

WERKMITTEILUNGEN

STAHL- UND RÖHRENWERK REISHOLZ GMBH.
DÜSSELDORF-REISHOLZ



ADVENT, ADVENT,
DAS ERSTE LICHTLEIN BRENNT

NR. 34 · NOVEMBER 1958
NUR FÜR BETRIEBSANGEHÖRIGE
POSTVERLAGSPOST, DÜSSELDORF

VERBOTEN

für Fremde Schiffe zu bauen

Im Laufe der letzten Jahre konnte verschiedentlich auf die Bedeutung hingewiesen werden, die der Schiffbau für unser Werk hat. Auch in der laufenden Artikelreihe über das Oberbilker Hammerwerk wurden wieder Teile genannt, die wir für diesen Wirtschaftszweig herstellen.

Der Schiffbau der deutschen Küstenländer hat eine vielhundertjährige Tradition. In den Chroniken Hamburgs beispielsweise findet man schwarz auf weiß verzeichnet, daß die Stadt schon

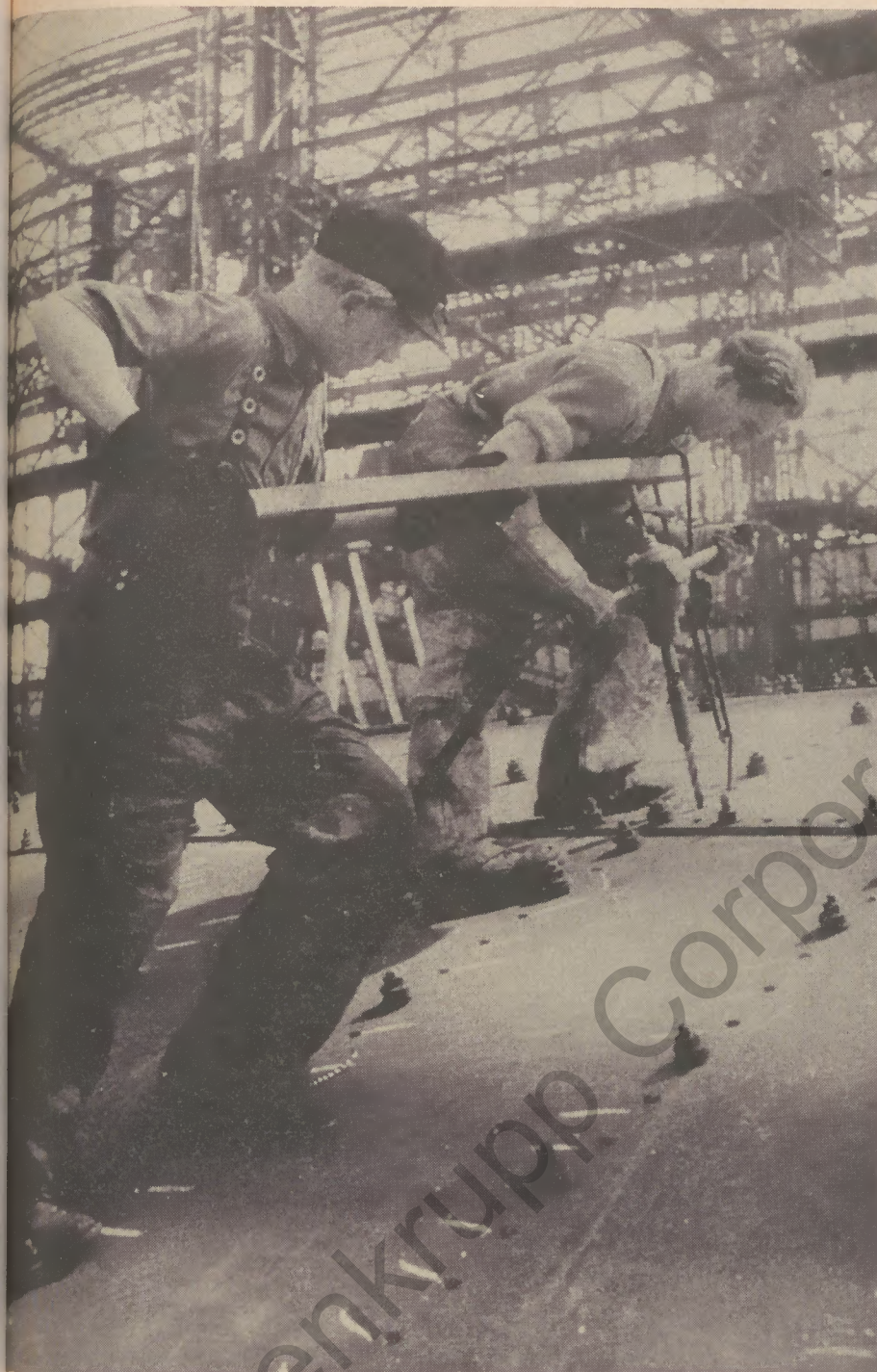
im 17. Jahrhundert einen sehr leistungsfähigen Schiffbau aufzuweisen hatte. Nachlesen kann man dort aber auch, daß es damals strikt verboten war, Schiffe für Fremde zu bauen oder gar in der Hansestadt hergestellte Schiffe an Nicht-Hamburger zu verkaufen. Angesichts der heutigen Bedeutung des Exportschiffbaues kann man über die damaligen Praktiken nur amüsiert und zugleich mitleidig den Kopf schütteln, und auch darüber, daß es noch um das Jahr 1880 herum kaum einen deutschen

Reeder gab, der von der Möglichkeit des Baues hochwertiger Schiffe auf deutschen Werften zu überzeugen war.

65 Prozent für ausländische Rechnung

Wer heute vom Nachkriegsweg des westdeutschen Schiffbaues spricht, kommt nicht daran vorbei, von Rekorden und Superlativen zu reden. Was kann die Weltgeltung der deutschen Werftindustrie eindringlicher dokumentieren als die Tatsache, daß fast 65 Prozent der Bruttotonnage für ausländische Rechnung gebaut wird? Und als Ergebnis des so exportintensiven Schiffbaues steht in finanzieller Sicht ein Gesamtumsatz an Schiffneubauten der deutschen Schiffbau-Industrie, der im letzten Jahr beinahe 1,8 Milliarden Mark ausmacht, wovon auf den Exportschiffbau runde 1,07 Milliarden entfielen.

Es war ein dorniger Weg, den die Werftindustrie Westdeutschlands nach dem zweiten Weltkrieg zu gehen hatte. Aber er führte von den zerbombten und demontierten Werftanlagen hinauf zu den führenden Schiffbaunationen in der Welt, von der ‚verbotenen Industrie‘, die der Schiffbau in der Bundesrepublik jahrelang war, zu der imponierenden Leistung, daß beispielsweise die Werften Hamburgs im vergangenen Jahr doppelt soviel Tonnage abliefern wie 1938 die Werften im ganzen Reich.



Hamburg ist mit seinen etwa 80 Werften — Groß-, Mittel- und Kleinbetriebe — seit je einer der führenden deutschen Schiffbau-plätze.

deutschen Schiffbau um fast 26 000 Arbeiter und Angestellte auf rund 100 000.

Trotz rückläufiger Tendenz: gedämpfter Optimismus

Markanter als in anderen Zweigen der Wirtschaft prägten im Schiffbaugeschäft Kriege und Krisen die Entwicklung. Ein ständiges Auf und Ab war hier stets die Regel gewesen, und so nimmt man auch die gegenwärtigen Konjunkturschwankungen mit Gelassenheit hin. Nicht etwa, daß man die ‚Rezession‘, extrem niedrige Frachtraten und andere krisenhafte Erscheinungen auf den Weltmärkten bagatellisieren würde. Man beurteilt die Situation ganz im Gegenteil sehr nüchtern und sachlich, genügt doch ein prüfender Seitenblick auf die rückläufigen Werftorders. Anderen Schiffbauländern geht es nicht besser, und in England, der führenden Schiffbaunation in der Welt, hat der Neuzugang an Aufträgen den tiefsten Stand seit Kriegsende erreicht. Japan mußte Auftragsannullierungen über runde zwei Millionen Tonnen hinnehmen. Zwar ist die Misere der anderen kein Trost für die eigene, aber immerhin glaubt man in Westdeutschlands Werftindustrie wenigstens Grund für einen gedämpften Optimismus zu haben und ist überzeugt, daß man über die Runden kommen wird. Für unsere eigene Beschäftigungslage wollen wir wünschen, daß sich dieser Optimismus als begründet erweist.

Wie gewaltige Anstrengungen erforderlich waren, um zu diesen Erfolgen zu kommen, läßt sich daran ablesen, daß die letzten Beschränkungen für den deutschen Schiffbau erst 1951 gefallen sind. Dann allerdings ging es mit Riesenschritten voran. Noch im gleichen Jahr lief das damals größte nach dem Kriege für deutsche Rechnung gebaute Frachtschiff von 7200 BRT in

Hamburg von Stapel. Ende 1952 der größte seit der Kapitulation für eine deutsche Reederei gebaute Tanker von 16 800 t und 1953 der wiederum damals größte Tanker der Welt, die ‚Tina Onassis‘ mit 45 000 t Tragfähigkeit.

Nicht weniger interessant sprechen von dieser Aufwärtsentwicklung die Beschäftigtenzahlen. Allein von 1954 bis heute erhöhten sie sich im west-

ANGESTELLTE ALS ARBEITGEBER

Die Namen Fugger, Welser, Krupp, Werner von Siemens, Gebrüder Mannesmann und August Thyssen sagen nicht nur dem etwas, der in der Wirtschaftsgeschichte Bescheid weiß. Fast ein jeder verbindet mit diesen Namen die Vorstellung großer wirtschaftlicher Taten, in unserer Zeit ausgedrückt in noch bestehenden Unternehmen. Aber schon ein Blick auf die Werke, die diese großen Namen tragen, zeigt uns, daß sie noch bedeutender geworden sind, obwohl ihre Gründer und Namegeber lange tot sind. Wir erkennen daraus zweierlei:

daß nämlich wirtschaftliche Gebilde einer gewissen Größe ihren Platz in der wirtschaftlichen Entwicklung halten können und

daß sie eine Dynamik aus sich heraus entwickeln. Früher war es der weitblickende Financier, der wägend und wagend seine Mittel einsetzte und selbst tatkräftig zur Verwirklichung seiner hochfliegenden Pläne beitrug.

Aber schon in der Frühzeit der Industrialisierung verlangte die Gründung und Führung von Betrieben ein Kapital von der Größe, das die Einzelnen nicht aufbringen konnten oder das sie allein nicht aufbringen wollten, weil ihnen das Risiko zu groß erschien. Dies und der zunehmende Umfang an betrieblicher und Verwaltungs-Arbeit, die damit zusammenhängende Unüberschaubarkeit für nur zwei Augen, brachten es mit sich, daß der Unternehmer als Leiter seines Betriebes immer seltener wurde. Immer mehr Aufgaben hat der Unternehmer im klassischen Sinn (Eigentum und Leitung in einer Hand) erst an seine „Rechte Hand“ und dann noch an weitere „Hände“ übertragen

das Risiko seiner wirtschaftlichen Existenz in seinen eigenen Händen zu halten gewillt ist, und der größeren Gruppe der eigentlichen Arbeitnehmer, die sich ausnahmslos in wirtschaftlicher Abhängigkeit befinden, eine neue Gruppe entwickelt. Diese Gruppe zeichnet sich dadurch aus, daß sie über Kapital, das ihr nicht gehört, so verfügen kann, als wäre es ihr eigenes. Aus der amerikanischen Literatur haben wir für diese „Pseudounternehmer“ den Begriff „Manager“ übernommen.

Die arbeitsrechtlichen Besonderheiten der „Angestellten-Unternehmer“

Das Besondere an der Stellung dieser Manager ist, daß sie vertragsrechtlich zwar Angestellte sind, auf der anderen Seite haben sie aber die Befugnis, Arbeitsverhältnisse zu begründen und zu lösen, so wie es nur der eigentliche Unternehmer kann. Tatsächlich sind diese Angestellten, was die Machtbefugnis anbelangt, echten Arbeitgebern gleichzusetzen. Schon während der Arbeitskämpfe nach dem ersten Weltkrieg standen sie demzufolge auch auf der Seite der Arbeitgeber, und diese Stellung kommt ihnen auch auf Grund der neuesten Erkenntnisse der betriebswirtschaftlichen Forschung zu. Die herrschende Lehre anerkennt folgende Produktionsfaktoren (das sind Größen, ohne die die Produktion nicht durchführbar ist):

1. Grund und Boden

Er ist Träger des Standorts und erhält, obwohl er wie alle anderen Wirtschaftsgüter mit Geld zu erwerben ist, deswegen seine besondere Bedeutung, weil er im Gegensatz zu anderen Gütern nicht vermehrbar ist. Die steigenden Grundstückspreise der Gegenwart bilden dafür ein beredtes Zeugnis.

2. Die menschliche Arbeit

3. Das Kapital „Produzierte Produktionsmittel“ oder „alles was einen Ertrag abwirft“, wie es in allgemein volkswirtschaftlicher Formulierung heißt).

Aber genau wie $\frac{3}{4}$ eines toten Schweines noch kein lebendiges ausmachen, so wenig bilden die drei vorgenannten Begriffe bereits eine Produktionseinheit. Es fehlt das sie verbindende Leben, wie in dem vorgenannten Beispiel des gedrittelten Schweines — es fehlt ihnen die gegenseitige Zuordnung in der jeweils richtigen Dosierung.

4. Dieses Aufeinanderabstimmen ist die Leistung des Unternehmers oder des von ihm beauftragten Managers. Nennt man diese Größe nun „Organisation“ oder „wirtschaftliche Gestaltungskraft“, auf jeden Fall erhält sie eine selbständige Bedeutung.

Die Führungsschichten des Betriebes

Trotzdem können wir den Manager nicht mit einem „leitenden Angestellten“ schlechthin gleichsetzen, da die dispositiven (planenden und entscheidenden, siehe Punkt 4) Arbeiten nicht nur ganz oben im Betrieb notwendig sind, sondern hinuntergehen bis auf die Ebene des Meisters oder

Vorarbeiters. Diese beiden gehören nach herrschender Meinung zu der Gruppe des „unteren Managements“. Stark fließend ist aber die Grenze zwischen der Gruppe des „mittleren“ und des „oberen Managements“. In welche Gruppe gehören nun die Abteilungsleiter oder die Hauptabteilungsleiter, in welche der Handlungsbevollmächtigte, der Prokurist, der Oberingenieur? Die Frage der Zuordnung wird weder so noch so zu beantworten sein, zumal noch eine wichtige Gruppe, die diesem Bericht zugeordnet werden muß, überhaupt unerwähnt geblieben ist. Sie blieb es deswegen, weil sie vielleicht nicht unbedingt aus „Vorgesetzten“ besteht, sondern „nur“ aus hochqualifizierten Fachkräften, die sehr spezielle und z. T. wissenschaftliche Aufgaben bearbeiten, wie z. B. der Leiter der Versuchslabors, der Leiter der Rechts- oder Patentabteilung, der Experte für steuerliche Fragen oder der wissenschaftliche Mitarbeiter zur Beratung der Unternehmensführung. Niemand wird behaupten können, daß diese Gruppe keine leitende Aufgaben im Sinne der Arbeits-Leistung hat, während die vorausgehend genannte Gruppe Tätigkeiten ausführt, wie sie der Unternehmer-Leistung entsprechen. Wir sehen aber, daß der Begriff des „Managements“ alle diese Gruppen umfaßt, daß der Kreis der „leitenden Angestellten“ aber auf die oberste Spitze des „Managements“ beschränkt bleiben muß, zu der auch hochqualifizierte Fachkräfte ohne eigentliche Anordnungsbefugnis gehören.

Der leitende Angestellte

Die bisher angegebenen Unterscheidungen reichen also noch nicht aus, um den Kreis der leitenden Angestellten so einzugrenzen, wie das nach dem Betriebsverfassungsgesetz notwendig ist. In diesem wird bekanntlich bestimmt, daß leitende Angestellte von der Betriebsratswahl ausgeschlossen sind. Im Sinn dieses Gesetzes sind also Personen betroffen, die zur „selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern ermächtigt sind, wenn ihnen Generalvollmacht oder Prokura erteilt ist, oder wenn sie nicht angestelltenversicherungsflchtig sind und Aufgaben wahrnehmen, die regelmäßig wegen ihrer Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung des Betriebes nur auf Grund besonderen persönlichen Vertrauens des Arbeitgebers bestimmten Personen im Hinblick auf ihre besonderen Erfahrungen und Kenntnisse übertragen werden.“

Nach dieser Feststellung war die Auslegung der Gerichte, wer nun unter die leitenden Angestellten zu zählen sei, so schwierig, daß sich verschiedene Gerichte mit dieser Frage zwar beschäftigt, ohne aber zu einer einheitlichen Auffassung zu gelangen. Schließlich entschied der Bundesgerichtshof in seinem Urteil vom 16. 3. 1956 I ZT 132/54 „Nur dann kann man von einem leitenden Angestellten sprechen, wenn

Was ist unternehmerische Intelligenz?

Sie können nicht alles wissen. Sie können nicht auf jedem Gebiet Sachverständiger sein. Sie müssen aber das richtige Gespür haben für das, was richtig ist. Darauf kommt's an.

Und nun nehmen Sie einmal an, Sie müßten sich mit acht Fachleuten an einen Konferenztisch setzen. Jeder von diesen acht weiß von der zu behandelnden Sache, eben weil es um eine Fachfrage geht, mehr als Sie selbst.

Alle diese Fachleute sind aber verschiedener Meinung. Wenn Sie nun herausfinden können, welcher recht hat, dann haben Sie das, was man unternehmerische Intelligenz nennt.

müssen, so daß heute grundsätzlich Eigentum und Leitung eines Betriebes von mindestens zwei verschiedenen Personen ausgeübt werden. Damit hat sich zwischen dem Unternehmer, der

dieser den Unternehmer im Geschäftsleben kraft seiner allgemeinen und weitreichenden Vollmacht so ersetzt, daß sein Handeln mit dem des Unternehmers tatsächlich und rechtlich für den Geschäftsverkehr gleichwertig ist, daß er gleichsam Repräsentant des Unternehmens ist. Leitende Angestellte können daher nur solche sein, die auf Grund der Organisation des Unternehmens Anordnungsbefugnis nach innen und Vertreterbefugnis nach außen haben; nicht aber solche, die lediglich Anordnungen und übernommene Verbindlichkeiten auszuführen haben. Das Gemeinsame, was Inhaber, gesetzliche Organe und leitende Angestellte verbindet, ist die gleiche Art der Tätigkeit, die Unternehmerfunktion.“

So ausführlich diese Begründung ist, so fehlte ihr trotzdem noch ein wichtiger Bestimmungsgrund, eben weil die Vielfalt der Erscheinungen und Möglichkeiten gerade im Geschäftsleben sich einer exakten wissenschaftlichen Festlegung entzieht. So hat zutreffend das Arbeitsgericht Bremen festgestellt: „Ein Angestellter, der die Aufgaben wahrzunehmen hat, die regelmäßig wegen ihrer Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung eines Unternehmens nur auf Grund des persönlichen Vertrauens des Arbeitgebers und im Hinblick auf besondere Erfahrungen und Kenntnisse übertragen zu werden pflegt, ist noch nicht leitender Angestellter im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn sein Gehalt nicht jährlich 15 000.— DM überschreitet und demnach Versicherungspflicht besteht.“ (I Sa B 1/57)

Aus der Fülle der notwendigen Interpretationen (Auslegungen) des Begriffs „leitender Angestellter“ ist zu erkennen, welche besonderen Aufgaben dieser Gruppe gestellt sind. Diese Aufgaben setzen nicht nur besondere Kenntnisse voraus, sie erfordern in noch stärkerem Maße besondere Fähigkeiten, auf die hier nicht näher eingegangen werden soll. Außerdem stehen die leitenden Angestellten noch zwischen dem eigentlichen Arbeitgeber und den Arbeitnehmern, denen sie beiden einschließlich der gesamten Volkswirtschaft gerecht werden sollen. Schließlich und endlich sind da noch die Beziehungen zwischen den leitenden Angestellten des Betriebes, die so gestaltet sein müssen, daß sie für alle Beteiligten ein Optimum ergeben. Zu diesen Fragen soll in den Werkmitteilungen unter dem Titel „Die leitenden Angestellten — ihre menschlichen Aufgaben und ihre Ausbildung“ ein weiterer Aufsatz erscheinen. Diesem und dem folgenden Beitrag liegen verschiedene Artikel aus: Mensch und Arbeit, 6/57, 1/58, 2/58, 3/58, Fachbericht der Gesellschaft für soziale Betriebspraxis 1/58 und andere Veröffentlichungen zu Grunde.

Kommentar überflüssig . . .

Aus dem Posteingang der RKW-Bezirksgruppe Bayern: „Betrifft: Arbeits-tagung ‚Arbeitsentlastung für Führungskräfte‘. Infolge Arbeitsüberlastung ist es dem Unterzeichneten leider nicht möglich, an der Arbeits-tagung teilzunehmen. Mit freundlichen Grüßen . . .“



Winterzeit — Lesezeit

pbp — Oscar Poss

GEDANKEN ÜBER BÜCHER

Wenn es wahr ist, daß, wer nur schöne Literatur liest, verflattert, so ist nicht minder wahr, daß, wer gar keine liest, verholzt; und wenn einer, der nur deutsche Literatur liest und nicht auch die bedeutenden Ausländer, kaum je ein guter Leser wird, so bleibt einer, der nur moderne Verfasser liest und nicht auch die großen Alten, sicher sein Leben lang ein schlechter. Aber gut lesen ist eine Kunst; ich fürchte fast, eine Kunst, die uns verloren gegangen ist.

Die großen alten Romane haben mir zu ein paar Erkenntnissen verholfen. Es fing damit an, daß mich die Neugier anwandte, wie alt eigentlich ihre Verfasser gewesen seien, als sie sie veröffentlichten. Das war nun überraschend: im Durchschnitt alle vier nah am Sechziger. Cervantes hat den Don Quixote mit 57 Jahren begonnen, mit 67 beendet. Als Defoe seinen Robinson schrieb, war er 58, Swift, als er den Gulliver herausgab, noch ein Jahr älter. Am meisten Zeit hat sich Lesage gelassen: als er seinen „Gil

Blas“ auf die Wanderschaft schickt, ist er wohl um zehn Jahre früher daran als Cervantes, nämlich siebenundvierzig, aber wie er den spöttisch abgeklärten Schluß hinsetzt: „die Kinder, für deren Vater ich mich in frommem Glauben halte“, ist auch er, wie der Vollender des „Don Quixote“, siebenundsechzig. Die vier Erzählungen der Weltliteratur, die sich am frischesten gehalten haben, haben als Verfasser recht alte Herren.

*

Für jeden, der gern liest, gibt es keine entscheidendere Frage als die, ob er den Übergang findet von der Belletristik zur Literatur. Nicht, daß es nur einen einzigen gäbe, aber der über die Autobiographie ist der natürlichste. Wenn einer erst einmal so weit ist, daß ihm erlebte Lebensläufe besser gefallen als erfundene, kommt er von selber weiter. Auch in den wirklich lesenswürdigen Romanen der Weltliteratur gibt nicht die Erfindung den Ausschlag, sondern das Erlebnis; je mehr sie Selbsterkenntnis sind, um so bleibender ist ihr Wert.

Josef Hofmiller

Buchausgabeweiten Reisholz: Unterhaltungsliteratur montags und donnerstags 11.00—13.00 Uhr für die Verwaltung, 13.30—15.30 Uhr für die Betriebe
Fachbücher mittwochs und freitags 12.00—13.00 Uhr
ausgenommen dringende Bedarfsfälle
Buchausgabeweite Oberbilk: montags und donnerstags 12.30—15.00 Uhr

Lit. A 1 ANTEIL

FONDIS

FONDS INDUSTRIELLER SPEZIALWERTE

INVESTMENT-SPAREN

ZERTIFIKAT ÜBER EINEN ANTEIL

Lit. A

FONDS INDUSTRIELLER SPEZIALWERTE

München

Nr. 063022

Die Allgemeine Deutsche Investment-Gesellschaft m. b. H.; München, übernimmt hiermit gegenüber der Bayerischen Staatsbank München die in umstehend abgedruckten Vertragsbestimmungen enthaltenen Leistungen und bescheinigt, umstehend aufgeführten Vertragsbestimmungen beteiligt ist.

Rückzahlungen gemäß den Vertragsbestimmungen leistet die Allgemeine Deutsche Investment-Gesellschaft m. b. H., München, nur gegen Aushändigung dieser Urkunde mit der Maßgabe, daß sie überhaupt die ihr nach den Vertragsbestimmungen obliegenden Leistungen an jeden Inhaber der Urkunde mit befreiender Wirkung vornehmen kann; sie ist berechtigt, aber nicht verpflichtet, die Berechtigung des Inhabers zu prüfen (§ 808 BGB).

ALLGEMEINE DEUTSCHE INVESTMENT-GESELLSCHAFT m. b. H.

Für den Verwaltungsrat:

Die Geschäftsführung:

Eingetragen in das Zertifikatsregister Seite: 1715

Der Kontrollbeamte: 8. März 1957

München, den

Investment bedeutet soviel wie Teilhabe an der Wirtschaft und am Vermögen der Industrie. Das Investment-Sparen, das diese Teilhabe vermittelt, ist in Deutschland im Gegensatz zu vergleichbaren anderen Ländern eine noch verhältnismäßig junge Sparform. Allerdings findet dieses Investment-Sparen gerade in der letzten Zeit auch bei uns zunehmendes Interesse. In der Zeit von 1950 bis Ende 1956 waren nur rund DM 100 Mill. über Investment angelegt worden. Seitdem, also innerhalb von knapp 1½ Jahren, sind aber über DM 300 Mill. hinzugekommen! Diese Entwicklung läßt darauf schließen, daß man die Vorteile, die das Investment-Sparen bietet, in weiten Schichten der Bevölkerung bereits erkannt hat. Die folgenden Ausführungen beschäftigen sich mit den besonderen Eigentümlichkeiten dieser Sparform. Vorweg sei vermerkt, daß das Investment-Sparen die verschiedenen Vorteile anderer Geldanlagemöglichkeiten auf besondere Weise für diejenigen Sparer zusammenfaßt, die einmal verhältnismäßig kleine Beträge für längere Zeit zurücklegen können, zum anderen aber mit dem Wertpapiergeschäft wenig vertraut sind.

Die Idee, durch Gründung von Investment-Gesellschaften den sogenannten „kleinen Mann“ am Wachstum und am Gewinn der Großindustrie teilhaben zu lassen, wurde bereits in den sechziger Jahren des vorigen Jahrhunderts in Großbritannien geboren. Seitdem hat

das Investment-Wesen in den anglo-amerikanischen Ländern, aber auch in der uns benachbarten Schweiz und in Holland eine nicht mehr wegzudenkende Bedeutung erlangt. Man schätzt den Wert des gesamten schweizerischen Investment-Vermögens auf rund 2 Mrd. Schweizer Franken, den Wert des Investment-Vermögens in Großbritannien auf etwa 400 Mill. Pfund Sterling. Das Vermögen der Investment-Gesellschaften der Vereinigten Staaten dürfte sich heute bei 12 Mrd. Dollar bewegen. Rechnet man diese in Investment angelegten Beträge auf den Kopf der Bevölkerung um, so ergeben sich für die einzelnen Länder folgende Sätze: Schweiz über DM 400.—, USA rund DM 350.—, England über DM 100.— und Deutschland etwa DM 8.—.

