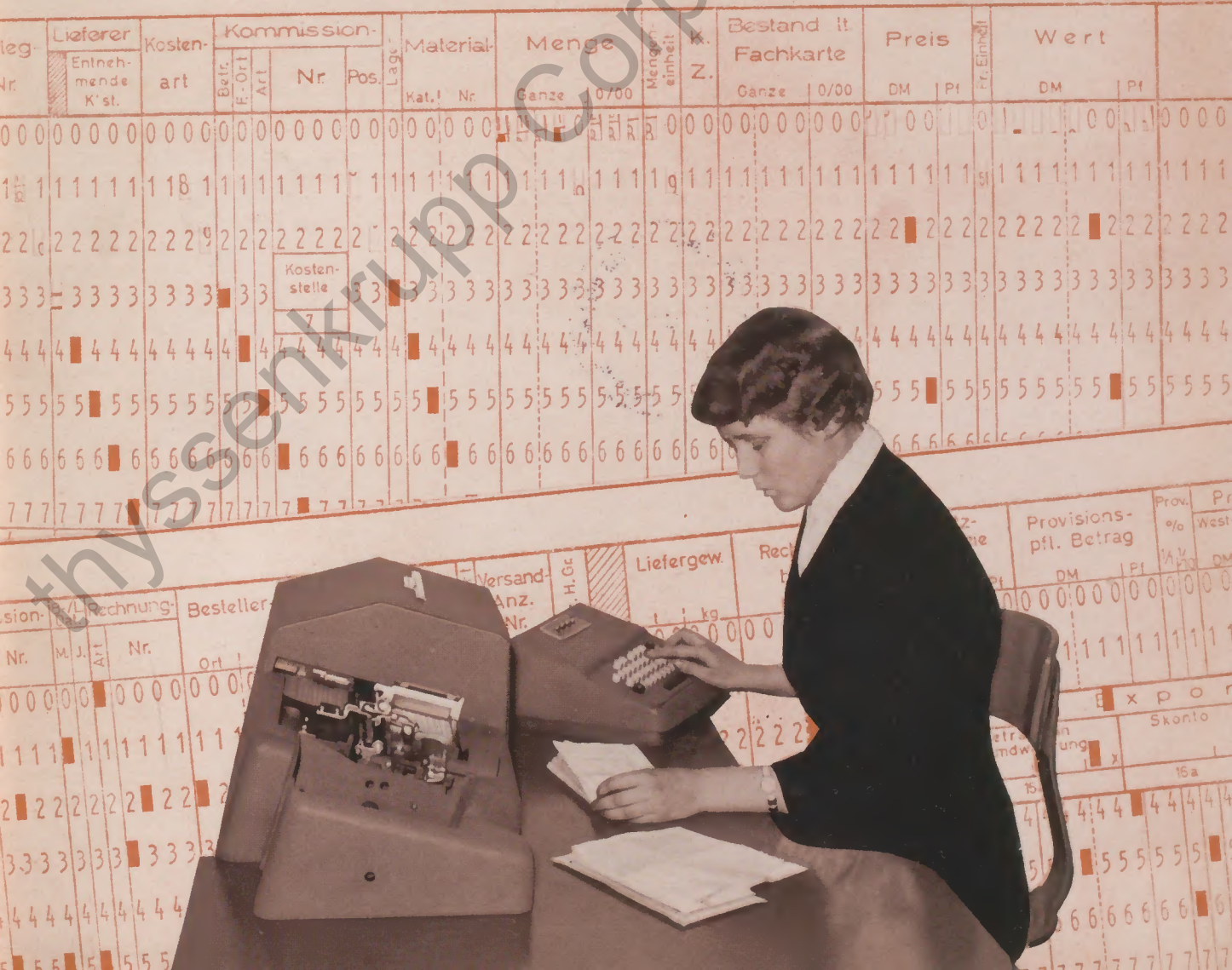


WERKMITTEILUNGEN

MÄRZ 1956

KOMMISSIONEN UND ERLÖSE

MATERIAL



Warum

Lochkartenmaschinen?

fiel, die nach seinem Eindruck zu groß gewordene Verwaltung mit „Wasserkopf“ zu bezeichnen, zumal es sicher solche „Wasserköpfe“ gegeben hat und auch noch heute gibt.

