



WERK und WIR
HOESCH AKTIENGESELLSCHAFT
BERGBAU

9/10
1967



Inhalt

- 231 Der Betrieb als gesellschaftsordnende Kraft □
- 233 1. Oktober 1947: Mitbestimmung bei Hoesch
- 235 Warum eigentlich Mitbestimmung?
- 236 Ein „natürliches Recht“ wird Gesetz
- 237 Stimmen zur Mitbestimmung
- 240 Die Mitbestimmung in Aufsichtsrat und Vorstand
- 242 Die Mitbestimmung bei Hoesch
- 242 Geschichtliche Daten zur Entwicklung der Betriebsverfassung und der Mitbestimmung
- 244 Hat sich die Mitbestimmung bewährt?
- 246 Die Mitbestimmung in den Länderverfassungen
- 246 Demokratie und Mitbestimmung □
- 248 Mitdenken – mitlernen
- 249 Der Beruf in der modernen Gesellschaft □
- 251 Industrie- und Handelskammer zu Dortmund
- 251 Gesellschaft für Technik und Wirtschaft e. V.
- 252 Sozialakademie Dortmund
- 252 Volkshochschule Dortmund
- 252 Abendgymnasium der Stadt Dortmund
- 254 Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie Industriebezirk
- 254 Institut zur Weiterbildung und Schülerhilfe, Dortmund
- 254 Rheinisch-Westfälische Auslandsgesellschaft
- 255 Bundesschulen des Deutschen Gewerkschaftsbundes
- 256 DAG-Schule Dortmund und
- Deutsche Angestellten-Akademie e. V.
- 256 Das Berufsfortbildungswerk des
- Deutschen Gewerkschaftsbundes in Dortmund
- 256 Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft,
- Bad Harzburg
- 257 Haus Friedrichsbad
- 258 Friedrich-Ebert-Stiftung
- 258 Heimvolkshochschule der Politischen Akademie
- Eichholz der Konrad-Adenauer-Stiftung
- 258 Theodor-Heuss-Akademie der Friedrich-Naumann-
- Stiftung
- 260 Technische Akademie Bergisch Land, Wuppertal
- 260 Akademie der Arbeit
- 260 Verband für Arbeitsstudien REFA
- 261 Akademie für Wirtschaft und Politik, Hamburg
- 262 Evangelische Sozialakademie
- 262 Die Dortmunder Kommende
- 263 Sozialpädagogisches Institut Jugenddorf Haus
- Volmetal
- 263 Stätte der Begegnung Selbsthilfswerk für politische
- Bildung e. V.
- 263 Institut für politische Bildung Bad Oeynhausen e. V.
- 264 Hoesch auf der Automobilausstellung
- 267 Wilhelm Haferkamp aus dem Aufsichtsrat ausge-
- schieden
- 267 Dr. Friedhelm Farthmann im Aufsichtsrat
- der Hoesch AG.
- 267 Heinrich Krause im Vorstand der Schmiedag
- 268 Spiralbeize der Hohenlimburger Walzwerke
- 270 Menschen wie du und ich:
- Der Lastkraftwagenfahrer
- 271 Vor zehn Jahren berichtete WERK UND WIR
- 271 Walter Springorum 75 Jahre
- 272 Der Arbeitsmarkt in lebendigem Wandel □
- 275 Wir lasen für Sie
- 275 Wissenswertes auf einen Blick
- 276 50 Jahre bei uns – Jubilare
- 278 Die Werke und Gesellschaften der Hoesch AG.
- 279 Fotowettbewerb

- 97 Förderwagen werden auf Fürst Leopold geimpft
- 99 Automatische Ladestelle – elektronisch gesteuert
- 100 Seilprüfstelle in Bochum
- 103 Dr. Antonius Kubuschok zum 65. Geburtstag
- 104 Auch Seilscheiben halten nicht ewig
- 105 Schneiden und Schälen im Bergbau-Museum
- 106 Der Reiher „Akba“ lebt diät
- 108 5 Minuten Sicherheit: Vorsicht am Panzerförderer

Titel- und Rückseite: Wie wichtig die betrieblichen Verhältnisse und deren Ordnung für das gesamte gesellschaftliche Leben sind, leuchtet ein, wenn man bedenkt, daß der Betrieb neben der Familie und der Nachbarschaft eine der Grundeinheiten der Gesellschaft ist. Auf unserem Titelbild sind die Stahlwerker Janos Benisch und Walter Meister, auf der Rückseite ist der Hauer Stephan Schott abgebildet

1.10.1947 - 1.10.1967: Zwanzig Jahre Mitbestimmung bei Hoesch

Zwanzig Jahre sind vergangen, seitdem die Mitbestimmung für Hoesch lebendige Wirklichkeit wurde. Als vor zwanzig Jahren, am 1. Oktober 1947, die spätere Westfalenhütte aus dem Hoesch-Verband herausgelöst und als „Hüttenwerk Dortmund AG“ neu gegründet wurde, traten in ihren Aufsichtsrat in gleicher Anzahl Vertreter der Anteilseigner und Vertreter der Arbeitnehmer und in ihren Vorstand ein Arbeitsdirektor als gleichberechtigtes Mitglied.

Die Mitbestimmung, die 1947 nicht nur bei Hoesch, sondern bei neunzehn weiteren Unternehmen der Eisen- und Stahlindustrie eingeführt wurde, hatten schon bald nach Kriegsende nicht nur die Gewerkschaften, sondern auch führende Vertreter der Kirchen, der politischen Parteien und der Unternehmerschaft gefordert. Alle waren sich nach dem furchtbaren Zusammenbruch 1945 einig, daß der Wiederaufbau nur dann zu bewältigen und eine neue Demokratie nur dann aufzubauen seien, wenn die Arbeitnehmerschaft, fester als bisher in der Gesellschaft verankert, gleichberechtigt und gleichverpflichtet die Mitverantwortung für Wirtschaft und Gesellschaft mit übernehme.

So hat denn auch nach 1945 die gesamte Bevölkerung im Bemühen um einen gemeinsamen Wiederaufbau der deutschen Wirtschaft und im gemeinsamen Kampf gegen die Demontagen – den die Arbeitnehmer mit ihren Gewerkschaften in vorderster Linie führten – die Forderung nach Mitbestimmung verstanden und gebilligt. Endlich sollten, wie Ernst Abbé, der unvergessene Schöpfer einer vorbildlichen Unternehmensverfassung, schon vor Jahrzehnten aussprach, „nicht mehr Arbeitgeber und Arbeitnehmer als natürliche Gegner einander gegenüberstehen, sondern fortschrittliche Unternehmer und fortschrittliche Arbeitnehmer auf der einen Seite, rückständige Unternehmer und rückständige Arbeitnehmer auf der anderen“.

So leitete die Mitbestimmung 1947 einen neuen Abschnitt in der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung Deutschlands ein. Zwanzig Jahre sind seitdem vergangen. Die Erfahrungen dieser zwanzig Jahre berechtigen uns, der Mitbestimmung den ersten Teil dieses Heftes zu widmen; denn im Zeichen der Mitbestimmung wurde auch diese Werkzeitschrift geschaffen. Hieß es doch in ihrem ersten Heft, dem Juliheft 1953,

aus der Feder des Vorstandes:

„Diese Zeitschrift steht auf dem Boden der Mitbestimmung. Auch sie wird zu beweisen haben, daß sich hinter diesem Wort ein echtes Anliegen verbirgt und daß die Mitbestimmung in der Eisen- und Stahlindustrie und im Bergbau nicht nur ‚wie das Gesetz es befiehlt‘ verwirklicht, sondern als echte Aufgabe im Dienste des schaffenden Menschen betrachtet wird. Diese Aufgabe müssen wir sehen und in gemeinsamem Tun lösen, wenn die gesamte deutsche Wirtschaft nicht Schaden nehmen und sich gedeihlich entwickeln soll.“

und aus der Feder des Gemeinschaftsausschusses aller Hoesch-Betriebsräte:

„Mitbestimmungsrecht und Mitverantwortung der Belegschaften – vertreten auf Grund des Mitbestimmungsgesetzes in den Aufsichtsräten, auf Grund des Betriebsverfassungsgesetzes durch die Betriebsräte – sind auch für die Herausgabe der Zeitschrift WERK UND WIR anerkannt. Damit ist diese Zeitschrift nicht etwa nur ein Organ der Unternehmensleitungen, sondern gleichermaßen ein Organ der Betriebsvertretungen und Belegschaften... Unter diesen Voraussetzungen wird WERK UND WIR unsere Zeitschrift und verdient unsere Unterstützung.“



Der Betrieb als gesellschaftsordnende Kraft



Die Forderung nach Mitbestimmung wird letztlich damit begründet, „aus Industrie-Untertanen Industriebürger zu machen“. Es handelt sich also um ein Prinzip unserer Gesellschaftsordnung und schließlich um eine Wechselwirkung gesellschaft-

licher Kräfte zwischen Betrieb und Staat und Betrieb und Gemeinde. Wie wichtig die betrieblichen Verhältnisse und deren Ordnung für das ganze gesellschaftliche Leben auch im Staat und in der Gemeinde sind, zeigen die Gedanken von Professor Karl Abraham, dem Leiter des Wirtschaftspädagogischen Instituts an der Universität Frankfurt, die er in seinem Buch „Der Betrieb als Erziehungsfaktor“ veröffentlicht und hier in einer eigens für WERK UND WIR überarbeiteten Fassung erläutert.

Der Betrieb ist eine auf Grund von zweckrationalen Überlegungen geschaffene Einheit, die der Güterproduktion oder einem anderen ökonomischen Zweck dient. Er ist zugleich aber auch – und das ist in der Vergangenheit oft übersehen worden – ein soziales Gebilde. Jeder, der in einen Betrieb eintritt, nimmt zwangsläufig Beziehungen zu seinen neuen Arbeitskameraden auf, denn er muß versuchen, zu ihnen ein befriedigendes Verhältnis zu gewinnen. Er unterstellt sich darüber hinaus durch seinen Eintritt in den Betrieb den dort geltenden Ordnungsprinzipien.

Der Betrieb – eine der Grundeinheiten der Gesellschaft

Der Betrieb ist neben der Familie und der Nachbarschaft eine der Grundeinheiten, aus denen das Gefüge der Gesellschaft besteht.

Jeder einzelne Betrieb ist ein Teil der Wirklichkeit, die mit dem Begriff „Gesellschaft“ bezeichnet wird und die niemals als Ganzes, sondern immer nur in ihren Teilen erlebt werden kann.

Indem der Arbeiter oder der Angestellte in seinem Betrieb lebt, lebt er in der Gesellschaft, und das Denken, Fühlen und Wollen, das in ihm dadurch erweckt wird, ist die Grundlage seines Denkens, Fühlens und Wollens in bezug auf die Gesellschaft überhaupt.

Wenn man bedenkt, daß der Mensch durchschnittlich fast ein Drittel seines bewußten Lebens im wirtschaftlichen Betrieb verbringt, so wird man sagen müssen, daß die Erfahrungen, die er in diesem Bereich sammelt, für seine Vorstellung von der gesellschaftlichen Ordnung besonders wichtig sind. Wenn er in seinem Betrieb erlebt, daß die sachlich notwendige Ordnung gerecht und vernünftig und daß der Stil des Zusammenlebens menschenwürdig ist, dann erweckt dies in ihm das Bewußtsein, daß auch in der heutigen, von Wirtschaft und Technik bestimmten Kulturepoche eine klare und dauerhafte gesellschaftliche Ordnung möglich ist. Er wird durch dieses Betriebserlebnis zu einem Ordnungsdenken erzogen, das ihn dazu fähig macht, auch größere gesellschaftliche Zusammenhänge zu erfassen.

Die Art und Weise, wie die werktätige Bevölke-

rung über die Ordnung der Gesellschaft denkt, beruht daher zu einem sehr wesentlichen Teil darauf, welche Erfahrung sie mit der Ordnung in ihrem Betrieb macht.

Das Verhältnis des Menschen zum wirtschaftlichen Betrieb ist im Laufe der Geschichte sehr unterschiedlich gewesen. Es war im Sklavetrieb der Antike völlig anders als etwa im Handwerksbetrieb des Mittelalters und hat heute im industriellen Großbetrieb wiederum andere Inhalte und Formen.

„In neuester Zeit greift die Industrie mit solcher Macht und solcher Bedeutung in die Verhältnisse des Lebens, daß ein Vergleich mit früheren Zuständen kaum noch möglich ist; das Fabrikwesen gestaltet die heutige Welt völlig um.“ Dieser Satz wurde 1855 geschrieben.

Völlig neu war die technische Produktionsweise, die einen großen Bedarf an Arbeitskräften hervorrief. Die Menschen, die im 19. Jahrhundert in die Fabriken gingen, stammten zum größten Teil aus dem Kleinbauernum, denn die tiefgehende Veränderung der landwirtschaftlichen Verhältnisse in den ersten Jahrzehnten des 19. Jahrhunderts hatte die Lebensbedingungen vieler Kleinbauern und Landarbeiter so verschlechtert, daß diese Menschen dazu gezwungen waren, in den Fabriken eine neue Existenz zu suchen. Der Anteil der ehemaligen Handwerker an der Fabrikarbeitschaft des 19. Jahrhunderts war dagegen verhältnismäßig gering. Dies hat zur Folge gehabt, daß die jahrhundertealte Tradition des Handwerks keinen wesentlichen Einfluß auf das innere Gefüge des Fabrikbetriebes ausgeübt hat. Er hat in seiner Früh-

zeit meistens aus Menschen bestanden, die einander in ihren Überzeugungen, Gewohnheiten und Wertvorstellungen so fremd waren, daß zunächst zwischen ihnen keine tiefere Gemeinsamkeit möglich war. Was sie untereinander verband, war das Gefühl, zur Abwehr gegenüber der Macht der Arbeitgeber zusammenstehen zu müssen. Daraus entstand das Klassenbewußtsein. Es hat Jahrzehnte gedauert, bis sich aus dieser zunächst nur als Kampfgemeinschaft verstandenen Solidarität der Arbeiterschaft das Bewußtsein entwickelt hat, daß die Menschen der Industrie in der modernen Gesellschaft eine echte Funktion haben und dazu berufen sind, sie neu zu gestalten.

Geschichtlicher Auftrag der Arbeiterschaft

Das Bürgertum hat die Industriearbeiterschaft im 19. Jahrhundert meistens als ein Element angesehen, das die gesellschaftliche Ordnung nicht nur störte, sondern bedrohte. In der Frühzeit des Industrialismus hat man noch nicht erkannt, daß eine Fabrik ebenso wie ein Bauernhof oder die Werkstatt eines Handwerkers eine echte soziale Einheit ist; es hat vielmehr rund 150 Jahre gedauert, bis sich diese Einsicht durchgesetzt hat. Sie wurde dadurch erschwert, daß sich die erst in der neuesten Zeit entstandenen wirtschaftlichen Betriebe, zu denen zum Beispiel auch die Banken und die Warenhäuser gehören, in wichtigen Punkten von denjenigen unterscheiden, deren Geschichte bis in das Mittelalter und in das Altertum zurückgeht. Trotzdem haben alle wirtschaftlichen Betriebe den gleichen Grundcharakter, denn es werden in ihnen Menschen zu einer sozialen Gruppe zu-

sammengefaßt, deren Mitglieder Tätigkeiten verrichten, die sämtlich dem gleichen Zweck dienen, nämlich der Erreichung der von dem Betriebe angestrebten Ziele. Im einzelnen bestehen zwischen den Arbeitsleistungen zwar große Unterschiede, und es ist für den einzelnen oft schwer, die Art und Weise seiner Einordnung in das Gesamtgefüge des Betriebes zu erkennen. Dazu kommt, daß diese Einsicht sehr schwierig ist, wenn der Betrieb so groß ist, daß sich die Betriebsmitglieder nicht mehr gegenseitig kennen, wie dies in der mittelalterlichen Wirtschaft der Fall war. Da die durchschnittliche Zahl der in einem Betrieb beschäftigten Personen in den letzten 150 Jahren sehr gestiegen ist, sind die Fragen der inneren Ordnung des Sozialgebildes Betrieb im gleichen Zeitraum viel komplizierter geworden. Es ist daher nicht verwunderlich, daß im 19. Jahrhundert die Aufgaben derjenigen Betriebsmitglieder, welche die Funktionen der Leitung und Verwaltung zu erfüllen haben, und die Aufgaben der anderen, welche die körperliche Arbeit zu leisten haben, oft als gegensätzlich angesehen wurden und daß infolgedessen eine Spaltung durch die Betriebe ging, durch die sie in zwei Gruppen geteilt wurden, die einander feindlich gegenüberstanden. Wenn man auf die Geschichte des Industrialismus zurückblickt, dann versteht man, daß er durch diese Entwicklungsphasen hindurchgehen mußte. Zugleich lehrt diese geschichtliche Betrachtung aber auch, daß der europäische Industrialismus des Jahres 1967 einen völlig anderen Charakter hat.

Auch die Arbeiterbewegung sah die gesellschaftliche Lage der industriellen Arbeitskräfte lange Zeit hindurch nur unter dem Gesichtspunkt ihrer Opposition gegen diejenigen, die auf Grund ihres Kapitalbesitzes die Ver-

fügungsgewalt über die Betriebe besaßen und kam erst schrittweise zu der Erkenntnis, daß sie den geschichtlichen Auftrag hat, den sozialen Raum des industriellen Betriebes mit Werten zu erfüllen und dadurch Entscheidendes für die Weiterentwicklung der Gesellschaftsordnung zu leisten.

Es wurde bereits gesagt, daß die Fabrikarbeiterschaft anfänglich aus Menschen sehr verschiedener Herkunft bestand, so daß es einer längeren Entwicklung bedurfte, bis sie zu einer Gruppe mit typischen Gemeinsamkeiten zusammengewachsen war. Die Wandlung des Arbeiters von dem gesellschaftlich verachteten und daher mit revolutionärem Haß gegen die vorhandene Gesellschaft erfüllten Proletarier zum gleichberechtigten Sozialpartner ist derjenige gesellschaftliche Prozeß, der die Geschichte der letzten 100 Jahre in entscheidender Weise bestimmt hat.

Das unmittelbare Kampfziel der Arbeiterbewegung war und ist zwar die Erreichung befriedigender wirtschaftlicher Bedingungen; darüber hinaus geht es ihr aber um die gesellschaftliche Gleichberechtigung.

Träger einer neuen Ordnung

Die Sozialgeschichte des Industriebetriebes lehrt, daß von dessen Frühzeit an bis in die neueste Zeit in der Arbeiterschaft das Bewußtsein lebendig gewesen ist, daß ihr Kampf um politische und wirtschaftliche Macht zugleich einem höheren Zweck dient. Sie war geradezu von einem Missionsgedanken erfüllt; sie glaubte, daß es ihre Sendung sei, Entscheidendes für das diesseitige Heil der Menschheit zu leisten, indem sie eine neue Gesellschaftsordnung schuf.

Das kommunistische Manifest besaß in dieser

1. Oktober 1947: Mitbestimmung bei Hoesch

Am 1. Oktober 1967 ist es zwanzig Jahre her, daß zum erstenmal ein Hoesch-Aufsichtsrat paritätisch – also mit der gleichen Zahl Anteilseigner- und Arbeitnehmervertreter – besetzt und daß in den Vorstand ein Arbeitsdirektor als gleichberechtigtes Mitglied berufen wurde. Seit damals ist unsere Arbeitnehmerschaft mitbestimmend, mitgestaltend und mitverantwortend an den Entscheidungen beteiligt, die das Schicksal des Unternehmens und damit das eigene bestimmen.

Diese Geburtsstunde der Mitbestimmung im Hoesch-Bereich, die sich in diesen Tagen zum zwanzigstenmal jährt, fällt auf den 1. Oktober 1947, als das aus dem Hoesch-Verband herausgelöste Stahlwerk Hoesch als „Hüttenwerk Dortmund AG“ verselbstständigt wurde. Insgesamt zwanzig Unternehmen der deutschen Eisen- und Stahlindustrie sind 1947 im Zeichen der Mitbestimmung gegründet worden; unter ihnen am 1. März 1947 auch unser heutiges Werk Phoenix, das damals den Namen „Hüttenwerk Hörde AG“ trug.

Zwei Jahre nach dem furchtbarsten Zusammenbruch der deutschen Geschichte wurde also die Mitbestimmung in den ersten Eisen- und

Stahlwerken an Rhein und Ruhr verwirklicht. Das Ende der nationalsozialistischen Gewaltherrschaft, das Ende des Terrors und des Krieges, hatten den Weg freigemacht, die deutsche Wirtschaft neu aufzubauen: äußerlich und innerlich.

Ein Blick zurück

Erinnern wir uns: Die Nationalsozialisten hatten nach der „Machtergreifung“ im Jahr 1933 die Rechte der Arbeitnehmer in den Betrieben restlos beseitigt. Sie hatten das Betriebsrätegesetz von 1920 aufgehoben. An die Stelle gewählter Betriebsräte – getragen vom Vertrauen der Belegschaften – traten 1933 nach dem sogenannten „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit“ von der Arbeitsfront ernannte „Vertrauens“-Leute. Aus Unternehmern wurden „Führer des Betriebes“, ob sie wollten oder nicht.

1945: Der Ausgangspunkt

1945 brach die totale Herrschaft des Nationalsozialismus zusammen, und der totale Krieg endete mit der totalen Zerstörung. Die Städte

lagen in Schutt und Asche. Es gab kaum Wohnungen, die Werke waren zerstört. Allerorten fehlte es an Essen und Kleidung. Millionen kehrten abgerissen von den Fronten zurück; Unzählige wurden in Lagern und in Gefangenschaft zurückgehalten. Millionen Flüchtlinge brachten nur ihre Not mit; sie wußten oft nicht, wo sie in der nächsten Nacht ihr Haupt betten würden. Nicht nur die wirtschaftliche, auch die gesellschaftliche Ordnung war aus den Fugen. Hinzu kam, daß das erklärte Ziel der alliierten Besatzungsmächte darin bestand, Kartelle aufzulösen, Konzerne und Großunternehmen zu zerschlagen und unerwünschte Konzentrationen, wie man sie insbesondere auch in den Montanunternehmen an Rhein und Ruhr sah, zu beseitigen. Daher unterstellten die Alliierten den Kohlenbergbau und die eisenschaffende Industrie ihrer Kontrolle. Die Engländer errichteten für die Eisen- und Stahlindustrie die North German Iron and Steel Control. Diese Besatzungsbehörde sollte zusammen mit der ihr zugeordneten deutschen Treuhandverwaltung die Konzerne entflechten, die einzelnen Werke verselbständigen und als Bausteine einer völligen Neuordnung verwenden.

Hinsicht einen geradezu religiösen Schwung, und die ersten Generationen der Arbeiterführer enthielten Gestalten, die ihrem Typus nach in die Reihe der Missionare oder Bußprediger gehörten. Diese Erscheinung hat dem Geschichtsbewußtsein der Arbeiterschaft eine ganz besondere Note verliehen. Aus ihr erklärt sich die Überzeugung, nicht nur für die Angelegenheiten der eigenen Gruppe, sondern auch für das Wohl der gesamten Menschheit verantwortlich zu sein.

Menschen, die bei ihrer Arbeit im Bergwerk, am Hochofen oder an einer hochgezüchteten Werkzeugmaschine erlebten, daß sie es waren, welche die Voraussetzungen für den großen materiellen Fortschritt in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts schufen, mußten geradezu zwangsläufig zu der Überzeugung kommen, daß sie die Träger einer neuen Ordnung sein sollten.

Solange sich die Arbeiterschaft außerhalb des geltenden Standessystems der Gesellschaft befand, führte dieses Bewußtsein zu der Ansicht, daß ihre Sendung nur auf dem Wege der Revolution erfüllt werden konnte. In dem Maße in dem sie gleichberechtigt in die soziale Verfassung eingegliedert worden ist, hat sich dieses Denken gewandelt und auf soziale Reformen gerichtet. Trotzdem ist die Vorstellung bestehen geblieben, daß die Arbeiterbewegung berechtigt und verpflichtet ist, allgemeine Belange der Gesellschaft zu vertreten und auf die Schaffung einer neuen Sozialordnung hinzuwirken.

Aus diesem Zusammenhang wird verständlich, daß sich die Gewerkschaften von ihrer Entstehung an dazu berechtigt und verpflichtet gefühlt haben, sich auch um Dinge zu kümmern, die nichts mit der eigentlichen Arbeitswelt ihrer Mitglieder zu tun haben, wenn diese

Angelegenheiten für die allgemeine Entwicklung der gesellschaftlichen Zustände von Bedeutung sind.

Schicksalsfrage unserer Gegenwart

Während der Handwerksbetrieb jahrhundertlang eine der festesten Stützen der Gesellschaftsordnung des Mittelalters und auch noch der Neuzeit gewesen ist, hat der Industriebetrieb im 19. Jahrhundert in hohem Umfange die entgegengesetzte Rolle gespielt. Dabei hat er nicht nur dadurch negativ gewirkt, daß von ihm unmittelbare Störungen des gesellschaftlichen Gefüges ausgegangen sind. Ebenso wichtig ist die Tatsache, daß sein Zustand die Überwindung der seit dem Beginn des vorigen Jahrhunderts andauernden allgemeinen Krise der Gesellschaft hemmt, weil es bisher noch nicht gelungen ist, sein inneres Leben befriedigend und dauerhaft neu zu ordnen. Es ist aber eine Reihe von Gründen vorhanden, die zu der Hoffnung berechtigen, daß dies in absehbarer Zeit gelingen wird.

Die öffentliche Meinung verfolgt daher die Diskussionen über die aktuellen Probleme der innerbetrieblichen Ordnung mit Nervosität, weil auch diejenigen, welche die Einzelfragen nicht beurteilen können, die Überzeugung haben, daß es bei ihrer Gestaltung um mehr als nur um die Regelung technischer Angelegenheiten geht. Man weiß mehr oder weniger klar, daß es sich darum handelt, ob es dem 20. Jahrhundert gelingen wird, eine soziale Ordnung des wirtschaftlichen Betriebes zu schaffen, die in ihrer Bedeutung, wenn auch nicht in ihrer Form, der sozialen Ordnung des mittelalterlichen Handwerks zu entsprechen vermag. So wie jene jahrhundertlang einer der wichtigsten Grundpfeiler der mittelalterlichen Ge-

sellschaftsordnung gewesen ist, so könnte die soziale Ordnung der modernen Wirtschaft ebenfalls ein Grundpfeiler einer neuen Gesellschaftsordnung werden und damit eine wichtige Voraussetzung dafür schaffen, daß der moderne Mensch von dem Gefühl des ständigen Gefährdetseins befreit wird. Die sinnvolle Gestaltung der inneren Ordnung des modernen wirtschaftlichen Betriebes ist eine der Schicksalsfragen unserer Gegenwart.

Die Entscheidung fällt in den Betrieben

Die Einsicht in diesen Tatbestand ist in den letzten Jahren wesentlich gestiegen. Die öffentliche Meinung ist heute darüber klar, daß die Geschichte unserer Epoche wesentlich durch das Ringen um die Einbeziehung der Wirtschaft in die Gesamtkultur gekennzeichnet wird und daß sich dieses Bemühen vor allem in der Form der Auseinandersetzungen über die Ordnung der Sozialverfassung des wirtschaftlichen Betriebes vollzieht.

Die mannigfachen Bemühungen, durch eine vernünftige und gerechte Gestaltung der inneren Ordnung der Betriebe die sozialen Spannungen zu verringern und dadurch den Arbeitern und Angestellten das Bewußtsein zu geben, gleichberechtigte Mitglieder der Gesellschaft zu sein, haben außerdem eine allgemeine gesellschaftliche Bedeutung. Sie veranlassen die Betriebsmitglieder zu einer positiven Haltung gegenüber unserer demokratischen Gesamtordnung und sichern dadurch deren Bestand.

Die Entscheidung, welche gesellschaftliche Ordnung wir in Zukunft haben werden, fällt in unseren Betrieben. Sorgen wir dafür, daß wir in unseren Betrieben eine glaubhafte Ordnung finden.

1946: Erste Gespräche

Indessen regten sich fleißige Hände unter unsagbar schwierigen Bedingungen für den Wiederaufbau. Unternehmer wie Arbeitnehmer versuchten tastend, die alten Organisationen,

▼ Als im Frühjahr 1945 der Waffenlärm verstummte, umgab Deutschland die Stille des Todes. Der größte Teil der Arbeitsstätten war ein Trümmerfeld. Allein die Westfalenhütte war von 1182 Sprengbomben und über 30000 Brandbomben getroffen worden

die der Nationalsozialismus zerschlagen hatte, aufzubauen, um ihre berechtigten Interessen vertreten zu können. Schon im Mai 1946 rief der damalige Oberpräsident Nordrheinens, Dr. Robert Lehr, der spätere Bundesinnenminister, die Männer der Wirtschaft zu einem Gespräch über diese Fragen zusammen. Mit ernster Aufgeschlossenheit wurden die Forderungen erörtert, die Montanindustrie, Bergbau und Stahl, in Gemeineigentum zu überführen und die Betriebsräte und Gewerkschaften an der Leitung dieser Unternehmen zu beteiligen. Bei

diesen Gesprächen sprach sich Generaldirektor Heinrich Kost als Sprecher des Bergbaus dafür aus, Gewerkschafter und Betriebsratsmitglieder in die Aufsichtsräte der Unternehmen zu berufen.

Hans Böckler, damals Vorsitzender der nord-

▼ Doch die Überlebenden gaben nicht auf. Sie erfüllten das Land der Ruinen mit neuem Leben und bewiesen wieder einmal, daß das wichtigste Kapital der Menschen in einem unbeugsamen Willen und in der Kraft ihrer Arbeit liegt



rhein-westfälischen Einheitsgewerkschaften, forderte schon im Oktober 1946 in einer Unterredung mit den Leitern der North German Iron and Steel Control und der Treuhandverwaltung, die Arbeitnehmerschaft mitverantwortlich am Wiederaufbau und bei der Neuordnung der Eisen- und Stahlindustrie zu beteiligen. Diese Forderung der deutschen Arbeitnehmerschaft traf auf Verständnis, und die Gesprächspartner einigten sich bei weiteren Verhandlungen, in die Vorstände und Aufsichtsräte der neu zu gründenden Hüttenwerke Arbeitnehmervertreter zu entsenden. Kennzeichnend für die Einstellung der North German Iron and Steel Control ist eine Aufzeichnung vom 14. November 1947, in der diese Behörde als ihre wichtigsten Ziele hervorhebt:

„die Industrie davor zu sichern, daß sie unter die Herrschaft von Machtgruppen privater, parteipolitischer oder staatlicher Art falle; der Industrie eine Form zu geben, welche allen beteiligten Personen und Unternehmen die vollste Entwicklung zur eigenen Verantwortlichkeit gewähre; die Organisation der Industrie zu demokratisieren, um – beispielsweise – zu sichern, daß die Interessen aller Beteiligten, Verbraucher, Produzenten, Eigentümer und Arbeitnehmer, eine angemessene Vertretung fänden, um frei ihre Meinung äußern und auf die Abstellung von Anständen hinwirken zu können; eine Organisation zu finden, die einen gesunden Wettbewerb zwischen den verschiedenen Unternehmen in allen Phasen der Produktion und des Vertriebs ermögliche.“

Einvernehmen mit den Arbeitgebern

In den ersten Nachkriegsjahren stimmten aber nicht nur die britischen Besatzungsbehörden



▲ Dr. h. c. Heinrich Dinkelbach (1891–1967) war vor dem Krieg Vorstandsmitglied der Vereinigten Stahlwerke und übernahm nach dem Zusammenbruch die Leitung der von den Alliierten eingesetzten Treuhandverwaltung, die am 1. Oktober 1947 das Hüttenwerk Dortmund – die spätere Westfalenhütte – gründete. Dr. Dinkelbach war nicht nur Aufsichtsratsvorsitzender der Westfalenhütte, sondern auch des Hüttenwerks Hörde, unseres heutigen Werks Phoenix, das schon am 1. März 1947 neu gegründet worden war

den Wünschen der deutschen Arbeitnehmerschaft nach Mitbestimmung zu, auch mit den Arbeitgebern bestand Einvernehmen über die Notwendigkeit der Zusammenarbeit im Rahmen der Mitbestimmung. So erklärten sich im Februar 1947 Karl Jarres von Klöckner und Paul Reusch von der Gutehoffnungshütte als Vertreter der Unternehmen und der Eigentümer ausdrücklich – wie sie es zuvor schon schriftlich getan hatten – für ihr Unternehmen bereit, den Belegschaften und den Gewerkschaften „volle Mitwirkungsrechte“ einzuräumen und die Arbeitnehmerschaft an der „Planung und Lenkung sowie an den Aufsichtsorganen für die großen Erwerbsgesellschaften der Eisen- und Stahlindustrie“ zu beteiligen. Die Voraussetzung für diese „Mitwirkungsrechte“ schuf die Treuhandverwaltung, indem sie als Alleinaktionär der Betriebsführungsgesellschaften die Arbeitnehmerschaft bei der Bestellung der Aufsichtsräte paritätisch be-



▲ Wilhelm Hansmann (1886–1963) ging nach Kriegsende – ungebrochen durch die Verfolgungen des Nationalsozialismus – mit beispielhafter Energie als Dortmunder Oberstadtdirektor an den Wiederaufbau der zerstörten Stadt. Zugleich widmete er auch Hoesch sein Wissen, seine Erfahrung und seine Tatkraft: Von der Gründung des Hüttenwerkes Dortmund an gehörte er dessen Aufsichtsrat an –, ab 1957 als Vorsitzender. Zugleich führte er von 1952 an den stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat der heutigen Hoesch AG

rücksichtigte und veranlaßte, daß in jeder Gesellschaft ein Arbeitsdirektor als gleichberechtigtes Mitglied des Vorstandes bestellt wurde.

Nach diesem Muster wurden die ersten vier Betriebsführungsgesellschaften am 1. März 1947 gegründet: In Dortmund die Hüttenwerk Hörde AG – unser jetziges Werk Phoenix –, in Bochum die Stahlwerke Bochum AG, in Hagen die Hüttenwerk Haspe AG und in Oberhausen die Hüttenwerk Oberhausen AG.

Sieben Monate später wurde das Stammwerk der alten Hoesch AG als siebzehnte Betriebsführungsgesellschaft an Rhein und Ruhr unter dem Namen „Hüttenwerk Dortmund AG“ gegründet. Unter dem Vorsitz von Dr. Heinrich Dinkelbach, dem Leiter der Treuhandverwaltung, gehörten dem Aufsichtsrat fünf Anteilseignervertreter und fünf Arbeitnehmervertreter an. Die fünf Vertreter der Arbeitnehmerschaft waren: Wilhelm Hansmann, Oberstadtdirektor zu Dortmund; Wilhelm Pawlik, Vorsitzender der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherung; Gustav Schwentke, Betriebsratsvorsitzender des Hoesch-Hüttenwerkes; Otto Volkmann, Dortmunder Bezirksleiter der IG Metall, und Franz Zimmer, Abteilungsleiter unseres Hüttenwerkes.

Dieser Aufsichtsrat bestellte Alfred Berndsen zum Arbeitsdirektor als gleichberechtigtes Vorstandsmitglied. Damit war die Mitbestimmung auch bei Hoesch eingeführt. Vertreter der Arbeitnehmer übernahmen das Recht und die Verantwortung, nicht nur mitzuarbeiten, sondern auch die Zukunft der Gesellschaft mitzubestimmen.

◀ Im Zeichen der Mitbestimmung wurde am 1. Oktober 1947 das „Hüttenwerk Dortmund“ – die spätere Westfalenhütte – gegründet. In den Aufsichtsrat zogen fünf Anteilseigner- und fünf Arbeitnehmervertreter ein, und in den Vorstand wurde Alfred Berndsen (links) als Arbeitsdirektor berufen. Alfred Berndsen war der erste Arbeitsdirektor im Hoesch-Bereich; er starb 1960. Unser Bild zeigt den dreiköpfigen Vorstand des „Hüttenwerkes Dortmund“: neben Alfred Berndsen Wolfgang Gubitz, den kaufmännischen Direktor – er verstarb 1958 –, und Dr.-Ing. Albrecht Harr, den technischen Direktor, heute im Vorstand der Hoesch AG



Warum Mitbestimmung?

„Bei ihrem Verlangen nach einem unbedingten Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer in der Wirtschaft sind sich die Gewerkschaften völlig darüber im klaren, daß allen beanspruchten Rechten auch Pflichten gegenüberstehen, die zusammen mit den Rechten eine unlösliche Einheit bilden.“

Hans Böckler auf dem Münchener Gründungskongreß des Deutschen Gewerkschaftsbundes im Jahre 1949

Warum Mitbestimmung? Warum nehmen die Gewerkschaften und die deutschen Arbeitnehmer eine zusätzliche Verantwortung in der Wirtschaft und für die Wirtschaft auf sich? Die Mitbestimmung scheint doch – zumindest auf den ersten Blick – etwas völlig Gewerkschaftsfremdes zu sein. Deutschland ist nicht nur das erste, sondern bisher auch das einzige Land in der Welt, in dem die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften unmittelbar in den Aufsichtsräten sind und, weil diese die Vorstände in ihrer Gesamtheit zu bestellen und zu beaufsichtigen haben, in diesen mitbestimmen.

Skeptiker – vor allem die, die gern anderen materialistische Gesinnung vorwerfen – stellen oft auch die Frage, was denn der einzelne Arbeiter oder Angestellte von der Mitbestimmung habe? Um ein Mehr in der Lohnhöhe oder sonstiger sozialer Vorteile willen brauche man doch keine Mitbestimmung!

Solche oder ähnliche Fragen sind falsch gestellt. Wenn auch die Betriebe an Rhein und Ruhr, die dem Mitbestimmungsgesetz unterliegen, was die soziale Stellung der Arbeitnehmer betrifft, mit an der Spitze in der Bundesrepublik stehen, so ist die Verbesserung der Lohnverhältnisse, der Arbeitsbedingungen und der Sozialleistungen nicht der entscheidende Grund für die Mitbestimmung; denn allzu große Unterschiede der sozialen Verhältnisse in den einzelnen Wirtschaftszweigen kann niemand wünschen.

Die Mitbestimmung ist also kein Kampfinstrument, um materielle Forderungen durchzusetzen, sie ist kein Ersatz für Lohn- und Tarifpolitik, die nach wie vor eine Sache der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände ist, und sie kann auch, wenn die Tarifpolitik gescheitert ist und mit dem letzten Mittel des Streikes fortgesetzt wird, den Arbeitsfrieden nicht erhalten. Die Mitbestimmung wurde also nicht mit dem Zweck, die soziale und materielle Wohlfahrt des einzelnen zu heben, gefordert und eingeführt; entscheidend waren vielmehr die gesellschaftspolitischen und die soziologischen Gründe. Diesen Gedanken drückt auch das Protokoll über den Gründungskongreß des Deutschen Gewerkschaftsbundes aus dem Jahr 1949 aus: „Die Betriebe als Zellen der Volkswirtschaft arbeiten nicht zum Selbstzweck, sondern müssen auf das gemeinsame Wohl der gesamten Bevölkerung abgestellt sein. Ihre Existenz ist nicht in erster Linie eine Frage des vorhandenen Kapitals, sondern entscheidend abhängig vom Faktor Arbeit. Das Kapital kann nur durch die Arbeit des Menschen eine nützliche und wirksame Rolle spielen; es kann deshalb in den Betrieben nicht allein bestimmend sein. Wir fordern daher die verantwortliche soziale, personelle und wirtschaftliche Mitbestimmung der Arbeitnehmer in allen Betrieben der Wirtschaft...“ Die Mitbestimmung sollte also auch in der Wirtschaft das Grundprinzip der menschlichen Selbstbestimmung verwirklichen helfen: In einer Zeit des Maschinenkultes, des Materialismus und der Vermassung sollte sie helfen, daß die Würde des Menschen auch

in den Betrieben anerkannt werde und Grundlage der Zusammenarbeit sei.

Statt vieler anderer seien als Zeugen für das Gesagte hier nur zwei Männer – wohl nur zeitlich gesehen aus zwei verschiedenen Welten – angeführt: Friedrich Naumann (1860–1919), der vorausschauende liberal-soziale Politiker des Deutschen Reichstages und 1919 nach dem ersten Weltkrieg Mitgründer der Deutschen Demokratischen Partei, und Bundesminister Carlo Schmid, zuvor seit 1949 Vizepräsident des Deutschen Bundestages.

Friedrich Naumann forderte schon im Jahre 1907 vor dem Deutschen Reichstag, als es um Arbeiterausschüsse in den Betrieben und Arbeiterkammern zur Vertretung der Arbeiter in allen Branchen – wir würden heute sagen: um die überbetriebliche Mitbestimmung – ging:

„... Es entsteht also für uns die Notwendigkeit, den Aufbau einer nach oben steigenden Industrieverfassung von Grund auf zu erarbeiten durch eine alte, liberale Forderung, die der einfachen, wirklichen Sicherung des Koalitionsrechts und von da aus Schritt für Schritt in die Höhe, bis zu einem – nennen wir es: Industrieparlamentarismus, bis zu einem System der Mitwirkung der Angestellten und Arbeiter an der Arbeitsverfassung der Industrien im ganzen durch Arbeiterausschüsse, Arbeiterkammern usw. Denn davor, daß dieses Problem der Arbeitsverfassung kommt, können wir doch nicht dauernd die Augen verschließen... So gilt es auch für die Industrie, aus Industrie-Untertanen Industrie-Bürger zu machen!“

Carlo Schmid äußerte ähnliche Gedanken fast 50 Jahre später, im April 1955, in einer tiefgründigen Rede vor Richtern, Staatsanwälten und

▼ Schon 1907 forderte Friedrich Naumann, der vorausschauende liberal-soziale Politiker und 1919 Mitgründer der Deutschen Demokratischen Partei, vor dem Deutschen Reichstag, daß es gelte, „aus Industrie-Untertanen Industrie-Bürger“ zu machen. Friedrich Naumann übte durch die Ursprünglichkeit seines Denkens und seine bezwingende und lautere Persönlichkeit starken Einfluß vor allem auf die junge Generation jener Jahre aus



Gewerkschaftern in Nordrhein-Westfalen: „In was besteht denn die Freiheit? Für den einen besteht sie darin, tun und lassen zu dürfen, was man will, wenn man dabei nicht das Tun und Lassen eines anderen über Gebühr und gegen die Sitte und das Recht kränkt. Für die anderen kommt noch etwas dazu, nämlich: nur einem Willen gehorchen zu brauchen, an dessen Bildung man selbst mitgewirkt hat, die Freiheit des Bürgers also im Gegensatz zu der sehr weitgehenden liberalen Freiheit, die auch ein Untertan haben kann. Diese Bürgerfreiheit auch im Bereiche der Arbeit zu schaffen, ist der Sinn des Mitbestimmungsrechts; es geht dabei nicht nur um einen sozialpolitischen Fortschritt, es geht dabei um eine echte Umgestaltung unserer Gesellschaft. Der arbeitende Mensch will sich nicht nur darauf beschränken müssen, Bürger zu sein, wenn der Staat ihn zu politischen Wahlen ruft, er will auch dort Bürger sein, wo der Schwerpunkt seines Lebens liegt, im Betrieb, im Büro, in der Fabrik. Bürger sein heißt aber, einem Befehl nur dann gehorchen zu brauchen, wenn man diesen Befehl mitgebildet hat.“

So stellen beide, Naumann und Schmid, wenn sie von Mitbestimmung sprechen, gesellschaftspolitische Gesichtspunkte in den Vordergrund. Von dem Industrie-Bürger bei Friedrich Naumann können wir also die Brücke schlagen zu dem Bürger bei Carlo Schmid, eine Brücke allerdings, die über die schauerhaften Abgründe der Jahre von 1933 bis 1945 führt. Neben diesen gesellschaftspolitischen Gründen gab es aber auch gewichtige, rein staatspolitische Gründe, die Mitbestimmung zu fordern: die bitteren Erfahrungen des Jahres 1933

▼ Hans Böckler wurde 1875 als Sohn eines Landarbeiters bei Fürth geboren. Anwalt der Armen und Bedrängten zu sein, war schon das Ziel seiner frühen Jugend. Als Gewerkschafter und Reichstagsabgeordneter hat er bis 1933 gewirkt. Nach 1945 vereinigte er die Industriegewerkschaften zum Deutschen Gewerkschaftsbund, den er als Vorsitzender führte. Noch kurz vor seinem Tode, 1951, konnte er die Verhandlungen über das Mitbestimmungsgesetz erfolgreich abschließen



und der Zeit nach 1933 haben ein ganzes Volk gelehrt, daß die Demokratie im Staate zu ergänzen und zu erweitern ist durch die Demokratie auch in der Wirtschaft, wenn jene dauerhaft sein will; die dauerhafte Demokratie aber ist unser aller Schicksal!

„... selbstverantwortliche nach Gottes Ebenbild geschaffene Menschen ...“

Doch nicht nur Stimmen aus dem politischen Raum verlangen die in die Mitbestimmung mündende Mitverantwortung des arbeitenden Menschen, sondern auch aus dem theologisch-kirchlichen Raum dringen gerade in jüngster Zeit ernste Mahnungen, die „Beteiligung der Arbeitnehmer an der Unternehmensführung“ grundsätzlich anzuerkennen.

„Es geht nun einmal“, wie Arthur Rich, Professor für systematische Theologie an der Universität Zürich, 1964 in seinem grundlegenden Werk über die „Christliche Existenz in der industriellen Arbeitswelt“ ausgesprochen hat, „im Kernproblem der sozialen Frage des Industriealters um die Aufhebung dessen, was wir als ‚proletarische Arbeitssituation‘ bezeichnet haben. Diese Arbeitssituation wird nicht schon dadurch verändert, daß die materiellen Lebensverhältnisse der Arbeiter, Angestellten usw., entsprechend der steigenden Produktivität der Wirtschaft, andauernd verbessert werden. Dazu gehört entscheidend die Überwindung der Objektstellung des industriellen Menschen in der Arbeitswelt, was nur möglich ist – die unaufgebbare Wahrheit der syndikalistischen Genossenschaftsidee –, wenn er in eine aktive Teilhaberschaft an den Verfügungsrechten in Betrieb und Wirtschaft hineinwachsen kann.“

Nicht weniger eindeutig hat das II. Vatikanische Konzil in der Konstitution über „Die Kirche in der Welt von heute“ 1965 zur Frage der Mitbestimmung Stellung genommen. In Ziffer 68 der Konstitution heißt es: „In den wirtschaftlichen Unternehmungen stehen Personen miteinander in Verbund, d. h., freie und selbstverantwortliche nach Gottes Ebenbild geschaffene Menschen. Deshalb soll unter Beachtung der besonderen Funktion eines jeden, sei es der Eigentümer, der Arbeitgeber, der leitenden oder der ausführenden Kräfte, und unbeschadet der erforderlichen einheitlichen Leitung die aktive Beteiligung aller an der Unternehmensführung gefördert werden.“

„Recht aus Arbeit“

Daß Arbeitnehmer und Eigentümer als Sozialpartner gleichberechtigt sind, hat schließlich auch die Rechtswissenschaft bestätigt. Das beweist der deutsche Juristentag, der eine Studienkommission die Fortentwicklung des Rechtes der „Unternehmungen von allgemeiner wirtschaftlicher Bedeutung“ prüfen ließ. Das Gutachten dieser Kommission bestätigt das Recht auf Mitbestimmung als „Recht aus Arbeit“: „Als rechtsprinzipielle Begründung des betrieblichen Mitbestimmungsrechtes wurde im Ausschuß die Forderung erhoben, es müsse das ‚Recht aus Arbeit‘ anerkannt werden. Dieses Recht erwachse daraus, daß der Arbeitnehmer nicht nur eine meßbare, im Lohn abzugeltende Leistung erbringe, sondern mit seinem persönlichen Einsatz als Mensch einen nicht quantifizierbaren Überschuß an Leistung beitrage. Jede Art von Arbeit biete, wenn sie nicht mechanisch, sondern mit dem Willen zur Bestgestaltung verrichtet werde, in mehr oder weniger weitem Umfange Raum zur Entfaltung eines am Erfolg für das Unternehmen orientierten Verantwortungsbewußtseins. Die nach den Erfahrungen der Nachkriegsjahre weitgehend vorhandene Bereitschaft der Arbeitnehmer zu verantwortungsbewußter Mitarbeit könne nicht im Lohn abgegolten werden, sondern sei in einem Recht auf Teilhabe an der Trägerschaft und an der Herrschaft im Unternehmen zu honorieren.“

Besser als die Studienkommission des deutschen Juristentages es tat, kann man das Recht auf Mitbestimmung kaum begründen.

▼ Wie sehr die Mitbestimmung gerade vom christlichen Standpunkt aus eine wohlbegründende, unserer Zeit gemäße Forderung ist, hat Dr. Arthur Rich, Professor für systematische Theologie an der Universität Zürich, in seinem Buch „Christliche Existenz in der industriellen Welt“ dargestellt. Als Professor Rich vor einem Jahr Hoesch besuchte, entstand unser Bild bei einer Sitzung des Betriebsratsausschusses der Westfalenhütte. Von links nach rechts sehen wir: die Arbeitsdirektoren Walter Hölkeskamp und Dr. Harald Koch vom Vorstand der Hoesch AG; Professor Dr. Arthur Rich, Helmut Latta, bei der Hauptverwaltung Leiter der Abteilung Belegschafts- und Tarifwesen, und Kurt Schuy, bei den Hüttenwerken Leiter der Abteilung Lohn- und Tarifwesen



Ein „natürliches Recht“ wird Gesetz



Um die Demokratie nicht nur im Staat, sondern auch in der Wirtschaft zu verankern und um des „Rechtes aus Arbeit“ willen, wie die Studienkommission des Juristentages feststellte, wurde die Forderung nach Mitbestimmung gestellt. Die Mitbestimmung, vom Katholikentag 1949 als ein „natürliches Recht in gottgewollter Ordnung“ bezeichnet, gehörte schon in der Weimarer Verfassung vom 11. August 1919 zu den Grundrechten und den Grundpflichten der Deutschen.

Als nach dem Kriege unter schwersten Bedingungen die Werke wiederaufgebaut werden mußten, bestand Einvernehmen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern über die Notwendigkeit der Zusammenarbeit im Rahmen der Mitbestimmung. So entstanden, wie schon geschildert, im Jahre 1947 in der Eisen- und Stahlindustrie die ersten Gesellschaften mit paritätisch besetzten Aufsichtsräten und gleichberechtigten Arbeitsdirektoren in den Vorständen. In den folgenden Jahren festigten sich die wirtschaftlichen und politischen Verhältnisse. Die

▲ Als im Plenarsaal des Bonner Bundeshauses der erste Deutsche Bundestag am 10. April 1951 mit überwältigender Mehrheit das Gesetz über die Mitbestimmung bei Kohle und Stahl verabschiedete, wurde ein neuer Abschnitt in der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung Deutschlands angebahnt

► Gespannt hören im November 1950 unsere Mitarbeiter der Westfalenhütte bei einer Belegschaftsversammlung den Aufruf der IG Metall zur Urabstimmung, bei der sich 96 v. H. aller Mitglieder der IG Metall bereit erklärten, das Mitbestimmungsrecht auch mit den letzten gewerkschaftlichen Mitteln zu verteidigen

Zeit war gekommen, die politische Gewalt aus den Händen der Alliierten in deutsche Selbstverantwortung zu übergeben. Die verfassunggebenden Versammlungen der Länder hatten bereits in fortschrittlichen Betriebsverfassungsgesetzen die Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Wirtschaft als Recht gesetzt. Der Parlamentarische Rat hatte 1949 das Grundgesetz geschaffen, und im August



STIMMEN ZUR MITBESTIMMUNG

„Die Herstellung demokratischer Wahlrechte ist ein Hilfsmittel zur Freiheit, ist aber doch nicht die Freiheit selbst. Der Inhalt der Freiheit ist für die Masse des Volkes ein Arbeitsverhältnis, bei dem sie eigne Arbeit tun kann. Das ist das große Thema der Zukunft für alle industriellen Völker. Es gilt, den Industrieproletarier ebenso zu befreien, wie man zum Heil des Staates vor hundert Jahren den Bauern befreit hat. Es gilt, die höchste Produktivität der Arbeit, die vollendetste Ordnung der Arbeitsorganisation mit einem System von Selbstverwaltung und Mitbeteiligung zu durchsetzen, das in allen Arbeitenden das freudige Bewußtsein weckt: Es ist unsere gemeinsame Sache, für die wir uns von der Jugend bis zum Alter abmühen!“

Aus Industrie-Untertanen müssen Industrie-Bürger werden!

Das Volk, dem es gelingt, in dieser Frage die Führung zu übernehmen, hat etwas für die Menschheit im ganzen geschaffen.“

„Man hat bis jetzt die soziale Frage viel zu einseitig als bloße Frage materieller Versorgung angesehen, sie ist im Großbetrieb einfach die Frage des Menschenrechts ... Wir sehen eine Zukunft mit immer größeren Riesenbetrieben heranrücken. Wird diese Zukunft eine neue Sklaverei sein, ein Ende aller liberalen Träume, eine Hörigkeit der Masse? Oder gibt es eine Form der Mitwirkung der Beamten und Arbeiter an der Leitung, die derartige moderne Versklavung unmöglich macht? Behalten wir Menschenrechte im Industrialismus? Das ist das tiefste Problem der Industriereform.“

Friedrich Naumann (1860 bis 1919), liberal-sozialer Politiker, Pastor und Schriftsteller, im Jahre 1907 vor dem Reichstag.

„Die politische Freiheit ist ohne die wirtschaftliche Gleichberechtigung eine leere Schale ...“

Karl Legien (1861 bis 1920), Gewerkschaftsführer.

„Die Wirtschaft ist nicht eine private, sondern eine öffentliche Angelegenheit. Jeder, der in der Wirtschaft wirkt und arbeitet, soll seine Tätigkeit als einen Dienst am Volke betrachten. Der arbeitende Mensch hat für die Wirtschaft noch eine größere Bedeutung als die Produktionsmittel.“

Theodor Leipart (1867 bis 1947), Gewerkschaftsführer.

„Wir sind der Auffassung, daß eine Neuordnung der eisenbeschaffenden Industrie erfolgen muß, um den veränderten Zeitverhältnissen zu entsprechen, und daß hierbei vor allem die praktische Gleichstellung, das heißt Gleichberechtigung, aber auch Gleichverantwortung von Kapital und Arbeit verwirklicht werden sollte. Die Lösung, die zur Erreichung dieses Zieles in Angriff genommen wird, darf unter keinen Umständen scheitern, soll nicht das ohnehin drohende Chaos eintreten ... Der Aufsichtsrat der Klöckner-Werke wird nach dem Grundsatz der Gleichstellung von Kapital und Arbeit umgebildet. Die Vertreter der Arbeitnehmer sollen hierbei zusammen mit der öffentlichen Hand die Mehrheit der Sitze erhalten ...“

Dr. h. c. Jarres (1874 bis 1951), der Vorsitzende des Aufsichtsrates des Klöckner-Konzerns, am 18. Januar 1947 an den DGB.

„Ein weiteres Ziel ist die Schaffung einer neuen sozialen Struktur, die Erfüllung dessen, was man allgemein als Wirtschaftsdemokratie bezeichnet. Wir sind überzeugt, daß die Arbeitnehmer gleichwertig mit den Unternehmern an der Leitung der Unternehmen beteiligt werden müssen.“

Dr. Günter Henle 1947 in einer Aufsichtsratssitzung der Hüttenwerke Haspe AG.

„Schließlich erklären wir unsere aufrichtige Bereitschaft, den Belegschaften und den Gewerkschaften volle Mitwirkungsrechte einzuräumen. Wir wollen uns

STIMMEN ZUR MITBESTIMMUNG

den Forderungen einer neuen Zeit nicht verschließen und stimmen einer Beteiligung auch der Arbeitnehmerschaft an der Planung und Lenkung sowie an den Aufsichtsorganen für die großen Erwerbsgesellschaften der Eisen- und Stahlindustrie voll und ganz zu."

Dr. Reusch (Gutehoffnungshütte AG), Dr. Jarres (Klöckner-Werke AG) und Dr. Hehemann (Otto Wolf) am 21. Januar 1947 in einem Brief an das Verwaltungsamt für Wirtschaft in Minden.

"Den Arbeitern und Angestellten der breiten Masse unseres Volkes muß ein Mitbestimmungsrecht, also die letzte soziale Gerechtigkeit gegeben werden."

Dr. Franz Blücher (1896 bis 1959), später Vizekanzler der Bundesrepublik Deutschland, auf dem zweiten Parteitag der Liberal-Demokratischen Partei 1947 in Eisenach.

"In den Betrieben, in denen wegen ihrer Größe das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Unternehmer nicht mehr auf einer persönlichen Grundlage beruht, ist ein Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer an den grundlegenden Fragen der wirtschaftlichen Planung und sozialen Gestaltung sicherzustellen. Dies muß zunächst dadurch geschehen, daß die Arbeitnehmer des Betriebes in den Aufsichtsorganen, zum Beispiel im Aufsichtsrat des Unternehmens, die ihnen zustehende Vertretung haben."

"Ahlerne Programm" der Christlich Demokratischen Union, 1947.

"Die Erfahrungen der Jahre 1918 bis 1933 haben gelehrt, daß die formale politische Demokratie nicht ausreicht, eine echte demokratische Gesellschaftsordnung zu verwirklichen. Die Demokratisierung des politischen Lebens muß deshalb durch die Demokratisierung der Wirtschaft ergänzt werden. Soweit der Staat im Interesse einer vernünftigen Dezentralisierung öffentliche Funktionen auf Organe der Selbstverwaltung der Wirtschaft überträgt, dürfen dies nur paritätisch besetzte Organe sein, in denen Arbeitnehmer und Unternehmer gleichberechtigt sind."