Wie arbeitet nun eine Investment-Gesellschaft? Das Grundprinzip ist kurz umrissen: Sie kauft an der Börse Wertpapiere und beschafft sich das hierfür erforderliche Geld durch den Verkauf von Investment-Anteilen (auch Teilhabebriefe oder Zertifikate genannt). Diese Zertifikate lauten auf keinen bestimmten Betrag, beispielsweise auf DM 100.— oder DM 1000.—, wie das bei Aktien der Fall ist. Sie verbriefen lediglich einen Anteil am Vermögen der Investment-Gesellschaft. Folglich leitet sich der Wert eines solchen Anteils ausschließlich vom Wert des Investment-Fonds, wie man in der Fachsprache das aus Aktien bestehende Wertpapiervermögen der Investment-

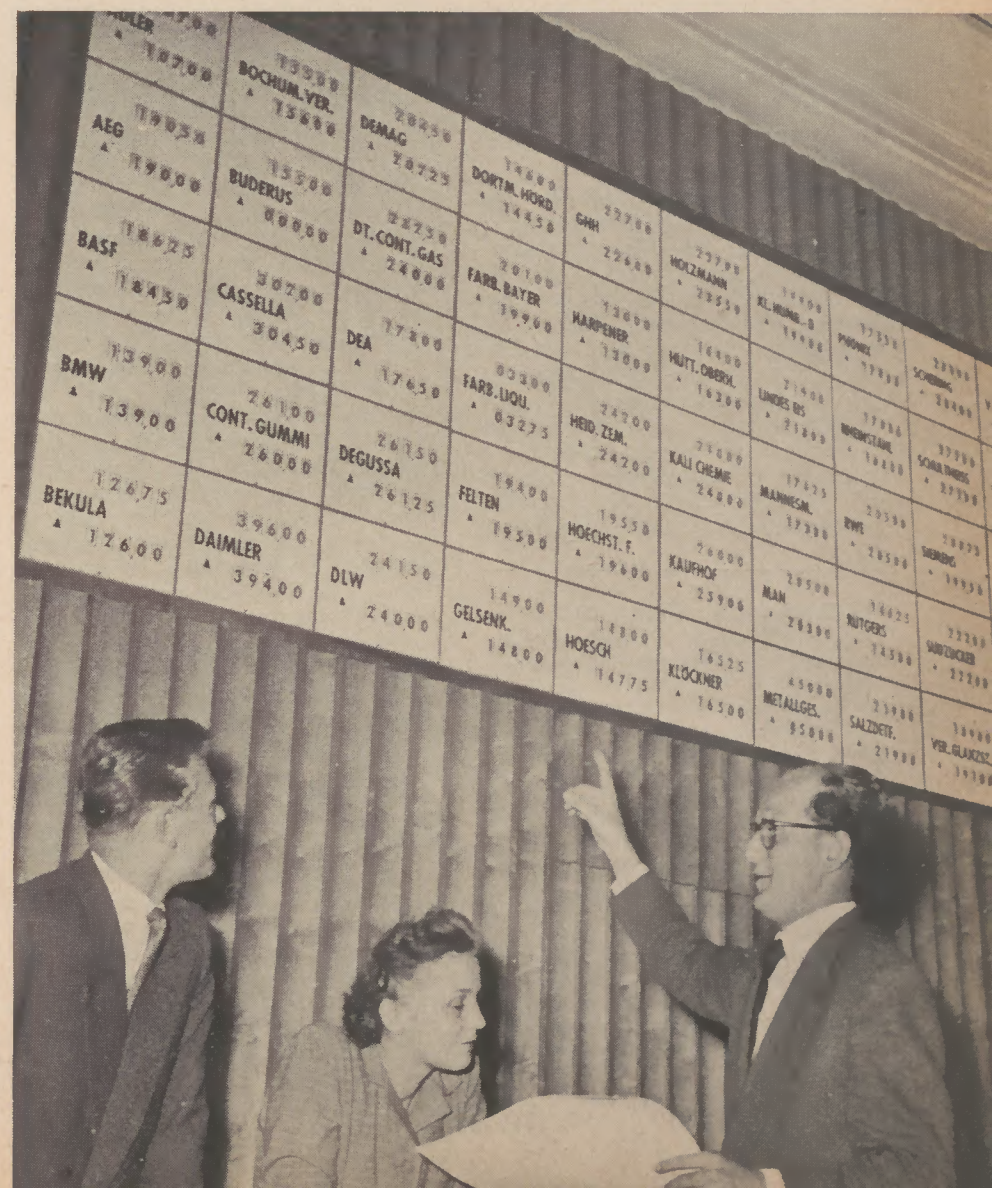
wie funktioniert das?

Gesellschaft nennt, ab. Indem die Investment-Gesellschaft täglich an Hand der Börsenkurse den Wert ihres Anlagevermögens feststellt und diesen durch die Anzahl der ausgegebenen Zertifikate teilt, erhält sie fortlaufend den Preis des einzelnen Investment-Anteils. Dieser Preis wird — wie schon erwähnt — nicht in Prozenten von einem aufgedruckten Nennwert ausgedrückt, sondern in DM. Die Preisfestsetzung kommt also nicht selbstständig, direkt zustande, sondern indirekt über den Börsenkurs für die vielen Wertpapiere, an denen der Erwerber eines Investment-Zertifikats beteiligt ist, und mit dem auf diese Weise ermittelten „Kurs“-Wert des Fondsvermögens schwankt auch der Wert eines Anteils. Der Preis der Investment-Zertifikate wird täglich in den größeren Zeitungen veröffentlicht. Zu diesem Preise werden die Zertifikate am Bankschalter abgegeben. Die übliche Bankenprovision ist im offiziellen Ausgabepreis schon enthalten. Selbstverständlich lösen die Banken vom Publikum zurückgereichte Zertifikate zum jeweiligen Tageswert wieder ein. In diesem Falle sind sie berechtigt, für

Um die in der Frankfurter Börse ausgerufenen Werte sorgfältig beobachten und schnellstens weiterleiten zu können, hat eine deutsche Großbank eine Anlage aufgestellt, die die Kurse automatisch in ihrem Börsen- und gleichzeitig in ihrem Stadtbüro anzeigt. Wie mitgeteilt wurde, ist es heute technisch auch möglich, Frankfurter Kurse innerhalb weniger Sekunden in anderen Börsen anzuzeigen. dpa-Bild

Provision einen Abschlag, im allgemeinen bis zu 1½%, in Abrechnung zu bringen.

Wozu nun Investment? Es ist hinreichend bekannt, welche Vorteile ein gut verwalteter Aktienbesitz in der Vergangenheit gehabt hat. Mit dem Wort Aktionär verbindet sich allerdings im allgemeinen die Vorstellung, daß man über ein erhebliches Vermögen verfügen müsse, um in der Lage zu sein, Geld in Aktien anlegen zu können. Das ist nicht mehr richtig, seitdem es Investment gibt, denn durch Investment kann man bereits mit einem sehr kleinen Geldbetrag — 50.— oder 100.— DM — Teilhaber an einem Wertpapiervermögen werden, wie es sich früher nur Angehörige sehr vermögenter Bevölkerungsschichten leisten konnten. Freilich ist es dank der kleinen Stückelung heute möglich, schon mit verhältnismäßig geringen Beträgen auch Aktien zu erwerben. In der Regel reichen jedoch die dem jeweiligen Interessenten zur Verfügung stehenden Mittel nicht aus, um Aktien an verschiedenen Unternehmungen zugleich kaufen zu können. Das aber ist notwendig, wenn man das Risiko, das mit Anlage von Geld in einer einzelnen Aktienart wegen eines möglichen Kurs-



rückganges zwangsläufig verbunden ist, auszuschalten oder doch zu beschränken. Diese Risikominderung erreicht in hohem Maße der Investment-Fonds, der sich ja aus einer Vielzahl von verschiedenen Aktien zusammensetzt. Das Investment-Zertifikat ist damit ein Wertpapier mit Sachwertcharakter wie die Aktie, jedoch ist sein Besitz wesentlich risikoärmer, weil es schlechthin undenkbar ist, daß alle oder auch nur der größte Teil der Aktiengesellschaften, an denen der Investment-Fonds beteiligt ist, in Konkurs geraten könnte, wodurch bekannt-

kurzfristigen Anlage von Geld, denn wenn man schon nach kurzer Zeit aus irgendwelchen Gründen das Investment-Zertifikat wieder am Bankschalter zurückgeben muß, kann es passieren, daß man wegen des augenblicklichen „Börsentiefs“ nicht mehr das zurückbekommt, was man vorher dafür bezahlt hat. Es ist deswegen nicht empfehlenswert, in Investment-Zertifikaten Geld anzulegen, was man schon in einigen Monaten wieder nötig hat. Dieses Geld gehört auf das Sparbuch. Betrachtet man Investment aber als eine langfristige Sparform, so ist

Das auf dem IX. Deutschen Bankiertag in Köln von Bankier Kurt Forberg gehaltene Referat gipfelte in der Feststellung, daß Regierung und Wirtschaft sich in allen Bestrebungen zusammenfinden sollten, die geeignet sind, eine

breite Eigentumsstreuung

zu begünstigen. Es müßte nachdrücklich und beschleunigt einer Entwicklung Einhalt geboten werden, die dahin führen würde, daß „bei einer größeren Konzentrierung der Wirtschaft in Großbetrieben das Volk aus einer kleinen Schicht von Herrschern über die Wirtschaft und einer großen Menge von Abhängigen besteht.“

lich die Aktien der betreffenden Unternehmungen in der Regel wertlos werden.

Wenn das Investment-Zertifikat gewissermaßen als ein Beteiligungspapier mit geringstem Risiko angesehen werden kann, so ist bei ihm freilich nicht jedes Risiko ausgeschlossen. Zwar gleichen sich unterschiedliche Kursbewegungen einzelner im Fonds enthaltener Aktien aus, doch kann auch das Investment-Vermögen bei einer vorübergehenden allgemeinen Abschwächung der Börsenkurse einer entsprechenden Wertminderung nicht entgehen. Aus diesem Grunde eignet sich das Investment-Zertifikat weniger zur

das „Kursrisiko“ denkbar klein. Dafür hat man die echte Chance, bei Veräußerung des Zertifikats Gewinne zu verbuchen, denn man ist in diesem Falle dann nicht nur nicht genötigt, das Zertifikat unter dem Einstandspreis zurückzugeben, sondern man hat erst bei längerem Besitz des Zertifikats richtig am Wertzuwachs des industriellen Vermögens der Volkswirtschaft teil. Bekanntlich vollzieht sich ein beträchtlicher Teil der Vermögensanreicherung der Großindustrie auf dem Wege der sogenannten Selbstfinanzierung. Das heißt, die Finanzierung der Investitionen wird über einen entsprechend hohen Preis herbeigeführt, den die Abnehmer der Produkte zahlen, während das Eigentum an den neuen Anlagen bei den Aktiengesellschaften den Aktionären zuwächst. An der Börse macht sich das in entsprechenden Kurssteigerungen bemerkbar. Man denke in diesem Zusammenhang beispielsweise an die ersten Jahre des Wiederaufbaues als es den meisten großen Unternehmungen gelang, vornehmlich durch eine außergewöhnlich hohe Selbstfinanzierung die Kriegs- und Demontageschäden zu überwinden. Eine andere Folge einer sich ständig ausdehnenden Wirtschaft sind mehr oder weniger häufige Kapitalerhöhungen. Bei Kapitalerhöhungen werden den Aktionären — in diesem Falle auch den Investment-Gesellschaften — die neuen Aktien zum Vorzugskurs angeboten. Die Ausnutzung dieser „Bezugsrechte“

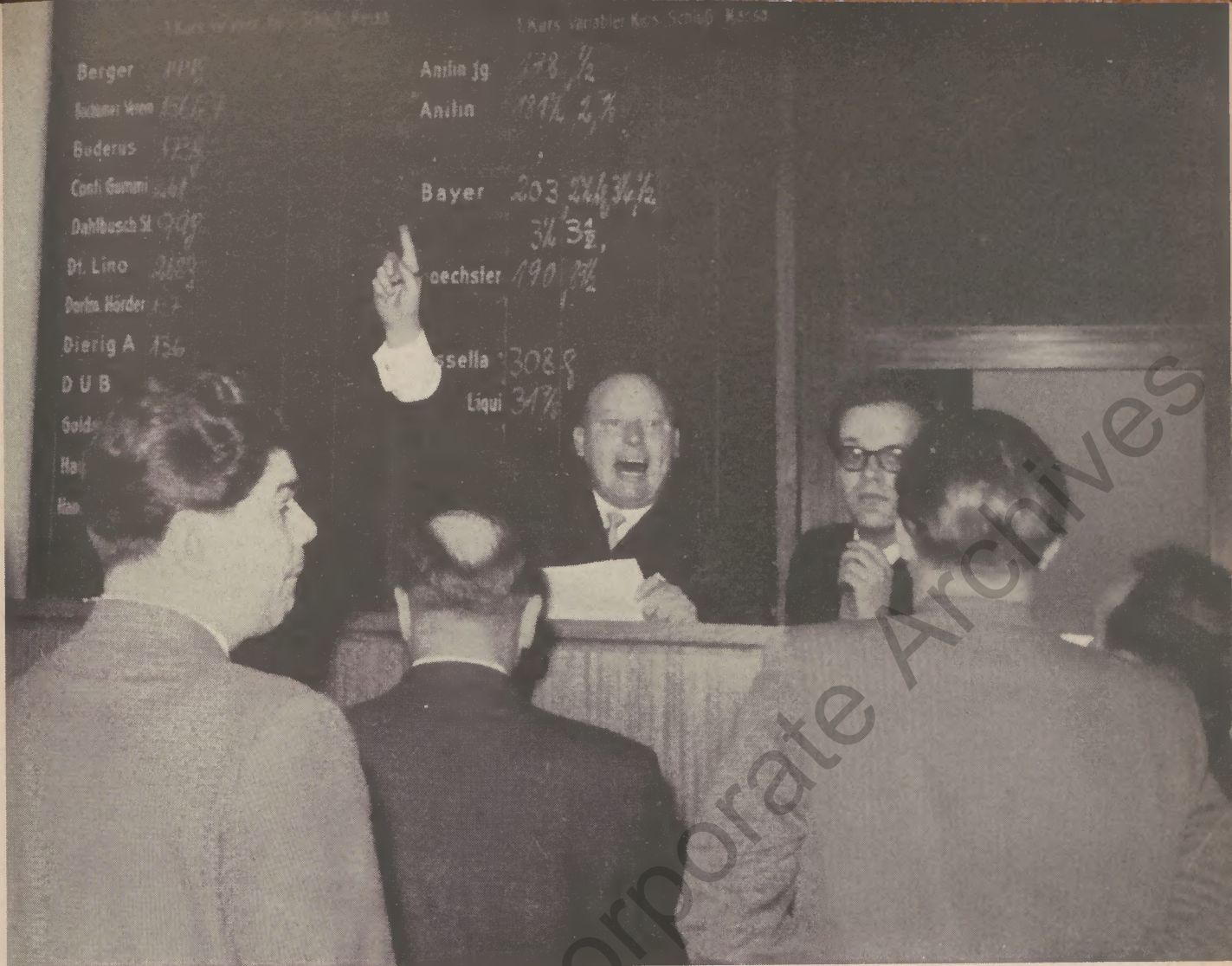
bedeutet für den Aktionär oft einen recht wertvollen Gewinn. An all dem profitiert der Inhaber von Investment-Zertifikaten, denn er ist ja Teilhaber an einem Fonds, dessen Wert — wie schon gezeigt — mit jedem Kursgewinn einer einzelnen Aktie und jedem Bezugsrecht steigt. Die letzten Jahre haben das bereits deutlich gezeigt. Im Jahre 1950 wurde die erste deutsche Kapitalanlagegesellschaft, nämlich die Allgemeine Deutsche INVESTMENT-Gesellschaft — der übrigens auch die Gemeinwirtschaftsbanken als Gesellschafter angehören — in München gegründet. Ein „FONDAK“-Zertifikat kostete damals DM 100.—. Nach fünf Jahren war der Wert dieses Anteils bereits auf die dreifache Höhe gestiegen. Daneben hatten die Inhaber der Zertifikate alljährlich eine angemessene Verzinsung erhalten. Die beim Fonds vereinnahmten Dividenden werden nämlich am Ende des Geschäftsjahres an die Zertifikatsbesitzer anteilmäßig weitergeleitet, wobei übrigens die Besitzer der Anteile nach den neuesten steuerlichen Bestimmungen besser gestellt werden als Aktionäre. Der genaue Betrag der Ausschüttung errechnet sich naturgemäß erst nach Ende des Rechnungsjahres, wenn die Investment-Gesellschaft zusammenzählt, was alles an Dividendenbeträgen seit der letzten Ausschüttung angefallen ist. Das ist natürlich kein von vornherein feststehender Betrag, und man kann schon deswegen keine feste Verzinsung für Investment-Zertifikate angeben. Zu einem Prozentsatz kommt man nur, wenn man den Betrag der Ausschüttung zum Preis, den der Inhaber eines Zertifikats für seinen Anteil gezahlt hatte, in Beziehung setzt. Das ist von Fall zu Fall verschieden; für die meisten Zertifikatsbesitzer lag die Verzinsung während der letzten Jahre bei 6%.

Die Kurssteigerungen der letzten Jahre waren sicherlich außergewöhnlich. Immerhin dürfte das Investment-Sparen auch in den kommenden Jahren unter diesem Gesichtspunkt lohnend sein, da vom Investment-Fonds fortwährend Bezugsrechte ausgenutzt, das heißt über die laufenden Dividenden hinaus zusätzliche Vermögensvorteile wahrgenommen werden.

Was die Anlage in Investment-Zertifikaten für den kleinen Sparer besonders anziehend macht, ist zum einen der Umstand, daß er sich die Chance auf Kursgewinne über längere Zeit sichert, ohne in Wertpapier- oder Börsenangelegenheiten sonderlich beschlagen zu sein bzw. ohne viel Zeit und Mühe zum Studium der Wirtschafts- und

„Börsenchancen richtig nutzen“

Ein bemerkenswertes Buch ist jetzt im Verlag Moderne Industrie, München, erschienen: „Börsenchancen richtig nutzen“ von J. Puhl und W. Blessing. Die Verfasser — selbst Wertpapierfachleute — geben auf 264 Seiten einen leicht lesbaren Überblick über das Wesen der Wertpapiere und ihren Handel. Die Lektüre des Buches ist geeignet, Unkenntnis und Vorurteile gegenüber der Börse, dem Kapitalmarkt und den hier tätigen Banken zu beseitigen. Hier wird nüchtern besprochen, wann und wie man sein Geld anlegen sollte — ob in Industrieobligationen, Aktien, Investment-Zertifikaten, Hypothekenpfandbriefen oder öffentlichen Anleihen. An zahlreichen Beispielen werden die Besonderheiten dieser einzelnen Wertpapiergattungen, ihre Ertragsmöglichkeiten und ihre Kursentwicklung demonstriert.



Während der Börsenstunden in der Rheinisch-Westfälischen Börse, Düsseldorf

Foto: Margulies

Gesellschaftsnachrichten und des Börsenkurszettels aufwenden zu müssen — die Ausnutzung der jeweils günstigsten Anlagemöglichkeiten ist ja Sache der Investment-Gesellschaft — zum anderen die hohe Sicherheit des angelegten Geldes über Jahrzehnte hinweg. Von der hohen Wertsteigerungsfähigkeit des in Industriebeteiligungen angelegten Kapitals im Zuge der Selbstfinanzierung war bereits die Rede. Daneben verdient der Erwähnung, daß Investment, als eine auf den Erwerb von Sachwerten gerichtete Sparform alle Vorteile einschließt, die nun einmal Sachwerte bei allgemeinen Geldwertverschlechterungen, also Verminderungen der Kaufkraft des Geldes, haben. Was bietet eine Geldanlage, die einen Sachwert verkörpert, der bei einer solchen Entwicklung höchstens im Werte zunehmen kann? Die beiden großen Inflationen dieses Jahrhunderts haben einen eindrucksvollen Anschauungsunterricht geliefert. In beiden Fällen wurden die Geldansprüche, ganz gleich ob sie auf Sparbüchern verbucht oder in festverzinslichen Hypothekendarlehen, Pfandbriefen, Industrie-Schuldverschreibungen oder Staatsanleihen verbriefte waren, rigoros

zusammengestrichen. Demgegenüber kamen Aktionäre, wie sich heute beurteilen läßt, in der Mehrzahl glänzend davon. Im Jahre 1948, als die Währungsabwertung generell im Verhältnis 10:1 erfolgte, stellten die Aktiengesellschaften ihre Kapitalien durchschnittlich im Verhältnis 10:8,2 um. Das ist aber nur der Umstellungssatz der Aktienwerte. Unter Berücksichtigung der inzwischen eingetretenen Kurssteigerungen ist die Mehrzahl der Aktien heute mehr wert als vor dem Krieg. Rückblickend kann man heute feststellen: Würde es schon vor dem ersten Weltkrieg einwandfrei geleitete Investment-Gesellschaften gegeben haben, so hätten die in Investment angelegten Sparbeträge seitdem wohl kaum eine Entwertung erfahren. Hierüber sollte man nachdenken.

Das Manuskript stellte die Bank für Gemeinwirtschaft Nordrhein-Westfalen AG zur Verfügung.

Was find' ich in der Fachbücherei?

Nr. Greifzu, Julius
Handbuch des Kaufmanns
IV/24 1047 Seiten, 1952

Investment-Anteile mündelsicher

Für die Anlage von Mündelgeldern bestehen ganz bestimmte gesetzliche Vorschriften; die Anlageformen sind im einzelnen festgelegt. Das Vormundschaftsgericht kann jedoch auch andere im Gesetz nicht aufgeführte Anlageformen genehmigen, wenn Sicherheit und angemessene Erträge gegeben sind. So haben neuerdings mehrere Amtsgerichte die Anlage von Mündelvermögen in Investment-Zertifikaten anerkannt. In einer Begründung hierzu werden eine besonders günstige Anlageform und unbedingte Sicherheit verlangt. Es wird angeführt, daß die Anlage von Mündelvermögen in Investment-Zertifikaten beachtliche wirtschaftliche Vorteile biete, da die Fondsvermögen der Investment-Gesellschaften Aktien führender deutscher Industrieunternehmen vereinigen und diese Aktien regional und branchenmäßig derart stark gestreut seien, daß das im Wertpapierbesitz liegende Kursrisiko weitgehend gemindert sei.

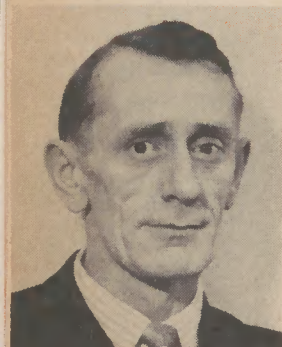
UNSERE JUBILARE

40 jähriges Jubiläum



Franz Padalik
Vorarbeiter (Reisholz)
Eintrittsdatum: 26. 11. 18

25 jähriges Jubiläum



Heinrich Mengwasser
im Rohrwerk
Eintrittsdatum: 7. 9. 33

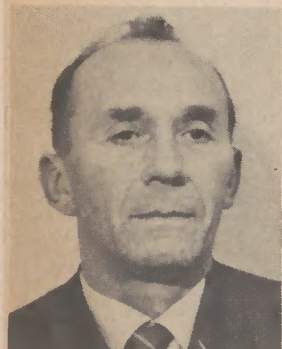


Johann Hormann
Direktions-Fahrer (Reisholz)
Eintrittsdatum: 7. 11. 33



Heinrich Lenz
Vorarbeiter (Reisholz)
Eintrittsdatum: 21. 11. 33

15 jähriges Jubiläum



August Skeip
A-Schweißer (Reisholz)
Eintrittsdatum: 23. 11. 33



Franz Müller
Schweißer (Reisholz)
Eintrittsdatum: 6. 9. 29



Helene Jendretzki
Köchin (Reisholz)
Eintrittsdatum: 11. 11. 43

Einen Beamten oder pensionsberechtigten Angestellten zu heiraten ist der Wunschtraum vieler Mädchen. Sie versprechen sich davon ein gesichertes, sorgloses Altern und ein friedliches Alter. Aber das hat ja noch sooo lange Zeit! Doch ehe man sich versieht sind die Jahre der Arbeit vorbei, und eines Tages ist es dann so weit: Der Mann wird pensioniert!

Morgens lange schlafen können ist herrlich, der tropfende Wasserhahn wird endlich repariert, die längst fällige Post wird erledigt, die Pfeifen werden gereinigt, der Mann hat ja so viel zu tun. Aber nach wenigen Tagen oder Wochen steht er mit leeren Händen da. Die Arbeit fehlt ihm, der gewohnte Tagesrhythmus ist in Unordnung geraten. Er beneidet seine Frau, die im Haushalt die gewohnte Beschäftigung hat, und merkt erst langsam, daß er ihr im Wege steht, daß auch für sie der Tagesablauf ein anderer geworden ist.

Nichtstun macht müde, also geht der Pensionär früh schlafen, und wundert sich, daß er plötzlich nicht mehr so gut wie früher schläft. Da er zuviel Zeit hat, um über sich selbst nachzudenken, tut ihm mal dies und mal jenes weh. Er wird gereizt und launisch, die Stimmung verschlechtert sich von Tag zu Tag mehr. Außerdem macht es sich bemerkbar, daß das Einkommen kleiner geworden ist, und es muß an allen Ecken und Enden gespart werden, auch das trägt nicht gerade zur Erheiterung des Ehepaares bei. Und eines Tages ist es dann so weit! Sie denkt es nur, aber er spricht es aus: „Das soll nun unser friedliches Alter sein!“

Muß das denn so sein? Ich sage Nein! Vor zwei Jahren kam auch für meinen Mann und für mich der Tag der Pensionierung, aber wir konnten ihm ruhig entgegensehen, denn seit langer Zeit bereitete ich uns systematisch darauf vor.

Schon fünf Jahre vor dem Tage „X“, als das letzte unserer vier Kinder aus dem Hause ging, zogen wir in eine kleine, moderne Wohnung um. Damit sparten wir fünf Jahre lang monatlich eine ganz hübsche Summe. Das gesparte Geld gab mein Mann mir, und ich machte davon Anschaffungen, die uns nach der Pensionierung schwer gefallen wären. Der Wäschschrank



wurde aufgefüllt, Couch und Sessel wurden neu bezogen, ein neuer Teppich mußte her, ein modernes Radio wurde gekauft, wir bekamen neue Kopfkissen und neue Küchengardinen, kurz, alles was die nächsten zehn Jahre nicht überleben würde, wurde erneuert. Dann begann ich, unseren Kleiderschrank und Schuhschrank zu ergänzen. Natürlich kann man nicht für zehn Jahre Kleidung im Voraus kaufen, aber in unserem Alter ist man schließlich nicht mehr so sehr von der Mode abhängig und so wählte ich neutrale Mantel-, Anzug- und Kostümformen, die voraussichtlich jahrelang tragbar sein würden. Außerdem legte ich einige Anzug- und Kleiderstoffe gut in Zeitungspapier eingerollt in einen Metallkoffer. Damit hatte ich alles getan, was zu tun war, um uns einige Jahre lang vor großen Ausgaben zu sichern und unsere Pension nur für das tägliche Leben zu haben.

Weit schwieriger als die finanzielle war die ideelle Umstellung unseres Lebens. Ich war mir darüber klar, daß die Initiative von mir ausgehen mußte, und zwar nicht erst am Tag der Pensionierung. Ich weiß genau, daß ich meinem Mann in seinem letzten Berufsjahr das Leben nicht leicht gemacht habe, aber ich tat es für ihn, für uns.

Selten waren wir bisher ins Theater oder in die Oper gegangen, weil mein Mann abends zu abgespannt war, jetzt abonnierte ich und schleppte ihn un-nachgiebig mit. Langsam fing er an, sich trotz seiner Müdigkeit auf diese Abende zu freuen. Von einer Freundin ließ ich mir heimlich Canaster beibringen und als ich es konnte, lud ich sie und ihren Mann zu einem Canaster-Abend ein. Was blieb meinem armen Mann anderes übrig, als sich die Spielregeln erklären zu lassen und mehr schlecht als recht mitzuspielen. Aber am zweiten Abend hatte er schon Spaß daran und ich hatte mein Ziel erreicht. Mindestens zwei Abende in der Woche spielen wir jetzt, entweder mit Freunden oder zu zweit, auch Bridge haben wir inzwischen gelernt. Dann richtete ich einmal wöchentlich einen „Radio-Abend“ ein. Aus dem Programm suchte ich ein interessantes Hörspiel heraus und bereitete einen gemütlichen Abend vor. Ein Flasche Bier und Gebäck stellte ich bereit, löschte das Licht und wir hörten bei Kerzenschein zu. Auf diesen Abend freuen wir uns jetzt schon immer.

Schließlich trat ich noch in eine Leihbücherei ein und suchte zunächst leichte Bücher für meinen Mann aus, um ihn wieder an das Lesen zu gewöhnen, denn Jahrelang war er kaum über

schen Dichters oder eines Haustieres mit drei Buchstaben wußte, der mir nicht eingefallen war. Jetzt sind alle Kreuzworträtsel sein Privileg und für mich tabu.

Meinen Wunsch, ein Wochenendhaus mit Garten zu kaufen oder zu mieten, konnte ich bei meinem Mann nicht durchsetzen und ich sehe jetzt ein, daß er recht hatte. Jedes Wochenende am gleichen Platz zu verbringen wird zur langweiligen Gewohnheit. Also essen wir Samstagmittag früh, setzen uns in die Bahn und fahren in die Umgebung und übernachten dort, wo es uns gerade gefällt. Frühstück und Abendbrot bereite ich mit Hilfe eines gutgefüllten Picknickkoffers selber, Mittag essen wir im Restaurant. Unser Wochenende wird also nicht so sehr teuer und wir kehren am Sonntagabend müde und erholt zur häuslichen Bequemlichkeit zurück.