Wie oben geschildert, blieb die Ausstattung der Verwaltung mit Kapital hinter der des Betriebes zurück. Dies hatte mehrere Gründe. Zunächst wurde der Bedarf erst viel später erkannt, dann ist es auch schwieriger, den Arbeitsablauf eines Verwaltungsaktes in Arbeitsgänge zu zerlegen. Trotzdem ging man nach und nach auch in der Verwaltung dazu über, immer wiederkehrende Arbeitsgänge zu mechanisieren. Es kamen die ersten Additionsgeräte auf den Markt, die ersten Multiplikationsgeräte wurden entwickelt. Diese Entwicklung schritt vorwärts bis zur Buchungsmaschine und fand ihren vorläufigen Höhepunkt in den Lochkartenmaschinen, die zum Teil schon wieder in ihrer Automatic von sog. „Magnetspeichergeräten“ überflügelt wurden. Man kann also feststellen, daß in neuer Zeit der Vorsprung der Fertigung in der Mechanisierung von der Verwaltung etwas eingeholt wurde.

Mit der Mechanisierung der Verwaltung tritt hier das gleiche Problem auf, das auch auf dem Fertigungssektor bei Einführung von Maschinen auftrat und auch heute immer noch akut ist. Soll man die teuren Maschinen kaufen und einsetzen oder die alte Methode, die sich seit Jahrzehnten bewährt hat und immer zufriedenstellend war, beibehalten? Wir kennen alle aus der Geschichte die Kämpfe, die ausgetragen wurden, bevor es weitsichtigen Unternehmern gelang, ihre Betriebe zu mechanisieren. Ähnliche Kämpfe, wenn auch nicht mit offenem Visier, müssen oft in den Betrieben ausgefochten werden, bevor eine Lochkartenmaschine reibungslos und nutzbringend arbeiten kann. Es müssen da soviel Vorurteile ausgeräumt werden, daß es für den Verantwortlichen in der ersten Zeit eine wirkliche Plage ist.

Wäre es da nicht besser, man verzichtete auf Lochkarten? Ausschlaggebend hierfür können, obwohl psychologische Momente heutzutage von keiner Geschäftsleitung unterschätzt werden, nur wirtschaftliche Überlegungen sein.

Würden heute alle Betriebe, insbesondere auch die Konkurrenzfirmen, rein manuell abrechnen, so wäre das für uns auch vertretbar. Wir würden genau die gleichen Vor- und Nachteile haben wie unser Konkurrenzbetrieb und deshalb durch eine schlechtere Verwaltungsorganisation nichts an Konkurrenzfähigkeit einbüßen. Da aber andere Betriebe sich, wie sie sagen, mit Erfolg der modernen Maschinen bedienen, war das für uns zumindest ein Anlaß, uns um die Vorteile zu kümmern. Es wurde festgestellt, daß mit Hilfe von Lochkarten

1. die Büroarbeit auf ein Minimum an Zeit zusammengerafft werden kann;
2. der Angestellte, dadurch, daß die Lochkartenmaschinen ihm die rein mechanischen Arbeiten wegnimmt, erst wieder zum Angestellten wird, dessen Aufgabe nicht darin besteht, endlose Zahlenkolonnen zu erstellen, sondern denkend in den Verwaltungsprozeß einzugreifen;
3. Fehler, insbesondere durch Übertragungen, weitgehend vermieden werden können;
4. Angestellte, die bisher die mechanischen Arbeiten erledigten, für andere, wichtigere Arbeiten freigestellt werden können;
5. die Verwaltungsorganisation durch die Umstellung auf Lochkarten viel straffer werden muß.

Andere kleinere Vorteile sollen hier unerwähnt bleiben. Der Ordnung halber errechnete man nach der alten Methode auch, daß durch den Einsatz von Lochkarten soviel Angestellte frei werden, daß die Einsparung der Gehälter sich in etwa mit den monatlichen Kosten