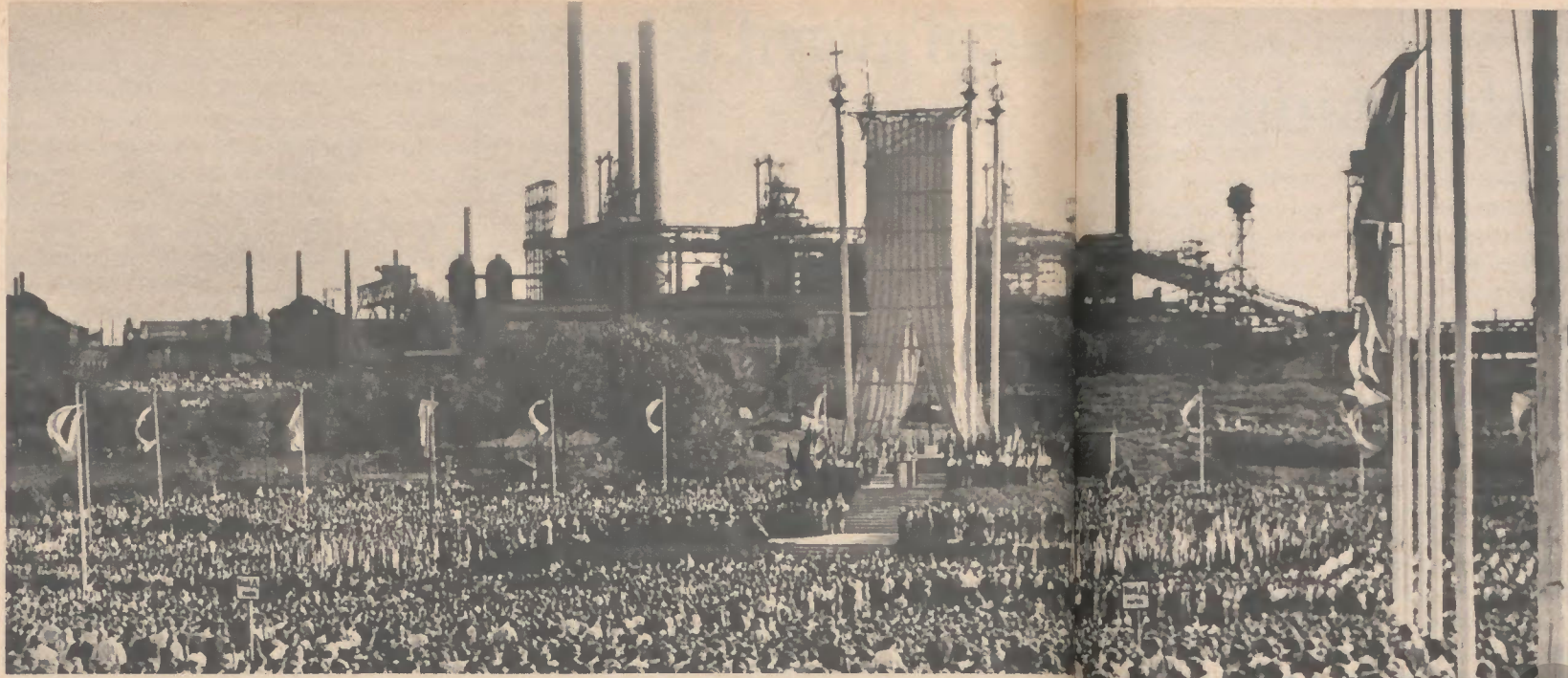
Aus „Protokoll des Gründungskongresses des Deutschen Gewerkschaftsbundes“, München, 12. bis 14. Oktober 1949.

"Es scheint mir auch – das möchte ich in der Öffentlichkeit ebenfalls betonen – richtig zu sein, wenn man bezüglich des Mitbestimmungsrechts der Arbeitnehmer Kohle und Eisen einer Sonderregelung unterwirft. Ich glaube, daß das in der geschichtlichen Entwicklung der ganzen Angelegenheit begründet ist, und zwar einmal in den Spannungen, die in den vergangenen Jahrzehnten in dem rheinisch-westfälischen Industriegebiet – und um dieses handelt es sich ja in der Hauptsache – vorhanden gewesen sind; aber es erscheint mir auch deswegen begründet, weil unter der Herrschaft der Alliierten die Arbeitnehmer in der eisenschaffenden Industrie schon seit 1947 Rechte eingeräumt bekommen hatten, von denen sie im allgemeinen – auch das lassen Sie mich hier sagen – einen durchaus beständigen und maßvollen Gebrauch gemacht haben ..."

Bundeskanzler Dr. Adenauer (1876 bis 1967), in der 117. Sitzung des Deutschen Bundestages am 14. Februar 1951.

"Das entscheidende Problem beim Mitbestimmungsrecht liegt auf der untersten Stufe, liegt im Betrieb selbst: Die Mitbestimmung der Betriebsvertretung ist nicht nur in sozialpolitischer, fürsorglicher und personalpolitischer Hinsicht, sondern gerade auch in wirtschaftlicher Hinsicht – also in den Werksleitungen und in den Aufsichtsräten – zu verwirklichen. Früher sagte man: *Justitia est fundamentum regnorum*: Die Gerechtigkeit ist die Grundlage der Königreiche. Heute muß man hinzufügen: Die soziale Gerechtigkeit ist die Grundlage der Demokratie."

Kurt Schumacher (1895 bis 1952), Mitbegründer der SPD und deren erster Vorsitzender.



1949 wählte die Bevölkerung der Bundesrepublik ihren ersten Bundestag. Damit war auch die Gesetzgebungsgewalt auf den Deutschen Bundestag übergegangen. Als dann in den Jahren 1950 und 1951 die Alliierten die beschlagnahmten Unternehmen nach und nach freigaben, setzten sich die Gewerkschaften nachdrücklich dafür ein, daß die in der eisenschaffenden Industrie bestehende Mitbestimmung nunmehr gesetzlich verankert und zumindest auch auf den Bergbau ausgedehnt würde; sie wollten verhindern, daß die in der Eisen- und Stahlindustrie ja nicht auf Grund von Gesetzen, sondern auf Grund von Vereinbarungen bestehende Mitbestimmung möglicherweise wieder eingeengt würde.

Damals war es Hans Böckler, nunmehr als Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes, der für die Gewerkschaften alle wichtigen Verhandlungen führte. Zu seiner Unterstützung und um klarzustellen, um welche wichtige Frage es hierbei ging, rief die Industriegewerkschaft Metall am 29. und 30. November 1950 ihre Mitglieder zu einer Urabstimmung darüber auf, ob die Arbeitnehmer in den Betrieben der Stahlindustrie bereit wären, ihr Mitbestimmungsrecht auch mit den letzten gewerkschaftlichen Mitteln zu verteidigen. 96 v. H. der abgegebenen Stimmen waren Ja-Stimmen; die Stahlarbeiter wollten nicht auf ihre Mitbestimmung verzichten. Dieser entschiedene Wille gab der Betriebsrätekonferenz der Eisen- und Stahlindustrie am 23. Januar 1951 das Recht, die 220000 Hüttenarbeiter aufzurufen, am 1. Februar in den Streik zu treten oder die Arbeitsverträge zu kündigen. Auch die IG Bergbau bekräftigte erneut ihre Forderung, die Mitbestimmung auch auf den Bergbau auszudehnen: bei einer Urabstimmung bekannten sich 92 v. H. der befragten Bergarbeiter für den Streik, wenn ihrer Forderung nicht entsprochen werden sollte.

1950/1951: Die Regierung greift ein

Damals, in den entscheidenden Januartagen 1951 und in dem kritischen Augenblick nach der Urabstimmung, griff der Bundeskanzler in die Verhandlungen ein. Seit Ende November 1950 verhandelte er selbst mit Hans Böckler und den Vertretern der Unternehmen. Am 19. Januar 1951 fand das entscheidende Gespräch zwischen den Vertretern der Unternehmer und des Deutschen Gewerkschaftsbundes statt. Der Bundeskanzler vermittelte, denn es ging um die entscheidende gesellschaftspolitische Frage

der Nachkriegszeit. Am 25. Januar 1951 einigte man sich; das Ergebnis der Einigung waren die „Richtlinien zur Mitbestimmung im Bergbau und in der eisenschaffenden Industrie“. Das Übereinkommen sicherte den Arbeitnehmern der Eisen- und Stahlindustrie die Mitbestimmung im bisherigen Rahmen; auf den Kohlenbergbau sollte sie ausgedehnt werden. Der soziale Friede blieb erhalten.

Am 30. Januar 1951 erklärte Bundeskanzler Dr. Adenauer in einer Rundfunkansprache: „Nach den Erfahrungen, die man bisher in der eisenschaffenden Industrie gemacht hat, kann man meines Erachtens mit Fug und Recht annehmen, daß sie sich (die Mitbestimmung) auch in der Kohle bewähren wird.“

Auf der Grundlage des Übereinkommens entstand der Regierungsentwurf eines „Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus sowie der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie“. Der Kanzler selbst brachte das bedeutungsvolle Gesetz im Bundestag ein. „Der Gesetzesentwurf“, betonte der Bundeskanzler an diesem Tage vor dem Bundestage, „ist ein großer Fortschritt auf dem Wege zur sozialen Befriedung des deutschen Volkes“, und er begründete die Notwendigkeit, dieses Gesetz zu verabschieden, auch damit, daß „der Deutsche Gewerkschaftsbund wie auch die Arbeitnehmer in den schweren Jahren seit 1945 ein außerordentlich großes Verständnis für das gezeigt haben, was dem gesamten deutschen Volk not tut.“

Am 10. April 1951 verabschiedete der Bundestag das Gesetz über die Mitbestimmung bei Kohle und Stahl. Als nach vielstündiger Debatte der damalige Bundestagspräsident Dr. Hermann Ehlers zur Abstimmung aufrief, entschied sich die überwiegende Mehrheit der Abgeordneten für die Mitbestimmung im Sinne der Gesetzesvorlage. Nur knapp 50 Abgeordnete von mehr als 400 stimmten gegen das Gesetz, wenige enthielten sich der Stimme. Nach der Abstimmung bewies der Beifall auf

► Zum Wohl des Betriebes und seiner Arbeitnehmer und unter Berücksichtigung des Gemeinwohls zu arbeiten – wie es im Betriebsverfassungsgesetz heißt –, ist die Aufgabe der Betriebsratsmitglieder. Im partnerschaftlichen Geist haben sie diese Aufgabe in den vergangenen Jahren erfüllt. Unser Bild zeigt eine Zusammenkunft aller Hoesch-Betriebsräte in Dortmund bei einer „Betriebsrätevollkonferenz“

allen Seiten des Deutschen Bundestages, daß das „Hohe Haus“ hier eine Sache verhandelt und zu einem guten Ende gebracht hatte, die der allgemeinen Überzeugung entsprach: das Recht des Arbeitnehmers auf Mitbestimmung und Mitverantwortung in Betrieben und Unternehmen. Dieses Gesetz erfüllte für die Unternehmen des Bergbaus und der Eisen- und Stahlindustrie die Forderung, die Aufsichtsräte paritätisch – also auf Anteilseigner- und Arbeitnehmerseite gleichstark und gleichberechtigt – zu besetzen und den Vorständen – über den Gesamtaufsichtsrat als Wahlorgan – den Arbeitsdirektor als gleichberechtigtes Vorstandsmitglied zuzuordnen. Für die Unternehmen aller anderen Industriezweige galt und gilt hinsichtlich der Mitbestimmung das im Jahr 1952 verabschiedete Betriebsverfassungsgesetz, nach dem der Aufsichtsrat zu einem Drittel aus Arbeitnehmervertretern besteht und ein Arbeitsdirektor nicht vorgesehen ist. Der Bundesrat stimmte dem Mitbestimmungsgesetz am 19. Mai 1951 zu. Am 21. Mai 1951 wurde das Gesetz im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Seit diesem 21. Mai 1951 ist die Mitbestimmung in der Eisen- und Stahlindustrie, in der sie schon seit 1947 kraft Übereinkunft praktiziert wurde, gesetzliche Wirklichkeit.



« Eine halbe Million Menschen nahm an der abschließenden Kundgebung des 73. Katholikentages am 4. September 1949 vor den fünf zur Demontage bestimmten Bochumer Hochöfen teil. In einer Entschliebung dieses Katholikentags heißt es: „Die katholischen Arbeiter und Unternehmer stimmen darin überein, daß das Mitbestimmungsrecht aller Mitarbeitenden bei sozialen, personellen und wirtschaftlichen Fragen ein natürliches Recht in gottgewollter Ordnung ist, dem die Mitverantwortung aller entspricht. Wir fordern eine gesetzliche Festlegung. Nach dem Vorbild fortschrittlicher Betriebe muß jetzt schon überall mit seiner Verwirklichung begonnen werden.“

Das Gesetz wird ergänzt – die Ergänzung geändert

Fünf Jahre später wurde dieses Gesetz ergänzt, weil das Mitbestimmungsgesetz die 1951 zwar erwarteten, aber noch nicht gegründeten Holding-Gesellschaften nicht erfaßte. Diese Lücke schloß das am 8. August 1956 in Kraft getretene „Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung“, das die qualifizierte Mitbestimmung – die paritätische Besetzung des Aufsichtsrates und die Zuordnung eines gleichberechtigten Arbeitsdirektors in den Vorstand – auch bei denjenigen Holding-Gesellschaften einführt, deren Bergbaubetriebe und Eisen und Stahl erzeugende Werke mehr als die Hälfte der Wertschöpfung des Gesamtkonzerns erbrachten.

Als Folgen der Strukturkrise im Bergbau und der fortschreitenden Konzentration in der Montanindustrie schrumpfte jedoch der Anteil der Wertschöpfung im Montanbereich ganz allgemein und sank bei einigen Holding-Gesellschaften unter die vorgeschriebenen 50 v. H., so daß dort die qualifizierte Mitbestimmung hätte aufgegeben werden müssen. Um diese Aushöhlung der Mitbestimmung zu verhüten, hat der Bundestag das mit großer Mehrheit angenommene und nunmehr aus formalrechtlichen Gründen umstrittene am 27. April 1967 verkündete „Gesetz zur Änderung des Gesetzes zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung“ beschlossen. Mußte bisher in denjenigen Holding-Gesellschaften auf die qualifizierte Mitbestimmung verzichtet werden, bei denen die Wertschöpfung im Montanbereich in zwei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren unter 50 v. H. der Gesamt-Wertschöpfung lag, so verlängert das neue Gesetz diese Frist auf fünf Jahre.

„Es ist eines der erfreulichsten Zeichen der modernen Entwicklung, daß sich unsere Arbeitnehmerschaft in ihrer überwiegenden Mehrheit ihres eigenen Wertes wohl bewußt ist und weder an Minderwertigkeitskomplexen noch an Überheblichkeit leidet; diesem Sinn für das richtige Maß sich anzupassen und dieses Maß zu erhalten, ist eine der wichtigsten Aufgaben derjenigen, die für das Funktionieren der Mitbestimmung auf der Arbeitnehmerseite verantwortlich sind.“

Ministerpräsident Karl Arnold (1909 bis 1958), auf einer Veranstaltung des Vereins für soziale Betriebspraxis e. V. am 5. März 1953 in Düsseldorf.

„Ich glaube, daß gerade in den mühevollen Jahren des Wiederaufbaues allen unseren Mitarbeitern die unlösbar Verbindung ihres persönlichen Schicksals mit dem ihres Werkes zum Bewußtsein gekommen ist, daß dieses Bewußtsein zugleich eine gesunde und dauernde Grundlage für die Zusammenarbeit im Rahmen des Mitbestimmungsgesetzes bildet. Das Vertrauen zwischen Werksleitung und Belegschaft ist gestärkt und gefestigt, und das gegenseitige Mißtrauen, das unter dem Schlagwort des Massenkampfes so lange die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern belastet und teilweise vergiftet hat, soll in ehrlicher Partnerschaft zwischen Unternehmensleitung, Belegschaft und Aktionären ein für allemal überwunden werden.“

Vorsitzender des Aufsichtsrates des Nordwestdeutschen Hütten- und Bergwerksvereins (später wieder: Klöckner-Werke AG) Dr. von Falkenhausen in der Hauptversammlung dieser Gesellschaft am 23. Oktober 1953.

„Lassen Sie mich hier auch eines Beitrages der Bundesrepublik auf dem Gebiet des sozialen Fortschritts gedenken. Ich meine die Regelung der Mitbestimmung. Auf Grund der bisher mit ihr gemachten Erfahrungen möchte ich in ihr einen echten Erfolg sehen. Sie wird sich, so glaube ich, auch in Zukunft bewähren, sofern sich nur die Sozialpartner wie bisher um eine loyale Zusammenarbeit bemühen und jeder bereit ist, dem anderen zu geben, was ihm gebührt.“

Bankier Dr. h. c. Hermann Abs zur Frage der Mitbestimmung auf dem 5. Parteitag der CDU in Köln 1954; noch 1965 – in der Hauptversammlung der Dortmund-Hörder Hüttenunion – wiederholte Dr. Abs sein Ja zum Mitbestimmungsrecht der Gewerkschaften: nicht nur aus politischen Gründen, sondern auch aus seiner zwölfjährigen Erfahrung im Aufsichtsrat der Hüttenunion. Wörtlich erklärte er (nach einer Darstellung der Süddeutschen Zeitung) auf die sehr scharfe Kritik einiger Aktionäre an der Lohnpolitik der Gewerkschaften und an der Mitbestimmung:

„Ich habe die ersten Nachkriegsjahre und den Aufbau der Montanindustrie nicht vergessen. Daraus haben sich Verpflichtungen ergeben, die zur Mitbestimmung geführt haben.“

„Nach vielen Äußerungen aus allen Teilen der deutschen Öffentlichkeit muß man eigentlich annehmen, daß die ‚Demokratisierung der Betriebe‘ nicht mehr eine umstrittene Frage, sondern bereits eine allgemeine Forderung ist. Sicher sind breite Schichten des deutschen Volkes mit der Treuhandverwaltung von der Notwendigkeit durchdrungen, die soziale Gleichberechtigung zu verwirklichen und den Menschen in den Mittelpunkt der Wirtschaft zu stellen. Denn der Beitrag, den der Arbeiter mit seiner Arbeit zur Entstehung des Sozialprodukts leistet, ist dem Beitrag des Kapitalgebers mindestens gleichwertig. Deshalb ist auch die Forderung berechtigt, ihn an der Führung des Betriebes und an der Verantwortung für sein Gedeihen ebenso wie den Aktionär, zu beteiligen. Die Einschaltung des Arbeiters kann sich aber nicht darauf beschränken, einige Vertreter der Belegschaft in den Aufsichtsrat zu entsenden. Es ist darüber hinaus erforderlich, daß er auch einen Anteil an der unmittelbaren Betriebsführung erhält. Denn nur, wenn die Arbeiterschaft davon überzeugt sein kann, daß alles geschieht, um die harten Bedingungen, unter denen infolge des verlorenen Krieges noch lange Zeit in Deutschland gearbeitet werden muß, so erträglich wie möglich zu gestalten, wird sie diese Bedingungen innerlich anerkennen ...“

Bericht der Stahltruhändlervereinigung: Die Neuordnung der Eisen- und Stahlindustrie, München – Berlin 1954.

„Die Wahrheit ist doch diese: Indem die Gewerkschaften die Frage der Mitbestimmung aufwarfen – in diesem Zusammenhang insbesondere der betrieblichen Mitbestimmung –, haben sie bereits begonnen, sich darum zu kümmern, haben sie sich bereits eingeschaltet, um den Lauf der Dinge nicht sich selbst zu überlassen, gestalten ihn bereits mit, haben bereits Mitverantwortung dafür übernommen – vielleicht in größerer Tragweite als ihnen selbst anfänglich bewußt war. Eigengesetzlich-

Die Mitbestimmung in Aufsichtsrat und Vorstand

keit der Dinge, die für uns oft erst erkennbar wird, wenn sie bereits in Lauf gesetzt sind und ihren Weg nehmen!"

Professor Oswald von Nell-Breuning auf dem Europäischen Gespräch 1958 in Recklinghausen.

„In anderer Hinsicht haben die Beziehungen zwischen Arbeitern und Unternehmern auch Nutzen aus der Mitbestimmung gezogen. Die Anwesenheit der Arbeitnehmer in den Leitungsorganen des Unternehmens rief einen in den deutschen Arbeitsbeziehungen durchaus ungewöhnlichen Geist der Zusammenarbeit und des Verstehens der beiderseitigen Nöte ins Leben. Mitbestimmung war für die Gewerkschaften von beträchtlichem erzieherischen Wert. Sie zwang sie, eine Gruppe führender Leute zu entwickeln und zu schulen, die ein hohes Maß an Verständnis der Probleme so gut der Arbeiter wie der Gesellschaften haben würden: Ein Gleichgewicht der Kräfte zwischen Arbeitern und Unternehmern war etabliert, und eine Erkenntnis gegenseitiger Abhängigkeit resultierte. Die Gewerkschaften waren in der Lage, eine Fülle an organisatorischer Sicherheit zu erreichen. Konflikte wurden daher auf ein Minimum beschränkt, und die Beziehungen zwischen den beiden Seiten waren harmonischer und stabiler als sie jemals gewesen waren – weder in diesen Gesellschaften noch irgendwo anders in Deutschland.“

Professor Blumenthal, Leiter des Instituts für Sozialforschung der Universität Princeton, USA.

„Was die Mitbestimmung als Ganzes anbetrifft, da gibt es jedoch nur eitel Lob. Die Beteiligung der Arbeiter am Betriebsgeschehen durch Betriebsrat und Aufsichtsrat ist ein großer Erfolg geworden. Es sieht so aus, als ob sie darin erfolgreich war, woran die Nationalisierung scheiterte (in England, d. Red.), nämlich: den Arbeitern einen (echten) Anteil an der Unternehmensleitung zu gewähren. Sie hat ihnen natürlich auch einen Teil der Verantwortung der Leitenden zugeordnet, und das ist etwas, dem hierzulande die Arbeiter aus dem Wege gehen. Mitbestimmung ist gewiß keine Zauberformel, aber sie hat die deutschen Arbeiter und Unternehmer einen Hauch gesellschaftlicher Zielsetzung spüren lassen.“

Richard Bailey, der Leiter des Instituts für Wirtschaftliche und Wirtschaftspolitische Planung, Director of Political and Economical Planning, England, im Aprilheft 1957 der Zeitschrift „Co-Partnership“.

„Trotzdem bleibt die Mitbestimmung, gerade wenn man ihre Möglichkeiten realistisch-kritisch einschätzt, eine Chance, vielleicht die einzige Chance, um die Objektlage des Erwerbstätigen in der industriellen Arbeitssituation aufzuheben und ihm dort die personale Stellung eines Mitverantwortlichen, Mitbestimmenden und Mitentscheidenden einzuräumen, ohne die es in den konkreten Produktionsverhältnissen kein mitmenschliches Dasein geben kann. Deshalb wird die Liebe des Glaubens, sofern sie die komplexe Sachlage von ihren eigenen Kriterien her sorgfältig prüft, das Mitbestimmungsrecht in ihre Maximen sozialen Handelns aufnehmen müssen. Nicht als ideologisches Rezept, das mit einem Schlag alle Probleme zu lösen verspricht, doch als bleibende Aufgabe, die mühsam sein wird bei jedem Schritt, die aber dennoch entschieden aufzugreifen und über den heutigen Stand der Dinge noch weiter voranzutreiben ist.“

Arthur Rich, Professor für systematische Theologie an der Universität Zürich, in: Christliche Existenz in der industriellen Welt, 1964

„In den wirtschaftlichen Unternehmungen stehen Personen miteinander in Verbund, d. h. freie und selbstverantwortliche, nach Gottes Ebenbild geschaffene Menschen. Deshalb soll unter Beachtung der besonderen Funktion eines jeden, sei es der Eigentümer, der

Das Mitbestimmungsgesetz schafft besonderes Recht für die Gesellschaften des Bergbaus und der eisenschaffenden Industrie; es gilt nur für diese Wirtschaftszweige und setzt Recht auch nur für die Mitbestimmung in den Aufsichtsräten und Vorständen dieser Gesellschaften. Wer sich über das Recht der Betriebsräte auf Mitwirkung und Mitbestimmung in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Fragen unterrichten will, muß zum Betriebsverfassungsgesetz greifen, das der Bundestag erst ein Jahr nach dem Mitbestimmungsgesetz – am 19. Juli 1952 – verabschiedete. Das Mitbestimmungsgesetz erwähnt die Betriebsräte lediglich als Wahlorgan für einen Teil der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat. Für das Recht der Betriebsräte in den Mitbestimmungsgesellschaften ergänzen sich also die beiden Gesetze über die Mitbestimmung und über die Betriebsverfassung.

Die Aufgaben und die Zusammensetzung des Aufsichtsrates

Zu den wichtigsten Aufgaben des Aufsichtsrats einer Aktiengesellschaft gehört es, den Vorstand zu berufen und dessen Geschäftsführung zu überwachen. Alle Aufsichtsratsmitglieder – seien sie Vertreter der Anteilseigner, seien sie Vertreter der Arbeitnehmer – haben die gleichen Rechte und Pflichten, an Weisungen sind sie nicht gebunden. Sie sind gemeinsam für das Wohl des Unternehmens, seine gedeihliche Entwicklung und für die in ihm tätigen Menschen verantwortlich. Selbstverständlich hat sich der Aufsichtsrat zu diesem Zweck laufend über die Maßnahmen der Geschäftsführung zu unterrichten und in regelmäßigen Sitzungen darüber zu beraten. Dabei arbeitet er vertrauensvoll mit dem Vorstand zusammen. Er hat das Recht, die Geschäftspolitik des von ihm berufenen Vorstands festzulegen und kann bestimmte Geschäftsvorgänge von seiner Zustimmung abhängig machen. Der Aufsichtsrat oder eines seiner Mitglieder darf allerdings nicht selbst Aufgaben der Geschäftsführung übernehmen und muß dem Vorstand im Rahmen seines Verantwortungsbereichs genügend Handlungsfreiheit lassen. Der Aufsichtsrat beruft die Hauptversammlung ein und stellt gemeinsam mit dem Vorstand den Jahresabschluß fest.

Die Mitbestimmung im Aufsichtsrat ist das Kernstück der Mitbestimmung überhaupt, weil hier die für ein Unternehmen wichtigsten Entscheidungen fallen. Die Arbeitnehmervertreter haben im Aufsichtsrat in allen wesentlichen Fragen des Unternehmens gleichberechtigt mitzuzentscheiden, ganz gleich, ob es sich um technische, wirtschaftliche, personal- oder sozialpolitische Fragen handelt. Da dem Aufsichtsrat eine gleiche Zahl von Aktionärs- wie Arbeitnehmervertretern angehört, ist Gewähr gegeben für die „Gleichstellung von Kapital und Arbeit“.

In den Mitbestimmungsgesellschaften der Montanindustrie ist der Aufsichtsrat „paritätisch“ zusammengesetzt. Im elfköpfigen Aufsichtsrat,

von dem das Gesetz ausgeht, sind fünf Vertreter der Anteilseigner und fünf der Arbeitnehmer; von den fünf Vertretern der Arbeitnehmerseite benennen drei die Gewerkschaften und zwei die Betriebsräte. Die zehn Mitglieder des Aufsichtsrates schlagen von sich aus der Hauptversammlung, die alle elf Aufsichtsratsmitglieder formell zu wählen hat, den sogenannten Elften Mann vor. Er soll nach dem Willen des Gesetzgebers als „neutraler Mann“ bei Stimmengleichheit den Ausschlag geben. Wenn nun nach dem Gesetz weiter bei den fünf Mitgliedern jeder Seite (Anteilseigner und Arbeitnehmer) stets ein Mann des öffentlichen Interesses vertreten zu sein hat, so ist man wohl berechtigt zu sagen, daß sich der Gesetzgeber die Zusammensetzung des Aufsichtsrates wohl überlegt hat.

Fünf Jahre später hat der Gesetzgeber im Mitbestimmungsergänzungsgesetz (1956) das Verhältnis auf der Arbeitnehmerseite umgekehrt: Im Fünfehrer-Aufsichtsrat, der hier der Normalfall ist, weil das Gesetz das Recht der großen, übergeordneten Holdinggesellschaften regelt, stellen die Gewerkschaften nur mehr drei Mitglieder, während die vier weiteren Mitglieder der Arbeitnehmerseite durch Wahlmänner der Belegschaften gewählt werden; diese drei Mitglieder werden also auch nicht mehr von den Betriebsräten vorgeschlagen.

Die von den Gewerkschaften in den Aufsichtsrat zu entsendenden Vertreter sind im Einvernehmen mit den Betriebsräten des jeweiligen Unternehmens zu benennen. Auf diese Weise nimmt der Betriebsrat unmittelbar bedeutungsvollen Einfluß auf die Zusammensetzung des Aufsichtsrates.

Was den Aufsichtsrat anbetrifft, so hatten schon zur Weimarer Zeit die Arbeitnehmer nach dem Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat vom 15. Februar 1922 einzelne Vertreter in den Aufsichtsrat entsandt; den paritätischen Aufsichtsrat brachte erst das Mitbestimmungsgesetz.

Heftige und oft nicht ganz sachliche Auseinandersetzungen hat es um die Frage gegeben, ob auf der Arbeitnehmerseite die Gewerkschaften als Repräsentanten der Arbeitnehmer unmittelbar zu beteiligen seien. Dabei sprach man gern von den „werksfremden Elementen“ im Unternehmen. Hierbei bedachte man jedoch nicht, daß auch auf der Anteilseignerseite recht häufig außenstehende „Repräsentanten“ der Anteilseigner – man denke an die Vertreter von Verbänden und von Banken – dem Aufsichtsrat angehören; auch sie sind „Repräsentanten“ der Anteilseigner. Vielleicht sollte man mehr bedenken, daß die Beteiligung Außenstehender – auf welcher Seite auch immer – den Unternehmen nur gut tun kann und sie vor allzu betriebs-egoistischen Beschlüssen bewahrt; jedes Unternehmen kann es nur begrüßen, wenn erfahrene Persönlichkeiten, aus anderen Wirtschaftszweigen und aus übergeordneten Verbänden in die Aufsichtsräte berufen, dem Unternehmen und deren Vorständen mit Rat und Tat zur Seite stehen.

Der Vorstand und in ihm der Arbeitsdirektor

Das Aktiengesetz vom 6. September 1965 bestimmt (Paragraph 76): „Der Vorstand hat unter eigener Verantwortung die Gesellschaft zu leiten.“ Weggefallen ist gegenüber dem alten Aktiengesetz von 1937 die erläuternde Bestimmung, daß der Vorstand die Gesellschaft so zu leiten habe, wie es „das Wohl des Betriebes und seiner Belegschaft und der gemeine Nutzen“ erfordert. Die unteilbare Verantwortung des Vorstands für das technische und wirtschaftliche Geschehen wie für die menschlichen Fragen und die Einordnung des Betriebes in Staat und Gesellschaft sollte dadurch aber nicht geschmälert werden – im Gegenteil: die ergänzende Bestimmung des alten Gesetzes ist gerade deshalb fortgefallen, weil der Gesetzgeber für selbstverständlich hielt, daß jedes in der Gesamtwirtschaft eingefügte Unternehmen so zu führen sei, daß nicht nur das Wohl der Gesellschaft, sondern auch das Wohl der Arbeitnehmer wie das öffentliche Wohl beachtet wird.

In dieser dreifachen Verantwortung stehen technischer, kaufmännischer und Arbeitsdirektor. Leiten und Verantworten heißt, beim Handeln immer die Auswirkung auf das Ganze sehen, dem man verpflichtet ist. Der Gesamtvorstand einer Aktiengesellschaft trägt die Gesamtverantwortung, und zwar unmittelbar dem Gesamtaufsichtsrat gegenüber. Dieser aber ist – wie wir gesehen haben – zu gleichen Teilen aus Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern zusammengesetzt. Jedes Vorstandsmitglied – technisches, kaufmännisches und Arbeitsdirektor – übernimmt bei seinen Handlungen nicht nur Verantwortung gegenüber den Anteilseignern, sondern auch gegenüber den Arbeitnehmervertretern; bei allen Entscheidungen haben sie darüber hinaus das Gemeinwohl zu beachten. Von einer Interessenüberschneidung kann nur sprechen, wer nicht versteht, daß es zum Wesen eines öffentlichen

Amtes gehört, oftmals verschieden gerichtete Interessen zu wägen und zu werten, um dann so zu handeln, wie die Gerechtigkeit und das gemeinsame Wohl es vom einzelnen nach bestem Wissen und Gewissen fordern.

Im Entwurf des Mitbestimmungsgesetzes, den die Bundesregierung dem Bundestag zuleitete, waren die Aufgaben des Arbeitsdirektors noch besonders festgelegt: „Der Arbeitsdirektor soll sich für die Wahrung der Menschenwürde aller im Betrieb beschäftigten Personen einsetzen und im Einvernehmen mit allen Beteiligten die Zusammenarbeit und das Interesse im Betrieb wecken und fördern.“ Diese Bestimmung hat der Bundestagsausschuß, der das Gesetz zu beraten hatte, klugerweise schon in seiner ersten Lesung fallengelassen, weil sich selbstverständlich alle Vorstandsmitglieder gleichermaßen die Wahrung der Menschenwürde der im Betrieb Beschäftigten und die Sorge für eine gute Zusammenarbeit angelegen sein lassen. Der Arbeitsdirektor ist nicht etwa nur Sachwalter für Personal- und Sozialangelegenheiten, wenngleich er hierfür insbesondere zuständig ist, sondern als gleichberechtigtes Vorstandsmitglied trägt er gemeinsam mit seinen Kollegen im Vorstände die Verantwortung für alle Angelegenheiten des ganzen Unternehmens.

Wie wir bereits hervorhoben, hat jedes Vorstandsmitglied seine Aufgaben zum Wohle des Betriebes, der Belegschaft und der Allgemeinheit zu erfüllen. Jedes Vorstandsmitglied, nicht nur der Arbeitsdirektor, muß dieser dreifachen Verpflichtung bei jeder Entscheidung eingedenk sein. Ebenso wenig wie die technischen und kaufmännischen Vorstandsmitglieder ist der Arbeitsdirektor Diener zweier Herren oder Vertreter einer Interessengruppe. Keiner kann den Interessen einer Gruppe wahrhaft dienen, wenn er die Belange anderer Gruppen vernachlässigt. Wer für eine Gruppe Sondervorteile herauschlagen will, schädigt die anderen Gruppen und das Ganze. Das gilt wohl überall. Wenn allzuoft versucht wird, die Stellung des Arbeitsdirektors mit einer besonderen Problematik zu belasten, so richtet sich das wohl weniger gegen die Aufgaben des Arbeitsdirektors, die allgemein anerkannt werden, oder gegen ihn als Person. Man meint die Mitbestimmung als solche, und darum finden wir diese Versuche mehr auf der außerbetrieblichen und auf der politischen Ebene als auf der betrieblichen; sie sind geradezu ein Gradmesser für den Stand der politischen Diskussion und der gesellschaftspolitischen Situation.

Arbeitgeber, der leitenden oder der ausführenden Kräfte, und unbeschadet der erforderlichen einheitlichen Leitung die aktive Beteiligung aller an der Unternehmensführung gefördert werden.“

Das II. Vatikanische Konzil in der Konstitution über „Die Kirche in der Welt von heute“ vom 7. Dezember 1965, Ziffer 68.

„Die Bundesregierung wird eine Kommission unabhängiger Sachverständiger berufen und sie mit der Auswertung der bisherigen Erfahrungen bei der Mitbestimmung als Grundlage weiterer Überlegungen beauftragen. Die Bundesregierung lehnt Bestrebungen ab, die den bewußten und erkennbaren Zweck einer Ausweitung der Mitbestimmung verfolgen.“

Regierungserklärung des Bundeskanzlers Dr. h. c. Kurt Georg Kiesinger vor dem Deutschen Bundestag am 13. Dezember 1966.

„Mitbestimmung in einer nachfrageorientierten und hochtechnischen Wirtschaft bedeutet die Mitwirkung bei der permanenten Änderung der Arbeitsplätze und Betriebe, der Umschulung und Anpassung an neue Aufgaben für die Arbeitskräfte, bei voller Anerkennung marktorientierter Dispositionen. Man könnte die Mitbestimmung in diesem Sinne bejahen, solange sie betriebliche Umstellungen auf neue Produkte, Verfahren und Standorte, das Schließen alter und das Öffnen neuer Betriebe sozial reibungsloser machen kann. Die Zumutbarkeit dieser neuen Beweglichkeit in der Produktion für wechselnde Ziele der Nachfrage wird durch zwei Voraussetzungen erleichtert: Einmal durch vollendete Schulung und Umschulung, als Verpflichtung von Betrieb und Gewerkschaft, ergänzt durch staatliche Zuschüsse. Ferner durch Vereinbarungen der Sozialpartner über die soziale Erleichterung des Wechsels von Arbeitsplätzen. Das Beispiel der Zechenschließungen im Ruhrgebiet, die sich an Umfang und Intensität zweifellos erhöhen dürften und von den Firmenleitern höchste Beweglichkeit verlangen, ist ein gutes Beispiel für die Zweckmäßigkeit einer Mitbestimmung, soweit sie den Zwang zu Veränderungen am Markt anerkennt... Bei solcher Deutung müßte die Mitbestimmung als Mobilisierung marktorientierter Gedanken bei den Sozialpartnern von den Unternehmen sogar begrüßt werden. Je mehr marktorientiert die Mitarbeiter und ihre Organisationen gemeinsam mit den Führungskräften denken, desto erfolgreicher wird sich das Unternehmen behaupten können.“

Dr. Herbert Gross in „Neues Wirtschaftsdenken“, Econ-Verlag 1967, Seite 298.

„Die Erhaltung der Unternehmung und ihrer Funktionsfähigkeit liegt nicht allein im Interesse des Unternehmers; sie ist zugleich ein Anliegen von wirtschaftlicher, gesellschaftlicher und kultureller Bedeutung... Die Unternehmensaktivität vereint die Aktivität aller, die im Unternehmen mitwirken. Von diesem Standpunkt aus gewinnt die Frage nach wirtschaftlicher Mitbestimmung Berechtigung und Bedeutung... Wirtschaftliche Mitbestimmung muß in den Führungsgremien einsetzen, soll mit ihr ein spürbarer Einfluß auf die Unternehmung erzielt werden... Eine Gesellschaftsordnung, in der strategische Entscheidungen im Unternehmensbereich nur von einer kleinen Schicht getroffen werden, während die große Mehrzahl der Menschen lediglich diese Entscheidung auszuführen hat, ist keine freie Ordnung mehr.“

Prof. Dr. Karl Hax, Direktor des Seminars für Industriewirtschaft an der Universität Frankfurt: „Sind erfolgreiche Betriebsführung und Unternehmenspolitik mit wirtschaftlicher Mitbestimmung vereinbar?“, 1967.

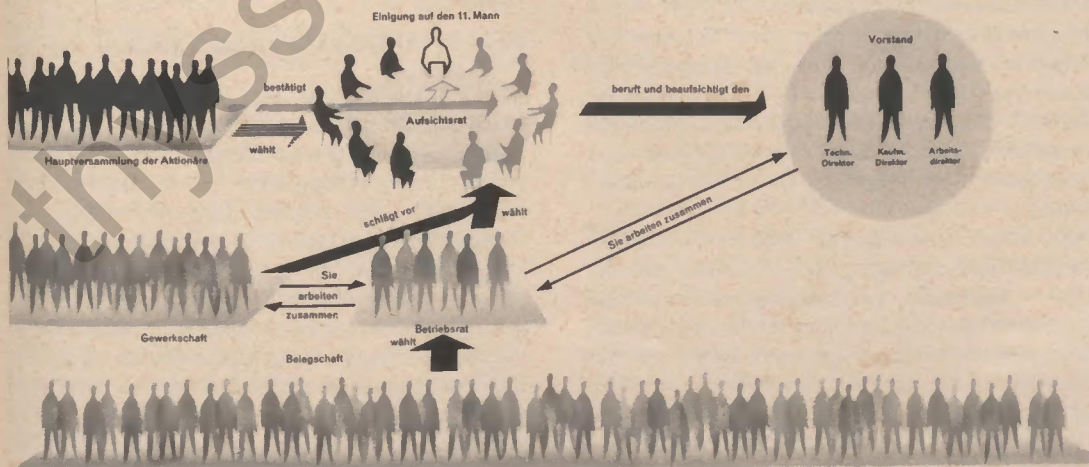
„Die Sozialausschüsse der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft bekennen sich zu den Ergebnissen des

Düsseldorfer Parteitag der CDU von 1965; dort wurde übereinstimmend festgestellt:

1. Die Idee der Partnerschaft ist nach wie vor die Grundlage unserer Ordnung, Ausfluß der Partnerschaft ist die Mitbestimmung.
 2. Die Mitbestimmung in der Montan-Industrie hat sich bewährt.
 3. Die weitere Gestaltung der Mitbestimmung ist zu prüfen.
- Von der Arbeitnehmerschaft als größter und tragender Schicht wird ein hohes Maß an Mitverantwortung für das Geschehen in unserer Gesellschaft erwartet. Mitverantwortung bedingt Mitbestimmung.“

Aus der Offenburger Erklärung der Sozialausschüsse der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft, 9. Juli 1967, Teil C, 3.

Wer trägt die Mitbestimmung?



1848
1967

Geschichtliche Daten zur Entwicklung der Betriebs- verfassung und der Mitbestimmung

1848 Gründung der „Arbeiterverbrüderung“ in Berlin. Auf dem Berliner Arbeiterkongreß wird die Forderung nach Mitbestimmung bei der Wahl und Einstellung von Werkführern in Fabriken und Werkstätten erhoben.

1849 Deutsche Verfassungsgebende Nationalversammlung in der Paulskirche berät über den Entwurf einer Gewerbeordnung und erörtert die Bildung von Fabrik- und Bergbauausschüssen, die aus Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehen sollen. Diese Ausschüsse sollen Streitigkeiten schlichten, die Fabrikordnung entwerfen und die Fabrik in übergeordneten Fabrikräten (Arbeitskammern) vertreten. Kein Gesetz.

1850 Arbeiterbildungsvereine werden gegründet. Erste freiwillige Gründung von Arbeiterausschüssen in vier Druckereien in Eilenburg (Eilenburg war auch die Heimat der Genossenschaften!).

1861 Am 24. September wird in der Mechanischen Weberei von D. Peters & Co. in Nebiges und Elberfeld ein Arbeiterausschuß unter dem Namen „Arbeiter-vorstand“ gegründet.

1862 Gründung des Fortbildungsvereins der Buchdrucker zu Leipzig; diese Vereinigung kann als erste Gewerkschaftsgründung in Deutschland angesehen werden.

1863 Der „Allgemeine Deutsche Arbeiterverein“ wird von Lassalle gegründet. Erster Vereinstag der deutschen Arbeiterbildungsvereine in Frankfurt am Main.

1868 August Bebel veröffentlicht Musterstatut für Gewerkschaften, das Streik- und Maßregelungsunterstützung, Kranken- und Invalidenkassen vorsieht. Bischof von Ketteler in Mainz bemüht sich um Gründung christlich-sozialer Arbeitervereine.

1869 Aufhebung der Koalitionsverbote für den Norddeutschen Bund; damit ist die Anerkennung der Gewerkschaften gegeben. Einführung der Gewerbefreiheit in Deutschland.

1871 Bischof von Ketteler und Moufang treten mit einem „Arbeiterschutzprogramm“ hervor.

1872 Koalitionsrecht im ganzen Reich. Eisenacher Sozialisten beschließen politische Neutralität der Gewerkschaften. Errichtung von Arbeiterausschüssen bei Hutschenreuther in Selb, bei Brandts in Mönchengladbach (1873) und Schlittgen auf Marienhütte bei Kotzenau (1874).

1873 Erster örtlicher Tarifvertrag der Buchdrucker.

1876 Gründung des „Centralverbandes Deutscher Industrieller“.

1877 Sozialdemokraten bringen im Reichstag einen Gesetzentwurf ein, nach dem die Mitglieder der Arbeiterkammern zu gleichen Teilen aus Unternehmern und Arbeitern bestehen sollen.

1881 „Kaiserliche Botschaft“: „Zur Pflege des Friedens zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern sollen gesetzliche Bestimmungen erlassen werden, durch die die Arbeitnehmer gleichberechtigt zur Wahrnehmung ihrer Angelegenheiten mit Arbeitgeber und Regierungsorganen verhandeln können.“ Beginn der Sozialpolitik.

1883 Krankenversicherungsgesetz in Deutschland.

1884 Unfallversicherung. Sozialpolitische Maßnahmen im Betrieb durch H. Freese, Berlin, der eine Arbeitervertretung, den Tarifvertrag und später die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer einführt.

Nach der Neugründung des Hüttenwerks Dortmund – der späteren Westfalenhütte – führte im paritätisch besetzten Aufsichtsrat Dr. h. c. Heinrich Dinkelbach den Vorsitz. Dieser Aufsichtsrat bestellte 1947 Alfred Berndsen zum ersten Arbeitsdirektor im Hoesch-Bereich. Als dann im Zuge der Neuordnung der deutschen Montanwirtschaft am 25. Juli 1952 auch die Hoesch Werke AG neu gegründet wurde, gehörten zu ihr zwei Gesellschaften, die unter dem Mitbestimmungsgesetz standen: die Hoesch-Westfalenhütte AG und die Hoesch Bergwerks AG mit den Zechen Kaiserstuhl und Fürst Leopold-Baldur. Die übrigen Hoesch-Zechen waren in der selbständigen Altenessener Bergwerks-AG – ebenfalls unter der Mitbestimmung – zusammengefaßt.

Da das Mitbestimmungsgesetz von 1951 Holdinggesellschaften nicht erfaßt, bedurfte es einer besonderen Vereinbarung zwischen den Vertretern der Anteilseigner und der Gewerkschaften, um die Mitbestimmung auch bei der Hoesch Werke AG einzuführen. Die Vereinbarung galt bis zum Inkrafttreten des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes im Jahre 1956. Nach dieser Vereinbarung erhielt die Hoesch Werke AG entsprechend dem Mitbestimmungsgesetz einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat und einen Arbeitsdirektor im Vorstand. Vorsitzender des Aufsichtsrates wurde am 25. Juli 1952 Willy Hopp; am 5. Juni 1957 übernahm Erich Bechtolf den Vorsitz, ihm folgte am 27. April 1961 Dr. Hans Janberg. 15. Mann war bis zu seinem Tode am 11. Februar 1959 Landeshauptmann a. D. Dr. h. c. Bernhard Salzmann. Seit dem 29. April 1959 ist Professor Dr. med. h. c. Dr.-Ing. E. h. Leo Brandt – nunmehr – 21. Mann.

Am 8. August 1956 trat das Mitbestimmungsergänzungsgesetz in Kraft, das für die Hoesch Werke AG bis zur Umwandlung der Altenessener Bergwerks-AG, der Hoesch Bergwerks AG, der Hoesch-Westfalenhütte AG, der Hoesch Walzwerke AG und der Hoesch Rohrwerke AG galt.

Das Lüdenschneider Abkommen

Im Jahre 1959 wurden die genannten fünf Gesellschaften auf Grund vom Bundestag beschlossener Gesetze auf die Hoesch AG als Zweigniederlassungen umgewandelt. Seit diesen Umwandlungen betreibt die Hoesch AG nun selbst wieder das Hüttenwerk und die Zechen; darum gilt für sie wieder das Mitbestimmungsgesetz von 1951 und nicht das zweite Gesetz von 1956. Um aber den Belegschaften der umgewandelten Gesellschaften die betriebsnahe Mitbestimmung zu erhalten, schlossen nach längeren Verhandlungen der Vorstand der Hoesch AG mit Zustimmung des Aufsichtsrates und die Vorstände des Deutschen Gewerkschaftsbundes und der Industriegewerkschaften Bergbau und Energie und Metall in Lüdenschneider am 19. August 1959 eine Vereinbarung ab: das „Lüdenschneider Abkommen“. Neben der Hoesch AG schlossen am selben Tage ähnliche Vereinbarungen die Klöckner-Werke AG und die Ilseeder Hütte, Peine.

Nach dem Lüdenschneider Abkommen tragen die alten Aufsichtsräte des Bergbaus und der Hütte – die nach dem Zusammenschluß mit der Dortmund-Hörder Hüttenunion am 1. Oktober 1966 allerdings nicht mehr allein aus der Westfalenhütte, sondern auch aus den Werken Phoenix und Union besteht –, die Aufsichtsräte der Hohenlimburger Walzwerke und der Rohrwerke die Bezeichnung „Beiräte“; die früheren Vorstände die Bezeichnung „Direktoren“. Die Zusammensetzung und die Aufgaben der Beiräte der früheren Mitbestimmungsgesellschaften entsprechen denen der Aufsichtsräte nach dem Mitbestimmungsgesetz von 1951, und auch die Aufgaben und die Stellung der Arbeitsdirektoren in den Direktorien des Bergbaus und der Hütte blieben unverändert. Die Beiräte der Walzwerke Hohenlimburg und der Rohrwerke setzen sich entsprechend dem Betriebsverfassungsgesetz von 1952 zu einem Drittel aus Vertretern der Arbeitnehmer und zu zwei Dritteln aus Vertretern der Anteilseigner zusammen.

Mit dem Lüdenschneider Abkommen, das zunächst für zehn Jahre gilt, bleibt die betriebsnahe Mitbestimmung für die umgewandelten Gesellschaften erhalten. Sie verliert dank des Vertrauensverhältnisses zwischen Aufsichtsrat, Vorstand, Betriebsrat und Belegschaft in keiner Weise an Einfluß und Wirksamkeit – davon sind wir fest überzeugt.

Zwei Arbeitsdirektoren im Vorstand

Im Geiste des Lüdenschneider Abkommens ist auch die Frage der Mitbestimmung bei dem Zusammenschluß von Hoesch mit der Dortmund-Hörder Hüttenunion am 1. Oktober 1966 behandelt und gelöst worden: neben Dr. Harald Koch, der seit der Neuordnung 1952 dem Vorstand – erst der reinen Holdinggesellschaft Hoesch Werke AG, dann der Hoesch AG – als einziger Arbeitsdirektor angehört hatte, berief der Aufsichtsrat Walter Hölkeskamp als zweiten Arbeitsdirektor in den Vorstand. Durch den Zusammenschluß zweier großer Unternehmen hat sich – wie in den anderen Vorstandsbereichen – auch das Arbeitsgebiet des Arbeitsdirektors wesentlich erweitert. In der Zeit des Zusammenwachsens treten vielfältige personelle und soziale Probleme auf, die um der

künftigen Arbeit willen im Geiste der Mitbestimmung gelöst werden müssen. Deshalb lag es nahe, den bisherigen Arbeitsbereich auf zwei dem Vorstand angehörende Arbeitsdirektoren aufzuteilen. Dieser Beschluß des Aufsichtsrates, dem eine Vereinbarung mit den Gewerkschaften vorausging, ist gleichzeitig Ausdruck des festen Willens, im Hoesch-Kreis das Mitbestimmungsrecht nicht durch Maßnahmen zu schmälern, die der wirtschaftliche Strukturwandel erzwingt.

Der Gemeinschaftsausschuß

Die Mitbestimmung bei Hoesch erschöpft sich jedoch nicht in der Arbeit in den paritätisch besetzten Aufsichtsräten und Beiräten oder in der Arbeit der Vorstände und Direktorien, sondern sie wird außerdem getragen durch die Zusammenarbeit zwischen den Werksleitungen und Betriebsräten sowohl in den einzelnen Werken und Tochtergesellschaften als auch in der Hoesch AG. Für die Hoesch AG als Konzern mit allen Werken und Gesellschaften ist der Gemeinschaftsausschuß der Betriebsräte aller Hoesch-Werke und -Gesellschaften zuständig, dem fünf Vertreter der Betriebsräte des Bergbaus, fünf Vertreter der Betriebsräte unserer Hüttenwerke und fünf Vertreter der Betriebsräte der Weiterverarbeitung und des Handels angehören. Vorsitzender des Gemeinschaftsausschusses war bis 1956 Gustav Schwenke, Betriebsratsvorsitzender der Westfalenhütte, danach bis 1963 Helmut Turck, Betriebsratsvorsitzender der Schmiedag. Seitdem führt Albert Pfeiffer, Betriebsratsvorsitzender der Westfalenhütte, den Vorsitz und bildet mit Paul Huf, dem Betriebsratsvorsitzenden des Federnwerks unserer Hohenlimburger Walzwerke, und

▲ 21 Mitglieder umfaßt der paritätisch besetzte Aufsichtsrat der Hoesch AG, zehn Aufsichtsratsmitglieder sind Vertreter der Anteilseigner, zehn vertreten die Arbeitnehmer; hinzu kommt der sogenannte 21. Mann, der als „Neutraler“ bei Stimmengleichheit den Ausschlag geben soll. Unser Bild entstand bei der diesjährigen Hauptversammlung am 17. Mai 1967, während der Aufsichtsratsvorsitzende Dr. Janberg den Jahresabschluß erläuterte. Rechts und links neben ihm sitzen die Vorstandsmitglieder, hinter ihnen am erhöhten Tisch die Mitglieder des Aufsichtsrates

mit Heinz Orzelski, dem Betriebsratsvorsitzenden der Schachanlage Fürst Leopold-Baldur, den geschäftsführenden Ausschuß des Gemeinschaftsausschusses aller Hoesch-Betriebsräte. Alle wichtigen Fragen und Betriebsvereinbarungen, die über den Rahmen eines einzelnen Werkes oder einer Gesellschaft hinausgehen, beraten der Vorstand der Hoesch AG und der Gemeinschaftsausschuß gemeinsam. So haben – zwei Beispiele für viele – die Vereinbarung über die Ergebnisbeteiligung der Belegschaftsmitglieder und die in dieser schweren Zeit der Rationalisierungen, die der Zusammenschluß mit der Hüttenunion beschleunigt hat, für unsere Belegschaftsmitglieder so wichtigen Vereinbarungen über die vorzeitigen Pensionierungen Gemeinschaftsausschuß und Vorstand der Hoesch AG abgeschlossen. Der Gemeinschaftsausschuß ist mit dieser wichtigen Aufgabe ein unentbehrliches Bindeglied zwischen dem Vorstand der Hoesch AG und den gewählten Vertretern der Arbeitnehmer aller Hoesch-Werke, und damit aller Belegschaften.



Die Mitbestimmung bei Hoesch

Invaliden- und Altersversicherungsgesetz in Deutschland.
Westfälischer Bergarbeiterstreik (90000 Streikende).
Erster Arbeiterausschuß innerhalb des deutschen Bergbaus auf den Fürstlich-Pleßschen Gruben in Schlesien.
Internationaler Arbeiterkongreß zu Paris fordert Achtstundentag und Arbeitsschutz.
1. Mai wird zum Weltfeiertag erklärt.

Erste Internationale Arbeiterschutzkonferenz in Berlin.
Gründung der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands; Karl Legien wird Vorsitzender.

Ernst Abbé wandelt die Firma Zeiss in die Carl-Zeiss-Stiftung um. Er begründet damit die materielle und ideelle Beteiligung der Arbeitnehmer am Werk.
Die Novelle zur Gewerbeordnung für das Deutsche Reich sieht die Bildung von Arbeiterausschüssen und die Einrichtung einer Arbeitsordnung in Fabriken mit mehr als 20 Arbeitern vor.

1. Gewerkschaftskongreß in Halberstadt.

Arbeiterausschüsse werden in Bayern gesetzlich: „Auf Bergwerken, welche mehr als 20 Arbeiter beschäftigen, sind ständige Arbeitsausschüsse einzusetzen.“

Gründung der „Hauptstelle Deutscher Arbeitgeberverbände“. Die „Hauptstelle Deutscher Arbeitgeberverbände“ erblickt ihre Hauptaufgabe in der Bildung von Streikfonds, der Errichtung eigener Arbeitsnachweise (erste Arbeitsvermittlung, Vorläufer der Arbeitsämter) sowie in einer Beeinflussung der allgemeinen Sozialpolitik.

Novelle zum Preußischen Berggesetz: Arbeiterausschüsse in preußischen Bergwerken müssen eingerichtet werden, wo mindestens 100 Arbeiter beschäftigt werden. In dieser Novelle werden die Grundlinien der Verfassung der Ausschüsse festgelegt.

Gewerkschaftsführung lehnt politische Massensstreiks ab.

Erster Gesetzentwurf des Reichsamtes des Innern über Errichtung von Arbeitskammern.

Zweiter Gesetzentwurf zur Errichtung von Arbeitskammern, nachdem der erste durch eine Sonderkommission für unzulänglich erklärt worden war. Novelle zum Preußischen Berggesetz führt Wahl der „Sicherheitsmänner“ ein.

Friedrich Naumann fordert in einer Rede vor dem Plenum des Reichstags die Bildung von Arbeiterausschüssen in den Betrieben und von Arbeiterkammern zur Vertretung der Arbeiter in allen Branchen.

Einführung der Reichsversicherungsordnung und der Angestelltenversicherung in Deutschland.

Verschmelzung von „Hauptstelle“ und „Verein Deutscher Arbeitgeberverbände“ zur „Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände“, die 69 Hauptverbände umfaßt.
Gründung des Internationalen Gewerkschaftsbundes mit 13,8 Millionen Mitgliedern; davon 2,5 Millionen Mitglieder der deutschen Freien Gewerkschaften.

Gesetz über den Vaterländischen Hilfsdienst: Für die gewerblichen Betriebe mit in der Regel mindestens 50 Arbeitern sind Arbeiterausschüsse zu bilden.

Einführung des Achtstundentages.
Gesetzliche Regelung über das Tarifvertragsrecht im Zentralabkommen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern.
Eine Zentralarbeitsgemeinschaft der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände entsteht, und paritätische Schlichtungsausschüsse für Arbeitsstreitigkeiten werden eingerichtet.

Weimarer Verfassung:
Artikel 159 sichert das volle Koalitionsrecht und schützt dessen Ausübung.
In Artikel 165 werden Arbeiterräte anerkannt. Die Arbeiter und Angestellten sind dazu berufen, gleichberechtigt in Gemeinschaft mit den Unternehmern an der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie an der gesamten wirtschaftlichen Entwicklung der produktiven Kräfte mitzuwirken.

