichtentechnik

**Universalfilter
als kostengünstige Lösung**

Auf dem Lehrgebiet Nachrichtübertragungstechnik werden seit etwa 1983 im Sinne anwendungsbezogener Forschung und Entwicklung zwei Themenschwerpunkte u. a. in Form von Diplomarbeiten bearbeitet. Bei dem einen Schwerpunkt handelt es sich um die Entwicklung eines neuen Verfahrens und eines Programmpaketes (in der Programmiersprache Pascal) zur TR-Analyse und Optimierung nichtlinearer elektronischer Schaltungen (TRANOP). Über dieses Thema, zu dem bereits drei wissenschaftliche Veröffentlichungen und fünf Diplomarbeiten entstanden sind, soll zu einem späteren Zeitpunkt berichtet werden.

Das andere Thema, die Entwicklung eines dpa-Filters, ergab sich erstens aus der Notwendigkeit eines über IEC-Bus einstellbaren Universalfilters für das Labor Übertragungstechnik und zweitens aus der Suche nach einer anspruchsvollen Anwendung eines neuartigen Syntheseverfahrens für RC-aktive Netzwerke. In Form von fünf weiteren Diplomarbeiten, wovon die ersten beiden eine Vorstudie darstellen, ist sowohl die Hard- als auch die Software eines mittels Rechner einstellbaren Universalfilters für den Audiobereich mit folgenden Leistungsmerkmalen entstanden:

Filterart:	Hochpaß, Tiefpaß, Bandpaß
Filtergrad:	1 bis 6 bzw. 2 bis 12 (Bandpaß)
Approximation:	Bessel, Butterworth, Tschebyscheff
Einstellbereich der Grenzfrequenz(en):	30 Hz bis 30 kHz
Frequenzbereich:	0 bis 300 kHz
Dynamik:	80 dB bei 1 V _{SS} Eingangsspannung

Hierzu sei noch angemerkt, daß sich die Grenzfrequenzen quasi-kontinuierlich mit einer Auflösung von 0,3 Hz bzw. 10 Hz unterhalb bzw. oberhalb von 1 kHz einstellen lassen. Alle Eingaben bezüglich Filterart, Filtergrad, Approximation und Grenzfrequenz(en) erfolgen über ein benutzergeführtes Programm, das nach erfolgter Eingabe die Filterkoeffizienten berechnet und über IEC-Bus an einen programmierbaren D/A-Wandler (Programmer) weitergibt. Die Einstellung des analog arbeitenden Filters geschieht schließlich durch die Ausgangs-Gleichspannungen bzw. -Schaltsignale des Programms.

Als Ergänzung zu bestehenden IEC-Bus-Meßplätzen mit z. T. bereits vorhandenen programmierbaren D/A-Wandlern stellt das vorgeschlagene Konzept des dpa-Filters nicht zuletzt auch aus Kostengründen eine interessante technische Lösung dar.

Die einwandfreie Funktion des Gerätes konnte u. a. im Rahmen einer Ausstellung ausgezeichneter Diplomarbeiten von Absolventen bayerischer Fachhochschulen in der Zeit vom 16. bis 18. Oktober 1985 im Europäischen Patentamt (München) unter Anwesenheit eines kritischen, fachkompetenten Publikums nachgewiesen werden.

Fachbereich
Maschinenbau

Kommt er, oder kommt er nicht? Gemeint ist nicht der 1. Vorsitzende, sondern der neue CAD-Rechner. Eine Schenkung der KWU Erlangen rückt die Nutzung moderner Technik für den Fachbereich Maschinenbau in erreichbare Nähe. Wenn der Rechner nur nicht elektrische Energie und eine Klimatisierung benötigen würde!

Eine andere Leihgabe macht weniger Sorgen. Für 3 Monate kann in der Maschinenbau-Halle ein echter Industrieroboter besichtigt und hoffentlich fleißig genutzt werden. Wenn uns dann die Sondermittel Mikroelektronik einen eigenen Roboter erlauben – vielleicht sogar noch Weihnachten 1985 (?) – sind wir bestens eingearbeitet.

Eine weitere Leihgabe für den Fachbereich Maschinenbau wird vor allem den Studenten der Technischen Chemie

zugute kommen. Eine DDC-Anlage (DDC = direct digital control) der schwedischen Firma Tour & Anderson soll die Heizanlage im Gebäude C rechnergestützt (digital) regeln und nebenbei durch die Optimierung viel Energie einsparen. Für die Betriebsleitung springt ein komfortables Auswerte- und Diagnosesystem heraus und für die Studenten des Maschinenbaus eine Anzahl von praxisnahen Diplomarbeiten.

Sollten auch Sie eine Spende für den Fachbereich Maschinenbau haben, wenden Sie sich bitte vertrauensvoll an den Dekan. Wir nehmen jede noch so kleine Gabe dankbar entgegen.

**Studentenfahrt
zum Deutschen Ingenieurtag**

Zum Deutschen Ingenieurtag 1985 in Stuttgart hatte auch der Nürnberger Bezirksverein 13 studentische Vertreter gesandt. „Technischer Fortschritt sichert die Zukunft“ lautete das Leitthema; und wie kann dieses Thema besser demonstriert werden als durch zukünftige Ingenieure.

In sieben Gruppen wurde bei dem VDI-Forum für Jungingenieure und Studenten über aktuelle Fragen des Technischen Fortschritts diskutiert.

Themen wie:

- Ingenieurkarrieren
- Technik und Umwelt
- Rationalisierung – Chancen und Gefahren
- Technik und Gesellschaft

führten zum Teil zu kontroversen Diskussionen.

Das Ergebnis dieser Workshops wurde bei einem Podiumsgespräch von den Sprechern der einzelnen Gruppen gemeinsam mit Mitgliedern des Präsidiums des VDI vorgestellt.

Großen Eindruck hinterließ die Plenarveranstaltung, insbesondere weil Minister Riesenhuber in seiner Ansprache die Aktivitäten des Nürnberger Arbeitskreises Energietechnik im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit lobend erwähnte.

Thomas Pfeufer, M 7



Für die richtige Krankenkasse kann man sich nicht früh genug entscheiden.