Meine Arbeit im Haushalt mußte ich vollkommen umstellen. Aber schließlich hatte ich es ja früher mit den vier kleinen Kindern verstanden, die Hausarbeit nebenbei zu erledigen und mich in erster Linie mit den Kindern zu beschäftigen, warum sollte es mir jetzt nicht gelingen, Zeit für meinen Mann zu haben. Das ist wohl einer der wichtigsten Gründe, weshalb bei unserer Pensionierung alles glatt gegangen ist:



die Zeitung und Fachliteratur hinausgekommen, weil er zu abgespannt war. Manchmal fragte ich meinen Mann nach Lösungsworten für mein Kreuzworträtsel, zunächst war er davon keineswegs begeistert, aber bald freute es ihn, wenn er den Namen eines indi-

Ich habe immer Zeit! Niemals schicke ich meinen Mann alleine spazieren, sondern wir gehen zusammen. Entweder hilft er mir schnell bei der Arbeit — freiwillig natürlich, das ist wichtig — oder die Fußböden werden eben erst am nächsten Tag gebohrt, das ist dann auch kein Malheur.

Vergeblich warten Sie sicherlich darauf, daß ich Ihnen von einem Hobby meines Mannes erzähle. Er hat nämlich keins, leider, — denn mit einem Hobby ist es viel leichter. Neuerdings bleibt er bei jedem Angler stehen, mal sehen, vielleicht schenke ich ihm zum Geburtstag Angelgerät. Es ist ein Versuch, aber wenn er glückt, dann bin ich wieder einen großen Schritt weitergekommen. Einen Schritt weiter zum zufriedenen, friedlichen Alter!

„Hilf wir werden pensioniert!“

Von Gisela Halbert-Stein

Zartes Gewissen - wenig gefragt

In einer süddeutschen Stadt war ein Saal für eine festliche Veranstaltung hübsch mit Blumen geschmückt worden. Am Schluß der Feier stellte der Gärtner, der die Blumenpracht wieder abholen wollte, fest, daß einige Besucher sich mit Topfpflanzen aus seiner Dekoration nach Hause schleichen wollten. Dem Gärtner war das keineswegs recht, und für die Betroffenen war es recht peinlich und blamabel, als sie genötigt wurden, unter den neugierigen Blicken der anderen Besucher die Pflanzen wieder an Ort und Stelle zu bringen.

Irgendwo saßen einige junge Männer in angeregter Unterhaltung beisammen. Thema: Die Ehrlichkeit im Berufsleben. Otto, der Fernfahrer, erzählte, daß er eben seine erste Stelle angetreten habe. Als er einmal unterwegs tanken mußte, habe ihm der Mann von der Tankstelle unaufgefordert eine Quittung über zwanzig statt über die wirklich empfangenen 15 Liter Sprit gegeben. Das sei hier so üblich, und er schreibe täglich derartige falsche Quittungen, mit denen die Fernfahrer ihre Firma „beschummelten“, habe ihm der Tankwart gesagt. Auch die kleine Gaststätte nebenan verabfolge ohne weiteres höhere Quittungen.

Solche und ähnliche Dinge passieren täglich und überall in allen nur denkbaren Variationen. Da nimmt etwa der Beamte Papier und Umschläge für seine Privatpost von seiner Dienststelle mit nach Hause. Oder die Stenotypistin benutzt das Telefon für Privatgespräche auf Kosten der Firma. Der Bauarbeiter heißt von seiner Arbeitsstelle dieses oder jenes Werkzeug oder Material mitgehen. Dienstwagen einschließlich des „dienstlichen“ Sprits werden für Privatausflüge benutzt, Spesenrechnungen zu eigenen Gunsten frisiert. Wer macht sich schon Gedanken darüber, wenn etwa der Kaufmann irrtümlich ein paar Pfennige oder gar Mark zuviel herausgibt? Die Skala der kleinen und kleinsten Unkorrektheiten ist recht umfangreich. Und beteiligt sind alle Volksschichten ohne Ausnahme. Viele,

allzu viele Menschen nehmen diese Dinge, obwohl sie sich dessen bewußt sind, daß hier etwas nicht in Ordnung ist — sie tun es ja heimlich! —, auf die leichte Schulter. Sie beruhigen sich, es sei ja nicht so schlimm, es träfe ja keinen Armen, man tue ja nur, was alle anderen auch tun — und wie die Entschuldigungen alle lauten mögen!

Auf der anderen Seite aber lamentieren sie darüber, sofern sie das Pech hatten, selber hintergangen zu werden, daß es keine Ehrlichkeit mehr gebe in der Welt, daß man keinem Menschen mehr trauen könne usw. Aber kann man Ehrlichkeit und Gewissenhaftigkeit von anderen erwarten, wenn man selber...? Und man sollte weiter daran denken, daß die kleinen Unehrlichkeiten letzten Endes die Schrittmacher der großen Verfehlungen sind, weil die ersteren, zur Selbstverständlichkeit geworden, das Gewissen systematisch einschläfern und abstumpfen. Wir beklagen so oft die „Schlechtigkeit“ der Welt, vergessen aber dabei, daß wir auch so „braven“ Menschen mitschuldig sind, weil wir uns nicht genügend bemühen, uns ein zartes Gewissen zu erhalten!

Ein zartes Gewissen — das nicht die Untreue im Kleinen als „Belanglosigkeit“ bagatellisiert, sondern sie „gewissenhaft“ meidet, ein solches Gewissen in uns zu hegen und zu pflegen, sollte unser aller Anliegen sein. Von einem alten Amtsrat aus dem Ministerium Bismarcks wird erzählt, er habe, wenn er nach Dienstschuß seine Privatbriefe in seinem Amtszimmer zu schreiben pflegte, zuvor seine mit eigenem Öl gefüllte Privatlampe angezündet und die Amtslampe mit dem fiskalischen Petroleum gelöscht! Man hat sicher auch damals über diese „Marotte eines Sonderlings“ gelächelt. Angesichts der weit verbreiteten laxen Moral in den sogenannten kleinen Dingen aber dürfte das Beispiel des alten Amtsrates mit dem zarten Gewissen weniger des mitleidigen Lächelns als vielmehr des tausendfachen Nach-eiferns wert sein! W. L.

Von J. P. McEvoy

Liebe deine Feinde — das macht sie rasend

Na ja, vielleicht nicht gerade rasend, aber auf die Palme bringt es sie ganz bestimmt. Jedenfalls kann man eine Menge Kraft sinnlos vergeuden, wenn man zu seinen Feinden ekelhaft ist. Vor Jahren schon hat ein weiser alter Philosoph gesagt: „Wenn du deine Arbeit tust und deinen Feind in Ruhe läßt, findet sich bestimmt ein anderer, der ihm eines Tages an deiner Statt eins auswischt.“

Angenommen aber, dein Feind läßt dich nicht in Ruhe? Was dann? Du kannst es machen wie der Mann, der die Grenze seiner neuen Besitzung abging und dabei seinen Nachbarn traf. „Ich will Ihnen das Herz nicht schwer machen“, sagte der Nachbar. „Aber Sie haben sich mit dem Boden hier auch einen Prozeß mit mir eingehandelt. Ihr Zaun steht drei Meter auf meinem Grund.“ So pflegen Fehden anzufangen, die dann Jahrhunderte dauern und Generationen zu Feinden machen. „Gute Zäune machen gute Nachbarn“, hat der Dichter Robert Frost geschrieben; wirksamer aber als selbst gute Zäune sind gute Grenzsteine.

Der neue Besitzer lächelte. „Ich gedachte hier freundliche Nachbarn zu finden, und das werde ich auch. Daran können Sie mich nicht hindern. Setzen Sie den Zaun, wohin Sie ihn haben wollen, und schicken Sie mir die Rechnung. Dann sind Sie zufrieden, und mir ist es recht.“

Der Zaun ist, heißt es, nie versetzt worden, und der potentielle Feind war wie umgewandelt. Er lief umher und führte Selbstgespräche. Er verstand die Welt nicht mehr. Später wurde er dann ein etwas verdutzter, aber freundlicher Nachbar.

Feinde gibt es in allen Sorten, und wer etwas von seinem Leben haben will, muß lernen, sie auseinanderzuhalten — damit man um sie herumfliegen kann wie der Bauer um einen Wurzelstock — oder sie loszuwerden, indem man sie zu Freunden macht.

Gelegentlich aber gerät man an einen wirklich bösen Feind, einen, dem man weder untendurch noch drüberweg noch drumherum aus dem Weg gehen kann, und der auch nicht geliebt zu werden wünscht.

Zu einem Zeitungsverleger kam einmal ein von ihm besonders geschätzter Chefredakteur, der außer sich vor Wut erklärte: „So geht das nicht weiter. Ich habe es jetzt jahrelang versucht: mit diesem Patentekel in der Buchhaltung ist einfach nicht auszukommen. Entweder er geht, oder ich gehe. Das ist mein letztes Wort.“

„Sie haben völlig recht“, erwiderte der Verleger gleichmütig seinem wütenden Redakteur, „ich wundere mich keinen Augenblick, daß Sie mit diesem Mann nicht auskommen können.“

Er ist ein seltenes Phänomen, ein hundertprozentiges Patentekel. Aber wir brauchen ihn. Sie sind zu ersetzen. Er nicht.“ In diesem Fall war es der Redakteur, der rasend wurde. Und schließlich gibt es noch den Allerweltstyp, den ganz gewöhnlichen Feind, der sich gar nicht für einen Feind hält und auch in Wahrheit niemandes Feind sein will. Er ist nicht auf dich böse; auf die ganze Welt ist er böse, und du läufst arglos auf seinem privaten Schlachtfeld herum, trittst auf Minen und gerätst in Feuerüberfälle, die dir gar nicht gelten.

Lassen Sie mich von einem solchen Fall erzählen. Sie war die schwarzäugige Tochter unseres Dorfrriseurs, eine kleine, ungestüme Gina Lollobriga im Taschenformat. Ich hatte vor einigen Jahren meine beiden kleinen Mädchen von Kuba mit in die Vereinigten Staaten gebracht und sie in eine amerikanische Schule geschickt. Sie sprachen damals beide eine recht eigenwillige Sprache, weder englisch noch spanisch — und ihre sechs- und siebenjährigen Schulfreunde machten ihnen deswegen natürlich das Leben sauer, allen voran „Lollo“, die ältere war und Anführerin der Bande der bösen Biester. Pat und Peggy kamen nahezu jeden Tag heulend nach Hause, und ich beschloß, sie aufzuheitern. „Wir wollen eine Gesellschaft geben“, sagte ich. Pats und Peggys Tränen verschwanden wie durch Zauberei. Sie hatten sofort die herrlichsten Einfälle. „Eiscreme, Torte! Und große, rote Luftballons!“ „Und eure Freundinnen und Freunde?“ Da kamen die Tränen wieder. „Wir haben doch keine Freunde“, plärrte Pat, und Peggy jammerte: „Nur Feinde.“

Da hatte ich eine meiner seltenen Inspirationen. „Wir geben eine Feindeparty. Wir laden alle eure Feinde ein — die schlimmsten zuerst — und stopfen sie voll mit Eiscreme und Torte und geben ihnen große, rote Luftballons mit nach Haus.“

Pat und Peggy sahen sich vielsagend an, und die eine sagte mit ausdrucksvoller Geste: „Qué pasa al viejo?“ (Was ist nur mit dem Alten los?)

Die speziell für Kindergesellschaften zuständigen Schutzengel müssen entzückt gewesen sein; die „Feindeparty“ war ein toller, seliger Erfolg, und die sich am besten amüsierte, das war die größte Feindin, die kleine „Lollo“, die sich vor Vergnügen kreischend auf dem Teppich wälzte.

Pat und Peggy kamen nie wieder weinend aus der Schule. Aus ihrer größten Feindin war ihre zuverlässigste Beschützerin geworden. Niemand wagte gegen sie auch nur den Finger zu heben... Klein-„Lollo“ hätte ihn abgebissen, sofort. Eines Tages besuchte mich „Lollos“ Vater. „Ich wollte mich bei Ihnen bedanken, daß Sie meine Kleine eingeladen haben“, sagte er. Und

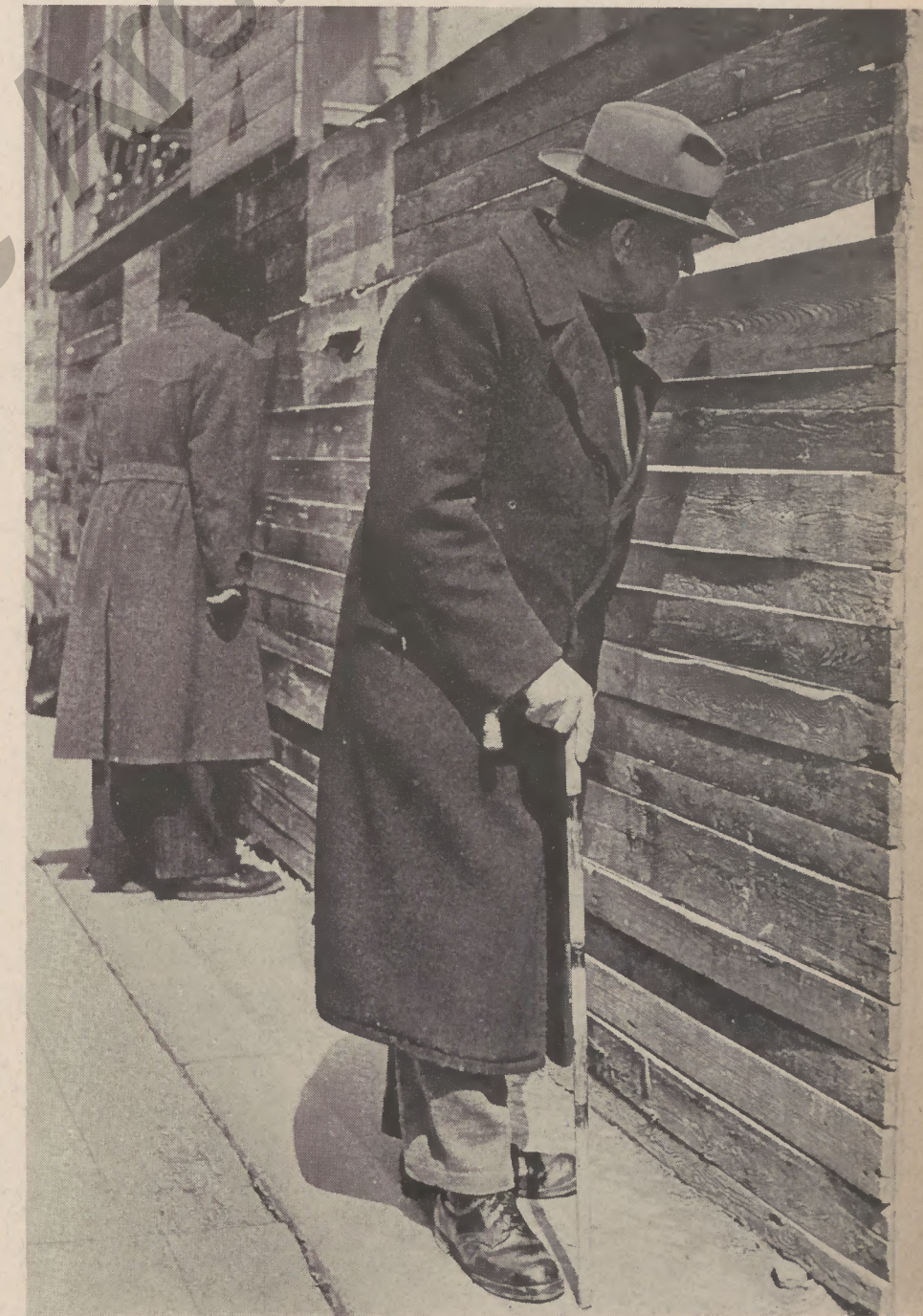
setzte verwundert hinzu: „Warum eigentlich?“

„Weshalb denn nicht?“ erwiderte ich. „Sie ist eine Schulkameradin, und sie mag Eiscreme, Torte und große, rote Luftballons wie andere kleine Mädchen auch. Stimmt's?“

„Das schon“, meinte er, „aber wissen

Sie was? Es hat sie noch nie jemand zu sich eingeladen. Warum?“ Gut gefragt! Läßt man die „Lollos“ links liegen, weil sie Feinde sind, oder sind sie Feinde, weil man sie links liegenläßt? Über diese Frage ist schon viel nachgedacht worden, dabei hat der Große Lehrmeister sie längst beantwortet: „Liebet eure Feinde; segnet, die euch fluchen; tut wohl denen, die euch hassen...“

(Aus Reader's Digest)



pbp — Oscar Poss

Je höher der Zaun, desto größer die Neugier

Ein Blick auf den anderen Arbeitsplatz! Ein Zaun erregt Neugier. Man sollte also gleich für Gucklöcher sorgen oder ganz auf ihn verzichten. Jedenfalls dürfte der Versuch, zu erspähen, was verborgen werden soll, mindestens in gleichem Maße wachsen, wie die Höhe des Zaunes zunimmt. Im betrieblichen Leben dürfte es kaum anders sein. Wo Gucklöcher sind, findet das Gerücht keine Nahrung! Deshalb sollte für genügend „Publizität“ gesorgt werden, was soviel heißt wie Bereitschaft zu unterrichten, zu informieren, am betrieblichen Geschehen teilhaben zu lassen.



... richtig planen jedoch sehr!

Rat Krespel, ein Sonderling E. T. A. Hoffmannscher Prägung, Feind jeder Rationalisierung, ging eines Tages zu einem tüchtigen Maurermeister und bat ihn, sich bei Anbruch des nächsten Tages bei ihm einzufinden und sein Haus zu bauen. Als der Meister mit seinen Leuten an Ort und Stelle eintraf, fand er einen im rechtmäßigen Viereck gezogenen Graben, und Krespel sprach: „Hier soll das Fundament meines Hauses gelegt werden, und dann bitte ich, die vier Mauern des Hauses so lange heraufzuführen, bis ich sage, nun ist's genug!“ — „Ohne Fenster und Türen, ohne Quermauern?“ fiel der Meister, über Krespels Wahnsinn erschrocken, ein. „So, wie ich es Ihnen sage, bester Mann“, erwiderte Krespel sehr ruhig. Unter beständigem Lachen der Arbeiter stiegen die vier Mauern schnell in die Höhe, bis eines Tages Krespel rief: „Halt!“ Dann ließ Krespel von den Mauern nach seinen Angaben Türen und Fenster in den Bau schlagen. Es entstanden Türen und Fenster an Stellen, wo es keiner

vermutet hatte. Mit dem übrigen Ausbau des Hauses verfuhr er genau so. Da auch in vielen modernen Bauherren etwas vom Geist dieses Sonderlings lebt, möchten wir dieses treffliche Beispiel unrationellen Bauens unseren Lesern nicht vorenthalten. Denn es ist doch im Prinzip das-

selbe, wenn erst die Maurer den Rohbau fertigstellen, dann die Rohrleger mit Meißel und Hammer daran gehen, große Löcher in die Wände zu schlagen, oder wenn die Wände erst verputzt werden, um dann von den Elektrikern wieder aufgerissen zu werden usw. usw.

Wenn Baukosten gesenkt werden sollen, muß man mit einer vernünftigen gründlichen Planung beginnen. Nur so kann man Zeit- und Materialvergeudung verhindern. (RKW)

Und woher das Geld zum Bauen?

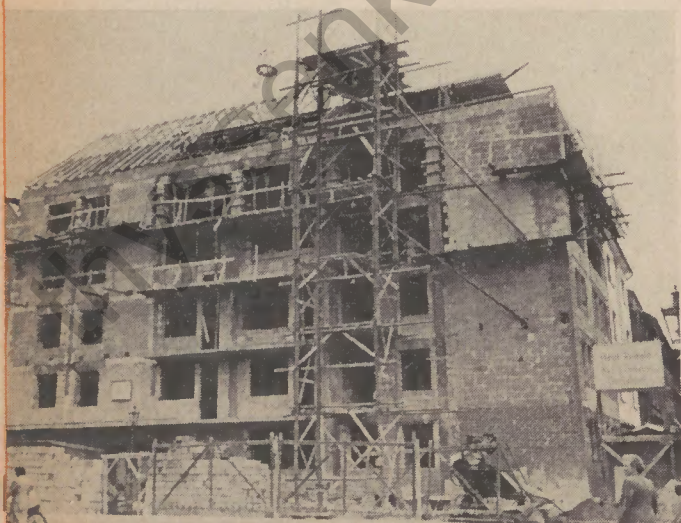
Diese Frage wird in letzter Zeit sehr häufig von baulustigen Belegschaftsmitgliedern gestellt. Ganz besonders interessiert sind anscheinend alle, die sich mit dem Gedanken „Eigentumswohnungen“ beschäftigen. Bekanntlich nimmt die Planung und erst recht die Finanzierungsfrage bei der Bauerei die längste Zeit in Anspruch.

Man sollte sich also vorher in jeder Beziehung orientieren, damit im Verlauf eines Bauprojektes Überraschungen vermieden werden.

Da gibt es nun Leute, die auf diesen Gebieten besondere Erfahrungen haben, Spezialisten also, und deren Erfahrungen sollte man sich zunutze machen.

So flatterte uns vor einiger Zeit das Büchlein „Und woher das Geld zum Bauen — Kaufen?“ auf den Tisch. Wir haben es durchgelesen und finden, daß darin eine ganze Menge Wissenswertes für Baulustige enthalten ist.

Der Verfasser ist Fritz Wübbenhorst. — Verlag: Selbstverlag von Fachliteratur, Oldenburg, Lange Str. 7 (Moorriemer Haus). — Preis der Broschüre: DM 3.—. Wir können diesen Ratgeber allen Baulustigen empfehlen.



Rohbau und Richtfest eines Hauses mit Eigentumswohnungen, das von Werkangehörigen errichtet wurde. An Stelle eines einzelnen Bauherrn ist hier eine Gemeinschaft von Personen an der dabel üblichen symbolischen Handlung beteiligt. Man erkennt die Zimmermannshämmer, die einige von ihnen in der Hand halten.

Nordrhein-Westfalen baut



Lehrlingsheim, Waisenhaus Köln-Sülz. Bauherr: Stadt Köln

Junge Menschen, die während ihrer Lehrzeit in einem nach modernen Wohnvorstellungen gebauten Heim leben, werden später ähnliche Anforderungen an die Wohnung ihrer Familie stellen.

Der moderne Mensch verlangt nach einer bewußten Gestaltung seines Lebensraumes, die seinen geistigen, seelischen und materiellen Bedürfnissen entspricht. Dem Wohnungsbau erwachsen daraus zwei Aufgaben: Er muß den Wohnraumangel beheben und die neuen Wohnräume und Wohnstätten den Ansprüchen der neuzeitlichen Wohnkultur anpassen.

Die Sorge um die wohnliche Unterbringung der Familie wird gewöhnlich für das Kernproblem aller Wohnungsfragen gehalten. Dabei wird übersehen, daß wir immer auch mit einem größeren Kreis von Menschen zu rechnen haben, die noch nicht oder nicht mehr für eine Familie zu sorgen haben, trotzdem aber für sich selbst eine Bleibe brauchen, die

ihren geistigen, seelischen und materiellen Bedürfnissen entspricht.

Den Begriff „Wohnungsfrage“ gab es bis zur Jahrhundertwende — jedenfalls im Bereich des Staates — überhaupt nicht. In welchem Umfang ihm und den Gemeinden aber Aufgaben solcher Art zugefallen sind, davon zeugt ein Bildband, den der Minister für Wiederaufbau des Landes Nord-

rhein-Westfalen in diesem Jahr vor-
legte. Diesem Band sind die hier
veröffentlichten Aufnahmen entnom-
men. Sie sind nur ein Ausschnitt

aus einer viel umfassenderen Auf-
bauleistung, die alle Gebiete bau-
lichen Schaffens umfaßt. Wir haben
gerade diese Bilder ausgewählt im

besonderen Hinblick auf die oft recht
problematisch erscheinende Stellung
der heranwachsenden jungen Men-
schen.



Ernst-Groß-Jugendwohnheim Düsseldorf. Bauherr: Arbeiterwohlfahrt, Bez. Düsseldorf e. V.

Im Gedenken an den im Amt verstorbenen Minister für Wiederaufbau Ernst Groß trägt dieses Jugendheim seinen Namen.

Am Zeitungsstand

Einst hatte das Journal so viel Geist, wie die Leute, die es schrieben. Heute hat es so viel Geist wie jene, die es lesen. Kinder, das ist ein furchtbarer Unterschied.

Roda Roda

„Die Völker, die zur Leitung menschlicher Geschicke berufen sind, können nicht jene sein, die über die größten und schrecklichsten Vernichtungsmittel verfügen, sondern die, deren Tätigkeit von dem Geist des Friedens und dem Willen bestimmt wird, das Glück aller Menschen dieser Welt zu steigern.“

Belgiens Ministerpräsident van Acker bei der Eröffnung der Weltausstellung.

„Unsere Tierliebe kann nur dann ein wirklich humaner Akt, eine sittliche Tugend sein, wenn sie die größere Liebe zum Mitmenschen, zum Nächsten als Voraussetzung hat. Der Zimmervermieter, der seinen Untermieter, einen armen Studenten, mit unzähligen Vorschriften und Kleinigkeiten schikaniert, während er zugleich seinen Kanarienvogel mit Liebe überschüttet, ist ein Unmensch. Der Tierwärter im zoologischen Garten, der seine Löwen oder Flamingos hegt und pflegt und zu Hause seine Frau schlägt, ist das gleiche. Der Ruf nach dem Tierschutz hat gute und brauchbare Gesetze geschaffen, aber wer setzt sich mit gleicher, ja noch größerer Leidenschaft für die Menschlichkeit ein? Wenn es möglich war, die Tierliebe in Gesetzen zu verankern, warum achten wir nicht pedantisch darauf, daß Gesetze zum Schutz des leidenden Menschen geschaffen und vor allem beachtet werden?

Man könnte einwenden, daß das Tier eben viel hilfloser und eben deshalb schutzbedürftiger sei. Aber wer die entseelte Maschinerie unserer modernen Zivilisation kennt, weiß, daß der Mensch, der einzelne, heute in Wahrheit das hilfloseste Geschöpf ist. Er droht in den Fängen der Bürokratie und der politischen Machtblöcke, der Anonymität unserer Großstädte und ihrem hemmungslosen Erwerbsstreben, wenn er die Kraft zum Sichdurchboxen nicht mehr besitzt, rücksichtslos unterzugehen. Wir haben den Blick auf den Nächsten verlernt. Er ist uns oft ferner als das Tier.“

Der christliche Sonntag

Als ich vor rund zehn Jahren Vater wurde, verfolgte ich den Vorgang des Lernens beim Kleinkind und beim größeren Kind mit regem Interesse. Die meisten Spielsachen aus den Läden waren nach meinem Dafürhalten ungeeignet, das Interesse des Kindes auf die Länge zu fesseln, und daher begann ich, selbst Spielzeug für mein Kind zu entwerfen. Mit der Zeit enthielt ich so Einblick in das, was meinem eigenen Kind Anregung gab und was nicht.

Kinder haben Arbeitsgeräte ebenso nötig wie Erwachsene, verschieden ist nur der Gegenstand, den sie da-

mit bearbeiten, das Prinzip des Hervorbringens ist das gleiche. Die meisten Werkzeuge, die den Kindern angeboten werden, sind unnütz: entweder gibt man dem Kind Werkzeug ohne das dazu passende Arbeitsmaterial, oder aber es erhält alles so komplett und genau vorgezeichnet, daß ihm kein Raum für Experimente bleibt. Das Kind soll den Gebrauch und die Fertigkeit durch eigenes Forschen und Ausprobieren erlangen.

Arnold Arnold in „Graphis“, Zürich

„Für dein eigenes Wohl zu sorgen, ohne die Gesetze zu verletzen, gebietet die Klugheit, darüber hinaus an das öffentliche Wohl zu denken, das Pflichtgefühl. Jedoch deinem Nächsten sein Vergnügen unbekümmert entreißen, wenn du nur dein eigenes erjagst, das ist allemal Unrecht. Vielmehr dir selber etwas abzuziehen, um es anderen zuzulegen, ist Pflicht der Menschlichkeit und Güte und nimmt dir niemals so viel von deinem Glück, als es dir wieder einbringt. Denn es wird später durch die Gegenleistung anderer Wohltaten aufgewogen, und überdies bringt das bloße Bewußtsein, Gutes getan zu haben, und der Gedanke an die Liebe und das Wohlwollen der von dir Beschenkten deinem Herzen Freude.“

Thomas Morus „Utopia“ (1516)

Jeden Tag läutet die Friedensglocke

Jeden Tag kommen Umsiedler aus dem Osten in Friedland an, durchschnittlich dreihundert, oft mehr. Sie kommen meist aus den polnisch verwalteten Gebieten, einzelne auch schon aus Rußland. Voriges Jahr waren es hunderttausend, in diesem Jahr werden es noch mehr sein. Sie brauchen alles: gute, saubere Kleidung jeder Art, Leibwäsche, Schuhe. Sie brauchen vor allem das helfende, verstehende Wort der Heimat. Anfang Juni konnte im Lager Friedland das vom Evangelischen Hilfswerk erbaute Christophorus-Haus eingeweiht werden. Es hat dreißig Betten und nimmt alte und kranke Umsiedler auf, denen ein Lageraufenthalt nicht zugemutet werden kann. Alle deutschen Wohlfahrtsverbände arbeiten in Friedland in schöner Eintracht zusammen. Aber sie haben das Gefühl, daß die Bundesbürger in noch viel stärkerem Maße mit Gedanken und Werken hinter ihnen stehen müßten. Bei der im Dezember 1957 gegründeten „Friedlandhilfe“ sind bisher eine Million in bar und eine Million in Sachspenden eingegangen. Es ist leicht auszurechnen, daß von den fünfzig Millionen Einwohnern der Bundesrepublik jeder also gerade vier Pfennige für die Friedlandhilfe aufgebracht hat. Dazu erübrigt sich jeder Kommentar. Das Postscheckkonto der Friedlandhilfe ist Köln 1165. — Der Lions-Club Deutschland hat an seine Mitglieder einen dringenden Aufruf ergehen lassen, die Friedlandhilfe mit Geld- und Sachspenden zu unterstützen.