1848
1967

Geschichtliche
Daten zur
Entwicklung
der Betriebs-
verfassung
und der
Mitbestimmung

- 1920 Erlaß des Betriebsrätegesetzes. Ferner werden eine Wahlordnung (1921), zahlreiche Ausführungsbestimmungen und die Ausführungsgesetze über die Betriebsbilanz erlassen. Paritätische Vertretung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Gründung des Reichswirtschaftsrates.
- 1922 Gesetz über die Entsendung von Betriebsräten in den Aufsichtsrat.
- 1928 13. Kongreß des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes in Hamburg, in dessen Mittelpunkt die Diskussion über die Wirtschaftsdemokratie steht. Das Mitbestimmungsrecht der Arbeiter soll bei der gesamten Produktion vom Einzelbetrieb beginnend bis in die höchsten Spitzen der zentralen Wirtschaftsorganisation verwirklicht werden. Als Organe der Wirtschaftsdemokratie sollen Wirtschaftskammern gelten.
- 1931 Kongresse des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes fordern 40-Stunden-Woche, Arbeitsbeschaffung und Wirtschaftsförderung als Mittel gegen Wirtschaftskrisen.
- 1933 Besetzung der Gewerkschaftshäuser am 2. Mai. Verbot von Gewerkschaften und demokratischen Parteien. Bestellung der Reichstreuhänder der Arbeit.
- 1934 Erlaß des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar. Tarifrecht und Betriebsrätegesetz werden aufgehoben.
- 1945 Auf örtlicher Ebene entstehen wieder Gewerkschaften.
- 1946 Kontrollratsgesetz Nr. 22 ermöglicht die Bildung von Betriebsräten. 2. Interzonenkonferenz der Gewerkschaften fordert: a) volle Mitbestimmung in allen Wirtschaftszweigen, b) Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten und Vorständen der Kapitalgesellschaften. Bildung von industriellen Fachverbänden.
- 1947 Die ersten zwanzig Betriebsführungsgesellschaften der Eisen- und Stahlindustrie werden mit paritätisch besetztem Aufsichtsrat und gleichberechtigtem Arbeitsdirektor im Vorstand gegründet – unter ihnen am 1. März 1947 als Hüttenwerke Hörde AG unser heutiges Werk Phoenix und am 1. Oktober 1947 als Hüttenwerk Dortmund AG das heutige Werk Westfalenhütte.
- 1948 Aufhebung des Lohnstopps.
- 1949 Gründungskongreß des Deutschen Gewerkschaftsbundes in München, fast 5 Millionen Mitglieder umfassend. Bekenntnis zur Einheitsgewerkschaft. Gründung der „Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände“.
- 1950 Gründung des „Bundesverbandes der Deutschen Industrie“. Hierdurch vollendet die deutsche Industrie ihren organisatorischen Aufbau.
- 1951 Verabschiedung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der eisen- und stahlerzeugenden Industrie.
- 1952 Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes.
- 1956 Verabschiedung des Gesetzes zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der eisen- und stahlerzeugenden Industrie.
- 1967 Verabschiedung des Gesetzes zur Änderung des Gesetzes zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der eisen- und stahlerzeugenden Industrie.

Hat sich die Mitbestimmung bewährt?

Ein „natürliches Recht in gottgewollter Ordnung“ hatte der Bochumer Katholikentag die Mitbestimmung genannt. Das Mitbestimmungsgesetz hat diese Mitbestimmung gesetzlich verankert. Im Sinne und im Geiste des Gesetzes haben die Vertreter unserer Belegschaften die echte Mitbestimmung ausgeübt und an der Lösung aller wichtigen wirtschafts- und sozialpolitischen Fragen unserer Werke und Gesellschaften mitgearbeitet. Seit der Einführung der Mitbestimmung bei Hoesch am 1. Oktober 1947 sind zwanzig Jahre vergangen. Diese zwanzig Jahre berechtigen uns zu der Frage, ob sich die Mitbestimmung bewährt hat.

Als die Mitbestimmung bei Kohle und Stahl eingeführt wurde, wurden immer wieder Befürchtungen laut, daß sie nachteilige Folgen für die Unternehmen selbst wie für die ganze Wirtschaft haben könnte. Die bisherige Entwicklung hat bewiesen, daß diese Befürchtungen zu Unrecht bestanden. Die Mitbestimmung hat keineswegs die Unternehmerinitiative untergraben oder gehemmt. Unter der Mitbestimmung sind unternehmerische Entschlüsse von größter Tragweite getroffen und verwirklicht worden. Niemals waren die um der Wettbewerbsfähigkeit willen notwendigen, ja lebenswichtigen Investitionen, die wohl der stärkste und unmittelbarste Ausdruck unternehmerischer Initiative sind, größer als in den fünfzehn Jahren nach Einführung der Mitbestimmung. Im Zeichen der Mitbestimmung haben auch die Vertreter der Arbeitnehmerschaft in der eisenschaffenden Industrie und im Bergbau aus der ihnen übertragenen Mitverantwortung heraus diese Entwicklung gefördert und sich gegenüber allen wirtschaftlichen Notwendigkeiten aufgeschlossen gezeigt. Sie haben sich selbst dann nicht der Mitverantwortung entzogen, wenn das Wohl des ganzen Unternehmens unpopuläre Maßnahmen forderte.

Ein sachlicher, vielleicht sogar fruchtbarer Interessengegensatz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird auch in Zukunft immer bestehen. Die Mitbestimmung hat aber – womit über die überbetriebliche Partnerschaft allerdings nichts ausgesagt ist – dazu geführt, daß die sich aus einem solchen Gegensatz ergebenden Probleme im Sinne einer echten Partnerschaft auf der betrieblichen Ebene behandelt und gelöst werden.

Die Mitbestimmung nicht überfordern

Beurteilen wir die Mitbestimmung, so sollten wir berücksichtigen, daß sie nur in einem kleinen, wenn auch bedeutungsvollen Teil der deutschen Wirtschaft ausgeübt wird. Sie gilt gerade für eine halbe Million Arbeiter und Angestellte des Bergbaus und der Eisen- und Stahlindustrie, denen weit mehr als zwanzig Millionen Arbeitnehmer in den übrigen Wirtschaftszweigen gegenüberstehen, deren Betriebsverfassung ein anderes Gesetz regelt. Wir müssen uns darüber im klaren sein, daß die Mitbestimmungsunternehmen mitten in der

Volkswirtschaft stehen und daher den Gesetzen der Wirtschaft genauso unterworfen sind wie alle anderen Unternehmen auch. Unvernünftig und sinnlos wäre es, wollte sich die Mitbestimmung den wirtschaftlich-technischen Gegebenheiten verschließen und in einzelnen Unternehmen versuchen, eine durch lange Jahre unzureichend gebliebene Wirtschaftspolitik zu ersetzen. Dennoch hört man bei zeitweiligen wirtschaftlichen Rückgängen in der Eisen- und Stahlindustrie und seit der weltweiten Strukturkrise des Bergbaus: Nun habt ihr eure Mitbestimmung, und trotzdem müßt ihr Leute entlassen! Selbstverständlich mußten hier und dort Belegschaften verringert werden – aber gerade in diesen Fällen bestätigte die Mitbestimmung wieder ihren Sinn und Wert. Denn in keinem Mitbestimmungs-Unternehmen, in dem die Strukturkrise die Schließung von Zechen verlangte, in dem im Zuge der Konzentration ganze Werke stillgelegt wurden oder in dem der technische Fortschritt Arbeiter und Angestellte freigesetzt hat, geschah dies über die Köpfe der Betroffenen hinweg: neben die technisch-wirtschaftliche Entscheidung trat vielmehr gleichrangig die soziale Lösung. So ist in den betroffenen Mitbestimmungs-Unternehmungen stets im Zusammenwirken von Aufsichtsräten, Vorständen und Betriebsräten mit einer sozialen Verantwortlichkeit vorgegangen worden, die ihresgleichen sucht. In der Eisen- und Stahlerzeugung hat man beispielsweise in schwierigen Lagen im Verhältnis zu notwendig gewordenen Produktionseinschränkungen stets nur wenige Arbeitnehmer entlassen und sich im Einvernehmen mit den Belegschaften in weitem Umfange zu eingeschränkten oder verkürzten Arbeitszeiten entschlossen, um möglichst vielen Belegschaftsmitgliedern ihre Arbeitsplätze in den betroffenen Betrieben zu erhalten.

Im Kohlenbergbau haben wir bei der Stilllegung unserer Schachtanlage Kaiserstuhl der Mehrzahl der betroffenen Belegschaftsmitglieder, die nicht mehr voll einsatzfähig waren, in anderen Betrieben andere Arbeitsplätze angeboten und wiederum andere auf Grund einer vom paritätischen Aufsichtsrat gebilligten Betriebsvereinbarung vorzeitig so pensioniert, daß sie ihren Lebensstandard weitgehend erhalten konnten.

Gegner der Mitbestimmung warten immer noch auf die Krise, in der sie sich bewähren möge. Nun, dies wären solche Fälle. Außerdem: Was sich nach 1945 bis zur Währungsreform, also in den Jahren, in denen sich unter furchtbarsten Verhältnissen das eigentliche deutsche Wunder vollzog, in Wiederaufbau und Neuaufbau bewährte, das kann getrost in die Zukunft schauen.

Schließlich: Man bedenke, was etwa vor 1933 in den beiden geschilderten Fällen geschehen wäre. Zehntausende Arbeitslose aus beiden Wirtschaftszweigen hätten das wirtschaftliche Elend nur vergrößert. Wir erinnern uns nur zu gut, daß es auch Massenentlassungen waren, die die wirtschaftliche Not zur Katastrophe steigerten, in der die Demokratie unterging; wir erinnern uns nur zu gut, wie in jenem Jahrzehnt

vor 1933 ein Streik den anderen ablöste und den mehr und mehr geschwächten Wirtschaftskörper schüttelte. Seit 1945 ist in den Mitbestimmungsbetrieben an Rhein und Ruhr nur an einem einzigen Tage gestreikt worden, obwohl Streiks im Bereich der mitbestimmten Wirtschaftszweige durchaus möglich waren. Dieser eintägige, hundertprozentig durchgeführte Proteststreik im Jahre 1955 war die Antwort der Arbeitnehmer der mitbestimmten Betriebe an Rhein und Ruhr gegen eine die Mitbestimmung verleumdende Äußerung. Auch dieser Streik stellt unter Beweis, was ein im Auftrage der Mannesmannwerke erstelltes Gutachten des sozialwirtschaftlichen Instituts der Universität Frankfurt (Professor Adorno) über die Stellung der Arbeitnehmer zur Mitbestimmung sagt:

„Die Untersuchung hat die Annahme bestätigt, daß der genaue Charakter der Mitbestimmung und der Kernpunkt der gegenwärtigen Kontroverse über ihre Anwendung in den Holdinggesellschaften sehr vielen Arbeitern der fünf Werke nicht bekannt war.“ Das Gutachten warnt aber davor, aus diesen Feststellungen vorzeitig den Schluß zu ziehen, die Mitbestimmung habe in der Wirklichkeit nur ein schwaches Fundament; es warnt mit folgenden Worten: „Mit dem Stand der sozialpsychologischen Erkenntnis der gegenwärtigen Situation vereinbar ist jedenfalls, was einzelne Resultate der Studien ebenfalls nahelegen, daß auch die Arbeiter, die sich um Inhalt und Anwendung der Mitbestimmung selbst nicht kümmern, diese doch grundsätzlich bejahen, aber sie ihren qualifizierten Vertretern überlassen. Man muß sich davor hüten, den Gedanken der Repräsentanz und das Moment von Apathie, das sich in vieler Hinsicht dort entwickelt, wo keine urdemokratischen Zustände herrschen, mit dem Verzicht auf die Rechte gleichzusetzen, die nicht mehr unmittelbar, sondern vermittelt ausgeübt werden.“

Schafft die Mitbestimmung „sozialen Klimbim“?

Verständlicherweise hat sich die Mitbestimmung gerade auch auf die betriebliche Sozialpolitik ausgewirkt. In den letzten Jahren sind unter dem Schlagwort vom „sozialen Klimbim“ lebhaft Art und Umfang betrieblicher Sozialmaßnahmen erörtert worden. Diese Diskussion kam zu spät. Denn verantwortliche Unternehmensleitungen hatten sich im vollen Einvernehmen mit den Belegschaftsvertretern längst von solchen Sozialmaßnahmen und Sozialeinrichtungen getrennt, die nur aus den besonderen Nachkriegsverhältnissen zu erklären, heute aber als betriebliche Maßnahmen nicht mehr berechtigt sind.

Unter der Mitbestimmung hat sich weniger die Art betrieblicher Sozialleistungen geändert, als die Einstellung, aus der heraus sie gegeben werden: Betriebliche Sozialleistungen sind nicht mehr Ausdruck karitativer oder patriarchalischer Fürsorge.

In Eigenverantwortung soll sich jeder zunächst einmal selbst helfen. Erst wenn eine Eigenverantwortung besteht, wird auch der Betrieb dort helfend eingreifen, wo die Beseitigung sozialer Notlage über die Kraft des einzelnen hinausgeht und wo staatliche oder andere öffentliche Einrichtungen noch nicht oder nicht ausreichend helfen können. So scheint es in aller Regel gelungen, das rechte Verhältnis zwischen dem sozial Notwendigen und dem wirtschaftlich Möglichen zu finden. In unseren Gesellschaften jedenfalls haben wir betriebliche Sozialleistungen, die, einmal notwendig, heute überflüssig zu sein scheinen, durch die bedeutsamen Einrichtungen ersetzt, die der Anteil aller Arbeitnehmer am betrieblichen Geschehen recht-

fertigt, ihn aber auch charakterisiert: durch das Weihnachtsgeld, durch die Jahresabschlußvergütung und, soweit nicht bereits eine tarifliche Regelung sie abgelöst haben, durch die Ferienkassen.

Was sagt das Ausland zur Mitbestimmung?

Da wir uns, die wir in der Mitbestimmung stehen, eines wertenden Urteils möglichst enthalten sollten, wollen wir hier die Meinung zweier maßgebender ausländischer Wissenschaftler anführen, in deren Heimat die Mitbestimmung nicht besteht, weil ihre Geschichte anders verlief. Professor Blumenthal, Leiter des Instituts für Sozialforschung der Universität Princeton in den Vereinigten Staaten, stellt auf Grund seiner monatelangen gründlichen Untersuchungen in der deutschen Eisen- und Stahlindustrie fest: „Die Anwesenheit der Arbeitnehmer in den Leitungsorganen des Unternehmens rief einen in den deutschen Arbeitsbeziehungen durchaus ungewöhnlichen Geist der Zusammenarbeit und des Verstehens

der beiderseitigen Nöte ins Leben. Mitbestimmung war für die Gewerkschaften von beträchtlichem erzieherischen Wert. Sie zwang sie, eine Gruppe führender Leute zu entwickeln und zu schulen, die ein hohes Maß an Verständnis der Probleme sowohl der Arbeiter wie der Gesellschaften haben würden: Ein Gleichgewicht der Kräfte zwischen Arbeitern und Unternehmern war etabliert, und eine Erkenntnis gegenseitiger Abhängigkeit resultiert. Die Gewerkschaften waren in der Lage, eine Fülle an organisatorischer Sicherheit zu erreichen. Konflikte wurden daher auf ein Minimum beschränkt, und die Beziehungen zwischen den beiden Seiten waren harmonischer und stabiler als sie jemals gewesen waren – weder in diesen Gesellschaften noch irgendwoanders in Deutschland.“

Richard Bailey, der Leiter des Instituts für Wirtschaftliche und Wirtschaftspolitische Planung in England, faßt seine Erfahrungen mit dem deutschen Mitbestimmungsrecht im April-Heft 1957 der Zeitschrift „Co-Partnership“ so zusammen: „Was die Mitbestimmung als Ganzes anbetrifft, gibt es jedoch nur eitel Lob. Die Beteiligung der Arbeiter am Betriebsgeschehen durch Betriebsrat und Aufsichtsrat ist ein großer Erfolg geworden. Es sieht so aus, als ob sie darin erfolgreich war, woran die Nationalisierung scheiterte, nämlich: den Arbeitern einen (echten) Anteil an der Unternehmensleitung zu gewähren. Sie hat ihnen natürlich auch einen Teil der Verantwortung der Leitenden zugeord-

Wer gefährdet die Mitbestimmung?



Der Dumme

„Was Mitbestimmung ist? – Das weiß ich nicht. Fragen Sie mal ‚die da oben‘. Ich mache meinen Kram und kümmere mich nicht um so neumodische Sachen.“



Der Gleichgültige

„Mitbestimmung? – Ohne mich. Wozu sollte ich mich denn auch darum kümmern? es geht ja auch so. Die machen ja doch, was sie wollen; nee, lieber nicht...“



Der Faule

„Ich und wählen? Ach, gehen Sie doch. Ich geh' ja noch nicht mal zur Bundestagswahl. Sind ja doch immer dieselben, die da mitmachen. Ist mir viel zu weit zum Wahllokal...“



Der Nörgler

„Mitbestimmung? Nu hören Sie aber auf. Ich könnte Ihnen da Sachen erzählen. Nein, nein, die ganze Mitbestimmung taugt nichts, wissen Sie, entweder ganz oder gar nicht...“



Der ewig Gestrige

„Ja früher, als der ‚Alte‘ noch lebte, da war das hier ganz gut. Wozu denn Mitbestimmung? Gibt nur Ärger. Sollen das ruhig wieder machen wie früher, dann ist alles in Ordnung.“

net, und das ist etwas, dem hierzulande die Arbeiter aus dem Wege gehen. Mitbestimmung ist gewiß keine Zauberformel, aber sie hat die deutschen Arbeiter und Unternehmer einen Hauch gesellschaftlicher Zielsetzung spüren lassen.“

Aufbau ohne Arbeitskämpfe

Vielleicht hat man ganz allgemein den Beitrag, den die geregelten Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern in der Vergangenheit in Deutschland zum stetigen Wirtschaftswachstum geleistet haben, allzu selbstverständlich zur Kenntnis genommen. Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung hat jedenfalls in seinem Jahresgutachten 1965/66 „Stabilisierung ohne Stagnation“ ausdrücklich darauf hingewiesen, daß an der guten Bilanz, auf die die Bundesrepublik in Hinsicht auf Arbeitskämpfe verweisen kann, wahrscheinlich „das System von Institutionen, das für die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestimmend ist – Tarifautonomie, Betriebsverfassung, Mitbestimmung – keinen geringen Anteil gehabt hat“. Überlegt man, in welchem Umfange die Arbeitskämpfe gerade auch an Rhein und Ruhr die demokratischen Ansätze in der Weimarer Republik zerstört und damit auch zum Ende der Weimarer Republik beigetragen haben, so kann man diese Tatsache wohl nicht hoch genug bewerten.

Demokratie und Mitbestimmung

Die Mitbestimmung in den Länderverfassungen

Verfassung für das Land Nordrhein-Westfalen vom 28. Juni 1950

Art. 26 Entsprechend der gemeinsamen Verantwortung und Leistung der Unternehmer und Arbeitnehmer für die Wirtschaft wird das Recht der Arbeitnehmer auf gleichberechtigte Mitbestimmung bei der Gestaltung der wirtschaftlichen und sozialen Ordnung anerkannt und gewährleistet.

Art. 27 Großbetriebe der Grundstoffindustrie und Unternehmen, die wegen ihrer monopolartigen Stellung besondere Bedeutung haben, sollen in Gemeineigentum übergeführt werden. Zusammenschlüsse, die ihre wirtschaftliche Macht mißbrauchen, sind zu verbieten.

Verfassung für Württemberg-Baden vom 28. November 1946

Art. 22 Es ist ein Arbeitsrecht zu schaffen, das dem Arbeitnehmer einen gerechten Lohn, ausreichende Freizeit und Urlaub gewährleistet. Vertreter der Arbeitnehmer sind an der Verwaltung und Gestaltung der Betriebe zu beteiligen. Auf die besonderen Verhältnisse der Klein- und Mittelbetriebe und die Erhaltung der Initiative ihrer Unternehmer ist dabei Rücksicht zu nehmen.

Verfassung des Landes Hessen vom 1. Dezember 1946

Art. 37 Angestellte, Arbeiter und Beamte in allen Betrieben und Behörden erhalten unter Mitwirkung der Gewerkschaften gemeinsame Betriebsvertretungen, die in allgemeiner, gleicher, freier, geheimer und unmittelbarer Wahl von den Arbeitnehmern zu wählen sind. Die Betriebsvertretungen sind dazu berufen, im Benehmen mit den Gewerkschaften gleichberechtigt mit den Unternehmern in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Fragen des Betriebes mitzubestimmen.

Verfassung des Freistaates Bayern vom 2. Dezember 1946

Art. 175 Die Arbeitnehmer haben bei allen wirtschaftlichen Unternehmungen ein Mitbestimmungsrecht in den sie berührenden Angelegenheiten sowie in Unternehmungen von erheblicher Bedeutung einen unmittelbaren Einfluß auf die Leitung und die Verwaltung der Betriebe. Zu diesem Zwecke bilden sie Betriebsräte nach Maßgabe eines besonderen Gesetzes. Dieses enthält auch Bestimmungen über die Mitwirkung der Betriebsräte bei Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern.

Verfassung für Rheinland-Pfalz vom 18. Mai 1947

Art. 67 Alle in der Wirtschaft tätigen Menschen sollen in gemeinschaftlicher Verantwortung an der Lösung der wirtschafts- und sozialpolitischen Aufgaben mitwirken, um damit die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Gegensätze zu überbrücken. Zum Zwecke dieser Mitwirkung und Wahrung ihrer wirtschaftlichen und sozialen Interessen erhalten die Arbeitnehmer Vertretungen in Betriebsräten.

Die Betriebsvertretungen sind insbesondere berechtigt, zu den Versammlungen der Gesellschaften, ihrer Aufsichtsräte usw. eine angemessene Zahl Vertreter mit Sitz und Stimme zu entsenden. Bei Beschlüssen des Unternehmers, welche die Belange der Belegschaft ernsthaft beeinträchtigen könnten, hat die Betriebsvertretung mitzuwirken.

Verfassung des Landes Baden vom 19. Mai 1947

Art. 39 Die Arbeitnehmer in wirtschaftlichen Unternehmungen haben ein Mitbestimmungsrecht an der Gestaltung und Verwaltung der Betriebe und an allen sie berührenden Angelegenheiten. Sie bilden zu diesem Zweck Betriebsräte nach Maßgabe des Gesetzes. Auf die besonderen Verhältnisse der Klein- und Mittelbetriebe und die Erhaltung der Initiative ihrer Unternehmer ist dabei Rücksicht zu nehmen.

Verfassung für Württemberg-Hohenzollern vom 20. Mai 1947

Art. 96 Die Arbeiter und Angestellten sind berechtigt, in Gemeinschaft mit dem Unternehmer an der Verwaltung, Gestaltung und Entwicklung des Betriebes teilzunehmen. Die Regelung der Arbeits- und Lohnverhältnisse bildet vornehmlich den Gegenstand der auf gegenseitigem Vertrauen und gegenseitiger Anerkennung und Achtung beruhenden Zusammenarbeit mit den Unternehmern. Bei der Regelung der Zusammenarbeit der Arbeitnehmer mit den Unternehmern sind die besonderen Bedürfnisse der Klein- und Mittelbetriebe zu berücksichtigen. Der auf Fortschritt gerichtete freie Entschluß der Unternehmer solcher Betriebe darf nicht gehemmt werden. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf gerechten Lohn, auf ausreichende Freizeit und auf Urlaub.

Landesverfassung der Freien Hansestadt Bremen vom 21. Oktober 1947

Art. 47 (Betriebsvertretungen) Alle Personen in Betrieben und Behörden erhalten gemeinsame Betriebsvertretungen, die in allgemeiner, gleicher, geheimer und unmittelbarer Wahl von den Arbeitnehmern zu wählen sind. Die Betriebsvertretungen sind dazu berufen, im Benehmen mit den Gewerkschaften gleichberechtigt mit den Unternehmern in wirtschaftlichen, sozialen und personellen Fragen des Betriebes mitzubestimmen. Das hierfür geltende Recht wird das Gesetz über die Betriebsvertretungen unter Beachtung des Grundsatzes schaffen, daß zentrales Recht Landesrecht bricht. In dem Gesetz sind die öffentlich-rechtlichen Befugnisse der zuständigen Stellen des Landes und der Gemeinden sowie die parlamentarische Verantwortlichkeit bei den Behörden und bei den Betrieben, die in öffentlicher Hand sind, zu wahren.

Verfassung von Berlin vom 1. September 1950

Art. 17 Das Mitbestimmungsrecht der Arbeiter und Angestellten in Wirtschaft und Verwaltung ist durch Gesetz zu gewährleisten.



Vom Betrieb aus – so haben wir den Ausführungen Professor Abrahams entnommen – strahlen Kräfte auf die Gesellschaft aus, auf Staat und Gemeinde. Die Ordnung, die wir uns im Betrieb schaffen, in dem wir einen Großteil unseres

Lebens zubringen, wird den herrschenden gesellschaftlichen Wertvorstellungen entsprechen müssen. Wir können daher in einem freiheitlichen, sozialen Rechtsstaat nicht in den Betrieben und Unternehmungen Ordnungen hinnehmen, die von Vorstellungen ausgehen, die im staatlichen und gesellschaftlichen Bereich längst überholt sind. Daß die Unternehmensverfassungen mit unserem rechtsstaatlichen Denken übereinstimmen sollten und daß es notwendig ist, die Grundsätze der freiheitlich-demokratischen Grundordnung und der Selbstbestimmung auch in unseren Unternehmensverfassungen und der betrieblichen Ordnung auch gesetzlich anzuerkennen, darüber berichtet im folgenden Beitrag Dr. Otto Kunze, der Justiziar des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

Der Betrieb und das Unternehmen sind wichtige Bestandteile unserer gesellschaftlichen Ordnung. Von ihnen, vor allem aber vom Großbetrieb, gehen Kräfte aus, die unsere Gesellschaft beeinflussen und gestalten. Aber nicht nur vom Betrieb wirken Kräfte auf die Gesellschaft, sondern auch die Gesellschaft beeinflußt, da der Betrieb ein Teil von ihr ist, die Verfassung des Betriebes und das Leben in ihm. Die Erkenntnis dieser Wechselwirkung ist Anlaß zu vielerlei Bemühungen, um in den Betrieben solche sozialen Ordnungen zu erhalten, die den jeweiligen gesellschaftspolitischen Vorstellungen entsprechen. Unter diesem Gesichtspunkt müssen wir auch die Mitbestimmung sehen. Wenn Mitbestimmung nicht nur eine Forderung der Arbeitnehmer oder, wie manche behaupten, gar nur der Gewerkschaften sein soll, dann muß sie sich gesellschaftspolitisch als Folge unserer freiheitlich-demokratischen Grundauffassung und rechtspolitisch als Folge des Rechtsstaatsprinzips erweisen. Wir sehen deshalb die Mitbestimmung als Forderung im Sinne unserer heutigen Gesellschaftsordnung, die eine entsprechende Betriebs- und Unternehmensverfassung anstrebt und gewährleistet.

Ihr Grundwert ist die Selbstbestimmung

Demokratie ist dem Sinn des Wortes nach Herrschaft des Volkes, also die Herrschaft aller. Sie besteht im Gegensatz zu zwei anderen Möglichkeiten, die in dieser Form Grenzfälle sind: der

Anarchie als einem herrschaftslosen Zustande und der Diktatur als Herrschaft eines einzelnen. In der Anarchie regiert niemand. In der Demokratie und in der Diktatur wird zwar regiert, aber mit unterschiedlichem Auftrag. In der Demokratie ist die Regierung vom Volk legitimiert; der Diktator beauftragt sich selbst oder fühlt sich durch eine Ideologie beauftragt. Diesen verschiedenartigen politischen Ordnungen entsprechen auch die jeweils herrschenden Wertvorstellungen: In der Anarchie gibt es überhaupt keine „Ordnung“, das heißt, keine allgemein geltenden Werte und Organisationsgrundsätze. In der Demokratie und in der Diktatur gibt es sie. Während die Stärke der Demokratie aber darin besteht, daß sich alle oder doch die überwiegende Mehrheit in freier Entscheidung, nur durch das Gewissen gebunden, zu den freiheitlich-demokratischen Grundwerten und den demokratischen Spielregeln bekennen, besteht das Wesen der Diktatur darin, daß sie den Staatsbürgern in wesentlichen Bereichen Wertentscheidungen und Organisationsregeln aufnötigt, die die überwiegende Mehrheit der Staatsbürger nicht billigt, sondern nur kraft Zwanges befolgt. Die freiheitlich-demokratische Grundordnung wird nicht aufgezwungen, sondern gilt kraft freiwilliger Entscheidung, kraft Überzeugung der Staatsbürger. Der Grundwert ist die Selbstbestimmung. In Demokratien mit kleinen Hoheitsgebieten und kleiner Bevölkerungszahl wird der Selbstbestimmung organisatorischer Genüge getan, wenn die Regierung oder – in etwas größeren Verhältnissen – das Parlament in regelmäßigen Zwischenräumen vom Volke gewählt wird. Werden die Verhältnisse aber größer und komplizierter, wie insbesondere heute im Zeitalter der Massendemokratie, so genügt eine so einfache Organisation nicht mehr.

Demokratie auch im Betrieb

Denn der einzelne kann die Gesamtstruktur der Gesellschaft, von der der Staat – die politische Organisation – nur einen Teil bildet, nicht mehr überschauen. Demgegenüber ist der einzelne, vor allem auch der fälschlich so genannte Massenmensch, heute wesentlich persönlichkeitsbetonter und wertbewußter als früher und damit reifer für die freiheitlich-demokratischen Wertvorstellungen. Auf diese Umstände ist Rücksicht zu nehmen und von der modernen Gesellschaft auch Rücksicht genommen worden. Schon seit langem, zum Teil seit weit über 100 Jahren, ist daher der Grundsatz der Selbstbestimmung bei uns vielfach berücksichtigt worden. Im politischen Bereich gibt es nicht nur den Staat, sondern daneben die Gemeinden, die Provinzen und die Länder, und zwar mit der ihrer Eigenart entsprechenden demokratischen Organisationsform: zum Beispiel für die Gemeinden die kommunale Selbstverwaltung, für die Länder die Landesparlamente und für den Bund die entsprechenden Einrichtungen. Im wirtschaftlichen Bereich gibt es schon seit

längerer Zeit Kammern verschiedenster Art: Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern und im Ausland zum Beispiel Arbeiterkammern und Wirtschaftskammern. In der Sozialversicherung haben wir die Selbstverwaltung und im Tarifwesen durch die Autonomie der Tarifpartner echte Selbstbestimmung.

Auf der betrieblichen Ebene hat sich seit dem ersten Weltkrieg die soziale und die personelle Mitbestimmung der Arbeitnehmer entwickelt. Während die Mitwirkung der Arbeitnehmer an den betriebsnahen unternehmerischen Entscheidungen schon mit dem Betriebsrätegesetz von 1920 Anerkennung gefunden hatte, haben die Arbeitnehmer nach dem zweiten Weltkrieg auch die Teilhabe an der „wirtschaftlichen Planungs- und Entscheidungsgewalt“ auf der Ebene des Unternehmens durchgesetzt.

Neue Ordnung für das staatliche Leben

Insgesamt ergibt sich also ein recht geschlossenes Bild, in dem die Mitbestimmung in der Wirtschaft nicht als etwas Absonderliches und Isoliertes erscheint, als ein fremdes Element und als ein organisatorisches Prinzip, das lediglich gruppenegoistischen Forderungen entspricht. Vielmehr ist festzustellen, daß in jeder Ordnung – im Staat, in der Wirtschaft, in den Unternehmungen und in den Betrieben – der demokratische Grundwert der Selbstbestimmung seine Ausprägung gefunden hat und finden muß.

Zwar hat die Bundesrepublik eine sehr moderne und gute Verfassung. Unser Grundgesetz bezweckt nicht nur die Neuordnung der staatlichen Organisation, sondern will auch dem

staatlichen Leben eine „neue Ordnung“ geben. Zutreffend hat das Bundesverfassungsgericht festgestellt, daß dieses neue Wertsystem, „das seinen Mittelpunkt in der innerhalb der sozialen Gemeinschaft sich frei entfaltender menschlichen Persönlichkeit und ihrer Würde findet, als verfassungsrechtliche Grundentscheidung für alle Bereiche des Rechts gelten“ müsse. In seinem Lehrbuch des Aktienrechts schreibt Professor Würdinger, nachdem er sich mit dem Artikel 14 des Grundgesetzes und den Begriffen „soziale Marktwirtschaft“ und „sozialer Rechtsstaat“ auseinandergesetzt hat: „Diese Begriffe zielen ... rechtspolitisch ... auf eine Ordnung der allgemeinen Wirtschaftsverfassung und einer speziellen Unternehmensverfassung ab, welche gewährleistet, daß alle am Wirtschaftsprozess Beteiligten, mögen sie Unternehmer, Arbeitnehmer, Verbraucher, Kapitalgeber oder Gläubiger sein, willkürfrei sich sollen entfalten und betätigen können. Die Schaffung einer diesen Grundsätzen entsprechenden allgemeinen Wirtschafts- und einer speziellen Unternehmensverfassung ist damit zum großen Problem geworden, auf dessen Lösung viele Kräfte der Gegenwart gerichtet sind.“

Auf die geistige Auseinandersetzung kommt es an

Mit diesen Überlegungen ist die Frage nach der Begründung der Forderung der Mitbestimmung auch in der Wirtschaft im Prinzip beantwortet. Das heißt, beantwortet ist die Frage: Warum überhaupt Mitbestimmung? Offen bleiben nur mehr Einzelheiten.

Nicht im ökonomischen Wettlauf und schon gar nicht mit den Waffen wird entschieden werden, ob der Osten oder der Westen stärker ist; sondern der Westen wird diese Auseinandersetzung letztlich nur geistig, nur mit politischen und sittlichen Argumenten führen und bestehen können, wenn das ganze Volk fest zur Demokratie und ihren Grundwerten steht.

▼ Bei den Betriebsratswahlen sollte sich jeder Mitarbeiter klar sein, daß die gewählten Belegschaftsvertreter im Sinn einer echten Mitbestimmung an der Lösung aller wichtigen wirtschafts- und sozialpolitischen Fragen der Werke und Gesellschaften beteiligt sind



MITDENKEN MITLERNEN



Mitbestimmen und mitverantworten heißt mitwissen und mitdenken

Ohne Mitverantwortung gibt es keine Mitbestimmung. Verantwortung übernehmen kann aber nur, wer neben der charakterlichen auch die geistigen Voraussetzungen mitbringt. Diese Voraussetzungen erlangt der einzelne durch den Willen, sich weiterzubilden, weiterzulernen und nicht stehen zu bleiben. Nicht wissen heißt, nicht beteiligt sein, heißt draußen stehen. Mitbestimmung aber hat ihren Wert durch die Mündigkeit derer, für die sie bestimmt ist.

Das Hineinwachsen in diese Mündigkeit setzt aber neben der Bereitwilligkeit auch die Möglichkeiten voraus, sich weiterzubilden. Der Wille dazu ist Sache des einzelnen, die Wege dazu zeigt eine Vielzahl von Ausbildungs- und Bildungsstätten.

Weiterbildung als Voraussetzung für die Mündigkeit derer, die mitbestimmen und mitverantworten sollen, umfaßt jedoch nicht nur berufliche Fortbildung, sondern auch die Vertiefung des staatsbürgerlichen Wissens. Das Funktionieren einer demokratischen Ordnung ist in weitem Maße abhängig von der politischen Reife ihrer Staatsbürger. Menschen, denen das Mitbestimmungsgesetz für die Wirtschaftszweige der Grundstoffindustrien einen hohen Grad von Mitverantwortung auferlegt, müssen

auch politisch reife Menschen sein. Sie sollen daran mitarbeiten, die Demokratisierung der Wirtschaft als zeitgerechtes gesellschaftliches Ordnungsprinzip zu verwirklichen.

Steigende Anforderungen

Wie wichtig sowohl für das Fortkommen des einzelnen wie auch für das Wachstum der Wirtschaft und damit für den Wohlstand aller die Ausbildung und die Weiterbildung sind, stellte der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung im vierten Kapitel „Wachstum und Strukturwandel“ seines Zweiten Jahresgutachtens 1965/66 „Stabilisierung ohne Stagnation“ mit folgenden grundsätzlichen Worten fest: „Stetiges Wachstum verbietet Starrheit der Strukturen und verlangt von allen, die wirtschaftliche Entscheidungen zu treffen haben, den hohen Preis flexiblen Verhaltens: von den Unternehmern die Bereitschaft, den technischen Fortschritt zu nutzen und dem wachstumsbedingten Wandel der Nachfragestruktur – sei es durch Umstellung oder Verzicht – vorzugreifen oder wenigstens zu entsprechen; von den Arbeitnehmern die Bereitschaft, erlerntes Wissen und Können zu erweitern und zu erneuern, gegebenenfalls sogar den Arbeitsplatz oder den Betrieb, den Beruf oder den Wohnort zu wechseln; von den Sozialpartnern die Bereitschaft, die Ausbildung und Weiterbildung der Arbeitskräfte zu fördern, Widerstände gegen den technischen Fortschritt durch Aufklärung ab-

zubauen und den wechselnden Wertungen des Marktes in der Tarifpolitik entgegenzukommen.“ Der Sachverständigenrat faßte das Ergebnis seiner Überlegungen dann in der letzten Ziffer des Gutachtens zusammen: „Stetiges und angemessenes Wachstum erfordert den Wandel der Strukturen, der Wandel der Strukturen jedoch Menschen, die ihm gewachsen sind, die ihn treiben und tragen. An den Menschen werden immer neue Anforderungen gestellt, denen er nur genügen kann, wenn zu einer breiten Grundausbildung die Möglichkeit ständiger Fortbildung kommt. Fortschritte auf dem Gebiet der Bildung, an der in unserer Gesellschaft alle Schichten der Bevölkerung teilhaben sollen, setzen sich auch in wirtschaftlichen Fortschritt um, allerdings erst nach langen Jahren, vielleicht sogar erst nach einem Menschenalter. Wenn es somit auf irgendeinem Gebiet öffentlicher Tätigkeit der langfristigen Vorausschau, der Planung und der Stetigkeit bedarf, dann auf diesem.“

Die Weiterbildung bei der Hoesch AG

Schon seit Jahren hat auch die Industrie erkannt, daß sie nicht nur die Ausbildung ihrer Arbeitskräfte verbessern, sondern auch deren Weiterbildung zu fördern hat, denn mehr denn je braucht sie mitdenkende Menschen, die nicht bei dem einmal erworbenen Wissen und Können stehenbleiben. Die Weiterbildungsmaßnahmen der Hoesch AG in allen ihren Be-

reichen sollen den Teilnehmern die Gelegenheit geben, ihre Kenntnisse auf vielen Gebieten zu vertiefen und zu erweitern, um sich den ständig steigenden Anforderungen einer sich ununterbrochen und immer schneller wandelnden Umwelt anzupassen.

So finden seit dem Winterhalbjahr 1962/63 in unserer kaufmännischen Werkschule regelmäßig im Frühjahr und im Herbst Weiterbildungslehrgänge für Angestellte statt. Neben diesen Lehrgängen wurden Arbeitsgemeinschaften für Obere Führungskräfte, für technische und für kaufmännische Führungskräfte der mittleren Führungsebene, für Meister und für Vorarbeiter sowie für Betriebsräte eingerichtet. Unsere Ausbildungsmeister und Ausbilder gewerblicher Lehrlinge sowie die Ausbildungsleiter und Ausbilder der kaufmännischen Lehrlinge kamen darüber hinaus zu mehrtägigen Seminaren zusammen.

Daß sich bereits fast 7000 Mitarbeiter aus dem Hoesch-Bereich seit Einrichtung dieser innerbetrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten an den Arbeitstagen, Seminaren und Lehrgängen beteiligt haben, zeigt die folgende Übersicht der Zahl der Teilnehmer aus Bergbau, Hüttenwerken, Weiterverarbeitung und Handel:

Arbeitstagen für Obere Führungskräfte	1509 Teilnehmer
Tagungen für technische und kaufmännische Führungskräfte der mittleren Führungsebene	1116 Teilnehmer
Meister und Vorarbeiter	2397 Teilnehmer

Arbeitstagungen für kaufmännische und gewerbliche Ausbildungsleiter und Ausbilder 268 Teilnehmer
 Arbeitstagungen für Betriebsräte 285 Teilnehmer
 Weiterbildungslehrgänge für Angestellte 1272 Teilnehmer
 Im Winterhalbjahr 1967/68 werden sich an den Tagungen und Lehrgängen beteiligen:

127 Obere Führungskräfte der Werke und Gesellschaften der Weiterverarbeitung und des Handels an drei ganztägigen Arbeitstagungen; 388 Teilnehmer an den Tagungen für Meister und Vorarbeiter aus dem Bereich der Weiterverarbeitung und des Handels; 47 Betriebsratsvorsitzende und deren Stellvertreter an eigenen Arbeitstagungen; an den Seminaren für Ausbildungsleiter und Ausbilder kaufmännischer und gewerblicher Lehrlinge nehmen 59 Ausbildungsmeister und Ausbilder gewerblicher Lehrlinge aus dem Bereich der Weiterverarbeitung, der Hüttenwerke sowie des Bergbaus und 15 Ausbildungsleiter und Ausbilder kaufmännischer Lehrlinge der Werke und Gesellschaften der Weiterverarbeitung und des Handels teil; die Weiterbildungslehrgänge für Angestellte in Dortmund und Hohenlimburg, die die Themenkreise Einführung in die Datenverarbeitung, Wirtschaftsenglisch, Organisationspraxis und Arbeitsrecht behandeln, besuchen im Herbst 267 Angestellte.

Unsere Hüttenwerke erweiterten die Arbeitstagungen für ihre Führungskräfte: im laufenden Winterhalbjahr nehmen an mehreren zweitägigen Veranstaltungen 390 Obere Führungskräfte teil; daneben 390 technische und kaufmännische Führungskräfte der mittleren Führungsebene an zweitägigen Arbeitstagungen; 330 Meister an mehreren fünftägigen Arbeitstagungen und schließlich 75 Betriebsratsmitglieder an eigenen Tagungen. 34 technische Führungskräfte des Bergbaus (Obersteiger, Fahrsteiger, Steiger) nehmen an mehrtägigen Weiterbildungslehrgängen teil.

Diese berufliche Weiterbildung im kaufmännischen wie im gewerblichen Bereich baut bei den meisten unserer Belegschaftsmitglieder auf dem auf, was ihnen an Wissen und Können in unseren Lehrwerkstätten und in der Kaufmännischen Werkschule in mehrjähriger Ausbildung vermittelt wurde.

Nach diesem Blick auf die mannigfachen Möglichkeiten innerbetrieblicher Weiterbildung am Beispiel unseres Unternehmens stellen wir im Anschluß an die nun folgenden Ausführungen Professor Schelskys über den „Beruf in der modernen Gesellschaft“ die Bildungseinrichtungen vor, die unseren Belegschaftsmitgliedern außerhalb unseres Hauses offenstehen und die auch schon viele unserer Mitarbeiter besuchten.

Der Beruf in der modernen Gesellschaft



Dr. Helmut Schelsky, Professor für Soziologie an der Universität Münster und Leiter der Sozialforschungsstelle der Universität,

setzt sich in dem hier folgenden Beitrag mit der Frage auseinander, welchen Platz der Beruf im Leben des Menschen unserer Zeit einnimmt und inwieweit Berufstätigkeit, Leistung und Erfolg seinen Platz in unserer Gesellschaft bestimmen. Professor Schelsky behandelte dieses Thema in einem Vortrag zum Semesterbeginn an der Sozialakademie in Dortmund. Wir fassen hier seine wichtigsten Gedanken zusammen.

Der Beruf und die berufliche Arbeit umfassen nicht mehr den ganzen Lebenssinn und Lebensalltag des modernen Menschen, sondern sind ein Teil des Lebens neben anderen Lebensbereichen. Das war nicht immer so: Ehe sich durch die Entstehung der industriellen Gesellschaft die Berufstätigkeit etwa in Fabrik und Büro von der Wohnstätte und vom Heim der Familie löste, gab es die Trennung von „beruflich“ und „privat“ überhaupt nicht, gab es nicht den Zwiespalt von Arbeit und Freizeit, der unser modernes Leben so tief bestimmt; sondern die Arbeit war mit dem gesamten Familienleben verschmolzen und erfüllte den Alltag von früh bis spät.

In der modernen Zivilisation sind aber die Lebensbereiche des Menschen so aufgeteilt und voneinander so unabhängig und selbständig, daß der Mensch in jedem Bereich eine selbständige Rolle spielen kann. Das heißt, daß der

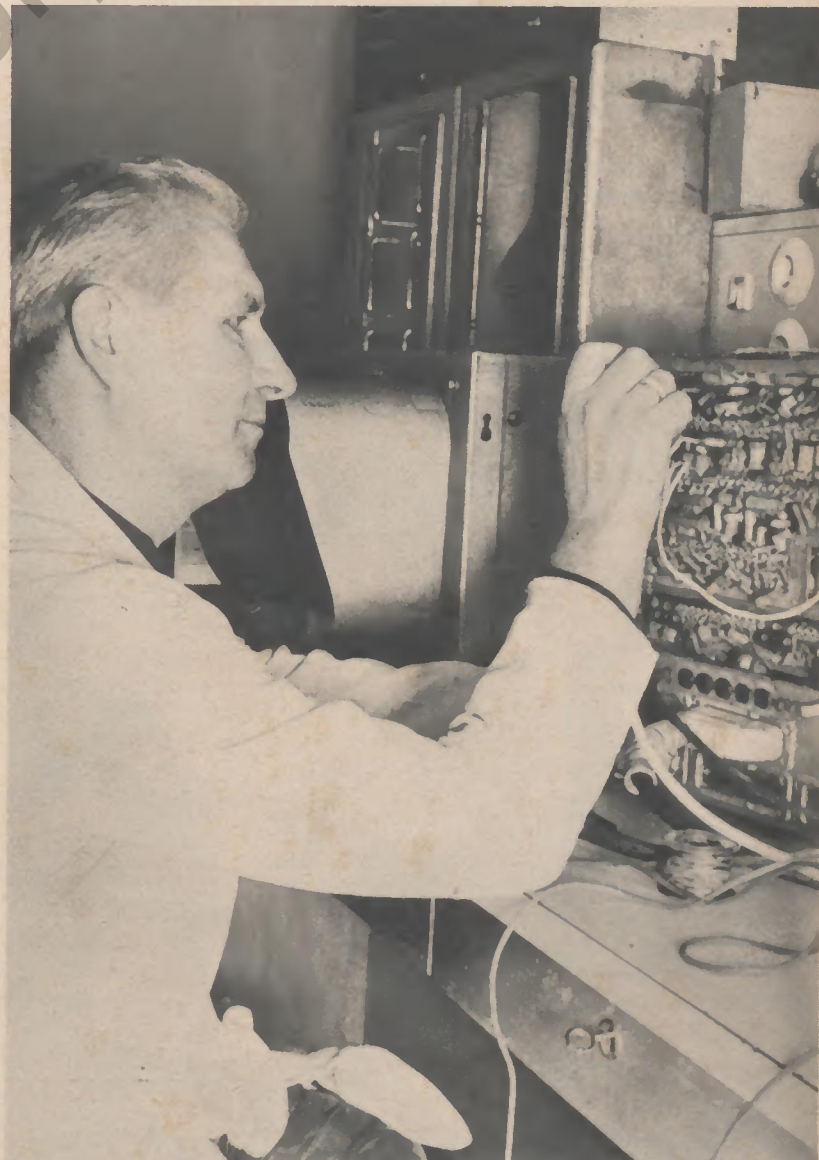
moderne Mensch den Sinn seines Lebens oder die Verwirklichung seiner Persönlichkeit auch in anderen Lebensbereichen finden kann als im Beruf. Von hier aus wird eine Einstellung zum Beruf verständlich, die ich als die eigentlich moderne ansehen möchte: daß man die Berufstätigkeit in seinem Leben, in seinem Alltag genau eingrenzt, daß man Rechte und Pflichten des Berufs zeitlich und sachlich genau bestimmt und anerkennt, aber sozusagen ihr Über-

wuchern auf das Lebensganze, auf den ganzen Tagesablauf, abschneidet.

Ein nur durch den Beruf voll erfülltes Leben ist heute zur Ausnahme geworden.

Berufliches Können ist die beste Sicherheit

Diese Situation trägt natürlich eine große Gefahr in sich: Sie läuft etwa auf die Einstellung hinaus, daß der Beruf eben nur



► In der Werkstatt der elektrotechnischen Abteilung der Westfalenhütte ist der Elektroniker Friedrich Kühn dabei, eine Industrie-Fernsehanlage zu überprüfen

zum Geldverdienen da sei, damit man sich und seine Familie erhalten könne oder damit man das, was einem das Leben wert mache, in seiner Freizeit treiben könne. Man bezeichnet dann den Beruf und die berufliche Arbeit als „bloßen Job“. Eine oberflächliche Betrachtung mag dieser Feststellung recht geben. Sicherlich mögen auch manche Berufstätige diese Einstellung haben. Dennoch ist auch heute – vielleicht gerade heute – die Berufstätigkeit der wichtigste Faktor für die soziale Bestimmung des Menschen in unserer Gesellschaft. Das Verhältnis Mensch und Gesellschaft, Mensch und soziale Umwelt, bestimmt gerade in unserer Gesellschaft vorwiegend der Beruf.

Denn die politischen und sozialen Umbrüche unserer Gesellschaft haben uns gezeigt, daß weder verbriefte Rechte noch Besitz von Geld und Gut diese soziale Stellung der Person in der Dynamik der modernen Gesellschaft sichern.

In der industriellen Gesellschaft ist nur eines dauernd notwendig und daher beständig: das Bedürfnis nach Produktion.

Daher hat der Soziologe Karl Marx richtig gesehen, daß der Besitz von Produktionsmitteln die eigentliche Sicherheit in der industriellen Gesellschaft ist. Ein Mangel seiner Theorie ist aber wohl, daß sie nicht sieht – und zu seiner Zeit wohl nicht sehen konnte –, daß auch in der industriellen Gesellschaft die Berufsqualitäten, berufliches Können und berufliche Leistung zu den entscheidenden Produktionsmitteln geworden sind, denen gegenüber Kapital oder Rohstoffe verhältnismäßig belanglos werden, das heißt leichter ersetzbar sind.

Das Wichtigste an diesem Pro-

duktionsmittel Berufsqualifikation ist aber, daß es von der Person, die es erworben hat, kaum trennbar ist: das Berufskönnen ist fast die einzige persönliche soziale Sicherheit, die der Mensch in den Krisen der modernen Gesellschaft besitzt. Das gilt für den Facharbeiter genauso wie für den Gelehrten. Schon deshalb dürfte es verständlich sein, daß der Wunsch, für sich oder seine Kinder höhere Berufsqualifikationen durch Berufsausbildung zu erstreben, in einem berechtigten sozialen Sicherungsbedürfnis beruht.

Der Beruf bestimmt die soziale Anerkennung

Während früher im allgemeinen Besitz und Vermögen die Kennzeichen für die Stellung und Rangordnung des Menschen in der Gesellschaft waren, die Gesellschaft also im wesentlichen klassenbestimmt war, werden soziale Stellung und soziales Ansehen heute mehr als je von der Stellung im Beruf und von seiner Anerkennung durch andere abgeleitet, das heißt, die Menschen werden im wesentlichen nach ihren Berufen sozial eingeordnet. Der Trieb zu sozialer Differenzierung, der Trieb also, sich in einer gesellschaftlichen Stellung von dem anderen zu unterscheiden, wohnt in jedem Menschen, dem einen mehr, dem anderen weniger. Er findet seine Befriedigung niemals – wie es uns heute ja auch immer wieder bestätigt wird – im Besitz allein, also nicht im eigenen

▼ *Ständig sinkt die Zahl der ungelernten Arbeiter, ständig werden mehr ausgebildete Fachleute gebraucht. Auf unserem Bild Klaus Haltner und Bernd-Dieter Marke im Konstruktionsbüro des Hoesch-Schwingungsinstitutes in Hohenlimburg*



Wagen, nicht in der Kleidung, nicht im Fernsehgerät.

An die Stelle dieser früher einmal gültigen Merkmale für die soziale Stellung des Menschen ist also heute der Beruf getreten. Denn die Berufsleistungen werden immer verschieden wichtig bleiben und daher in Rangfolgen zueinander stehen; sie lassen sich nicht gleichmachen wie zum Beispiel politische Rechte.

Wir können und müssen den Zugang zu den Berufsstellungen und -leistungen so weit öffnen, daß nach Möglichkeit jede Begabung und Leistung ihren Rang finden. Damit wird Berufsausbildung, Berufsqualifikation und berufliche Stellung und Leistung zu dem gesetzmäßigen und fast einzigen Weg des sozialen Aufstiegs in unserer Gesellschaft.

Ständig weniger Ungelernte

Im frühindustriellen Abschnitt des vorigen Jahrhunderts entwertete die Entwicklung der Technik, der Ersatz der menschlichen Arbeit durch die Maschinen, zunächst den Beruf; die gelernten Berufe, also vor allem die handwerklichen, wurden durch die Maschinen verdrängt und zum Teil überflüssig gemacht; der Ungelernte wurde zum Normalfall des Industriearbeiters. Die Voraussage der zunehmenden Proletarisierung durch Karl Marx beruhte nicht zuletzt auf der Voraussetzung, daß sich dieser Typ des ungelernten Industriearbeiters, der nichts als seine Muskelkraft zu verkaufen hatte, unendlich vermehren würde. Die entwickelte Industrie unseres Jahrhunderts zeigt aber eine gerade umgekehrte Neigung: Der technische Fortschritt macht heute vor allem die Arbeit der Ungelernten durch Mechanisierung oder Automatisierung überflüssig, fordert dafür aber eine immer größere Zahl der Gelernten und Qualifizierten. Die Zahl der Ungelernten nimmt ab, die der Facharbeiter und Techniker zu; selbst die nur Angelernten rücken heute näher an den gelernten Techniker heran als etwa an den ungelernten Handarbeiter früherer Jahrzehnte.

Die Leistungsansprüche an die Berufe sind daher allenthalben gestiegen; auch das ist ein wesentlicher Grund dafür, daß man immer mehr nach beruflicher Qualifikation drängt und immer mehr Tätigkeiten einer weitergehenden und intensiveren Berufsausbildung unterwirft.

Jedenfalls wird für den einzelnen dadurch, daß seine Arbeits- und Berufswelt in ihren Anforderungen und Umweltbedingungen stabil und dauerhaft wird, auch seine soziale Umwelt und sein Verhalten in der Gesellschaft gefestigt. Über den Beruf handelt sich der Mensch alltätlich wieder seine soziale Umwelt ein. Man kann den Wohnsitz, ja, man kann das Land und die

Gesellschaft heute verhältnismäßig leicht vertauschen, ohne „entwurzelt“ zu werden, wenn man seine Berufsmöglichkeiten und seine beruflichen Leistungen in dem Wechsel bewahren kann.

Solange die beruflichen Tätigkeiten und Leistungen erfolgreich anwendbar sind, schaffen sie auch als Rückwirkung die innere Sicherheit der Person. Berufliche Sicherheit, Leistung und Zufriedenheit im Beruf sind wesentliche Grundlagen der seelischen Gesundheit des modernen Menschen.

Was bedeuten nun diese sozialen Kennzeichnungen der Berufstätigkeit für den einzelnen Menschen selbst, für sein inneres Lebensgefühl, für seinen Lebensablauf, für seine Stellung innerhalb der Gesellschaft?

Die Berufstätigkeit ist für den modernen Menschen der wichtigste Bereich persönlichkeitsbildender sozialer Lebensaktivität.

Der kleine Bereich seines beruflichen Handelns, der Umkreis, in dem er produktiv ist und die Zusammenhänge kennt, in die er selbst eingreift, bildet die eigentliche Lebenswirklichkeit des modernen Menschen. Hier läßt er sich nichts vormachen, hier kann er urteilen auf Grund der eigenen Erfahrung, hier erschließen sich ihm die Zusammenhänge im tätigen Handeln, nicht nur im übermittelten Wissen.

Weiterbildung wichtiger denn je

Nur wo der Mensch heute beruflich Spezialist ist, versteht er noch etwas unmittelbar von der Wirklichkeit, nur da hat er eine Lebenssicherheit. Ich mache die heutige so übliche Verdammung des Spezialistentums, die vor allem unter Intellektuellen zu Hause ist, nicht mit: Berufliches Spezialistentum ist die Grundlage von Leistungen, die der berufstätige Mensch sich heute noch als Leistungen seiner Person zurechnen kann. In dem Handeln, das ich verstehe und in dem ich schwer ersetzbar bin, bewältige und erfahre ich die Welt als meine persönliche Leistung, hierin ruht nicht nur meine äußere soziale und wirtschaftliche Sicherheit, sondern auch meine innere Handlungs- und Weltsicherheit.

Von diesen Erkenntnissen aus sind der Zweite Bildungsweg und die Bemühungen der Industrie um Weiterbildung ihrer Belegschaftsmitglieder ein wichtiger Faktor für die Wirtschaft selbst, für unser soziales Leben und für unsere politische Stellung in der Welt.

Aber mehr noch wird hierdurch eine Bildung der Persönlichkeit gefördert: der Mensch kann in der Gesellschaft eine seinen Fähigkeiten entsprechende berufliche und damit auch soziale Stellung erlangen. Auf diese Weise wird er durch den Beruf in sich selbst und gegenüber seiner Umwelt gefestigt.

WIR LERNEN WEITER

Einer breiten Skala der außerbetrieblichen Weiterbildung dienen die Institute, die wir im folgenden Teil dieses Heftes vorstellen. Beginnend mit Bildungsstätten im Dortmunder Raum, sind es Institute beruflicher Weiterbildung und solche, die die rein fachliche Bildung mit der staatspolitischen verbinden und schließlich Institute, die sich diese staatsbürgerliche Bildung vor allem zum Ziel gesetzt haben. Den aufgeführten Einrichtungen, denen wir für die kurzgefaßten Darstellungen ihrer Aufgabenbereiche danken, fühlen wir uns eng verbunden. Viele unserer Mitarbeiter haben eine oder gar mehrere von ihnen schon besucht.



Industrie- und Handelskammer zu Dortmund

Die Industrie- und Handelskammer zu Dortmund hat ihre überbetrieblichen Maßnahmen zur Förderung der betrieblichen Berufsausbildung in letzter Zeit erheblich ausgeweitet. Zur Intensivierung der Grundausbildung, Fort- und Weiterbildung stehen folgende Einrichtungen zur Verfügung: kaufmännische Abendkurse und Tageslehrgänge, Bilanzbuchhalterseminare, Kurse für qualitative Analyse, Lehrgänge im Rahmen

▲ Nach bestandener Prüfung verabschieden Geschäftsführer Assessor Sahrhage (rechts) und Hüttendirektor Dr. Henke (links) Betriebsmeister Helmut Zenker und die Industriemeister Heinz Wilke und Karl-Heinz Riemekasten

des Leistungsförderungsgesetzes zum Nachholen einer Facharbeiterprüfung, Industriemeisterkurse, Lehrmeisterkurse sowie Seminare zur Ausbilderförderung. In den kaufmännischen Abendkursen können Lehrlinge und Jungkaufleute das in der Praxis und in der Berufsschule erlangte Wissen vertiefen und vorhandene Kennt-

nisse und Fertigkeiten auffrischen. Neben Grund- und Aufbaulehrgängen für Industrie-, Großhandels- und Einzelhandelskaufleute werden Einzellehrgänge für Deutsch und kaufmännischen Schriftverkehr, kaufmännisches Rechnen, Buchführung, Waren- und Verkaufskunde sowie Kurzschrift und Maschinenschreiben durchgeführt. Daneben hat die Kammer kaufmännische Tageslehrgänge für die Berufe „Industriekaufmann“ und „Kaufmann in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft“ eingerichtet, die ausschließlich den Lehrlingen des dritten Lehrjahres vorbehalten sind. Die zweijährigen Seminare für Bilanzbuchhalter werden von strebsamen Berufstätigen besucht, die sich nach abgeschlossener Ausbildung bereits in der Praxis – insbesondere auf dem Gebiet des betrieblichen Rechnungswesens – bewährt haben.