Spätestens bei der Immatrikulation wird man Sie nach Ihrer Krankenversicherung fragen. Bis dahin sollten Sie sich entschieden haben. Denn auch bei der Wahl Ihrer Krankenkasse stellen Sie Weichen für die Zukunft. Warum die AOK die richtige Entscheidung ist? Weil sie umfassende Leistungen bietet. Weil sie überall erreichbar ist. Weil sie schnell und großzügig hilft. Weil sie auch für Sie den maßgeschneiderten Service hat. Weil sie einfach ein starker Partner ist.



**Wir möchten,
daß Sie gesund
bleiben.**

Die AOK: Ihr Partner am Studienort, Berufsort, Heimatort. Rufen Sie uns an – wir stehen in jedem Telefonbuch. Oder kommen Sie direkt in eine unserer Geschäftsstellen. Wir beraten Sie gern – persönlich.

MANNESMANN DEMAG

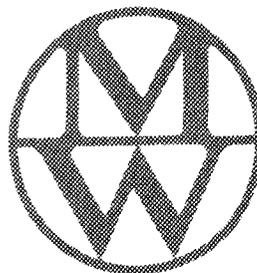
zählt zu den international führenden Unternehmen im Maschinen- und Anlagenbau. Unsere Produkte des Geschäftsbereiches Kunststofftechnik – Spritzgießmaschinen und Gesamtanlagen für die Kunststoffverarbeitung – haben aufgrund ihres technischen Standards einen ausgezeichneten Ruf.

Der Sicherung der **Qualität unserer Produkte** kommt große Bedeutung zu. Deshalb suchen wir zur Verstärkung unserer Mannschaft einen

Abnahme- ingenieur

Sie überwachen die Fertigungsqualität in allen Stufen des Zusammenbaus, prüfen Serienmaschinen und kundenspezifische Einbauten und geben sie zur Auslieferung frei.

Sie sollten Maschinenbauingenieur mit Kenntnissen in Steuerungs- und Programmieretechnik sein und eine Ausbildung als Maschinenschlosser absolviert haben. Englischkenntnisse sind wegen gelegentlicher Einsätze im europäischen Ausland erforderlich.



Bitte richten Sie Ihre Bewerbung mit Lebenslauf und Zeugnisunterlagen an die Mannesmann Demag Kunststofftechnik Personalabteilung Altdorfer Straße 15 8501 Schwaig Telefon (0911) 59 71-6 08

Besonders gut vertreten ist technisch-naturwissenschaftliche Literatur ab Ende des 18. Jahrhunderts. Die zu dieser Zeit bedeutenden Zeitschriften sind zum Teil vom Anfang ihres Erscheinens an gesammelt, so die 1799 erstmals erschienenen „Annalen der Physik“. Die Zusammensetzung des Bestandes, das ausgeklügelte Signaturschema, das Vorhandensein ehemals wichtiger Bibliographien – z. B. „Hinrichs Katalog“ – lassen auf fachkundige Leitung der Bibliothek schließen.

In der 1933 erschienenen Festschrift² zur Jahrhundertfeier der staatlichen technischen Lehranstalten wird erwähnt, daß im Jahre 1823 der Direktor Heideloff auch für die Belange der Bibliothek zuständig war. Vermutlich wurde auch später die Bibliothek von Lehrpersonen mit bibliothekarischen Neigungen betreut.

Die Numerus-Currens-Signaturen deuten – dem damaligen Brauch entsprechend – auf eine Magazinbibliothek hin. Es wurden knapp 25 000 Signaturen vergeben. Da mehrbändige Werke, Mehrfachexemplare, neuere Auflagen und die Jahrgänge einer Zeitschrift jeweils unter einer gemeinsamen Signatur verzeichnet wurden, läßt sich ein Gesamtbestand von mindestens 100 000 Bänden errechnen. Der heutige Bestand der Zentralbibliothek ist nur halb so groß! Ob die Bibliothek nur den Lehrern, auch den Studierenden oder sogar der Nürnberger Bevölkerung zugänglich war, ist nicht bekannt. Jedoch müssen rege Kontakte zu anderen Bibliotheken bestanden haben.

Die Bibliothek des „Königlich Bayerischen Technikums“ (Vorläuferschule 1907–1919) hat noch vor dem 1. Weltkrieg das Leihverkehrs-Siegel 92 erhalten und auch als gebende Bibliothek am Leihverkehr teilgenommen. Noch jetzt erreichen sie Fernleihbestellungen auf technische Literatur aus der Deutschen Staatsbibliothek in Ostberlin, die auf eine frühere Tradition der Bibliothek als Besitzerin wichtiger technischer Literatur hinweisen.

Leider wurde das Ohm-Polytechnikum (Vorläuferschule 1933–1971) beim schweren Bombenangriff auf Nürnberg am 2. Januar 1945 getroffen. Teile des Hauptgebäudes mit Direktion, Verwaltung und Bibliothek sanken in Schutt und Asche, zwei Drittel der Buchbestände verbrannten. Über die verlorengegangenen Materialien gibt es keine Aufzeichnungen, da auch die Bibliothekskataloge vernichtet wurden.

Die Bibliothek der Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule besteht aus einer Zentralbibliothek, zuständig für die Literaturversorgung der technischen Fachbereiche und für die zentrale Inventarisierung und Katalogisierung des Bestandes, und aus den Teilbibliotheken Betriebswirtschaft, Sozialwesen und Gestaltung.

Jeder Bibliotheksbereich ist einer Ausbildungsrichtung der Fachhochschule zugeordnet. Der Zweig mit der längsten Tradition ist die Ausbildungsrichtung Technik, die schon bei der Gründung über eine Bibliothek verfügte. Sie ist die einzige, auf deren Geschichte trotz der Zerstörungen des 2. Weltkrieges aus den wenigen jetzt noch vorhandenen Buchbeständen und Archivmaterialien geschlossen werden kann.

Die Geschichte der Bibliothek der Ausbildungsrichtung Technik

Die Stationen in der Geschichte dieser Ausbildungsrichtung können in der 1983 erschienenen Festschrift¹ zum 150jährigen Jubiläum der Fachhochschule nachgelesen werden.

Aufgabe der Vorläufereinrichtungen war ursprünglich die Fortbildung des Handwerks. Zum starken Praxisbezug kam später eine theoretisch-wissenschaftliche Komponente hinzu. Namhafte Lehrer bürgten für die Qualität der Ausbildung.