„Neue Schau“

Für Sie
auf-
gelesen

Wichtiges mit wenig Worten

Die gekürzte Taschenbuch-Ausgabe (August 1958)

ist Anfang November verteilt worden. Aus gegebener Veranlassung wird darauf hingewiesen, daß Nachträge, Ergänzungen und ähnliches ohne Ausnahme nur denjenigen Werkangehörigen zugestellt werden können, die unter Verwendung der jedem neuen Ringtaschenbuch (vollständige Ausgabe) beiliegenden Bestellkarte um diese Lieferungen ausdrücklich gebeten haben. Bei dem Umfang des zu verwaltenden Adressenmaterials ist keine andere Handhabung möglich.



Alle Jahre wieder

erwachsen den Mietern von Unterhauswohnungen und Einfamilienhäusern bei Eintritt kühlerer Witterung Pflichten, auf die durch Rundschreiben auch dieses Mal wieder hingewiesen wurde:

1. die Reinigung des Bürgersteiges und der Straße bis zur Straßenmitte von Schnee,
2. das Streuen von Asche oder Sand gegen Glätte,
3. der Schutz der Gas- und Wassermesser, Wasserleitungen und Wasserentnahmestellen gegen Frost,
4. das Absperren und Entleeren der Wasserleitungen bei strengem Frost während der Nacht.

Weil es sich durchaus ergeben kann, daß derjenige, den es unmittelbar angeht, durch irgendwelche Umstände an der Wahrnehmung der Aufgaben verhindert ist, empfehlen wir im Sinne einer gutnachbarlichen Hilfe die Beachtung dieser Maßnahmen der ganzen Hausgemeinschaft.

Immer raffinierter „Tore schießen“

Wenn man Sportberichte liest, muß man oft die Mühen und die harte Arbeit bewundern, die Menschen auf sich nehmen, um eine Zehntel Sekunde schneller zu laufen oder noch raffinierter ein paar Tore mehr zu schießen. Wenn hier auch der sportliche Wettbewerb den Anreiz zur Steigerung der Leistung bildet, so ist der Trieb, etwas „besser zu machen“, eben doch freien Menschen angeboren. Das zeigt sich schon im Kinderspiel und prägt sich dann in der Schule und in der Berufsausbildung aus. Abgesehen vom Sport sind auch sonst die Menschen auf ständiges Fortschreiten ihrer Leistung bedacht. Sie haben das Streben, ihre soziale und finanzielle Lage zu verbessern.

Dieser natürliche Drang des Menschen zum Bessermachen ist eine wesentliche Triebfeder für Leistungsfortschritte auch im Betrieb wie überhaupt für die Steigerung der Produktivität in der Wirtschaft. Um diese Impulse wirksam zu machen, muß man berücksichtigen, daß es nicht so sehr darauf ankommt, was man tut, sondern wie man es tut. Die Methode ist der gewichtigste Faktor für jeden Fortschritt. Die Zeit zum Vollbringen einer bestimmten Arbeit verkürzen wir, weil wir eine besere Methode gefunden haben, und wir arbeiten dann nicht härter oder schneller, sondern bequemer und eleganter.

5 Treffer und ein Bombenschuß Prämien für neue Verbesserungsvorschläge

„Schlauchanschluß im E-Stahlwerk“
Reisholz DM 95.—

„Pulver-Schütt-Vorrichtung an BBC-Schweißautomaten zur Schweißung von Wandstärken über 60 mm unter Pulver“
Reisholz DM 300.—

„Beleuchtung in der Fahrradhalle“
Reisholz DM 50.—

„Montage eines Polygreifers für den Coles-Kran“

Reisholz Buchprämie

„Aufstellen und Wegnehmen der Bandagen mit dem Kran“

Oberbilk Buchprämie

„Absaugvorrichtung von Schweißdämpfen am stationären Arbeitsplatz“
Oberbilk DM 90.—

Unfallverhütungskalender 1959

Der schon seit über 30 Jahren erscheinende Unfallverhütungskalender wird auch in diesem Jahr wieder bei uns verteilt. Wenn Sie z. B. auf Pfingsten eintragen, daß Sie Tante Amanda in Hinterknickersdorf besuchen und bei der Gelegenheit auch endlich Ihre Isetta vorführen wollen, und unten auf der Seite steht „Vergiß nie, die Luken zu sichern“, dann können auch wir Ihnen nur dazu raten, allerdings erst recht, wenn Sie wieder im Betrieb sind, denn hier kann man sich unter Umständen sogar den Hals brechen. So verbinden sich in bewährter Weise Aufklärung und Belehrung über Gefahren am Arbeitsplatz mit einem praktischen Kalendarium, zu dessen täglichem Gebrauch die aufgelockerte Gestaltung und Bildausstattung wohl verlocken könnten. In einem Preisausschreiben sind sogar DM 1000.— zu gewinnen, wenn man sich mit dem Inhalt des Büchleins eingehender beschäftigt hat.

Durch den Tod gingen von uns:

Peter Kuschinski

Pensionär
früher Ofenmann in der Räderschmiede 2. 10. 1958 Werk Oberbilk

Heinrich Heimann

aus dem Martinwerk 8. 10. 1958 Werk Oberbilk

Heinrich Steffens

Prüfer in der Versuchsanstalt 13. 10. 1958 Werk Oberbilk

Gustav Jopke

Pensionär
früher Zimmermann in der Bauabteilung 26. 10. 1958 Werk Oberbilk

Otto Kinkel

Verlader im Walzwerk 27. 10. 1958 Werk Reisholz

Wilhelm Willms

Glüher in der Presserei 23. 10. 1958 Werk Reisholz

Ignaz Maciejewski

Pensionär
früher im Martinwerk 3. 11. 1958 Werk Oberbilk



„Christiane Vulpius, Goethes Gattin“

Nach einer Zeichnung von Goethe (1749—1832). Goethe lernte die frühverwaiste und arme Arbeiterin in Bertuchs Blumenfabrik Juli 1788 im Weimarer Park kennen, er nahm das „bräunliche Mädchen“ zu sich und ließ sich 1806 kirchlich mit ihr trauen.

Als sie ihm 1816 durch den Tod genommen wurde, setzte er auf ihr Grab in Weimar die Worte

Du versuchst, o Sonne, vergebens
Durch die düstren Wolken zu scheinen;
Der ganze Gewinn meines Lebens
Ist, ihren Verlust zu beweinen.

Und auch diese Zeilen hat uns Goethe hinterlassen:

**DAS IST DER VORZUG EDLER NATUREN, DASS IHR HIN-
SCHEIDEN IN HÖHERE REGIONEN SEGNE WIRKT WIE IHR
VERWEILEN AUF DER ERDE; DASS SIE UNS VON DORTHER
GLEICH STERNEN ENTGEGENLEUCHTEN, ALS RICHTPUNKTE,
WOHIN WIR UNSEREN LAUF BEI EINER NUR ZU OFT DURCH
STÜRME UNTERBROCHENEN FAHRT ZU RICHTEN HABEN; DASS
DIEJENIGEN, ZU DENEN WIR UNS ALS ZU WOHLWOLLENDEN
UND HILFREICHEN IM LEBEN HINWENDETEN, NUN DIE SEHN-
SUCHTSVOLLEN BLICKE NACH SICH ZIEHEN ALS VOLLENDETE,
SELIGE.**

Herausgeber:	Stahl- und Röhrenwerk Reisholz GmbH. Düsseldorf-Reisholz
Verantwortlich:	Direktor August Best
Erscheinungsweise:	in zwangloser Folge
Druck:	Aussaat-Verlag GmbH., Wuppertal
Gestaltung:	Karl Busch, Wuppertal
Vertrieb:	Postversand im Verlags- stückverfahren

Die WERKMITTEILUNGEN dienen der fachlichen
Unterrichtung und Unterhaltung der Betriebsange-
hörigen und werden kostenlos abgegeben.

Diejenigen Artikel, die mit dem Namen des Verfas-
sers oder mit seinen Initialen gezeichnet sind,
stellen die persönliche Meinung des Autors dar
und nicht unbedingt die des Redaktionsausschusses
bzw. der Werkleitung.

Bildnachweis: Titelbild roebild (Lutz). Alle Fotos,
soweit nicht anders vermerkt, Werkaufnahmen.

DIE SCHÖNSTE FERNSEHSTUNDE

VON JO HANNS RÖSLER



„Geh in den Hydepark, Kind!“

„Mama, bitte, nein — wir haben heute so schönes Fernsehen!“

In der Tat, die Nachmittagsstunden im Fernsehen sind im Programm für Kinder vorbehalten.

„Die Sonne scheint. Geh spielen in den Park, Liebling!“

„Mama, laß mich daheim!“

„Bist du krank?“

„Nein. Ich möchte so gern fernsehen.“

Mitten im Herzen von London liegt der Hydepark und der Kensington Garden mit seinen großen Spielwiesen für die Kinder, ein Paradies der Kleinen. Da laufen sie in der Sonne um die Wette über den Rasen, da springen sie über das Seil, da spielen sie mit dem Ball, da bauen sie Burgen im Sandkasten, plätschern im Planschbecken, schwingen sich unter Bäumen auf Schaukeln, klettern über niedere Balken, kriechen durch Röhren, hüpfen Sack, rutschen fröhlich krähend die kleine Rutschbahn hinunter, die

Mädchen tanzen einen Reigen im Rasen und die Jungen spielen das aufregende, ewig neue Spiel von Cowboys und Indianern.

Dann aber kam eines Tages das Fernsehen. Mit seiner Kinderstunde.

Eltern, die es sich leisten konnten, kauften ein Fernsehgerät. Da gingen die Kinder nicht mehr in den Hydepark und nicht mehr in den Kensington Garden, sondern saßen den ganzen Nachmittag vor dem Bildschirm. Und je näher der Zeiger der Uhr auf Fünf rückte, desto aufgeregter wurden sie und von allen Seiten strömten die Kinder herbei.

„Das ist die schönste Fernsehstunde, Mama!“

Ich stand daneben und fragte:

„Was seht ihr? Ein Märchen?“

„Ach, ein Märchen! Viel aufregender!“

„Einen Wildwestfilm?“

„Ach, einen Wildwestfilm!“

„Eine Kinderquizsendung?“

„Ach, ein Quiz, mein Herr!“

„Ein Kindertanztee?“

„Nicht so etwas Dummes! Viel schöner, mein Herr!“

„Sport? Fußball oder Autorennen?“

„Noch aufregender!“

„Erzählt!“

Da riefen die Fünfjährigen, die Sechsjährigen und die Siebenjährigen einstimmig:

„Kinder spielen im Hydepark. So heißt die Sendung. Wir sehen Kinder, wie sie in der Sonne über den Rasen um die Wette laufen, wie sie seilspringen, ballspielen, Burgen bauen, über niedere Balken klettern, im Planschbecken planschen, wie sie die Rutschbahn herunterrutschen, durch Röhren kriechen, Sack hüpfen, einen Reigen tanzen und so aufregend Comboys und Indaner spielen...“

Und so sitzen heute überall auf der Welt die reichen Kinder in verdunkelten Zimmern vor dem Fernsehschirm und sehen den armen Kindern zu, wie sie in der Sonne unter Gottes blauem Himmel fröhlich spielen.

NUR FÜR BETRIEBSANGEHÖRIGE - POSTVERLAGSORT DÜSSELDORF

WERKMITTEILUNGEN

STAHL- UND RÖHRENWERK REISHOLTZ GMBH. DÜSSELDORF-REISHOLTZ

Was Vati von seiner Arbeit erzählt

Ein Schulaufsatz

Mein Vati arbeitet im großen Werk. Er muß morgens ganz früh aufstehen. Da schlafe ich noch. Er hat einen weiten Weg morgens, darum fährt er mit dem Fahrrad.

Gestern abend war es schon ganz früh dunkel. Da hat er Mutti und mir von seiner Arbeit erzählt. Ich wußte wohl, daß Vati Bankfahrer ist. Aber mit einer Bank kann man ja gar nicht fahren. Jetzt hat Vati uns alles erklärt. Das mit der Maschine, die wie eine Mangel arbeitet, das mit den vielen Rohren, die am Seil hängen, und von den vielen Autos ohne Führerhaus, die die Rohre fahren. Das war alles sehr lustig. Da hat Mutti gefragt, ob es denn dabei gefährlich sei. Da wurde Vati ganz ernst. So ein Gesichts macht er immer, wenn ich was ausgefressen habe, meine ich. Es kann gefährlich sein, sagte er. Man muß immer aufpassen, wie ich in der Schule, sagte Vati. Und er sagte uns, daß man nicht auf dem Auto ohne Führerhaus mitfahren darf, daß man die Wege freihalten muß und noch mehr. Man darf



nie unaufmerksam sein. Da mußte ich an die Schule denken. Ich will jetzt immer aufpassen, genau wie Vati im großen Werk. Und daß Vati eine besondere Mütze bei der Arbeit trägt, einen Sicherheitshelm, oder wie das heißt, das finde ich gut. Denn dann ist ja sein Kopf geschützt, wie bei den Motorradfahrern, das habe ich schon oft gesehen. Ich konnte gar nicht einschlafen, wie manchmal die Großen. Es war schon sehr spät. Ich mußte an Vati denken, er muß morgen wieder ganz früh aufstehen. An seine Arbeit mußte ich denken und an Weihnachten.

Zum Titelbild:

Güter aus aller Welt trägt die Eisenbahn in unsere Städte. Manche Gabe auf unseren Weihnachtstischen rollte auf Rädern heran, die in Oberbilk entstanden. In keiner anderen unserer Betriebsabteilungen ist der Sinn der Arbeit in dem großen Zusammenhang wirtschaftlicher Vorgänge noch so gut erkennbar wie hier, trotzdem er allenthalben in gleicher Weise vorhanden ist. Über unsere Räderschmiede und Radsatzfabrik schreibt Dipl.-Ing. Samtleben auf Seite 99 dieses Heftes.

1959

Die westeuropäische Stahlsituation

Wird eine neue Expansionsphase beginnen?

Wenn auch in den letzten Monaten gewisse Anzeichen für eine Festigung des Weltstahlmarktes beobachtet wurden, so kann deswegen im Augenblick noch nicht von einer neuen Expansionsphase die Rede sein, insbesondere die westeuropäischen Produzenten und Verbraucher hoffen, daß das Jahr 1959 wieder im Zeichen einer Aufwärtstendenz stehen wird. In den Vereinigten Staaten steigt die Produktion langsam an, so daß dort mit der baldigen Überwindung der Konjunkturlaute gerechnet wird. Inwieweit sich die Besserung der amerikanischen Stahllage auf unseren Kontinent auswirken wird, muß abgewartet werden. Das Vorausschätzungsprogramm der Hohen Behörde der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl (EGKS) sieht für das letzte Quartal 1958 einen leichten Rückgang der Rohstahlproduktion im Vergleich zum gleichen Zeitraum des Vorjahres in den sechs Ländern der Montanunion voraus.

Die Roheisenerzeugung in der EGKS blieb in den ersten neun Monaten dieses Jahres um rund 693 000 Tonnen oder etwa 2 Prozent, die Stahlerzeugung nur um rund 370 000 Tonnen oder etwa 0,8 Prozent gegenüber der gleichen Vorjahreszeit zurück. Im Vergleich hierzu betrug der Rückgang der Roheisen- und Stahlerzeugung in Großbritannien je etwa 9 Prozent, während die Roheisenerzeugung in den USA um etwa 20 Millionen Tonnen oder rund 36 Prozent, die Rohstahlerzeugung um rund 26 Millionen Tonnen oder etwa 33 Prozent sank. Im Jahre 1957 produ-

zierten die Länder der Gemeinschaft 45,123 Millionen Tonnen Roheisen und 59,764 Millionen Tonnen Rohstahl. Damit hatte sich die Gesamtproduktion gegenüber 1938 nahezu verdoppelt. Die Europäische Gemeinschaft hält also ihre zweite Stelle in der Welterzeugung vor der Sowjetunion, die in diesem Jahre rund 54 Millionen Tonnen Stahl produzieren dürfte. Das Ziel des neuen sowjetischen Siebenjahresplanes (1959 bis 1965) sieht das Erreichen der 90 Millionen-Grenze vor.

Unter dem Einfluß der bereits im Frühjahr festgestellten Belebung nahm die effektive Ausfuhr der Montanunion bereits im zweiten Quartal eine günstige Entwicklung; sie belief sich auf drei Millionen Tonnen Rohstahl-Einheiten. Diese Menge dürfte im dritten Quartal erheblich überschritten worden sein. Auf dem Binnenmarkt der Gemeinschaft zeigte sich eine Besserung vor allem in den **BENELUX-Ländern und Italien**, in denen der Rückgang im letzten Jahr zuerst spürbar geworden war. Die Auftragsbestände dieser Länder haben auf Grund dieser Eingänge und der Bestellungen aus dritten Ländern wieder zugenommen. In **Frankreich** ist bei den Aufträgen aus der Gemeinschaft infolge der verminderten Zugänge an neuen Bestellungen ein geringfügiger Rückgang eingetreten, jedoch übersteigen die Auftragsbestände noch über drei Beschäftigungsmonate. Das gleiche gilt für die Bestände an Ausfuhraufträgen, die erneut zunehmen.

Im größten Stahlerzeugerland der Montanunion, in der Bundesrepublik

Deutschland, trat beim Ausfuhrgeschäft ebenfalls eine Wiederbelebung ein, während sich der Inlandsmarkt noch nicht von seiner Schwäche erholen konnte. Die Zuwachsrate der Stahlproduktion, die bis Ende 1957 sehr rasch angestiegen war, hat die Rate des Verbrauches überschritten, bei dem — wie auch bei der industriellen Produktion selbst — mit Anfang 1957 eine Verlangsamung eingesetzt hatte. Dieser Anstieg der Produktion fand seinen Niederschlag in einer Zunahme der Lagerbestände, die inzwischen einen hohen Stand erreichten. Es folgte allerdings ein Rückgang der neuen Aufträge. Die Stahlproduktion der Bundesrepublik wird in diesem Jahr den Stand des Vorjahres nicht erreichen, obwohl die industrielle Produktion und der Stahlverbrauch höher sein dürften. Der Bestand an Aufträgen aus den Ländern der Gemeinschaft nahm ab; er entspricht etwa 2½ Beschäftigungsmonaten. Die Aufträge aus dritten Ländern haben dagegen zugenommen. Da die Produktion in der Montanunion unter dem Stand des Vorjahres bleiben dürfte, erwartet man bei der Rohstoffversorgung keine Schwierigkeiten. Da sowohl Roheisen als auch Schrott zur Verfügung stehen, kann die Lage der Zechen je nach der Wahl, die die Eisen- und Stahlindustrie zwischen diesen Rohstoffen trifft, erleichtert oder im Gegenteil erschwert werden. Angesichts der noch nicht behobenen Schwierigkeiten des Bergbaues muß nach den Worten des deutschen Mitgliedes der Hohen Behörde, Dr. Franz Blücher, die Rohstoffpolitik in starkem

Maße von den Erfordernissen der Kohle her betrachtet werden, zumal die hohe Arbeitsintensität und die Unelastizität der Förderung diesem Problem ein besonderes sozialpolitisches Gewicht geben. Jede Tonne Schrott, die durch eine Tonne Roheisen ersetzt werden kann, bringt der Kohle eine Entlastung. Die Statistik zeigt jedoch, daß die Roheisenerzeugung gegenwärtig stärker als die Rohstahlgewinnung zurückgeht. Das natürliche Mittel für eine Gesundung der Kohlenwirtschaft stellt die Wiederherstellung echter Marktverhältnisse bei allen Rohstoffen der Stahlindustrie dar.

Die Marktverfassung des EGKS-Vertrages basiert auf dem Grundsatz des Wettbewerbs. Wenn Markteingriffe notwendig sind, so werden diese in den Artikeln 58 und 59 auf die stärksten Marktstörungen wie „offensichtliche Krise“ und „ernste Mangellage“ beschränkt. Vor einem Mißbrauch dieser Möglichkeiten warnten sowohl die Hohe Behörde als auch die Wirtschaftsexperten und die Verantwortlichen der Industrie. Wenn jetzt der Ruf nach einem Eingreifen zur Entschärfung der Kohlenlage laut wird, so darf das Spiel des Marktes nicht gestört werden, damit es das wirtschaftlich und technisch richtige Verhältnis von Schrott zu Roheisen ermöglicht. Denn stillliegende Hochöfen sind ebenso kostspielig wie Kohlenhalden und Feierschichten. Westeuropa kann es sich nicht leisten, die Lösung dieser Fragen weiterhin aufzuschieben.

W. R. Schloesser

DIE LEITENDEN ANGESTELLTEN

ihre menschlichen Aufgaben und ihre Ausbildung

Zum besseren Verständnis dieses Artikels ist es notwendig, zwei Feststellungen zur Problematik der leitenden Angestellten zu treffen. Da ist zum einen der Begriff des Leitens und damit unmittelbar zusammenhängend die Stellung des Leitenden.

Eine leitende Tätigkeit besteht in der Verwirklichung einer bestimmten Idee bei gegebenen Voraussetzung. Leiten schließt also notwendigerweise das Führen, als das Durchsetzen eines Willens in Richtung der einheitlichen Durchführung einer gestellten Aufgabe mit ein.

Worin besteht nun die schöpferische Leistung des Leitenden in der ihm obliegenden Gestaltungsaufgabe? Um eine komplizierte Idee in die Praxis umzusetzen ist es unbedingt erforderlich, sich über den Zusammenhang klar zu sein, in dem diese Idee eingebettet liegt und der bei der Ausführung gewollt verändert werden soll. Viel schwieriger ist aber die Feststellung der als ungewollt sich ergebenden Begleiterscheinungen. Bei der Fülle der auftretenden Details muß der Leitende in der Lage sein, das Wesentliche zu erkennen und herauszuheben. Diese schöpferische Tätigkeit beansprucht die geistigen Fähigkeiten in ihrer Totalität, die aus der Routine stammende Erfahrung hilft hier nur in seltenen Fällen. Der den gesamten geistigen Bereich umspannende Bogen muß aber auf Charakter gegründet sein, der in den tieferen gemüthlichen Schichten der Persönlichkeit wurzelt. Nur Intellekt und Charakter in Gemeinsamkeit gewährleisten, daß ihr Träger auch die Toleranz mitbringt, derer unsere demokratische Lebensform geradezu als notwendiger Voraussetzung bedarf. Zur Toleranz gehört das in sich ruhende Selbstbewußtsein einer ausgereiften Persönlichkeit, die bei einer anders gearteten Meinung nicht befürchtet, daß eben diese andere Meinung vielleicht sogar recht haben könne. Echte Toleranz entspringt vielmehr der „sovereänen Gelassenheit des Wissens“, daß jedes Ziel auf mehreren möglichen Wegen erreicht werden kann.

Hat der Leitende diese Überzeugung einmal gewonnen, so wird es ihm leicht

sein, sich seiner bisherigen, autoritären Entscheidungsgewalt zu begeben und die ihm zustehende Anordnungsbefugnis auf die ihm Unterstellten und von der Durchführung der Aufgabe unmittelbar Betroffenen zu verlagern. Natürlich kann das nicht heißen, daß nun sämtliche Untergebenen nach eigenem Gutdünken eine ihnen übertragene Aufgabe durchführen können. Gerade weil diesen Untergebenen der Blick für das Ganze fehlt, der den Leitenden ja auszeichnen muß, gäbe es ein anarchisches Durcheinander, wenn nicht der Leitende als Koordinator sämtliche Fäden in der Hand behielte, wobei er aber von seiner Entscheidungsgewalt als oberste Instanz nur in letzter Konsequenz Gebrauch machen sollte. Delegiert der Vorgesetzte seine Entscheidungsbefugnis nicht auf die ihm organisatorisch Unterstellten, so entwickelt sich zwangsläufig in diesen das Gefühl, ihre Arbeitsleistung nur von einer aus Nützlichkeitsbetrachtungen bestimmten technischen Apparatur her vorgeschrieben zu erhalten. Darüberhinaus werden sie infolge des Fehlens jeder Eigeninitiative sich den als Willkür empfundenen Entscheidungen des Vorgesetzten ausgeliefert betrachten mit der Überzeugung, sich in einem persönlichen Abhängigkeitsverhältnis zu befinden. Die körperliche Fron des Mittelalters droht somit zur geistigen Fron der Gegenwart zu werden! Wir stehen hier vor dem Widerspruch, daß die Industrie immer mehr und immer unterschiedlichere Waren für den vielfältigen Geschmack der Menschen als den letzten Verbraucher bereitstellt, daß man jedoch bei der Produktion dieser Waren aber auf die differenzierten Gestaltungskräfte, die diesen Menschen innewohnen, keine Rücksicht nehmen zu müssen glaubt. Man unterdrückt aber damit in den Menschen gerade das, was ihr Menschsein eigentlich ausmacht: Die schöpferische Fähigkeit der eigenen Gestaltungskraft. Dieses Verhalten stellt eine unerhörte Bedrohung unserer kulturellen Substanz dar.

„Es könnte eine Zeit kommen, in der wir für ein deutsches Wirtschaftswun-

der, das um den Preis humaner und sozialer Rückständigkeiten entstand, plötzlich einen sehr teureren Preis zu zahlen haben. Das nun schon so oft festgestellte Unbehagen trotz Güterfülle und ständig wachsender Einkommen ist ein untrügliches erstes Anzeichen dafür. Seine Wurzeln werden durch die jahrelang anhaltende Kombination von Warenfülle und Vollbeschäftigung nur verdeckt. Aus ihnen würden bei einer Verschlechterung unserer Verdienste und Kaufmöglichkeiten wahrscheinlich rasch sehr radikale Tendenzen hervorbrechen.“

Teamwork — Gruppenarbeit — soziale Arbeitsgestaltung

Um die in jedem Menschen ruhenden Fähigkeiten sich voll auswirken zu lassen ist es notwendig, diese Fähigkeiten in den Dienst der Wirtschaft als Gemeinschaftsaufgabe zu stellen. Dies geschieht in der Weise, daß man das Grundbedürfnis des Menschen nach gerechter Behandlung, Mitgestaltungsrecht beim Vollzug der Arbeitsaufgabe, Fortbildung und Aufstiegschance entsprechend der eigenen Fähigkeiten, zumindest in der gleichen Weise berücksichtigen muß, wie man dies bei den sachlichen Produktionsfaktoren bisher stets getan hat. In typisch deutscher Manie übernehmen wir oft aus dem Ausland Fremdwörter, ohne ihrem Sinngehalt in der richtigen Weise Rechnung zu tragen. „Public relations“ war lange Zeit die klingende Münze des Wechselgeldes, hinter dem keine echte Deckung stand. Es wurde darum auch sehr bald wieder aus dem Verkehr gezogen. Dies führte zu dem Ausspruch eines namhaften Wirtschaftspublizisten von dem „Kopieren, aber nicht Kopieren“. Wenn wir diesen Abschnitt mit den Begriffen Teamwork, Gruppenarbeit oder soziale Arbeitsgestaltung überschrieben haben, so liegt die Gefahr nahe, daß sie mißverstanden werden und somit mehr Schaden als Nutzen stiften. Hinter diesen Begriffen versteckt sich in Wirklichkeit nichts anderes, als daß der leitende Angestellte aus seiner glaswandigen Vereinsamung und den darin gefaßten

autoritären Entschlüssen heraustritt und eine von ihm konzipierte Idee in gemeinsamer Beratung mit den sie unmittelbar Berührenden zur Verwirklichung heranreifen läßt. Wir haben ja bereits eingangs gesehen, daß nur Menschen mit seelischen Defekten andere Meinungen neben der ihren nicht gelten lassen können. Sie werden von ihrem „Kommandostand“ aus die Vollzugsmeldung ihrer Befehle entgegennehmen und entsprechend der erzielten Ergebnisse überzeugt sein, richtig gehandelt zu haben. Wahrscheinlich würden sie aber trotz ihres genialischen Höhenfluges eine böse Überraschung erleben, wenn sie feststellten, daß die meisten Dinge um ein Vielfaches besser gingen, wenn die natürlichsten Antriebe jedes Menschen, angespornt durch die ureigensten Hoffnungen, Wünsche und Vorstellungen von der wahrhaften Lebensfülle, frei und nur indirekt gelenkt auf den Leistungsvollzug sich auswirken könnten.