Kurse für qualitative Analyse geben den in der Ausbildung befindlichen Jugendlichen die Möglichkeit, ihre Fertigkeiten und Kenntnisse zu erweitern und zu vertiefen. Um die Möglichkeit zu geben, eine bisher fehlende Ausbildung einschließlich der Lehrabschlußprüfung nachzuholen, führt die Kammer – wohl als erste Kammer überhaupt – im Zusammenwirken mit den Arbeitsämtern und einigen Dortmunder Firmen im Rahmen des individuellen Förderungsprogramms Lehrgänge für Schlosser, Hüttenfacharbeiter und Chemielaboranten durch.

Die Industriemeisterkurse wurden mit dem Ziel eingerichtet, den Nachwuchsbedarf der Industrie an

unteren und mittleren Führungskräften zu befriedigen. Sie dauern zwei Jahre und finden in der Regel wöchentlich zweimal am Spätnachmittag statt. Zum Unterricht gehören z. B. Fachkunde, Fachzeichnen, Fachrechnen, Arbeits-, Sozial-, Wirtschafts- und Betriebskunde, Arbeitsschutz, Arbeitsvorbereitung, Betriebsorganisation, Anleitung und Führung von Arbeitskräften, Menschenkunde usw. Zur Zeit laufen Industriemeisterkurse für Schlosser, spannende Berufe, Elektro-, Chemie- und Werksbahnbetriebsmeister, Meister für die Drahtindustrie und für Lehrmeister des graphischen Gewerbes.

Seit kurzem werden jährlich Lehrgänge mit abschließender Prüfung für Küchen- und Serviermeister durchgeführt. Diese Kurse laufen ganztägig in einem Zeitraum von sechs Wochen.

Angesichts des schwieriger gewordenen Erziehungs- und Ausbildungsauftrages ist eine systematische Ausbildung unumgänglich. Aus diesem Grunde führt die Kammer für die verschiedenen Berufe des gewerblichen und kaufmännischen Sektors Seminare und Halbtagsveranstaltungen für Ausbilder und Ausbildungsleiter durch. Gegenwärtig werden fünfzehn Arbeitskreise in etwa zehn Halbtagsveranstaltungen, die sich über einen Zeitraum von zwei Jahren erstrecken, mit zahlreichen rechtlichen, organisatorischen, pädagogischen und sonstigen Problemen vertraut gemacht.

Industrie- und Handelskammer Dortmund, Märkische Straße 120

Gesellschaft für Technik und Wirtschaft e. V.

Das Tempo der technischen und wirtschaftlichen Entwicklung zwingt die in der Industrie tätigen Techniker und Kaufleute, sich laufend über die Ergebnisse der Forschung und die Fortschritte auf den eigenen und den angrenzenden Arbeitsgebieten zu unterrichten. Wirksamer als das Studium der umfangreichen Fachliteratur ist die Unterrichtung durch Vorträge, Lehrgänge und Seminare. Um sie planmäßig und auf breiter Basis durchzuführen, wurde mit wesentlicher Unterstützung der Industrie- und Handelskammer im Jahre 1953 die Gesellschaft für Technik und Wirtschaft e. V. (GTW) gegründet. Damit besteht im Dortmunder Raum eine Einrichtung, die es sich zum Ziel gesetzt hat, die Führungskräfte der Wirtschaft mit neuen Erkenntnissen auf ihrem Tätigkeitsgebiet vertraut zu machen. In Zusammenarbeit mit den anderen technisch-wissenschaftlichen und kaufmännischen Organisationen werden sowohl die betriebswirt-

schaftlichen und technischen Probleme aus umfangreicher Sicht betrachtet, als auch Fragen der Technik und Wirtschaft im einzelnen behandelt. In Vorträgen, Tagungen und vor allem Seminaren nimmt sich die Gesellschaft der Pflege der verschiedenen Wissensbereiche an, bei besonderer Beachtung der Grenzwerte zwischen der Technik, der Wirtschaft und der Wissenschaft. In allgemeinbildenden Vorträgen geben in jedem Winter bekannte Wissenschaftler Überblicke über die Beziehungen zwischen Technik und Wirtschaft einerseits, die modernen Entwicklungen in den Naturwissenschaften, der Nationalökonomie und der Betriebswirtschaft, der Soziologie, der Kultur und der Politik andererseits. Besondere Bedeutung kommt den größeren Tagungen und Vortragsreihen zu, in denen angesehene Fachleute Stand und Entwicklung technischer Gebiete behandeln. Gegenstand solcher Veranstaltungen waren zum Beispiel Probleme der Rohstoff- und Energieversorgung, Fragen der Luftreinhaltung, Wesen, Gewinnung und vor allem der Einsatz der Atomenergie, dann insbesondere

Ausschnitte aus dem großen Gebiet der Werkstoffkunde und Werkstoffprüfung.

Bei den Lehrgängen und Seminaren stehen betriebswirtschaftliche Probleme im Vordergrund. Betriebsabrechnung, Kalkulation und Organisation, Vereinfachungen und rationelle Auswertung des betrieblichen Rechnungswesens, Finanzplanung, betriebswirtschaftliche Schnellberichterstattung seien als einige wenige Beispiele genannt. In Kursen über neuere betriebswirtschaftliche Entwicklungen werden die Teilnehmer vertraut gemacht mit der Plankostenrechnung, der Bedeutung des „Controllers“ im Rechnungswesen und mit Fragen der Unternehmensforschung (Operations Research).

Auch auf dem Gebiet der Verwaltungsvereinfachung führt die GTW Kurse durch, zum Beispiel über rationelle Druck- und Vielfältigungstechnik, Rationalisierung der Schreibarbeit, Büroautomation, wirtschaftlichen Einsatz der Fernsprechtechnik, das Lochkartenverfahren und die Anwendung der elektronischen Datenverarbeitung.

Weitere Kurse dienen der Schu-

lung der Einkäufer und Verkäufer; in anderen werden Fragen der Marktforschung und der Werbung behandelt.

Aber auch der Techniker muß eine gewisse Grundlage kaufmännischer Kenntnisse haben; diese versucht die GTW in besonderen Kursen zu vermitteln. Daß dabei auch das Verstehen und Zusammenwirken von Technikern und Kaufleuten gefördert wird, ist eine beabsichtigte und beachtliche Begleiterscheinung.

In der klaren Erkenntnis, daß den Fragen der Ausbildung und Weiterbildung in der Zukunft immer größere Bedeutung zukommen wird, hat die Vollversammlung der Industrie- und Handelskammer zu Dortmund die Errichtung eines Seminargebäudes beschlossen, mit dessen Bau in den nächsten Wochen begonnen wird.

Den Vorsitz im Vorstand der Gesellschaft für Technik und Wirtschaft e. V. führt seit der Gründung im Jahre 1953 Dr.-Ing. Albrecht Harr, Vorstandsmitglied der Hoesch AG.

**Gesellschaft für Technik und Wirtschaft e. V.,
Dortmund, Märkische Straße 120**



Sozialakademie Dortmund

Die Sozialakademie Dortmund kann in diesem Jahr auf ein zwanzigjähriges Bestehen zurückblicken. Wenn das auch noch kein „echtes“ Jubiläum darstellt, so gibt ein solcher Geburtstag doch Anlaß genug, auf Bedeutung und Erfolg dieser Bildungsstätte besonders hinzuweisen.

Die Sozialakademie ist im Laufe der Jahre nicht nur durch ihre äußere Gestalt zu einem markanten städtebaulichen Gegenstück zur Westfalenhalle geworden, sondern sie hat es auch verstanden, sich als Bildungsstätte eigener Art einen Namen über die Grenzen der Stadt zu verschaffen. Sie läßt sich weder in die bis zu ihrer Gründung im Jahre 1947 üblichen Bildungsrichtungen einreihen, noch ist sie mit den danach geschaffenen Einrichtungen des Zweiten Bildungsweges vergleichbar. Nach dem Willen ihrer Gründer – Land Nordrhein-Westfalen, Deutscher Gewerkschaftsbund und Stadt Dortmund – ist sie als wissenschaftliche Akademie des Landes Nordrhein-Westfalen eine freie Lehr- und Forschungsstätte, der die Aufgabe gestellt ist, junge Arbeitnehmer durch Weiterbildung in der Sozialwissenschaftlichen Funktionen innerhalb unserer industriellen Gesellschaft fähig zu machen.

Das Studium an der Akademie setzt keinen bestimmten Schulabschluß voraus, jedoch wird eine abgeschlossene Berufsausbildung und Bewährung in der bisherigen beruflichen Tätigkeit verlangt. Außerdem muß sich jeder Bewerber einer Eignungsprüfung unterziehen, die einige Wochen vor Studienbeginn stattfindet. Die Lehrgebiete der Akademie sind Volkswirtschaft, Betriebswirtschaft, Gesellschaftslehre, Recht (insbesondere Arbeits-

recht), Sozialpolitik und Arbeitswissenschaft. Da das Studium nur etwas über neun Monate dauert – von der zweiten Hälfte Oktober bis Ende Juli des darauffolgenden Jahres –, kann es sich bei diesem Lehrstoff nur um eine Einführung und um die Vermittlung wesentlicher Grundzüge handeln. Das Bildungsziel der Akademie ist deshalb auch nicht in erster Linie Wissensvermittlung, sondern die Befähigung, mit Hilfe der gewonnenen Kenntnisse selbstständig entscheiden und urteilen zu können. Es handelt sich also letztlich um eine Persönlichkeitsbildung; erstrebt wird eine sozialverantwortliche und sozialbewußte Persönlichkeit.

Das Studium selbst vollzieht sich in Vorlesungen mit dem Charakter einer Arbeitsgemeinschaft und in Seminaren in kleineren Gruppen. Außerdem können freiwillig allgemeinbildende Kurse wie Kunstgeschichte, Musik, moderne Literatur und Sprachen belegt werden. Die Akademie ist in allen Lehrfächern bestrebt, Theorie und Praxis miteinander zu verbinden. Im Anschluß an die Vorlesungen und im Rahmen der Seminare werden Besichtigungen durchgeführt. Bei diesen Anlässen wird Wert darauf gelegt, mit den Vertretern der Betriebe und der Betriebsräte ins Gespräch zu kommen. Im Anschluß an den Besuch an Gerichtsverhandlungen werden ebenfalls Diskussionen mit den Richtern oder Staatsanwälten durchgeführt. In jedem Studiengang findet außerdem noch eine längere Studienfahrt statt, die meist in das Ausland führt und interessante Vergleichsmöglichkeiten, insbesondere mit den dortigen industriellen Anlagen, bietet. Seit einigen Jahren findet gegen Ende eines jeden Studienganges eine Internationale Tagung statt, mit der die Akademie einmal einen Forschungsbeitrag leisten will, zum anderen aber auch den Hörern Gelegenheit bietet, sich mit den Problemen des Tagungs-

◀ Gegenüber der Westfalenhalle liegen die Gebäude der Sozialakademie Dortmund. In den zwanzig Jahren ihres Bestehens haben über 1000 Absolventen die Bildungsstätte für Sozialwissenschaften durchlaufen

themas auseinanderzusetzen. Es sind unter anderen folgende Themen behandelt worden: „Stellung der Arbeitnehmer in der modernen Wirtschaftspolitik“ – „Wirtschaftsprognose und Wirtschaftsgestaltung“ – „Der Angestellte zwischen Arbeiterschaft und Management“ – „Lohnpolitik und Lohnpolitik heute“ – „Ertragsbeteiligung der Arbeitnehmer“ – „Möglichkeiten und Wege zu einer europäischen Wirtschaftsverfassung“ – „Energiewirtschaft und Energiepolitik in Gegenwart und Zukunft“ – „Bildung und Ausbildung in der Industriegesellschaft“ und „Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie als Probleme der modernen Demokratie“. Namhafte Persönlichkeiten des In- und Auslandes haben zu diesen Themen Stellung genommen und den Tagungen einen stetig wachsenden wissenschaftlichen Rang verliehen. Sämtliche Referate und die wesentlichen Diskussionen werden im Verlag Duncker & Humblot, Berlin, veröffentlicht und stehen der wissenschaftlichen Forschung als Arbeitsmaterial zur Verfügung.

Zum Schluß des Studienganges hat sich jeder Hörer einer schriftlichen und mündlichen Prüfung zu unterziehen. Bei erfolgreichem Bestehen wird ihm ein Zeugnis des Kultusministers ausgehändigt.

Wenn sich daraus auch keine direkten Berechtigungen ergeben, so kann die Akademie doch mit Stolz darauf hinweisen, daß ihre Absolventen – es waren in den vergangenen zwanzig Jahren weit über 1000 – fast ausnahmslos eine berufliche Aufwärtsentwicklung erlebt haben und in großer Zahl als Führungskräfte eingesetzt worden sind.

Neben diesem allgemeinen Studium, das durch die Unterbringung der Hörer in einem Internat sehr intensiv ist, führt die Akademie noch Sonderlehrgänge für Arbeitskunde durch, die zusammen mit dem Max-Planck-Institut für Arbeitsphysiologie für Techniker, Werksärzte, Sicherheitsingenieure, Personalleiter und Betriebsratsmitglieder veranstaltet werden. Sie vermitteln Spezialwissen in Arbeitsphysiologie und -psychologie, Arbeitstechnologie und bieten auch Vorlesungen in Volkswirtschaft und Betriebswirtschaftslehre sowie im Arbeitsrecht.

Die Sozialakademie hofft, damit dem Bildungsanliegen der sich ständig wandelnden Industriegesellschaft in besonderer Weise dienen zu können.

**Sozialakademie Dortmund,
Hohe Straße 141**

Volkshochschule Dortmund

Volkshochschulen sind zu Einrichtungen der Erwachsenenbildung geworden, die aus unserer Bildungsstruktur nicht mehr wegzudenken sind. Volkshochschulen vermitteln ihren Hörern nicht nur Wissen, sie geben Anreiz und Gelegenheit zur Mitbeteiligung und senden Impulse in das politische und kulturelle Leben. In Arbeitsgemeinschaften weitet sich das Wissen im freien Gespräch zwischen Dozenten und Hörern, Einzelvorträge über wissenschaftliche oder politische Themen finden selten ohne anschließende Diskussion statt. Hier bietet die Volkshochschule Gelegenheit zum Gespräch, zu einer von der Toleranz bestimmten geistigen Auseinandersetzung mit dem Andersdenkenden. Die Volkshochschule will ein Treffpunkt aller Mitbürger sein, die bestrebt sind zu lernen, sich zu bilden, um die Möglichkeit zu erhalten, sich in der immer komplizierter werdenden Gegenwart zu orientieren und demokratisch zu wirken. Die Volkshochschule, die in letzter Zeit auch ernsthafte Anstrengungen unternimmt, durch Einführung des Dritten Bildungsweges noch bestehende Bildungsbarrieren zu überwinden, leistet damit nicht nur einen Beitrag zu einer vertieften

Lebenserfahrung, zu selbständigem Urteil und zu bewußter Lebensführung – sie wirkt durch die Weiterbildung des Arbeitnehmers auch in den Raum der Mitbestimmung hinein.

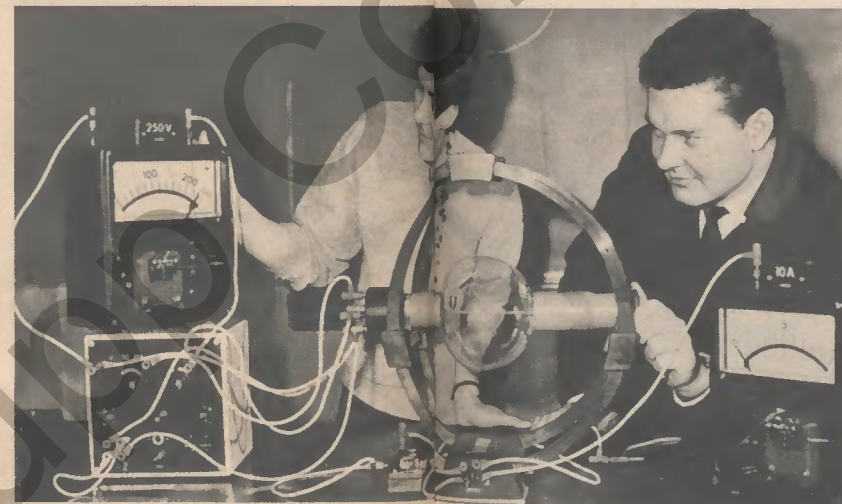
Die Dortmunder Volkshochschule besteht seit dem Jahre 1913; fast während der ganzen Zeit hat sie in Räumen städtischer Schulen gearbeitet. Seit dem Jahre 1956 verfügt sie in der Innenstadt, im Fritz-Henßler-Haus, das sowohl der Erwachsenenbildung wie der Jugendberufshilfe dient, über eigene gut geeignete Hörräume und Vortragssäle. Die Volkshochschule hat von diesem Augenblick an ihre Arbeit erheblich ausweiten können. Ihr Prinzip, ohne konfessionelle und parteipolitische Bindung zu arbeiten, ist allgemein anerkannt.

Die Volkshochschule ist also in unserer demokratischen Gesellschaftsordnung ein Institut der Freiheit. Die Vortragenden sind in ihrer Aussage völlig frei; es wird lediglich von ihnen erwartet, daß sie das Grundgesetz der Bundesrepublik respektieren. Darüber hinaus besteht keine geistige Ausrichtung irgendeiner Art. Der Grundsatz der Freiwilligkeit zählt zu den unveräußerlichen Grundsätzen der Volkshochschularbeit. Die fehlende Bereitschaft innerhalb der Volkshochschulen zu jeder Art von Gleichschaltung führte auch dazu, daß 1933 nach der na-

► Mit dem Fritz-Henßler-Haus hat die Dortmunder Volkshochschule seit 1956 ein eigenes Heim, das für die Erwachsenenbildung wie für die Jugendarbeit ausreichende und gut geeignete Hörräume und Vortragssäle enthält

tionalsozialistischen Machtergreifung die Volkshochschulen geschlossen wurden.

Die Volkshochschule Dortmund stützt sich auf 175 freie Mitarbeiter, die den verschiedensten Berufen angehören und sich als Leiter von Arbeitsgemeinschaften zur Verfügung stellen. 1966 wurden 710 Arbeitsgemeinschaften an insgesamt 6800 Abenden durchgeführt. Im Durchschnitt wird eine Arbeitsgemeinschaft von zwanzig Hörern besucht. Eine Arbeitsgemeinschaft geht zumeist über zehn Abende. Daraus läßt sich ersehen, daß 1966 allein 120000 Besucher an Arbeitsgemeinschaften im Fritz-Henßler-Haus oder an Unterrichtsstätten in den Vororten teilnahmen. Daneben zählt die Volkshochschule rund 25000 Besucher bei ihren Einzelveranstaltungen und Vortragsreihen. Für jeden Besucher einer Volkshochschul-Veranstaltung wird eine Gebühr erhoben. Der Besuch einer Einzelveranstaltung kostet fast immer 0,50 DM, und für Arbeitsgemeinschaften sind zwischen 6,— DM und 20,— DM zu zahlen. Wie umfassend das Programm der



Abendgymnasium der Stadt Dortmund

Das Abendgymnasium ist eine Institution des Zweiten Bildungsweges und führt begabte Erwachsene zur Hochschulreife. Sein Hauptziel ist die Förderung Berufstätiger, die sich aus wirtschaftlichen und sozialen Gründen früher nicht fortbilden konnten. Es ist selbstverständlich, daß die Atmosphäre der Schule dem Alter der Studierenden entspricht, daß es hier keine Bevormundung und „Schulzucht“ gibt. Alle kommen freiwillig und fügen sich ebenso freiwillig in die Erfordernisse der gemeinsamen Arbeit ein.

▲ 600 junge Menschen, die bereits im Beruf standen, besuchten seit 1946 das Abendgymnasium der Stadt Dortmund. Mit dem dort abgelegten Abitur hatten sie auf dem Zweiten Bildungsweg die Hochschulreife erlangt. Unsere Aufnahme entstand im Physikunterricht

Die Dauer des Lehrganges ist für ehemalige Volksschüler vier Jahre. Wer Vorkenntnisse mitbringt, kann nach 3½, in selteneren Fällen schon nach drei Jahren die Reifeprüfung ablegen. Die Studierenden müssen bei Eintritt in den Hauptkurs mindestens neunzehn Jahre alt sein und eine Berufsausbildung abgeschlossen haben oder mindestens drei Jahre berufstätig gewesen sein. Die Be-

rufserfahrung ist wichtige Voraussetzung dieses Abend-Kollegs für berufstätige Erwachsene und einer der Züge, durch die sich die Schule grundlegend vom normalen Gymnasium unterscheidet. Der Unterricht findet nach der täglichen Berufsarbeit montags bis freitags von 17.40 bis 21.00 Uhr statt. Der Samstag bleibt frei. Schulgeld wird nicht erhoben. Wie an den anderen Schulen besteht Lehrmittelfreiheit. Die Studierenden sind in den ersten Jahren der Schulzeit berufstätig. Anderthalb Jahre vor dem Abitur soll die berufliche Arbeit eingestellt werden. Bedürftigen Studierenden wird durch Unterhaltsbeihilfen in dieser Zeit die Freistellung von der Arbeit ermöglicht. Das Dortmunder Abendgymnasium hat besondere Einrichtungen, die den Studierenden die Arbeit erleichtern. So gibt das Landheim in Tiefendorf den Klassen die Möglichkeit, gelegentlich ein Wochenende oder Ferienzeiten gemeinsam zu verbringen. Die Bewerber treten zunächst in einen Vorkurs ein. Dieser dauert für ehemalige Volksschüler ein Jahr, für Studierende mit fremdsprachlichen Vorkenntnissen ein halbes Jahr. Vorkurse beginnen im Frühjahr und im Herbst. Im Vorkurs wird in den Fächern Deutsch, Latein, Englisch, Mathematik, Biologie und Kunstziehung unterrichtet. Da keine Aufnahmeprüfung stattfindet, hat der Studieren-



Volkshochschule ist, zeigt schon der Umfang des vor Beginn jeden Semesters veröffentlichten Arbeitsplanes: auf weit über 100 Seiten werden die verschiedensten Lehrgänge und Vorträge angekündigt. Da gibt es naturwissenschaftliche und geisteswissenschaftliche Vorträge und Vortragsreihen, Theateraufführungen, Podiumsgespräche über politische Fragen, Filmveranstaltungen, Musikdarbietungen, Ausstellungen und Arbeitsgemeinschaften, die von der Mathematik bis zur Philo-

sophie und vom grafischen Gestalten bis zur Gymnastik reichen, und da sind – nicht zu vergessen – zahlreiche Sprachlehrgänge. Die von Jahr zu Jahr steigenden Besucherzahlen der Volkshochschule beweisen das Bedürfnis nach einer Einrichtung, in der sich Menschen treffen können, um zu diskutieren, gemeinsam zu hören und sich neben der Berufstätigkeit weiterzubilden.

**Volkshochschule Dortmund,
Fritz-Henßler-Haus, Bornstraße 1**

de hier Gelegenheit, selbst festzustellen, ob dieser Weg für ihn der richtige ist.

Nach erfolgreichem Abschluß des Vorkurses werden die Studierenden in den Hauptkurs aufgenommen. Im Lehrplan erscheinen die Fächer Deutsch, Gesellschaftskunde, Latein, Englisch, Mathematik, Physik. Der Studierende kann zwei Jahre vor dem Abitur eine Fremdsprache abwählen. Diese wird dann in einjährigem Auslaufunterricht (zwei Wochenstunden) zu einem sinnvollen Abschluß gebracht (kleines Latinum, entsprechender Abschluß im Englischen). Für diese Sprache wählt der Studierende ein Wahlpflichtfach (Soziologie, Volkswirtschaft, Biologie, Physik, Philosophie). Die Studierenden können jedoch auch beide Sprachen voll bis zur Reifeprüfung führen. In diesem Fall wählen sie also kein neues Fach. Die Einrichtung von Wahlpflichtfächern ermöglicht den Studierenden eine gezielte Vorbereitung ihres Universitätsstudiums.

Das Abendgymnasium bietet außerdem Arbeitsgemeinschaften zur freien Wahl an, und zwar in der Regel in Philosophie, Kunst, Biologie, Erdkunde, Sport, wenn möglich auch in Französisch und Griechisch. Religionslehre beider Konfessionen ist ordentliches Unterrichtsfach, die Teilnahme steht jedoch jedem frei. Laienspiel, Studienfahrten und Musikabende und

andere besondere Unterrichtsveranstaltungen ergänzen den Lehrplan.

Die Reifeprüfung wird an der Schule abgelegt. Die Lehrer, die unterrichtet haben, prüfen in ihrem Fach. Die schriftlichen Arbeiten werden in Deutsch, einer Fremdsprache und Mathematik geleistet. Dazu tritt nach Wahl des Studierenden eine schriftliche Arbeit in der zweiten Fremdsprache oder in einem der genannten Wahlpflichtfächer. Außerdem wird jeder Kandidat in einem bis drei Unterrichtsfächern mündlich geprüft. Das Abitur des Abendgymnasiums gibt die volle Hochschulreife, berechtigt also zum Studium an allen Universitäten und Hochschulen. Das Abendgymnasium der Stadt Dortmund besteht seit 1946 und hat inzwischen 600 Abiturienten hervorgebracht. Viele von ihnen sind Lehrer geworden (Gewerbe-Studienräte, Studienräte an höheren Schulen, Lehrer an Real- und Volksschulen usw.), viele sind als Diplom-Ingenieure, Diplom-Chemiker und Diplom-Kaufmann oder Jurist in die Wirtschaft zurückgegangen. Aber auch alle anderen akademischen Berufe finden sich unter den „Ehemaligen“: Pfarrer wie Ärzte, Apotheker oder Journalisten.

**Abendgymnasium der Stadt Dortmund,
Dortmund-Brünnighausen, Fritz-Kahl-Straße 15**

Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademie Industriebezirk

Schon zweimal (in den Heften 5/1961 und 10/1965) berichtete WERK UND WIR über die Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademie Industriebezirk und insbesondere über deren Dortmunder Tochter. Wir taten dies, um der weitverbreiteten Unkenntnis über Bildungsfragen – und hier insbesondere über Fortbildungsfragen – entgegenzuwirken. In seinem neuerlichen Beitrag sagt dazu Dr. Aschl, der an diesem Fortbildungsinstitut tätig ist: „Vor allem wirkt sich diese Unkenntnis deshalb so schädlich aus, weil häufig keinerlei Vorstellung darüber herrscht, in welchem Maße das Bestehen im Existenzkampf in den nächsten Jahrzehnten von einer intensiven Fort- und Weiterbildung abhängen wird. In diesem Zusammenhang muß auch daran erinnert werden, daß eine moderne Betriebsverfassung, das Bestehen der Unternehmen am Markt weitgehend von der Aufgeschlossenheit der Unternehmensführung wie der Mitarbeiter der Fortbildung gegenüber abhängt.“

Wer aber im Ruhrgebiet gehobene Fortbildung für kaufmännische Nachwuchskräfte und mit kaufmännisch-wirtschaftlichen Fragen befaßte Ingenieure und andere Kräfte sucht, der findet sie seit Jahrzehnten an der Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademie Industriebezirk, die sich im Laufe der letzten Jahre zur größten Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademie des Bundesgebietes entwickelt hat.“

In Heft 10/1965 WERK UND WIR wurde die Entwicklung der Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademie Industriebezirk aus Anlaß ihres 40jährigen Bestehens eingehend dargestellt. Diese Entwicklung ist seitdem nicht stillgestanden. Es sei insbesondere für die Hörer aus dem Dortmunder Bereich darauf hingewiesen, daß die Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademie Dortmund mit insgesamt 151 Hörern zur Zeit die größte Tochter der Gesamtakademie ist. Im letzten Prüfungstermin erhielten 85 Dortmunder Absolventen ihr Diplom. Diese erfreuliche Entwicklung wäre nicht möglich gewesen, wenn nicht die Stadt Dortmund mit dem Gebäude am Königswall ihrer Akademie eine Heimstätte geschaffen hätte, die praktisch keinen Wunsch offenläßt. Ideale verkehrsmäßige Lage, Räumlichkeiten jeder benötigten Größe, eine reich ausgestattete Bibliothek für den interessierten Studierenden und nicht zuletzt ein einladender Erfrischungsraum helfen, das Fortbildungsziel zu erreichen.

Wer sich auf den Weg macht, das Fortbildungsziel zu erreichen, das die Verwaltungs- und Wirtschafts-



▲ In den 40 Jahren ihres Bestehens hat sich die Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademie Industriebezirk zur größten ihrer Art im Bundesgebiet entwickelt. Unser Bild zeigt den Eingang der Dortmunder Zweiganstalt am Königswall

Akademie Industriebezirk bietet, muß allerdings mit einem erheblichen Aufwand an Zeit, Anstrengung in geistiger und körperlicher Hinsicht rechnen und die nötigen geistigen und charakterlichen Fähigkeiten mitbringen. Der Studienplan der Akademie sieht ein siebensemestriges Studium vor (6 Normalsemester und ein Repetitionssemester zur Prüfungsvorbereitung), an das sich eine Diplomprüfung anschließt. Das Hauptgewicht des hier in erster Linie interessierenden wirtschaftswissenschaftlichen Lehrgangs liegt auf der Betriebswirtschaftslehre und ihren Zusatzfächern, jedoch werden auch die volkswirtschaftlichen Fächer und die Rechtswissenschaften angemessen berücksichtigt, um eine möglichst gleichmäßige Abrundung des Wissensstandes zu ermöglichen. Sonderlehrgänge über Datenverarbeitung, Unternehmensführung, Steuerrecht u. a. sollen den Absolventen der Akademie und anderen Interessenten Gelegenheit geben, ihr Wissen auf speziellen Gebieten zu vertiefen oder auf dem laufenden zu halten.

Dadurch, daß bei den Lehrern der Akademie Universitätslehrer und Praktiker zusammenwirken, ist für die junge Nachwuchskraft aus der Wirtschaft das notwendige Maß an theoretischer Unterrichtung in stetiger Verbindung mit den Problemen der Praxis gewährleistet.

Es ist nicht Aufgabe dieses kurzen Beitrags, den Leser mit Einzelheiten der akademisch berufsbegleitenden Fortbildung bekanntzumachen; hierfür wäre auch der vorgegebene Raum zu eng. Studienleitung und Geschäftsstellen der Akademie stehen aber jederzeit für nähere Auskunft zur Verfügung.

Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademie Industriebezirk,
Bochum, Wittener Straße 61;
Dortmund, am Königswall 44;
Hagen, Wehringhauser Straße 38

Institut zur Weiterbildung und Schülerhilfe, Dortmund

„Haben wir für unsere Kinder die Schulen gewählt, die ihren Veranlagungen entsprechen? Kommen sie gut voran? Haben sie für den Weg in den Beruf die notwendigen Bedingungen erfüllt? Wie lassen sich höher gesteckte Ziele erreichen?“ Diese und ähnliche Fragen der Eltern zu beantworten und Bildungswege zu erschließen, hat sich das Institut zur Weiterbildung und Schülerhilfe in Dortmund zur Aufgabe gestellt. Es hilft, die Ziele der einzelnen Schulen zu erreichen, ebnet die Wege zu Reifeprüfungen auch für schon Berufstätige, hält Fachkurse ab und ermöglicht die Zulassung zum Studium an der Pädagogischen Hochschule. Zunächst einige Merkmale der Schülerhilfe: Wenn Schüler in ihrer Schule Schwierigkeiten haben, ganz gleichgültig in welchen Fächern, oder wenn sie gar versagen, dann lassen sich viele Schwächen recht bald beheben. Das Institut zur Weiterbildung und Schülerhilfe erteilt Nachhilfeunterricht in allen Schulfächern der verschiedenen Schulen: Volksschule, Mittelschule, Höhere Schule, Berufsschule usw. Der Fachlehrer unterrichtet in der Schülerhilfe entweder nur einzelne Schüler oder aber kleine Gruppen, wenn es sich um die gleiche Klasse und den gleichen Unterrichtsstoff handelt. Sollten aber Schüler ihr Klassenziel nicht erreichen, so braucht das Schuljahr nicht unbedingt verloren-

zugehen. Diese Schüler können in den schwachen Fächern nacharbeiten und nach einer gewissen Zeit durch eine Prüfung wieder in ihre alte Klasse zurückfinden, oder sie besuchen die Tagesschule im Institut zur Weiterbildung.

Voraussetzungen zum Besuch des Unterrichts an der Tagesschule sind: das Alter der Volksschulentlassung, mindestens durchschnittliche Begabung, entsprechender Fleiß und Wille, das angestrebte Ziel möglichst bald zu erreichen. Zur Erlangung der mittleren Reife (Realschulabschluß) werden folgende Fächer unterrichtet: Deutsch, Englisch, Französisch, Mathematik, Physik, Chemie, Biologie, Geschichte, Erdkunde, und zur Reifeprüfung (Abitur): Deutsch, Geschichte, Geographie, Latein-Griechisch oder Latein-Englisch oder Englisch-Französisch, Mathematik, Physik, Chemie und Biologie.

Der Unterricht ist nur auf die Prüfungsfächer abgestimmt und kann somit intensiver betrieben werden, da nur kleine Gruppen die Klasseneinheit bilden. Deshalb ist es möglich, eine normale dreijährige Schulstufe in zwei Jahren zu durchlaufen.

Aber auch interessierten Berufstätigen ist im Institut zur Weiterbildung der Weg zur mittleren Reife und zum Abitur offen; denn auch in Abendkursen wird in den gleichen Fächern unterrichtet. Die Zeit, auf diesem Weg das angestrebte Ziel zu erreichen, ist abhängig vom Fleiß und der Arbeitsintensität des Kursteilnehmers. Die Anfangszeiten und Tage, an denen



Rheinisch-Westfälische Auslandsgesellschaft

Nach dem Krieg als Auslandsinstitut gegründet, entwickelte sich die Rheinisch-Westfälische Auslandsgesellschaft in den nunmehr zwanzig Jahren ihrer Tätigkeit zur führenden Einrichtung des internationalen Kulturaustausches in Nordrhein-Westfalen. Vom Fritz-Henßler-Haus in Dortmund betreut die Gesellschaft die Arbeitsgruppen in den Städten des

Ruhrgebiets und ganz Westfalens. Im Dortmunder Zentrum kommen aber auch in vierzehn Länderkreisen Bürger zusammen, die an internationalen Fragen besonders interessiert sind. Im Jahre 1966 allein waren es rund 60000 bei fast 1000 Veranstaltungen. Zu den 1500 Mitgliedern der Auslandsgesellschaft zählen Menschen aller Altersgruppen und aller Berufsschichten aus dem Inland und Ausland, außerdem Unternehmen der Wirtschaft, Verbände und Kommunen. Für die Rheinisch-Westfälische

die Abendkurse stattfinden, werden auf die einzelnen Teilnehmer abgestimmt.

In Sprachkursen können Interessenten Sprachen erlernen oder sich weiterbilden. Für Schüler und Studenten, die in ihrer Schule keine Gelegenheit hatten, Latein oder Griechisch zu lernen und eines dieser Fächer für ihr Studium benötigen, besteht die Möglichkeit, das kleine oder große Latein und Graecum zu erreichen.

Da heute leider an fast allen Schulen Lehrermangel herrscht, hat der Kultusminister die Möglichkeit der „Begabten-Sonderprüfung“ geschaffen. Junge, berufstätige Leute, die Neigung zum Lehrerberuf haben und entsprechende Fähigkeiten besitzen, können durch die „Begabten-Sonderprüfung“ die Zulassung zum Studium an den Pädagogischen Hochschulen in Nordrhein-Westfalen erreichen. Die Fächer der „Begabten-Sonderprüfung“ sind: Deutsch, Geschichte, Erdkunde. Es kann aber auch ein anderes drittes Fach gewählt werden, zum Beispiel Englisch oder Mathematik. Die Vorbereitung auf diese Prüfung erfolgt ebenfalls im Institut zur Weiterbildung.

Abschließend sei erwähnt, daß das Institut Ergänzungsunterricht zur Berufsschule mit Vorbereitung auf die Prüfungen der Industrie- und Handelskammer und der Handwerkskammern abhält. Er wird als Einzel- oder Gruppenunterricht in allen Fächern erteilt.

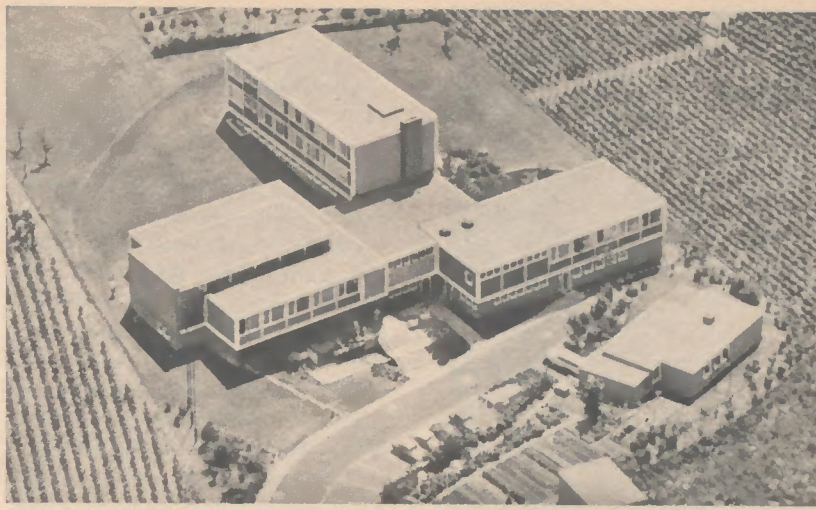
Institut zur Weiterbildung und Schülerhilfe, Dortmund, Schwanenstraße 47

◀ *Seminare zur Landeskunde und Sprachausbildung – hier unter der Leitung der Professorin Galina Iwanowna Dergatschowa von der Lomonossow-Universität in Moskau – sind ein wichtiger Bestandteil des Veranstaltungsprogrammes der Rheinisch-Westfälischen Auslandsgesellschaft*

Auslandsgesellschaft beinhaltet internationale Kulturarbeit nicht nur die Weitergabe von Informationen, Kenntnissen und Einsichten in alle Bereiche der Jugend- und Erwachsenenbildung, sondern vor allem auch das ständige Bemühen, Angehörige der verschiedenen Nationen, Völker, Rassen und Religionen durch Begegnungen und Studienaufenthalte zusammenzuführen.

So bemüht sich die Gesellschaft, dazu beizutragen, Mißverständnisse und Vorurteile, die auch heute noch die internationalen Beziehungen negativ beeinflussen, abzubauen. Internationale Kulturarbeit wird daher letzten Endes auch als ein Teil weltweiter Friedenspolitik gesehen und praktiziert.

Rheinisch-Westfälische Auslandsgesellschaft, Dortmund, Fritz-Henßler-Haus, Bornstraße 1



Bundesschulen des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Von ihren Ursprüngen her ist die Arbeiterbewegung immer auch Lernbewegung gewesen, und die modernen Gewerkschaften geben durch ihre Anstrengungen in der Bildungsarbeit zu erkennen, daß der beschrittene Weg weitergegangen wird. Dabei ist es ganz natürlich, daß Gewerkschaften ihre Bildungsarbeit nach ihren Vorstellungen selbst gestalten und diese Aufgabe nicht etwa anderen Einrichtungen übertragen, da sonst das aus der Gesamtsicht wichtige kritische Element verlorengehen könnte.

Gewerkschaften betonen also nicht nur die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Ansprüche der Arbeitnehmer, sondern sie schaffen zugleich auch Einrichtungen, die den Arbeitnehmern helfen, sich selbst in die Lage zu versetzen, ihre Forderungen noch nachdrücklicher und wirkungsvoller vertreten zu können. Arbeitnehmer sollen ohne individuelle oder auch Gruppenbenachteiligung die Aufgaben reifer, einsichtiger und verantwortungsbewußter Menschen übernehmen können. Die dazu notwendigen geistigen Voraussetzungen können sie durch die Teilnahme an der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit erwerben.

Ein wesentlicher Teil der gewerkschaftlichen Erwachsenenbildung wird in den Schulen der Gewerkschaften und in den DGB-Bundesschulen geleistet. Mit dem Aufbau dieser gewerkschaftlichen Heimschulen ist schon 1947 begonnen worden. Seit seiner Gründung im Jahre 1949 unterhält der DGB – neben den vierzehn Schulen der einzelnen Gewerkschaften, die der gleichen Aufgabe dienen und ähnlich ausgestattet sind – Bundesschulen in Hamburg-Hochkamp, Springe/Deister, Hattingen/Ruhr, Oberursel/Taunus, Bad Kreuznach und Niederpöcking am Starnberger See.

Die in diesen sechs Schulen nach einem langfristigen Programm geleistete Bildungsarbeit ist in Systematik und Umfang richtungweisend für die Gewerkschaften der

westlichen Welt. Das Lehrgangsprogramm sieht vornehmlich dreiwöchige Lehrgänge vor. Der Lehrstoff umfaßt folgende Wissensgebiete:

Die Gewerkschaften, ihre Ziele und Aufgaben, Organisationsstruktur und Politik der Arbeitnehmerbewegung;

das Arbeitsrecht, die aus dem Arbeitsverhältnis sich ergebenden Konflikte und ihre Behandlung;

Sozialpolitik – der einzelne und seine Beziehungen zur größeren Gemeinschaft;

Sozialversicherungsrecht, Kranken-, Unfall-, Renten- und Arbeitslosenversicherung;

Betriebswirtschaft – der Betrieb als Stätte der Güterproduktion und als soziologische Gruppierung;

Wirtschaftskunde – Wirtschaftssysteme, Wirtschaftspraxis und Volkswirtschaftspolitik;

Arbeitsstudien, Bewertung menschlicher Arbeitsleistung und deren Einfluß auf die Entlohnung;

Sprechwirksamkeit, Formen der Rede und Sprache als Mittel der Menschenführung.

Für fast alle diese Wissensgebiete sind Einführungs- und Aufbaulehrgänge eingerichtet. Diese können in einem zeitlichen Abstand von mindestens einem halben Jahr besucht werden, so daß für die Behandlung eines Stoffgebietes sechs Wochen vorgesehen sind. Das ist in Anbetracht des meist komplizierten Lehrstoffes eine nicht sehr lange Zeit, und deshalb wird darauf geachtet, daß die Teilnehmer zwischen den Lehrgängen und später autodidaktisch weiterarbeiten können. Der DGB hat übrigens für die eigenständige Weiterarbeit der Lehrgangsteilnehmer – aber auch für solche Interessenten, die nicht an Lehrgängen teilnehmen können – in Gestalt der sogenannten Briefschule eine eigene Einrichtung des Fernunterrichts mit Sitz in Düsseldorf geschaffen.

Die Bundesschulen sollen Stätten der Wissensvermittlung und vor allen Dingen auch Stätten der Begegnung sein. Sie sollen dazu beitragen, im Geiste der Einheitsgewerkschaft Kontakte zu pflegen zwischen älteren und jüngeren Arbeitnehmern, die in verschiedenen Berufen und Wirtschaftsbereichen tätig sind, gewerkschaftliche

◀ *Mit den neuesten technischen Hilfsmitteln ausgestattet ist die DGB-Bundesschule Bad Kreuznach, die im November 1961 ihrer Bestimmung übergeben wurde. Sie gehört zu den sechs Schulen des Deutschen Gewerkschaftsbundes; ihr Lehrprogramm umfaßt überwiegend Arbeitsstudienlehrgänge*

und öffentliche Funktionen ausüben und aus allen Ländern der Bundesrepublik kommen.

Wer an einem Lehrgang teilnehmen möchte, reicht bei der Verwaltungsstelle seiner Gewerkschaft einen Antrag ein. Soweit Lehrgangsteilnehmern Lohn oder Gehalt für die Dauer des Lehrgangs nicht von ihrem Arbeitgeber gezahlt wird, erhalten sie ein Stipendium.

Allein die sechs Bundesschulen bieten jährlich rund 7000 Gewerkschaftern und Gästen Gelegenheit, an der gesellschaftspolitischen Bildungsarbeit des DGB teilzunehmen.

Bei einer kürzlich in den Lehrgängen der Bundesschulen veranstalteten Befragung, an der 786 Personen beteiligt waren, wurde unter anderem auch nach der Nützlichkeit des Besuches von diesen Lehrgängen gefragt. 480 der Befragten nannten als Ergebnis eine Verbesserung der Allgemeinbildung und die Festigung des eigenen Standpunktes; mehr als drei Viertel, nämlich 614, sahen neben dem persönlichen Nutzen auch die aus der Teilnahme an den Lehrgängen sich ergebende soziale Verpflichtung. Von besonderer Wichtigkeit im Hinblick auf eine erfolgreiche Mitbestimmung sind die Wirkungsbereiche der Teilnehmer. Unter den 1296 Personen, die 1966 an den grundlagenbildenden Lehrgängen teilgenommen haben, waren 668 gewerkschaftliche Vertrauensleute, 276 Betriebs- oder Personalratsvorsitzende und 424 Betriebs- oder Personalratsmitglieder. In Wirtschaftsausschüssen waren 111 und in Aufsichtsräten 24 Teilnehmer tätig. Das Amt eines Arbeitsrichters bekleideten 84 und das eines Sozialrichters 42 Teilnehmer. An der Selbstverwaltung in den Organen der Sozialversicherung einschließlich des Bereichs der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung arbeiteten 169 Teilnehmer mit.

Ein solcher Teilnehmerkreis bietet neben den behandelten Wissensbereichen hinreichend Gewähr dafür, daß die gewerkschaftliche Bildungsarbeit im allgemeinen und die Lehrgänge in den DGB-Bundesschulen im besonderen auf die wirtschafts- und gesellschaftspolitische Entwicklung ausstrahlen. Sie werden damit zum Wegbegleiter einer sachverständigen, verantwortungsbewußten und erfolgreichen Mitbestimmung der Arbeitnehmer.

Deutscher Gewerkschaftsbund, Düsseldorf, Stromstraße 8



**DAG-Schule Dortmund
und Deutsche Angestellten-
Akademie e. V.**

▲ Seit fast 20 Jahren widmet sich die DAG-Schule der Ausbildung und Weiterbildung kaufmännischer Angestellter. Unser Bild entstand bei der Sekretärinnenprüfung am 29. Juli 1967

Die DAG-Schule in Dortmund, im Jahre 1949 gegründet, ist eine der ältesten Abendschulen im Dortmunder Raum, die sich der Ausbildung und der Weiterbildung auf dem kaufmännischen Sektor widmet.

Die Technik erobert weitgehend das Büro. Automation und Rationalisierung machen auch vor den Schreibtischen nicht halt. Der Angestellte muß sich, wenn er mit dieser Entwicklung Schritt halten will, nicht nur mit den auf ihn zukommenden Problemen auseinandersetzen können, er muß auch die technischen Hilfsmittel für seine Büroarbeit beherrschen und anwenden.

Im Herbst 1959 wurde der erste Grundlehrgang für maschinelle Datenverarbeitung eingerichtet. Diese Lehrgänge sind für alle diejenigen gedacht, die sich grundlegend über Datenverarbeitung informieren möchten. Darüber hinaus bildet die DAG-Schule Angestellte zu Programmierern aus. Neben den Buchführungslehrgängen nimmt die Ausbildung zum Bilanzbuchhalter einen breiten Raum ein. In einer dreisemestrigen Ausbildung werden die Teilnehmer auf die Bilanzbuchhalter-Prüfung bei der Industrie- und Handelskammer vorbereitet.

Im Herbst 1959 wurden auch die ersten Seminare für Sekretärinnen eingerichtet. Praktische Kenntnisse in Kurzschrift und Maschinenschreiben und eine abgeschlossene Berufsausbildung sind die beiden Voraussetzungen für eine Aufnahme in die Seminare. Die Teilnehmerinnen erhalten in zwei Seminaren zu je 80 Doppelstunden einen umfassenden Überblick über ihre Tätigkeit. Es wird in den Fächern Betriebspsychologie, Betriebsorganisation, Betriebswirtschaft, Rechtskunde, kulturelle und politische Gegenwartskunde und Umgangsformen unterrichtet.

Aus der Erkenntnis, daß Führungskräfte im allgemeinen nicht an mangelndem Fachwissen scheitern, sondern an einem fehlenden

Verständnis für ihre Mitarbeiter und an der richtigen Einstellung zu Untergebenen und Vorgesetzten, soll der Teilnehmer des „Seminars für angewandte Psychologie“ mit den psychologischen Kenntnissen vertraut gemacht werden, soweit diese für die Führung einer Abteilung oder eines Betriebs erforderlich sind.

Es ist selbstverständlich und sei hier nur am Rande erwähnt, daß eine Reihe von Lehrgängen zur Aus- und Weiterbildung des jungen Berufsnachwuchses durchgeführt werden: in Kurzschrift, Maschinenschreiben, Deutsch und kaufmännischem Rechnen, Vorbereitung auf die Kaufmannsgehilfenprüfung oder Fremdsprachen. In Zusammenarbeit mit dem Bundesarbeitsministerium, der Karl-Duisberg-Gesellschaft und namhaften Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens wurde 1959 die „Deutsche Angestellten-Akademie e.V.“ gegründet. Sie will im Rahmen des Zweiten Bildungsweges – also vom Beruf für den Beruf – junge förderungswillige und bildungsfähige Angestellte für die Aufgaben in mittleren Führungspositionen ausbilden und vorbereiten.

Dies geschieht in zentralen Vorbereitungseminaren, in Abend-Vorbereitungseminaren und einem anschließenden viersemestrigen Tages-Lehrgang: im „Institut für Absatzwirtschaft“ in Großhansdorf bei Hamburg, im „Institut für Industrie-Betriebswirtschaft“ in Nürnberg und im „Institut für Organisation und Automatisierung“ in Düsseldorf.

Voraussetzung für eine Aufnahme in die Deutsche Angestellten-Akademie ist eine abgeschlossene Berufsausbildung auf kaufmännischem, verwaltungstechnischem oder technischem Gebiet und eine mehrjährige Berufserfahrung.

**DAG-Schule Dortmund,
Lange Straße 9**

Das Berufsbildungswerk des Deutschen Gewerk- schaftsbundes in Dortmund

In der Berufsbildung ihrer Mitglieder und der Arbeitnehmer überhaupt, sahen die im DGB zusammengeschlossenen Gewerkschaften schon immer eine ihrer wichtigsten Aufgaben. Mit ihren Forderungen nach Verlängerung und Verbesserung des Volksschulunterrichts, des Unterrichts an den Berufsschulen und anderen berufsvorbereitenden Schulen und nach Öffnung aller Bildungsmöglichkeiten für jedermann, je nach seiner Begabung, standen die Gewerkschaften immer in der ersten Reihe.

Die Gewerkschaften haben sich aber nicht damit begnügt, Forderungen an den Staat zu stellen und Wege zur Verbesserung der Allgemeinbildung und Berufsbildung oder im Zusammenhang mit anderen Organisationen, zum Beispiel mit den Volkshochschulen, Bildungseinrichtungen zu schaffen; sie haben auch selbst Einrichtungen zur Fortbildung gegründet. Für alle Strebsamen sind Möglichkeiten vorhanden, ihr Wissen und Können zu erweitern. War das Lehrprogramm in der ersten Zeit auf kaufmännische Kurse beschränkt, so weitete es sich nach kurzer Zeit immer mehr auch auf technische Gebiete aus. Die kurzfristigen Kurse dauern in der Regel 24 Unterrichtsstunden oder zwölf Abende. In steigendem Maße richten die Berufsbildungswerke auch Tageslehrgänge ein. Techniker-Tagesschulen, Handelsschulen und auch Ausbildungslehrgänge für Programmierer können in Tageslehrgängen absolviert werden.

Lehrgänge für elektronische Datenverarbeitung stehen bereits seit 1960 auf dem Programm. Bei diesen Ausbildungslehrgängen werden immer die neuesten Maschinentypen erarbeitet. Datenverarbeitungslehrgänge werden sehr viel in Wochenendlehrgängen durchgeführt.

Dem immer steigenden Wunsch der Bildungswilligen nach langfristigen Ausbildungslehrgängen kommen die Berufsbildungswerke gerne entgegen. Da wäre zu nennen der Lehrgang „Kaufmännisches Grundwissen für Techniker“. Dieser Lehrgang soll den Nicht-Kaufleuten den kaufmännischen Bereich ihres Betriebes in der Weise erschließen, daß es ihnen möglich ist, in ihrer Arbeit auch nach kaufmännischen Grundsätzen zu urteilen und zu handeln. Der Lehrstoff umfaßt die Fächer: Buchführung bis zur Bilanz, kaufmännisches Rechnen, Schriftverkehr, Deutsch und Betriebswirtschaftslehre. Der Lehrgang endet mit einer Abschlußprüfung, über die ein Zeugnis ausgestellt wird.

Die langfristigen, berufsbegleitenden Kurse sind fast alle vom Bun-

Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft, Bad Harzburg

Seit die Deutsche Volkswirtschaftliche Gesellschaft am 15. März 1956 in Bad Harzburg eine feste Lehr- und Arbeitsstätte – die Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft – gründete (über ihr zehnjähriges Bestehen berichtete WERK UND WIR in Heft 7/1966), ist die Hoesch AG mit der Arbeit dieser Akademie auf das engste verbunden. In den vergangenen elf Jahren haben rund 1600 Mitarbeiter aus dem Hoesch-Bereich Fortsetzungs- und Speziallehrgänge besucht und auf diese Weise Gelegenheit erhalten, ihr Wissen zu erweitern. Auch in Zukunft werden allen Führungskräften der Werke und Gesellschaften der Hoesch AG diese Weiterbildungsmöglichkeiten offenstehen. Die Deutsche Volkswirtschaftliche Gesellschaft, die neben der Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft auch die Wirtschaftsakademie für Lehrer und die Akademie für Fernstudium einrichtete, bezeichnete von Anfang an als Ziel ihrer Arbeit, dazu beizutragen, die sozialen Gegensätze zu überbrücken und die verschiedenen Interessen im Sinne des sozialen Friedens auszugleichen. Von Beginn an bemühte sie sich um eine sachliche Klärung der wirtschafts- und sozialpolitischen Probleme unserer Zeit.

Das Arbeitsprogramm der Akademie ist auf eine systematische Weiterbildung von Meistern, Vor-

desarbeitsministerium als förderungswürdig anerkannt; das heißt, die Teilnehmer können zu diesen Lehrgängen eine finanzielle Beihilfe vom Arbeitsamt bekommen.

„Der Weg zur guten Sekretärin“ ist ein Lehrgang, dem ganz besondere Aufmerksamkeit gewidmet wird. In diesem Lehrgang, der sieben Monate dauert, wird den Stenotypistinnen, Kontoristinnen und auch den Damen, die schon eine Sekretärinnenstelle besetzen, der Weg gezeigt, wie man seine persönlichen und beruflichen Fähigkeiten voll ausnutzen kann. Nach der Abschlußprüfung wird den Teilnehmerinnen ein ausführliches Zeugnis ausgestellt.

Wir möchten diesen kurzen Überblick über die Möglichkeit, die das Berufsbildungswerk in Dortmund allen denen anbietet, die sich weiterbilden möchten, nicht beschließen, ohne ausdrücklich festzustellen, daß die Teilnahme an den Kursen nicht von der Mitgliedschaft in einer DGB-Gewerkschaft abhängig ist.

**Berufsbildungswerk
des Deutschen
Gewerkschaftsbundes,
Dortmund, Ostwall 17**

arbeitern und Gruppenführern sowie von technischen und kaufmännischen Führungskräften abgestellt. Es gliedert sich in: Aufbaukurse für technische und kaufmännische Führungskräfte, die aus sechs Lehrgängen von je einer Woche Dauer bestehen, und Aufbaukurse für Meister, Vorarbeiter und Gruppenführer, die einen Grundlehrgang und neuerdings vier Fortsetzungskurse von je einer Woche Dauer umfassen. Der Lehrstoff der Kurse umfaßt folgende, eng miteinander verknüpfte Sachgebiete: Praxis der Menschenführung, betriebs- und volkswirtschaftliche Grundfragen, sozialpolitische Probleme der Gegenwart, Arbeits- und Sozialrecht, sowie Lebensführung und Leistungssteigerung. Abschließend behandeln die Kurse weitere aktuelle wirtschafts- und sozialpolitische Probleme.

Zum Lehrprogramm der Akademie gehört weiterhin die rhetorische Ausbildung. Hierbei liegt der Schwerpunkt auf dem Unterricht in Verhandlungstechnik, Diskussionsleitung und Konferenzführung. Diese Kurse erfreuen sich gerade auch bei jenen unserer Mitarbeiter großer Beliebtheit, die den Betriebsräten angehören. Die Akademie für Führungskräfte führt außer den erwähnten Fortsetzungskursen noch eine Fülle anderer Lehrgänge durch, von denen hier nur einige genannt werden können: Colloquien für Spitzenkräfte der Wirtschaft; Speziallehrgänge für Chefsekretärinnen; Stellenbeschreibung und Führungsanweisung in ihrer praktischen Durchführung; Führungs-

techniken im Betrieb; Technik der Dienstaufsicht; Der Personalleiter, seine Aufgabe und Stellung im modernen Betrieb; Der Ausbildungsleiter in der modernen Arbeitswelt; Technik des Lehrens; Verhandeln und Verkaufen; Streitfälle aus dem Betriebsverfassungsrecht; Streitfälle aus dem Arbeits- und Sozialrecht; Praxis des Einkäufers; Praxis des Verkäufers; Kostenplanung und Kostenkontrolle; Ausbildungsprogramm für Datenverarbeitung; Das Unternehmen in der Öffentlichkeit. Der Lehrkörper ist so zusammengesetzt, daß Theorie und Praxis in dem rechten Verhältnis stehen. Als Mitarbeiter wurden Wissenschaftler, insbesondere Professoren, Dozenten und Assistenten von Universitäten und Technischen Hochschulen gewonnen, die auf Grund ihrer wissenschaftlichen Vorbildung und Erfahrung für die Ausbildung von Führungskräften besonders geeignet sind. Außer ihnen stellen leitende Männer der Wirtschaft, die mit den vielfältigen Führungsaufgaben in der modernen Wirtschaft eng vertraut sind, ihre Erfahrungen zur Verfügung. Der Kreis der Lehrgangsteilnehmer ist im Laufe der Jahre sehr stark gewachsen. Aus fast allen Wirtschaftszweigen, aus Klein- und Mittelbetrieben, vor allem aber aus Großbetrieben, kommen monatlich Hunderte von Führungskräften aus allen Teilen des Bundesgebietes nach Bad Harzburg.