der Maschinen deckte bzw. diese noch überkompensierte. Aber das ist nicht der Grund für eine Einführung, viel wichtiger sind die außerordentlich erweiterten Erkenntnismöglichkeiten und die Möglichkeit, Erkenntnisse zu gewinnen zu einer Zeit, in der sie noch von Wichtigkeit sind. Beispielsweise ist eine Kostenaufstellung für einen Betriebsleiter interessant, wenn er sie 8–14 Tage nach dem Monatsletzten erhält und dann den Ursachen nachgehen kann. Sind die Kosten überhöht, so wird ihm der Grund noch im Gedächtnis sein, und er wird Vorsorge treffen, diese Überhöhung im nächsten Monat zu vermeiden. Erhält er die Abrechnung erst nach 4–5 Wochen, so ist er weit weniger daran interessiert und kann auch vor allen Dingen die Wiederholung des überhöhten Kostenanfalls für die lfd. Periode nicht rechtzeitig unterbinden. Ähnlich liegen die Möglichkeiten auf dem Absatz- und Verwaltungssektor. Es ist nicht einerlei, ob der Unternehmensleitung die Bilanz am 18. des lfd. oder am 5. des nächsten Monats vorgelegt wird. Diese Beispiele lassen sich beliebig erweitern.

Diese Terminfrage gewinnt erst dann eine unerhörte Bedeutung für alle Gebiete der Unternehmensführung und damit für die Unternehmung schlechthin, wenn Krisenzeiten eintreten. In solchen Zeiten ist Wissen (auch das rechtzeitige Wissen um die eigenen Belange) eine viel größere Macht als in Konjunkturzeiten. Wer dann zuerst kommt, der mahlt zuerst, deshalb ist es immer richtig, in guten Zeiten Vorsorge zu treffen, damit man in schlechteren Zeiten vom Vorrat leben kann.

Man kann einwenden, daß gerade die Termingestaltung durch eine Mehrzahl an Angestellten reguliert werden könnte. Erstens würde dadurch der Gesamtaufwand, wie auch im einzelnen bewiesen werden kann, höher, zweitens würde der Angestellte mehr und mehr zum Fließbandarbeiter und drittens entsteht die Frage, wie die Großzahl der für die Arbeitsspitze erforderlichen Angestellten in den ruhigeren Zeiten des Monats beschäftigt werden sollen.

Oben wurde davon gesprochen, daß nicht nur die bisherigen Erkenntnisse ohne zusätzlichen Aufwand rechtzeitig gewonnen werden können, sondern daß die Lochkarte fast ohne zusätzliche Arbeiten mehr und bessere Erkenntnisse vermittelt. Für die Gewinnung dieser zusätzlichen Erkenntnisse, die naturgemäß auch in Krisenzeiten viel stärker verlangt werden als in guten, müßte der Sachbearbeiter, wollte er sie manuell gewinnen, mit dem Arbeitsprozeß wieder von vorne beginnen. Durch die Vielseitigkeit der Lochkartenmaschinen ist es diesen, wurde die Organisation von Anfang an richtig geplant, möglich, diese Erkenntnisse gewissermaßen als Kuppelprodukt auszuschütten.

Wenn von diesen Möglichkeiten in einer Unternehmung, die Lochkartenmaschinen eingesetzt hat, trotz guter Organisation kein Gebrauch gemacht wird, so wäre es wohl ungerecht und falsch, dies der Lochkarte anzulasten. Es muß immer bedacht werden, daß sie nur ein Mittel zum Zweck, kein Selbstzweck ist und daß sie nur dem etwas sagt, der sich dafür interessiert und ihr Material auswertet.