Zwangsarbeiter haben trotz härtester Strafen weder eine gute Arbeit geleistet, noch befriedigte das mengenhafte Ergebnis ihrer Leistungen. Der Mensch ist frei, und nur der Umfang seiner Freiheit entscheidet darüber, mit welchem Wirkungsgrad er seine Arbeit verrichtet.

Man hüte sich aber davor, die soziale Arbeitsgestaltung als Mittel zur größeren Wirtschaftlichkeit und höherer Rentabilität, also als Mittel zu diesem Zweck zu verwenden! Jeder Mensch merkt nämlich bei einem gewissen Punkt, ob etwas um seinetwillen geschieht oder ob dahinter eine Absicht verborgen liegt. Die ernüchterte Verstimmung würde die Anfangserfolge schnell zunichte machen!

Worin besteht also die Aufgabe aller Vorgesetzten und nicht nur der Leitenden im Hinblick auf das Teamwork? Ihm obliegt die Aufgabe, die unpersönliche Technik und die von ihr bestimmten Verfahrensweisen aus dem Bereich des Betrieblich-Menschlichen wieder zugunsten der persönlichen Initiative jedes einzelnen zurückzudrängen. Dies geschieht in der Weise, daß man den Menschen nicht mehr als funktionalisierte Größe betrachtet, sondern seine schöpferischen Gestaltungskräfte so weit als möglich und vertretbar sich auswirken läßt. Im übrigen sollten die Leitenden sich ihre eigenen negativen Erfahrungen zunutze machen, die sie bei der Ausführung ihnen vorgeschriebener Arbeiten hinsichtlich des Mangels freier Entscheidungsfähigkeit selbst erleben mußten: „Was Du nicht willst das man Dir tut, das füg' auch keinem andern zu.“ Es ist immer ein gutes Mittel gewesen, wenn man sich zur Erreichung eines gefaßten Entschlusses in die Gefühlswelt der von den notwendigen Anweisungen betroffenen Menschen hineinversetzt und erst dann die entsprechenden Anordnungen erteilt. Auf diese Weise kann man die meisten gefühlsmäßigen Widerstände schon ausschalten, ehe sie bei den Betroffenen überhaupt erst auftreten können.

Für die praktische Anwendung der sozialen Arbeitsgestaltung durch Teamwork lassen sich einige Grundsätze aufstellen, die von allen in Vorgesetztenstellungen Befindlichen ständig beachtet werden sollten:

1. Jede Aufgabe ist vor der Entscheidung über ihre Durchführung gemeinsam mit all denen durchzusprechen, die bei ihrer Ausführung auf gleicher Ebene arbeiten.

2. Der Vorgesetzte hört alle Meinungen an, faßt Übereinstimmendes zusammen und stellt Gegensätzlichkeiten heraus. Ist unter den Beteiligten keine Übereinstimmung zu erzielen, so sollte der Vorgesetzte nur dann von seiner Entscheidungsfreiheit Gebrauch machen. Er muß sich in jedem Falle aber der menschlichen und sachlichen Zustimmung aller versichern.

3. Exakte Abgrenzung bei der Arbeitsaufteilung mit klarer Zuständigkeit, Vollmacht und Verantwortlichkeit, unter Sicherung ständigen Zusammenwirkens aller an der Gesamtaufgabe Beteiligten.

4. Über notwendige Änderungen muß wieder gemeinsam entschieden werden.

5. Ausschaltung eines von Ehrgeiz geleiteten Gruppenegoismus, Förderung ernstesten Wettbewerbs in Teamgeist. Daß die gesamte Gruppe bessere Leistungen erzielt als der einzelne Teilnehmer, bewiesen Versuche amerikanischer Psychologen. Sie legten allen Angehörigen einer Gruppe Felder unregelmäßiger Art und Fläche vor und ließen eine Rangordnung von den vermeintlichen Größen der Felder aufstellen. Die Auswahl der Ergebnisse bewies, daß der Gruppendurchschnitt die wirklichen Größenverhältnisse der verschiedenen Figuren wesentlich besser erfaßte als es der beste Einzelteilnehmer für sich allein getan hatte!

Würden wir Menschen ausnahmslos fehlerfrei arbeiten, dann wären die vorstehenden 5 Punkte vollständig. Da aber immer und überall Fehler gemacht werden können, ist noch hinzuzufügen:

6. Wenn ein Fehler festgestellt wird, muß man sich erst über dessen Ursache schlüssig werden, um eine Wiederholung zu vermeiden. Erst dann sollte man den Verantwortlichen suchen, um von ihm Rechenschaft zu verlangen.

Schließlich und endlich wäre nur noch die Frage zu klären, an welcher Stelle des betrieblichen Geschehens die Gruppenarbeit ihren Ausgangspunkt nehmen soll. Selbstverständlich ist es besser, wenn sie möglichst oben bei der Unternehmensspitze beginnt! Dieses Verfahren hat nur den Nachteil, daß Abgrenzungsfragen schwieriger werden. Auf der anderen Seite schafft eine Gruppenarbeit, die von unten nach oben wächst, Akzentverschiebungen hinsichtlich der Aufgabenstellung, die nicht unbedingt im Sinne der Unternehmensleitung liegen müssen. Unternehmen, die erfolgreich die Gruppenarbeit vertikal durch den ganzen Betrieb praktizieren, wissen von erheblichen Anfangsschwierigkeiten bei der Umstellung von dem bisherigen autoritären Verfahren auf die soziale Arbeitsgestaltung zu berichten. Diese Schwierigkeiten dürfen aber unter gar keinen Umständen Ursache sein, eine einmal begonnene Aufgabe aufgeben zu wollen. Schwere Rückschläge würden sich sonst aus dem irrationalen Verhalten der Betroffenen ergeben. Je höher im Betrieb mit der Gruppenbildung begonnen wird, desto größer sind die Auswirkungen: Die Untergebenen in der ersten Gruppe sind die Vorgesetzten der tieferliegenden Be-

triebsebene und können dort ihrerseits neue Gruppen bilden. Dieses Prinzip wird sich also fortpflanzen bis hinab in die Meisterschaft bzw. Kolonne.

Die Ausbildung der Führungskräfte

Wir brauchen nur einen Blick in seriöse Publikationen zu tun und ständig wird uns der Cassandra-Ruf entgegenschallen: Wir tun nicht genug für unsere Wissenschaft und Forschung. Dieses Problem besteht natürlich nicht nur in der Spitze unserer Intelligenzschicht, sondern es geht quer durch alle Berufe. Nicht nur im Bereich der Sputniks und Atombomben, sondern auch in der Wirtschaft als elementarem Bestandteil unseres menschlichen Lebens bestimmt die Überlegenheit an Intelligenz und Ausbildung die weitere Entwicklung. Es ist nur zu verständlich, wenn man beim Gedanken an die jährlich zu hundertausenden die russischen Hochschulen verlassenden Ingenieure den Ruf nach einer Aktivierung der Talente bei uns laut werden läßt. Trotzdem erscheint es unbedingt geboten, darauf hinzuweisen, daß über die effektive Begabungsverteilung in Westdeutschland und Westeuropa auf Grund eingehender Untersuchungen durchaus exakte Ergebnisse vorliegen. Diese Ergebnisse zeigen, daß es sinnlos ist anzunehmen, daß es nur eine Frage der Ausbildungsstätten und des Geldes sei, um die entsprechenden Intelligenzschichten heranzubilden. Genau so gut könnte man aus einer Ente einen Schwan zu machen versuchen. Hier wie dort sind es „erbmäßig gegebene Tatsachen, die durch Bildung und Erziehung sich nicht im geringsten beeinflussen lassen“. Dieser Hinweis ist notwendig, wenn man nicht in „breiten Schichten“ den der Wirklichkeit widersprechenden Glauben erwecken will, „für etwas Besseres“ geboren zu sein. Bekannte Psychologen werfen der westdeutschen Wirtschaft bereits vor, schon heute mehr Facharbeiterstellen anzubieten und schon mehr Facharbeiter auszubilden, als Begabungen dafür vorhanden sind. Die Prüfungsergebnisse in vielen Bereichen scheinen die Richtigkeit dieser Ansicht aufzuzeigen. Wird der naive Glaube an die eigenen und nicht vorhandene Fähigkeiten propagandistisch in der richtigen Weise geschürt, so ist es nur ein kurzer Weg bis zur „Herrenrasse“ der vergangenen Tage.

Welcher Weg führt nun in die leitenden Stellungen? Es ist in diesem Artikel bereits mehrmals dargetan worden, welche geistigen Anforderungen an den Führungsstab zu stellen sind. Nur wer also über die entsprechenden bildungsfähigen Anlagen verfügt, kann sie entwickeln und hoffen, in leitende Stellung zu gelangen.

Die in der Praxis gestellten Anforderungen zwingen dazu, daß der Nachwuchs für leitende Stellen in der Regel ein Hochschulstudium absolviert. Die Fälle, in denen begabte Praktiker mit mehrjähriger Berufserfahrung die obersten Sprossen der betrieblichen Führungsleiter erklimmen können, werden immer seltener. Wenn ein Studium somit notwendige Voraussetzung ist, fragt es sich, in welche Fachrichtung. Es mehren sich die Zeichen, die zu der Annahme berechtigen, daß die besten Zeiten für Spezialisten bereits vorüber sind. Bei den großen Unternehmungen

macht sich die Überzeugung mehr und mehr breit, daß nicht die Nur-Spezialisten zur Lösung komplizierter Aufgaben befähigt sind (Ausnahmen bestätigen die Regel). Die Tatsache, schnell wechselnde, verschiedenartige Entscheidungen zu fällen, verlangt von den in sich ausgereiften Persönlichkeiten die Fähigkeit, die gestellten Probleme in ihren Wesenselementen zu erkennen und sie aus den Zusammenhängen heraus zu verstehen und zu gestalten. Somit erscheint es, als ob für diese wahrhaft kulturelle Leistung der Bewerber mit „nur“ geisteswissenschaftlicher Bildung künftig vorgezogen werden wird.

Wie findet aber die Unternehmung, die eine frei gewordene oder neu geschaffene Position besetzen soll, den geeigneten Bewerber? Grundsätzlich stehen ihr zwei Wege offen: Entweder sie hat sich vorsorglich eine Reihe von Anwärtern für leitende Stellung im eigenen Betrieb „gezogen“ oder sie versucht die Stelle aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu besetzen. Beide Verfahren haben Nachteile. Um einen geeigneten Bewerber auf dem Arbeitsmarkt zu finden, bedarf es nicht nur einer recht kostspieligen Insertion (die Ford-Werke in Köln haben für Einstellungen in einem bestimmten Zeitraum je Bewerber rund 1100 DM an Werbungskosten aufwenden müssen!). Zum anderen beweist erst die Probezeit, ob der Personalleiter in Verbindung mit dem für die Einstellung mitverantwortlichen leitenden Angestellten wirklich den richtigen Griff getan hat, als er gerade diesen Bewerber einstellte. Erweist sich das Gegenteil, so beginnt die kostspielige Prozedur von neuem, da die anderen Bewerber mit Sicherheit nicht mehr zu gewinnen sein werden. Günstiger erscheint es daher, aus dem eigenen Nachwuchs, den man ja bereits menschlich und leistungsmäßig kennengelernt hat, diejenigen auszuwählen, die später einmal in leitende Stellen einrücken sollen. In vielen Fällen gewähren die Betriebe als „Paten“ direkte Unterstützungen an die ehemaligen Lehrlinge, die damit das Studium finanzieren, oder aber diesen ehemaligen Lehrlingen wird die Möglichkeit eingeräumt, über recht gut bezahlte Ferienplätze sich den Unterhalt und die Studienkosten für das kommende Semester zu verdienen. Nicht zuletzt hat ja auch die Bundesregierung über das sogenannte „Honnefer Modell“ den Studierenden der deutschen Hochschulen in angemessener Weise Stipendien ausgesetzt, so daß heute ein „Bildungsmonopol“ nicht mehr gegeben erscheint, da jedem der Weg zur Hochschule finanziell geebnet wurde. Daß manche Begabung im Nachwuchs der sozial schwächeren Schichten von den gebotenen Möglichkeiten keinen Gebrauch macht, liegt an der erschreckenden Interessenlosigkeit und Gleichgültigkeit des Elternhauses, meist noch verbunden mit mangelnder Bereitschaft zum Konsumverzicht.

Vielfach werden auch Studierende schon lange vor dem Examen für diesen Zeitpunkt von den Firmen bereits fest engagiert. Der Nachwuchs wird in vielen Fällen lehrgangsweise zusammengefaßt, um an die ihm gestellten Aufgaben herangeführt zu werden. Gelegentlich spricht man etwas despek-

tierlich davon als „Kronprinzenfarmen“. Damit soll wohl angedeutet werden, daß der Angehörige dieses exklusiven Kreises möglicherweise sich bereits zur Zeit schon auf einem sehr hohen Stuhl sitzen sieht und darüber hinaus den Ständesdünkel annimmt, den man unter vielen leitenden Angestellten leider heute noch findet. Grundsätzlich sollte der Anwärter für eine leitende Stelle nie dessen sicher sein, daß er sie auch wirklich besetzen kann. Auch hier gilt es, diese Stellen nur über eine echte und faire Konkurrenzauselese aus mehreren Bewerbern zu vergeben.

Zur umfassenden Information über das Betriebsgeschehen werden die geeigneten Nachwuchskräfte am besten durch die verschiedenen Abteilungen geschleust, ohne zu wissen, in welcher sie einmal landen werden.

Während dieser Zeit sollten sie Gelegenheit gegeben erhalten, den Leitenden zu vertreten bzw. Entscheidungen für ihn vorzubereiten. Natürlich reicht diese betriebsinterne Ausbildung nicht aus, sie würde in vielen Fällen nur der „Betriebsblindheit“ Vorschub leisten. Es ist darum notwendig, durch betriebsexterne Veranstaltungen dem Nachwuchs die Vorgänge nicht nur in anderen Betrieben der gleichen Branche zu zeigen, sondern ihnen auch die Verhältnisse in anderen Bereichen der Wirtschaft nahe zu bringen. Gemeinsame Diskussionen, der Besuch von Fortbildungsseminaren und seminarähnlicher überbetrieblicher Veranstaltungen (in Amerika ist die Verbindung von Hochschule zur Praxis über solche Seminare viel enger als bei uns) soll die allgemein-geistliche Beweglichkeit erhöhen.

Eine gesamtheitliche Betrachtungsweise ist für den leitenden Angestellten unbedingte Voraussetzung für eine gezielte Arbeit. Er darf sich nicht nur als Stellvertreter des Arbeitgebers fühlen, sondern sich in gleicher Weise als ein der gesamten Volkswirtschaft treuhänderisch Verpflichteter, der sich stets seiner Rolle als Partner desjenigen verbunden weiß, für den die zweckbestimmte Veranstaltung Betrieb überhaupt durchgeführt wird: Für den Menschen, der gleichzeitig der Partner im betrieblichen Leistungsvollzug ist und der letztlich als Verbraucher den Anstoß zu aller Wirtschaft gibt.

Was find' ich in der Fachbücherei?

- | | |
|--------|--|
| Nr. | Fischer, Guido |
| III/37 | Allgemeine Betriebswirtschaftslehre
357 Seiten, 6. Auflage 1952
Bundesverband der Dtsch. Industrie
RKW |
| Nr. | Baden-Badener Gespräche zwischen |
| III/32 | deutschen und amerikanischen Betriebsführern
163 Seiten, 1952
Galperin — Siebert |
| Nr. | Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz |
| II/252 | dritte, neubearbeitete und erweiterte Auflage, 729 Seiten, 1958
Inhaltsübersicht:
Abkürzungsverzeichnis — Gesetzestext — Erläuterungen — Allgemeine Vorschriften — Der Betriebsrat — Der Gesamtbetriebsrat — Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer — Strafvorschrift — Schluß- und Übergangsbestimmungen
Zeitschrift „Mensch und Arbeit“
Jahrgang 1957/1958 |

VORGESetzte HÖREN FALSCH ZU

„Offen gestanden, ich hätte nicht gedacht, daß Zuhören eine so wichtige und schwierige Sache ist. Jetzt weiß ich, daß 80 Prozent meiner Arbeit davon abhängt, daß ich jemandem zuhöre oder daß jemand mir zuhört“.

In diesen Worten faßte ein maßgebender Betriebsleiter seine Eindrücke zusammen, die er in einem Seminar gewonnen hatte. Ja, bei der Ausbildung und Weiterbildung von Führungskräften beginnt man in der Wirtschaft, mehr und mehr auf diese Frage zu achten.

In der Tat wissen die meisten Menschen nicht, wie man richtig zuhört. Das Problem ist darin begründet, daß wir schneller denken als sprechen. Während des Zuhörens gewinnen wir Zeit zum Denken und die Gedanken beginnen dann spazieren zu gehen. Für die meisten Menschen sind solche Seiten- und Abwege so verlockend, daß sie früher oder später den Anschluß an das Gespräch verlieren und dann wichtige Mitteilungen oder Einzelheiten überhaupt nicht mehr oder falsch auffassen.

Ein guter Zuhörer konzentriert sich darauf, Ideen aufzunehmen. Manche Menschen sagen mit Stolz, daß sie sicher seien, beim Zuhören die wesentlichen Tatsachen zu erfassen. Andere sagen, daß sie jede Einzelheit behalten. Dies ist jedoch nicht immer die richtige Einstellung zum Zuhören. Der Zuhörer macht es sich leichter, Tatsachen zu behalten, wenn er Gedanken aufnimmt.

Ein weiterer sehr zu beachtender Punkt ist, daß jede Erregung wie ein Filter wirkt. Wird etwas vorgetragen, was gegen die vorgefaßte Meinung oder die Überzeugung des Zuhörenden geht, dann ist dieser geneigt, Erwiderungen und Fragen zu formulieren, die den Sprecher verwirren oder dessen Gedanken so beeinflussen können, daß sie der eigenen Stellungnahme entsprechen. Wird jedoch eine zustimmende Meinung geäußert, so schwindet beim Zuhörenden meist die Fähigkeit zur Kritik. Es ist auch nicht leicht, mit einem Urteil so lange zurückzuhalten, bis der Sprecher zu Ende ist, und ebenso wenig einfach ist es, Selbstkritik zu üben.

Auch im Geschäftsleben erlangt die Kunst des Zuhörens eine wesentliche Bedeutung. Man kommt mit weniger Schreibwerk, Notizen, Memoranden und Registraturen aus; Mißverständnisse werden seltener. Viel zu viele Vorgesetzte hören ihren Untergebenen falsch zu. Dann begehen die Untergebenen den Fehler, das, was sie zu sagen für nötig halten, zu Problemen aufzubauchen, die angehört werden müssen. Solche Probleme wachsen sich aber zu Albträumen aus, die dann den quälen, der nicht richtig zuhören konnte. (RKW)

Entspricht mein Gehalt meiner Arbeitsleistung?

Die Praxis der Arbeitsbewertung ist in vielen Wirtschaftszweigen über einen bestimmten Kreis der sogenannten Lohnempfänger nicht hinausgekommen. Das hat die Werkzeilung veranlaßt, einen Sachkenner auf diesem Gebiet, den Leiter der Abteilung Leistung und Lohn, Ingenieur Rudolf Schoppe zu befragen, ob andere Arbeitsbereiche bzw. die Leistungen anderer Personenkreise einer solchen Bewertung unzugänglich sind, wobei es sich also im wesentlichen um die sogenannten Angestellten Tätigkeiten handeln wird.

Frage:

Kann man die Angestellten Tätigkeiten bewerten ähnlich den Tätigkeiten der sogenannten gewerblichen Arbeitnehmer?

Antwort:

Die Angestelltenentlohnung in unserem Bundesgebiet ist der geeignete Anknüpfungspunkt für unser Gespräch. Zuvor muß gesagt werden, daß nach der durchaus möglichen Angestelltenbewertung sowohl Angestellte als auch Beamte bewertet werden können. Eine Vielzahl von Studenten ist z.B. nach Abschluß ihres Studiums überwiegend interessiert, in der Industrie eine Anstellung zu finden. Sie glauben, hier ihren Kenntnissen und ihrem Können entsprechend eine Tätigkeit zu finden, die besser honoriert wird als gleichartige Positionen in staatlichem oder kommunalem Dienst. Es ist eine bekannte Tatsache, daß im Bundesgebiet ein erheblicher Mangel an Pädagogen an den Volks-, Gewerbe- und Hochschulen zu verzeichnen ist. Die Preisentwicklung und das schnelle Steigen der Löhne der organisierten Arbeitskräfte der Industrie während der letzten 10 Jahre ist zum Teil mit einer der Ursachen, daß die Gehälter dieser staatlichen und kommunalen Angestellten gegenüber denen der Angestellten in der Industrie erheblich zurückgeblieben sind. Diesen Mangel kann auch der moralische Wert und das mit der Stellung scheinbar verbundene Ansehen nicht beseitigen. Die Folge dieser falschen Gehaltspolitik zahlt sich, gemessen an den vielschichtigen Schwierigkeiten in vielen Lehranstalten, meines Erachtens nicht aus. Hätten wir im Bundesgebiet eine Entlohnungsform, die nach den Anforderungen und Belastungen gleichermaßen ausgerichtet ist, dann wäre dieser Mangel in diesem Umfang an vielen Lehranstalten nicht zu verzeichnen. Dieses Beispiel kann beliebig erweitert werden. Im Grunde berühren wir hier Fragen um den gerechten Anteil am Sozialprodukt. Zum Verständnis verlangt diese Feststellung aber nach einer Erläuterung. Unbestritten ist, daß wir mit der zunehmenden Spezialisierung auf bestimmte Tätigkeiten, also der Arbeitsteilung, als Einzelmensch in eine ungeheure Verflechtung menschlicher Beziehungen verwoben werden. Wir sind heute praktisch nicht mehr in der Lage, unser Leben zu leben,

wenn nicht Tausende andere Menschen für uns arbeiten würden. Denken wir nur an die uns unmittelbar angehende Herstellung von Gasrohren und dann an alle die Leistungen anderer Menschen, bis wir das Streichholz an den Brenner halten können, um uns unseren Morgenkaffee auf dem Gasherd zu bereiten. Dazu gehören auch alle die Tätigkeiten nicht handwerklicher Art, z.B. der Volksschullehrer, Fachschullehrer, Hochschullehrer, die Voraussetzungen schaffen für Ingenieure, Konstrukteure, Kaufleute, Verwaltungs- und Behördenkräfte und deren Leistungen. Diese Tatsache hat einen sich ständig hebenden Lebensstandard zur Folge, an dem alle aber durchaus nicht in gleicher Weise beteiligt sind, weil vergleichende Maßstäbe für den Anteil am Gesamterfolg bei dieser Entwicklung nicht zur Anwendung gebracht werden.

In anderen Ländern hat man den Ursachenherd schon länger erkannt und mit Hilfe der Angestelltenbewertung Abhilfe geschaffen. Der Wert der analytischen Arbeitsbewertung liegt in der Berichtigung von Ungerechtigkeiten im Lohn- und Gehaltsgefüge gegenüber anderen gleichartigen Tätigkeiten. Der Idealfall wäre also, wenn eine solche Arbeitsbewertung als Hilfsmittel einer Lohn- und Gehaltsfindung überbetrieblich in der ganzen Wirtschaft angewandt würde. Eine entsprechende Relation der Löhne und Gehälter könnte dann auch von den Tarifpartnern vereinbart werden.

Frage:

Wie stellen Sie sich eine Bewertung von Angestellten Tätigkeiten in unserem Wirtschaftszweig vor?

Antwort:

Die Frage der Angestelltenbewertung ist nicht neu. Im Jahre 1950 hat sich die Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie bereits mit diesem Problem beschäftigt und ein Handbuch über die Angestelltenbewertung herausgegeben. Die theoretischen Grundlagen für die Erstellung von Arbeitsbeispielen für diese Ausarbeitung sind zum Teil in unserem Werk erstellt worden. Hierbei konnte festgestellt werden, daß die Gehälter der tariflichen Angestellten und ein überwiegender Kreis der Außer tariflichen Angestellten mit dieser Arbeitsbewer-

tungsmethode erfaßt werden kann. Die Bewertung muß von einer paritätischen Kommission ausgeführt werden, der sowohl eine Firmenvertretung als auch eine Angestelltenvertretung des Werkes angehören muß. Die Grundlage dieser Arbeitsbewertung ist eine ausführliche Tätigkeitsbeschreibung aller unterschiedlichen Angestellten Tätigkeiten. Entsprechend der Anforderungsarten bei der Arbeitsbewertung für Lohnempfänger müssen für die Angestellten Tätigkeiten zusätzliche Anforderungsarten mit bewertet werden, wie da sind zum Beispiel: „Disponieren“, „Aufsichtsführende Tätigkeit“, „Umgangs- und Ausdrucksgewandtheit“ und andere mehr. Auf Grund der so gefundenen Bewertung aller Anforderungsarten könnten entsprechend den Grundlöhnen für die Lohnempfänger die Angestelltengehälter in eine Relation gebracht werden.

Frage:

Was sagen die Gewerkschaften dazu?

Antwort:

Wie bei allen Neuerungen gibt es auch hier verschiedene Meinungen. Fortschrittliche Gewerkschaftler begrüßen diese neuzeitliche Entlohnungsform. Durch die Bewertung werden die Diskussionen über Gehaltsfestlegungen in Zukunft zwangsläufig auf die Grundlage logischer Analysen und Erläuterungen von Tatsachen gebracht. Anstelle des Aushandelns von ungewissen Komponenten wird durch diese Arbeitsanalyse der tatsächliche Wirkungskreis in Zukunft bewertet. In den Vereinigten Staaten hat man mit dieser Arbeitsanalyse schon vor mehreren Jahren begonnen. Trotzdem diese Methode einer analytischen Arbeitsbewertung in Deutschland vor dem Kriege erarbeitet wurde, sind wir im Bundesgebiet in dieser Angelegenheit gegenüber anderen Ländern erheblich zurückgeblieben.

Frage:

Was geschieht bei der Einführung der Angestelltenbewertung mit den Grundgehältern, die zu hoch sind?

Antwort:

Die Löhne und Gehälter sind im Laufe der Jahre in allen Wirtschaftszweigen systematisch mehr oder weniger gewachsen. Da in der Vergangenheit ein

vergleichbarer Maßstab fehlte, haben sich bei der Festlegung der Gehälter in vielen Werken zwangsläufig Ungerechtigkeiten eingeschlichen, die nunmehr mit Hilfe der Arbeitsbewertung reguliert werden sollen. Hier muß meines Erachtens gemeinschaftlich ein Weg gefunden werden, der Härten vermeidet, um nicht von vornherein das ganze Verfahren in Mißkredit zu bringen. Bei langjährigen Angestellten, die ein Gehalt beziehen, welches in der Relation unrichtig ist, wird auch mit der Einführung der Angestelltenbewertung keine wesentliche Änderung eintreten können. Wichtig ist, daß neueingestellte Angestellte das Grundgehalt bekommen, was ihnen nach den Anforderungen und Belastungen zusteht. Die Einzelfälle von Überbezahlungen verringern sich im Laufe der Jahre durch Ausscheiden, Pensionierung usw., so daß innerhalb weniger Jahre ein gesunder Gehalts- und Lohnaufbau durchgeführt werden kann.

Frage:

Ist das mit Hilfe der Angestelltenbewertung festgelegte Gehalt endgültig, oder gibt es noch andere Gehaltsbestandteile?

Antwort:

Bei der Angestelltenbewertung wird ein Grundgehalt für eine normale Leistung festgelegt. Leistungszulagen bauen sich logischerweise auf diesem Grundgehalt auf, Überstunden und Sonntagsstunden sowie Nachtschichtzulagen haben mit der Arbeitsbewertung nichts zu tun und sind besondere tariflich vereinbarte Lohn- und Gehaltsbestandteile. Die unterschiedlichen Tätigkeitsbezeichnungen wie etwa

1. Buchhalter, 2. Buchhalter und Hilfsbuchhalter werden in gleicher Weise wie bisher beibehalten, um den Anreiz für eine gehobene Laufbahn freizumachen. Die Unterschiede gegenüber dem Tarif bestehen darin, daß diese Tätigkeiten genauer beschrieben sind mit Hilfe der Arbeitsanalyse und damit der Gehaltsaufbau absolut erkennbar ist.

Frage:

Wir haben bisher im wesentlichen über Leistungsentgelte gesprochen. Würde die Anwendung des Verfahrens noch andere Ergebnisse hervorbringen?

Antwort:

Wie schon eingangs erwähnt, baut sich das Grundgehalt mit Hilfe der Arbeitsanalyse auf. In gleicher Weise wie die Arbeitsbewertung für Lohnempfänger müssen meines Erachtens einzelne Werke diese Methode praktizieren, um später die Tarifpartner anzuhalten, daß derartige Methoden zwangsläufig tarifrechtlich vereinbart werden müssen. Ansätze für eine derartige tarifliche Vereinbarung finden wir überall bereits in den tariflichen Absprachen.