Folgende Indizien sprechen dafür, daß auch die Bibliothek einen bedeutenden Rang einnahm: Die ältesten in der Bibliothek vorhandenen Bücher sind der 1637 erschienene „Discours de la méthode pour bien conduire sa raison et chercher la vérité dans les sciences“ des französischen Naturforschers und Mathematikers René Descartes und das Werk „Experimenta nova Magdeburgica de vacua spatio“, in dem Otto von Guericke Versuche mit luftleerem Raum beschreibt. Es ist 1672 in Amsterdam erschienen.

Gunthilde Kilchert,
Leiterin der Bibliothek



Die Bibliothek des Ohm-Polytechnikums nach 1945

Die Lehrveranstaltungen am Ohm-Polytechnikum wurden am 15. März 1946 wieder aufgenommen. Vorausgegangen waren erhebliche Anstrengungen von Lehrpersonen, Beamten und Studenten zur Beseitigung wenigstens der schlimmsten Schäden. Das gerettete Bibliotheksgut wurde von einem Angestellten neu katalogisiert und während der nächsten drei Jahrzehnte verwaltet. Die Leitung war nacheinander mehreren Dozenten als Nebenamt übertragen. Während der Wiederaufbau- und späteren Entwicklungsphase des Ohm-Polytechnikums wechselte die Bibliothek wiederholt ihren Standort. Schließlich bezog sie 1970 zusammen mit der Hochschulverwaltung einen Neubau, der an der Liebigstraße, zwischen Keßlerplatz und Prinzregenten- ufer, errichtet worden war. Auf einer Fläche von ca. 500 qm waren ein Kellermagazin für den auf 35 000 Bände geschrumpften Altbestand, ein ebenerdiges Magazin für die ca. 15 000 Bände an aktuellem Buchbestand, ein Lesesaal mit 40 Arbeitsplätzen und eine Ausleihtheke mit zwei Personalarbeitsplätzen untergebracht.

Die Bibliothek der Fachhochschule seit 1971

1971 trat das Bayerische Fachhochschulgesetz in Kraft. Dadurch wurde das Ohm-Polytechnikum mit der 1963 gegründeten Höheren Wirtschaftsschule, den Höheren Fachschulen für Sozialarbeit und Sozialpädagogik (die auf das Jahr 1927 zurückgehen) sowie der Höheren Fachschule für Graphik und Werbung (1910 als „Offener Zeichensaal“ gegründet) zur „Fachhochschule Nürnberg“ vereint. Die Bibliothek des Ohm-Polytechnikums wurde zur Zentralbibliothek der Fachhochschule, und die neu hinzukommenden Ausbildungsrichtungen brachten den jeweiligen Bücherbestand ihrer Vorgängerschulen in den staatlichen Besitz

ein. Daraus entstanden die obengenannten drei Teilbibliotheken, die dezentral zusammen mit der jeweiligen Ausbildungsrichtung auf das Nürnberger Stadtgebiet verteilt sind.

Die finanzielle Ausstattung war in jenen Jahren recht mager. Es fehlte ein regelmäßiger Erwerbsetat, der einen kontinuierlichen Bestandsaufbau ermöglicht hätte. Oft war die Pflege des Bestandes dem nur spärlichen Interesse der jeweiligen Fachbereiche überlassen. In der Zentralbibliothek bestand der aktuelle Buchbestand zum einen aus technisch-naturwissenschaftlicher Literatur, die sich zum größten Teil bei Dozenten in Dauerentleihe befand, und zum anderen aus einer Reihe von Lehrbüchern in Mehrfachexemplaren, die am Anfang eines Semesters an die Studenten ausgegeben und am Ende wieder eingesammelt wurden.

Eine Änderung dieser Situation wurde durch ein Gutachten³ der Generaldirektion der Bayerischen Staatlichen Bibliotheken eingeleitet, das zahlreiche Verbesserungsvorschläge enthielt. 1977 wurde die Bibliotheksleitung einer Diplom-Bibliothekarin übertragen, gleichzeitig der Bibliothek erstmals ein eigener, wenn auch bescheidener Etat zur Verfügung gestellt.

In dieser Zeit begann sich das Studium an der Fachhochschule zu verändern: Anwendungsbezogene Forschung ließ das Niveau der Diplomarbeiten steigen. Zum Lernen nach Lehrbüchern kam verstärkt das selbständige Erarbeiten von Lehrinhalten aus wissenschaftlicher Literatur. Seither steigen die Anforderungen an die Bibliothek in Bezug auf Bestand, Raum und Qualifikation des Personals ständig.

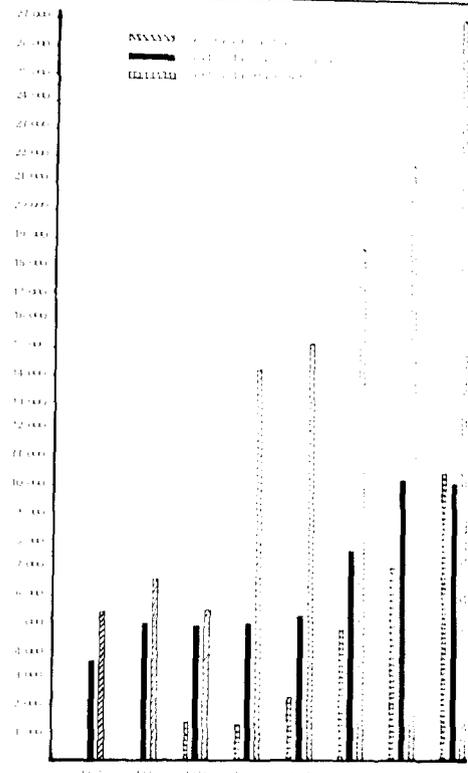


Abbildung 1
Entwicklung der Ausleihe 1977-1983

Folgende Faktoren haben Einfluß
auf die Entwicklung der Bibliothek:

Raumverhältnisse

Die Zentralbibliothek erfuhr im Herbst 1977 eine deutliche Verbesserung: Die bei den Benutzern wenig beliebte und für das Personal sehr arbeitsintensive Magazinbibliothek wurde in eine Freihandbibliothek umgebaut. Nur Altbestände sind weiterhin im Keller magaziniert.