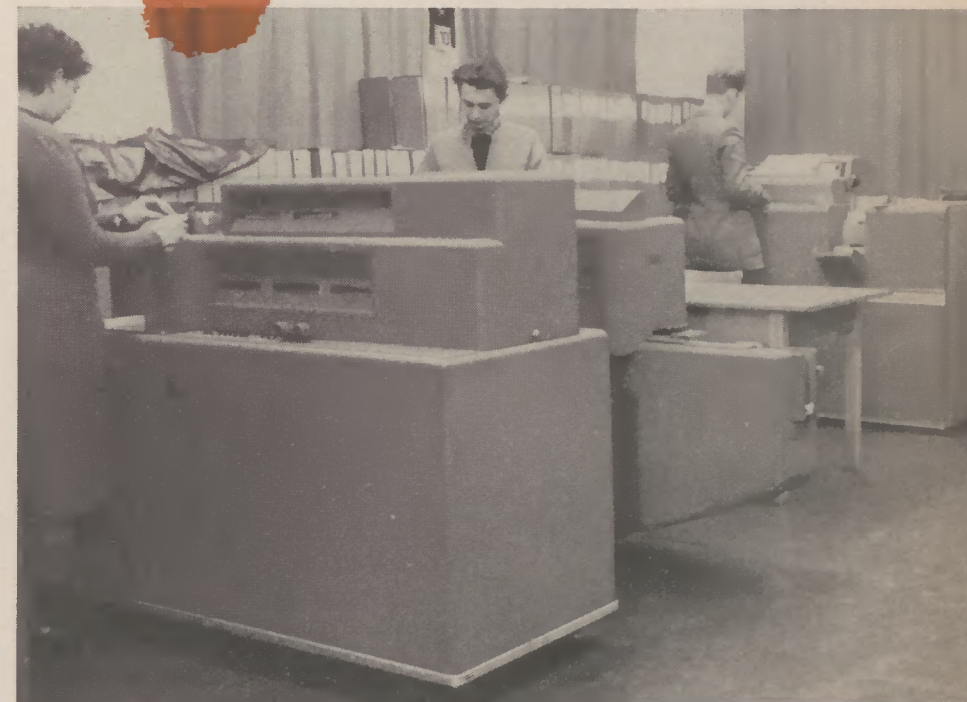
Diese Maschine dient zum Sortieren von Karten nach gewissen Merkmalen, um sie danach auswerten zu können.

SORTIEREN

Zweifellos sind Säle mit Lochkartenmaschinen geeignet, der Geschäftsführung den Vorwurf des zu großen „Wasserkopfes“, wie man im Verwaltungslatein zu große Verwaltungen mit all ihren Abteilungen nennt, erneut zu machen. Ist dieser Vorwurf aber berechtigt, kann allein die Anschaffung eines großen Büromaschinenparks diesen Vorwurf rechtfertigen? Ein „Wasserkopf“ ist medizinisch ein unnützes Ding, das dem Inhaber nur Kummer bereitet. Also müßte es mit obigem Wasserkopf genau so sein. Wie ist man überhaupt zu dieser Begriffsformulierung gekommen? Wahrscheinlich, indem man die kaufmännische und technische Verwaltung als Kopf des Unternehmens ansah, in dem die Gedanken zur guten Führung geboren wurden, die dann im Betrieb zu verwirklichen waren. Zunächst entsprach das Verhältnis von Verwaltung zu Betrieb sicher dem Größenverhältnis vom Kopf zum übrigen Körper, wahrscheinlich war der Kopf sogar relativ noch kleiner. Erst mit der Gründung mittlerer und größerer Gesellschaften wurde der Kopf etwas größer, z. T. jedoch auch dadurch, daß seit diesem Zeitpunkt alle Angestellten dem „Kopf“ belastet wurden, auch die, die Funktionen übernahmen, die rein betrieblicher Natur waren und auch noch sind, wie beispielsweise angestellte Meister, Angestellte der Materialwirtschaft, des Versandes usw. Die Anzahl der Angestellten wurde aber auch deshalb relativ größer, weil der Einsatz von Fertigungsmaschinen die Produktivität im Betrieb wesentlich steigerte, ohne daß die Arbeiteranzahl anstieg. Man wurde also, wie man in Fachkreisen sagt, im Betrieb „kapitalintensiv“, während man in der Verwaltung zunächst bei der „Handarbeit“ blieb. Die Konsequenz war, daß das zahlenmäßige Verhältnis von Arbeitern zu Angestellten oder vom Betrieb zur Verwaltung für letztere ungünstiger wurde. Der Kopf wurde, gemessen am Rumpf, soweit dessen Größe durch die Kopfzahl der Arbeiter bestimmt war, zu groß. Was lag da näher, als daß es einem Witzbold ein-

Die Geschäftsvorfälle werden nach einem bestimmten Schlüssel in Karten gelocht. Unser Titelbild zeigt Marlene Zander bei dieser Arbeit.

LOCHEN



AUSWERTEN

Die Auswertung der Karten erfolgt an Großmaschinen, die selbsttätige Schreib-, Rechen- und Speicherwerke enthalten.

Haltet den Dieb!