Bis heute fehlt jedoch eine exakte Methode, die als allgemeingültig anzusprechen ist. Ein wichtiger Faktor der Angestelltenbewertung ist die ausführliche Tätigkeitsbeschreibung, die für alle unterschiedlichen Angestelltenberufe erstellt wird. Mit Hilfe dieser Tätigkeitsbeschreibungen kann den neueingestellten Mitarbeitern erklärt werden, welche Anforderungen an sie gestellt werden. Entsprechende Eignungsuntersuchungen und Ausbildungspläne können hiernach aufgebaut werden. Dieses Hilfsmaterial einer ausführlichen Tätigkeitsbeschreibung gibt auch bei Urlaubsvertretungen der Personalabteilung ausgezeichnete Hinweise darüber, welche Tätigkeiten durch andere Personen übernommen werden können. Der Arbeitsplatz wird auf diese Weise von allen Geheimniskrämereien freigemacht. Nicht zuletzt geben diese Tätigkeitsbeschreibungen Hinweise, inwieweit Körperbeschädigte und Körperbehinderte eingesetzt werden können und welchen psychologischen und physiologischen Belastungen der jeweilige Angestellte ausgesetzt ist. Das ganze Problem der Angestelltenbewertung ist so vielschichtig und von Wirtschaftszweig zu Wirtschaftszweig so unterschiedlich, daß es auch in dieser Unterhaltung nur teilweise aufgezeigt werden kann. Vielleicht können noch weitere Erkenntnisse aufgrund einer praktischen Handhabung festgestellt werden, die es für beide Seiten, sowohl für die Arbeitnehmer als auch für die Arbeitgeber, zweckmäßig erscheinen lassen, sich nunmehr mit diesem Problem zu beschäftigen.

Nun zum Schluß noch etwas allgemeines über die Angestelltentätigkeiten. Ich glaube, man sollte den alten Zopf, hier Angestellte, hier Arbeiter, einmal abschneiden. Auch in Deutschland fühlt sich der Büroangestellte trotz seines manchmal niedrigen Verdienstes gegenüber den Löhnen von ungelernten und gelernten Arbeitern einer höheren sozialen Schicht zugehörig. Unbewußt, im Gefühl verankert, ist auch hier manchmal die Ursache für Spannungen zwischen Angestellten und Lohnempfängern zu suchen. Die Technik mit ihren Rationalisierungsmaßnahmen und die Automation haben heute schon aus vielen Büroangestellten Mitarbeiter gemacht, die weit entfernt sind, eine Sondergruppe zu bilden. Vielleicht führt die Rationalisierung in den Büros dazu, daß es in Zukunft zu einer Annäherung zwischen Büroangestellten und Arbeitern kommt, daß sich die traditionellen Gegensätze abschwächen. Warum sollte sich aus dieser unausweichlichen Entwicklung nicht eine einheitliche Lohnfindungsmethode ableiten lassen?

*) „Analyse und Bewertung von Angestelltentätigkeiten“, Heft 5 der sozialwirtschaftlichen Schriftenreihe der Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie, von Hans Euler, Hans Stevens, Fritz Schilling und Rudolf Schoppe. 1953 Verlag Stahleisen mbH., Düsseldorf

8
5
9
1
F
S
F
T
H
G
A
N



Urlaubswerk 1958

Im Rahmen unseres Urlaubswerkes konnten 406 Belegschaftsmitglieder verschickt werden. Davon fuhren

- 144 nach Philippstein/Taunus
- 112 nach Rotensol/Schwarzwald
- 129 nach Oberhundem/Sauerland
- 21 nach Garmisch/Reintaler Hof

Mit ihnen quartierten sich auf eigene Rechnung unter Inanspruchnahme der kostenlosen Fahrgelegenheit am Zielort ein

284 Ehefrauen, 96 Kinder

319 Personen nutzten die kostenlose Fahrt, um andere Ferienzele zu erreichen.

38 Jugendliche verlebten den Urlaub in Österreich, Sardinien, Schweden.

164 Kinder fuhren nach Bad Rothenfelde.

Auf Ausflügen vom Reintaler Hof aus in die Berge entstanden die beiden Alpenbilder. Erich Malitzky, Verkauf Oberbilk, brachte sie als Urlaubserinnerung mit.



Blick vom Reintaler Hof auf die Zugspitze

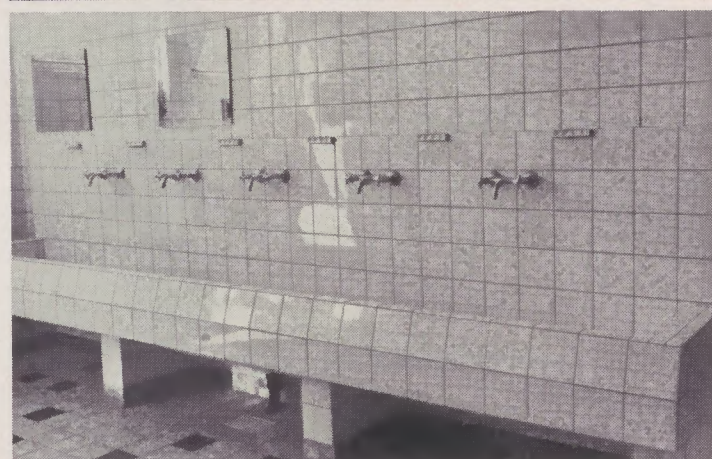
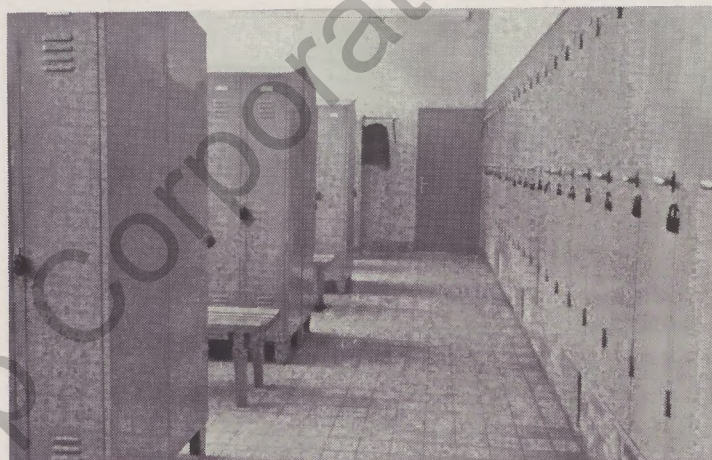


Oberbilker Hammerwerk

Im Herbst konnten dieser Betriebsabteilung ein neuer Frühstücks- und Aufenthaltsraum und eine neue Waschanlage zur Verfügung gestellt werden.

Elektrostahlwerk

Ein Provisorium ging im Sommer auch für die Kollegen in diesem Arbeitsbereich zu Ende. Neu sind die Wärmelufttrockenschränke im Umkleideraum zum Trocknen feuchter Bekleidungsstücke an der rechten Seite unseres Bildes.



Wir registrieren lediglich und unter anderem:

Im Elektrostahlwerk kam eine Anlage für den Abguß von Stahl im Vakuum in Betrieb. Ein Bericht für die Werkzeitung wurde leider nicht zur Verfügung gestellt.

Die Werkkloks tragen seit längerer Zeit Antennen, was darauf schließen läßt, daß im Rangierbetrieb Reisholz eine Sprechfunkanlage eingesetzt worden ist. Ein Bericht für die Werkzeitung wurde leider nicht zur Verfügung gestellt.

DIPL. ING. WERNER SAMTLEBEN:

Eine in sich geschlossene Abteilung ist die bereits im Septemberheft erwähnte Raderschmiede und die Radsatzfabrik als Weiterverarbeitungsbereich, die einzige Serienfertigung in Oberbilk.

Unsere Radsätze für die Bundesbahn bestehen aus einer Achse, zwei Radscheiben, zwei Radreifen (Bandagen), kleineren Verbindungsteilen, und den Rollenlagern, die von auswärts kommen (Bild 1).

Die Achsen werden an der 1000 t-Presse (siehe Heft 32, Seite 30) geschmiedet, die Radscheiben und die Radreifen dagegen in der ORS.

In den Bildern 2 bis 5 ist näher gezeigt, wie diese letzteren Teile in einer Hitze hergestellt werden.

Für jede Scheibe und jeden Reifen wird ein Spezialblock gegossen. Die Blöcke werden geputzt und vor dem Einlegen in den Rollofen gewogen und genau registriert. Von Hand allmählich zur wärmsten Zone, dem Ziehherd, gerollt, zieht man sie mit einer Gabel heraus und stellt sie unter der 2500 t-Presse auf. Die Presse drückt sie zu einer Scheibe und plunscht einen Butzen heraus. Die für die Reifen vorgesehene Lochscheibe wird auf dem Horn der 800 t-Presse geweitet und der Spurkranz vorgeschmiedet, der Reifen schließlich auf der Ringwalze fertiggewalzt. Nach dem Stempeln und Zentrieren stapelt man die Reifen in einer Grube, wo sie langsam abkühlen.

Soll eine Radscheibe entstehen, erhält der Block an der großen Presse in einem Gesenk eine Vorform und wird in der Radscheibenwalze ausgewalzt (Bild 6). Unter einem Kumpelhammer entsteht die Scheibenkrümmung und damit die endgültige Form.

Die rasche Folge der Gestaltänderungen ist ein fesselnder Anblick, und man kann sagen, daß es bereits bei der Herstellung von rollendem Eisenbahnzeug „rund geht“.

Wie aus diesen Teilen ein Radsatz entsteht, verfolgt man am besten anhand der Bilder 7 bis 10. Eigentlich wäre es überflüssig zu betonen, daß hier jede Bearbeitungsstufe genauestens kontrolliert wird, sei es durch unsere eigene Prüfung, sei es durch die Abnahmebeamten der Bundesbahn. Die schwere Arbeit in der Schmiede, und das gilt für alle Bereiche, konnte schon durch manche Maschine erleichtert werden, so daß heute hier und da ein angelernter Mann arbeiten kann, wo vorher eine Fachkraft nötig war.

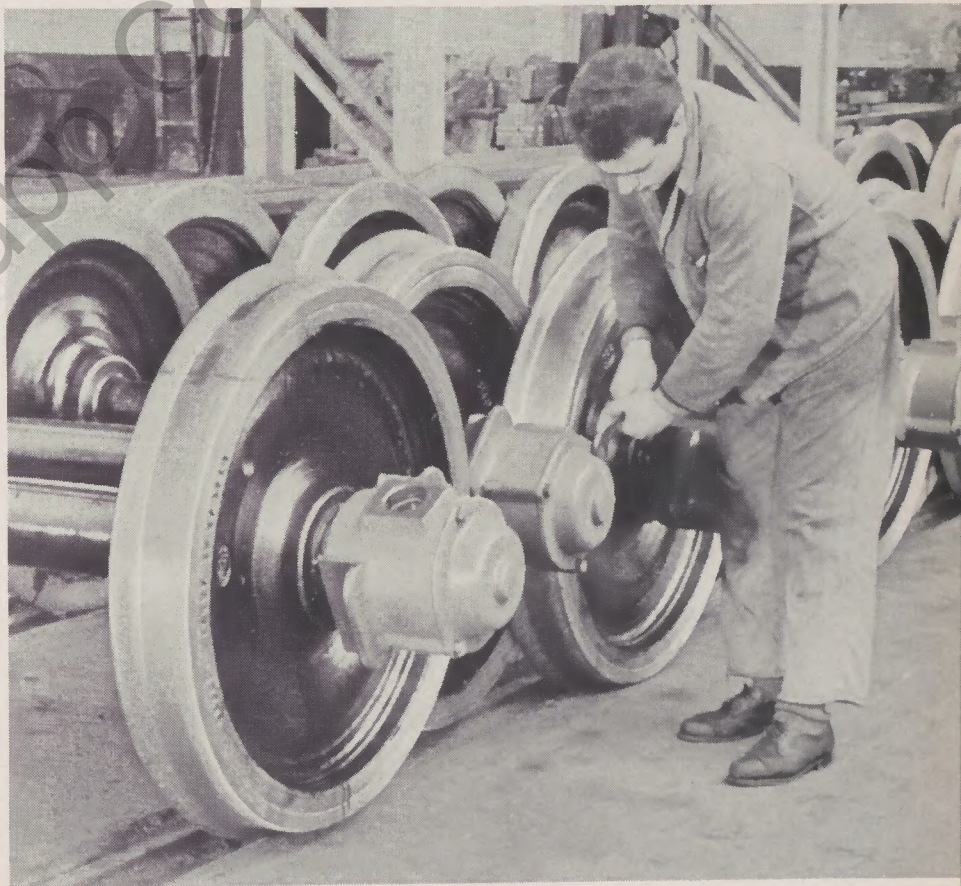
Es wird aber auch weiterhin in einer Schmiede harte Männerarbeit und Schweiß geben, und Fleiß, Zuverlässigkeit und Verantwortungsbewußtsein werden die Fundamente unserer Arbeit bleiben. Damit ist diese Folge von Beiträgen zu dem Thema „Ein Blick auf den anderen Arbeitsplatz“ zunächst abgeschlossen.

ORS

OBERBILKER RÄDERSCHMIEDE

ORF

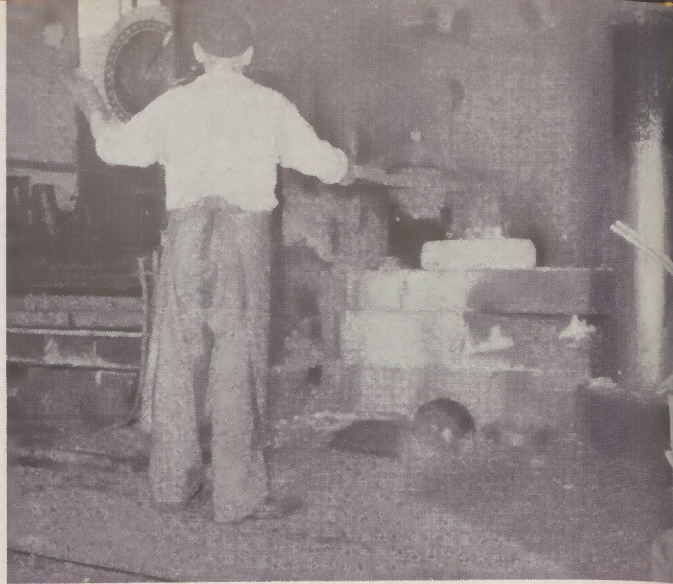
OBERBILKER RADSATZFABRIK



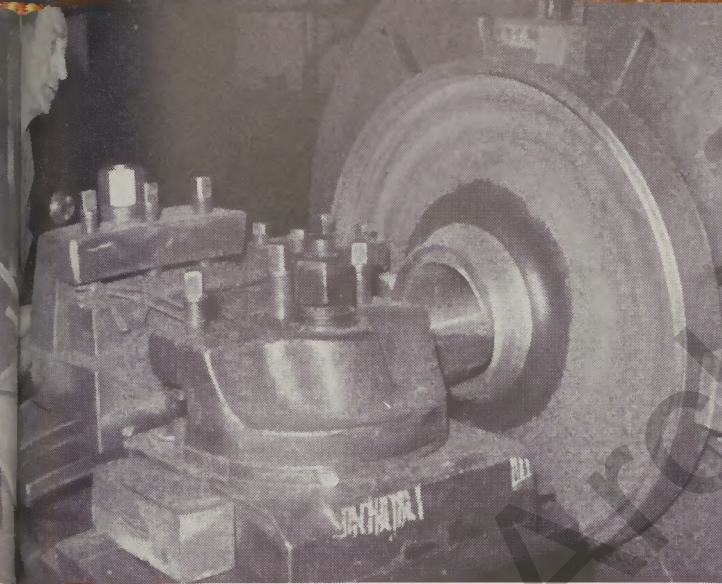
1 Einbaufertige Radsätze



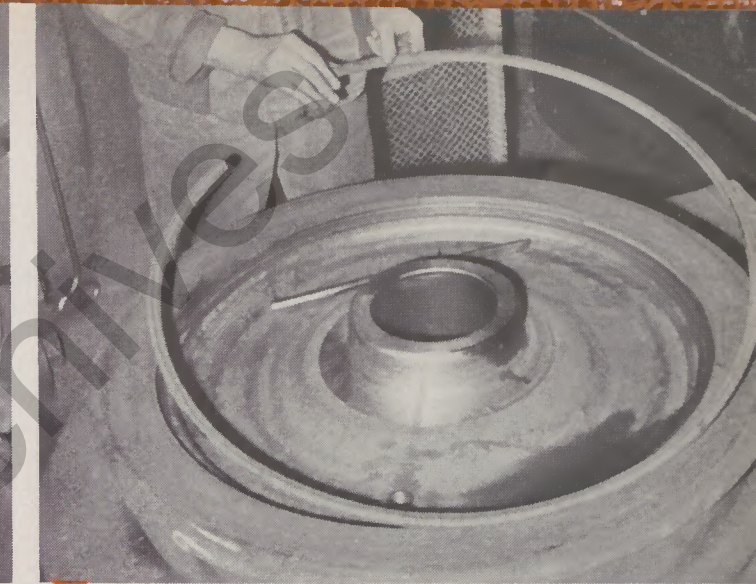
2 Stauchen eines Bandagenblockes unter der 2500-t-Press



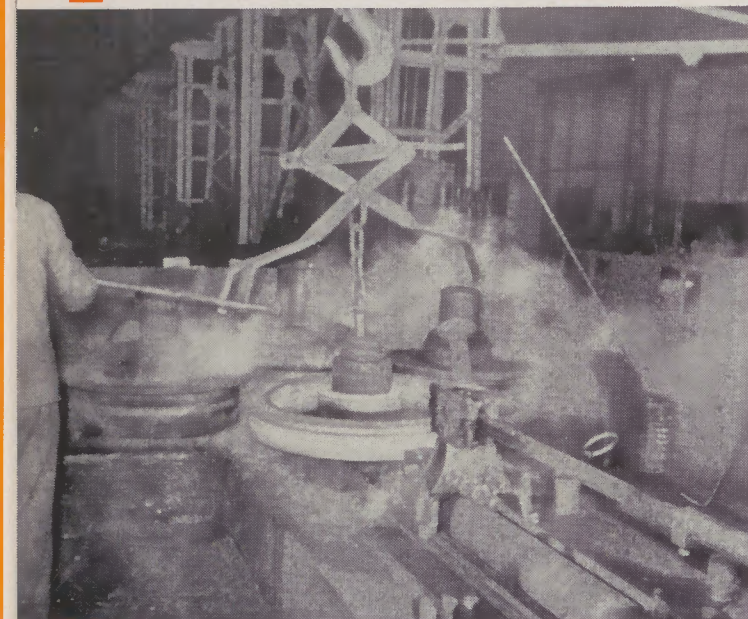
3 Lochen der gestauchten Scheibe



7 Überdrehen der Radscheibe



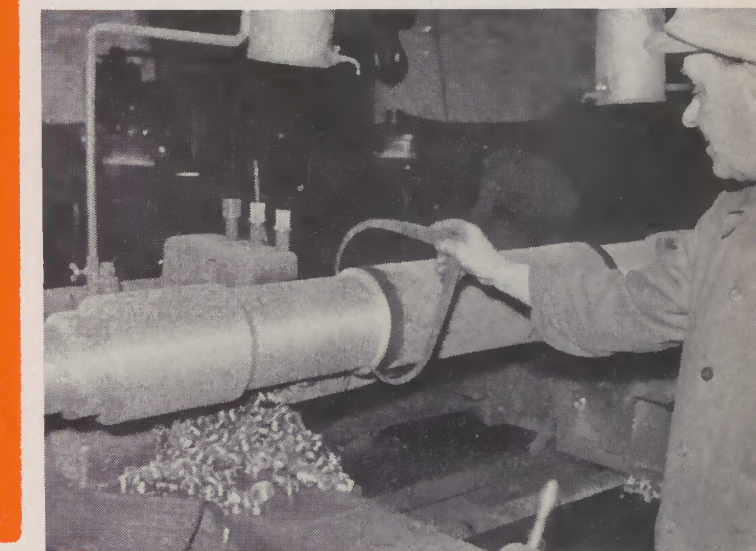
8 Einlegen des Sprengringes in die aufgeschrumpfte Bandage. Der Sprengring verhindert, daß beim späteren Lauf im Eisenbahnbetrieb der Radreifen von der Radscheibe abgleitet, wenn der Schrumpfsitz doch einmal lose werden sollte



4 Aufweiten der Lochscheibe zu einem Ring unter der 800-t-Press



5 Auswalzen des Ringes zu einer Bandage für die Bundesbahn



9 Achse auf der Drehbank



6 Die gewalzte Radscheibe wird aus der Räderwalze gezogen



10



Drahtloser Weltuntergang

Angenommen, eines Morgens verschwände aller Eisen- und Stahldraht von der Welt ...

Sie erwachen unsanft aus Ihrem Schlummer und finden sich auf ein paar nutzlosen Matratzenhüllen am Boden wieder: Die Stahldraht-Federkerne und Ihr ganzer Bettrahmen aus Draht und Federn — fort! Schlaftrunken tapen Sie zum Fenster — das Rollo funktioniert ohne Feder ebenso wenig wie Ihr Telefon; und auch das Radio bleibt stumm — Sendemasten sind, ohne Drahtseilverspannung, alle umgekippt ...

Daß die frische Wäsche auf dem Trockenplatz im Schmutz liegt, weil sich die Federn der Wäscheklammern in Luft aufgelöst haben, und daß der ganze Eisschrank von Bier und Mineralwasser überschwemmt ist, nachdem der Draht der Patentverschlüsse verschwand — all das würde die Hausfrau vielleicht noch verschmerzen, wenn sich nicht alle Häkchen und Ösen an ihrer Kleidung verflüchtigt hätten, ohne daß wenigstens eine Sicherheitsnadel (aus Stahldraht) zu finden ist ...

Sie steigen zur Straße hinunter (der Lift funktioniert nicht — ohne Drahtseil) — nur um festzustellen, daß die Straßenbahn den Betrieb einstellen mußte, als alle Oberleitungen, nicht mehr von Drahtverspannungen gehalten, auf die Schienen niederklatschten. Fahrräder und Mopeds sind zusammengesunkene Wracks — ohne Drahtspeichen und Sattelfedern; und auch die Autofahrer merken schon nach den ersten Metern, daß etwas mit den Reifen nicht stimmt: es fehlen die Reifeneinlage-drähte. Der Eisenbahnbetrieb ist vollends in Unordnung, weil alle Kabelzüge für Signale und Weichen fehlen — in ein paar Wochen wird er, wie auch die meisten Industrien, ohnehin erliegen müssen: Denn ohne

Stahldrahtförderseile kommt kein Gramm Kohle mehr aus den kilometer tiefen Grubenschächten ans Licht!

Indessen irren Tiere — vom Huhn bis zum Weidevieh — herrenlos umher, weil alle Drahtgitter und -zäune verschwunden sind; hölzerne Bauwerke und Möbelstücke fielen in sich zusammen, nachdem sie nicht mehr von eisernen Nägeln — einem Drahtprodukt — gehalten wurden. Große Risse in allen stahldrahtarmierten Betonbauten kündeten ihren drohenden Einsturz; eine Maschine nach der anderen gerät außer Betrieb — denn Schrauben und Muttern, einst aus Draht hergestellt, sind der Katastrophe genauso zum Opfer gefallen wie Bowdenzüge und Spiralfedern. Und da jede Schweißverbindung aus geschmolzenen Schweißdrähten oder Drahtstücken — „Elektroden“ — entstanden ist, haben sich auch alle Schweißkonstruktionen, von der Brücke bis zum Ozeandampfer, in zusammenhanglose Platten und Träger aufgelöst ...

Es wäre eine Katastrophe, die jedem Weltuntergangspropheten Ehre ma-

Wie man sieht, handelt es sich um die Werbung eines Unternehmens aus unserem Wirtschaftszweig. Die Geschichte ist aber so nett gemacht, daß sich auch unsere Leser daran freuen werden, deshalb drucken wir sie ab. Auf alle Fälle gilt auch hier wieder:

chen würde ... aber glücklicherweise ist sie nur ein Spiel der Phantasie: Draht wird weiterhin mithelfen, unsere Welt zu erhalten — unauffällig, aber unentbehrlich. Fünfhundertmal um die Erde reicht allein eine Monatsproduktion der Klöckner-Drahtindustrie GmbH Düsseldorf, die seit über acht Jahrzehnten Draht in allen Formen und für alle Zwecke produziert; eines der vielen Eisen- und Stahlprodukte, die der deutschen Wirtschaft dienen — und der Wirtschaft der Welt.

Was find' ich in der Fachbücherei?

Nr. 11/16 **Vom Erz zum Eisen und zum Stahl** zweite, erweiterte Auflage, 152 Seiten, 1954

Inhaltsverzeichnis:

Einführung in die Grundbegriffe der Naturlehre — Vom Eisen zum Eisen und zum Stahl — Die Gewinnung des Roheisens — Aus der Geschichte des Flußstahls — Der Stahl — Die Stahlerzeugung — Die Walzwerkserzeugnisse — Die Stahlveredelung — Die Warmbehandlung des Stahles — Das Gießen von Eisen und Stahl — Die Werkstoffprüfung — Die Werkstoffnormung — Die wichtigsten Stahlerzeuger der Welt

STAHL

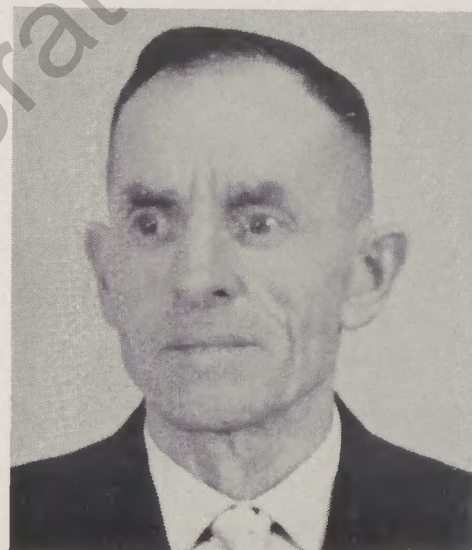


40jähriges Jubiläum



Peter Bockerhoff

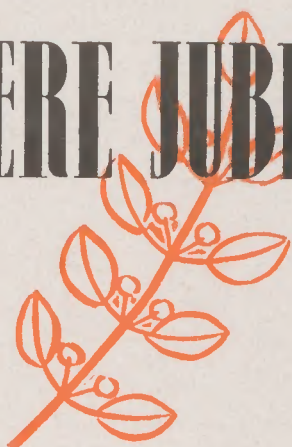
Werkzeugausgeber
(Oberbilk)
Eintrittsdatum 6. 12. 18



Heinrich Snyders

Wächter (Reisholz)
Eintrittsdatum 17. 12. 18

UNSERE JUBILARE

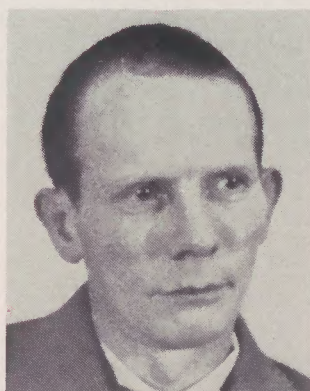


25jähriges Jubiläum



Dr. Otto Bornhofen

Oberingenieur (Reisholz)
Eintrittsdatum 1. 12. 33



Hugo Kamp

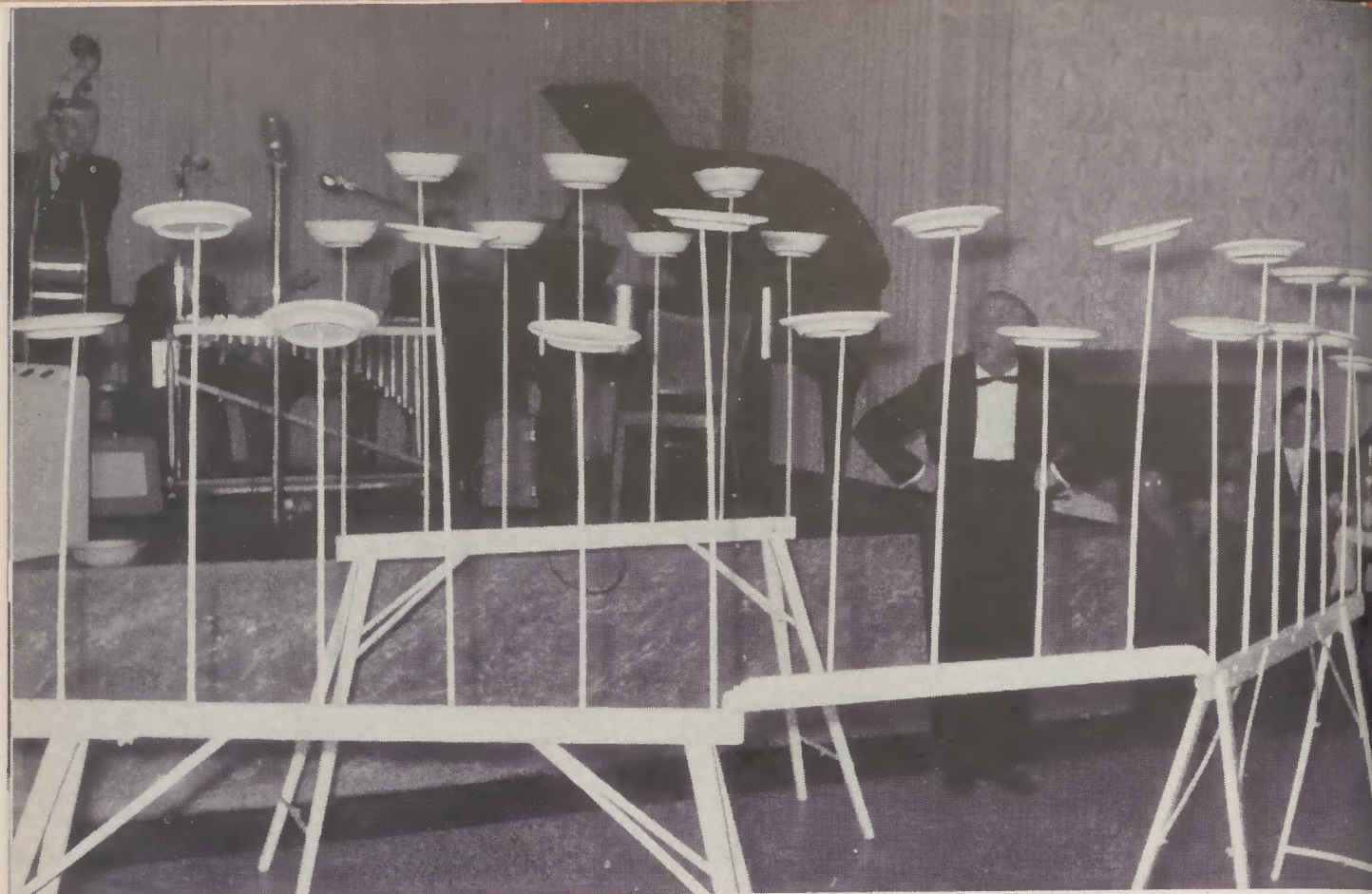
im Rohrwerk
Eintrittsdatum 18. 1. 28

15jähriges Jubiläum



Johanna Siegmund

im Kasino Reisholz
Eintrittsdatum 19. 4. 43



Humor um wirbelndes Porzellan lieferten Barny und Assistenz



Heino von der Waterkant" (Hein Conty) natürlich mit Seemannsliedern, was sonst?