Akademie für Fernstudium

Viele Mitarbeiter – gerade auch junge Leute, die sich weiterbilden



möchten – werden noch nicht jene Stellung im Betrieb haben, die Voraussetzung dafür ist, zur Akademie nach Bad Harzburg entsandt zu werden. Sie werden gern auf ein Fernstudium zurückgreifen. Dr. Koch, Vorstandsmitglied der Hoesch AG, sagte bei der Gründung der Akademie für Fernstudium: „Ungeahnt viele schlummernde Talente warten darauf, entdeckt zu werden. Die Gründung der Akademie für Fernstudium ist also ein Aufruf an alle bildungsfähigen und bildungswilligen Kräfte in unserem Volke, aber vor allen Dingen auch in unseren Werken.“ Alle die Mitarbeiter, die nicht die Möglichkeit haben, sich durch die Institute des Zweiten Bildungsweges weiterzubilden, da sie aus zeitlichen und betrieblichen Gründen nicht mehr dazu in der Lage sind, finden in der Akademie für Fernstudium eine ausgezeichnete Möglichkeit, ihre Kenntnisse zu

▲ In den vergangenen elf Jahren haben schon rund 1600 Mitarbeiter aus dem Hoesch-Bereich die Akademie für Führungskräfte in Bad Harzburg besucht, unter ihnen waren vierzig Obere Führungskräfte. Auf unserem Bild Professor Dr. R. Höhn während eines Rundgesprächs

erweitern und ihre Fähigkeiten zu steigern. Die Lehrgänge umfassen Fragen der Menschenführung und Betriebsorganisation, Grundlagen der Wirtschaftstheorie und -politik, Betriebswirtschaftslehre, Arbeits- und Sozialrecht. Weitere Fernkurse vermitteln: Englisch, Französisch, Englische Geschäftskorrespondenz, Deutsch und Gemeinschaftskunde.

Deutsche Volkswirtschaftliche Gesellschaft, Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft oder Akademie für Fernstudium, Bad Harzburg, Postfach 243

Haus Friedrichsbad

Seit Abschluß des Erweiterungsbau im Jahre 1965 steht der Landesvereinigung der industriellen Arbeitgeberverbände Nordrhein-Westfalens e. V. im Haus Friedrichsbad in Schwelm/ Westfalen ein nach modernen Gesichtspunkteingerichtetes Bildungszentrum zur Verfügung. In ihm finden laufend für Führungskräfte verschiedener Ebenen und für deren Nachwuchs Weiterbildungsveranstaltungen statt, die den in verantwortungsvoller Stellung Stehenden praktische Hilfen und Anregungen für ihre sozialen, wirtschaftlichen und menschlichen Aufgaben vermitteln und ihnen bei der Suche nach dem geistigen Standort des Menschen in der heutigen Gesellschaft helfen wollen.

In mehrstufigen Kurzlehrgängen werden von den Teilnehmern unter Leitung fachlich und pädagogisch besonders befähigter Dozenten (Universitätsprofessoren, Personaldirektoren, Unternehmensberater, Betriebspsychologen) in gemeinschaftlicher Arbeit grundsätz-

liche und aktuelle Fragen der betrieblichen Führungspraxis behandelt. Neben üblichen Lehrmethoden kommen dabei neuartige Trainingsmethoden zur Anwendung, die auf die betrieblichen Belange zugeschnitten sind. Sie zielen vornehmlich darauf, das wirtschaftlich-unternehmerische Denken und Verhalten zu entwickeln und zu fördern, den Blick für komplexe wirtschaftliche Wirkungszusammenhänge zu schulen und das theoretische Wissen für die Betriebspraxis zu nutzen. Um einen höchst möglichen Erfahrungsgewinn für jeden Teilnehmer zu sichern, wird größter Wert auf die Arbeit in kleinen Gruppen gelegt. In den Seminaren für Industriemeister nehmen – wie in den Lehrgängen für Betriebsleiter – neben Fragen der Menschenführung Fragen der Wirtschaftlichkeit der Betriebsführung unter besonderer Berücksichtigung des Kostendenkens einen breiten Raum ein. Einführungseminare in die elektronische Datenverarbeitung dienen der Weiterbildung auf dem Gebiet des Rechnungs-, Kosten- und Organisationswesens. Diese Seminare haben nicht die Aufgabe, eine Fachausbildung zu vermitteln, sie

wollen vielmehr den angesprochenen Personenkreis über Entwicklungen, Methoden und Möglichkeiten der elektronischen Datenverarbeitung informieren.



▲ Unser Foto zeigt das Haus Friedrichsbad in Schwelm mit dem Erweiterungsbau. Im Vordergrund einige Lehrgangsteilnehmer während einer Vortragspause

Bei der Weiterbildung höherer Führungskräfte geht es nicht in erster Linie um Wissensvermittlung. Im Vordergrund steht hier die Förderung des wirtschaftlich-unternehmerischen Denkens und das Verhalten in der Führungsverantwortung. In den Seminaren für junge Akademiker in der Wirtschaft und für junge in die Verantwortung einrückende Unternehmer sollen vor allem die Fähigkeiten entwickelt und gefördert werden, die Voraussetzung sind für ein rationelles und wirksames Führungsverhalten in der Betriebspraxis.

Neben der Vermittlung zusätzlichen Wissens und der Schulung von Fähigkeiten tritt in allen Kursen der Austausch von Erfahrungen aus anderen Branchen und Betrieben sowie das Vertrautwerden mit den Denkgewohnheiten und der Problemsicht von Menschen anderer beruflicher Vorbildung und Prägung.

An den Internatskursen des Hauses Friedrichsbad haben bisher 30000 Führungskräfte, darunter 18000 Industriemeister, teilgenommen.

Haus Friedrichsbad, Schwelm in Westfalen, Brunnenstraße 24

Friedrich-Ebert-Stiftung

Die Arbeit der Friedrich-Ebert-Stiftung, die im Jahre 1925 als Vermächtnis des ersten Reichspräsidenten entstand, hat die staatsbürgerliche Bildung zum Mittelpunkt. In der modernen Heimvolkshochschule Bergneustadt, durch die im Jahr rund 4500 Menschen aus allen gesellschaftlichen Schichten gehen, hat sie ihr Zentrum. Sie setzen sich dort in längeren Grund- und Aufbaukursen, in mehrtägigen Seminaren oder Wochenendbegegnungen mit der Ordnung eines demokratischen Staatswesens, mit der kommunistischen Ideologie oder aktuellen innen- und außenpolitischen Problemen auseinander. Die von Parteien und Konfessionen unabhän-

1 Die noch vor drei Jahren erweiterte Heimvolkshochschule Bergneustadt ist seit Jahren Tagungsort internationaler Begegnungen und Zentrum der politischen Erwachsenenbildung der Stiftung

2 Internationale Konferenz 1967 der Friedrich-Ebert-Stiftung in Dakar (Senegal) über Probleme der 18 mit der EWG assoziierten afrikanischen Staaten. Im Konferenzsaal des Außenministeriums in der zweiten Reihe Mitte von links die Mitglieder der Delegation der Bundesrepublik: Prof. Dr. Karl Heinz Sohn, Direktor Dr. Kühn, Direktor Schmidt, Direktor Rüdiger, Staatssekretär Dr. Udo Hein vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit



gige Arbeit erlaubt der Friedrich-Ebert-Stiftung auch die heißesten Eisen anzufassen und die härtesten Meinungsverschiedenheiten ausstragen zu lassen.

Vor drei Jahren wurde die Schule erweitert. Sie hat jetzt Platz für 80 Teilnehmer. Diese Erweiterung wurde nötig, weil die Aktivität der Stiftung in ihren verschiedenen Aufgabenbereichen sich ständig verstärkte. Das gilt für die politische Erwachsenenbildung ebenso wie für die wissenschaftlichen und internationalen Begegnungen und Konferenzen, für die Hochbegabtenförderung und die Bildungshilfe für Entwicklungsländer. Politische Erwachsenenbildung steht in unmittelbarem Bezug zur politischen Wirklichkeit. Sie ist immer gleichzeitig theoretische und praktische Bildung. Sie darf also einerseits der Wertediskussion nicht ausweichen, andererseits muß sie auf das aktuelle Geschehen gerichtet sein. Denn hier, im aktuellen Geschehen, muß sich der politisch Gebildete als Informierter, Urteilender, Engagierter beweisen. Die Aktualitäten, die unter diesem Gesichtspunkt zur Zeit von der Friedrich-Ebert-Stiftung besonders berücksichtigt werden, sind die Gleichgewichtsstörungen der Wirtschaft, die Schatten des Rechtsradikalismus in der Bundesrepublik und die aus verschiedenen weltpolitischen und innerdeutschen Gründen in Gang gekommene Überprüfung der Verhältnisse zwischen Ost und West, zwischen der Bundesrepublik und Mitteldeutschland. Ebenso wichtig wie Wissensvermittlung ist die Übung der Eigen-

tätigkeit der Kurssteilnehmer. In der Heimvolkshochschule stehen dazu Lehr- und Arbeitsräume, Lehr- und Lernmittel, vor allem die immer weiter ausgebauten Bibliothek zur Verfügung.

Die Schule hat zur Zeit vier hauptamtliche Lehrer und vierzig ehrenamtliche Dozenten.

Die Förderungspolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung hat das Ziel, einen fachlich qualifizierten, charakterlich untadeligen und im demokratischen Sinn verlässlichen Nachwuchs für Hochschule und Forschung, Staat und Gesellschaft heranzubilden. Die Stiftung erwartet von ihren Stipendiaten, daß sie sich im Sinne des Wirkens des ersten deutschen Reichspräsidenten zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung bekennen und dafür auch gesellschaftspolitisch engagieren.

Die Förderung von Studenten aus den Entwicklungsländern versteht sich als ein Beitrag zur Politik der Bundesrepublik gegenüber den Entwicklungsländern. Man erwartet von diesen Studenten, daß sie nach Abschluß ihrer Studien eine politische Führungsposition oder eine verantwortliche Tätigkeit im Bereich der Wirtschaft, der Hochschulen oder der Verwaltung in ihrer Heimat übernehmen.

Im Haushaltsjahr 1966 hat die Stiftung insgesamt 394 deutsche und 183 ausländische Studenten materiell und ideell gefördert. Hier von wurden im Rahmen der Deutschen Hochbegabtenförderung 270 Studenten unterstützt. Aus den Mitteln der Stiftung Volkswagenwerk erhielten 120 Studenten, die mit überdurchschnittlichem Erfolg das Staatsexamen oder die Diplomprüfung abgelegt hatten, ein monatliches Stipendium. Von den 394 Studenten im Jahre 1966 waren 67 weibliche und 327 männliche Stipendiaten. 17 v. H. hatten die Hochschulreife über den Zweiten Bildungsweg erreicht.

Das Forschungsinstitut der Stiftung, das zur Zeit 35 wissenschaftliche Mitarbeiter beschäftigt, befaßt sich in erster Linie mit der praxisbezogenen wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Forschung. Hauptarbeitsgebiete sind aktuelle Fragen der Wirtschafts- und Sozialpolitik in der Bundesrepublik.

Dem Institut ist eine Dokumentationsstelle angegliedert, die sich in erster Linie mit dem wirtschaftlichen und sozialen Wandel in den Entwicklungsländern befaßt. Das Institut hat Außenstellen in München und in Santiago de Chile. Die internationalen Kontakte zur UNO, zur internationalen Arbeitsorganisation, zur Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft und zu den wissenschaftlichen Einrichtungen in den europäischen Ostblock-Ländern werden besonders gepflegt.

Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn,
Koblenzer Straße 54

Heimvolkshochschule der Politischen Akademie Eichholz der Konrad-Adenauer-Stiftung

Am 3. Dezember 1955 begann in der Politischen Akademie Eichholz das erste Seminar dieser Bildungsstätte, die der Kultusminister des Landes Nordrhein-Westfalen am 31. März 1958 als Heimvolkshochschule anerkannte. Die Herausgabe von Publikationen war von Anfang an ein wesentlicher Teil der bildungspolitischen Aufgabe. Um sie sachgerechter bewältigen zu können, wurde 1963 der Eichholz-Verlag gegründet. Im Oktober 1964 änderte man den Namen des Trägervereins in „Konrad-Adenauer-Stiftung für politische Bildung und Studienförderung e. V.“. Nach dem Tode des bisherigen 1. Vorsitzenden, Prof. Dr. Arnold Bergstraesser, wurden die Staatssekretäre a. D. Prof. Dr. Alfred Müller-Armack und Franz Thedieck die neuen Vorsitzenden. Seit dem 1. Februar 1966 leitet der ehemalige Studienleiter und stellvertretende Akademieleiter, Dr. Bernhard Gebauer, die Akademie. Ihre Teilnehmerstatistik wies Ende 1966 über 23000 Teilnehmer auf, zu denen noch 4000 Hörer bei Außentagungen kommen.

Die Heimvolkshochschule Politische Akademie Eichholz dient der demokratischen staatsbürgerlichen Bildung des deutschen Vol-

Theodor-Heuss-Akademie der Friedrich-Naumann-Stiftung

Nordrhein-Westfalen, das an politischen Bildungsstätten reichste Land der Bundesrepublik, beherbergt seit dem 26. Mai dieses Jahres ein neues Zentrum dieser Art: die Theodor-Heuss-Akademie der Friedrich-Naumann-Stiftung in Gummersbach-Niederseßmar. Sie wurde aus privaten Spenden und öffentlichen Mitteln errichtet und kann als eine der modernsten Einrichtungen ihrer Art bezeichnet werden; da bei ihrer Konzeption nicht nur festumrissene Vorstellungen vom künftigen Aufgabenbereich, sondern auch langjährige Erfahrungen in der politischen Bildungsarbeit verwertet wurden. Die Theodor-Heuss-Akademie verwirklicht die von dem bedeutenden liberalen Politiker Friedrich Naumann schon vor einem halben Jahrhundert angestrebte „Staatsbürgerschule“. Ihr Bau wurde von Theodor Heuss 1958 angeregt und der Friedrich-Naumann-Stiftung übertragen, ihre Planung noch von ihm selbst – kurz vor seinem Tode – freudig begrüßt. Heute, vier Monate nach der Eröffnung, bewältigt die Akademie ein pausenloses Programm von politischen Seminaren und Konferenzen und hat Mühe, den Wünschen befreundeter Organisationen, die diese ideale

kes auf christlicher Grundlage. Sie veranstaltet zu diesem Zweck ganzjährig zweieinhalb- bis vierzehntägige Seminare, Kurse, Tagungen und Colloquien zu allen politischen Sachfragen. Wissenschaftliche Arbeitstagungen und politische Gespräche stehen seit 1961 im Mittelpunkt des Studienprogrammes der Akademie. Mit Parlamentariern, Experten aus Ministerien und wirtschaftlichen Institutionen und Wissenschaftlern sowie Journalisten werden politische Sachprobleme erarbeitet. Der Sinn dieser Tagungen liegt sowohl in der Problemanalyse als in der Erarbeitung der Aufgabenstellung für die zukünftige Politik. Bislang behandelt wurden Themen wie: Wissenschaft und praktische Politik; Die Gewerkschaften in der modernen Industriegesellschaft; Ordnungspolitische Aspekte moderner Gesellschaftspolitik; Nationalismus in Deutschland.

Fachtagungen behandeln ausgewählte Themen der politischen Sachbereiche für sachkundige, in der politischen Verantwortung stehende Teilnehmer. In den vergangenen Jahren wurden unter anderem folgende politische Probleme behandelt: Strafrechtsreform; Notstandsverfassung und Notstandsrecht; Politisches Bewußtsein in der Bundesrepublik. Im Jahre 1967 sind und werden Probleme der Gesellschaftspolitik,

► In landschaftlich reizvoller Umgebung liegt die Politische Akademie Eichholz in Wesseling. Unser Luftbild zeigt auch den 1963 entstandenen Erweiterungsbau. Damit stehen der Akademie zwei Hörsäle und ein zweistöckiges Unterkunftsgebäude zur Verfügung

der Finanz- und Wirtschaftspolitik besonders berücksichtigt. Studientagungen dienen dem Gespräch über grundsätzliche und aktuelle politische Fragen mit interessierten Gruppen. Im Prinzip werden die gleichen Themen wie in den Fachtagungen behandelt. Das Politische Seminar ist ein fortlaufendes Bildungsprogramm, das seit 1961 in der Politischen Akademie Eichholz entwickelt wurde. Es erstreckt sich über einen Zeitraum von insgesamt sieben Wochen und vermittelt jungen, an politischen Fragen interessierten Menschen eine fundierte politische Bildung durch das Studium der verschiedenen Sachbereiche. Das Volkswirtschaftliche Seminar wurde 1967 begonnen, ist ähnlich gegliedert und soll jungen interessierten Menschen in politischen und wirtschaftlichen Fragen eine fundierte volkswirtschaftliche und wirtschaftspolitische Bildung vermitteln. Ausgangspunkte für die internationale europäische Studienarbeit der Akademie waren erfolgreiche nationale Hochschul-



seminare und Fachtagungen zur europäischen Integration. Das erste Ergebnis einer Zusammenarbeit mit dem christlich-demokratischen Studien- und Dokumentationszentrum in Rom führte zu dem 1. Internationalen Hochschulseminar, das 1963 in der Politischen Akademie Eichholz über Grundprinzipien der christlichen Demokratie in Europa durchgeführt wurde. Internationale Hochschulseminare dienen dem europäischen Informations- und Erfahrungsaustausch über die verschiedenen Probleme der europäischen wirtschaftlichen und politischen Integration. Bisherige Themen waren: die christlich-demokratische Bewegung in Europa; Gegenwart und

Zukunft der europäischen Integration; das Verhältnis West-Europas zu den ost- und südost-europäischen Völkern. Diese Seminare stehen in notwendiger Ergänzung zu den internationalen Hochschulseminaren. In ihnen sollen die unterschiedlichen Voraussetzungen der politischen, wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse in den einzelnen europäischen Ländern deutlich gemacht werden. Bisher haben insbesondere deutsch-italienische, deutsch-französische, deutsch-österreichische und deutsch-belgische Tagungen stattgefunden.

**Politische Akademie Eichholz,
Konrad-Adenauer-Stiftung e. V.,
Wesseling/Köln**

Tagungsstätte gern für Gastveranstaltungen in Anspruch nehmen, gerecht zu werden. In der Theodor-Heuss-Akademie konzentriert sich vor allem das inländische Arbeitsprogramm der Friedrich-Naumann-Stiftung, die außerdem noch eine weitgespannte Bildungsarbeit in den Entwicklungsländern dreier Kontinente betreibt. In den einführenden „Seminaren“, etwa dreißig im Jahr mit jeweils 25-35 Teilnehmern, vermitteln Fachleute aus politischen, wirtschaftlichen oder kulturellen Spezialgebieten grundlegende Kenntnisse, die später mit qualifizierten Teilnehmern in „Fachseminaren“ vertieft werden. Die selteneren „Fachkonferenzen“ sind geschlossene Gesprächskreise für ausgesprochene Experten engumgrenzter Sachbereiche. Bei den öffentlichen „Arbeitstagungen“, die ein bewußt hohes Niveau

pflegen, werden Themenkreise von besonderem politisch-aktuellem Gewicht von Sachkennern vorgelesen und einem internationalen Publikum zur Diskussion gestellt. Bei all diesen Veranstaltungen steht neben dem Vortrag gleichberechtigt die Diskussion, das Gespräch, der freie Austausch der Gedanken. Um diese Liberalität des Gedankenaustausches zu gewährleisten, will die Theodor-Heuss-Akademie sich auch nicht als eine Art Parteischule verstanden sehen. Sie steht grundsätzlich allen offen, die sich demokratischem Geiste verpflichtet wissen und um die politische Zukunft Deutschlands, Europas und der Welt als verantwortungsbewußte Staatsbürger besorgt sind. Auch bei der Auswahl der Dozenten entscheidet der Grad der Sachkenntnis, und die Kon-

frontierung gegensätzlicher Meinungen erfährt jenen humanen Respekt, den der Liberalismus als Grundsatz des politischen Lebens vertritt.

Die Akademie liegt wie eine Burg auf einer Bergkuppe über dem Ortsteil Niederseßmar der Stadt Gummersbach – das neue Wahrzeichen der sie umgebenden oberbergischen Landschaft. Daß sie sich trotz ihrer modernen Bauform so ungezwungen ihrer natürlichen Umgebung einfügt, darf sich der Architekt als besonderes Verdienst zurechnen. Der Bau hat großzügige Abmessungen, aber es kam dem Bauherrn weniger auf äußere Repräsentation als darauf an, hier das Musterbeispiel einer zeitgemäßen Tagungs- und Bildungsstätte zu verwirklichen.

Kern der Akademie ist eine geräumige Halle, die vielerlei Kontaktmöglichkeiten bietet, aber auch für öffentliche Vorträge und Diskussionen geeignet ist. Der Seminararbeit dienen insgesamt fünf Hörsäle und Gruppenräume, die mit technischen Übertragungsmitteln für internationale Tagungen ausgerüstet sind. Ein bevorzugter Platz wurde der Biblio-

thek und dem Archiv eingeräumt. Der von außen augenfälligste Bauteil, das Hochhaus, ist ein „Wohnturm“: seine sieben Geschosse enthalten jeweils sechs Einzel- und zwei Doppelzimmer, die in ihrer Einrichtung darauf Rücksicht nehmen, daß die Teilnehmer der fast durchwegs ein- bis zweiwöchigen Veranstaltungen hier nicht nur schlafen, sondern auch wohnen und arbeiten wollen.

Einrichtungen wie die Theodor-Heuss-Akademie setzen voraus, daß der im Arbeitsleben stehende Mensch sich nicht mit dem Streben nach einem höheren Lebensstandard begnügt, sondern sich auch seiner mitbürgerlichen Verantwortung bewußt ist. Will er den Lauf der öffentlichen Dinge mitbestimmen oder gar selbst öffentliche Verantwortung übernehmen, dann muß er geistig vorbereitet sein und seine Entscheidungen nicht nur gefühlsmäßig, sondern aus seinem politischen Wissen heraus treffen können. Der Vermittlung dieses Wissens und der gedanklichen Klärung in lebendiger Diskussion dienen die politischen Akademien – auch die, die Freunde liberalen Denkens sich unter dem Namenspatronat von Theodor Heuss in Gummersbach gebaut haben.

**Friedrich-Naumann-Stiftung,
Bad Godesberg,
Schillerstraße 9**



◀ Wie eine Burg überragt seit Mai dieses Jahres die Theodor-Heuss-Akademie den Ortsteil Niederseßmar der Stadt Gummersbach und wurde zum Wahrzeichen der Landschaft

Technische Akademie Bergisch Land, Wuppertal

Technik und Wirtschaft, einschließlich des Personalwesens und der Personalführung, sind die großen Arbeitsbereiche der Technischen Akademie. Sie werden von ihr als unteilbares Kennzeichen der überbetrieblichen Weiterbildung aufgefaßt. Das gilt sowohl für die Fachseminare als auch für das halbjährige Führungsseminar und die Arbeiten des Instituts für Führungslehre.

Der wesentliche Beitrag der Technischen Akademie zur überbetrieblichen Weiterbildung besteht darin, daß stets das Gemeinsame des wirtschaftlichen und technischen Denkens in den Vordergrund der spezifischen Themenbehandlung gestellt wird. Dadurch erfahren die Teilnehmer – Ingenieure und Kaufleute in beiden Sparten der Fachseminare – immer wieder die Einordnung ihrer eigenen Berufsarbeit in einen zweckvollen Betriebsablauf. Verbesserung und Vermehrung fachlichen Könnens und Wissens und ein stets wachsendes Verständnis für die wirtschaftlich-technischen Zusammenhänge im Unternehmen tragen gemeinsam zum Erfolg überbetrieblicher Weiterbildung bei, wie sie die Technische Akademie aufbaut.

Organisatorisch gliedert sich die Technische Akademie e. V., die 1948 in Wuppertal gegründet wurde, in das „Institut Technische Akademie Bergisch Land“ – es ist ein Außeninstitut der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen – mit der Technischen und der Wirtschafts-, Sozial- und Arbeitswissenschaftlichen Abteilung und das „Institut für Führungslehre“.

Die Thematik der Fachseminare in der T-Abteilung ist fast unbegrenzt. Infolge des Fortschritts in

der technischen Entwicklung wurden der seminaristische Schwerpunkt gebildet, die ständig erweitert werden. Neben einer umfassenden Fachausbildung von Ingenieuren stehen die aktuellen Informationsbedürfnisse der Praktiker im Vordergrund. Der Themenkreis der Fachseminare reicht von Meß- und Regelungstechnik, statistische Qualitätskontrolle, Energie- und Verfahrenstechnik bis zur Reinhaltung von Luft und Wasser. Besonders stark ist die Kombination von Fach- und Führungsseminaren in der WSA-Abteilung. Zunehmende Schwerpunkte der Fachseminartätigkeit bilden Arbeitsstudium und Arbeitsmedizin, Arbeits-, Sozial- und Wirtschaftsrecht, Arbeitstechnik, elektronische Datenverarbeitung, Fertigung, Einkauf, Materialwirtschaft, Organisation, Rechnungswesen, Kosten und Finanzierung.

Während für die bisher genannte Seminararbeit noch die Erweiterung des Wissens im Vordergrund steht, beschäftigt sich das „Institut für Führungslehre“ überwiegend mit dem Führungsverhalten selbst und erweitert damit die Zielsetzung der Fachseminare, nicht nur die Spezialistenleistung zu verbessern, sondern das Führungskönnen zu steigern. Fachwissen wird nur gelehrt, um das Führungsverhalten zu verbessern. Seit Beginn der sechsmonatigen „Fünf-Phasen-Seminare zur Förderung von Führungskräften in Wirtschaft und Verwaltung“ (FFK-Programm) im Jahre 1960 wurden die fünfzehn Veranstaltungen von annähernd 400 Führungskräften aus 94 Unternehmen besucht. Die Teilnehmer werden weniger belehrt als angeleitet, ihre Lücken im Wissen und Können selbst zu erkennen und durch aktive Mitarbeit zu schließen.

**Technische Akademie
Bergisch Land, Wuppertal-
Elberfeld, Hubertusallee 18**

Verband für Arbeitsstudien REFA

„Der Verband für Arbeitsstudien – REFA – e. V.“ (der Name ist abgeleitet von dem Begriff „Reichsausschuß für Arbeitsstudien“) bietet auf den Gebieten des Arbeits- und Zeitstudiums, der Arbeitsgestaltung, der Arbeitsvorbereitung und Arbeitsorganisation viele Möglichkeiten zur Ausbildung auf dem Zweiten Bildungsweg. 1924 gegründet, hat sich dieser volks- und betriebswirtschaftlich wichtige Verband seither mit den Problemen der „Arbeit an der Arbeit“ befaßt und durch ständige Weiterentwicklung seine arbeitswirtschaftliche und arbeitswissenschaftliche Lehre der industriellen Entwicklung angepaßt.

Die Grundaufgaben dieses Verbandes, Grundlagen und Verfahren zur rationellen Gestaltung und leistungsgerechten Entlohnung menschlicher Arbeit zu erforschen und zu entwickeln, sind unveränderte Grundkonzeptionen des „REFA“. Die Ausbildungsmöglichkeiten dieses Verbandes sind umfangreich. Im Arbeitsstudium begegnen sich Techniker, Kaufmann und Verwaltungsmann, denn das Arbeitsstudium ist heute nicht nur für technische Berufe, sondern für die verschiedensten Branchen im Hinblick auf die Wirtschaftlichkeit von Betrieben und zum systematischen Aufbau der Arbeitsablauforganisation und den richtig abgestimmten Einsatz der Maschinen, des Materials, der Methoden und der Menschen von entscheidender Bedeutung. Der REFA-Verband bietet in seinen Instituten in Darmstadt, Dortmund und Ludwigsburg folgende Ausbildungsmöglichkeiten:

1. REFA-Informationslehrgänge

Diese Lehrgänge sollen Betriebs- und Personalleitern, Betriebsinge-

nieuren, Meistern und Mitgliedern der Betriebsräte, Sachbearbeitern der Organisation der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Einblick in das Arbeitsstudium, seine Bedeutung, seine Methodik und seine praktische Anwendung zur Produktivitätssteigerung und leistungsgerechten Entlohnung vermitteln.

2. REFA-Vorbereitungslehrgänge

Die Vorbereitungslehrgänge dienen der Vorbereitung auf den Grundlehrgang. Neben einer Einführung über technische Größen erfolgt die Unterrichtung im technischen Rechnen. Die Lehrgänge laufen in der Regel über 100 Stunden, die sich auf zehn Tage verteilen.

3. REFA-Grundlehrgänge

Diese Lehrgänge bezwecken eine grundlegende Ausbildung in vier Teilgebieten des Arbeitsstudiums: Arbeitsgestaltung, Zeitvorgabe, Arbeitsbewertung und Arbeitsunterweisung. Sie können von Teilnehmern aus allen Wirtschafts- und Fertigungszweigen sowie aus der Verwaltung besucht werden. Die Zulassung zum Grundlehrgang ist von einer Eignungsbegutachtung, für Nicht-Ingenieure auch von einer Rechenkenntnisprüfung, abhängig.

4. REFA-Fachlehrgänge

Aufgabe der REFA-Fachausbildung ist es, einen Kreis von Arbeitsstudienkräften heranzuziehen, die in der Lage sein sollen, auf einem bestimmten Gebiet (eisen-gewinnende Industrie, eisenverarbeitende Industrie, optische Industrie, Textilindustrie, Elektrotechnik, Büro und Verwaltung) selbständige Arbeitsstudienaufgaben zu lösen. Als Qualifikation kann der Teilnehmer den REFA-Fachschein erwerben. Das Ausbildungsprogramm gewährleistet eine intensive Schulung auf den Gebieten Mathematik, Nomogra-

Akademie der Arbeit Frankfurt am Main

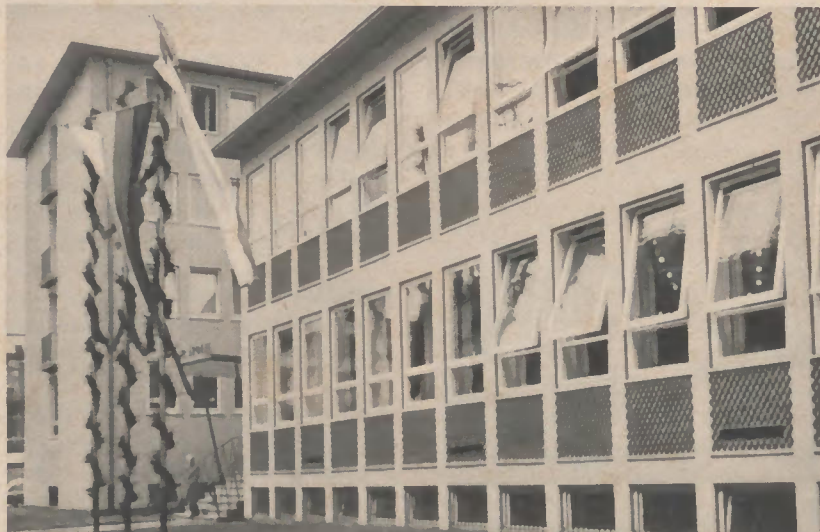
Am 1. Mai 1921 wurde die Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt am Main als erste deutsche Hochschule für „das Volk der Arbeit“ eröffnet. Den Sinn einer solchen Akademie sahen ihre Gründer in der „Berufung der abhängigen Arbeit zu neuen gesellschaftlichen Daseinsformen“. Die Aufgabe der Akademie sollte sein, „Hörern aus Arbeiter-, Angestellten- und Beamtenkreisen eine systematische und selbständige Hochschulbildung zu verleihen zur Wahrnehmung ihrer Tätigkeit in der wirtschaftlichen, sozialen und politischen Selbstverwaltung“. Im Jahre 1933 fiel die Akademie der Arbeit der nationalsozialistischen Unduldsamkeit zum Opfer. Im April

1947 wurde sie jedoch wieder eröffnet. Die neue Akademie der Arbeit beruht auf einer vom Land Hessen und vom Deutschen Gewerkschaftsbund geschaffenen Stiftung des bürgerlichen Rechts,

die auch von der Stadt Frankfurt am Main tatkräftig gefördert wird. Nach ihrer Wiedereröffnung ist die Akademie der Arbeit – wie auch in den Jahren vor 1933 – eng mit der Johann-Wolfgang-Goethe-Univer-

sität Frankfurt am Main verbunden. Dadurch, daß Professoren und Dozenten der Universität am Lehrbetrieb der Akademie mitwirken, besteht ein für beide Teile fruchtbarer ständiger Gedankenaustausch. Die Hörer der Akademie sind Gasthörer der Universität. Aus der Zielsetzung der Akademie der Arbeit ergibt sich die Gliederung des Lehrstoffes: Fragen der Nationalökonomie einschließlich der Betriebswirtschaftslehre, des Rechts, der Staats- und der Gesellschaftslehre und der Sozialpolitik und der Politischen Wissen-

◀ Eng verbunden mit der Goethe-Universität Frankfurt besteht die Akademie der Arbeit seit über vierzig Jahren. Sie dient nicht nur der Berufsausbildung, sondern einer allgemeineren gesellschaftlichen und politischen Weiterbildung erwachsener Arbeitnehmer



phie, Statistik, Kostenrechnung und Arbeitsvorbereitung. Im Fachlehrgang selbst wird der „branchenbezogene“ Einsatz von Verfahren des Arbeitsstudiums gelehrt.

Der Erwerb des REFA-Fachscheines setzt außer der abgeschlossenen REFA-Grundausbildung und einer mindestens zweijährigen praktischen Tätigkeit im Arbeitsstudium den Besuch des entsprechenden REFA-Fachlehrgangs voraus. Außerdem ist der Nachweis der für die Fachrichtung geforderten Kenntnisse in Mathematik, Nomographie und Statistik zu erbringen.

5. REFA-Sonderlehrgänge

Die Sonderausbildung bezweckt einerseits die Vertiefung der Kenntnisse der in der Grund- und Fachausbildung behandelten Stoffe, andererseits die Unterrichtung der in der Praxis stehenden Arbeitsstudienleute auf drei Gebieten: 1. Mensch und Arbeit; 2. Arbeitstechnologie; 3. Arbeitswirtschaft. Der Besuch derjenigen Sonderlehrgänge, die auf eine Weiterbildung in der Technik des Arbeitsstudiums abzielen, setzt den erfolgreichen Abschluß der REFA-Grundausbildung und -Fachausbildung voraus.

Neben diesen Lehrgängen veranstaltet das Kurt-Hegner-Institut in Darmstadt Hauptseminare für Arbeitskunde mit dem Ziel der Ausbildung zum REFA-Techniker und Hauptseminare für Industrial Engineering mit dem Ziel der Ausbildung von REFA-Ingenieuren. Der aktuellen Schnellinformation dienen REFA-Informationstagungen und Ein-Tages-Sonderseminare über besonders wichtige Themen der Arbeitswirtschaft.

Hauptgeschäftsstelle des Verbandes für Arbeitsstudien -REFA- e.V., Darmstadt, Havelstraße 16; Verbandsstelle Dortmund, Märkische Straße 120

Akademie für Wirtschaft und Politik, Hamburg

Die Akademie für Wirtschaft und Politik in Hamburg entstand (zunächst als Akademie für Gemeinwirtschaft) nach dem zweiten Weltkrieg im Jahre 1948. Sie ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts und wird finanziell von der Freien und Hansestadt Hamburg getragen. Die Akademie hat in erster Linie die Aufgabe, fähige junge Praktiker aus Wirtschaft, Verwaltung und Politik durch ein wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Hochschulstudium für qualifizierte Tätigkeiten und Führungsaufgaben auszubilden. Zum anderen soll sie wissenschaftlich besonders Begabten den Zugang zur Universität öffnen.

Für die Zulassung zum Akademie-Studium ist der Nachweis über den Besuch einer mittleren oder höheren Lehranstalt nicht erforderlich; die Akademie steht vielmehr auch jedem begabten und fleißigen Volksschüler offen. Voraussetzung ist jedoch eine abgeschlossene praktische Berufsausbildung oder eine mehrjährige Berufstätigkeit. Um sicherzustellen, daß nur solche Bewerber das Studium an der Akademie beginnen, die begründete Aussicht haben, ihr Studium mit Erfolg durchzuführen und abzuschließen, wird die Zulassung zum Studium an der Akademie von dem Bestehen einer Aufnahmeprüfung abhängig gemacht. In dieser Prüfung, die von Mitgliedern des Dozentenkollegiums durchgeführt wird, soll der Bewerber zeigen, daß er die deutsche Sprache in Wort und Schrift beherrscht, Grundkenntnisse in Geschichte, Geographie und Mathematik besitzt, ein echtes Interesse an allen Fragen des öffentlichen Lebens hat und über eine überdurchschnittliche Auffassungsgabe und Arbeitsintensität verfügt.



Das Studium dauert drei Jahre und umfaßt die Fachgebiete Volkswirtschaftslehre, Betriebswirtschaftslehre, Rechtswissenschaft und Soziologie. Der Lehrplan, in langjähriger Praxis gereift, ist in erster Linie darauf abgestellt, in den vier Fachgebieten Grundwissen zu vermitteln, bei den Studenten Verständnis für ökonomische und gesellschaftliche Zusammenhänge zu entwickeln und dabei die Fähigkeit zu sachlichem Urteil zu wecken.

Nicht die Fülle des Einzelwissens und die Perfektion in der Handhabung gegenwärtig üblicher Verwaltungstechniken sind heute entscheidend, sondern die Fähigkeit, in einer sich schnell ändernden Welt Probleme zu erkennen, zu beurteilen und Lösungsmöglichkeiten zu finden.

Studenten, die einer wirtschaftlichen Hilfe bedürfen und gute Leistungen zeigen, können in Anlehnung an die Richtlinien des Honorar Modells durch Gebühren-erlaß, Stipendien und Darlehen gefördert werden. Sonstige Förderungsmöglichkeiten sind: Ausbildungshilfe nach dem Lastenausgleichsgesetz, Beihilfen nach dem Bundesversorgungsgesetz,

▲ *Junge Praktiker aus Wirtschaft, Verwaltung und Politik auf Führungsaufgaben vorzubereiten oder ihnen den Zugang zur Universität zu öffnen, hat sich die Akademie zur Aufgabe gemacht*

Studienfinanzierung durch den Deutschen Gewerkschaftsbund (Stiftung Mitbestimmung) und den Zentralverband deutscher Konsumgenossenschaften.

Das dreijährige Studium endet mit einer staatlichen Abschlußprüfung. Auf Grund der bestandenen Prüfung wird dem Akademieabsolventen je nach der Wahl seines Studienschwerpunktes die Bezeichnung „Volkswirt (grad.)“, „Betriebswirt (grad.)“ oder „Sozialwirt (grad.)“ zuerkannt. Der Prüfungsausschuß kann wissenschaftlich besonders Begabten bei mindestens gutem Ergebnis der Abschlußprüfung die Berechtigung zum Weiterstudium an den Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen und den Rechtswissenschaftlichen Fakultäten der Universitäten Hamburg und Göttingen zuerkennen.

Akademie für Wirtschaft und Politik, Hamburg 13, Mollerstraße 10

schaften nehmen im Lehrplan den breitesten Raum ein. Die Hauptvorlesungen und Übungen in diesen Gebieten werden durch kürzere Vorlesungsreihen oder einzelne Vorträge über speziellere Themen ergänzt, wie z. B. Katholische Soziallehre, Evangelische Sozialethik, Dialektischer Materialismus, Kunst- und Kulturgeschichte, besondere Probleme der Gewerkschaften und der Arbeitgeberorganisationen sowie auch eine Einführung in die Philosophie.

Ein Studiengang der Akademie der Arbeit umfaßt elf Monate (drei Trimester). Im ersten Trimester werden überwiegend Grundkenntnisse aus den einzelnen Wissensgebieten vermittelt; daneben steht die Einführung in die Methodik der wissenschaftlichen Arbeit: der Hörer soll neues Wissen erwerben, seine mitgebrachten Kenntnisse

erweitern und beides ordnend vereinigen. Im zweiten Trimester wird auf der so gewonnenen Basis, besonders in der Wirtschaftswissenschaft und Sozialpolitik, ein Überblick über die wichtigsten Lehrmeinungen und Ordnungsbilder gegeben. Dabei wird die wechselseitige Beziehung zwischen Theorie und Praxis dargestellt, zugleich aber auch der Widerstreit und die gegenseitige Beeinflussung unterschiedlicher Lehrmeinungen. Im dritten Trimester soll die kritische Auseinandersetzung, die Suche nach eigenen Bewertungen von Tatsachen und Theorien und ihr Vergleich mit den praktischen Erfahrungen im Vordergrund stehen.

Der Vielfalt des Lehrstoffes, der Lehrmeinungen und -methoden auf den verschiedenen Gebieten entspricht die Zusammensetzung des Lehrkörpers. Den drei Dozen-

ten, die für die Hauptgebiete verantwortlich sind, stehen eine große Zahl von Lehrbeauftragten zur Seite, die zumeist aus den benachbarten hessischen Universitäten kommen.

Aus diesen wenigen Hinweisen dürfte deutlich geworden sein, daß das Studium an der Akademie der Arbeit nicht nur einer im engeren Sinne verstandenen Berufsausbildung dient. Es dient vielmehr einer allgemeineren gesellschaftlichen und politischen Weiterbildung von erwachsenen Arbeitnehmern, die sich dieser großen geistigen Anstrengung unterziehen, um als verantwortliche Bürger für mannigfache spätere Tätigkeiten besser gerüstet zu sein. Als Voraussetzung für den Besuch der Akademie der Arbeit wird eine mehrjährige praktische Erfahrung im Betriebsleben oder in der Verwaltung gefordert. Wünschens-

wert sind Bewerber im Alter von 25 bis 35 Jahren. Eine starre Altersgrenze nach unten oder nach oben besteht jedoch nicht. Die vom Deutschen Gewerkschaftsbund entsandten Teilnehmer sollen mindestens drei Jahre gewerkschaftlich organisiert sein und mindestens zwei Jahre eine haupt- oder ehrenamtliche Funktion in der Gewerkschaft ausgeübt haben. Weitere Voraussetzungen sind: Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift und eine gute Allgemeinbildung (der Nachweis des Besuches einer mittleren oder höheren Lehranstalt ist nicht erforderlich). Diese Voraussetzungen hat jeder Bewerber in einer Aufnahmeprüfung nachzuweisen.

Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt am Main, Mertonstraße 30

„Christen leben in der Welt.“ Das ist eine Erkenntnis, die noch nicht sehr alt ist. Lange Zeit wurde von den Christen verächtlich auf die „böse Welt“ herabgeschaut. In dieser selbstgewählten Isolation, die nach unserem heutigen Verständnis nichts mit dem Evangelium zu tun hat, mußte die Kirche wirklichkeitsfremd und damit unwirksam werden. Erst nach 1818 begann eine Rückbesinnung auf das, was Christus von uns will: Verantwortung tragen für das menschliche Zusammenleben.

Schon in der Weimarer Zeit war in Berlin-Spandau die Evangelisch-Soziale Schule tätig, die 1933 unter dem Druck des Nationalsozialismus ihre Pforte schließen mußte. Die 1949 gegründete Evangelische Sozialakademie, Friedewald, am Rande des hohen Westerwaldes, versucht, diese Arbeit fortzusetzen. Es ist das einzige Institut seiner Art innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland. Das Schloß der Grafen von Sayn-Wittgenstein bietet eine hervorragende Atmosphäre, um in den Tagungen und Lehrgängen der Sozialakademie das sachliche Gespräch führen zu können.

Das, was in der Welt geschieht, kann und darf der Kirche nicht gleichgültig sein. Die Evangelische Sozialakademie hat den speziellen Auftrag, sich mit den Problemen der industriellen Gesellschaft zu befassen. Das führt zwangsläufig zur Beschäftigung mit der Sozialgeschichte und der heutigen Stellung des Arbeitnehmers in Betrieb und Gesellschaft, aber auch zur Auseinandersetzung mit dem Marxismus in jeder Erscheinungsform.

Der Einblick in die Zusammenhänge der gesellschaftlichen Ent-

wicklung soll bessere Voraussetzungen für die gesellschaftspolitische Mitwirkung breiterer Bevölkerungskreise, besonders aber auch der industriellen Arbeitnehmerschaft, bringen. Den Menschen unserer Zeit muß geholfen werden, Maßstäbe für ein menschengerechtes Dasein in der modernen Arbeitswelt zu finden.

Die Evangelische Sozialakademie versucht, aus dem Evangelium und aus der christlichen Tradition heraus eine Antwort zu finden und beteiligt sich dadurch an der Meinungsbildung. Eine Entideologisierung und damit eine Versachlichung der politischen und der gesellschaftspolitischen Auseinandersetzung ist eine dringende Notwendigkeit.

Rund 3000 Teilnehmer besuchen jährlich die Evangelische Sozialakademie und nehmen an lang- und kurzfristigen Tagungen und Lehrgängen teil. Es sind Arbeitnehmer aus der Industrie, Betriebsräte, vor allem aus dem Montan-Bereich, und junge Menschen, die noch in der Berufsausbildung stehen. Diese Lehrgänge sollen den Blick für betriebliche und wirtschaftliche Zusammenhänge öffnen, aber auch für die Fragen unserer Gesellschaftsordnung. Themen wie „Menschsein im Betrieb“, „Was bedeutet vertrauensvolle Zusammenarbeit?“, „Die Funktionen der Verbände in unserer Gesellschaft“, „Mitverantwortung – Mitbestimmung“ und andere zeigen, wie die Möglichkeiten der modernen Organisationsformen in Wirtschaft und Politik genutzt werden können, und wie sie auch noch verbessert werden können und müssen.

Lehrgänge und Tagungen für Lehrer, Schüler und Studenten, aber auch für Theologen und kirchliche Mitarbeiter sollen eine Einführung geben in die Grundfragen der Wirtschaft und Gesellschaft.

Mehrere Kurse in der Sozialakademie bemühen sich um eine gründliche Einführung in die geistesgeschichtlichen Hintergründe und Hauptargumente des Marxismus-Leninismus und um deren kritische Bewertung. „Ein Vergleich der Wirtschafts- und Gesellschaftsordnungen in Ost und West“, „Die Stellung des arbeitenden Menschen“, „Das andere Deutschland“ und so weiter sind Themen, die hier behandelt werden. Jede Auseinandersetzung bedingt eine gute und sachliche Information, die Sozialakademie bemüht sich darum.

Auf solche Weise beteiligt sich die Evangelische Sozialakademie an den vielfältigen Versuchen der Kirche, ihre Verkündigung auf die Wirklichkeit, auf die Welt, zu beziehen.

**Evangelische Sozialakademie,
Schloß Friedewald
über Betzdorf/Sieg**



▼ Am Rande des hohen Westerwaldes, im romantischen Schloß Friedewald, hat die Evangelische Sozialakademie ihre Heimstatt



Die Dortmunder Kommende

Am uralten Hellweg in Dortmund-Brackel war die Kommende eine der Raststätten des Deutsch-Ritterordens. Sie besteht seit fast 700 Jahren und diente den Ostlandtrecks deutscher Bürger und Bauern als Unterkunft. Jeweils im Abstand einer Tagesreise fanden sich solche Kommenden, so zum Beispiel in Münster, Osnabrück, Bendheim, Duisburg, Bremen bei Werl und Mülheim/Ruhr. Meist bestanden diese Kommenden aus einem festen Haus mit großer Reisigenstube, einem Spital, Wirtschaftsgebäuden und einer Kirche. Sie waren einem Ordensritter unterstellt und anvertraut. Anvertrauen heißt im mittelalterlichen Latein „commendare“. Daher wurde der Besitz „Commende“ genannt und sein Herr „Comtur“. Nach Weisung des Erzbischofs dient diese alte Kulturstätte auch heute – entsprechend ihrer früheren Bestimmung – sozialen Aufgaben: als katholisches Sozialinstitut und als Wohnheim für junge Arbeiter. In den über zwanzig Jahren dieser Tätigkeit ist die Dortmunder Kommende im ganzen Ruhrgebiet bekannt geworden.

Im Jahre 1952 kam das „Jungarbeiterheim St. Clemens“ hinzu. Fünfzig junge Arbeiter finden hier Wohnung und Betreuung. Außer den Wohn- und Aufenthaltsräumen stehen ihnen verschiedene Spielräume zur Verfügung. 1958 folgte der neue, freundlich-helle Institutsbau, der sich an das Jungarbeiterheim anschließt. In ihm finden die Tagungen und Kurse statt. Außer den Büroräumen findet man daher hier eine Kapelle, Hör- und Speisesäle, Gesellschaftszimmer, eine Bibliothek und vor allem die Wohnräume für die Gäste. Besonders einladend ist der schöne Park. Er gibt der Kommende die Atmosphäre einer Insel der Ruhe.

Das Sozialinstitut „Kommende“ gehört zum „Gemeinsamen Sozialinstitut des Erzbistums Paderborn und des Bistums Essen“, das nach der Errichtung des neuen Ruhr-

▲ Am Hellweg in Dortmund-Brackel hat seit 20 Jahren die Kommende, das Sozialinstitut des Erzbistums Paderborn, ihre Heimstatt für die Tagungen über eine zeitgemäße kirchliche Sozialarbeit in der Industriegesellschaft

bistums Essen im März 1959 gegründet wurde. In ihm sind die von beiden Bistümern geschaffenen Sozialinstitute vereinigt. Sitz der Gesamtleitung ist die Kommende in Dortmund-Brackel.

Die Aufgaben des Sozialinstituts sind vielfältiger Art: soziologische Untersuchungen und Auswertung fremder soziologischer Forschung, Erarbeitung von Leitsätzen für die Industriepastoral und für die praktische Sozialarbeit, Koordinierung der Industriepastoral und der katholischen Sozialarbeit im Bereich der Familien und der Betriebe, soziale Bildungsarbeit über den Rahmen der Standesorganisationen hinaus, insbesondere Koordinierung und Durchführung der Sozialarbeit der Konfessionen im Bergbau, in der Textilindustrie, in der Stahl- und Eisenindustrie sowie in anderen Industriezweigen, schließlich die Erarbeitung von Gutachten und Stellungnahmen zu aktuellen raumgebundenen Problemen seelsorglicher und soziologischer Bedeutung und letztlich die Durchführung von wissenschaftlichen Tagungen, Schulungskursen und Vortragsveranstaltungen.

Seit je gilt das besondere Interesse des Institutes der Familie im Betrieb und der Gemeinde. Die Angehörigen der verschiedenen Schichten und Berufe, Jugendliche und Erwachsene, Männer und Frauen, Priester und Laien, sollen sich hier treffen, um durch Schulung und Diskussion fähiger zu werden, ihre soziale Aufgabe als Christen zu erfüllen. In den letzten Jahren gewann die neue Studienabteilung für politische und staatsbürgerliche Bildung an Bedeutung und Zuspruch.

**Kommende im gemeinsamen
Sozialinstitut des Erzbistums
Paderborn und des Bistums
Essen, Dortmund-Brackel,
Hellweg 144**

**Sozialpädagogisches
Institut
Jugenddorf Haus Volmetal**

Das Christliche Jugenddorfwerk Deutschlands hat im Laufe der letzten zwanzig Jahre einen großangelegten Versuch moderner Jugendsozialarbeit unternommen. Damals, in den ersten Jahren nach dem Kriege, wurde eine moderne gesellschaftserzieherische Jugendbildungsarbeit geboren. Es entstanden Jugenddörfer verschiedenartiger Prägung. Auf einer alten Ritterburg, dem Stammjugenddorf Schloß Kaltenstein bei Stuttgart, wurden Lehrwerkstätten eingerichtet. Industrielle Unternehmungen, insbesondere auch des Bergbaus, riefen große Industriejugenddörfer ins Leben, um jungen Menschen Ausbildungschancen zu geben und den nötigen Nachwuchs herbeizuholen. Kaufmännische Angestellte, junge Fabrikarbeiterinnen, Studierende von Fachschulen, sie alle haben Heimat in den 48 Jugenddörfern gefunden, die über das ganze Bundesgebiet verstreut sind.

Einen besonderen Arbeitszweig aber stellen die Sozialpädagogischen Institute dar. Das erste wurde 1954 ins Leben gerufen. Werkfähige junge Menschen kommen hier zu ein- und zweiwöchigen Bildungskursen zusammen. Greifen wir einen Satz aus der Zielsetzung der Arbeit in den Sozialpädagogischen Instituten heraus: Unsere pädagogische Aufgabe an jungen Menschen besteht nicht darin, sie zu schulen, sondern sie zu selbständigem und den Zusammenhang erfassenden Denken anzuleiten.

Aus den Sozialpädagogischen Kursen sind die Jugenddorf-Klubs gewachsen, in denen sich die ehemaligen Kurssteilnehmer regelmäßig monatlich treffen. 47 Jugenddorf-Klubs bestehen in der Bundesrepublik bis heute. Im Jahre 1966 ergab die Teilnehmerzahl an den Klubveranstaltungen 12960.

Aber kehren wir zurück zu den Sozialpädagogischen Kursen. Sie finden im Jugenddorf Schloß Mühlhausen bei Mühlacker, im Jugenddorf Haus Godensande in der Holsteinischen Schweiz, im Jugenddorf Haus Rheinblick in Eltville, im Jugenddorf Schloß Spessart in Hausen, im Jugenddorf Haus Hohebuchen in Berchtesgaden und im Jugenddorf Haus Volmetal in Dahl bei Hagen i. W. statt.

Das Haus Volmetal setzt die Tradition des Jugenddorfes Haus Dorney, das sich früher neben dem Jugenddorf Dortmund-Oespel befand und in das Sauerland verlegt wurde, fort.

**Sozialpädagogisches
Institut
Jugenddorf Haus Volmetal
in Dahl bei Hagen**

**Stätte der Begegnung
Selbsthilfewerk
für politische Bildung e. V.**

Politische Bildung heute muß davon ausgehen, daß es dem einzelnen oft kaum möglich ist, sich die vielfältigen Zusammenhänge von Staat und Gesellschaft in all ihren Dimensionen selbst durchschaubar zu machen. Da für wachsende politische Einsichten andere Verhaltensmaßstäbe anzulegen sind als bei der übersichtlichen Umwelt, bedarf der Staatsbürger in der Demokratie ständiger Anregungen und Hilfen, was insbesondere die Methoden sachlicher Information und das Einüben demokratischer Verhaltensweisen angeht.

Diesen Aufgaben fühlt sich das Tagungsreferat der Stätte der Begegnung verpflichtet. Die Mitarbeiter, Freunde und Förderer dieses „Selbsthilfewerks für politische Bildung“ gehören allen Altersstufen an, kommen aus unterschiedlichen Lebensbereichen und vertreten verschiedene Ansichten und Überzeugungen in Staat und Gesellschaft, in der Wirtschaft und im Geistesleben.

Die Stätte der Begegnung ist kein geographischer Ort; sie hat kein eigenes Haus. Mit ihren Veranstaltungen ist sie jeweils zu Gast in anderen Tagungsstätten der Bundesrepublik, wobei sich im Laufe der Jahre ein gewisses Schwergewicht im Raume Nordrhein-Westfalen sowie in der Zusammenarbeit mit dem Jugendhof Vlotho und den übrigen Bildungsstätten dieser Stadt ergeben hat. Bei den Studientagungen, Wochenendseminaren und Offenen Treffen geht es der Stätte der Begegnung immer um Austausch von Gedanken in freimütiger Auseinandersetzung; sachliche Information zu thematisch genau abgegrenzten Problemkreisen; Einüben demokratischer Informationstechniken und Verhaltensweisen; gemeinsames Bemühen um Lebenshilfen für die Menschen unserer Industriegesellschaft.

Zur Zeit führt die Stätte der Begegnung folgende Arten von Tagungen durch: Bildungswochen mit Lehrlingen sollen den jungen

Menschen helfen, sich in der modernen Arbeitswelt, in Staat und Gesellschaft, in der Freizeit, in Schwierigkeiten und Chancen der Lebensbewältigung besser zurechtzufinden.

Schülerlehrgänge, veranstaltet in Zusammenarbeit mit den Schulbehörden, sollen unter dem Thema „Demokratie – Wirklichkeit und Aufgabe unserer Zeit“ den jungen Staatsbürgern helfen politisch mündig, urteils- und entscheidungsfähig die öffentlichen Dinge mitverantworten zu können.

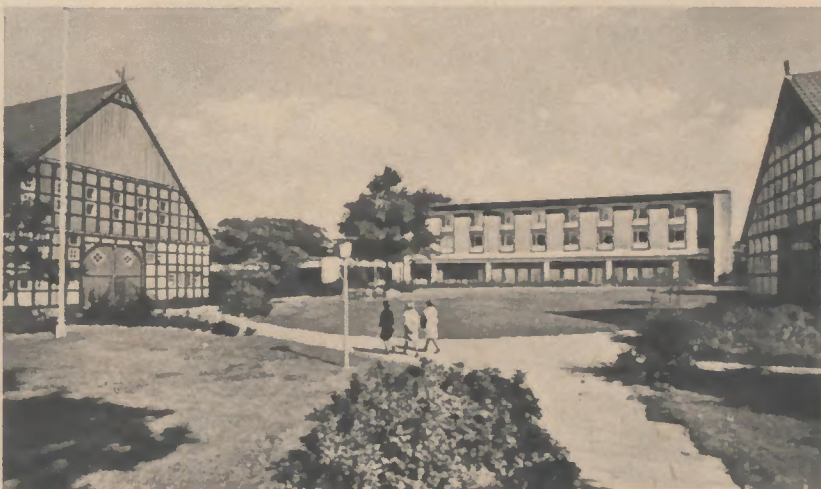
Offene Jugendtagungen führen Schüler und Studenten mit Lehrlingen und jungen Angestellten und Beamten aus Industrie und Verwaltung zu kritisch-engagierter Auseinandersetzung mit wesentlichen Zeitfragen zusammen. In zwanglosem Rundgespräch über gemeinsam gehörte Referate zeigt es sich, wie sehr beide Seiten von ihrer verschiedenen Sicht profitieren, wie häufig sie aber auch in Vorurteilen befangen sind.

Zusammen mit dem Jugendhof Vlotho führt die Stätte der Begegnung regelmäßig Mitarbeiterseminare durch. In diesen Seminaren geht es sowohl um die Erörterung aktueller Probleme politischer Bildungsarbeit in der Bundesrepublik als auch um eine ständige begleitende Analyse verschiedener Tagungsmodelle.

Partner tagungen (mit Bundeswehr, Gewerkschaften, Arbeitgebern, Polizei, Hochschulen usw.) dienen der Selbstdarstellung einzelner Gruppen sowie der Begriffsklärung der pluralistischen Gesellschaft und dem Einüben ihr angemessener Verhaltensweisen. Vortrags- und Ausspracheveranstaltungen über aktuelle Zeitprobleme schließlich finden im ganzen Bundesgebiet statt.