Ein sprunghafter Anstieg der Benutzung belohnte diese Mühe (siehe Abb. 1). Seither wächst die jährliche Ausleihquote in der Zentralbibliothek um ca. 20 Prozent mit der Folge, daß die räumliche Kapazität der Bibliothek heute endgültig erschöpft ist. Die geringe Buchstellfläche, die von Zeit zu Zeit durch Aussonderung veralteter Mehrfachexemplare von Lehrbüchern gewonnen wurde, war schnell wieder voll belegt. In den Semesterferien, wenn nur ein kleinerer Teil der Bücher verliehen ist, müssen die Bücher teilweise in Zweierreihen in Regalen gestapelt werden. Die 40 Leseplätze für nunmehr knapp 3 400 Studenten der Ausbildungsrichtung Technik sind heiß begehrt, nicht selten werden auch Fußboden und Fensterbretter als

Unsere Bibliothek

Gunthilde Kilchert, Diplom-Bibliothekarin

Arbeitsfläche zweckentfremdet. Dieser Mangel ist deshalb besonders bedrückend, weil viele Titel nicht in ausreichender Anzahl zur Ausleihe angeboten werden können; die Benutzer müssen mit dem Präsenzexemplar des benötigten Werkes in der Bibliothek arbeiten. Als kurzfristige Abhilfe soll im nächsten Jahr der Altbestand ausgelagert und das freigewordene Magazin als Freihand- und Arbeitsbereich umgebaut werden.

Die *Teilbibliothek Sozialwesen*, die zusammen mit dem Fachbereich Sozialwesen in einem ehemaligen Fabrikgebäude in der Bogenstraße untergebracht ist, platzt ebenfalls aus allen Nähten. Ein erst vor kurzem der Teilbibliothek als Lesesaal zur Verfügung gestellter Hörsaal muß jetzt mit Regalen bestückt werden, natürlich zu Lasten der ohnehin geringen Anzahl an Arbeitsplätzen.

Wie wenig manche Verbesserungsmaßnahmen mit dem Aufwärtstrend der Bibliothek Schritt hält, wird besonders deutlich am Beispiel der *Teilbibliothek Betriebswirtschaft*. 1981 bezog der Fachbereich Betriebswirtschaft ein renoviertes Fabrikgebäude in der Welsnerstraße. Die Bibliothek erhielt anstelle der früheren wenig benützten Bodenkammer einen freundlichen, zentral gelegenen Bibliotheksraum. Dieser und ein zusätzlicher Erstausrüstungsetat bewirkten einen sprunghaften Anstieg der Ausleihe (siehe Abb. 1). Inzwischen wurde die Personalkapazität erhöht, und die Suche nach Ausweichräumen für die inzwischen voll belegte Bibliothek hat schon wieder begonnen. Die am schlechtesten ausgestattete *Teilbibliothek Gestaltung* ist mit dem erst 1983 selbständig gewordenen Fachbereich Gestaltung in einem städtischen Schulhaus in der Adam-Kraft-Straße untergebracht, besteht aus drei Schränken voller Bücher und wird von der Fachbereichssekretärin mitverwaltet. Hier fehlt einfach alles: eine ausreichende Finanzierung, eigenes Personal und ein geeigneter Raum.

Die Platzprobleme aller vier Bereiche sollen langfristig durch einen Neubau auf dem Stammgelände am Keßlerplatz gelöst werden.

Jahr	Studenten	hauptamtl. Lehrpersonen	Ortsleihe	Gesamtbestand	laufende Zeitschriften	Zuwachs in Bänden	Ausgaben für Erwerbung (in DM)	Stellen
1977	4.007	171	9.084	52.835	150	2.021	45.000,--	3,5
1978	4.263	166	11.629	54.011	150	1.518	77.073,--	3,5
1979	4.446	164	11.769	56.219	150	2.208	92.169,--	3,5
1980	4.661	172	20.559	57.992	170	1.773	99.000,--	4,5
1981	5.250	181	22.979	60.354	181	2.362	114.870,--	5,0
1982	6.000	199	31.300	64.036	178	3.682	175.000,--	5,0
1983	6.632	197	39.507	67.087	184	3.051	169.972,--	5,5
1984	7.042	205	48.209	70.747	247	3.660	204.356,--	6,5

Abbildung 2

Die Entwicklung der Bibliothek der Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule in Zahlen

Bestand, Aufstellung, Kataloge

Der noch vor wenigen Jahren fast ausschließliche Lehrbuchbestand wird inzwischen durch ein breites Angebot an differenzierter, wissenschaftlicher Literatur, in zunehmendem Maß auch Zeitschriften- und ausländischer Literatur, ergänzt. Häufig benützte Werke stehen als Präsenzexemplare und zur Ausleihe bereit. Fernleihbestellungen müssen leider zur Zeit noch aus Platz- und Personalmangel über die Stadtbibliothek Nürnberg abgewickelt werden. Die Bestände aller Bibliotheksbereiche bis zum Erscheinungsjahr 1984 sind im Alphabetischen Katalog der Zentralbibliothek verzeichnet. Er wird nach den „Regeln für die alphabetische Katalogisierung an wissenschaftlichen Bibliotheken“ geführt, wobei ältere Titelaufnahmen schrittweise an das neue Regelwerk angeglichen werden.

In den Teilbibliotheken gibt es alphabetische und sachlich geordnete Teilkataloge.

Seit Anfang 1985 ist die Bibliothek Mitglied des Bayerischen Katalog-Verbandes, an den inzwischen alle bayerischen Universitäts- und die meisten Fachhochschulbibliotheken angeschlossen sind. Die Teilnehmer veröffentlichen ihre Bestände im gemeinsamen, per EDV erstellten Bayerischen Verbundkatalog. Daneben gibt es Einzelkataloge für die jeweils eigenen Bestände.

- 1 1833–1983.
150 Jahre Studium für die Praxis in Nürnberg: vom Königlichen Polytechnikum zur Fachhochschule Nürnberg. Nürnberg 1983
- 2 Deuerlein, Ernst:
Höhere technische Staatslehranstalt Nürnberg 1833–1933:
Festschrift zur Hundertjahrfeier der staatlichen technischen Lehranstalten in Nürnberg.
Nürnberg 1933.
- 3 Empfehlungen für den Ausbau der Bibliotheken der Fachhochschulen in Bayern.
Generaldirektion der Bayerischen staatlichen Bibliotheken.
München 1975 (unveröffentlicht).