Als komische Akrobaten betätigten sich Bob und Betty Flynn



Hier fragt einer, ob er bei Stahl- und Röhren anfangen kann: Hans Quasten und Willi Keu



Kurt Tietze
Hugo Kamp



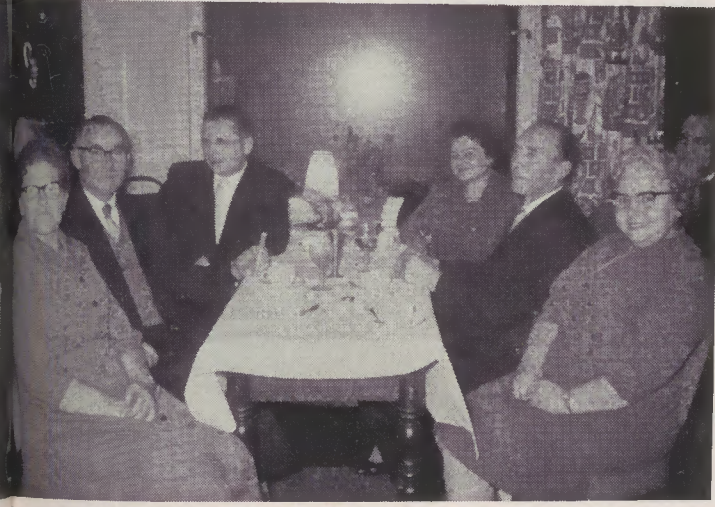
Karl Heuser
Johann Leineweber
August Beier
Johann Lesemann



Heinrich Herweg
Johann Kürth
Johann Hormann



Heinrich Schmickler
Heinrich Mengwasser
Otto David



Hubert Loll
Franz Müller
August Skeip



Martin Braun
Wilhelm Schaaf
Winand Nix

JUBILARE FEIERTENHR FEST

Zur Tradition geworden ist der Zeitpunkt unserer all-jährlichen Jubilarsfeier: einen Tag vor Buß- und Bettag, dieses Mal war es der 18. November. Zur Tradition geworden zu sein schien das Ziel. In diesem Jahr aber wurde die Tapete gewechselt. Die Fahrt ging zum „Haus Juliana“ bei Haßlinghausen, nördlich von Wuppertal. Bei den Teilnehmern wird unser Bildbericht freundliche



Heinrich Lenz
Wilhelm Tiecken

Helene Jendretzki
Johanna Siegmund



Wilhelm Happel

Gerhard Gatz
Wilhelm Rommerskirchen



Wilhelm Schäfer
Adele Beckmann

Amalie Gustavus
Johann Wildschütz



Heinrich Snyders
Peter Brockerhoff

Heinrich Seidl
D. Otto Bornhofen



Wilhelm Schneider

Gottfried Dassler



Franz Padalik

Josel Tigg
Adam Leiten

Erinnerungen zurückrufen. Mit etwas zeitlichem Abstand können sich nun auch alle anderen an der Freude ihrer jubilierenden Kolleginnen und Kollegen freuen, wenn es auch unmöglich ist, den Spaß an den Darbietungen aus einem flotten Programm auf dem Wege über das bedruckte Papier ein zweites Mal zustande zu bringen. Heinz Völker fotografierte.



Albert Henze
Liesel Schlöners

Lambert Thiel

5 Jahre Diskussion um das Miteigentum

Der bisherige Eigentumsbegriff, aus dem römisch-rechtlichen Denken entstanden, umfaßt, begreift, schützt und meint letztlich immer nur das Privateigentum: Das ruhende Vermögen! Mit diesem Eigentumsbegriff ist die Zivilisation so lange gut und recht ausgekommen, als das Spannungsfeld der modernen kapitalintensiven Wirtschaft noch nicht im heutigen Ausmaße vorhanden war. Dagegen kann ein neuzeitliches, in Spannung befindliches wirtschaftlich-dynamisches Vermögen von den Rechtsvorstellungen des privaten ruhenden Eigentums nicht mehr erfaßt werden. Dieses Eigentumsdenken ist direkt ein Fremdkörper im Wirtschaftsleben der Menschen und schafft als solcher naturgemäß Störungen im Sozialgefüge. Die wirtschaftliche Tatsache eines gemeinschaftlichen Eigentums aller wirtschaftenden Betriebe muß in der Zukunft auch eine rechtliche Form finden. Die östliche bolschewistische Lösung der Aufhebung des Privateigentums an den Produktionsmitteln ist zwar aus diesem echten Dilemma entstanden, jedoch ebenso eine echte Fehllösung, indem im Grunde der unveränderte Eigentumsbegriff von der Einzelperson auf das allmächtige Staatsgebilde übertragen wird. So wird die Wirtschaft lediglich Privateigentum des Staates, aber nicht der wirtschaftenden Menschen.

Heilmuth Frowein in Heft 29 der WERKMITEILUNGEN vom Oktober 1957

Nachdem wir im Oktober-Heft unter der Überschrift: „Ja“ zum Volkskapitalismus? drei Autoren mit Beiträgen zu Wort kommen ließen und in der November-Ausgabe die ausführliche Abhandlung „Investment-Sparen — wie funktioniert das?“ veröffentlichten, möchten wir den hier folgenden, auszugsweisen Veröffentlichungen, die wir in chronologischer Reihenfolge bringen, ein Wort Adolf Manns voranstellen und das Thema abschließen. Wir hoffen unseren Lesern damit ausreichendes Material an die Hand gegeben zu haben, das es ihnen ermöglicht, zu einer eigenen Meinung über diese Fragen zu kommen und sie mit genügender Sachkunde zu diskutieren. Es kann als wahrscheinlich angesehen werden, daß die Dinge, um die es hier geht, sehr bald an Wichtigkeit noch gewinnen werden und auch — das wurde in diesem Zusammenhang bisher nicht ausgesprochen — in den Fragenkomplex „Was wird, wenn die Wiedervereinigung kommen sollte“ hineinspielen. Adolf Mann sagt:

„Jede Bemühung um die soziale Frage ist aussichtslos, sofern sie nicht herkommt aus einer leidenschaftlichen Begierde nach Freiheit und Menschenwürde oder, vielleicht noch präziser, nach Gerechtigkeit und tätiger Nächstenliebe.“

Adolf Mann lehnt sich als einer der ersten gegen die bedenkenlose Streuung des Miteigentums auf, da er in einer derartigen Aufteilung keine Lösung des Problems sieht. Er wünscht vielmehr eine klare Trennung der Kapitaleigentümer von der Unternehmensführung.

Dr. Josef Wünsch geht in seinen Folgerungen noch weiter. Er sieht jede

Entwicklung, die über die Ertrags- und Gewinnbeteiligung hinausgeht, als eine Gefährdung des Unternehmens an. Besonders scharf wendet er sich gegen die soziale Romantik des Begriffs der Partnerschaft.

Dr. Horst Ulbrich stellt in seiner recht ausführlichen Untersuchung nicht nur den praktischen Wert des Miteigentums, sondern auch den ethischen Wert in Frage.

Den Abschluß bildet ein Artikel von Dr. Wolfgang Drechsler, der in dem Häusslerschen Plan des Investivlohns eine mögliche Form des Miteigentums erblickt.

1953 Die Fragwürdigkeit des Miteigentums

Hier noch ein Wort zum Miteigentum als einem Instrument der Mitbestimmung. Ich bin persönlich überzeugt, daß alle Versuche, Mitbestimmungsbedürfnisse durch Miteigentum bzw. durch eine unmittelbare Eigentumsbeziehung des Mitarbeiters zum Betrieb zu befriedigen, hoffnungslos falsch liegen. Solche Tendenzen verewigen gerade den Zustand, der als Quelle der sozialen Krankheit beseitigt werden muß, nämlich die Vermengung von Eigentumsrechten und Führungsansprüchen; und sie aktualisieren und verschärfen zugleich alle Gefahren, die aus dieser Vermengung für das Eigentum in einer unerfreulichen zurückliegenden Entwicklung entstanden sind.

Den Teufel des Kapitalismus durch den Beelzebub einer verbreiterten Profitgier und eines am Kapitalertrag mitinteressierten Gruppenegoismus austreiben zu wollen, ist eine Methode, die sittlicher Prüfung nicht standhält. Wer sich die demoralisierenden Gefahrenmomente, die im Eigentum und seiner Wirkung auf die menschliche Natur liegen können, vor Augen hält, wird einem wachsenden Mitbestimmungsbedürfnis niemals auf dem Weg über das Miteigentum begegnen wollen. Führung, Lenkung, Bestimmung im Betrieb und damit durch die Mitbestimmung ist nicht eine Angelegenheit des Eigentumsrechts, sondern eine ausschließliche Angelegenheit der geeigneten Persönlichkeit, die vom Eigentümer zur selbständigen sittlichen Entscheidung und sachlichen Verantwortung freigestellt wird. Es ist geradezu unbegreiflich, wie man angesichts der Tatsache, daß die Anmaßung von gesellschaftlichen Führungsrechten in der bisherigen Eigentumsauffassung zur heutigen Sozialspannung geführt hat, deren Beseitigung dadurch erreichen zu können glaubt, daß man den übersehbaren Kreis von Eigentümern zum unübersehbaren Konglomerat von Eigentümern erweitert. Hofft man vom großen Haufen mehr Verantwortungsbewußtsein und sittliche Bindung? Nicht darum kann es sich handeln, neue Eigentümer mit neuen, vom Profitinteresse bestimmten Mitbestimmungsrechten auszustatten, sondern darum, die Kapital-Eigentümer jeder Art von der Unternehmensführung als solcher immer mehr zu distanzieren

und diese der sachlichen Fähigkeit und der sittlichen Verantwortung berufener Persönlichkeiten vorzubehalten.

Miteigentum wird, — so wenig wie Gemeineigentum, zu dem es ja ganz zweifellos nur einen Übergang darstellt, — nicht den geringsten Beitrag zur Humanisierung der Arbeitsbedingungen in unsern industriellen Betrieben und zur Versittlichung der Wirtschaft bringen. Die sozialen Probleme unserer Betriebsgestaltung liegen denn doch auf einem ganz andern Feld, als es die fragwürdigen Besitztitel auf Mikropartikelchen eines industriellen Großvermögens darzustellen vermögen; und sie werden in keiner Weise geändert oder lösbarer, wenn die Willkür einer Eigentümerbeziehung und einer Eigentümer-Mitbestimmung ohne innere Wandlung der Eigentumsmacht auf eine größere Mehrheit von besitzungsrigen und verfügungslüsternden Eigentümern übertragen wird.

Abgesehen von der Präponderanz der Großanteils-Eigentümer ist auch bei noch so diffizilem Ausbau der Rechte von Generalversammlung und Aufsichtsrat keine Organisation einer wirklich „mitbestimmenden“ Willensbildung dieses immer schwerfälliger werdenden Konglomerats von Eigentümern vorstellbar. Die Mitbestimmung des Kleinaktienbesitzers gegenüber dem Unternehmen, das viele Millionen repräsentiert, ist in materieller und moralischer Hinsicht eine reine Illusion.

Unbeschränktes Eigentumsrecht, Teilung dieses unbeschränkten Eigentumsrechts unter mehreren und beliebig vie-

Dr. Josef Winschuh

Die Kettenreaktion

1954

Stellen Sie sich einmal folgende psychologische Kettenreaktion vor, die sich als folgerichtiger Ablauf fast natürlich und sehr bequem darbietet, wenn man an den Götzen „Fortschritt“ glaubt: Am Anfang war der „Lohnarbeiter“, dann machen wir aus ihm den „Mitarbeiter“ — das setzt sich schon auf breiter Front durch — dann

len Miteigentümern, und schließlich ein irgendwie geartetes Gemeineigentum bis hin zum Staatseigentum sind nichts anderes als verschiedene Erscheinungsformen desselben Grundtatbestandes der sozialen Machtergreifung einer Repräsentanz von Besitz- und Verfügungsmacht über eine Gruppe von Besitzzohnmächtigen oder Besitzbeschränkten und auf Verwertung ihrer Arbeitskraft Angewiesenen. An der sozialen Spannung wird sich erst etwas ändern, wenn das Verfügungsrecht der die Eigentums- oder Verfügungsmacht wahrnehmenden Unternehmensführung (sowohl der Eigentümer-Unternehmer als der Manager oder Funktionäre) konstitutionell so beschränkt wird, daß menschliche Würde und Freiheit gleicherweise für die Eigentümer und die im Betrieb tätigen Nichteigentümer, nicht minder aber auch für diese Unternehmer selber, gewährleistet ist.

So selbstverständlich den Institutionen, die die Eigentümerrechte gegenüber der Unternehmensführung zu wahren haben, gewisse Aufsichts- und Bestimmungsrechte vorbehalten bleiben müssen, so grundsätzlich muß es abgelehnt werden, diesen Institutionen Eingriffsrechte in den moralischen Charakter und die soziale Verantwortung der praktischen Unternehmensführung einzuräumen. Ein für den einzelnen Mitarbeiter im Betrieb ernstlich entscheidendes und wertvolles Mitbestimmungsrecht kann daher nicht über die Wahrnehmung von Eigentümerrechten — die sollen ja eben konstitutionell beschränkt, nicht erweitert werden —, sondern kann nur über eine betriebsinterne menschlich fundierte, sinnvoll und tragbar konstituierte Möglichkeit der Einflußnahme auf gewisse Verantwortungsbereiche der Unternehmensführung verwirklicht werden.

Aus der Praxis einer Ertragsbeteiligung von Adolf Mann. Heft 20 der Schriftenreihe „Aktuelle Betriebsfragen“. 118 S., DM 7.80

wird aus dem „Mitarbeiter“ der „Partner“. Auch das ist heute schon ein Begriff des sozialen Avantgardismus geworden. Wenn aber Partnerschaft ernst genommen wird, darf nicht nur der Mund gespitzt, dann muß auch gepfiffen werden! Partnerschaft entsteht nicht dadurch, daß ich den Mann im Betrieb menschlich behandle, beson-

ders nett zu ihm bin, ihm die Illusion einer gefühlsmäßigen Partnerschaft gebe und ihm im übrigen auf die Schulter klopfe. Partnerschaft ist etwas sehr Sachliches, denn sie heißt, daß der Partner beteiligt am Geschäft ist, und zwar am Gewinn und Verlust. Hier dürfen wir nicht in Unklarheit abrutschen. Nichts könnte das Bild des Unternehmers bei der Arbeiterschaft mehr verfälschen, als soziale Romantik oder gar berechnende Heuchelei. Partnerschaft heißt zumindest Gewinnbeteiligung. Gehen wir aber von der schlüpfrigen Plattform der Partnerschaft in den Zivilisationswahn, daß immer „etwas Neues“ geschehen müsse, daß nichts mehr konservativ begründet oder verwurzelt wird, noch einen Schritt weiter, dann rutschen wir aus der Partnerschaft ins Miteigentum. Wieder einen Schritt weiter wird der Unternehmer zum Angestellten und Beauftragten seiner Belegschaft oder gar der den Betrieb kontrollierenden Gewerkschaft. Dann ist die ganze Kette abgerollt. Wir stehen schon auf diesem Fließband, es ruckt schon in dieser Richtung an, und es wird Zeit, daß es

Dr. Horst Ulbrich

Soziale Position und Miteigentum

1956

Durch das Miteigentum sollen die Arbeitnehmer in den Genuß des Eigentümerstolzes und der Sachherrschaftsfreude gelangen. Die ursprüngliche, in allen Vorschlägen immer wieder stark hervorgehobene Grundidee stützt sich auf die These, daß das Haben oder Nichthaben von Eigentum über die soziale Position des Menschen als Persönlichkeit entscheidet. Persönliches Eigentum — so wird betont — sei das wichtigste Ausdrucksfeld, das dem Personensein des Menschen zu Gebote stehe. Nur wer über eine Reihe von Sachobjekten frei und persönlich verfügen und sie nutzen könne, sei existenzfähig und könne sich in Freiheit entfalten.

Während die Miteigentumsvorschläge mit dieser aus dem Naturrecht übernommenen Eigentumsauffassung motiviert und begründet werden, lassen die diskutierten Miteigentumsformen indessen keine Zweifel darüber aufkommen, daß die Arbeitnehmer nur abstrakte, spekulative und recht kompliziert zu handhabende Eigentumstitel erhalten werden. Das bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt diskutierte Miteigentum ist eine abstrakte Größe, die man nicht einmal als mittelbares Eigentum bezeichnen könnte. Es fördert weit eher den Spiel- und Spekulationstrieb

an einer bestimmten Station der sozialen Notwendigkeit und Ordnung gestoppt und umrangierte wird. Die gesunde Entwicklung sollte nicht über die Ertrags- und Gewinnbeteiligung hinausgehen. Alles, was darüber hinausführt, wird unklar und bedenklich und löst das soziale Problem nicht, sondern löst den Unternehmer auf. Von dieser Stelle an sollten wir vorsichtig mit Kompromissen sein. Individuelle Versuche, die von Einzelbetrieben mit dem Miteigentum an den Produktionsmitteln, mit der Mitunternehmereigenschaft der Belegschaft angestellt werden, haben den Wert sozialer Arabesken, stellen aber keinen echten Laboratoriumstest im Bereich der Lösung der sozialen Frage dar. Denn wir brauchen nicht Schmuckstücke der sozialen Fassade und auch keine sozialpolitischen Sensationen, sondern Vertrauen auf Dauer. Hier betreten wir aber das Reich des Zwilichts, der Vermengung und Verwässerung mit dem Ergebnis falscher Hoffnungen und großer Mißverständnisse.

Das neue Unternehmerbild von Dr. Josef Winschuh. — 2. Auflage, 288 S., Ganzleinen DM 12.90

im Menschen als seine ethisch-immateriellen Werte.

Während die Miteigentumspläne für die Arbeitnehmer also individuelles, unbeschränktes, unmittelbares und ausschließliches Eigentum im naturrechtlichen Sinn erstreben, würde durch die vorgeschlagenen Wege dazu nur theoretisch-fiktives, „funktionalisiertes“, wertschwankendes und in seinem Inhalt stark begrenztes Eigentum verwirklicht werden.

Diese offensichtliche Diskrepanz zwischen Weg und Ziel des sogenannten Miteigentums kann auch nicht durch den Einwand überbrückt werden, durch die mit dem Besitz von Kapitalteilen verbundenen materiellen Vorteile würden die Arbeitnehmer in die Lage versetzt, echtes Eigentum zu bilden, sowie größere existenzielle Sicherheit und Unabhängigkeit zu erlangen.

Wie nachgewiesen werden konnte, irren sich die Miteigentumspläne nicht nur über die Größenordnung, die ein auf die vorgeschlagene Art und Weise einzuführendes Miteigentum bestenfalls erreichen kann, sondern sie geben sich auch völlig unberechtigten Hoffnungen bezüglich des Ertragswertes und des Risikos von Kapitalbesitz hin.

Wie Statistiken beweisen, brachten die börsenmäßig gehandelten Aktien in Westdeutschland im Jahre 1953 eine Dividende von durchschnittlich nur 4,03 v. H. brutto. Gerade dann aber, wenn ein ungünstiger Konjunkturverlauf einsetzt und die Arbeitnehmer vielleicht vorübergehend arbeitslos werden und somit auf ihre „Existenzsicherungsreserve“ zurückgreifen müßten, wird ihr Kapitalanteil nur mit Verlust oder überhaupt nicht absetzbar. Die Arbeitnehmer sind nach einer Kapitalbeteiligung nicht nur wegen der Erlangung ihrer laufenden Lohn Einkommen mit dem Betrieb auf Gedeih und Verderb eng verknüpft, sondern sie binden auch noch ihre Ersparnisse an das sie be-

schäftigende Unternehmen. Ein doppeltes und erhöhtes Risiko gehen die angeblich Begünstigten also ein, das auch nicht damit restlos beseitigt werden kann, daß in einzelnen Plänen vorgesehen wird, das Risiko durch Gründung von Investmentgesellschaften breiter zu streuen. — Abgesehen davon geht in diesem Falle natürlich auch der ursprüngliche Gedanke, eine enge Beziehung zwischen Arbeitnehmer und eigenen Unternehmen zu begründen völlig unter.

Das Miteigentum der Arbeitnehmer von Dr. Horst Ulbrich. Heft 30 der Schriftenreihe „Aktuelle Betriebsfragen“. 124 S., DM 7.80

Dr. Wolfgang Drechsler

1957 Volkskapitalismus und Miteigentum

Tendenzen zum Volkskapitalismus kommen in den Bestrebungen verschiedener Unternehmen zum Ausdruck, ein betriebliches Miteigentum ihrer Belegschaften einzuführen. Teilweise ist damit sogar ein echter Sparprozeß verbunden, so zum Beispiel wenn Belegschaftsaktien zusammen mit der Weihnachtsgratifikation oder der Jahresabschlußvergütung angeboten werden, oder wenn sie auf Raten gekauft werden können, so daß ihr Erwerb einen effektiven Konsumverzicht voraussetzt. Die Motive, die die Unternehmen zur Einführung betrieblichen Miteigentums veranlaßten, waren nicht immer nur uneigennütziger Natur. Oft spiel-

ten Finanzierungsprobleme mit. Die entsprechenden Ausschüttungen an die Belegschaft verminderten den steuerlichen Gewinn und flossen trotzdem als Betriebskapital zurück, und zwar in voller Höhe, während bei Verwendung versteuerten Reingewinns zu dem gleichen Zweck nur etwa der halbe Betrag zur Verfügung gestanden hätte. Aber daß die Unternehmen dabei auch ihren Vorteil fanden, würde noch kein Grund zu einem generellen negativen Urteil sein. Das betriebliche Miteigentum hat in der Tat sehr viele positive Aspekte. Die verstärkte Bindung des einzelnen Arbeitnehmers an „seinen“ Betrieb

kann jedoch nur mit Vorbehalten als ein Positivum gewertet werden. Ein Übermaß solcher Bindungen hat vielmehr auch viele Schattenseiten. So ist der viel zitierte Lehrling, der sich vor Abschluß seines Lehrvertrages nach der betrieblichen Altersversorgung erkundigt, Symptom einer Entwicklung, die keinesfalls noch gefördert werden sollte. Vor allem aber muß vom Standpunkt des Arbeitnehmers aus die Möglichkeit konjunktureller oder gar krisenhafter Rückschläge ins Auge gefaßt werden. Auch durch neue Erfindungen, durch die schnelle technische Entwicklung oder im Zuge der fortschreitenden Liberalisierung des zwischenstaatlichen Güteraustausches mit ihrer Verschärfung des internationalen Wettbewerbs können bestimmte Branchen oder einzelne Betriebe in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten. Dann sieht sich der betroffene Arbeitnehmer einem für ihn nicht tragbaren doppelten Risiko gegenüber, nämlich dem, mit seinem Arbeitsplatz zugleich auch seine Ersparnisse zu verlieren. Deshalb kann man unter gesellschaftspolitischen und sozialen Gesichtspunkten einer generellen Einführung des betrieblichen Miteigentums nicht das Wort reden.

Volkskapitalismus — Gedanken über eine zeitgemäße Gesellschaftsordnung von Dr. Wolfgang Drechsler. 72 S., DM 5.80

Bei den in dieser Zusammenstellung angegebenen Quellenhinweisen handelt es sich um Veröffentlichungen, die im Verlag August Lutzeyer, Baden-Baden und Frankfurt/M. erschienen sind und deren Nachdruck uns freundlicherweise gestattet wurde.

Wichtiges mit wenig Worten

Auszug aus dem Arbeitszeit- und Lohnabkommen vom 23. Mai 1958; §§ 2 und 6 in neuer Fassung ab 1. Januar 1959 gültig

§ 2

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit darf bis zum 31. 12. 1958 die Dauer von 45 Stunden nicht überschreiten.

Ab 1. 1. 1959 darf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit die Dauer von 44 Stunden nicht überschreiten.

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat auch so verteilt werden, daß in einer Zeitspanne von mehreren Wochen eine wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit von 45 bzw. 44 Stunden im Durchschnitt nicht überschritten wird.

Die Regelung ist mit Monatsfrist zum Monatsende, erstmals zum 30. 6. 1960, kündbar.

§ 6

Die Tariflöhne nach dem Stand vom 1. 2. 1958 erhöhen sich ab 1. 1. 1959 um 2,3 Prozent entsprechend der nebenstehenden, betrieblichen Lohn tabelle.

Lohntabelle für Männer		
Gültig ab 1. Januar 1959		
Lohngruppe	Wertzahl	Arbeitswert-lohn DM
I	bis 6	1.80
II	über 6 — 8	1.84
III	" 8 — 10	1.93
IV	" 10 — 12	2.02
V	" 12 — 14	2.11
VI	" 14 — 16	2.20
VII	" 16 — 18	2.28
VIII	" 18 — 20	2.37
IX	" 20 — 22	2.46
X	" 22 — 24	2.55
XI	" 24 — 26	2.64
XII	" 26 — 28	2.72
XII Vo		2.80
Lohnempfänger erhalten:		
im Alter unter 16 Jahren	55%	
" " von 16 "	70%	
" " " 18 "	95%	
" " " 21 "	100%	
Frauen erhalten 90 % der o. a. Löhne für Männer		

Erste Fachkräfte kostenlos

Es gibt im Leben immer wieder Aufgaben, die der Einzelne mangels Fachkenntnis nicht oder nur sehr mangelhaft selbst lösen kann. Im allgemeinen ist er nicht in der Lage, sein Haus selbst zu bauen, seine Maschinen selbst zu konstruieren oder gar schwere Krankheiten selbst zu heilen. Niemand wird heute bei solchen Problemen auf den Rat und die Hilfe des Arztes, des Architekten, des Rechtsanwalts usw. verzichten. Gleich kompliziert und kaum übersehbar sind für den Einzelnen auch die Schwierigkeiten beim Sparen, bei der Kapitalanlage, insbesondere beim Wertpapiersparen. Die Möglichkeiten und Variationen sind so vielfältig, die Probleme so kompliziert und das Risiko so beachtlich, daß nur wirkliche Bank- und Börsenfachleute sich auskennen. Aus diesem Grund war auch die Beteiligung der kleinen Sparer am Wertpapiererwerb bis in die letzten Jahre sehr gering. Seit dem Bestehen der Investment-Gesellschaften hat sich das Bild jedoch wesentlich geändert. Rund 5 Millionen Investmentanteile sind in den letzten 3 Jahren gekauft worden. Einer der Hauptgründe ist wohl darin zu suchen, daß der Investmentsparer selbst keine schwierigen Überlegungen und Berechnungen mehr anstellen muß, daß von ihm selbst keine Börsenkenntnisse verlangt werden. Die Auswahl der Wertpapiere erfolgt durch die Börsenfachleute der Investment-Gesellschaften, deren langjährige Erfahrung und deren Kenntnisse des Wertpapiermarktes mit dem Kauf eines Investmentanteils gewissermaßen miterworben werden. Die Wertpapier-Berater der Banken machen ferner immer wieder die Erfahrung, daß Personen, die Wertpapiere geerbt haben, aus Gründen der Pietät oder mangels genügendem Wissen um Wertpapiere oft jahrelang bei den geerbten Papieren bleiben, ohne sich zu fragen, ob der Erblasser gerade mit dieser Zusammensetzung seines Wertpapierbestandes nicht besondere Absichten verfolgt hatte, die für seine Nachfolger nicht mehr zuzutreffen brauchen. Die Banken empfehlen daher, man möge zumindest gelegentlich eine Bank aufsuchen, um sich über den Wert und die Ertragsmöglichkeiten der ererbten Wertpapiere unterrichten zu lassen.