**Stätte der Begegnung e. V.,
Vlotho - Selbsthilfewerk für
politische Bildung;
Tagungsreferat: Vlotho/Weser,
Oeynhausener Straße 5b**

▼ *Schon viele unserer Mitarbeiter haben die offenen Tagungen und Lehrgänge im Jugendhof in Vlotho als fortwirkende Begegnungen kennengelernt. Unser Bild zeigt den Jugendhof an der Weser*



**Institut für politische Bildung
Bad Oeynhausen e. V.**

Hervorgegangen aus einem Studienhaus der „Stätte der Begegnung e. V.“ in Vlotho, wurde am 1. Januar das Institut für politische Erwachsenenbildung verselbstständigt. Das Institut wendet sich mit seiner Arbeit grundsätzlich an solche Erwachsenenkreise, die durch ihre berufliche oder politische Tätigkeit als Mittler politischer Bildung anzusehen sind, an die Mitglieder von Betriebs- und Personalräten, Führungskräfte in den Betrieben, Lehrkräfte verschiedener Schultypen, Beamte staatlicher und kommunaler Verwaltungen, Dozenten der Volkshochschulen.

Seit der Gründung wurden 260 Studienwochen, 32 Wochenendseminare, 33 Aufbau-seminare in Berlin und 280 Einzelveranstaltungen an anderen Orten mit insgesamt über 23000 Teilnehmern durchgeführt. Unter ihnen waren auch zahlreiche Betriebsratsmitglieder der Hoesch AG, die einmal oder auch öfter teilnahmen.

Die Zahl der Veranstaltungen für geschlossene Teilnehmerkreise hat sich stark vermehrt, denn bei diesem Veranstaltungstyp besteht die Möglichkeit, das Tagungsprogramm weitgehend auf die besonderen Interessen und politischen Wirkungsmöglichkeiten des vorgesehenen Teilnehmerkreises abzustellen und entsprechende Vereinbarungen mit dem Partner zu treffen. Daneben bleiben jedoch die offenen Studienwochen mit Teilnehmern verschiedenster Herkunft erhalten.

Thematische Schwerpunkte setzte das Institut nach folgenden Erkenntnissen:

Politik – verstanden als eine dem modernen Menschen gestellte Aufgabe – muß stets neu geistig bewältigt werden. Europas Einigung zum Beispiel bietet sich förmlich für ein solches vernunftbetontes Durchdringen politischer Problematik an, weil hier noch kaum ein gefühlsbetontes Engagement vorgegeben ist.

Politik aber wird als Geschehen in hohem Maße auch von emotionalen, das heißt gefühlsbezogenen Kräften beeinflusst.

Emotionales Engagement ist gegeben – wie es in jeder Studienwoche erneut festzustellen ist – bei der Behandlung der deutschen Spaltung.

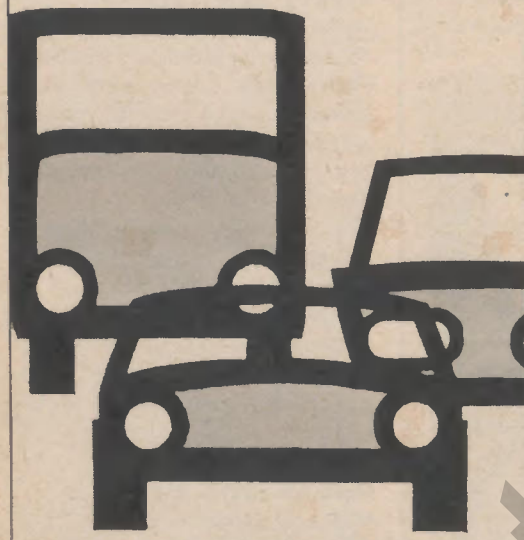
Wo also kann beispielhafter als bei der kombinierten Behandlung europäischer und deutscher Fragen das Zusammenströmen rationaler Erkenntnisse und emotionaler Kräfte zum Zwecke sinnvoll gerichteten politischen Handelns erlebt und geübt werden!

**Institut für politische Bildung
Bad Oeynhausen e. V.,
Bad Oeynhausen, Ostkorso 5**



Konjunkturbarometer auf Rädern

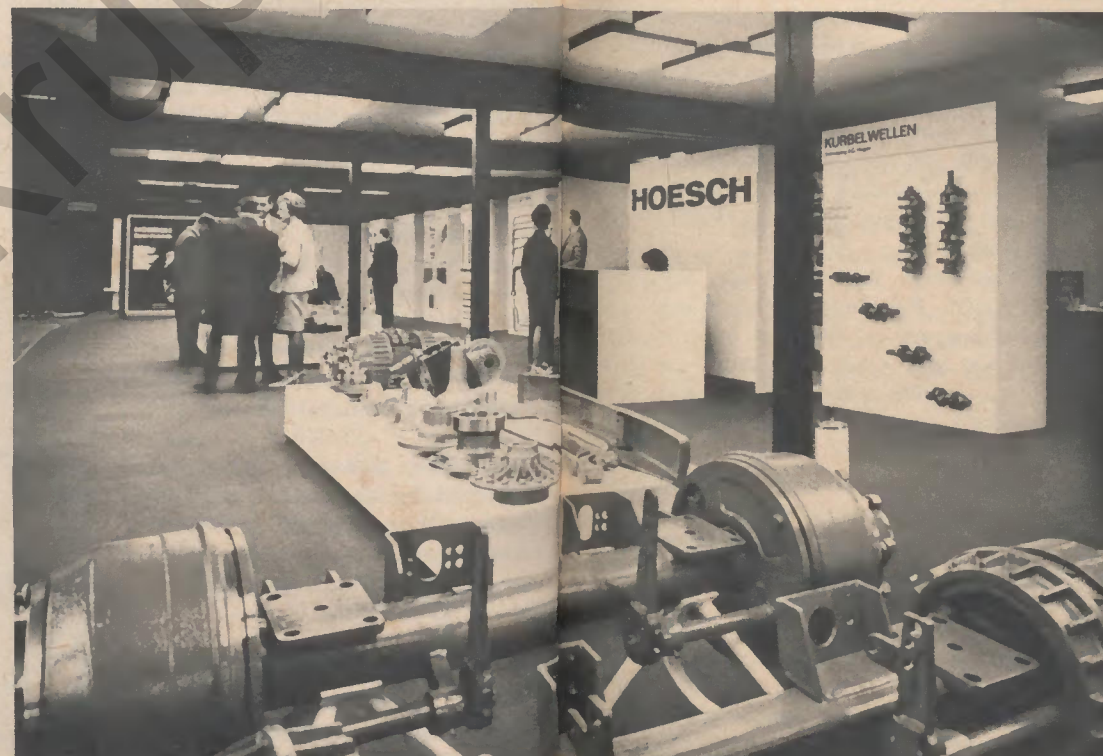
43. Internationale Automobil-Ausstellung in Frankfurt



Seit der ersten Automobil-Ausstellung nach dem Kriege im Jahre 1951 ist diese alle zwei Jahre stattfindende Messe kaum jemals zuvor mit soviel Spannung erwartet worden wie in diesem Jahr. Die 43. IAA vom 14. bis 24. September in Frankfurt konnte dabei nicht einmal Weltpremieren neuer Modelle versprechen, denn die Automobilhersteller hatten ihre Neuheiten schon vorher der Öffentlichkeit vorgestellt. Aber alle Beobachter aus der Wirtschaft hofften als Stütze eines wiedererwachten Optimismus auf ein Startzeichen zur neuen „Bergauf-Fahrt“ der Autokonjunktur. Bei der Schlüsselstellung dieses Industriezweiges sollte eine Marktbelebung Antriebskräfte freierwerden lassen, die auf eine Vielzahl von Zulieferfirmen

▲ Unser Stand in Halle 4. Die unten liegenden Ausstellungs-nischen sind von den vielen Besuchern fast ganz verdeckt; darüber erkennt man die Räume für unsere Gäste

► Übersichtlich angeordnet zeigten sich die Hoesch-Produkte dem Besucher. Im Vordergrund Doppelachs-aggregate der Schmiedag AG



einwirken, und das nicht zuletzt im Ruhrgebiet. Die deutschen Automobilwerke hatten in den vergangenen Monaten zum ersten Male erlebt, was ihre Konkurrenz schon mehrmals hinnehmen mußte: die Zurückhaltung der Käufer wegen allgemeiner wirtschaftlicher Unsicherheit. Der gute Besuch in Frankfurt gab jedoch den Optimisten weitere Hoffnung: nach dem traditionellen abschließenden Hupkonzert schlossen sich die Tore der Messehallen hinter 750 000 Besuchern. Das waren zwar 25 000 weniger als vor zwei Jahren, aber die meisten Firmen sahen ihre geschäftlichen Erwartungen erfüllt.

Heute fährt jeder fünfte Bundesbürger über achtzehn Jahren ein eigenes Auto, das sind viermal soviel wie vor zehn Jahren; noch bis zum nächsten Frühjahr wird sich zeigen, ob sich dieses „Zuversichtsbarometer“ nach dem „Kälteeinbruch“ wieder hebt, und ob sich die Voraussage bewahrheiten kann, nach der 1985 jeder dritte Westdeutsche im eigenen Fahrzeug sitzt.

Trotz aller Sorgen hat die IAA in Frankfurt als Treffpunkt und Leistungsschau der Hersteller und Zulieferer nichts an Anziehungskraft eingebüßt. 150 Firmen mehr als vor zwei Jahren, nämlich insgesamt 1080 – einschließlich der 868 Erzeuger von Teilen und Zubehör –, hatten einen Stand besichtigt. Mehr als sechzig ausländische Aussteller aus elf Ländern machten einen internationalen Vergleich möglich. Die Personenwagen gaben sich zum ersten Male in der neuen Halle 5 unter einem Dach ihr Stelldichein. Dieses Dach überspannt die größte Ausstellungshalle Europas; sie ist mit ihrer Grundfläche von 30 000 Quadratmetern zweieinhalbmal so groß wie der Markusplatz in Venedig. Wie in den Jahren zuvor, konnten die Besucher die Wagen nicht nur sehen, sondern auch fahren: für eine Probefahrt standen draußen 800 Personenwagen, Lastwagen und Busse bereit.

„Geben Sie ruhig Gas!“

Bei der Eröffnung ließen sich Bundeswirtschaftsminister Professor Schiller und Finanzminister Strauß die Gelegenheit nicht entgehen, nach den Bemühungen um einen ausgeglichenen Bundeshaushalt und um Ankurbelung der Wirtschaft den „Dialog zwischen Regierung und Wirtschaft“ fortzusetzen. Professor Schiller dankte der Automobilindustrie dafür, daß

Rundgang mit der Kamera



▲ Am Eröffnungstag gab Bundeswirtschaftsminister Professor Schiller am Steuer eines alten Rennwagens (oben) symbolisch Gas, und Verkehrsminister Leber informierte sich – bevor er wenige Tage später seinen aufsehenerregenden Verkehrsplan bekanntgab



▲ Vor allen Einzelteilen für den Fahrzeugbau lagen griffbereit die Prospekte unserer Werke. Rechts im Bild einige Lenkkränze von Rothe Erde

sie trotz sinkender Produktion ohne Massenentlassungen durchgehalten und damit einen wertvollen Beitrag zur Konjunkturpolitik geleistet habe. Er versprach, sich dafür einzusetzen, die Autofahrer von weiteren Belastungen zu verschonen und keine neuen Steuererhöhungspläne zu verfolgen, die die erhoffte Wiederbelebung auf dem Automarkt verhindern könnten.

Um bleibendes Vertrauen zu seinem Wort bat Professor Schiller die Wirtschaft und schloß mit einem für ihn typischen Wortspiel: „Starten

► Ein kleiner Ausschnitt aus den vielfältigen in Frankfurt gezeigten Beispielen unserer Produktion von Kraftfahrzeugfedern und Schwingungsdämpfern

▼ Vor Anschauungstafeln der Hohenlimburger Walzwerke und des Schwerter Profilwalzwerkes eine der Sitzgruppen für Informationsgespräche



Sie mit Mut und Zuversicht. Geben Sie ruhig, aber kontrolliert Gas. Der Staat hat grünes Licht gegeben. Räumen Sie jetzt die Kreuzung und fahren Sie in eine sanfte, aber stetige Aufwärtskurve ein."

Hoesch-Stände gut besucht

Auch in diesem Jahr waren die Zulieferfirmen der Automobilindustrie wieder mit starkem Aufgebot vertreten. Wie bei jeder Ausstellung bisher, gehörten dazu auch die Unternehmen des Hoesch-Kreises, die seit Jahrzehnten zu den wichtigsten Zulieferern zählen. Unser großer Stand in Halle 4 gab in Werkstücken und bildhaften Darstellungen einen Überblick über die weit mehr als 1000 Zubehörteile, die Hoesch für den Autobau fertigt. Die immer enger werdenden Beziehungen unserer Werke zur Automobilindustrie spiegelte sich auch in den zahlreichen Besuchen von Kaufleuten und Technikern unserer Abnehmer.

Übersichtlich angeordnet und getrennt nach den herstellenden Werken sowie nach solchen Produkten, die den direkten Weg in die bekannten Autofirmen gehen oder als Vormaterial über die Zulieferindustrie angeboten werden, waren die Hoesch-Produkte ausgestellt. Beginnen wir unsere Rückschau mit den Erzeugnissen der Hoesch AG Walzwerke Hohenlimburg:

Unter den vielfältigen Federungselementen traten als Neuentwicklung die progressiv wirkenden Schrauben- und Blattfedern für Personewagen und Lastwagen hervor. Für den Fachmann sehr interessant waren daneben die reibungsarmen Blattfedern sowie Einblattfedern, und manchen Besucher mit weniger speziellen Vorkenntnissen fesselte die farbige Demonstration der Wirkungsweise von hydropneumatischen Federungs- und Dämpfungselementen. Aus der Erzeugung des Hohenlimburger Kaltprofilwerkes waren kaltgewalzte Stahlprofile mit hoher Abwicklung zu sehen, von kleinsten Abmessungen bis zu 75 Quadratzentimeter Querschnittsfläche, aus Bandstahl bis zu 1300 Millimeter Breite und bis zu 8 Millimeter Dicke.

1000 Teile von Hoesch

Die Schmiedag AG, Hagen, deren Fertigungsprogramm für den Fahrzeugbau nahezu 1000 verschiedene Teile für Motor, Karosserie, Fahrwerk und Zubehör umfaßt, zeigte einen kleinen Ausschnitt an Gesenkschmiedestücken wie Achsen, Achsschenkel, Kurbelwellen, Pleuelstangen, Radnaben, Schalthebel oder Zahnräder. Diese Teile schwanken im Gewicht zwischen 0,1 und 300 Kilogramm. Die Schmiedag verwies außerdem darauf, daß sie Preß-, Zieh- und Stanzteile bis zu 150 Kilogramm Eigengewicht, zum Beispiel Längs- und Querträger, Stoßstangen, Schaltplatten und Hinterachsbrücken, herstellt.

Auch einbaufertige Aggregate wie Getriebe, Bremstrommeln, Kupplungsscheiben und -gehäuse, Kardangelenke, Vorder- und Hinterachsen liefert das Werk den Automobilherstellern. Vor großformatigen Fotos aus dem Straßenverkehr hingen die Schmiedag-Kurbelwellen aus Sphäro-Guß. Dieses Verfahren macht eine freizügige Formgestaltung möglich, bringt eine hohe Werkstoffeingängigkeit mit sich und gestattet eine große Maßgenauigkeit durch Maskenformverfahren.

Die Schmiedag AG hatte D.-u.-N.-Kegellagerachsen für Fahrzeuganhänger bis zu zehn Tonnen Achslast ausgestellt, und die Rothe Erde GmbH, Dortmund, zeigte Kugellenkranze und leichte Kugeldrehverbindungen für die Drehschemellenkung von Fahrzeuganhän-

gern. Neben den Erzeugnissen des Schwerter Profil-Eisenwalzwerks, den Spezialprofilen aus Stahl für den Fahrzeugbau, zeigte das Hoesch AG Rohr- und Bauteilwerk Hamm für die verschiedensten Verwendungszwecke Präzisionsstahlrohre.

Das Werk Federstahl, Kassel, führte in der Halle 7 auf einem eigenen Stand das Hoesch-Selbstbausystem vor und zeigte hier besonders die einfache Handhabung der Bauelemente bei der Eigenmontage von Regalen, Tischen und Werkbänken in Kfz-Werkstätten, Magazinen und Ersatzteillagern.

Bessere Ausstattung, mehr Sicherheit

Wir wollen in unserem kurzen Rückblick den ungezählten Katalogen der Neuheiten in der Tagespresse wie in Fachzeitschriften keinen weiteren hinzufügen. Was aber blieb haften, wenn die Besucher oder kritischen Leser zurückschauen?

Da ist es gewiß zunächst die verblüffende Feststellung, daß ausgerechnet eines der kleinsten deutschen Automobilwerke eine Wendemarke in der Entwicklung setzte: durch das erste Modell mit Zweikammer-Kreiskolbenmotor von je 500 Kubikzentimeter Inhalt. Der Preis wird den Wagen nicht so bald populär werden lassen, aber als Avantgardist dürfte er auch morgen und übermorgen unter den modernen EWG-Konkurrenten ein Wörtchen mitreden können.

„Mehr Sicherheit im Auto“ zog sich als eines der Leitmotive durch den Chor sehr selbstbewußter Solisten. Die wichtigste Sicherheits-einrichtung war vielleicht die verformbare Teleskoplenksäule; Wagen ohne Scheibenbremsen haben fast schon Seltenheitswert; die Sitze sind besser verankert; die Innenräume bleiben ohne gefährliche Kanten und Haken; Sicherheitsgurte gehören zum selbstverständlichen Angebot; auch das sich mehr und mehr durchsetzende automatische Getriebe erhöht gewiß die Sicherheit im Stadtverkehr. Sogar der „Käfer“, der nicht nur seinen Namen, sondern auch sein Gesicht durch die Talsohle der Konjunktur rettete, stellte sich mit einer Automatik vor.

Die großen deutschen Automobilhersteller machten dem Käufer durch eine länger gewordene Typenliste die Wahl zur Qual. Aber das ist nicht etwa eine Zumutung, im Gegenteil: der deutsche Käufer ist wählerischer geworden, und das auch – oder sogar besonders – bei den Fahrzeugen der kleineren Klassen. Mit dem Hubraum wächst bei den „schwereren“ Wettstreitern der Fahrkomfort; man sieht weniger nach der Spitzengeschwindigkeit als nach der Bequemlichkeit am Lenkrad und auf den Rücksitzen. Bisher noch etwas hausbackenere Karosserien verwandelten sich in ansprechendere, aber nicht zu modische Formen. Das überließ man den Konstrukteuren der Sportwagen. Aber auch hier verwies die renommierteste deutsche Firma auf gleichzeitig erhöhte Sicherheitsmerkmale.

Das deutsche Auto war und ist gegenüber der ausländischen Konkurrenz weder billiger noch technisch raffinierter oder gar komfortabler; sein guter Ruf gründet sich auf Solidität und Zuverlässigkeit. Das aber ist das Ergebnis der sorgfältigen Arbeit in unseren Autofirmen und nicht zuletzt der gleichbleibenden Qualität des Materials, aus dem die Fahrzeuge hergestellt werden. Und dieses Material kommt seit Jahren vielfach von Hoesch. Wie weit gestreut die Produkte unserer Werke für den Automobilbau sind, das demonstrierten die Hoesch-Stände auch in diesem Jahr in Frankfurt. Wie eng unsere Verbindung zur Autoindustrie geworden ist, das zeigten auch die vielen Besucher, die unsere Mitarbeiter dort begrüßen konnten.

Wilhelm Haferkamp aus dem Aufsichtsrat der Hoesch AG ausgeschieden



Wilhelm Haferkamp schied am 17. Mai 1967 aus unserem Aufsichtsrat aus. Seit dem 1. Juli 1967 ist Wilhelm Haferkamp, der von 1962 an Mitglied des Bundesvorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes gewesen war, neben Dr. Fritz Hellwig und Hans von der Groeben eines der drei deutschen Mitglieder der Kommission der in Brüssel zusammengefaßten drei Europäischen Gemeinschaften (EWG, Montanunion, Euratom).

Wilhelm Haferkamp hat nur zwei Jahre – seit dem 8. April 1965 – als Arbeitnehmervertreter dem Aufsichtsrat der Hoesch AG angehört. Doch hat er in diesen beiden Jahren an wichtigen Entscheidungen mitgewirkt und dabei sein vielseitiges Wissen und seinen klugen Rat eingesetzt. Als er sein Mandat niederlegte, ließ er erkennen, wie schwer ihm sein Ausscheiden fiel, weil er im Aufsichtsrat und im Vorstand „so gute Voraussetzungen für eine fruchtbare Zusammenarbeit angetroffen habe“.

Wilhelm Haferkamp hat in der Europäischen Kommission in Brüssel die Leitung des Ressorts Energiepolitik übernommen und damit eine hohe Verantwortung gerade für die Entscheidungen, die in Zukunft für die europäische Wirtschaftspolitik so besonders wichtig sind. Für diese schwere Aufgabe wie auch für sein persönliches Wohlergehen begleiten ihn die guten Wünsche aller im Hoesch-Kreis Tätigen.

Dr. jur. Friedhelm Farthmann im Aufsichtsrat der Hoesch AG



Dr. Friedhelm Farthmann wurde auf Vorschlag des Deutschen Gewerkschaftsbundes mit Wirkung vom 15. Juni 1967 als Nachfolger Wilhelm Haferkamps in den Aufsichtsrat der Hoesch AG berufen.

Dr. Friedhelm Farthmann, der im Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes die Abteilung Mitbestimmung leitet, gehörte bereits vor seiner Berufung in unseren Aufsichtsrat dem Beirat der Hoesch AG Hüttenwerke an.

Friedhelm Farthmann wurde am 25. November 1930 in Bad Oeynhausen geboren. Nach dem Abitur studierte er Rechts- und Staatswissenschaften in Göttingen. Er legte 1956 das Referendar-Examen am Oberlandesgericht in Oldenburg ab und promovierte 1957 an der Universität Göttingen zum Dr. jur. Von 1957 bis 1961 war er Referendar im Oberlandesgerichtsbezirk Hamm. In dieser Zeit war er vorübergehend auch als Assistent am Institut für Arbeitsrecht an der Universität Heidelberg tätig. 1961 bestand er das Assessor-Examen in Düsseldorf. Danach arbeitete er als Referent für Arbeits- und Sozialrecht im Wirtschaftswissenschaftlichen Institut der Gewerkschaften. Seit dem 1. Mai 1966 ist Dr. Farthmann Leiter der Abteilung Mitbestimmung beim Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

Heinrich Krause im Vorstand der Schmiedag und in der Geschäftsführung von Rothe Erde



Heinrich Krause, der bereits elf Jahre in den Diensten von Hoesch steht, wurde am 1. Juli 1967 zum kaufmännischen Vorstandsmitglied der Schmiedag und zugleich zum Mitglied der Geschäftsführung des Eisenwerks Rothe Erde bestellt. Heinrich Krause wurde am 15. September 1926 im nordböhmischen Maffersdorf geboren. 1944 legte er am Gymnasium in Reichenberg die Reifeprüfung ab, und von 1948 an studierte er an der Technischen Hochschule Hannover und an der Universität Hamburg Wirtschaftswissenschaften. 1951 schloß er das Studium mit dem Examen des Diplom-Kaufmanns ab.

Sein beruflicher Werdegang begann 1951 bei der Deutschen Revisions- und Treuhand-AG in Hannover als Prüfungsassistent. Von hier wechselte er 1953 als Prüfer zur Deutschen Treuhand-Gesellschaft nach Düsseldorf. Im April 1956 trat Heinrich Krause in die Dienste von Hoesch. Er wurde bei der Westfalenhütte Assistent des Leiters des betrieblichen Rechnungswesens. 1958 zum Prokuristen ernannt, übernahm er die Aufgaben eines Leiters des kaufmännischen Rechnungswesens. Von 1964 an leitete er das gesamte Rechnungswesen, und 1966 wurde er zum Abteilungsleiter ernannt.

Schwefelsäure gegen Zunder und Rost



Ingenieur Gerhard Brinda, Betriebsassistent der Beizanlage unserer Hohenlimburger Walzwerke, stellt unseren Lesern die vor einem Jahr in Betrieb genommene Spiralbeize vor.

Die Spiralbeize der Hohenlimburger Walzwerke

Mit dem Walzen allein ist die Arbeit in den Walzwerken nicht getan. Immer wieder überrascht den nicht fachkundigen Besucher, wie viele zusätzliche Anlagen den Walzstraßen vor- und nachgeordnet sind. Zu diesen Nebenanlagen gehören beispielsweise die Beizen, in

nach der Beschaffenheit des Stahles legen sich dabei bis zu drei chemisch unterschiedliche Zunderschichten übereinander, die mit Hilfe von Säuren abgebeizt werden. Da bei unseren Stahllegierungen ausgerechnet die zuoberst liegende Zunderschicht der Säure den meisten Widerstand bietet, muß vor die Beize ein Zunderbrecher gesetzt werden. In ihm wird das Band geknickt, so daß der spröde Zunder auf- und zum Teil abplatzt. Die im Beizbottich eingesetzte Schwefelsäure dringt darauf in die Rißstellen gut ein, löst den am besten ansprechenden und zuunterst liegenden Zunder auf und bewirkt damit zugleich, daß die darüberliegenden schlechter beizbaren Schichten abgesprengt werden.

Spiralbeize für schmale Bänder

Vor gut einem Jahr haben die Hohenlimburger Walzwerke eine Spiralbeizanlage für warmgewalzte Bänder in Betrieb genommen. Sie ergänzt die 1963 errichtete vollkontinuierliche Durchlaufbeize, in der Mittelband zwischen 100 und 600 Millimeter Breite behandelt wird. Die neue Anlage wurde notwendig, weil auch große Mengen Bandstahl unter 100 Millimeter Breite gewalzt werden. Diese Lücke schließt nun die Spiralbeize, die monatlich bis zu 4000 Tonnen Band mit einer Breite von 40 bis 280 Millimeter und einer Dicke bis 7 Millimeter verarbeiten kann.

Von Großbunden läuft das Band in die Beize

Wie jede Beize, besteht auch diese Anlage aus drei Hauptteilen: dem Abhaspelteil, dem Beizteil und dem Aufhaspelteil. Im Abhaspelteil werden die vom Warmwalzwerk kommenden Ringe aneinandergeschweißt und auf sogenannte Großbundhaspel gewickelt, auf denen je nach Umfang fünf bis zwanzig Ringe Platz finden. So entsteht ein Großbund mit einem Durchmesser von etwa drei Metern und einem Gewicht von zehn Tonnen.

Damit dieser Großbund möglichst schnell gewickelt werden kann, sind ihm zwei Ablaufhaspel zugeordnet, die mit den dazugehörigen Richtmaschinen und Schopfscheren auf einem verschiebbaren Schlitten montiert sind. Läuft das Band von dem einen der beiden Ablaufhaspel auf das Großbund, wird der andere Ablaufhaspel bereits neu mit Band beschickt. Ist dann der erste Ablaufhaspel leer, schneidet die zu ihm gehörende Schere die Walzzone des Bandendes ab. Zugleich schiebt sich der inzwischen gefüllte zweite Ablaufhaspel vor den Großbundhaspel. Der Anfang des neuen Bandes wird an das Ende des alten geschweißt, und schon wickelt sich neues Band mit einer Geschwindigkeit bis zu 200 Meter je Minute auf den Großbundhaspel auf.

Insgesamt stehen drei Großbundhaspel zur Verfügung. Ist der eine leer, wird der andere hydraulisch an dessen Stelle gerückt, so daß das Band ohne Halt durch die Beize laufen kann. Aus diesem Grund werden auch Anfang und Ende jedes Großbundes aneinandergeschweißt. Während des Schweißens wird die Anlage mit dem in einer Schlingenbahn gespeicherten Band versorgt.

Mit 100 Meter Höchstgeschwindigkeit je Minute

Die Beizanlage selbst besteht aus dem Beizbottich und aus den Spül- und Passivierungs-

► Nach dem Beizen wird die Säure vom Band gespült; danach erhält es eine Schutzschicht gegen schnelles Rosten

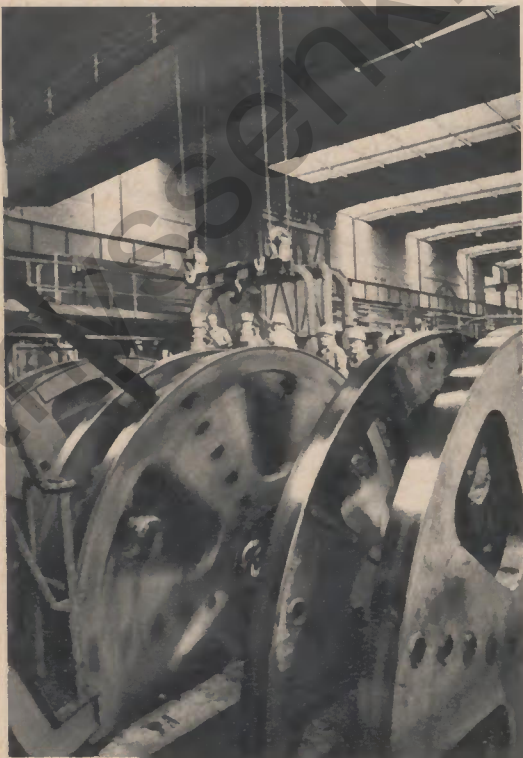


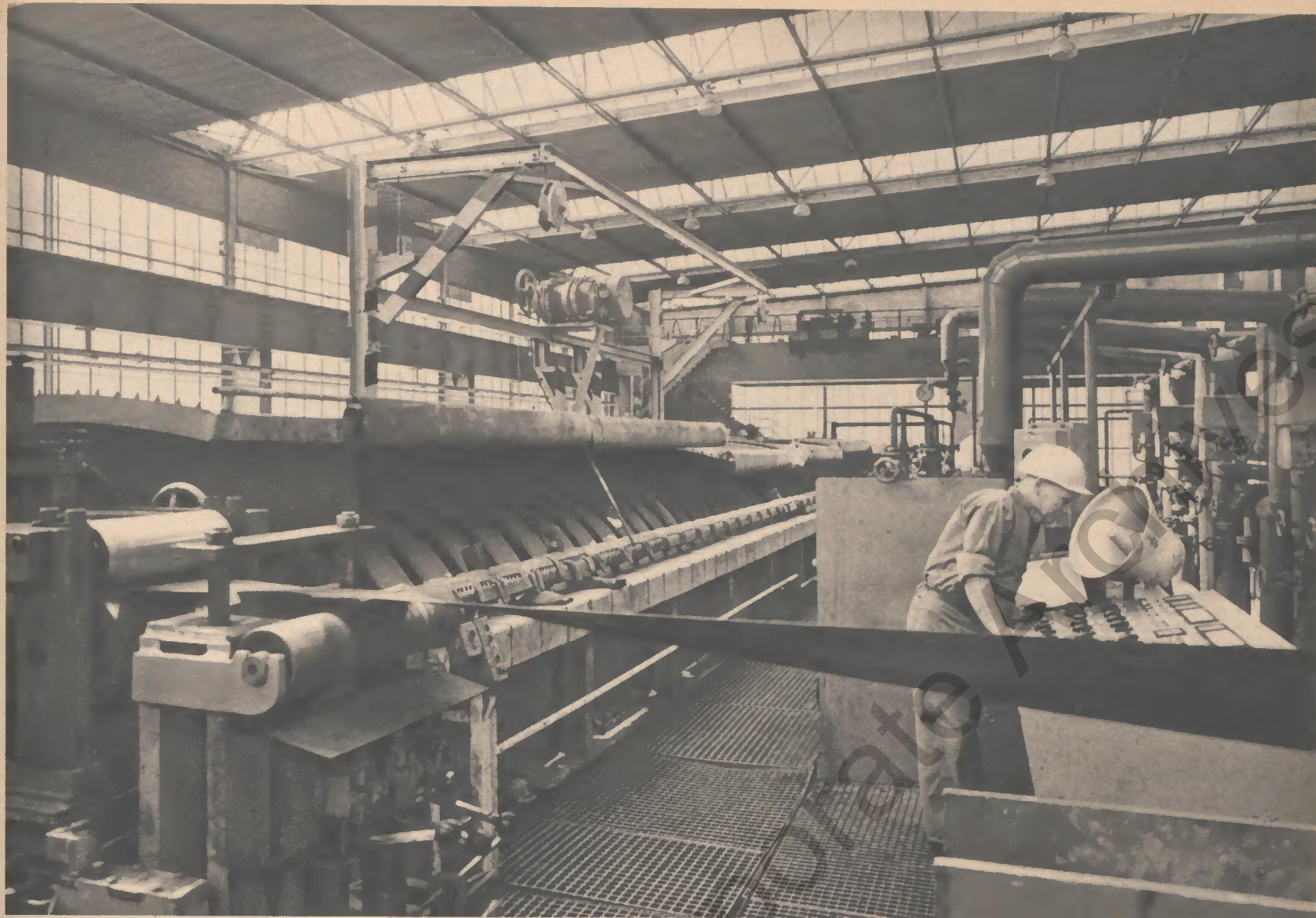
▲ Warmgewalztes Band von 40 bis 280 Millimeter Breite wird in der Spiralbeize der Hohenlimburger Walzwerke von Zunder und Rost gereinigt. Zunächst läuft das Band abwechselnd auf einen der beiden Haspel im Vordergrund, die mit den dazugehörigen Richtmaschinen und Schopfscheren auf einem verschiebbaren Schlitten montiert sind. Hermann Schmidt steuert den Einlaufteil

◀ Von den Ablaufhaspeln wird das Band auf drei Großbundhaspel gewickelt, die einen Durchmesser von etwa drei Metern haben. Ist der eine Haspel leer, wird der andere hydraulisch an dessen Stelle gerückt, so daß es keinen Aufenthalt gibt

denen das Stahlband von Zunder und Rost befreit wird. Diese Säuberung ist notwendig, weil bei einer Verarbeitung des Stahles meist eine metallisch blanke Oberfläche gefordert wird, ohne die das Band weder kaltgewalzt noch gepreßt, verzinkt, emailliert oder auch nur angestrichen werden kann.

Der Zunder beim Warmwalzen entsteht durch einen Verbrennungsvorgang, bei dem sich der Sauerstoff der Luft mit dem Metall verbindet. Je





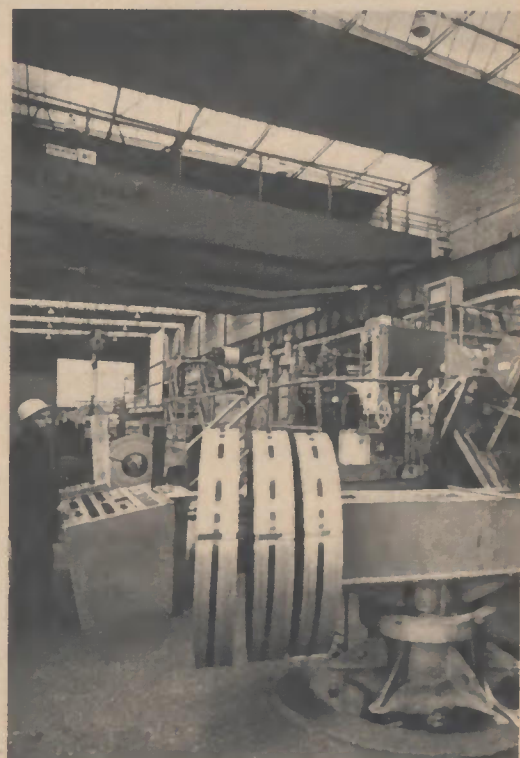
bädern. Diese Behälter durchläuft das Band in großen Spiralen, angetrieben und getragen von zwei gummierten Tragwellen. Da im Bottich bis zu 30 Spiralen untergebracht werden können, von denen jede 4,5 bis 6 Meter lang ist, kann der nur 12 Meter lange Beizbottich mehr Band aufnehmen als eine der üblichen Durchlaufbeizen von 90 Meter Länge. Die stufenlos einstellbare Beizgeschwindigkeit beträgt bis zu 100 Meter je Minute. Nach der Säurebehandlung wird vom Band alle Säure abgespritzt, bevor es in einem Passivierungsbad eine Schutzschicht gegen

schnelles Rosten erhält. Auch hinter der Beize ist eine Schlingenbahn eingerichtet, in die das von der Beize kommende Band läuft, während beim Aufhaspeln die Schweißnähte herausgeschnitten werden.

Das wieder in Ringe aufgeteilte Band wird mit allen für den Besteller wichtigen Daten beschriftet, gewogen und ins Fertiglager gebracht, von dem die Ringe nach der Freigabe durch die mit der Kontrolle beauftragten Mitarbeiter des Betriebes und der Qualitätsstelle ihren Weg zum Kunden antreten.

▲ Den mit Schwefelsäure gefüllten Beizbottich durchläuft das Band in großen Spiralen (auf unserem Bild sichtbar), so daß der nur zwölf Meter lange Bottich mehr Band aufnehmen kann als eine Durchlaufbeize von 90 Meter Länge. Gustav Radzyk beaufsichtigt das Beizen

▼ Nach der Behandlung wird das endlose Band wieder in Ringe aufgeteilt, beschriftet, gewogen und ins Fertiglager gebracht. Heinz Rohrbein steuert diesen Teil der Anlage





Einer,
der
für
viele
steht

Menschen
wie
du
und
ich

Der Lkw-Fahrer

In dieser Aufsatzreihe stellen wir unseren Lesern aus der Vielzahl der in unseren Werken und Verwaltungen ausgeübten Berufe und Tätigkeiten Menschen vor, die stellvertretend für ihre Arbeitskollegen stehen. Nachdem wir 1964 den Hochöfner, den Hauer, die Laborantin, den Ausbilder, den Seilermeister, die Stenotypistin, den Betriebsdirektor, den Elektrohauer, den Schmied, den Forschungsassistenten, den Kaufmann, den Walzer, 1965 den Schachtschmied, den Matrosen, den Maschinenschlosser, den Former, den Konstruktionstechniker, den Lokführer, den Fertigungsingenieur, den Ofenmaurer, den Werkzeugmacher, den Lackierer, den Kontrolleur und den Dreher, 1966 den Kraftwerkselektriker, den Innentransportfahrer, den Programmierer, den Betriebsassistenten, den Feuerwehrmann, den Schweißer, den Kokereisleiger, den Industriekaufmann im Verkauf, den Modellschreiner, den Walzendreher, den Härter und den Kranführer vorgestellt haben, setzten wir unsere Reihe 1967 mit dem Weichensteller, dem Feuerfestformer, dem Arbeitsvorbereiter, dem Wettermann, dem Oberschmelzer, dem Rechnungsprüfer und dem Mann im Sinterleitstand fort.

Vielleicht haben Sie Hellmut Junglas schon einmal gesehen – im Führerhaus seines blauen Lastkraftwagens mit dem weißen Hoesch-H an der Tür. Tag für Tag ist er von früh bis abends als Lkw-Fahrer der Hohenlimburger Walzwerke unterwegs. So einen Lastzug zu steuern, ist eine schwere Arbeit, aber Hellmut Junglas, der alle Straßen zwischen Hohenlimburg und Kassel, Düsseldorf und Dortmund kennt, liebt seinen Beruf – allen überfüllten Straßen zum Trotz.

Start: früh um sieben

Je nach dem Fahrauftrag, der abends in den Kasten fällt – jeder Fahrer hat sein eigenes Fach

– beginnt der Arbeitstag eines Lkw-Fahrers um sechs oder sieben Uhr morgens. Kurz vor sechs – um diese Zeit schließt der Pförtner des Fahrbetriebes die Wagenhalle auf – gehen die Sattelschlepper, die die besonders schweren Lasten befördern, auf Tour. Die Sechstonner starten meist um sieben.

Wenige Minuten später ist Hellmut Junglas auf dem Weg zum Kaltwalzwerk II nach Letmathe, von dem er heute Bandstahl zum Werk Federstahl nach Kassel bringen soll. Von dem Augenblick an, in dem er den Fahrbetrieb verläßt, läuft der Fahrtenschreiber. Er notiert die Geschwindigkeit, die Zahl der Kilometer, alle Pausen und die Länge der Fahrzeit.

Fünfzehn Minuten nach sieben öffnet der Pförtner des Kaltwalzwerkes die Schranke. Der Lkw hält vor der Laderampe. Hellmut Junglas steigt aus und übergibt dem Lademeister den Fahrauftrag. Während ein Gabelstapler die ersten Ringe bringt und auf der Waage absetzt, schlägt er die Pläne des Wagens zurück. Dann sieht er genau zu, ob die Last ordnungsgemäß verladen wird. Der Kran setzt jeden Ring in ein stützendes Holzgestell, und zuletzt sichert der Verloader alle Ringe mit einem Stahlband. Hellmut Junglas befestigt wieder die Pläne und holt beim Pförtner die Versandpapiere, die mit dem Fahrauftrag und den Beförderungs- und Begleitpapieren übereinstimmen müssen.

Nach fünf Stunden in Kassel

Der Motor läuft. Die Ampel zeigt Grün: freie Ausfahrt! Der Lkw biegt aus dem Tor in die Hagener Straße, Fahrtrichtung Hohenlimburg, Autobahn Hagen-Ost. Zuerst ein kurzes Stück Autobahn bis Unna – bis 80 Kilometer Höchstgeschwindigkeit –, danach geht es mit höchstens 60 Sachen auf die Bundesstraße 1 nach Werl, Soest und Paderborn.

Gegen zwölf Uhr kommt Hellmut Junglas im Werk Federstahl in Kassel an. Der Lademeister läßt abladen, eine Kopie der Versandpapiere erhält der Fahrer unterschrieben zurück.

Sein Magen knurrt. Einige Straßen weiter kennt er ein Restaurant, dessen Küche bei seinen Kollegen einen guten Ruf hat. Dort parkt er den Wagen, zieht den Zündschlüssel heraus, sichert den Wagen und – schaltet nun auch selbst ab, wenigstens für eine Stunde der Erholung. Um halb drei setzt er sich wieder hinter das Steuer, ausgeruht und nicht mehr hungrig – es gab Kalbsnierenbraten mit gemischtem Gemüse, Apfelsaft und eine Tasse Kaffee. Wenn er Glück hat und die Straßen frei sind, ist er gegen 19 Uhr zurück.

▼ Hellmut Junglas hat bei den Hohenlimburger Walzwerken sechs Tonnen Bandstahl geladen. Während sein Lkw auf der Waage steht, holt er die Versandpapiere



Guter Kontakt hilft

Nicht jeder Arbeitstag ist so lang, aber es kommt auch häufig vor, daß mehrere Aufträge im Fach liegen. Von Hohenlimburg sollen beispielsweise am nächsten Tag leere Öl- und

ihn beim Ölwechsel gründlich durch, unabhängig davon, daß er an jedem Morgen vor Antritt der Fahrt Licht, Bremsen und Reifen überprüft. Auch die Windschutzscheibe, Lampen gläser und polizeiliche Kennzeichen werden dabei von Schmutz gereinigt. Zumindest jeden Frei-



▲ Die Weinlese in der Pfalz bei guten Freunden ist für das Ehepaar Junglas ein besonderes Vergnügen

Fettfässer nach Dortmund gebracht werden. In Essen ist bei einer Elektrofirma ein Motor zur Reparatur abzuliefern. In Düsseldorf stehen zwei Umlenkwalzen für die Beize der Hohenlimburger Walzwerke, die dort gummiert worden sind, und in Herbede wartet Leergut auf den Rücktransport.

Hellmut Junglas trifft fast überall bekannte Gesichter. Ein paar Worte werden gewechselt, und dann geht es weiter. Meistens erfährt der Fahrer hier und besonders in den Raststätten sehr schnell, wo neue Baustellen aufgetaucht sind und welche Umwege am günstigsten gefahren werden. Auch gute Lokale sprechen sich herum, und schließlich kann man auch aus Unfällen und Pannen anderer etwas lernen.

„Toi, toi, toi“, klopft Hellmut Junglas ans Holz. „Ich hatte die letzte Panne vor sieben Jahren. Glück muß der Mensch haben. Damals platzte mir ein Panzerschlauch der Dieselölauführung. Als ich mit aufgeklappter Kühlerhaube am Rande der Autobahn stand und nicht weiterkam, wurde ein Kradfahrer vom ADAC auf mich aufmerksam. Er nahm mich zur nächsten Reparaturwerkstatt mit, und dort bekam ich einen Schlauch, den ich später einbaute.“

Arbeit, Ruhe, Bewegung

Hellmut Junglas kennt seinen Wagen nicht nur vom Fahrersitz. Er schmiert ihn selbst ab, und mindestens alle 3000 bis 5000 Kilometer sieht er

tag – wenn es regnet auch öfter – wäscht er seinen Wagen, wie alle anderen Fahrer im Fahrbetrieb.

Seit 1953 ist Hellmut Junglas Fahrer bei den Hohenlimburger Walzwerken. Vorher hat er für eine Speditionsfirma gearbeitet und davor als Omnibusfahrer einer Reisegesellschaft weite Reisen gemacht. Nach Hohenlimburg kam der gebürtige Duisburger, weil seine Frau, die er 1942 geheiratet hat, aus Letmathe stammt. Hellmut Junglas hat nach der Schule in einer Duisburger Ankerwinde- und Schiffsmotorenfabrik die Schlosserlehre angefangen, wegen eines Arbeitsunfalles aber abgebrochen. Nach dem Krieg verhalf ihm der Führerschein 1., 2. und 3. Klasse zu seinem heutigen Beruf.

Die Fahrer der Hohenlimburger Walzwerke kennen sich nicht nur dienstlich. Sechzehn kegeln sogar zusammen. Sonntags hat Hellmut Junglas allerdings am liebsten Ruhe, und darin ist er sich mit seiner Frau einig, die in der Woche als kaufmännische Angestellte in einer Speditionsfirma arbeitet. Gute Freunde dürfen allerdings auch dann stören. Zu ihnen zählt einer, der ein Motorboot besitzt und das Ehepaar Junglas gelegentlich mitnimmt, wenn Ferien sind. Vom Motorboot aus wird getaucht und fotografiert. Ist man wieder zu Hause, werden die Dias gerahmt und angesehen. Gelegentlich beschäftigt sich Hellmut Junglas auch mit seinen Briefmarken, regelmäßig aber geht er spazieren. Zwischen Beruf, Ruhe und der nötigen körperlichen Bewegung, die ein Lkw-Fahrer zum Ausgleich braucht, versucht Hellmut Junglas das richtige Gleichgewicht zu finden – wer ihn kennt, weiß, daß ihm das gelingt.

Vor zehn Jahren berichtete Werk und Wir



1957: 50 Jahre Hoesch Eisenhandel

Vor zehn Jahren haben wir anlässlich des fünfzigjährigen Bestehens des Hoesch Eisenhandels über Geschichte und Aufgaben dieser ältesten Hoesch-Handelsgesellschaft berichtet:

50 Jahre ist es her, seitdem Hoesch eine eigene Handelsgesellschaft ins Leben gerufen hat. Die „Dortmunder Eisenhandlung GmbH“ – so lautete zunächst der Name unserer Handelsgesellschaft – wurde im Jahre 1907 gegründet. In nüchternen Worten wurde am 12. April jenes Jahres als Gesellschaftszweck in das Handelsregister eingetragen: „Handel mit Eisen und Eisenwaren aller Art, sowie mit sonstigen Hütten- und Bergwerksprodukten“.

50 Jahre Arbeit des Aufbaus und des Wiederaufbaus sind seit der Gründung unseres Handelsgeschäftes im Jahr 1907 zurückgelegt. In den 50 Jahren waren zwei verlorene Kriege zu überwinden. Die letzten 50 Jahre haben auch nicht nur aus Konjunkturen bestanden; im vielfachen Wechsel der Zeiten waren Schwierigkeiten mancher Art zu überwinden. Für eine gute Weiterentwicklung unserer Handelsgesellschaft sind die Voraussetzungen vorhanden; sie zu erfüllen ist unsere Aufgabe in der Zukunft.

Walter Springorum 75 Jahre

Am 17. Oktober 1967 begeht Walter Springorum seinen 75. Geburtstag. Bevor Regierungspräsident a. D. Walter Springorum im vergangenen Jahr aus unserem Aufsichtsrat ausschied, hat er als Mitglied des Aufsichtsrates Hoesch fast dreißig Jahre lang seine reiche Erfahrung und sein umfassendes Wissen zur Verfügung gestellt. Anlässlich seiner 25jährigen Zugehörigkeit zu unserem Aufsichtsrat im Jahr 1963 (Heft 12/63) und nach seinem Ausscheiden bei der vorjährigen Hauptversammlung (Heft 5/66) würdigten wir seine Verdienste um Hoesch.

Zu seinem Geburtstage gelten Walter Springorum unser wiederholter Dank und ihm wie auch seiner Familie unsere guten Wünsche.





◀ Kennzeichnend für den Arbeitsmarkt ist sein ständiger Wandel. Um diesem Wandel gerecht zu werden, muß die Beweglichkeit und Anpassungsfähigkeit der arbeitenden Menschen wachsen, und das bedeutet vor allem auch: die Bereitschaft jedes einzelnen, sich weiterzubilden – wie es die kaufmännischen Angestellten (auf unserem Bild) bei einem Fortbildungslehrgang unserer Kaufmännischen Werkschule tun.

beschäftigten und der Arbeitsplätze. Die Beschäftigtenzahl in der Industrie – also in den gewerblichen Mittel- und Großbetrieben, die mit Hilfe von Maschinen und Arbeitsteilung in Fabriken ihre Erzeugnisse herstellen – ist in der Nachkriegszeit ganz allgemein ständig angestiegen und erreichte in der Bundesrepublik im November 1965 mit 8,5 Millionen Arbeitnehmern ihren Höchststand.

Dieser steten Zunahme in der Industrie steht eine ebenso regelmäßige Abnahme in der Land- und Forstwirtschaft gegenüber. In diesem Bereich hat sich die Zahl der Erwerbstätigen im Zeitraum von 1957 bis 1963 um rund 1,1 Millionen auf 2,9 Millionen verringert. Die Rationalisierung und Technisierung unserer Land- und Forstwirtschaft in den zurückliegenden zehn bis fünfzehn Jahren sind eine Erscheinung, die sich fast unbeachtet vollzogen hat. Die frei gewordenen Arbeitskräfte sind in Industriegebiete abgewandert, andere haben eine Arbeit in neu entstandenen Gewerbebetrieben ihrer engeren Heimat aufgenommen. Dieser Umschichtungsprozeß, der sich in allen Industrieländern vollzieht, bleibt auf Grund fortlaufender Technisierung und zunehmender Auflösung landwirtschaftlicher Kleinbetriebe weiter im Fluß.

Der Dienstleistungsbereich wächst ständig

Von 100 Erwerbstätigen waren beschäftigt:

	in der Landwirtschaft und in den Grundstoffindustrien	im produzierenden Gewerbe	Im Verteilungs- und Dienstleistungsbereich
in Deutschland 1882	42,2	33,8	23,6
in d. Bundesrep. 1950	24,6	42,6	32,7
in d. Bundesrep. 1957	16,8	47,2	36,0
in d. Bundesrep. 1965	10,9	48,2	40,4
in den USA 1965	6,0	33,0	61,0
in Italien 1962	27,9	40,6	31,5
in Frankreich 1962	20,6	38,6	40,8

Die Bundesrepublik befindet sich im Einklang mit der allgemeinen industriewirtschaftlichen Entwicklung, bei der sich die Beschäftigung von der Landwirtschaft und den Grundstoffindustrien über das produzierende Gewerbe immer mehr zum Verteilungs- und Dienstleistungsbereich verlagert, zu dem der Groß- und Einzelhandel, die Banken und Versicherungen, das Bildungswesen und die sozialen Berufe gehören. Der Anteil der im Dienstleistungsbereich Beschäftigten gibt deutlich Auskunft



Nachdem Gerhard Ahl, der Leiter des Dortmunder Arbeitsamtes, im März dieses Jahres in einem einleitenden Aufsatz die wichtigsten Gesetze des

Arbeitsmarktes aufgezeigt und erläutert hat, wendet er sich heute den großen Veränderungen im Beschäftigungs- und Berufsgefüge zu; Anfang kommenden Jahres wird er mit einem Bericht über die Lage auf dem Arbeitsmarkt des Ruhrgebietes seine Untersuchungen abschließen.

brauchergewohnheiten, Änderungen der Bevölkerungsstruktur oder der politischen Verhältnisse wie zum Beispiel bei der Bildung von Wirtschaftsgemeinschaften.

Über die Größe und das Ausmaß der Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt sagen die vorhandenen statistischen Unterlagen wenig aus. Das ist bedauerlich, weil sich diese Veränderungen auf fast alle Einwohner der Bundesrepublik auswirken. Von rund 27 Millionen Erwerbspersonen in der Bundesrepublik sind etwa drei Millionen selbständig und rund zwei Millionen als mithelfende Familienangehörige tätig, während etwa 22 Millionen als Arbeitnehmer beschäftigt sind. Zählt man zu diesen Zahlen die Familienangehörigen hinzu, zeigt sich, daß die Lebensgrundlage unserer Staatsbürger allein durch ihre Arbeit und Berufstätigkeit gesichert wird. Änderungen des Arbeits- und Berufslebens betreffen uns somit alle.

Industrie gewinnt – Landwirtschaft verliert Arbeitskräfte

Gewisse Aufschlüsse über die Umschichtungen in der Industrie gibt die Zahl der Be-

Ständige Bewegung und Wandelbarkeit sind wichtige Wesenszüge des Arbeitsmarktes. Die Ursachen hierfür sind vielschichtig; sie begegnen uns täglich, werden aber von vielen kaum beachtet: zu ihnen gehören Veränderungen der Rohstoff- und Absatzmärkte, neuartige Fertigungsverfahren, Fortschritte in der Technisierung, veränderte Lebens- und Ver-

Der Arbeitsmarkt in lebendigem Wandel

über den technischen und wirtschaftlichen Stand eines Landes und seine soziologische Schichtung. Steigender Lebensstandard, die Förderung von Bildung, Wissenschaft und Forschung, das Anwachsen der Dienstleistungen und der Verwaltungsaufgaben lassen die Beschäftigtenzahl im Dienstleistungsbereich anwachsen.

Wachsende Leistungskraft

Während sich die Zahl der in der Industrie Beschäftigten von 1958 bis 1965 um knapp 10 v. H. erhöhte, nahm im gleichen Zeitraum die Arbeitsleistung je Mann und Arbeitsstunde um 64 v. H. zu. Auch in den Industriezweigen mit rückläufiger Beschäftigtenzahl stieg die Arbeitsproduktivität.

Vergleich der Zahl der Beschäftigten mit der Zunahme der Produktivität 1958–1965

1958 = 100	Beschäftigte	Produktivität
Bergbau	–17,8	+73,9
Grundstoff- und Produktionsgüterindustrie	+15,4	+79,6
Investitionsgüterindustrie	+27,1	+51,1
Verbrauchsgüterindustrie	+7,0	+70,2
Nahrungs- und Genussmittelindustrie	+11,1	+48,2
Gesamte Industrie	+9,7	+63,7

Die Kapitalinvestitionen der letzten Jahre dienten zu einem großen Teil der Rationalisierung, das heißt dem Einsatz moderner, arbeitskräftesparender teil- oder vollautomatischer Anlagen. Da diese Entwicklung anhält, können Auswirkungen auf Beschäftigung und Arbeitsmarkt nicht ausbleiben.

Anteil der Angestellten und Beamten veriebenfacht

Die technisch-wirtschaftlichen Anpassungs- und Wachstumsprozesse haben auch die soziale Schichtung der Erwerbstätigen verändert.

Soziale Schichtung der Erwerbstätigen

in v. H.	1882	1950	1961	1965
Selbständige	26,1	14,8	12,2	11,1
Mithelfende	10,2	14,4	10,4	7,8
Angestellte, Beamte	5,0	19,9	26,8	33,5
Arbeiter	58,7	50,9	50,8	47,6

Bei der Betrachtung zeigt sich, daß vornehmlich als Folge der schrumpfenden Zahl landwirtschaftlicher Kleinbetriebe der Anteil der Selbständigen und Mithelfenden gegenüber

1882 um die Hälfte, der der Arbeiter um 11 v. H. zurückgegangen ist. Demgegenüber hat sich der Anteil der Angestellten und Beamten um das Siebenfache auf 33,5 v. H. erhöht. In den USA ist dieser Anteil schon über 50 v. H. hinausgewachsen. Dieser Prozeß wird vornehmlich durch drei Faktoren beschleunigt: durch die zunehmende Aufgliederung der Unternehmerfunktionen auf eine wachsende Zahl von Angestellten, durch das Anwachsen der Dienstleistungsberufe und durch die Tendenz, qualifizierte Arbeiter als Angestellte zu übernehmen. Der letzte Faktor steht in enger Verbindung mit dem technischen Fortschritt, durch den sich die Entwicklung in jüngster Zeit merklich beschleunigt hat.

Umfassende Grundausbildung ist notwendig

Auch innerhalb der einzelnen Berufe vollziehen sich strukturelle Umschichtungen, über deren Ausmaß wir noch recht wenig wissen. Nach einer Untersuchung des Statistischen Bundesamtes hat sich in der Zeit von 1951 bis 1957 der Anteil der

Facharbeiter von 47,6 v. H. auf 44,8 v. H. und der Anteil der Hilfsarbeiter von 24,4 v. H. auf 22,8 v. H. verringert.