Erwerbungssetat

Der Bücheretat hat sich seit Bestehen der Fachhochschule ständig aufwärtsentwickelt (siehe Abb. 2). In den Anfangsjahren hatte die Bibliothek keinen eigenen Erwerbungssetat, sondern nur einen „Sachetat“ für die Bindekosten von Zeitschriften und einige übergeordnete Ausgaben, die nicht einem einzelnen Fachbereich zugeordnet werden konnten. Die Mittel für den Buchkauf wurden den einzelnen Fachbereichen zugewiesen. Die davon erworbenen Bücher befanden sich dann meist in Dauerentleihe bei Dozenten. Erst langsam entstand ein eigener Erwerbungssetat der Bibliothek, aus dem sie Literatur für den Lesesaal und zur Ausleihe an Studenten kaufen konnte. Er betrug 1977 DM 25 000. Zusätzlich verfügten die Fachbereiche über einen Bücheretat in gleicher Höhe.

Inzwischen werden die gesamten für den Erwerb von wissenschaftlichem Schrifttum vorgesehenen Mittel von der Bibliothek verwaltet. Kaufentscheidungen erfolgen durch die Fachbereiche im Einvernehmen mit der Bibliotheksleiterin. Diese überwacht besonders die Kontinuität der Erwerbung und trifft formale Kaufentscheidungen, z. B. über die Zahl der Mehrfachexemplare. Die inhaltliche Auswahl liegt bei den Fachbereichen.

Von 1977 bis 1984 haben sich die Ausgaben knapp vervierfacht; trotzdem ist die Bibliothek noch weit von einem angemessenen Erwerbungssetat entfernt. Er sollte jährlich etwa 420 000 DM betragen und die Anschaffung von acht- bis zehntausend Bänden ermöglichen.

Ein hohes Defizit besteht noch immer beim aktiven Büchergrundbestand, der ca. 103 000 Bände betragen sollte. Von den insgesamt vorhandenen 71 000 Bänden können nur 50 % dem aktiven Büchergrundbestand zugerechnet werden. Der Rest ist veraltet und nur von historischem Interesse.

Zur Verbesserung dieser Situation wurde allen bayerischen Fachhochschulbibliotheken ein Erstaussstattungssetat zuerkannt, der von 1985 an auf fünf Jahre verteilt zugewiesen und für die Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule 4,5 Mio. DM betragen soll.

Personal

Die Bibliothek hat gegenwärtig 6,5 Stellen, die mit je zwei Beamtinnen des gehobenen und des mittleren Bibliotheksdienstes und mit fünf Halbtagsangestellten besetzt sind. Dies war bisher gerade ausreichend zum Aufrechterhalten des laufenden Bibliotheksbetriebes. Dringend notwendige Verbesserungsmaßnahmen wie Anschluß an die Fernleihe, Umsignierung des Bestandes der Zentralbibliothek und Aufbau eines Schlagwortkataloges, müssen unterbleiben. Auch bereits begonnene Projekte, z. B. die Einführung der Regensburger Aufstellungssystematiken, kommen aus Personalmangel nur schleppend voran.

Zumindest konnte die Öffnungszeit in den Teilbibliotheken Betriebswirtschaft und Sozialwesen jeweils durch Einstellung einer zweiten Halbtagskraft von 15 auf 30 Stunden in der Woche verlängert werden. Die vielfach gewünschte Abendöffnung ist nicht zu realisieren.

Völlig ungeklärt ist bisher, wie die aufgrund des Erstaussstattungssetats zu erwartende Bücherflut und die damit verbundene gesteigerte Ausleihfrequenz bewältigt werden soll. Mindestens 3,5 Stellen sind notwendig, um die wichtigsten laufenden Tätigkeiten ordnungsgemäß erledigen zu können.

Es bleibt der Wunsch, daß es auch in Zukunft möglich sein wird, die trotz widriger Umstände positiven Ansätze beim Aufbau der Bibliothek der Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule weiterzuentwickeln. Verbesserungen sind vor allem in personeller und räumlicher Hinsicht notwendig, damit die Bibliothek den Anforderungen des an Bedeutung gewinnenden Fachhochschulstudiums gerecht werden und an ihre frühere Tradition anknüpfen kann.

Hinweis: Dieser Aufsatz ist eine veränderte und aktualisierte Fassung eines Beitrags, den Frau Gunthilde Kifchert, die Leiterin unserer Zentralbibliothek im „Bibliotheksforum Bayern“, Jh. 12 (1984, H. 2, S. 169–176) veröffentlicht hat.

Der Verbund ermöglicht, bei der Buchbearbeitung Fremdleistungen zu übernehmen, und er vermittelt eine größere Transparenz über die in Bayern vorhandene Literatur. Um den Benützern eine allzu umständliche Katalogsuche zu ersparen, wurde in der Teilbibliothek Betriebswirtschaft begonnen, auch die vor dem Eintritt in den Katalogverbund erworbene Literatur rückwirkend zu erfassen und damit die 1984 abgebrochenen Zettelkataloge aufzulösen.

Die Freihandbestände in der Zentralbibliothek sind nach einer hausinternen Systematik gegliedert, die sich zunehmend als veraltet und zu grob erweist. Sie muß ständig auf der Grundlage der Lesesaalsystematik der Technischen Universitätsbibliothek München überarbeitet werden.

Für die Teilbibliotheken Sozialwesen und Betriebswirtschaft haben sich die Regensburger Aufstellungssystematiken als geeignet erwiesen. Die Umstellung von der ursprünglichen Gruppeneinstellung wurde in der Teilbibliothek Sozialwesen 1982 abgeschlossen, während sie in der Teilbibliothek Betriebswirtschaft gerade in vollem Gange ist. Als besonders hilfreich erweist sich dabei der Bayerische Verbundkatalog, in dem die meisten Bestände mit der benötigten systematischen Signatur verzeichnet sind, die unmittelbar übernommen werden kann.

In der Teilbibliothek Gestaltung genügen bisher einige grobe Fachgruppen zur Gliederung des Bestandes.

Wir sind weltweit führend als Hersteller hochwertiger Grundstoffe wie beispielsweise Reinstsilizium für die ständig wachsenden zukunftsorientierten Industriezweige

Mikroelektronik – Optoelektronik – Photovoltaik.

Derzeit beschäftigen wir über 2200 Mitarbeiter. Unsere Erfolge lassen uns weiter wachsen und stellen uns neue, interessante Aufgaben. Für unsere Produkt- und Prozeßentwicklung suchen wir

Diplom-Ingenieure (FH)

der Fachrichtungen Feinwerktechnik, Maschinenbau, Physik, Elektrotechnik.