Prämien für Mitarbeit, Arbeitsschutz und Krankenkasse

Die höchste für jeden Lohnempfänger und Abteilungsmeister erreichbare Prämie kann DM 120.— betragen:

- DM 60.— für die Senkung des Krankenstandes
- + DM 60.— für unfallfreies Arbeiten.

Diejenigen Werkangehörigen, die während der Abrechnungsperiode gefehlt haben bzw. arbeitsunfähig waren, erhalten für die **Fehltag**e keine Prämie.

In der Abrechnungsperiode wurden rund DM 25 000.— als Gesamtprämie ermittelt.

Die jetzt aufgestellten Schaukästen in den einzelnen Betriebsabteilungen geben im neuen Jahr allmonatlich Hinweise darüber, wie hoch der jeweilige Krankenstand bzw. Stand der Unfälle ist. Jeder Betriebsangehörige hat dadurch die Möglichkeit, sich über die Prämienhöhe zu informieren. Wir hoffen, daß der Gruppenleistungsgedanke in Zukunft noch mehr gepflegt wird, damit die Unfall- und Krankenziffern sinken und die Prämien steigen können.

Die Auszahlung erfolgt für Reisholz und Oberbilk im Januar durch das Lohnbüro. Die Prämien- bzw. Quittungskarten werden zwecks Einsichtnahme vorher ausgegeben. Die Abteilungsmeister erhalten ihre Prämie mit der Gehaltszahlung.

... und dazu kommt dann dieses Mal noch die Prämie für unfallfreies Arbeiten."



Für die Monate Juli bis Oktober 1958 ist erstmalig eine Prämienverrechnung vorgenommen worden.

Aus der folgenden Tabelle kann die erreichte Prämie der einzelnen Abteilungen bzw. Abteilungsgruppen, die als Abrechnungseinheit zusammengefaßt worden sind, abgelesen werden.

Kostenstellennummer der Abteilung	Betriebsabteilung allein bzw. zusammen abgerechnet	Gefahrenklasse*)	Krankheits- u. Unfallstunden in %, bezogen auf 100 Arbeiter, im Durchschnitt der Abrechnungsperiode	Prämie für Krankenstand, soweit Vorgaben nach Gefahrenklassen unterschritten wurden, in DM	Zahl der Unfälle in 6 Monaten, bezogen auf 100 Arbeiter	Höhe der erreichten Prämie für unfallfreies Arbeiten in DM	Gesamtprämie f. Krankenstand und unfallfreies Arbeiten in DM
1	2	3	4	5	6	7	8
Werk Reisholz							
1/7	Diverse Mat. Prüfanstalt	IV	4.87	10.—	2.79	25.—	35.—
12	Baubetrieb	I	6.40	—.—	6.40	35.—	35.—
18	RA I	II	5.82	—.—	8.16	15.—	15.—
19	RK I	II	4.44	30.—	5.77	30.—	60.—
24/21	RK II	II	6.10	—.—	8.11	15.—	15.—
25	Bonderei						
26	Verchromerei Werkzeugmacherei						
31/30	Rohrschlangenanbau Rohrbackofenbetr.	III	4.49	25.—	11.51	—.—	25.—
Werk Oberbilk							
63/72	OHW OP Glüherei	I	10.14	—.—	11.56	10.—	10.—
65	Räderfabrik	III	4.15	30.—	6.06	10.—	40.—
77/75	Schlosserwerkst. Kesselhaus	II	6.11	—.—	6.98	20.—	20.—
76	Gasreglerhaus						
78	Kranschlosserei	II	4.30	30.—	6.78	20.—	50.—
81	Platz, Eisenbahn, Rangierbetr.	II	6.84	—.—	5.12	30.—	30.—
82/74	Allg. Betrieb Versuchsanstalt	IV	5.11	—.—	3.09	20.—	20.—
73	Abnahme						

*) Entsprechend den Gefahrenklassen der Hütten- und Walzwerksberufsgenossenschaft. Nach diesen Gefahrenklassen sind auch die Vorgabeleistungen für Unfälle und Krankheit festgelegt worden.



AUTOMATION

IM GESUNDHEITSDIENST

Da kommt ein Lehrling in die Verbandsstube: „Ich soll für zwei Mann Halsschmerztabletten holen und für drei Mann Kopfschmerztabletten und Grippetabletten.“

Ein Arbeitskamerad kommt und erzählt: „Min Frau hat et so im Hals. Do mich en paar Tablettkes.“ Ein anderer: „Ich bekomme ein Morphin-zäpfchen, ich han et so an der Bandscheibe.“ Wieder ein anderer: „Ich möchte wat Kopfschmerztabletten! Wie bloß zwei! Seid Ihr aber knauserig! Gebt mir doch en Tüt voll, dann brauch ich nicht so oft zu kommen!“ Noch jemand: „Ich hab die Blase erkältet, gebt mir doch ein paar Pillekes.“

Der Lehrling bekommt höchstens ein paar Kopfschmerztabletten. Der Kollege bekommt für seine Frau nichts, sie soll zum Hausarzt gehen. Der Nächste bekommt kein Zäpfchen. Der vierte bekommt zwei Kopfschmerztabletten, und der mit der angeblichen Blasen-erkältung wird an den Arzt verwiesen. Aber da bekommt man allerlei zu hören: man ist knauserig — als wenn es auf ein paar Tabletten ankäme — ich kriege dies oder jenes von meinem Arzt immer — wißt Ihr nicht, welche Tabletten man dagegen geben kann? U. a. m.

Jeder hat für seinen Arbeitsbereich Anweisungen von seinem Chef, die er befolgen muß. Das Gleiche gilt für den Sanitätsdienst. Darüber hinaus ist für diesen Dienst ein Maß an Wissen und Erfahrung nötig, außerdem große Gewissenhaftigkeit. Wir arbeiten ja nicht mit totem Material, sondern mit un-

gleich höherem Gut. Ein verpfushtes Werkstück wandert in den Schrott. Aber ein falsch behandelter Kranker? Über die Sucht nach Betäubungstabletten wurde schon in einer früheren Ausgabe der Werkmitteilungen geschrieben. Um ihr entgegenzuwirken, ist die Abgabe von Schmerztabletten eingeschränkt worden.

Anscheinend steht der ärztliche Hilfsdienst bei vielen Menschen etwa auf derselben Stufe wie der Verkauf in einer Zigarettenbude, wo man nach Wunsch diese oder jene Zigarette erhält.

So verlangt man bei uns Kopfschmerztabletten, Zahnschmerztabletten, Halswehtabletten, Brustschmerztabletten, Magenschmerztabletten, Gallenschmerztabletten, Tabletten gegen Kreuzschmerzen, Blasenbeschwerden usw.

Da sollte man doch einfach ein paar Automaten aufstellen, und jeder kann sich die gewünschten Tabletten ziehen. Rheuma?! Dann — „Rheumozil“! „Bei Nerven, Herz, Magen, Wind — nimm „Windosan“ geschwind! Nierenkrank? — Nur „Nierendank“ das unfehlbare Mittel nach neuesten Erkenntnissen! usw. Bauernfängerei! — Es geht um die Gröschelchen! Eine 08/15-Patentmedizin gibt es noch nicht!

Für die Anwendung aller Heilmittel ist immer eine exakte Diagnose erforderlich. Man muß in den Hals schauen, wenn es jemand im Halse hat. Nur dann kann man feststellen, was los ist; dann kann man die geeigneten Mittel geben oder muß den Patienten bei ern-

steren Angelegenheiten (eitrige Mandelentzündung, Diphtherie oder Mandelabszeß) zum Arzt schicken. Kopfschmerzen brauchen nicht immer harmlos zu sein, sondern sind häufig Zeichen für ernsthafte Erkrankungen. Was nützt eine Kopfschmerztablette, wenn einer Kreislaufstörungen hat? Dann muß die Krankheit behandelt werden, nicht aber das Symptom Kopfschmerzen. Mancher läuft mit 39° Fieber herum und meint, er müsse ein paar Kopfschmerztabletten nehmen. Dabei gehört er ins Bett.

Bauchweh begleitet viele Erkrankungen: z. B. Durchfall, Magengeschwüre, Blinddarmrentzündung, um einige zu nennen. Das kann man doch nicht aus der Ferne beurteilen. Ähnlich ist es mit Nierenschmerzen, Koliken o. ä.; da muß der Urin untersucht, eine Blutentnahme vorgenommen oder andere Untersuchungen angestellt werden, die wirklich nur der Arzt machen oder veranlassen kann. Da kann man nicht einfach irgendeine „Blasen- oder Nierentablette“ geben, und alles ist in Ordnung. Noch weniger kann man jemand schicken, Tabletten für irgendein Leiden zu holen.

Dasselbe gilt, wenn jemand im Betrieb einen Unfall bzw. eine kleine Verletzung erleidet. Man kann nicht einfach ein Pflaster holen lassen. Diese Wunden sind immer verschmutzt, die Wundumgebung muß gesäubert und desinfiziert werden. Dann erst kann man sie verbinden. Wie oft wird aus einer kleinen nicht beachteten Wunde ein großer Schaden!

Die Entschuldigung „Ich kann nicht abkommen“ ist in den meisten Fällen auch bei gutem Willen und richtiger Einschätzung seiner Gesundheit muß es möglich sein, die Verbandsstube oder den Arzt rechtzeitig aufzusuchen. Eine Ferndiagnose ist unmöglich und Fernbehandlung unerlaubt.

Starkwirkende Arzneimittel oder Betäubungsmittel sind rezeptpflichtig und können also nur vom Arzt verordnet werden. Wenn der eine oder andere welche Dinge vom Arzt verordnet bekommt, dann muß er auch dafür sorgen, daß er sie greifbar hat, wenn er sie benötigt. Der Sanitäter hat keine Verfügung über derartige Mittel. Die Verordnung ist durch strenge Bestimmungen gesetzlich geregelt.

Man nehme es den Heilgehilfen nicht übel, wenn sie etwas verweigern müssen. Es ist keineswegs Sturheit oder Knauserigkeit, sondern Gewissenhaftigkeit. Wer in der Betreuung kranker Menschen tätig ist, der hat den guten Willen zu helfen. Es wäre aber eine schlechte Hilfe, leichtsinnig Medikamente auszugeben und dadurch falsch zu behandeln oder eine rechtzeitige ärztliche Behandlung zu verzögern. Man sollte doch nicht Arzt und Arztgehilfe als automatenhafte Verteiler von Medikamenten ansehen!

Eine derartige mechanistische Betrachtung des Heilwesens ist unfug und eine Automation auf diesem Gebiet sinnlos.

We.

Wichtig für Zuckerkrankke

Ich glaube, es ist kein Geheimnis, wenn wir an dieser Stelle in der Werkzeugzeitung einmal feststellen, daß es innerhalb einer großen Gemeinschaft, wie es die Werksfamilie darstellt, auch eine ganze Reihe von Mitmenschen gibt, die von der „Zuckerkrankheit“ betroffen sind. Durch irgendeinen Umstand ist bei dem Einzelnen die Krankheit einmal ans Licht gekommen, und in vielen Fällen wurde die Diagnose erstmalig durch die Untersuchung des Werksgesundheitsdienstes gestellt. Eine große Anzahl dieser Mitarbeiter, welche in den verschiedensten Berufen innerhalb des Werkes tätig sind — sowohl als Angestellte wie als Arbeiter — befindet sich nach wie vor in regelmäßiger Überwachung durch unsere diesbezüglich wohl vorbildlich zu nennende Einrichtung.

D. h., der Zuckerkrankke weiß ganz genau, daß es bei ihm wie kaum einem anderen Menschen sehr peinlich genau darauf ankommt, wieviel er essen darf, was er vermeiden muß bzw. wieviel er an Insulin zu spritzen hat. Auch die tägliche Dosierung von Tabletten ist in einigen Fällen an genaueste medizinische Testuntersuchungen gebunden. Wir stehen grundsätzlich auf dem Standpunkt, daß die Diabetes-Erkrankung schicksalsbedingt und nicht leicht zu tragen ist, aber dank der modernen medizinischen Forschung ist es sehr wohl möglich, jeden Diabetiker an seinem Arbeitsplatz zu halten. Es sind nur geringe Einschränkungen zu nennen, und an erster Stelle ist die strenge Forderung zu erheben, den Zuckerkrankken keine Nachtschicht absolvieren zu lassen, auch sollte er nicht in Warmbetrieben tätig sein. Ebenso grundsätzlich aber muß gesagt werden, daß diese Krankheit keinen Grund ergibt, die Lebensexistenz in irgendeiner Form zu beschneiden. Heute kann jeder Diabetiker bis ins hohe Alter hinein berufstätig bleiben, wenn er einige Forderungen, welche die Erkrankung nun einmal stellt, erfüllt.

Wir sprachen eben davon, daß sich einige unserer Mitarbeiter in unserer Überwachung befinden. Sie werden von uns für die Arbeit bezüglich ihres Stoffwechsels eingestellt, sind es voll auf zufrieden und können ohne Ausfall ihrer regelmäßigen Beschäftigung nachgehen.

Wir wissen aber, daß sich noch eine weitere Anzahl von erkrankten Mitarbeitern in unseren Reihen befindet, die irgendeine Scheu davor zurückhält, sich an uns zu wenden. Zunächst einmal muß hierzu gesagt werden, daß der werkärztliche Dienst ebenso wie jeder andere ärztliche Dienst der absoluten Schweigepflicht unterliegt. Es wird also keinem Menschen bekannt, wer im Einzelfall betroffen ist. Unser Bestreben ist es lediglich allen betroffenen Werksangehörigen die Sorge um diese Erkrankung möglichst abzunehmen und sie

so durch das Arbeitsleben zu lenken, daß für Leib und Leben keine Gefahr besteht.

Der Diabetiker muß — und diese Forderung ist leider unumstößlich — in regelmäßiger ärztlicher Überwachung bleiben. Das ist nun mal sein Schicksal und wahrscheinlich nicht das schwerste. Wenn wir uns in diesen Zeilen an Sie wenden, so nicht etwa deshalb, weil wir für unseren Werksgesundheitsdienst werben wollen; natürlich ist eine regelmäßige Überwachung durch den Hausarzt in vollem Umfang zuverlässig und entspricht der hier aufgestellten Forderung. Wir unsererseits bleiben bemüht, in Verbindung und freundschaftlicher Zusammenarbeit vielfach im Auftrage vieler Hausärzte diese Überwachung durchzuführen. Unsere Befunde werden auf Wunsch selbstverständlich allen ärztlichen Kollegen uneingeschränkt mitgeteilt. Wir machen in diesen Zeilen nur deshalb darauf aufmerksam, damit eventuelle falsche Überlegungen und Vorstellungen ausgeräumt werden und der Diabetiker den Entschluß faßt, sich regelmäßig einer ärztlichen Überwachung zu unterziehen. Es sollen ihm also keine Nachteile entstehen, u. a. evtl. dadurch, daß seinen Vorgesetzten die Tatsache der Erkrankung bekannt wird o. ä., sondern wir machen auf den Vorteil aufmerksam, den die Überwachung auch für die Lebenserwartung des Erkrankten mit sich bringt.

Zur näheren Erläuterung sei hier beispielsweise folgende Tatsache erwähnt: Wenn der Zuckerkrankke aus einer Krankenhaus- oder Kurbehandlung frisch „eingestellt“ zur Arbeit kommt, so ergibt sich leider zwangsläufig die Notwendigkeit einer erneuten „Einstellung“, da er jetzt einer anderen Belastung als während des Krankenhausaufenthaltes unterliegt. Beispielsweise sind die Insulindosen logischerweise während der Ruhezeiten höher als zu den Zeiten, wenn hier übliche Arbeitsaufgaben erfüllt werden müssen. Viele Männer oder Frauen fangen an „zu schocken“ und geraten mit ihrem Stoffwechsel durcheinander. Wir bleiben ständig bemüht, all diese Dinge schnellstens abzustellen, weil sie in letzter Konsequenz doch eine Gefahr für den Patienten darstellen.

Nach allgemeinen Beobachtungen nimmt die Zuckerkrankheit auch in der Bundesrepublik ständig zu. Auch die Zahl der von dieser Erkrankung betroffenen Mitarbeiter in unserem Betrieb ist in letzten Jahren erheblich angestiegen.

Aus diesen und den weiter oben geschilderten Gründen leiten wir die Berechtigung ab, uns in der Werkzeugzeitung vertrauensvoll an alle Zuckerkrankken zu wenden und sie dringend zu bitten, sich in irgendeiner Form einer genaueren ärztlichen Kontrolle — sei es beim Hausarzt oder bei uns — zu unterziehen.

Dr. R.

Winterliche Futterplätze

Es wurde schon die Frage aufgeworfen, ob es überhaupt zweckmäßig sei, unsere freilebenden Vögel im Winter an den Futtertisch zu gewöhnen, da wir sie auf diese Weise von ihrer natürlichen Aufgabe abhalten, die Bäume von Insektenbrut zu säubern. Die Frage ist nicht unberechtigt, wenn wir von natürlichen Verhältnissen ausgehen. Wo haben wir aber noch diese natürlichen Verhältnisse? Nicht in den Städten mit ihrem wenigen Grün, meist auch nicht mehr in der freien Landschaft, die oft über weite Strecken hinweg von Bäumen und Sträuchern entblößt ist und der Nistgelegenheiten entbehrt. Auch haben unsere Monokulturen des Ackers Schädlinge erzeugt, die im Winter für die Kleinvögel nicht erreichbar sind, deren Vertilgung aber in der Vegetationsperiode den Ackerbauern großen Nutzen bringt. Man wird also doch den kleinen gefiederten Schädlingsvertilgern an geschützten Futterplätzen über den Winter helfen müssen. Es ist aber wichtig, nicht zu früh mit der Fütterung zu beginnen und während milder Wintertage mit dem Futter sparsam zu sein, um die Vögel nicht zu faulen und bequemen Kostgängern zu machen und um sie der Jagd nach Insekten, Käfern und anderen Schädlingen nicht zu entwöhnen. Meist sind allerdings unsere Vögel noch nicht so verdorben, daß sie sich an warmen Sonnentagen in das Futterhäuschen setzen, dies kann uns höchstens bei Spatzen und Tauben in Wohngebieten passieren.

Der Futterplatz am Fenster braucht nur ein nicht zu schmales Brett mit erhöhten Randleisten zu sein. Wenn man



daneben am Fenster zwei kleine Fichtenbäumchen befestigt, dann ist auch der notwendige Windschutz gegeben und die Vögel können sich beim Anflug zur Futterstelle darauf

niederlassen. Man kann auch noch ein kleines Dach über das Futterbrettchen bauen, aber mehr um größere Vögel und Tauben abzuhalten. An Futter, das gilt auch für Futterstellen im Garten, sind alle Sämereien wie Hanf, Mohn, Sonnenblumen, Kürbis, Gurken und Nüsse begehrte Leckerbissen. Dazu



mal ein Apfelstückchen und feingeschnittenes Fett und Fleisch. Weiß- und Schwarzbrotbrösel und -brocken soll man aber nicht ins Futterhäuschen streuen, ebenfalls kein rohes Fleisch. Für die Meisen ist Talg und Speck ein besonderer Leckerbissen. In ausgehöhlte Holzstückchen gießt man erhitzte und mit vorgenannten Sämereien angereicherte Fettreste und hängt diese Futterschalen nach dem Erkalten außen ans Fenster. Gerne werden auch Spekschwarten festgenagelt; bitte aber nur Schwarten von rohem und ungesalzenem Speck verwenden. Nicht Schinken oder Räucherspeckreste, die den Vögeln dann großen Durst verursachen, den sie im Winter womöglich nicht stillen können.

Auch ein roher, aufgehängter Schweinebauch ist ein köstlicher Kalorienspender für die Vögel, zudem er in seiner natürlichen stofflichen Beschaffenheit kein Verkleben des Gefieders hervorruft.

Der Gartenbesitzer wird seine Vogelfutterstelle draußen, vom Haus abgesetzt, aber von diesem gut sichtbar, aufbauen. Hier ist besonders darauf zu achten, daß Katzen sich dem Futterplatz nicht unbemerkt nähern oder womöglich in diesen gelangen können. Auch soll man Futterstellen, die sich in der freien Landschaft befinden, so anbringen, daß weder Marder und

Wiesel, noch Raubvögel sich Nahrungsaufbesserung für den Winter holen können.

Man wird also einen Platz aufsuchen, der in seiner Sicht nach oben gedeckt ist, der unten dornige Pflanzen gegen Katzen aufweist und der gegen die Hauptwindrichtung einen kräftigen Pflanzenschirm hat. Um die Futterstelle herumstehende Bäume und Sträucher sollen gleichzeitig den Besuchern der

Futterstelle für den Anflug Halt geben. Ob man nun eine Futterstelle in einem großen, auf vier Pfählen stehenden Futterhaus unterbringt, oder ob man es auf einen Pfahl stellt oder an einem Draht von einem Baum herunterhängen läßt, wird nach den örtlichen Gegebenheiten gelöst. Hängende Futterhäuschen sollen nach der Seite hin aber wenigstens an zwei Enden mit Draht verankert sein, weil im Wind schaukelnde Futterstellen sehr ungern von den kleinen Vögeln aufgesucht werden.

Wenn Sie den Vögeln im Garten noch eine besondere Freude machen wollen, dann gießen Sie über ein kleines Nadelgehölz eine Mischung, wie sie unser großer Freund und Vorkämpfer um die Erhaltung von Singvögeln, Freiherr von Berlepsch, vor mehr als 50 Jahren erprobt und vorgeschlagen hat: „Getrocknetes und geriebenes Weißbrot, kleingehacktes Trockenfleisch, gebrochener Hanf, Mohn, Hirse, Hafer und verschiedene Beerenfrüchte der Wildgehölze (Holunder, Cotoneaster, Berberitze usw.) schüttet man in siedenden Rinder- oder Hammeltalg und gießt die gut durchgerührte Mischung mit einem langen Löffel dann über das dichtbenadelte Bäumchen in der Nähe des Futterplatzes.“ Auf diese Weise kann man bei starkem Schneefall den Vögeln das Futtergut im Freien konservieren, da die verschiedenen festen Futterteile in weichem Fett eingebettet sind.

Unsere **WERKMITTEILUNGEN** brachten 1958:

Werk und Werkgeschichte

Zahl der Beschäftigten unseres Werkes	Seite	25
In eigener Sache / Mch.		30
Pensionäre besuchten GRUGA		36
Zahl der Beschäftigten unseres Werkes		47
Zahl der Beschäftigten unseres Werkes		67
Nachlese 1958		96
Jubilare feierten „ihr Fest“		104

Ein Blick auf den anderen Arbeitsplatz

Oberbilker Hammerwerk / Dipl.-Ing. Werner Samtleben	30
Oberbilker Hammerwerk / Dipl.-Ing. Werner Samtleben	50
Räderschmiede und Radsatzfabrik / Dipl.-Ing. Werner Samtleben	99

Aus Industrie und Wirtschaft

Weltausstellung Brüssel 1958	2
Wofür wir Geld haben / wup	21
190 000 neue Autos für Arbeitnehmer	42
Zahlen sprechen Bände	45
Die Konjunkturdelle / Walter Wiegand	54
„Ja“ zum Volkskapitalismus?	56
Verboten, für Fremde Schiffe zu bauen	70
Investment-Sparen — wie funktioniert das?	74
1959 — Die westeuropäische Stahlsituation / W. R. Schloesser	90
5 Jahre Diskussion um das Miteigentum	107

**Rationalisierung, Verbesserungsvorschläge,
Erfindungen**

Köpfe gesucht (RKW)	46
Immer raffinierter „Tore schießen“	86

Gesundheits- und Unfallschutz

Urlaub und Krankenkasse	9
Mutti fährt zur Kur	22
Es liegt uns so am Herzen / Dr. R.	22
Hier spricht die Hausapotheke	23
Mach dir die Schreibmaschinenarbeit leichter / Dr. R.	27
Unfallverletzte richtig lagern	46
Was Vati von seiner Arbeit erzählt	90
Automation im Gesundheitsdienst / We.	112
Wichtig für Zucker Kranke / Dr. R.	113

Urlaub und Freizeit

Training für die Ferienreise / Anita	11
Das schönste an einer Reise	40

Reiseberichte

Unfreiwillig in der Zone / Theo Bergmann	38
--	----

**Löhne, Gehälter, Arbeitsplatzbewertung, Prämien,
Steuern, Sozial- u. a. Versicherungen**

Neue Lohnsteuer / Dr. Bungarten	34
Ein wichtiger Tip bei Rentenanträgen	46

Entspricht mein Gehalt meiner Arbeitsleistung?	95
Arbeitszeit- und Lohnabkommen	
Anderung ab 1. 1. 1959	110
Prämien für Mitarbeit usw.	111

Berufsethische und betriebspsychol. Betrachtungen

Wie ich darüber denke	64
Angestellte als Arbeitgeber / Hans Bree	72
Zartes Gewissen — wenig gefragt	80
Liebe deine Feinde — das macht sie rasend / J. P. McEvoy	81
Je höher der Zaun, desto größer die Neugier	81
Die leitenden Angestellten / Hans Bree	92
Vorgesetzte hören falsch zu / RKW	94

Jugend und Nachwuchs

Die Jugend blickt auf Dich / Kurt Urban	16
Die schönste Fernsehstunde / Jo Hanns Rösler	88

Reich der Frau

Sparsam kaufen / Traute Wirlitsch	21
Hilfe, wir werden pensioniert / Gisela Halbert-Stein	79

Die Aussprache (Leserbriefe)

Arbeitszeitverkürzung; Monatliche Lohnzahlung	14
---	----

Gewerkschaftliches

Ruhrfestspiele 1958 in Zahlen	66
-------------------------------	----

Buch und Bücherei

Bücherstube eingerichtet	44
Gedanken über Bücher / Josef Hofmüller	73

Kurzgeschichten

Mailand — München / Jo Hanns Rösler	68
-------------------------------------	----

Verschiedenes

Belgien — das kleine Land der zwei	2
Pforte des Lebens / Josef Dederichs	16
Für Sie auf-gelesen	20
Ohne Worte / Zeichnung von Fred Dahmen	24
Blick in die Zukunft	28
Jumbo und der Volkswagen	28
Wer wird nun baden?	28
Halb zog es ihn ...	42
Dynamit für den Frieden / Dr. U. B.	43
Aufgespießt / Fred Dahmen	48
Vor unserer Tür / Josef Dederichs	50
Und woher das Geld zum Bauen?	82
Für Sie auf-gelesen	85
Drahtloser Weltuntergang	102
Winterliche Futterplätze	114

Herausgeber: Stahl-und Röhrenwerk Reisholz GmbH.
Düsseldorf-Reisholz
Verantwortlich: Direktor August Best
Erscheinungsweise: in zwangloser Folge
Druck: Aussaat-Verlag GmbH., Wuppertal
Gestaltung: Karl Busch, Wuppertal
Vertrieb: Postversand im Verlagsstückverfahren
Die WERKMITTEILUNGEN dienen der fachlichen Unterrichtung und Unterhaltung der Betriebsangehörigen und werden kostenlos abgegeben.
Diejenigen Artikel, die mit dem Namen des Verfassers oder mit seinen Initialen gezeichnet sind, stellen die persönliche Meinung des Autors dar und nicht unbedingt die des Redaktionsausschusses bzw. der Werkleitung.
Bildnachweis: Fotos der Umschlagseiten und Seite 111 pb-Poss. Soweit nicht anders angegeben Werkaufnahmen.

ALLEN WERKANGEHÖRIGEN, ALLEN LESERN UNSERER WERKMITEILUNGEN
WÜNSCHEN WIR EIN GLÜCKLICHES UND ERFOLGREICHES NEUES JAHR

Der Vorstand

Fritz Uhlenbrock junger

Der Betriebsrat

Herr Dr. med. Marschall