Demgegenüber ist der Anteil der angelernten Arbeiter von 28 v. H. auf 32,4 v. H. angestiegen. Auf die Berufsausbildung bezogen, bedeutet das, daß das Ziel der Ausbildung nicht mehr der Spezialist sein dürfte, der vom eng begrenzten Beruf soziale Sicherheit für ein ganzes Leben erwarten kann. Der technische Fortschritt zwingt zur Anpassungsfähigkeit. Wichtiger als eine nur auf den Erwerb spezieller

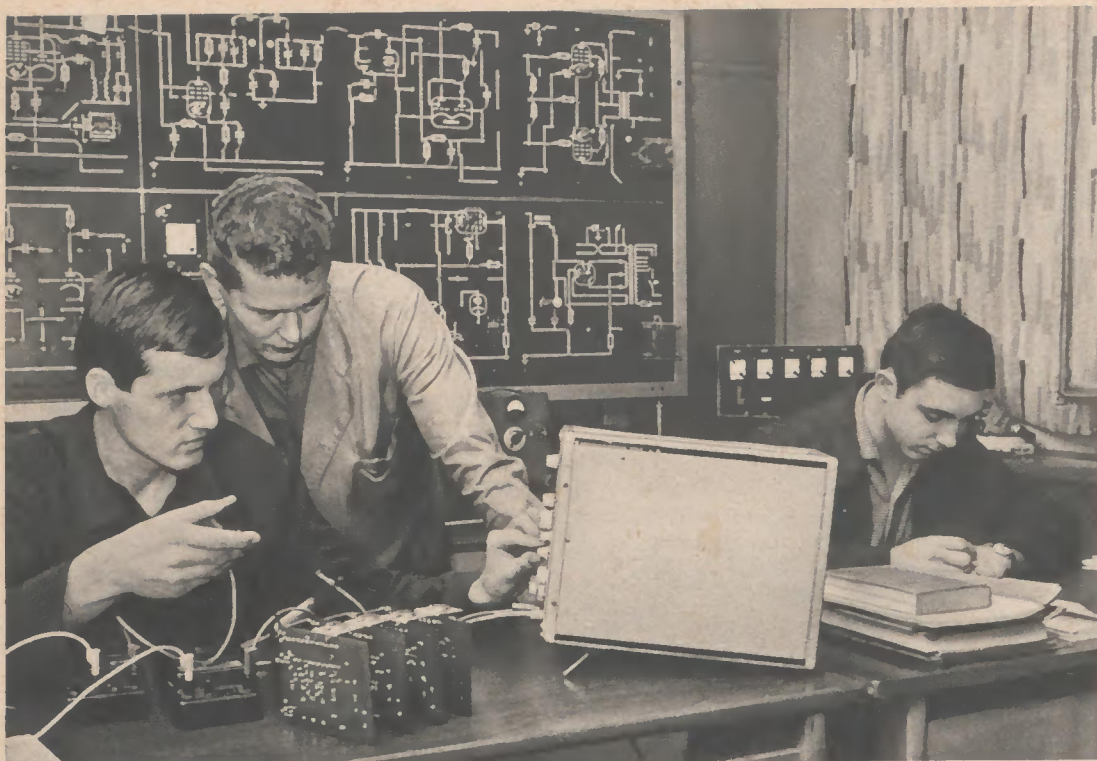
Fähigkeiten und Fertigkeiten begrenzte Ausbildung ist daher eine gute Breitenausbildung, die den einzelnen befähigt, auf sie aufbauend sich umzustellen und neuen Anforderungen anzupassen. Die alte Regel, daß man einen Beruf fürs Leben erlernt, stimmt nicht mehr. Die Kenntnisse, die die Berufsausbildung vermittelt hat, und sei sie noch so gediegen gewesen, reichen nicht mehr aus. Die ständige Fortbildung muß daher mehr und mehr die Berufsausbildung ergänzen. An der Fortbildung entscheidet sich schon heute manches berufliche Schicksal. Vielleicht wird sie eines Tages wichtiger als die berufliche Grundausbildung sein.

Ständige Fortbildung nach der Ausbildung

Im zweiten Jahresgutachten des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung heißt es zu dieser Frage: „Die zünftlerische Vorstellung von einem Beruf, dem man gleichsam von der Wiege bis zur Bahre verpflichtet ist, wird der Zukunft noch weniger gerecht als der Gegenwart. Immer mehr ist damit zu rechnen, daß Menschen durch die Umstände veranlaßt werden, den ursprünglich erlernten Beruf im Laufe des Erwerbslebens vielleicht sogar mehrmals zu wechseln.“ Und an anderer Stelle: „Stetiges und angemessenes Wachstum erfordert den Wandel der Strukturen, der Wandel der Strukturen jedoch Menschen, die ihm gewachsen sind, die ihn treiben und tragen. An den Menschen werden immer neue Anforderungen gestellt, denen er nur genügen kann, wenn zu einer breiten Grundausbildung die Möglichkeit ständiger Fortbildung kommt. Fortschritte auf dem Gebiet der Bildung, an der in unserer Gesellschaft alle Schichten der Bevölkerung teilhaben sollen, setzen sich auch in wirtschaftlichen Fortschritt um, allerdings erst nach langen Jahren, vielleicht sogar erst nach einem Menschenalter. Wenn es somit auf irgendeinem Gebiet öffentlicher Tätigkeit der langfristigen Vorausschau, der Planung und der Stetigkeit bedarf, dann auf diesem.“ Auch die großen deutschen Parteien haben

▼ Der Anteil der angelernten Arbeiter wächst ständig. Ihr Arbeitsbereich umfaßt auch eine so verantwortungsvolle Tätigkeit, wie sie Günter Scheepers als 1. Walzer im Kaltwalzwerk der Westfalenhütte ausübt





▲ Auch die Berufsausbildung muß dem allgemeinen Fortschritt folgen – ein Beispiel bietet dieser neuartige Elektronik-Lehrgang, der unseren Elektriker-Lehrlingen den Zugang zu diesem immer wichtigeren Teilgebiet ihres Berufes erschließt. Auf unserem Bild (v. l. n. r.) Ulrich Kappen, Ausbilder Helmut Beckmann und Manfred Adamski

bereits ähnliche Forderungen aufgestellt. So heißt es in den „Leitsätzen zu Bildung und Beruf“ der CDU/CSU – erarbeitet auf dem zweiten kulturpolitischen Kongreß der CDU/CSU vom 4. bis 6. November 1962 in Augsburg: „Die immer komplizierter werdenden technischen und wirtschaftlichen Apparaturen stellen wachsende Anforderungen an Verantwortung und Leistungsvermögen des Menschen im Beruf. Sie verlangen eine Ausweitung der Berufsausbildung und der Berufsbildung. Im Hinblick auf die strukturellen Veränderungen in der Arbeitswelt ist eine breit angelegte Berufsweiterbildung, die die Berufsgrundausbildung fortführt und vertieft, wichtig. Diese Berufsweiterbildung ist der Berufsausbildung gleichwertig.“

Die „Bildungspolitischen Leitsätze der SPD“, angenommen am 2. Juli 1964 in Berlin, stellen ebenfalls klar heraus: „Berufstätigkeit ist heute weniger als früher an den einmal erlernten Beruf gebunden. Zunehmend treten neben Fachkräfte mit abgeschlossener Lehre auch kurzfristig für besondere Aufgaben Vorbereitete. Beide Gruppen brauchen eine zeitgemäße grundlegende Bildung, um sich auf wechselnde Anforderungen und neue Arbeitsplätze einstellen zu können.“

Ähnlich lauten die „Thesen des Liberalen Kulturforums der FDP“, aufgestellt im April 1964 in Stuttgart: „Die Berufsbildung beschränkt sich heute nicht auf die Ausbildung der jungen Menschen, ebenso wichtig ist die ständige Fortbildung und berufliche Weiterbildung. Je rascher die technischen Fortschritte die Struktur der Arbeitswelt beeinflussen und verändern, um so notwendiger wird es, sich neuen Arbeitsmethoden leichter anpassen zu können oder auch für einen beruflichen Wechsel vorbereitet zu sein.“

Die Forderungen der Gewerkschaften lassen gleiche Überlegungen erkennen. So heißt es in den „Sozialpolitischen Grundsätzen“ des DGB, beschlossen am 21. und 22. November 1963 in Düsseldorf: „Jeder soll die Möglichkeit

erhalten, sich entsprechend seiner Eignung für einen Beruf aus- und weiterzubilden. Die berufliche Aus- und Weiterbildung ist fachlich und wirtschaftlich zu sichern. Sie muß auch auf eine möglichst hohe Anpassungsfähigkeit an veränderte Arbeitsbedingungen abgestellt sein.“

Wanderungsgewinn einzelner Länder

Die fortgesetzten Schwergewichtsverlagerungen von einem Wirtschaftsbereich in einen anderen und innerhalb der Wirtschaftsbereiche von den wachstumsbenachteiligten Wirtschaftszweigen zu den wachstumsbegünstigten erzwingen manchmal nicht nur eine berufliche Umstellung, sondern auch den Umzug der Arbeitskräfte. Im Saarland und in Nordrhein-Westfalen haben beispielsweise Kohlenkrise, Konzentration und Rationalisierung in der Stahlindustrie sowie in der Investitionsgüterindustrie zugleich mit der schrumpfenden Textilindustrie die Entwicklung bestimmt.

Zu- und Abnahme der Bevölkerungszahl in den Bundesländern

	Wanderungsbilanz zwischen 1961 und 1965	Beschäftigte in der Industrie zwischen 1961 und 1965 in v. H.
Baden-Württemberg	+ 61 721	+3,7
Bayern	+ 58 341	+7,1
Hessen	+ 46 869	+4,6
Schleswig-Holstein	+ 34 958	+2,3
Bremen	+ 8 631	+4,2
Rheinland-Pfalz	+ 177	+2,3
Saarland	– 4 369	–5,1
Hamburg	– 34 873	–7,3
Niedersachsen	– 31 573	+3,5
Nordrhein-Westfalen	–133 914	–2,5

Wie geht es weiter?

Die wirtschaftliche und technische Fortentwicklung hält an. Sie verändert unaufhaltsam Beschäftigungs- und Berufsstrukturen. Das Europäische Zentrum für angewandte Wirtschaftsforschung „prognos“ an der Universität Basel hat in einer 1966 veröffentlichten Studie die wirtschaftliche Entwicklung der Bundesrepublik bis 1980 aufgezeigt.

Danach wird sich das Bruttoinlandsprodukt je Einwohner von 1961 bis 1980 nahezu ver-

doppeln, das bedeutet, daß die Summe aller Güter und Dienstleistungen, die wir erwirtschaften, in dieser Zeit um 94 v. H. zunehmen soll. Das Institut glaubt, daß die deutsche Industrie von einer verhältnismäßig günstigen Position auf dem Weltmarkt ausgehen kann. An der deutschen Ausfuhr sind Maschinen, Fahrzeuge, chemische Erzeugnisse und die Güter der Elektrotechnik mit mehr als der Hälfte der Gütermenge beteiligt, Güter also, die überall in der Welt in wachsendem Umfang benötigt werden.

Die bisherigen Branchenunterschiede im Wachstum werden sich nach der zitierten Prognose weiter verstärken, wie die folgende Übersicht zeigt. In wachstumsbegünstigten Industriezweigen und im Dienstleistungsbereich wird sich die Zahl der Arbeitsplätze überdurchschnittlich erhöhen.

Wie sich die Zahl der Beschäftigten in verschiedenen Industriezweigen bis 1980 vermutlich ändern wird

	1961	1970	1980
Kunststoffverarbeitung	100	189	267
Banken, Versicherungen	100	130	161
Elektroindustrie	100	122	159
Dienstleistungen	100	113	146
Fahrzeugbau	100	143	145
Verwaltung	100	118	143
Papier und Druck	100	119	139
Chemische Industrie	100	120	138
Maschinenbau	100	117	136
Eisen- und Metallwarenherstellung	100	109	119
Bekleidungsindustrie	100	111	119
Handel	100	105	111
Baugewerbe	100	101	101

Ändert sich das Verhältnis zur Arbeit?

Ausgehend von einer durch die Überlieferung bestimmten, religiös überhöhten Wertschätzung der Arbeit, der Romantisierung einer Arbeits- und Gesellschaftsordnung, die sich über Jahrhunderte kaum zu ändern brauchte, wird der Selbstwert des Berufs noch heute vielfach hervorgehoben. In einem Satz ausgedrückt, lautete dieses überkommene Gebot: „Was du im Schweiße deines Angesichts mühevoll gelernt hast, das tue gerne und ein Leben lang!“ Kann diese Einstellung in der Gegenwart noch Gültigkeit haben? Auf dem nordamerikanischen Kontinent hat sich eine Industriegesellschaft von beachtlicher Kraft und Rentabilität entwickelt, die grundsätzlich ohne dieses Berufsgebot auskommt. Bereits in der Frühzeit der amerikanischen Industrialisierung vertraten Sozialwissenschaftler die Ansicht, daß der ständige starke Fortschritt gerade in der Unbekümmertheit gegenüber jeder Berufsethik zu suchen sei. Dieses amerikanische Verhältnis zur Arbeit wird mit fortschreitender Technisierung und Rationalisierung mehr und mehr auch in den übrigen industriellen Gesellschaften Eingang finden. Vielleicht auf den ersten Blick ein erschreckender Gedanke!

Doch hohe Leistungsgerechtigkeit, größere Beweglichkeit und damit höhere Existenzsicherheit als wesentliche Kennzeichen des amerikanischen Verhältnisses zur Arbeit stehen den kritischen Feststellungen über ein fehlendes oder ungenügendes Berufsethos sicherlich gewichtig gegenüber. Muß sich überhaupt beides gegenseitig ausschließen? Sicher nicht insofern, daß die Wandelbarkeit des Arbeitsplatzes die Unwandelbarkeit individueller Pflichterfüllung und Arbeitsqualität beeinträchtigen müßte.

Schnelldienst des Deutschen Industrieinstituts

Werkzeitschriften in der Bewährung

Zum europäischen Werkschriftleiter-Kongreß (FEIEA = „Federation of European Industrial Editors Associations“) werden sich vom 10. bis 15. September 1967 in der Berliner Kongreßhalle rund 400 Redakteure aus 14 Ländern treffen. Es ist das erstmalig, daß dieser alle drei Jahre stattfindende Kongreß auf deutschem Boden tagt. Der derzeitige Präsident der FEIEA, der Deutsche Dr. Martin Nebe, hat mit Mitgliedern des Arbeitsausschusses in der Arbeitsgemeinschaft deutscher Werkschriftleiter ein Programm vorbereitet, das nicht nur die Betriebspublizisten, sondern auch die breite Öffentlichkeit interessieren dürfte. Am Eröffnungstag sprechen unter anderem der Regierende Bürgermeister von Berlin, Heinrich Albertz, der Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Siegfried Balke, und der Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Ludwig Rosenberg. Eine Werkzeitschriften-Ausstellung wird am gleichen Tag eröffnet. In acht Arbeitskreisen können die Tagungsteilnehmer über Themen diskutieren, die jeden Werkschriftleiter angehen (Arbeitswelt und Umwelt, Vorschlagswesen, Unfallverhütung u. a. m.).

Ohne Zweifel spielen Fragen der Betriebspublizistik gerade heute in der Bundesrepublik bei schleppender Konjunkturentwicklung eine beachtenswerte Rolle. Viele Unternehmer mußten bei rückläufiger Geschäftslage rationalisieren, Betriebsangehörige umsetzen, ja, auch entlassen. Derartige Maßnahmen bringen Unruhe in jedem betroffenen Betrieb mit sich. Hier hat die Werkzeitschrift ihre Bewährungsprobe zu bestehen. Sie muß informieren, glaubwürdige Begründungen für die getroffenen Unternehmensentscheidungen geben und dafür sorgen, daß keine Panik entsteht. Viele Werkschriftleiter bewiesen gerade in den letzten Monaten, daß sie diese schwierige Aufgabe rechtzeitig erkannt haben. Sie haben zu einem großen Teil dazu beigetragen, die gefährliche Flüsterpropaganda über eine „Krise“ zu überspielen. Allerdings soll hier nicht verschwiegen werden, daß es auch andere Werkzeitschriften gibt, die die Zeichen der Zeit noch immer nicht verstanden haben. Sie machen weiter auf Hochglanz und Schöngestalt oder auf harmlos, obwohl wichtige Probleme zu behandeln wären. Diese Blätter werden jetzt gelegentlich von ihren Herausge-

bern, den Unternehmensleitungen, unter die Lupe genommen und überprüft. Die Information „nach innen“ über die Werkzeitschrift ist und bleibt für jeden größeren Betrieb, der seine Mitarbeiter nicht um sich herum versammeln kann, eine unschätzbare Hilfe. Diese Information muß allerdings auch gegeben und dem Redakteur zugänglich gemacht werden, vom Vorstand, vom Führungsstab, vom Abteilungsleiter, vom Mitarbeiter. Es ist zu hoffen, daß Einsichten dieser Art – aufgezwungen durch die Rezession – zunehmen. Insgesamt ergibt sich folgendes Bild zur Lage der Werkzeitschriften: Nach einer erst zum 1. April 1967 abgeschlossenen Untersuchung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände erscheinen zur Zeit in der Bundesrepublik und in Westberlin rund 500 Werk- und Hauszeitschriften mit einer Auflage von mehr als 5 Millionen Exemplaren. Bedauerlicherweise kommen die meisten Werkzeitschriften jedoch nicht häufiger als vierteljährlich heraus (1967: 180, 1962: 105). Dieser Trend ist bedenklich, weil er eine aktuelle informative Berichterstattung so gut wie ausschließt. Die Werkschriftleiter verfolgen diese Entwicklung mit Sorge, und sie haben recht! Sie wollen u. a. darüber mit ihren Kollegen bei einem Treffen ihrer

nationalen Vereinigung im Rahmen des FEIEA-Kongresses sprechen. Mögen die Ergebnisse dieser Aussprache nicht nur von den Werkschriftleitern, sondern auch von den Unternehmensleitungen gehört und richtig verstanden werden.

Schnelldienst des
Deutschen Industrieinstituts
vom 5. September 1967

WESTDEUTSCHE ALLGEMEINE

Hohe Auflagen – Nicht nur für den Papierkorb

Das Publikationsmittel Werkzeugzeitung hat heute bereits eine historische und damit verbunden eine internationale Entwicklung aufzuweisen. Überall, wo Industrie vorhanden ist, gibt es auch Werkzeugzeitungen. Sie sind der Ausdruck dafür, wieviel einen Betrieb die Information seiner Belegschaft wert ist.

Einer der Männer, die in der Bundesrepublik seit Jahren mit diesem Medium umgehen, richtete einmal an die Arbeitgeber-schaft den symbolischen Appell: „Zeige mir deine Werkzeugzeitung,

und ich kann dir sagen, wer du bist.“

Heute ist die Geschichte der Werkzeugzeitung bereits über 100 Jahre alt. 1847 gab der amerikanische Maschinenfabrikant H. B. Smith in Vernon in den Vereinigten Staaten die erste bekanntgewordene Werkzeugzeitung heraus. Er nannte sie „Mechanic“ ...

Die Kosten lohnen sich

Einen der buntesten Sträube auf dieser internationalen Palette bietet zweifellos das Angebot der 500 deutschen Werkzeitschriften. Doch allein für den Großbetrieb, so lauten die Erfahrungen, lohnt sich jedoch das werkseigene Blatt. Für jeden kleineren wird es nur unter Schwierigkeiten möglich und gilt meist als nicht tragbar. Für das große Unternehmen ist es dagegen nach modernen betriebswirtschaftlichen und organisatorischen Gesichtspunkten mittlerweile die wertvollste Informationsgrundlage geworden, die es überhaupt gibt. Und als solche zahlt sie sich stets aus, auch für die Geschäftsleitung, die ihre Kosten trägt.

Was wird daraus gemacht?

Die Beispiele dafür reichen vom Ton des Hofnachrichtenblattes, in dem sich der Unternehmer auch heute noch in geradezu anachronistischer Form berücksichtigen läßt, bis zur modernen mit Pfiff gemachten Illustrierten.

Die Werkzeugzeitung muß als wichtigstes Instrument der innerbetrieblichen Information dem einzelnen helfen, seinen Standort bestimmen zu können, dann ist sie gut.

Die hervorragend gemachte Werkzeugzeitung „WERK UND WIR“ der Hoesch AG informierte ihre Leser auch über die Lage am Stahlmarkt und druckte den Bericht eines Vorstandsmitgliedes ab. Außerdem informierte das Blatt seine Leser systematisch über den organisatorischen Aufbau des Werkes und über die Abwicklung verschiedener organisatorischer Aufgaben...

Die potentiellen Leser einer Werkzeitschrift stehen ihr – wahrscheinlich mit der einzigen Ausnahme Amerikas, wo man stärker den Kunden als den Mitarbeiter im Auge hat – fast immer zu 50 v. H. skeptisch gegenüber. Und diese Skepsis beschränkt sich nicht allein auf die Gewerkschaften. Sie gilt der Befürchtung, daß eine vom Unternehmen herausgegebene und bezahlte Publikation dem Mitarbeiter doch nur Sand in die Augen streuen wollte. – Erst wenn es einer Werkzeugzeitung gelungen ist, dieses Vorurteil zu durchbrechen, erst dann wird sie für voll genommen. R. Winter

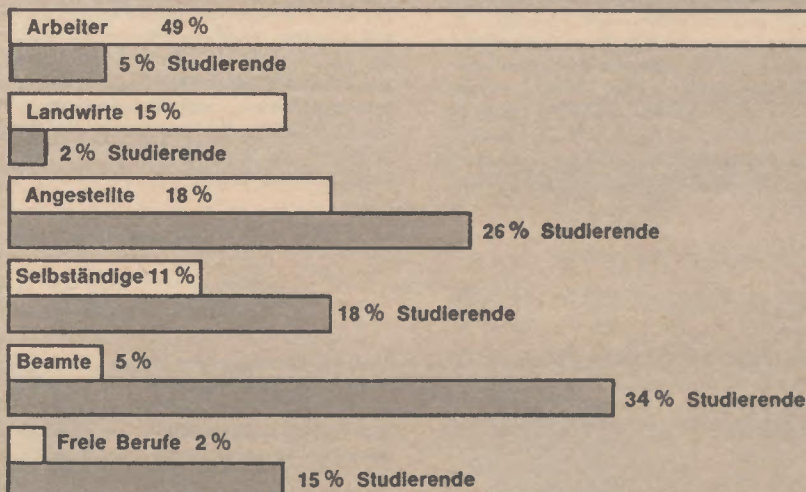
Westdeutsche
Allgemeine Zeitung
vom 16. September 1967

WISSENSWERTES auf einen Blick

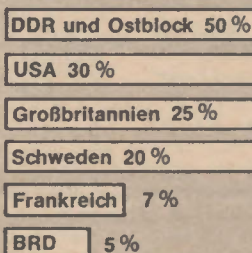
Nur jeder 20. Student stammt aus einer Arbeiterfamilie

Wem gibt es nicht zu denken, daß unter den Studenten der wissenschaftlichen Hochschulen nur 5 v. H. aus Arbeiterfamilien stammen, obgleich die Arbeiter über einen Bevölkerungsanteil von 49 v. H. verfügen. Unter den Studenten befinden sich dagegen 49 v. H., die aus Familien der Beamten und der freien Berufe kommen, obgleich diese Gruppe an der Gesamtbevölkerung nur mit 7 v. H. beteiligt ist. Diese Tatsachen lassen nur einen Schluß zu: Hier stimmt etwas nicht! Offensichtlich bestehen in unserer Gesellschaft Bildungsbarrieren, die viele vergleichbare Nationen nicht kennen, und die auch wir so schnell wie möglich beseitigen sollten.

Anteil der Sozialschichten an der Studentenschaft 1963



Arbeiterkinder an der Gesamtstudentenschaft



Nach: Frau Dr. Hamm-Brücher
Quelle: Stat. Bundesamt

Unsere Jubilare

Das kostbarste Gut eines Volkes sind seine Menschen, in deren Gedanken die Pläne entstehen, deren Hände die Werte schaffen und deren Herzen mutig genug sind, Gefahren auf sich zu nehmen, damit wir und unsere Kinder einer gesicherten Zukunft entgegengehen. Wir schulden ihnen Dank und jede erdenkliche Hilfe.

HEINRICH LÜBKE

50 Hoesch AG Bergbau

Am 15. Oktober feiert Bernhard Diekmann sein fünfzigjähriges Arbeitsjubiläum bei der Zeche Radbod in Bockum-Hövel. Bernhard Diekmann wurde auf der Kokerei als Schlosser angelernt, kam aber bald ins Labor der Kokerei, wo er Analysen ausführte. 1928 wechselte er ins Betriebsbüro der Kokerei. Hier stellte er nach einer Anlernzeit die Tages-, Wochen- und Monatsberichte zusammen. Außerdem gab er Material- und Ersatzteilbestellungen an den Einkauf weiter und kontrollierte die entsprechenden Eingänge. Dazu führte er die Anwesenheitslisten der Angestellten. Bernhard Diekmann war nicht der einzige seiner Familie, der auf Radbod gearbeitet hat. Auch seine vier Brüder und sein Vater waren und sind auf unserer Zeche tätig. Im April wurde unser Jubilar 65 Jahre alt. Seitdem er pensioniert ist, widmet er sich noch stärker als bisher seinem Garten.



Hoesch AG Hüttenwerke

Am 12. Oktober 1917 begann Bernhard Bunte in der Hauptschlosserei des damaligen Stahlwerkes Hoesch die Schlosserlehre. Nach ihrem Abschluß führte er Reparaturarbeiten in den Mechanischen Werkstätten aus. Dann wechselte er in die Waagenwerkstatt, wo alle Waagen aus Dortmunder Hoesch-Werken repariert wurden. 1960 wurde Bernhard Bunte Vorarbeiter. Doch seiner Tätigkeit blieb er bis zur Pensionierung treu: mit Erfahrung und Geschick reparierte er alle ihm unter die Finger kommenden Waagen, die anschließend von einem Beamten des Eichamtes geprüft und geeicht wurden. Bernhard Bunte, dessen Steckbrief sein Garten ist, gehört zur dritten Generation, die bei Hoesch arbeitet. Sein Bruder feierte bei uns bereits das fünfzigjährige Arbeitsjubiläum.



Hoesch AG Hüttenwerke

Edmund Greuels Vater war Walzmeister im Baroper Walzwerk. Dort fing auch der Sohn am 1. Oktober 1917 mit 13½ Jahren, und sogar gleich auf Nachtschicht, zu arbeiten an. Als Edmund Greuel achtzehn wurde, stand er im Warmwalzwerk als Schnapper an der Walze. Schon mit 25 Jahren wurde er Walzmeister, 1951 Schichtmeister. Er beaufsichtigte die Arbeiten an der Platinenstraße und an den Feinblechstraßen II und III. In den Jahren, bevor 1957 das Baroper Walzwerk stillgelegt wurde, war er auch als stellvertretender Obermeister tätig. Von 1957 an hat Edmund Greuel als Tagesmeister in der Zuricherei der Feinisenstraße der Westfalenhütte gearbeitet. Inzwischen ist nun auch die dritte Generation Greuel – sie besteht aus seinen drei Söhnen – bei Hoesch beschäftigt.



Dittmann & Neuhaus AG

Drei Brüder waren schon bei Dittmann & Neuhaus in Herbede beschäftigt, als Hugo Hasselbeck ebenfalls dort zu arbeiten begann. Er lernte vier Jahre das Schlosserhandwerk in der Mechanischen Werkstatt. Danach war er für alle vor kommenden Reparaturarbeiten zuständig. 1938 wurde er Vorarbeiter. 1954 kam er in die Produktion, wurde Meister, kehrte aber nach einem Jahr zur Mechanischen Werkstatt zurück, der er seitdem als Werkmeister vorsteht. Hugo Hasselbeck, der im September 64 Jahre alt wurde, lebt in einem Haus, das über 200 Jahre zum Familienbesitz gehört, an dem er hängt und das er, dem wechselnden Bedarf entsprechend, mehrmals umbaute. Hier und im Garten gibt es nach Feierabend für unseren Mitarbeiter genug zu tun, der am 8. November sein fünfzigjähriges Arbeitsjubiläum feiert.



40 Hoesch AG

15. 11. 1967 Walter Niederheide, Sachbearbeiter Liegenschaften

Hoesch AG Bergbau

5. 10. 1967 Heinrich Lücke, Schmied Verbundbergwerk Emil-Fritz

5. 10. 1967 Hermann Reißweber, Hauer Schachtanlage Radbod

14. 10. 1967 Otto Schumacher, Grubensteiger Schachtanlage Fürst Leopold-Baldur

18. 10. 1967 Wilhelm Teschke, Lehrhauer Schachtanlage Kaiserstuhl

1. 11. 1967 Franz Fink, Magazinarbeiter Schachtanlage Radbod

2. 11. 1967 Willi Radmacher, Hauer Verbundbergwerk Emil-Fritz

7. 11. 1967 Emil Müller, Hauer Schachtanlage Radbod

Hoesch AG Hüttenwerke

24. 9. 1967 Erich Langer, Maurer Werk Phoenix

3. 10. 1967 Georg Bujarski, Schmelzmeister Werk Westfalenhütte

3. 10. 1967 Karl Hafers, Zurichtereiarbeiter Werk Phoenix

3. 10. 1967 Franz Wancki, Vorarbeiter Werk Union

6. 10. 1967 Erich Pentrup, Schlosser, Vorarbeiter Werk Westfalenhütte

6. 10. 1967 Sigismund Heyder, Maschinist Werk Westfalenhütte

7. 10. 1967 Paul Bartel, 1. Schmelzer Werk Phoenix

7. 10. 1967 Richard Karbstein, Schlosser Werk Westfalenhütte

11. 10. 1967 Max Schwarz, Weichenschlosser Werk Westfalenhütte

12. 10. 1967 Walter Pinkernell, Maschinist Werk Westfalenhütte

12. 10. 1967 Ewald Splittgerber, Vorarbeiter Werk Westfalenhütte

13. 10. 1967 Julius Bordscheck, Chemotechniker Werk Westfalenhütte

13. 10. 1967 Otto Korf, Maschinist Werk Westfalenhütte

15. 10. 1967 Andreas Themm, Schlosser Werk Phoenix

18. 10. 1967 Wilhelm Manz, Oberaufseher Werk Union

18. 10. 1967 Albert Orgas, Walzwerksarbeiter Werk Westfalenhütte

21. 10. 1967 Fritz Aringhoff, Schweißer Werk Union

21. 10. 1967 Heinrich Nehme, Bürovorsteher Werk Westfalenhütte

23. 10. 1967 Josef Ibel, Maschinist Werk Westfalenhütte

- 1. 11. 1967 Hanns Illert, Prokurist
Werk Union
- 1. 11. 1967 Paul Georg, Blockkontrolleur
Werk Westfalenhütte
- 4. 11. 1967 Joseph Karlsberg, Oberlaborant
Werk Westfalenhütte
- 8. 11. 1967 Johann Kazmierczak, Bodensetzer
Werk Westfalenhütte
- 12. 11. 1967 Friedrich Rose, Schichtführer
Werk Union
- 13. 11. 1967 Ernst Ziep, Pförtner
Werk Union
- 14. 11. 1967 Karl Korte, Drahtzieher
Werk Westfalenhütte
- 24. 11. 1967 Johann Neumann, Oberwachleiter
Werk Westfalenhütte
- 25. 11. 1967 Wilhelm Schweitzer, Kranfahrer
Werk Phoenix
- 28. 11. 1967 Paul Fuchs, Walzwerksarbeiter
Werk Westfalenhütte
- 28. 11. 1967 Heinrich Mitlawski, Walzendreher
Werk Westfalenhütte
- 39. 11. 1967 Albert Abendroth, Maschinist
Werk Union

Hoesch AG Walzwerke Hohenlimburg

- 29. 9. 1967 Gerhard Emmerich, Schlossermeister
Kaltwalzwerk Kabel
- 8. 11. 1967 Albert Stahl, Lichtpauser
Federnwerk
- 9. 11. 1967 Ludwig Marx, Glüher
- 28. 11. 1967 Josef Brunnert, Werkstofftechniker
Kaltwalzwerk Nahmer
- 29. 11. 1967 Anton Roszak, Steuermann
Warmwalzwerk

Trierer Walzwerk AG

- 8. 11. 1967 Christian Föhr, Lohnbuchhalter

Hoesch Maschinenfabrik Deutschland AG

- 1. 7. 1967 Wilhelm Brusat, Vorarbeiter
- 1. 10. 1967 Ernst Krüger, Schlosser
- 29. 11. 1967 Josef Sandhof, Hobler

Eisenwerk Rothe Erde GmbH

- 20. 11. 1967 Leo Jannek, Lichtpauser
Werk Dortmund

Gebr. Credé & Co GmbH

- 26. 10. 1967 Friedrich Deust, Terminverfolger
- 2. 11. 1967 Karl Becker, Fertigungsplaner
- 17. 11. 1967 Kaspar Betzing, Anzeichner

Hoesch Werk Federstahl Kassel

- 21. 11. 1967 Karl Dippel, Betriebsleiter

25 Hoesch AG Bergbau

- 26. 8. 1967 Josef Marschner, Hauer
Verbundbergwerk Emil-Fritz
- 20. 9. 1967 Herbert Kolecki, Zimmerhauer
Verbundbergwerk Emil-Fritz
- 1. 10. 1967 Theodor Köritz, Hauer
Schachtanlage Radbod
- 2. 10. 1967 Josef Becker, Hauer
Schachtanlage Fürst Leopold-Baldur
- 4. 10. 1967 Gerhard Hoffmann, Hauer
Schachtanlage Fürst Leopold-Baldur
- 14. 10. 1967 Herbert Schönweitz, Hauer
Schachtanlage Fürst Leopold-Baldur
- 20. 10. 1967 Walter Bauer, Schlosser
Kokerei Emil
- 20. 10. 1967 Wilhelm Golob, Schießmeister
Schachtanlage Fürst Leopold-Baldur
- 22. 10. 1967 Erich Weidisch, Hauer
Schachtanlage Radbod
- 23. 10. 1967 Wilhelm Rensink, Hauer
Schachtanlage Fürst Leopold-Baldur
- 25. 10. 1967 Paul Lauterberg, Hauer
Schachtanlage Radbod
- 25. 10. 1967 Paul Haffke, Hauer
Verbundbergwerk Emil-Fritz
- 31. 10. 1967 Gerhard Jarasch, Hauer
Verbundbergwerk Emil-Fritz

- 1. 11. 1967 Wilhelm Lechtermann, Fahrhauer
Schachtanlage Radbod
- 2. 11. 1967 Fritz Reuter, Kauenwärter
Schachtanlage Radbod
- 5. 11. 1967 Herbert Sperken, Hauer
Schachtanlage Kaiserstuhl
- 9. 11. 1967 Helmut Pytlík, Fördermaschinist
Schachtanlage Radbod
- 9. 11. 1967 Otto Bielski, Hauer
Schachtanlage Kaiserstuhl
- 25. 11. 1967 Karl Czech, Hauer
Schachtanlage Radbod
- 28. 11. 1967 Hans Quast, Maschinenhauer
Verbundbergwerk Emil-Fritz

Hoesch AG Hüttenwerke

- 25. 9. 1967 Günter Ruth, kfm. Angestellter
Werk Phoenix
- 2. 10. 1967 Heinz Suchland, Prüftechniker
Werk Phoenix
- 3. 10. 1967 Julius Liedloff, Meister
Werk Westfalenhütte
- 5. 10. 1967 Heinz Buchwald, Walzendreher
Werk Union
- 7. 10. 1967 Manfred Oldendorf, Gruppenleiter
Werk Phoenix
- 14. 10. 1967 Paul Opalla, Kranführer
Werk Westfalenhütte
- 15. 10. 1967 Willi Schipplik, Lohnbuchhalter
Werk Phoenix
- 15. 10. 1967 Josef Wolf, Abteilungsleiter
Werk Westfalenhütte

- 22. 10. 1967 Albert Godglück, Kranführer
Werk Westfalenhütte
- 22. 10. 1967 Fritz Strohmann, Klempnermeister
Werk Westfalenhütte
- 25. 10. 1967 Waldemar Adam, techn. Zeichner
Werk Westfalenhütte
- 1. 11. 1967 Friedhelm Tillmann, Kranfahrer
Werk Phoenix
- 5. 11. 1967 Johann Hierl, Pumpenmaschinist
Werk Union
- 6. 11. 1967 Manfred Annussat, Schlosser
Werk Phoenix
- 19. 11. 1967 Walter Dombrowa, Handlungsbevollmächtigter
Werk Union
- 20. 11. 1967 Günter Putschneider, Meister
Werk Phoenix
- 23. 11. 1967 Paul Kurtz, Weißblechsortierer
Werk Westfalenhütte
- 24. 11. 1967 Franz Passling, Maschinist
Werk Union
- 25. 11. 1967 Kurt Junius, Handlungsbevollmächtigter
Werk Union
- 30. 11. 1967 Willi Wagner, Maschinist
Werk Phoenix

Hoesch AG Walzwerke Hohenlimburg

- 10. 9. 1967 Kurt Dulies, Vorarbeiter
Federnwerk
- 1. 10. 1967 Georg Marweg, Dreher
Warmwalzwerk
- 17. 10. 1967 Paul Sommer, Betr.-Ingenieur
Federnwerk
- 2. 11. 1967 Johanna Janssen, Buchhalterin

Schmiedag AG

- 1. 9. 1967 Benno Rethagen, stellvertr. Abt.-Leiter
Werk Hagen
- 15. 10. 1967 Hans Rossmann, Montagearbeiter
Werk Eckesey

Schwerter Profileisenwalzwerk AG

- 6. 10. 1967 Rudolf Boshammer, Elektriker

Hoesch Maschinenfabrik Deutschland AG

- 15. 10. 1967 Gerhard Brörken, Vorarbeiter

Schwinn AG

- 12. 10. 1967 Friedrich Lothschütz, Gesenkfräser
- 13. 10. 1967 Hans Heintz, Lohnrechner
- 16. 11. 1967 Berthold Jung, Dreher
- 23. 11. 1967 Erich Neu, Gesenkfräser

Gebr. Credé & Co GmbH

- 24. 10. 1967 Jakob Riedemann, Lacklerer
- 1. 11. 1967 Nikolaus Bähr, kfm. Angestellter

Schiffswerft Gustavsburg GmbH

- 17. 10. 1967 Edmund Schlesner, Telefonist

Die Werke und Gesellschaften der Hoesch AG



Dortmund-Hörder Hüttenunion AG Dortmund

KOHLE

Hoesch AG Bergbau Essen-Altenessen

STAHL

Hoesch AG Hüttenwerke Dortmund

Hüttenwerke Siegerland AG Siegen

Friedrichshütte Aktiengesellschaft Herdorf

WEITERVERARBEITUNG

Hoesch AG Walzwerke Hohenlimburg
Hohenlimburg

Hoesch AG Rohr- und Bauteilwerk Hamm

Schmiedag AG Hagen

Schwerter Profileisenwalzwerk AG Schwerte

Trierer Walzwerk AG Wuppertal-Langerfeld

Döhner AG Letmathe

Hoesch Maschinenfabrik Deutschland AG
Dortmund

Schwinn AG Homburg/Saar

Dörken AG Gevelsberg

Dittmann & Neuhaus AG Herbede/Ruhr

Eisenwerk Rothe Erde GmbH Dortmund

Blefa Blechwaren- und Faßfabrik GmbH
Kreuztal (Kr. Siegen)

Hoesch Drahtseilwerke GmbH Dortmund

Hoesch Hammerwerk Ruegenberg GmbH
Olpe i. Westf.

Schiffswerft Gustavsburg GmbH
Gustavsburg/Hessen

Dortmunder Plastik GmbH
Dortmund

Hoesch Werk Federstahl Kassel
Kassel

Schwinn Sàrl Hénin-Liétard (Pas de Calais)

Hoesch Argentina S. A. I. y C. Buenos Aires

Hoesch SA Industria de Molas
São Paulo

Suspensiones Automotrices SA
Mexiko

Industriewerte AG Dortmund

HANDEL UND EXPORT

Hoesch Reederei und Kohlenhandel GmbH
Essen

Hoesch Eisenhandel mbH Dortmund

Hansa-Stahl GmbH Düsseldorf

Dortmunder Eisenhandel GmbH
Dortmund

Celler & Co. GmbH Dortmund

Hans Kaupmann GmbH
Wanne-Eickel

Dittmann & Neuhaus GmbH Hagen

Hoesch Export GmbH Dortmund

Hansa Stahlexport GmbH Düsseldorf

Hoesch SA Madrid

American Hoesch Inc. New York

Hoesch Italiana SpA Mailand

Hoesch Limited London

Hoesch France Sàrl Paris

Gesamtbelegschaft 65000

**WERK
und
WIR**

Eine Zeitschrift für die Mitarbeiter der
Hoesch Aktiengesellschaft. Herausgeber:
Hoesch Aktiengesellschaft, Dortmund.

Verantwortlich für WERK UND WIR
Hoesch Aktiengesellschaft:
Dr. jur. Harald Koch. Redaktion:
Erhard Jahn und Rolf Gröting. Graphische
Gestaltung: Harry Esser, Dortmund.
Anschrift der Redaktion: Dortmund,
Eberhardstr. 12. Telefon 84 41.
Fernschreiber 0822 294/0822 123. Druck:
dumont presse, Köln.

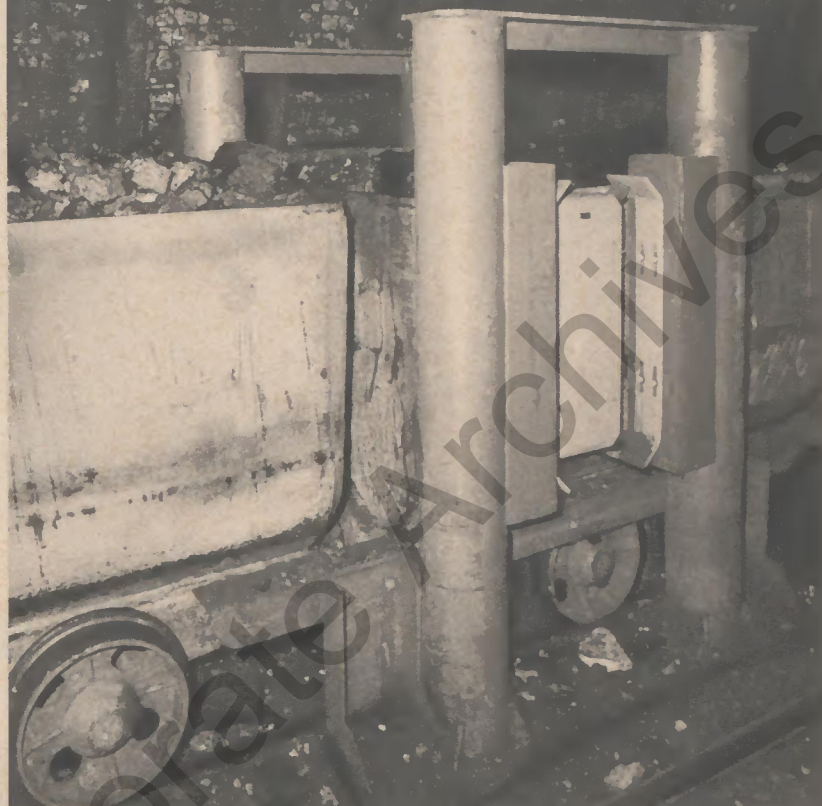
Verantwortlich für WERK UND WIR
Hoesch Aktiengesellschaft Ausgabe
BERGBAU, Seiten 97 bis 108: Josef
Ganster. Redaktion: Erhard Jahn und
Rolf Gröting. Graphische Gestaltung:
Harry Esser, Dortmund.
Anschrift der Redaktion: Dortmund,
Eberhardstraße 12. Telefon 84 41.
Fernschreiber 0822 294/0822 123. Druck:
dumont presse, Köln.

Verantwortlich für WERK UND WIR
Hoesch Aktiengesellschaft Ausgabe
HÜTTENWERKE, Seiten 129 bis 154:
Dr. Günter Sieber. Redaktionsleitung:
Johannes Hoischen. Anschrift der
Redaktion: Dortmund, Eberhardstraße 12.
Telefon 84 41. Fernschreiber 0822 123/0822 294.
Druck: Westfalendruck, Dortmund.

Nachdruck von Beiträgen dieses Heftes
honorarfrei gegen Quellenangabe und
zwei Belegexemplare gestattet,
ausgenommen die im Inhaltsverzeichnis
mit ■ gezeichneten Berichte. WERK
UND WIR erscheint monatlich und wird
kostenlos an alle Belegschaftsmitglieder
abgegeben.

Bildnachweis: Titelseite: Erich Kreuzner,
Dortmund;
Rückseite: Hans-Joachim Multhaupt,
Dortmund.
Schwarz-Weiß-Aufnahmen: Fotoabteilung
Hoesch AG, Fotostellen Hüttenwerke;
Bergbau-Museum, Bochum; Darchinger,
Bonn; dpa; Günther Pesch, Hamm;
Seilprüfstelle, Bochum; Staatsbibliothek,
Berlin; Ullstein, Berlin; Hartmut Vogler,
Dortmund; und Werk- und Privataufnahmen.
Zeichnungen: Hans Geisen, Dortmund.

Förderwagen werden geimpft



Auf Fürst Leopold werden die Kohlenwagen jetzt elektromagnetisch gezählt

Seit Anfang dieses Jahres ist auf unserer Schachthanlage Fürst Leopold-Baldur in Hervest-Dorsten im Zuge der Automatisierung des Wagnenumlaufes eine technische Anlage in Betrieb, die das Zählen der aus der Grube ankommenden Kohlenwagen vereinfacht und das bisher übliche Anhängen und wieder Abnehmen einer Marke bei jedem Wagen überflüssig macht. Dieser Vorgang geschieht jetzt auf elektromagnetischem Wege: die Wagen werden unter Tage an den Ladestellen „geimpft“, wie der Fachmann sagt, und über Tage vor dem Entladen wieder „abgefragt“. Die Anlage hat sich in den ersten Monaten gut bewährt, und bei Fehlzählungen von 0,3 v.H. entspricht auch die Genauigkeit den Erwartungen.

Förderstrom unter Kontrolle

Um ständig und zuverlässig über den Förderstrom, also über die Anzahl der geförderten Kohlenwagen und damit über die zu Tage kommende Rohkohlenmenge, unterrichtet zu sein, wurde bisher jeder Förderwagen unter Tage mit einer genummerten Marke versehen, die mit einem Draht in ein an der Stirnwand des Wagens vorgesehenes Loch eingesteckt wur-

▲ Die technischen Einrichtungen zum „Impfen“ sind unter Tage denkbar einfach: hier auf dem Bild die Magnetisierungsgestelle hinter der Ladestelle

de. Am Ende des Weges nach über Tage, vor dem Kreiselwipper, also vor dem Entladen, wurde die Marke herausgezogen und dem entsprechenden Revier gutgeschrieben. Diese Gutschrift dient bei dem auf Fürst Leopold eingeführten Kameradschaftsgedinge meist als Grundlage für die Errechnung des Leistungslohnes.

An den Ladestellen unter Tage waren bislang auf allen Förderschichten Männer eingesetzt, die oft ausschließlich mit dem Einstecken der Marken beschäftigt waren. Im Übertagebetrieb der Schachthanlage waren zwei Nummernzieher und zwei Auswerter je Schicht, also acht Mann insgesamt, eingesetzt. Diese Arbeitsplätze werden jetzt durch das automatisierte Verfahren eingespart.

Automatische Zählung

Die elektromagnetischen Einrichtungen gestalten den Wagnenumlauf, den jede moderne Schachthanlage zu automatisieren sucht, nicht nur schneller und flüssiger, sie vermeiden auch weitestgehend Irrtümer und Fehler durch menschliches Versagen. Bei der großen Zahl der vorhandenen Förderwagen kam es außerdem darauf an, zusätzliche Geräte an den einzelnen Förderwagen zu vermeiden,

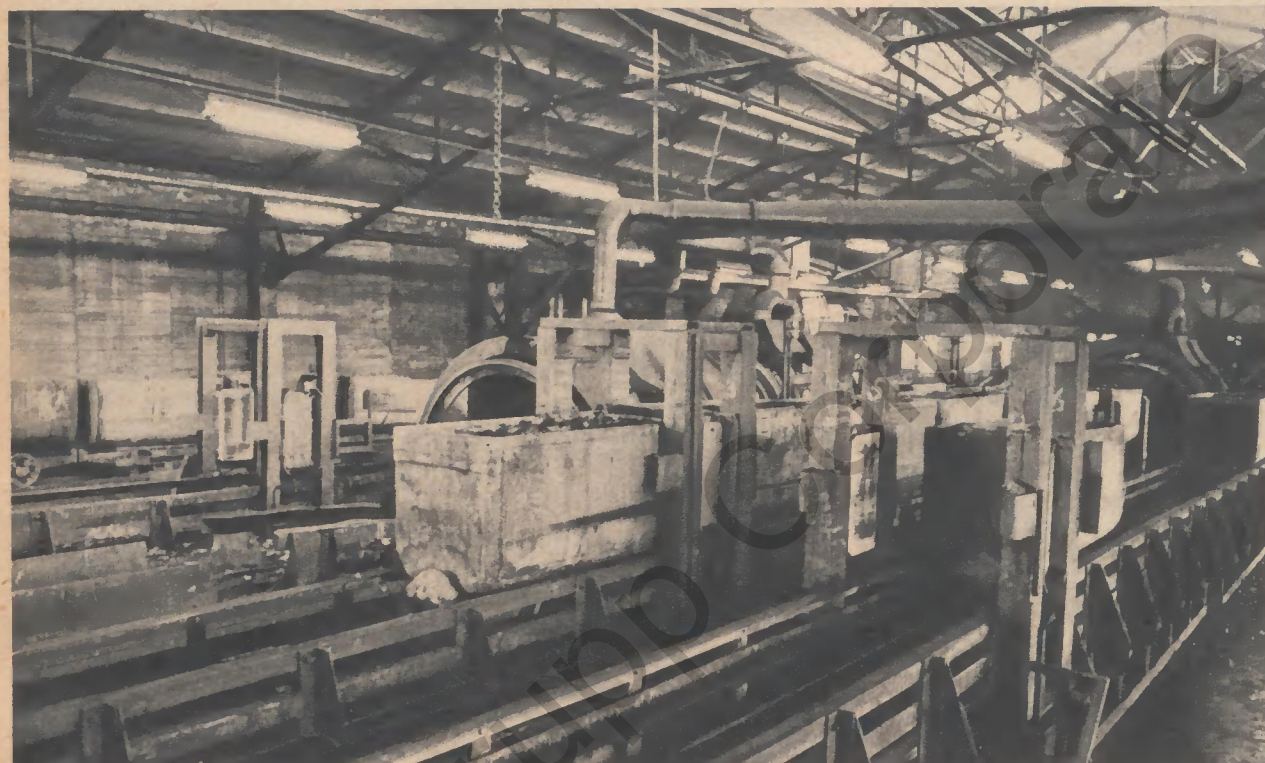


und da bot sich das neu entwickelte System an: die an den Ladestellen vorüberfahrenden Wagen werden magnetisiert; als Informationsträger dient die Wagenwand selbst, so daß zusätzliche Teile oder Änderungen an den einzelnen Fahrzeugen nicht erforderlich sind. Auf Fürst Leopold sind im ganzen Grubengebäude an den Ladestellen sechs doppelseitige Impfstellen eingebaut, und auf der Hängebank stehen vor den Wippen 1, 2 und 3 die entsprechenden drei doppelseitigen Abfragegeräte. Unter diesen sind drei Auswertegruppen installiert, im Schaltraum hängen zwei Schaltkästen, und in der Schichtenkontrolle zeigt ein Anzeigepult die Ergebnisse aller automatischen Zählungen.

So wird „geimpft“

Die technischen Einrichtungen unter Tage wie über Tage sind denkbar einfach. An den Ladestellen in der Grube ist beiderseits der Gleise als Impfstelle je eine Magnetisierungseinrichtung fest angebracht. Sie enthält übereinander angeordnete Permanentmagnete, deren Polungen gegen die Wagenwand gerichtet sind. Von oben nach unten magnetisieren sie das Eisenblech des Wagens mit einer bestimmten wählbaren Polfolge. Alle an dieser Stelle vorbeifahrenden Wagen erhalten an der Seitenwand horizontale, magnetisierte Streifen, die sich auf dem Wege durch den Schacht bis zur „Abfragestelle“ nicht verlieren.

Vor dem Wipper auf der Hängebank, also an der Abfragestelle, lassen sich die Magnetisierungen abtasten und durch Empfangseinrichtungen in elektrische Werte umwandeln. Polschuhe aus magnetischem Weicheisen entnehmen



1 Unter Tage wird „geimpft“: Kurz hinter der Ladestelle durchlaufen die Förderwagen ein Doppelgestell mit Magneten, deren Pole gegen die Wagenwände gerichtet sind. Die magnetisierten Streifen auf den Wänden halten sich auf dem ganzen Weg bis zum Entladen über Tage

2 Auf der Hängebank über Tage laufen die Wagen vor dem Kreiselwipper (Bildmitte) wieder durch Doppelgestelle mit Polschuhen, die die „eingepflichte“ Magnetisierung entnehmen und als elektrische Signale zum Anzeigepult senden

3 Stündlich liest Karl Kallinger das Anzeigepult in einem Raum neben der Schichtenkontrolle ab und registriert damit die Ergebnisse der automatischen Förderkontrolle

4 Diese Arbeit fällt jetzt weg: Bisher mußte jeder Wagen vor dem Weg von der Ladestelle bis zum Kipper über Tage mit einer genummerten Marke versehen werden, wie es Lokführer Manfred Pilz ein letztes Mal für den Fotografen demonstriert



men dazu die aufgeimpfte Magnetisierung eines jeden Streifens und führen sie einem magnetischen Empfänger zu. Die beiden möglichen Polungen eines jeden Magnetisierungstreifens verursachen zwei in ihrer Stromrichtung verschiedene elektrische Signale. Die auf Fürst Leopold eingebauten Impfgeräte sind mit vier übereinander angeordneten Magneten ausgerüstet, deren Kombination die Übertragung von 16 Informationen erlaubt.

Schnell und sicher

Wie schon erwähnt, hält die Magnetisierung der Wagenwände für den langen Weg von der Lade- stelle bis zur Hängebank vor – auch wenn durch Rütteln und durch Stöße ein Teil der ursprünglichen Magnetisierung verlorengeht. Ein ausreichend empfindlicher Indikator mit Sättigungs-drosseln in der Abfragestelle zeigt den verbleibenden Magnetismus sicher an.

Der besondere Vorteil dieser gesamten Einrichtung besteht jedoch darin, daß der Wagen selbst der Träger der Information ist, daß also keinerlei Vorrichtungen am Fahrzeug erforderlich sind. An der Impfstelle werden keine elektrisch betriebenen Teile benötigt, lediglich an der Abfragestelle enthält der magnetische Empfänger einige Sättigungs-drosseln. Die an der Strecke montierten Geräte können darum robust ausgeführt werden. Die Förderwagen berühren auch nicht die Übertragungsgeräte, weil beim Impfen wie beim Abfragen ein Luftspalt den Vorgang nicht unterbricht. Auch ein größerer Zwischenraum, zum Beispiel verursacht durch eine eingedrückte Wagenwand, hat keine nachteiligen Folgen. Das Impfen und Abtasten an beiden Seiten des Wagens gestattet eine sichere Übertragung, auch wenn er auf dem Wege nach über Tage seine Fahrtrichtung – wie vor oder hinter dem Förderkorb – umkehrt.

Magnetische Ströme sind unsichtbar. So bleibt dem Betrachter der eigentliche Impfvorgang verborgen. Unsere Bilder können daher naturgemäß nur die Installierungen sichtbar machen und den automatischen Vorgang dem bisherigen Zählen nach den angehängten Marken gegenüberstellen. Trotzdem wird aber auch dem Nicht-Elektrofachmann der Grad der Automation deutlich. Auf Fürst Leopold durchlaufen heute täglich mehr als 5000 Wagen mit Kohle die Impfstelle, und stündlich kontrolliert man die Zähler am Anzeigepult. Nach dem Einbau der Anlage waren die Verantwortlichen schnell mit allen Vorgängen vertraut, und heute kann man sich auf dieser Schachthanlage eine zuverlässige Kontrolle des Förderstromes und der Förderleistung ohne diese medizinisch klingende „Impfung“ kaum noch vorstellen.



Automatische Ladestelle - elektronisch gesteuert

**Stündlich werden
500 Wagen automatisch geladen**

Zur fortschreitenden Automation vieler Arbeitsvorgänge im Grubenbetrieb gehört neben der elektromagnetischen Kontrolle des Förderstroms, die der vorangegangene Bericht über das „Impfen“ der Kohlenwagen auf Fürst Leopold-Baldur behandelt, auch das Einrichten automatischer Ladestellen auf dieser Schachthanlage. Auch dabei werden Arbeitskräfte eingespart, denn der an jeder Ladestelle bisher erforderliche Lader wurde jetzt überflüssig. Bis zu 500 Wagen mit einem Fassungsvermögen

von einer Tonne werden seit dieser Automatisierung in der Stunde geladen, ohne daß eine menschliche Hand zufaßt. Das automatische Laden geschieht durch genau aufeinander abgestimmte technische Vorrichtungen genauso exakt, als würde es von Hand gesteuert.

Sehen wir uns den Arbeitsvorgang einmal näher an: Zunächst fällt unser Blick auf den Ladekasten, der über der Wagenhöhe angebracht ist und eineinhalb bis zwei Wagenfüllungen aufnehmen kann. Der Vordrückermotor wird eingeschaltet – der erste Leerwagen rollt unter den inzwischen gefüllten Ladekasten. Eine automatisch betätigte Bremse sorgt dafür, daß der Wagen beim Laden fest stehenbleibt und nicht durch einen langen Wagenzug vorgedrückt werden kann. Ist nun der erste Wagen gefüllt, berührt die noch im Ladekasten verbleibende Kohle eine Elektrode,

▲ Zwei gefüllte Förderwagen haben den Platz unter dem Ladekasten (rechts oben) verlassen. Die schwere Walze drückt die aufgehäuften Kohle zusammen, damit auf der Fahrt zum Schacht nichts neben die Schienen fallen kann

und durch ein Relais wird der Vordrucker in Bewegung gesetzt, der den Wagen um eine Länge vor-schiebt. Der nächste Wagen wird wieder in der Füllstellung durch die von einer Lichtschranke gesteuerte Bremse festgehalten. Die Lichtschranke nutzt zum Schalten dieser Bremse den Zwischenraum zwischen den Wagen aus: sobald der Lichtstrahl frei zwischen den Wagen hindurchfällt, wird er von einem Spiegel zurückgeworfen und schaltet über eine Fotozelle ein Relais.

In einem Keller neben der Bahn ist ein Zwergpanzer eingebaut. Er hat die Aufgabe, die beim Laden in

geringer Menge von den Wagen herabfallenden Kohlen aufzufangen und in die noch leeren Wagen zu fördern.

Bei der Geschwindigkeit des Vorwärtsdrückers von 0,3 Meter pro Sekunde dauert das Beladen eines Wagens – das Vorziehen eingeschlossen – rund 7 Sekunden, so daß in der Stunde bis zu 500 Wagen beladen werden können.

Und noch eine technische „Raffinesse“ ist zu erwähnen: Sobald der beladene Wagen den Platz unter dem Ladekasten verläßt, rollt er noch unter einer schweren Walze durch. Diese Walze drückt die aufgetauchte Kohle fest. Anschließend wird die so auf eine niedrige Böschung zusammengedrückte Kohle durch ventilgesteuerte Düsen mit Wasser berieselt. Auf diese Weise kann die Strecke zum Schacht sowohl von herabfallender Kohle als auch von Staub freigehalten werden.