Aufgaben: Eigenverantwortliche Mitarbeit bei der Entwicklung unserer Produkte sowie der entsprechenden Prozeßtechnologie;
Ermittlung der prozeßrelevanten Einflußfaktoren mit dem Ziel, Qualität und Wirtschaftlichkeit unserer Produkte ständig zu optimieren;
Erstellung von Pflichtenheften für Konstruktion und/oder Beschaffung von Produktions-, Materialhandlings- sowie Meß- und Prüfeinrichtungen;
Erprobung und Beurteilung der prozeßbeeinflussenden Systeme;
Übertragung von Neuentwicklungen von der Entwicklung in die Produktion.

Anforderungen: Mit überdurchschnittlichem Erfolg abgeschlossenes Studium einer der obengenannten Fachrichtungen;
Kenntnisse auf den Gebieten Fertigungs- und Zerspanungstechnik bzw. auf den Gebieten moderner Meßtechnik und Datenerfassungssysteme;
Fähigkeit zur analytischen, selbstkritischen Arbeitsweise sowie Bereitschaft zu aufgeschlossener kooperativer Zusammenarbeit;
ausbaufähige Englischkenntnisse.

Wenn Sie sich mit Engagement und Kreativität den Herausforderungen einer hochwertigen Technologie stellen und in einem erfolgreichen Team mit dem Freiraum zur persönlichen Entfaltung mitarbeiten wollen, erwarten wir gerne Ihre aussagefähigen Bewerbungsunterlagen – mit Lichtbild und Angabe Ihrer Einkommensvorstellungen.

Unser Standort ist Burghausen, eine Stadt mit rund 18000 Einwohnern, in der alle Einkaufsmöglichkeiten bei vernünftigen Lebenshaltungskosten vorhanden sind, die sämtliche Schulen hat und in einer reizvollen Voralpenlandschaft ideale Sport- und Freizeitmöglichkeiten bietet.

**Wacker-Chemitronic
Gesellschaft für Elektronik-Grundstoffe mbH,**
Postfach 1140, 8263 Burghausen/Obb.,
Telefon (08677) 83-2586 (Durchwahl Personalabteilung)



Prof. Bernhard Horn

Prof. Johann Weiler

Ruhestand kennen beide noch nicht – sowohl Prof. Bernhard Horn (Fb Allgemeinwissenschaften) als auch Prof. Johann Weiler (Fb Betriebswirtschaft) halten noch Vorlesungen. Unsere Hochschule ist in Zeiten der hohen Überlastung dankbar dafür . . .

Personalveränderungen

eingestellt

Dr. Eric W. Bauer
Fachbereich Betriebswirtschaft
zum 1. 11. 1985
befristet bis 31. 10. 1986 (ABM)

Frank Preg
Technischer Betrieb
zum 1. 11. 1985

Monika Dirsch
Fernsprechzentrale
(Arbeitsplatzänderung)
zum 1. 12. 1985

Hildegard Duta
Technische Chemie/Verfahrenstechnik
zum 8. 11. 1985
befristet bis 7. 11. 1988
(als Vertretung von Renate Schmidt,
die am 7. 11. 1985
einen Sonderurlaub antrat)

Angela Giese
unterstützt Vizepräsident Prof. Dr. Wagner
bei der Öffentlichkeitsarbeit
zum 21. 11. 1985
befristet bis 20. 11. 1986 (ABM)

Viel Lob ernteten drei Absolventen der Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule Nürnberg für ihre wissenschaftliche Mitarbeit bei der Wiederherstellung des Engelhardtschen Hammerwerks in Lauf. Als handfeste Anerkennung überreichte jetzt Bürgermeister Rüdiger Pompl jedem von ihnen einen Scheck in Höhe von 500 Mark.

Sein besonderer Dank galt der Fachhochschule insgesamt, die mit ihrem fachkundigen Rat das Projekt Industriemuseum einen „gewaltigen Schritt“ vorangebracht habe. Die Professoren, die die Diplomarbeiten betreuten, revanchierten sich prompt mit einer guten Nachricht: Die Weiterführung der Studien durch vier neue Diplomanden ist gesichert.

Bei der Feier, zu der auch Vertreter der Altstadtfreunde und der Industrie gekommen waren, betonte der Bürgermeister die bedeutende Rolle der Wasserkraft in der Laufer Geschichte. Unter Mitwirkung der Studenten sei inzwischen eine tragfähige

hige Basis für das Vorhaben geschaffen, an dessen Ende ein „lebendiges Museum“ stehen soll. Nach der Instandsetzung der alten Anlage wird den Besuchern wirklichkeitsnah vorgeführt, wie früher Antriebsenergie zum Schmieden, Schleifen und Mahlen erzeugt wurde.

Professor Dr. Dieter Maier vom Fachbereich Maschinenbau der Hochschule erläuterte, daß die Leistung der Generatoren später ausreichen werde, um rund 100 Haushalte mit Strom zu versorgen. Den vierten Asynchrongenerator will die Firma Siemens stiften.

Auch die drei frischgebackenen Ingenieure der Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule hatten Gelegenheit, die Themen ihrer Diplomarbeiten zu erklären. Die Elektrotechniker Helmut Steingruber und Markus Hoffmann hatten sich mit der Modernisierung der alten mühradbetriebenen Generatoren beschäftigt. Der Maschinenbauer Jens Petersen widmete sich der „zeitweise abenteuerlichen“ Aufgabe, die verstaubten Werkzeugmaschinen technisch wieder flott zu machen.

Auch wenn die Arbeit nicht immer komplikationslos vonstatten ging, möchte rückblickend keiner von ihnen diese Erfahrung missen. Positiv bewerteten sie vor allem den direkten Praxisbezug. „Im stillen Kämmerlein vor mich hin zu brüten, liegt mir nicht“, bekannte Jens Petersen. Froh nahm die Feierrunde die Neuigkeit auf, daß Prof. Herbert Weyermann weitere Diplomanden für das Projekt gewinnen konnte. ag

Im Amtszimmer von Bürgermeister Pompl überreichten die Studenten zusammen mit ihren Professoren die ersten drei Diplomarbeiten zum Laufer Hammerwerk.



