

kennzeichnen. Ein häufiger Wechsel der Schriftgrößen ergibt ein unruhiges Gesamtbild und ist daher zu vermeiden. Wie schon erwähnt, genügt oft eine einfache Sperrung der Schrift, um Wichtiges hervorzuheben und Nebensächliches zurücktreten zu lassen. Durch viele Erscheinungsformen in einem Satz bildet entsteht nur Unruhe, wahre Größe liegt auch beim Akzidenzsaße nur in der Einfachheit.

Bei Antiqua läßt sich durch Verwendung von Versalzeilen oder Kursivzeilen schon die beabsichtigte Wirkung erreichen. Bei Fraktur ist eine Mischung mit einer Antiquazeile wohl angebracht; sie läßt oft überraschend reizvolle Satzbilder entstehen. Die Raumverteilung des Schriftspiegels ist ein wichtiger Punkt bei Herstellung einer guten Drucksache. Die einzelnen Worte müssen Luft und Raum haben, damit sich die Zeilen nicht drängen.

Originell und dabei zweckmäßig in der Anlage ist die Drucksache „Orient-Teppiche“. Bei diesem Saße ist die Verwendung der Ornamente gestattet, denn sie sollen ein Teppichmuster vortäuschen, die Satzgruppe in Kreisform prägt sich dem Beschauer durch die leichtfaßliche Form gut ein.

In dem Gefühl für Gliederung des Textes, in der individuellen Behandlung der Schrift und Farbe und in der Stellung des Satzes auf der gegebenen Fläche spricht sich das Können und der künstlerische Geschmack des Akzidenzsetzers aus.

Durch richtige Wahl des für die Drucksache und die Schrift geeignetsten Papiers, des Satzspiegels, des Durchschusses, der Umrahmung und einer schmückenden Bignette kann der harmonische Gesamteindruck erzielt werden, den jede Drucksache aufweisen soll. Alle Drucksachen, besonders auch die Bücher, müssen in ihrem Äußern und Innern formvollendet sein. Beide Schriftgattungen, Antiqua und Fraktur, sind für uns unentbehrlich. Die Bestrebungen, die Antiqua oder Fraktur aus unsern Schriften auszuschließen, sind gänzlich verfehlt. Durch immerwährende Schulung des Auges an guten Musterbeispielen werden wir erreichen, daß Unschönes und Falsches erkannt und vermieden werden kann, denn — *exempla trahunt* — Beispiele ziehen an. A. Torpier (München)

Die Wahl unter Stellenbewerbern

Meist wird die Erprobung der Befähigung bzw. Eignung der Anwärter auf eine Faktor-, Bureaubeamten- oder dergleichen Stelle nach der ersten Sichtung der Briefe und Einblick in die Zeugnisse in der Weise vorgenommen, daß über den oder die in engere Wahl oder in Aussicht gestellten Bewerber an einigen Stellen deren früherer Tätigkeit angefragt wird, und die darauf eingehenden Antworten sind in vielen Fällen entscheidend. Hat nun der Aspirant das Unglück gehabt, bei einigen jener „Menschenfreunde“, wie sie in jedem Stande, leider auch unter unsern Prinzipalen, anzutreffen sind, tätig zu sein, dann ist sein späteres Fortkommen sehr erschwert. Hat er da einmal Veranlassung gehabt, seine Manneswürde zu wahren, so muß er schon gehörig Glück haben, wenn er wieder in einem halbwegs guten Betriebe

ankommen will. Meist ist ein solcher Kollege für seine Laufbahn fast unmöglich. Er kann noch so befähigt, strebsam, tüchtig, brauchbar sein, er findet kaum wieder eine Stelle. So soll z. B. die Austunft eines Gewaltigen, der ziemlichen Wechsel in seinen leitenden Persönlichkeiten hatte, gelautet haben, daß Betreffender kein Vertrauen verdiene. Auf weiteres Eindringen in ihn äußerte er, der Aspirant habe, ohne ihn zuvor davon zu verständigen, sich hinter seinem Rücken um andre Stellung beworben, mußte jedoch auf weitere Fragen hinzusetzen, daß er im übrigen sehr zufrieden mit ihm gewesen sei. Umgekehrt wird es eben weniger der Fall gewesen sein. — Oder ein junger Mann, der selbst erst noch etwas lernen sollte und den der Bewerber einmal in seine Schranken zurückweisen mußte, gab in Abwesenheit des Direktors die lakonische Austunft, daß „dieser Herr für den bezeichneten Posten gar nicht in Frage kommen“ könnte! Wären nicht diametral entgegengesetzte Zeugnisse vorhanden gewesen, unser Mann wäre bei der Wahl eben abgefallen. Ein Prinzipal, der früher mit Brennmaterialien handelte und alle Arbeiten, auch wenn sie für drei Tage ausreichten, in zwei Stunden erledigen wollte, sagte aus, daß Bewerber zwar alles mit Gewissenhaftigkeit erledigte, jedoch viel zu langsam sei, keinen Fleiß bezeige. Der betreffende Bewerber erhielt die Stelle, hatte jedoch stets gegen dieses Vorurteil anzukämpfen; jede Arbeit dauerte zu lange, Dazwischengetretenes, Aufenthalte, Abhaltungen usw. zählten nicht, bzw. kamen nicht zur Kenntnis des Prinzipals. Immer wurde ihm angedeutet, daß er zu wenig leiste, zu langsam arbeite.

Das Schlechteste bei all dem ist, daß man die Kenntnis von solchen Austunften meist nicht in der Weise erlangt, daß man sich gegen sie ordentlich verteidigen und den Austunfterteilenden zur Verantwortung ziehen kann. Nur durch Zufall kommt so etwas heraus. Wie viele unvoreilhafteste Austunfte dem Ärger und andern Motiven entspringen, ist schwer festzustellen, vielfach ist die Ursache einer verschleierte (der schlimmsten) Austunft nur der Ärger über die Veränderung des Betreffenden.

Durch Ableben und Verziehen der Firmeninhaber usw. kann der Bewerber auch Mangel an Referenzen haben, ganz abgesehen davon, daß er autodidaktisch und privatim, durch Freunde usw. sich unterdessen fortgebildet haben kann, wovon frühere Vorgesetzte nichts wissen können.

Kurzum, aus all den angeführten Gründen halten wir es für geraten, dem Bewerber eine Prüfung in den in Betracht kommenden Fächern machen zu lassen. Man stelle ihm der Art der zu vergebenden Stelle entsprechende schriftliche und mündliche Aufgaben, wie Skizzen, Kalkulationen von verschiedenen Sachen, vielleicht in Klausur, lasse, wenn nötig, den entsprechenden Schriftwechsel dazu konzipieren oder diktieren, unterhalte sich etwas mündlich mit ihm über die betreffenden Arbeiten, und der Herr Prinzipal wird sicher herausbringen, ob er den rechten Mann vor sich hat. Beide Seiten werden dadurch vor Enttäuschung bewahrt.

Es soll dabei ganz und gar nicht gesagt sein, daß alle Eigenschaften des Menschen während einer verhältnismäßig kurzen