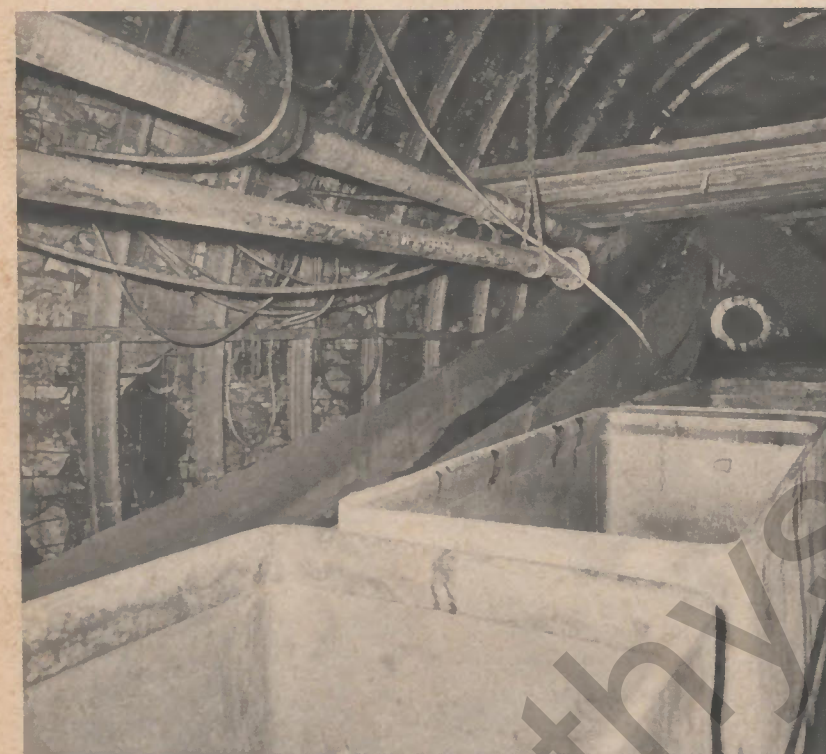
Nach dieser „kalten Dusche“ läuft nun jeder Wagen auf die schon beschriebene elektromagnetische „Impfeinrichtung“ zu, die die Wagenwände auf beiden Seiten magnetisiert. Dieser Impuls wird über Tage vor dem Entladen wieder „abgefragt“ – der Kreis des automatisch gelenkten Wagenlaufes von der Ladestelle durch die elektronische Zählung und Entladung ist nach dem Rücklauf in die Grube geschlossen.

1 Automatisch gesteuerte Düsen besprühen die Kohle mit Wasser, um eine Staubentwicklung auf dem Weg bis nach über Tage zu verhindern

2 Aus dem „Keller“ unter der Ladestelle kommt neben der Bahn ein Zwergpanzerförderer herauf, der die beim Laden neben die Wagen gefallene Kohle in die noch leeren Wagen fördert



1



2

Seit sechzig Jahren arbeitet die Seilprüfstelle in Bochum

Der Schacht ist so etwas wie die Schlagader einer Zeche. Dieses Bild ist nicht „an den Haaren herbeigezogen“: Durch den Schacht gleiten die Förderkörbe mit Menschen und Maschinen, mit Kohlen und Bergen, also mit allem, was das Leben in der Grube ausmacht. Solange der Bergbau besteht, ist jede Zeche von der Zuverlässigkeit aller Schachteinrichtungen, vor allem des Förderseiles, abhängig. Seit über sechzig Jahren gibt es in Bochum ein Institut, dessen wichtigste Aufgabe es ist, der Sicherheit aller Einrichtungen für die Seilfahrt der Zechen im Bereich des Oberbergamtes Dortmund und am linken Niederrhein zu dienen und zu deren technischer Entwicklung beizutragen: die Seilprüfstelle der Westfälischen Berggewerkschaftskasse.

Die Entwicklung der Seilprüfstelle ist eng mit dem Ausbau der Sicherheitseinrichtungen in den Förderanlagen des Ruhrgebietes verknüpft. Ihr Wirkungsbereich dehnt sich von der Seilforschung und Kontrolle auf alle Gebiete der Sicherheit der Seilfahrt aus. 1928 wurde die Prüfstelle als sachverständige Stelle für die Seilfahrt anerkannt und ihr die Vorprüfung der Anträge auf Genehmigung der Seilfahrt wie auch die Abnahme und Prüfung von Maschinen und Anlagen der Schachtförderung übertragen. Damit wurde die Seilprüfstelle, die bis dahin beratenden Charakter hatte, auch mit Aufgaben der Betriebsüberwachung betraut. Die Schwerpunkte der Arbeit der Prüfstelle liegen auf den Schachtanlagen des Oberbergamtsbezirkes Dortmund und auf den Schächten am linken Nieder-

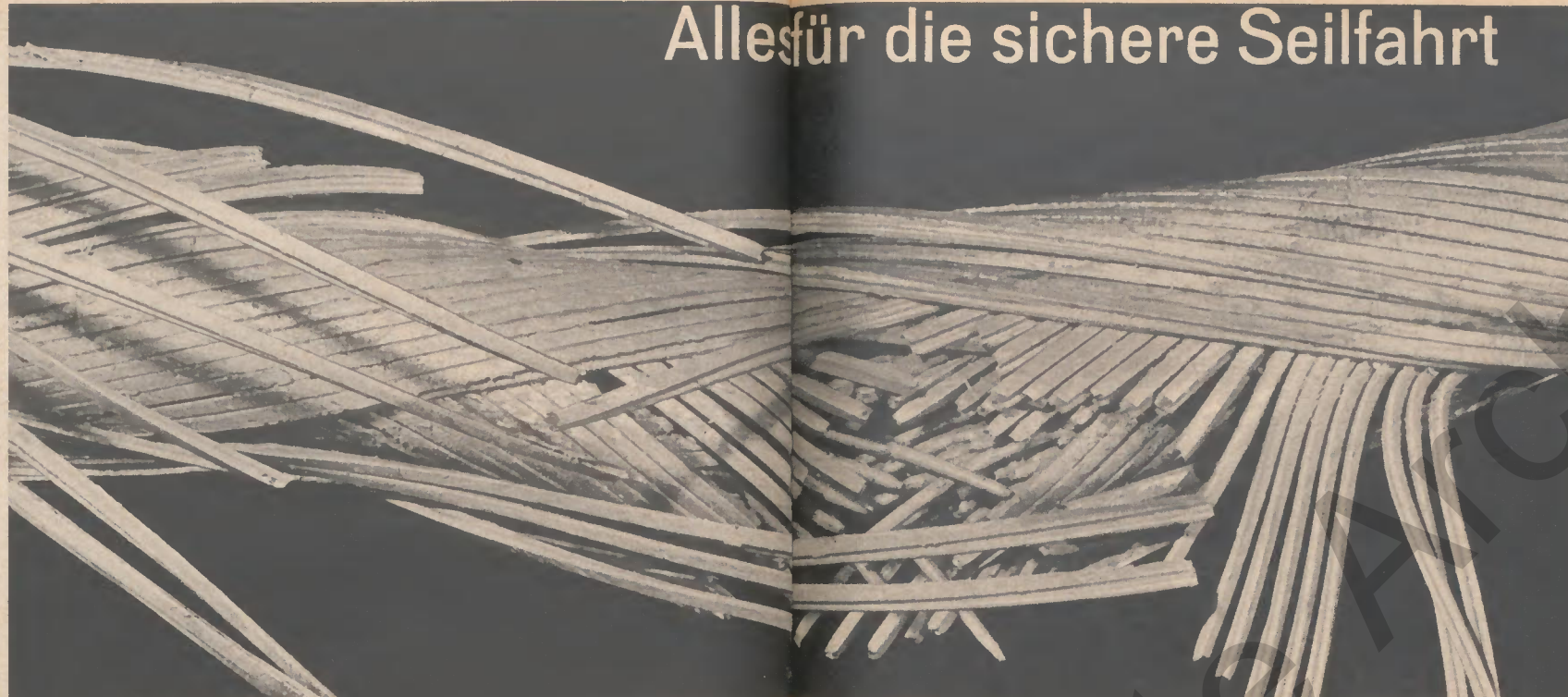
rhein. Aus einer Tätigkeit, bei der die Erfahrungen auf allen Schachtanlagen an einer Stelle zusammenfließen, ergibt sich die weitere Aufgabe: an der technischen Weiterentwicklung der Anlagen, besonders im Hinblick auf Sicherheit und reibungslosen Betriebsablauf mitzuwirken.

Für die sorgfältigen Untersuchungen an den einzelnen Elementen der Schachtförderung stehen Meßtrupps mit modernen Geräten, ein Prüffeld sowie Werkstätten und Laboratorien mit den notwendigen Einrichtungen zur Verfügung. Viele Untersuchungen dienen der Verlängerung der Lebensdauer von Maschinen und Einrichtungen der Schachtförderung. So konnte zum Beispiel im Jahre 1966 nach Gutachten der Seilprüfstelle das Oberbergamt in Dortmund die Auflegezeit von Förderseilen verlängern, und das brachte dem Ruhrbergbau eine Kostenersparnis von rund sechs Millionen DM. Neben diese Arbeit tritt die wichtige Aufgabe der Spezialausbildung von Aufsichtspersonen und der Unterweisung von Fördermaschinisten.

Ein Rundgang

Die Seilprüfstelle liegt an der Kreuzung des Ruhrschnellweges mit der Dorstener Straße in Bochum. Ein Blick auf den gesamten Gebäudekomplex: im Bürogebäude rechts liegen die Arbeitsräume der Sachverständigen und Ingenieure für den Vorrichtungsbau und die Versuchsauswertung. Ein Zwischenbau verbindet diese Büros und die Verwaltung mit dem Prüf- und Versuchsfeld und mit den Werkstätten. In ihm sind ein chemisches und ein metallographisches Laboratorium untergebracht, ferner die Versuchsstrecke einer Einschienenhängebahn. Das anschließende Prüf- und Versuchsfeld gliedert sich in eine Querhalle mit stehenden Prüfmaschinen und

Alles für die sichere Seilfahrt



eine Längshalle, in der zwei große liegende Prüfmaschinen installiert sind. Um diese beiden Hallen gruppieren sich kleinere Werkstätten, in denen Vorbereitungen für die Versuche durchgeführt werden und spezielle Prüfeinrichtungen untergebracht sind. Unseren Rundgang wollen wir in der Querhalle beginnen und in der Versuchsstrecke für eine Einschienenhängebahn beenden.

Zahlreiche Versuchsstände

In der großen Querhalle des Prüf- und Versuchsfeldes finden wir zur Rechten eine 20-Tonnen- sowie eine 100-Tonnen-Prüfmaschine, die für Zug-, Druck-, Biege- und Dauerprüfungen einzusetzen sind. Daneben sehen wir noch eine 30-Tonnen- und eine 60-Tonnen-Prüfmaschine, die für statische Prüf- und Versuchszwecke zur Verfügung stehen.

Zur Linken befindet sich der Versuchsstand für die magnet-induktive Seilprüfung. In unmittelbarer Nachbarschaft steht ein Fallgerüst, das vom Tiefkeller bis fast zur Höhe der Querhalle hinaufreicht. Hier lassen sich Fallversuche an Stahlseilen und Sicherheitseinrichtungen durchführen. In einiger Entfernung steht eine 450-Tonnen-Druckprüfmaschine, die es gestattet, unter anderem Grubenhölzer, Stempel, Spurlatten und sonstige Grubenausbauteile einem Druck auszusetzen, der den Bedingungen unter Tage entspricht.

1 Die Seilprüfstelle in Bochum: rechts die Büroräume, nach links neben dem Zwischenbau das Prüf- und Versuchsfeld mit den Werkstätten, ganz links die Halle mit den großen Prüfmaschinen

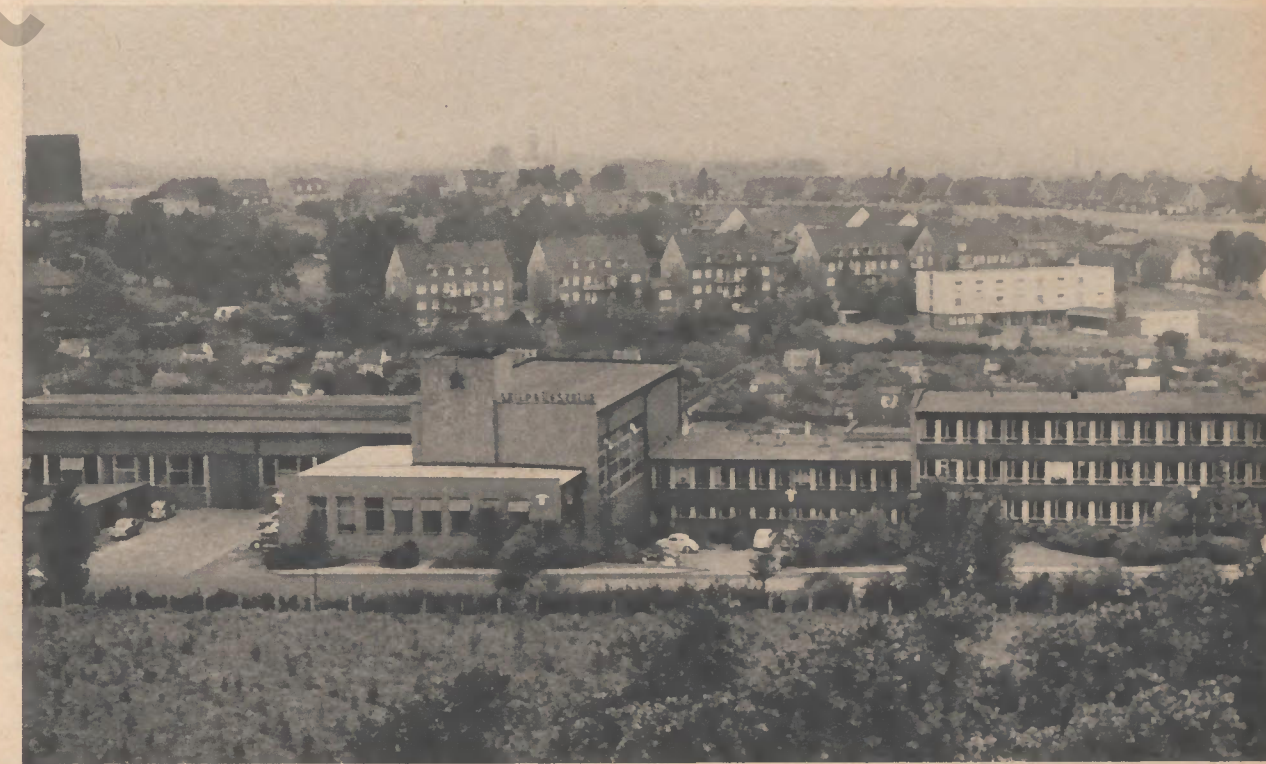
2 Der „Schwergewichtler“ unter den Prüfanlagen: die 1000-Tonnen-Seilprüfmaschine für statische und dynamische Prüfungen

Neben dieser Maschine ist eine Seildauerbiegemaschine aufgestellt, auf der gleichzeitig unter jeweils verschiedenen Versuchsbedingungen drei Seile bis zu 30 Millimeter Durchmesser auf ihre Lebensdauer geprüft werden können. Hieran schließt sich der Reibungsprüfstand an, auf dem Treibscheibenfutter untersucht werden. Diese Versuche lassen sich neben den Variationen der Schmierverhältnisse auch in einer Klimakammer unter Temperaturen von -12 bis $+50^{\circ}\text{C}$ durchführen. Gegenüber diesem Prüfstand steht ein Spurlattenprüfstand, der vor allem für Lehrzwecke eingerichtet wurde.

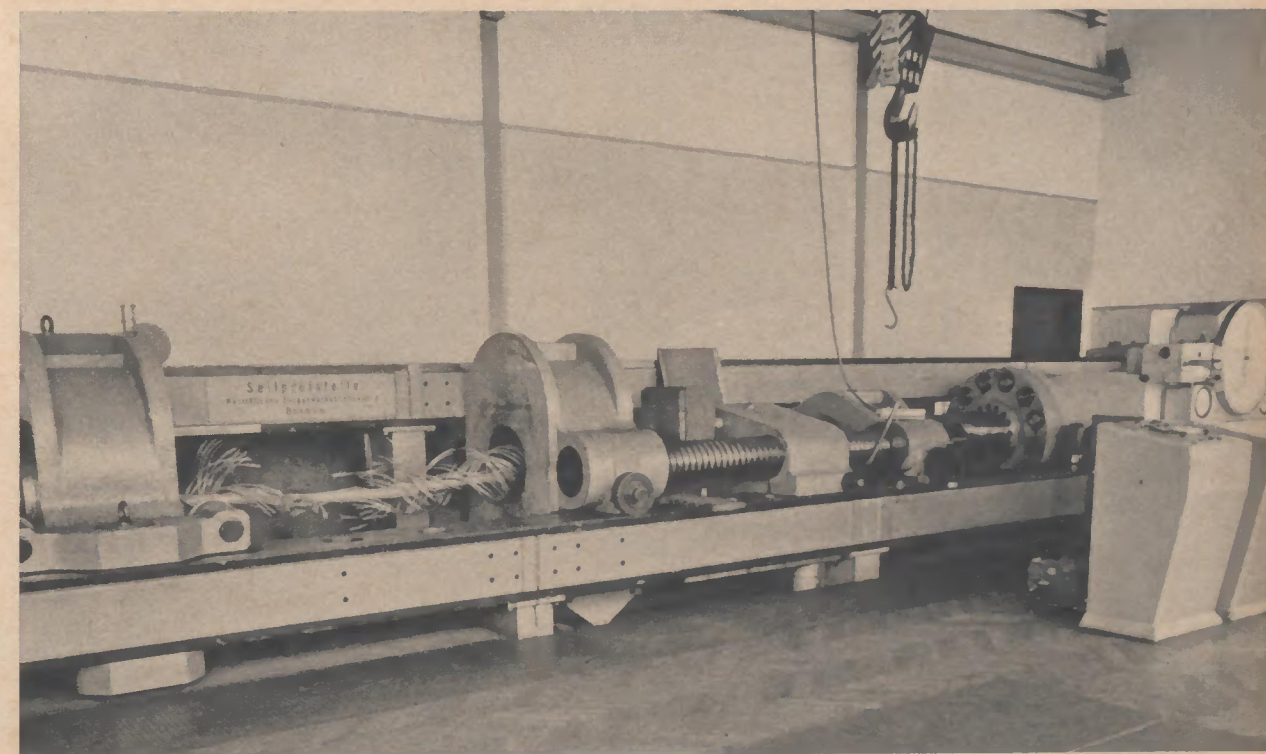
Der Südseite der Querhalle ist ein großer Prüfraum vorgelagert, in dem man, abgetrennt von den übrigen Einrichtungen, die Einzeldrahtprüfungen wie Zug-, Biege- und Verwindprüfungen mit den entsprechenden Maschinen vornimmt.

1000 Tonnen Prüflast

Von der Querhalle aus gelangen wir in die 47 Meter lange Längshalle, die die beiden großen liegenden Prüfmaschinen beherbergt. Gleich links treffen wir auf die 400-Tonnen-Prüfmaschine, die eine Prüflänge von vier Metern zuläßt und neben der statischen Prüfung von Seilen auch Belastungen ganzer Grubenausbauteile sowie montierter Zwischengeschrirre und dergleichen gestattet. Nur durch einen Zwischenraum von einigen Metern getrennt von dieser Prüfmaschine nimmt die für 1000 Tonnen maximaler Prüflast ausgelegte liegende Prüfmaschine nahezu die verbleibende Länge der Halle ein. Die 1000-Tonnen-Prüfmaschine erlaubt über statische Versuche hinaus auch dynamische Prüfungen mit einer größten Oberlast von 250 Tonnen oder Mega-Pond, wie die Fachleute hier sagen.



1



2



▲ Ingenieur Dornburg am Steuerpult des Prüfstandes für die Ermittlung der Reibungswerte zwischen Seil und Treibscheibenfutter. Eine Klimakammer macht die Untersuchungen zwischen -12 Grad und +50 Grad möglich

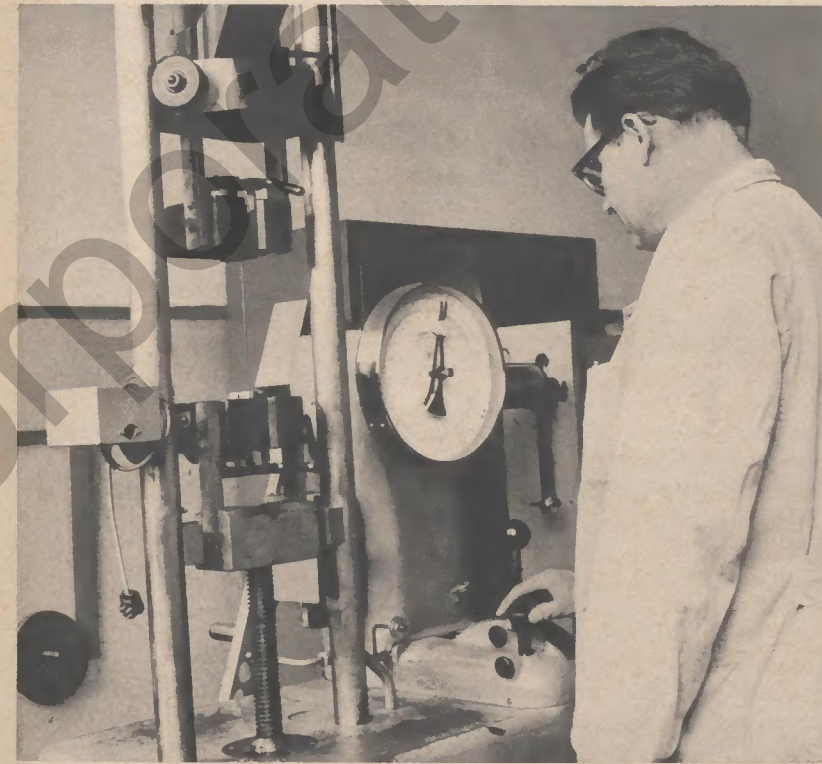
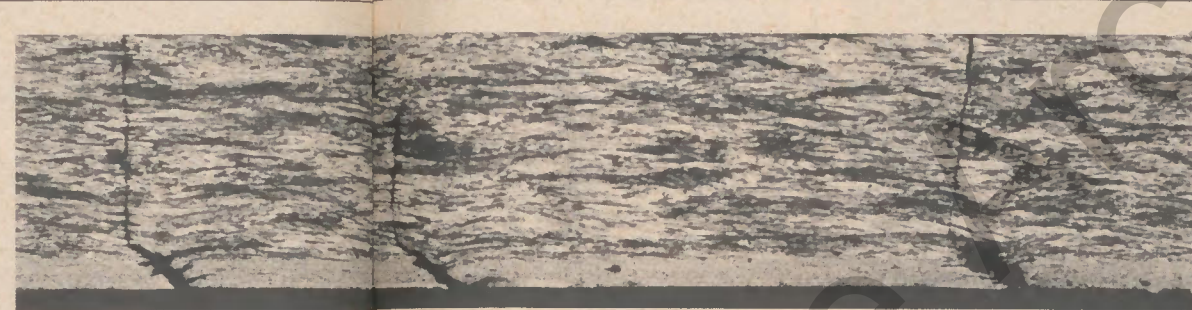
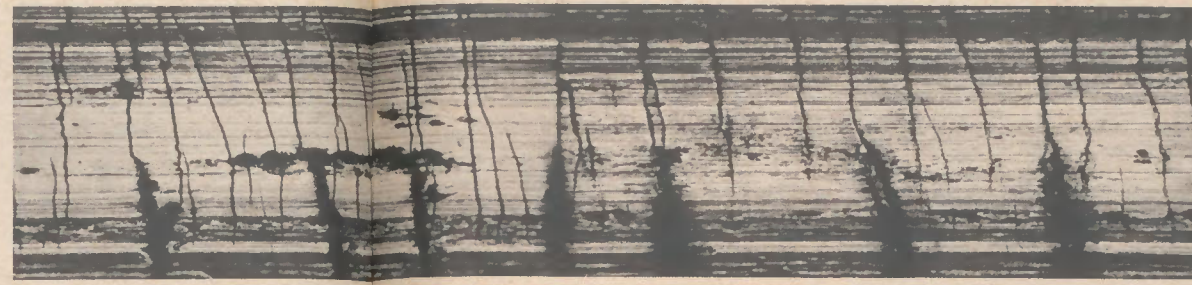
▼ Auf der 450-Tonnen-Druck- und Biegeprüfmaschine können Stempel bis zu 3,6 Meter Bauhöhe belastet werden. Rechts wird eine Spurlatte aus afrikanischem „Eisenholz“ bis zum Zerbrechen gebogen

Von der Längshalle zugänglich ist ein Prüfraum, in dem Maschinenteile zerstörungsfrei untersucht werden können. Es stehen hier neben der Ultraschall-Prüfung noch die magnetischen Durchflutungsverfahren sowie das Farbindringverfahren zur Verfügung. Hier werden vornehmlich Zwischengeschirre, Bügel, Laschen und andere Teile von Schachtfördereinrichtungen untersucht.

In einer weiteren Halle befinden sich diejenigen Einrichtungen, die mit der Probenvorbereitung im weitesten Sinne zu tun haben, etwa das Aufflechten und Trennen von Seilen oder das Vergießen von Seilenden. Von dieser Halle aus gelangen wir auch in die mechanische Werkstatt, die über Werkzeugmaschinen verfügt, die man für einen Vorrichtungsbau benötigt. In den Kellerräumen unter diesem

▲ Unsere Mikroaufnahmen aus einer metallographischen Untersuchung eines Einzeldrahtes zeigen in 100facher Vergrößerung einen Teil der rissigen Drahtoberfläche und in 200facher Vergrößerung den Schnitt durch denselben Draht. Beim Biegen durch das Überlaufen über die Seilscheibe können solche Anrisse zu Dauerbrüchen führen

Hallenkomplex finden wir einige für die Seilprüfstelle wichtige Laboratorien. Dynamische Drahtprüfanlagen, wie ein 2-Tonnen-Hochfrequenz-Pulsator und eine Umlauf-Dauerbiegemaschine, haben in einem schallisolierten Raum ihren Platz. Die Kellerräume unter dem Zwischentrakt zwischen den Hallen und dem Bürogebäude beherbergen die Prüfräume für chemische und metallographische Untersuchungen sowie ein Fotolabor. Die wesentliche Aufgabe dieser Einrichtung besteht darin,



▲ Vor dem Auflegen eines Förderseiles muß jeder der oft mehr als 400 Einzeldrähte daraufhin untersucht werden, ob er den verschiedenen Bedingungen entspricht. An der 4000-kg-Zugprüfmaschine zerreißt der Schlosser Heinz Schneider einen solchen Draht

die Drahtwerkstoffe sowie die Seilschmierstoffe und Tränkungsmitel zu analysieren und zu begutachten. Von diesem Kellergeschoß gelangen wir in den Tiefkeller unter den Laborräumen. Hier ist eine Prüfstrecke eingebaut, in der Seile und Seilverbindungen für Einschienenhängebahnen erprobt werden.

In den Prüffeldern und Laboratorien führt man auch Forschungsarbeiten durch, die der Klärung von noch nicht ausreichend durchleuchteten technischen Fragen der Schachtförderung dienen.

Dr. Antonius Kubuschok zum 65. Geburtstag

Am 2. September vollendete Bergwerksdirektor Bergassessor a. D. Dr. Antonius Kubuschok sein 65. Lebensjahr, und mit Ablauf dieses Monats trat er nach zwanzigjähriger Tätigkeit im Hoesch-Bergbau in den Ruhestand. Im oberschlesischen Simianowitz, Kreis Kattowitz, geboren, entstammt Dr. Kubuschok einer durch mehrere Generationen dem oberschlesischen Erz- und Steinkohlenbergbau verhafteten Bergmannsfamilie.



Nach dem Schulbesuch bis zum Abitur leistete er zunächst als Bergbaubeflissener seine praktische Tätigkeit auf oberschlesischen Gruben ab, studierte dann an der Technischen Hochschule Breslau Bergbau und bestand im Jahre 1927 das Examen als Diplom-Ingenieur. Vom Oberbergamt Breslau zum Berg-Referendar ernannt, legte er 1931 das Assessorexamen ab, nachdem er zum Dr.-Ing. promoviert hatte.

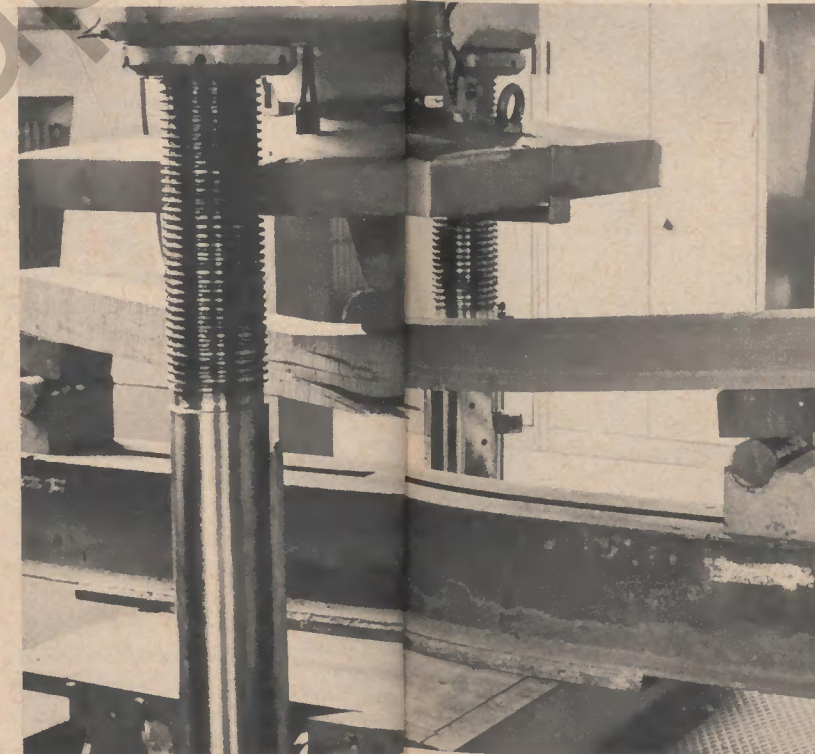
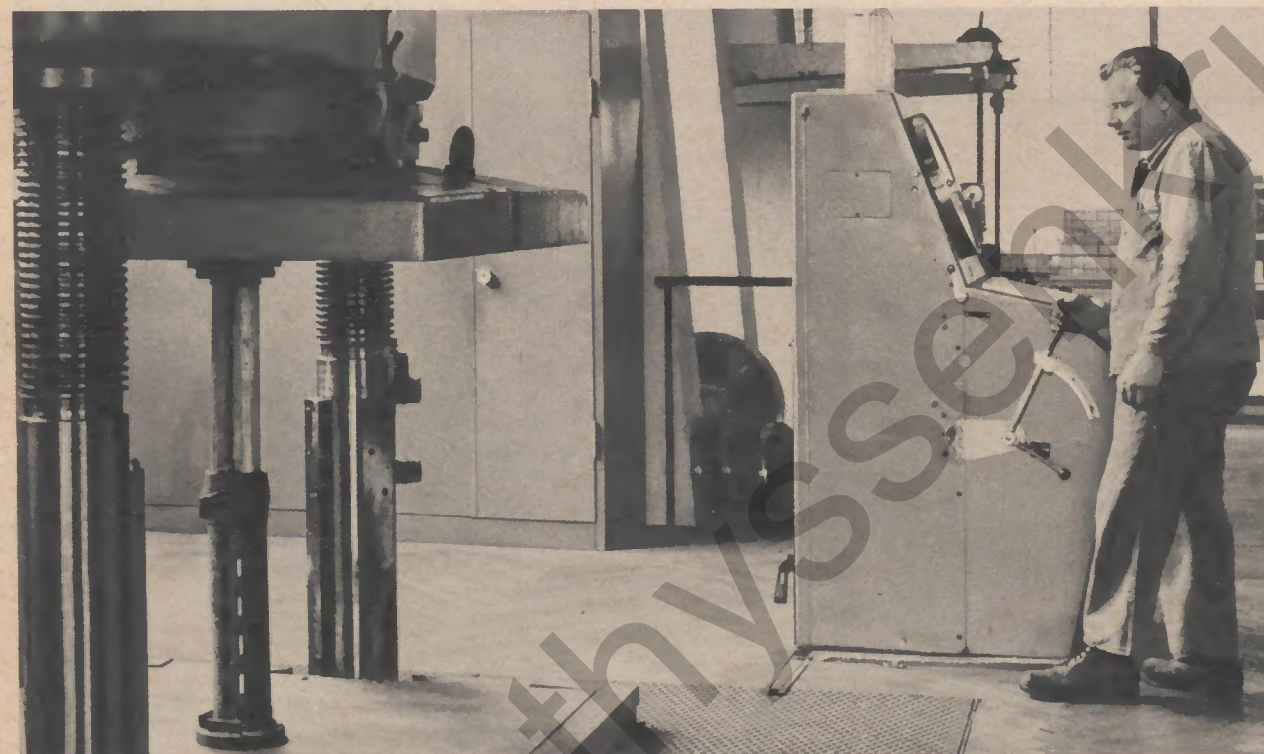
Da er wegen der damaligen allgemeinen Krise im deutschen Steinkohlenbergbau keine Beschäftigung fand, folgte er 1932 einem Angebot aus der Tschechoslowakei und übernahm die Leitung der Cakanovce-Steinkohlengrube bei Radovce. Vier Jahre später ging er ins Saargebiet, wurde dort als Wirtschaftsingenieur und Inspektor auf der Schachtanlage „Heinitz“ mit der Betriebsleitung des „Dechenschachtes“ betraut und 1937 als Betriebsdirektor zur Schachtanlage „Hirschbach“ versetzt.

Im August 1939 zur Wehrmacht einberufen, wurde er aber schon vier Monate später von der Truppe zum Einsatz im oberschlesischen Steinkohlenbergbau beurlaubt und war hier auf mehreren Schachtanlagen als Bergwerksdirektor tätig.

Als Flüchtling aus dem östlichen Teil Deutschlands kam er nach schweren Nachkriegsjahren Ende 1947 dann zu Hoesch und arbeitete zuerst auf den Altenessener Schachtanlagen als Wirtschaftsingenieur. Ein Jahr später wechselte er in der gleichen Eigenschaft zur Schachtanlage Fürst Leopold-Baldur über und wurde nach dem Ausscheiden des damaligen Bergwerksdirektors Vier als Betriebsdirektor mit der Leitung dieser Schachtanlage beauftragt.

Im März 1953 ernannte der Vorstand der damaligen Hoesch-Bergwerks AG Dr. Kubuschok dann zum Bergwerksdirektor und übertrug ihm die Leitung der Schachtanlagen Kaiserstuhl I und II. Aufgrund seines fachlichen Könnens und seiner reichen Erfahrung wurde er dieser bergmännischen Führungsaufgabe im Zusammenwirken mit seinen Mitarbeitern voll gerecht, wobei ihn sein großes menschliches Verständnis für alle Sorgen und Nöte der ihm anvertrauten Belegschaft auszeichnete. Es war für ihn daher auch besonders schmerzlich, daß diese Schachtanlagen im Jahre 1966 aufgrund des allgemeinen Strukturwandels auf dem Energiemarkt nach vorangegangener Stilllegung vollends stillgelegt werden mußten, und daß seine bergmännische Tätigkeit mit dem Verfüllen der Schächte, aus denen unter seiner Leitung lange Jahre die Kaiserstuhl-Kohlen gefördert worden waren, enden sollte. Denn mit dem Ende des Geschäftsjahres erreichte Dr. Kubuschok auch die Grenze seines Berufsalters, das in der wechselvollen Geschichte der letzten Jahrzehnte angefüllt war mit Verantwortung und Sorgen, aber auch stolzen bergmännischen Erfolgen.

Nun wird ihm der Ruhestand endlich die Möglichkeit geben, sich ausgiebig dem Garten und seinem Steckpferd, den Bienen, zu widmen. „Jetzt kann ich auch“, so sagte er uns, „manches Buch vornehmen, das noch ungelesen im Bücherbord steht.“ Den vielen Gratulanten, die diesem passionierten Bergmann Dank, Anerkennung und Glückwünsche überbrachten, möchten wir uns anschließend mit dem herzlichen Wunsch, daß ihm im Ruhestand noch viele glückliche Jahre bei guter Gesundheit verbleiben.



Auch Seilscheiben halten nicht ewig



Wenn sich hoch oben auf den Fördertürmen die Räder drehen, die das Förderseil in die Tiefe leiten, verwischen sich die Speichen wie zu einer Scheibe. Vielleicht entlieh der Bergmann von diesem Bild die Bezeichnung „Seilscheibe“. Solange sich diese Räder drehen, ist Leben im Schacht – ein Symbol wie das des Förderturms überhaupt. Aber auch eine Seilscheibe hat nur

eine begrenzte Lebensdauer, denn bei Tag und Nacht gleiten die oft mehr als 20 Tonnen schweren Förderseile durch die Laufrillen und nutzen sie mit den Jahren ab. 15 Jahre lang hielt eine der Seilscheiben auf dem 27 Meter hohen Fördergerüst über dem Winkhauschacht auf Radbod, der mit seinem Namen an den ersten Generaldirektor Bergrat a. D. Fritz Winkhaus erinnert; jetzt mußte sie ausgetauscht werden.

Eine der Messungen, die alle Vierteljahre erfolgen, hatte ergeben, daß bei einer Seilscheibe die Laufrillen abgenutzt und zu dünn geworden waren. Das 1340 Meter lange, 68 Millimeter starke und 25 Tonnen schwere Förderseil hatte in eineinhalb Jahrzehnten seine Spuren hinterlassen. Man ging daran, das Auswechseln in allen technischen Einzelarbeiten genau vorzubereiten. Als Termin bot sich ein Tag mit einer Feierschicht an, an dem die Räder ohnehin stillstanden.

Die neue Seilscheibe lag unten am Fördergerüst bereit, die notwendigen Winden wurden eingebaut und die entsprechenden Seile und Zugketten zurechtgelegt. Um ganz sicherzugehen, daß die Arbeit in der vorgesehenen Zeit reibungslos ablaufen konnte, gingen die Betriebsschlosser alle Arbeitsvorgänge vorher theoretisch durch. Dann klappte alles „wie am Schnürchen“. Zunächst mußte das

▲ Langsam schwebt eine der beiden Scheibenhälften am Fördergerüst entlang zur Erde hinab. Im Hintergrund das Verwaltungsgebäude der Schachanlage Radbod

Seil von der Scheibe genommen werden, und dann ging man daran, die Seilscheibe in zwei Teile zu zerlegen, um sie abmontieren zu können. Mit Seilzügen hob man jede Hälfte vom Lager ab, schwenkte sie nach außen und ließ sie Zentimeter um Zentimeter neben dem Turm zur Erde hinab. Ein Sonderseil verband die schwebende Last mit einer 75 Meter entfernt stehenden Winde. Sie hatte die Aufgabe, die drei Tonnen schwere Scheibenhälfte auf dem Wege nach unten auf einen genügenden Abstand vom Förderturm zu halten, damit sie nicht an die Gerüstkonstruktion oder an die überstehende Schachthalle anschlug und Beschädigungen verursachte.

Ohne Zwischenfälle erreichten beide Scheibenhälften den Erdboden. Noch am selben Tage konnte man die neue Seilscheibe – wieder in zwei Hälften – hochziehen, oben auf dem Turm mit der alten Achse zusammenbauen und in das Lager absenken. Dann wurde das Förderseil wieder in die Laufrille gelegt. Inzwischen surrt die neue Seilscheibe tagaus, tagein mit dumpfem Heulton wie ihre Schwestern.

Schneiden und Schälen -

Vollmechanisierte Kohlegewinnung im Bochumer Anschauungsbergwerk

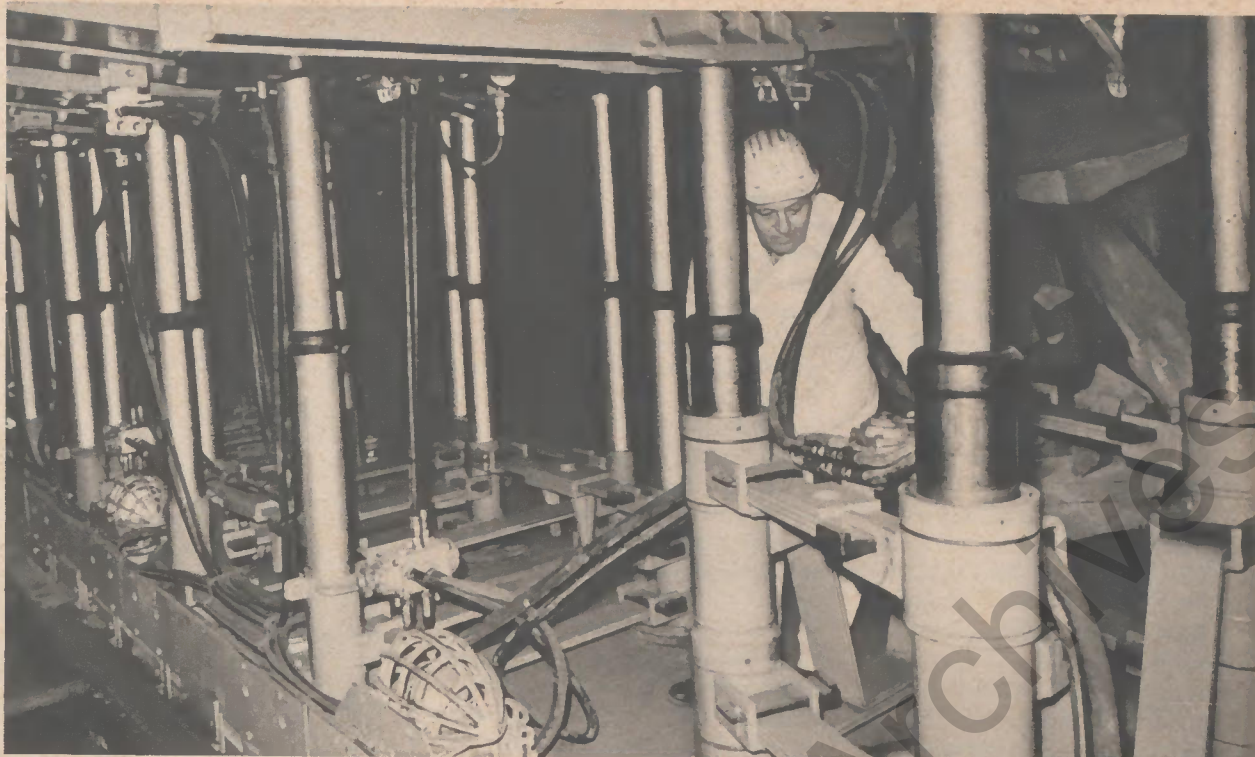
Im Heft 5/1967 berichtete WERK UND WIR über den schneidenden und schälenden Kohleabbau im kombinierten Gewinnungsverfahren auf unserer Schachanlage Fürst Leopold-Baldur. Dieser Bericht wurde natürlich auch im Bergbau-Museum gelesen, und bald darauf kam von dort die Nachricht, daß nun auch im Anschauungsbergwerk unter dem Museum ein Streb eingerichtet ist, der die Entwicklung der vollmechanisierten Kohlegewinnung in einem Hobel- und Walzenschrämbetrieb zeigt. Im Heft 8/1964 stellten wir das Anschauungsbergwerk vor und berichteten, daß jährlich 180000 Besucher die Möglichkeit wahrnehmen, direkt aus dem Museum in ein Bergwerk einzufahren. Nur 15 Meter tief fährt der Förderkorb hinab, aber auf 23000 Quadratmetern und in 2,5 Kilometern aufgefahrener Strecken sind hier mit Originalmaschinen alle wesentlichen Betriebspunkte, vom Streckenvortrieb über den Abbau bis zum Ausbau und zur Förderung, eingerichtet und in Betrieb zu besichtigen. Damit hat diese in der Ausrüstung ständig erweiterte Grube noch ein Anschauungsstück aus der modernsten Kohlegewinnung erhalten.

Moderner Ausbau und Transport

In einem 50 Meter langen flachen Streb, in dem das abzubauen Kohlenflöz zwei Meter mächtig ist, wird die vollmechanisierte schneidende Gewinnung in ihrer heutigen Form vorgeführt. Die eingebaute Kohle (wir berichteten darüber, daß in dieser geringen Teufe keine gewachsene Kohle vorkommen kann) stammt übrigens von unserer Zeche Fürst Leopold-Baldur, da harte Flammkohle für diesen Zweck besonders geeignet erschien. Die Ausrüstung des Strebs besteht aus einem – gleichfalls 50 Meter langen – Doppelketten-Kratzerrörderer mit einer 100-kW-Schrämwalze und einer eingebauten automatischen Winde. Mit ihrer Hilfe kann man je nach dem Schnittwiderstand die Geschwindigkeit erhöhen oder herabsetzen. In dem Abbaubetrieb wird Bruch-

auch im Museum

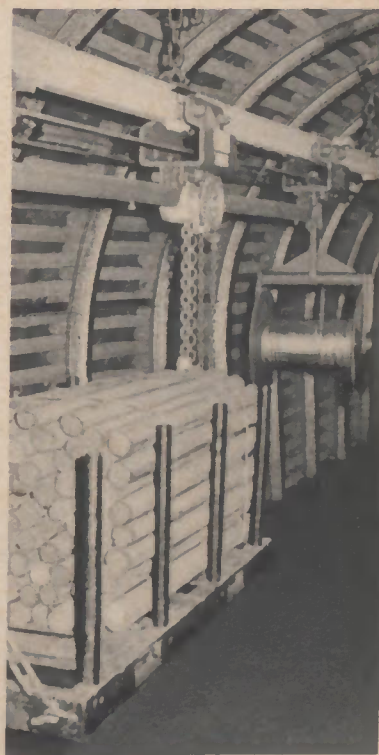
versatz angewendet. Der Streb-
ausbau besteht aus hydraulisch
schreitendem Ausbau. Es sind die
verschiedensten im Ruhrgebiet
verwendeten hydraulischen Aus-
baugespanne eingebaut. Ein gro-
ßes in der Strecke aufgestelltes
stationäres Pumpenaggregat ver-
sorgt die Gespanne mit der hy-
draulischen Flüssigkeit.
Ein solcher nach modernen Ge-
sichtspunkten eingerichteter Ab-
baubetriebspunkt erfordert einen
hohen Materialbedarf, der erheb-



▲ Zur Demonstration des schreitenden Ausbaus sind verschiedene im Ruhrgebiet verwendete hydraulische Ausbaugespanne eingesetzt

◀ In einem 50 Meter langen Streb unter dem Bergbau-Museum ist jetzt auch dieser moderne Walzenschrämlader mit Panzerförderer eingebaut, der den Besuchern die vollmechanisierte Kohlegewinnung vorführt

▼ Auch die Einschienenhängebahn fehlt im Anschauungsbergwerk nicht. Sie erleichtert den Transport des Materials von und zu den Betriebspunkten



liche Transportprobleme aufwirft. Diese Schwierigkeiten sind auf unseren Zechen zum großen Teil mit der Einführung der Einschienehängenbahn überwunden. Das Museum zeigt daher auch eine solche Einschienehängenbahn. Auch hierbei ein Beispiel für die angestrebte Arbeitserleichterung: mit Hilfe von Magnetschaltern bringt sich diese Bahn an den Endpunkten selbsttätig zum Stillstand.

Durch Fernsehen überwacht

In der Kohlenabfuhrstrecke wird die Übergabe der Kohle aus dem Streb an die Strecke durch eine schlagwettergeschützte Fernsehkamera überwacht. Sie überträgt ihre Bilder an die Hängebank des Museums nach über Tage. Die Ladearbeit im Vortrieb der Kohlenabfuhrstrecke geschieht durch einen modernen Seitenkipplader,

der das Ladegut auf einen kurvengängigen Einketter-Kratzerförderer gibt. Dieser trägt die Kohle zur Ladestelle weiter. Mit diesem vollmechanisierten Streb ist das Bergwerk des Museums in Bochum um ein weiteres wirklichkeitsnahes Ausstellungsstück bereichert worden, das gewiß auch weiterhin viele Besucher überraschen wird, die gar nicht wußten, daß das Bergbau-Museum des Ruhrgebietes bis nach unter Tage reicht.

1 Eine schlagwettergeschützte Fernsehkamera überwacht die Abfuhr der Kohle aus dem Streb. Sie überträgt ihre Bilder an die Hängebank über Tage

2 Ein moderner Seitenkipplader übergibt beim Streckenvortrieb die abzuführenden Berge auf einen kurvgängigen Einketten-Förderer



Der Reiher Akba lebt diät



Zechengärtner Willi Klause unterhält ein Tierlazarett und einen kleinen Zoo

Im „Tierlazarett Klause“, wie die Nachbarn in der Rautenstrauchstraße in Bockum-Hövel sagen, sind immer „alle Betten belegt“. Gäbe es eine Medaille für die Rettung von Tieren – ähnlich der Lebensrettungsmedaille – dann hätte Willi Klause davon gewiß schon eine ganze Sammlung. Dabei wohnt unser Tierfreund, der schon seit 30 Jahren auf der Zeche Radbod als Zechengärtner tätig ist, mit seiner Familie in einem normalen Haus einer Zechensiedlung. Aber ein Garten gehört dazu – und das ist entscheidend. Hier entstand vor 25 Jahren „Klausens Privatzoö“. Bald danach richtete er eine Krankenstube für Tiere, besonders für Wildtiere, ein. Als er dann neben seiner Tätigkeit als Gärtner noch die Aufgabe als Wärter des Hallohbusches im Ortsteil Hövel übernahm, richtete er in diesem Erholungspark auch noch seinen eigenen kleinen Zoo ein. Das alles nahm natürlich die ganze Freizeit unseres Belegschaftsmitgliedes in Anspruch, aber seine Freude an Tieren und Pflanzen ließ daraus nie eine Last werden.

In der Rautenstrauchstraße – und natürlich auch auf der Zeche – weiß man viele „aufregende“ Ereignisse aus dem Tierlazarett zu erzählen.

Noch frisch in Erinnerung ist die Geschichte von „Akba“, dem Fischreiher. Der große graue Fischreiher gehört zu den scheuesten Tieren der freien Wildbahn. So ein Vogel flog im Spätsommer vorigen Jahres gegen eine Hochspannungsleitung und verletzte sich den linken Schwungflügel. Der Fischräuber konnte nicht mehr fliegen und mußte sich hilflos gefallen lassen, von einem Landwirt aus Ameke/Mersch aufgegriffen zu werden. Der tierliebende Bauer hatte aber zu wenig Zeit, ihn zu pflegen, und daher brachte er ihn zu Klausens „Krankenstube für Tiere“. Der Reiher schloß sich bald einem Pool Wildenten an, die sich dort schon wie zu Hause fühlten.

Patient „Akba“ – so wurde er getauft – kostete viel Zeit und Mühe. Jeden Tag braucht so ein großer Vogel zwei Kilogramm frische Fische als Nahrung. Woher sollte man die nehmen? Willi Klause mußte versuchen, den Reiher langsam auf Fleisch umzustellen, und das gelang. Frischer Fisch wurde für den immer hungrigen Akba eine Delikatesse – aber nur noch am Sonntag. Im Spätherbst konnte man den Reiher, der sich allmählich erholt hatte, im Schutzgebiet des Radbodsees wieder aussetzen.



▲ Die vier Meerkatzen sind der Stolz der tierliebenden Familie. Nur dem Vater und dem kleinen Udo gehorchen sie. Zum Frühstück springt der Affe „Peppo“ vom Baum und schlängelt sich über die Schulter des Jungen, um nach der Mahlzeit genauso schnell wieder zu verschwinden

Reiher und Schwan

Eines Tages brachten dann zwei Bockum-Höveler Jungen einen kranken Schwan. Sie hatten ihn in der Nähe der Realschule fast leblos gefunden. Auch dieses Tier hatte sich an einer Leitung Hals und Flügel verletzt. Unser Feierabend-Tierarzt „päppelte“ das kranke Tier wieder hoch. Seitdem gehört der stolze Schwan zur Familie und wird wohl nicht mehr fortgehen. Er läßt es sich sogar gefallen, daß der zehnjährige Udo ihn auf den Armen trägt.

In diesem Frühjahr fanden die Kinder – Tierfreunde wie der Vater – den im Herbst ausgesetzten Fischreiher im Lippegebiet des Eversbach-Pumpwerkes wieder. Er hatte den milden Winter gut überstanden, konnte aber immer noch nicht unbehindert fliegen. Die Kinder bettelten so lange, bis der Vater den Reiher wieder mitnahm. Jetzt spazieren Reiher und Schwan gemeinsam über die Gemüsebeete des Hausgartens – und wieder gibt es das Familienproblem: wer besorgt genügend Fisch für „Akba“?

Waschbär und Affen

In seinem kleinen Zoo hegt Willi Klause mit besonderer Liebe vier Meerkatzen und einen Waschbären, aber auch exotische Vögel, Silber- und Goldfasanen, Wachtel-

◀ „Akba“ hat sich mit den Kindern angefreundet. Hier bringen sie dem großen grauen Fischreiher das Lieblingsgericht: Fische

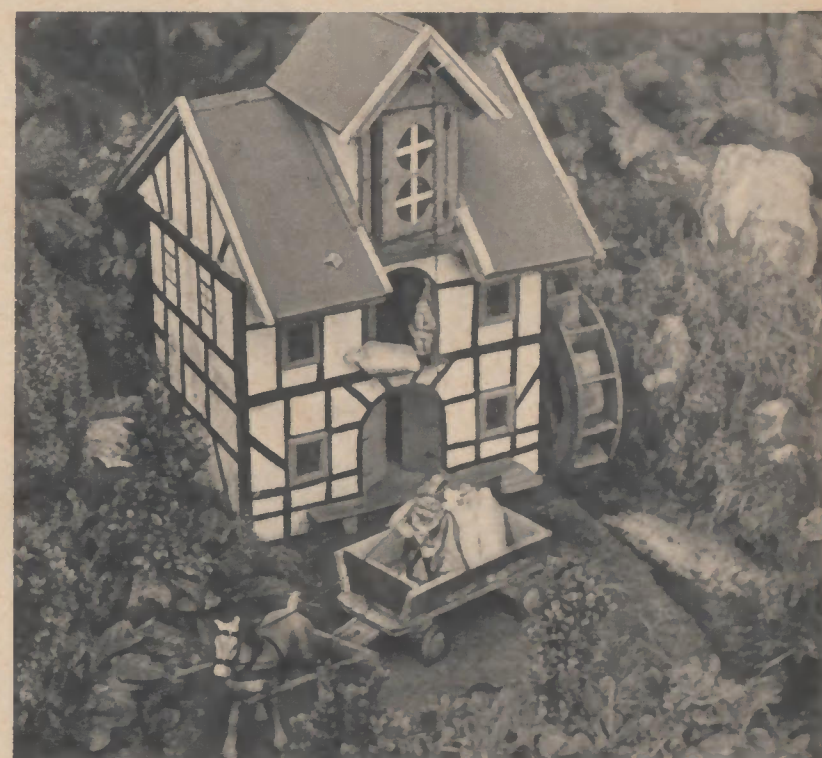
hühner und ein Fuchspaar ziehen immer wieder viele Besucher an. Dazu kommt, daß unser Tierpfleger noch ein leidenschaftlicher Bastler ist: In seinem kleinen Park stehen selbstgebaute Häuser, eine Wassermühle und Märchenmotive, an denen es ständig etwas zu ergänzen und zu erneuern gibt.

Während des Sommers leben alle Tiere im Miniatur-Zoo im Hallohbusch, und nur die „Krankenstube“ bleibt zurück; zur kalten Jahreszeit aber kommen alle wieder in das Winterquartier am Wohnhaus. Auch die Häuschen ziehen mit, und in jedem Frühjahr leuchten sie in frischer Farbe, zur

Freude der Nachbarn, Arbeitskollegen und Besucher, die sich an diesem Steckpferd begeistern und von der tätigen Tierliebe anstecken lassen.

1 So pflegt Zechengärtner Willi Klause seine Tiere wieder gesund: ein Eichhörnchen, krank und „lebensmüde“ aufgefunden, hat alle Scheu verloren. Nach zwei Monaten sprang es wieder lustig durch die Bäume und verschwand im nahen Park des Schlosses Ermelingshof

2 Die Wassermühle, eine der selbstgebauten Modelle in Willi Klausens Zoo, lockt immer wieder begeisterte Kinder an



5

Minuten
Sicherheit



VORSICHT AM PANZERFÖRDERER!

In Streben mit geringer Mächtigkeit darf man den Förderer **nur bei Stillstand** übersteigen und sich nur bei Stillstand mit dem Oberkörper über den Förderer beugen! Denken Sie immer daran, daß der Förderer bei Haltesignal nicht sofort zum Stillstand kommt, sondern noch einige Zeit weiterläuft! Vorsicht und Umsicht an diesem Betriebspunkt bewahren vor bösen Unfällen!



1



2



Fotowettbewerb

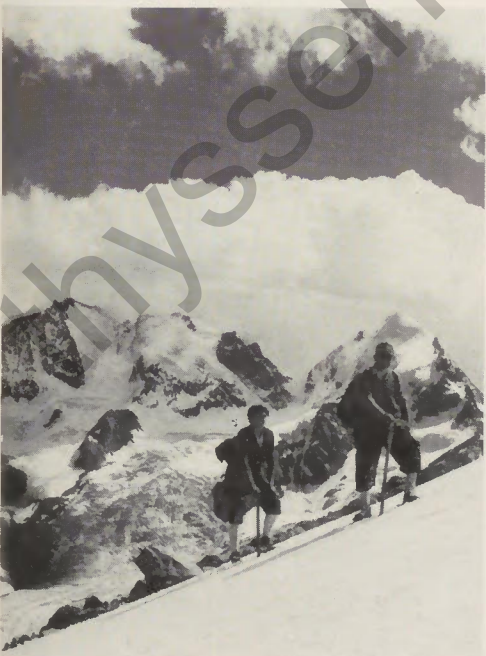
**Unser Monatsthema:
Meine schönste Aufnahme**

- | | |
|---------------------|----------------------------------|
| 1 Paul Breuer | Hoesch AG Hüttenwerke |
| 2 Manfred Gatti | Schwerter
Profileisenwalzwerk |
| 3 Horst Steinbach | Dörken AG |
| 4 Rolf Frielinghaus | Hoesch AG Hüttenwerke |
| 5 Hans Schmeltzer | Hoesch AG Bergbau |

Für den WERK UND WIR-Fotowettbewerb können unsere Leser noch bis zum 3. November Aufnahmen zu den Thema „Aus dem Urlaub“ einsenden.



3



4



5