Im Laufer Hammerwerk zum Diplom

*) Zitiert aus einem Schreiben
des Bayerischen Staatsministeriums
für Unterricht und Kultus
vom 19. August 1985

Abdruck

BAYERISCHES STAATSMINISTERIUM
FÜR UNTERRICHT UND KULTUS

Nr. IV/9 - 3a/116 053
(im Antwortschreiben bitte angeben)

An die
Fachhochschule München
Lothstr. 34

8000 München

MÜNCHEN, 19. August 1985
Salvatorstraße 2
Durchwahl 21 95 457

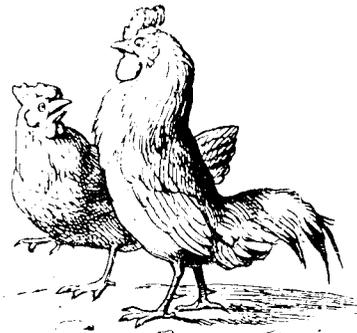
23.8.85

Vollzug der Hochschulvergabeverordnung
hier: Landesweites Verteilungsverfahren für Fachhoch-
schulstudiengänge - Festlegung der Zahl der Studien-
anfänger, die in der zweiten Verfahrensstufe der
landesweiten Verteilungsverfahren des Wintersemesters
1985/86 an jeder einzelnen Hochschule aufzunehmen sind

Zum KMS vom 13.6.1985 Nr. IV/9 - 3a/78 198

Zur Erzielung einer im Verhältnis zur Zulassungszahl möglichst
gleichmäßigen Verteilung der Studienplätze in den landesweiten
Verteilungsverfahren wird in Abänderung der Regelung des KMS
vom 13.6.1985 Nr. IV/9 - 3a/78 198 in Verbindung mit dem KMS
vom 18.6.1984 Nr. IV/9 - 3a/68 182 für die landes-
teilungsverfahren des Wintersemest-
ers sich die Zahl der Studienanfänger
auf jeder einzelnen Verfahrens-
stufe von jeder einzelnen F
nach folgender Formel be-

$$C_i = A$$



Zu guter Letzt'

Urvater Ohm formulierte sein Gesetz
in drei Buchstaben: $U = I \times R$. Auch für
Nichtprofis ist es verständlich, und in der
Praxis hat es sich gut bewährt. Ohm erhielt
den Michaels- und den Maximiliansorden.

Was aber ist das Ohmsche Gesetz
schon gegen dieses Ding?

$$C_i = \frac{A + q \cdot C}{q \cdot K} \cdot K_i - \frac{A_i}{q}$$

Hier erst hebt Hirnschmalz ab in
Höhen esoterischer Mathematik . . .
Man spürt förmlich den frostigen Hauch
des Hegelschen Weltgeistes aus diesen
Chiffren.

Es handelt sich um die Formel, mit der
im landesweiten Verteilungsverfahren die
Überlast sachgerecht auf bayerische
Fachhochschulen verteilt werden sollte. In
ihr bedeuten im KM-Originalton

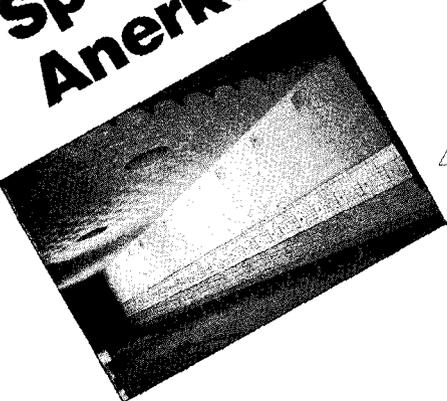
„ . . . A die Summe der angenom-
menen Studienplätze in der ersten Verfah-
rensstufe für den betreffenden Studien-
gang. C ist die Summe der Bewerber des
betreffenden Studiengangs abzüglich der
Summe der in der ersten Verfahrensstufe
ergangenen Zulassungsbescheide in
dem betreffenden Studiengang. K ist die
Summe der Zulassungszahlen für den
betreffenden Studiengang von allen
bayerischen Fachhochschulen die den
Studiengang führen abzüglich der an
ausländische Bewerber vergebenen und
noch zu vergebenden Studienplätze,
höchstens jedoch der Ausländerquote
von 8% der Zulassungszahl pro Hoch-
schule. K_i ist die Zulassungszahl, A_i ist die
Zahl der angenommenen Studienplätze
der betreffenden Hochschule in dem
betreffenden Studiengang. q ist das Ver-
hältnis der Summe der angenommenen
Studienplätze zu der Summe der Zulas-
sungsbescheide in der zweiten Verfah-
rensstufe beim landesweiten Verteilungs-
verfahren des Wintersemesters 1984/85
in dem betreffenden Studiengang.“ *)

Anzumerken ist, daß allein die Ermitt-
lung der Größe K_i eines vierseitigen Fra-
gebogens bedarf, den zu handhaben an
der Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule
Nürnberg nur der Referent des Kanzlers
in der Lage ist.

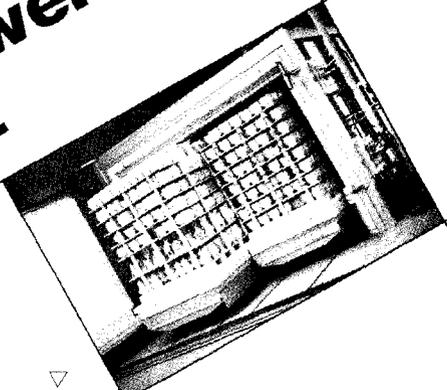
Ob es für die Entwicklung dieser
Formel auch Orden gibt, bleibt fraglich.
Den Erfinder verbirgt die Chiffre IV/
9-3a/116053. Bislang bedurfte es für
ordentliche Orden einer Brust und eines
Kopfes, nicht eines Kürzels . . .

Aber dieses ist festzuhalten: Zu einer
sachgerechten Überlastverteilung führte
die Formel 1985 nachweislich nicht! -
Wen kümmert indes mangelnde Praktika-
bilität, wenn es um Probleme einer praxis-
nahen Hochschulart geht? Hegel, den
man einmal zieh, seine Theorie passe
nicht zur Realität, konterte bereits: „Desto
schlimmer für die Wirklichkeit . . .“ mb

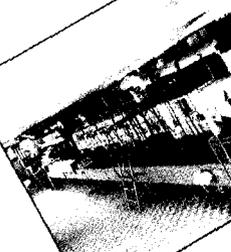
Ofenanlagen, deren Spitzentechnik weltweit Anerkennung findet



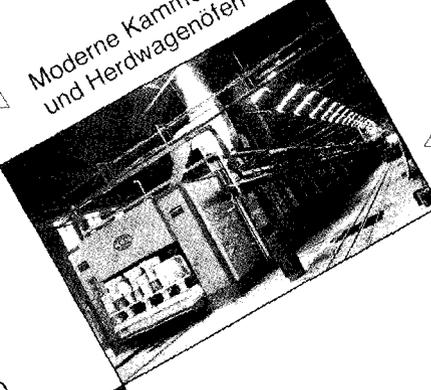
▷ Moderne Kammer- und Herdwagenöfen



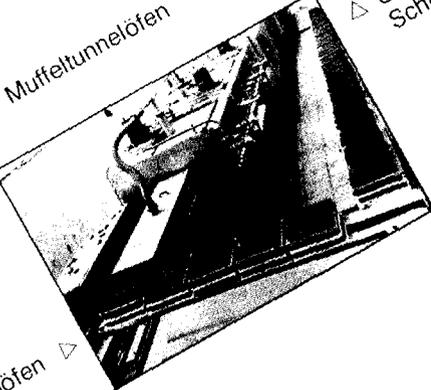
▷ Muffeltunnelöfen



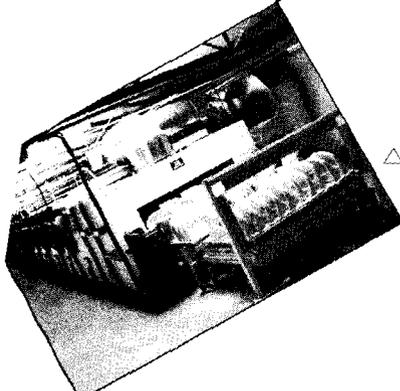
▷ Schnell- Schritte



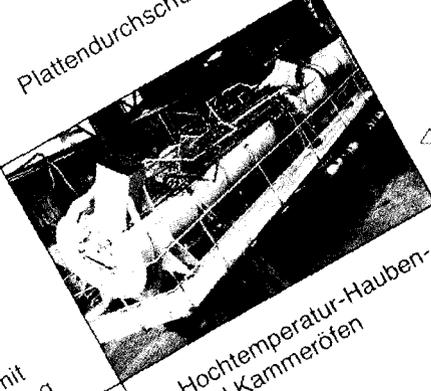
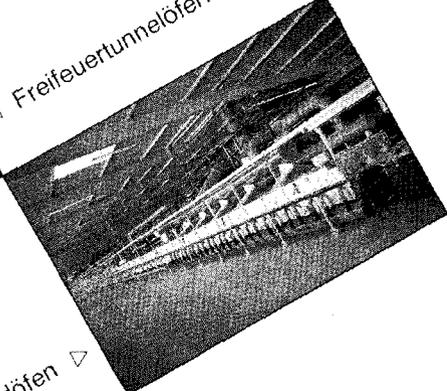
▷ Freifeuertunnelöfen



▷ Plattendurchschuböfen

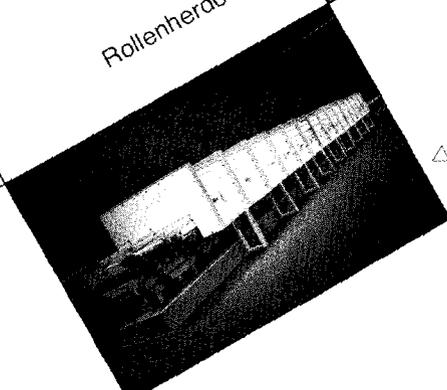


▷ Rollenherdöfen

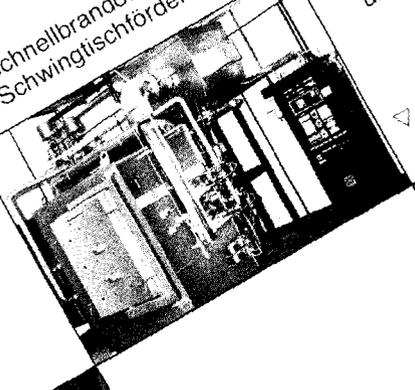


▷ Hochtemperatur-Hauben- und Kammeröfen

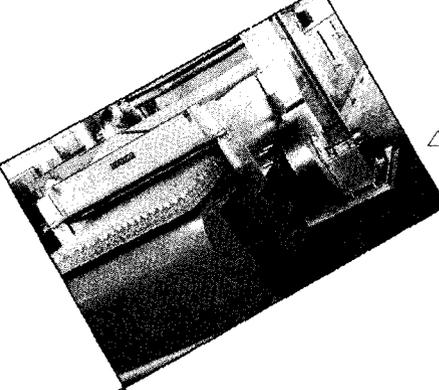
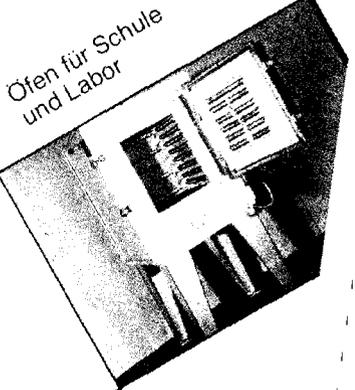
▷ Drehrohr- und Pendelöfen



▷ Schnellbrandöfen mit Schwingtischförderung



▷ Öfen für Schule und Labor



▷ Förderbandöfen

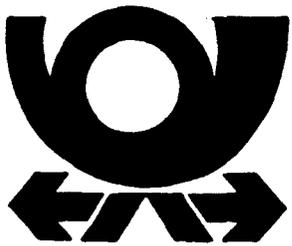


▷ Einbahntunnelöfen

Ludwig Riedhammer GmbH
 Schleifweg 45, Postfach: 12 01 69
 D-8500 Nürnberg 10 (W.-Germany).
 Telefon 09 11/350 11.
 Telex 6 22 710.
 Telegramm Riedhammer Nürnberg



Als Diplom-Ingenieur zur POST



**Information für Studenten
der Elektrotechnik**

von der Oberpostdirektion Nürnberg

Referat für berufliche Bildung – Technische Bereiche –

Bayreuther Straße 1 – 8500 Nürnberg 10

Telefon (09 11) 10-35 62 oder 10-1