Man sagt, daß Lesen nicht nur zur Mehrung des Wissens beiträgt, sondern auch bildet, daß es Persönlichkeitswerte schafft, zu denen von jeher eine gewisse Portion Zivilcourage gehört. Die Absender des hier abgedruckten Briefes haben also für ihre Person noch eine Aufgabe vor sich! Vielleicht war man aber doch nicht ganz sicher, was ein Plagiat wirklich ist, und weil man sich nicht gern blamiert — wer täte das gern? — nannte man seinen Namen nicht. Wir nehmen deshalb die Zuschrift als Aufforderung, das Thema zu behandeln und geben das Wort Michael Schiff:

„Würde geistiger Diebstahl mit Gefängnis bestraft werden — die Zellen reichten nicht aus. Kleine Ganoven, die hier und da etwas mitgehen lassen, bleiben zurück hinter selbst bekannten Journalisten und Schriftstellern, denen es nichts ausmacht, fremdes geistiges Eigentum regelrecht zu plündern. Mit Leichtigkeit

läßt sich ein ganzes System dieses Kavalier-Verbrechertums aufstellen: Übersetzungen aus weniger bekannten fremdsprachigen Werken oder Zeitungen werden als eigene Leistung herausgegeben. Mit Vorliebe werden aber auch Autoren bestohlen, die schon so lange tot sind, daß kein tantiemefreudiger Erbe dem Dieb etwas anhaben kann. Wirtschaftlich Schwächere werden allemal um ihr geistiges Eigentum gebracht. Je prominenter man ist, um so ungefährdeter kann man sich jeden geistigen Diebstahl erlauben. Der große Name schützt hier, wie anderswo die hohe Stellung. Wird man des geistigen Diebstahls überführt, kann man sich immer noch darauf herausreden, nur „nachempfunden“ zu haben.

Ist es nun prinzipiell verboten, fremdes geistiges Eigentum zu übernehmen? Nein. Es ist aber Ihre Pflicht: den Autor als Quelle anzugeben. Nennen Sie möglichst dabei noch das

betreffende Werk, dem Sie den Auszug entnommen haben, das Copyright zu wahren. Ist jeder Nachdruck — auch auszugsweise — verboten, müssen Sie sich mit dem Verlag (nicht mit dem Autor) in Verbindung setzen. Oftmals liegen alle Rechte beim Verlag,

wesentliche Änderungen oder Kürzungen nur nach Rücksprache mit dem Autor vorzunehmen, das gebietet der Anstand,

Nachdrucke zu honorieren, falls man Sie von jeder Zahlung nicht ausdrücklich befreit. Kurze Zitate aus fremden Arbeiten zählen hierbei nicht als Nachdruck,

Kommentare, Kritiken und Glossen über eine fremde Niederschrift sind nicht als Plagiate zu werten, selbst wenn sie den Autor in längeren Passagen (Kommentar und Kritik) wörtlich wiedergeben oder ihn in Stil oder Inhalt nachahmen.

Dieser Beitrag dürfte wohl manche Frage beantwortet haben. Wir entnehmen ihn dem Buch „Sie sind der Autor“, das bei der Industrie-Verlags-GmbH. Dr. Edgar Jörg, Wiesbaden, erschienen ist, die uns den Nachdruck freundlicherweise gestattete. Hierzu Michael Schiff: „Es ist aber Ihre Pflicht ... das Copyright (wörtlich: Vervielfältigungsrecht) zu wahren.“ In diesem Fall stand im Impressum (d. h.: Angabe über Verleger, Drucker usw.) des Buches: „Jede Vervielfältigung nur mit ausdrücklicher Genehmigung gestattet.“ Dies als Beispiel.

Und jetzt noch eine andere Möglichkeit:

Unsere Leser werden sich erinnern, daß wir im März-Heft 1955 einen Beitrag von Jo Hanns Rösler „Neues Wohnen“ brachten. Die gleiche Kurzgeschichte druckte „HÖR ZU“ fast ein Jahr später in Nummer 1/1956 ab. Man kann deshalb diese Zeitschrift nicht des Plagiats beschuldigen. Jo Hanns Rösler kann seine literarischen Erzeugnisse so oft verkaufen, wie er Gelegenheit dazu findet. Wenn die Leser unserer Werkmitteilungen jedoch ausschließlich Erstveröffentlichungen zu lesen wünschen, dann bleibt nur ein Weg: Recht fleißig eigene Beiträge schicken; dazu sind unsere „vielbelesenen Werkskameraden“ besonders eingeladen.

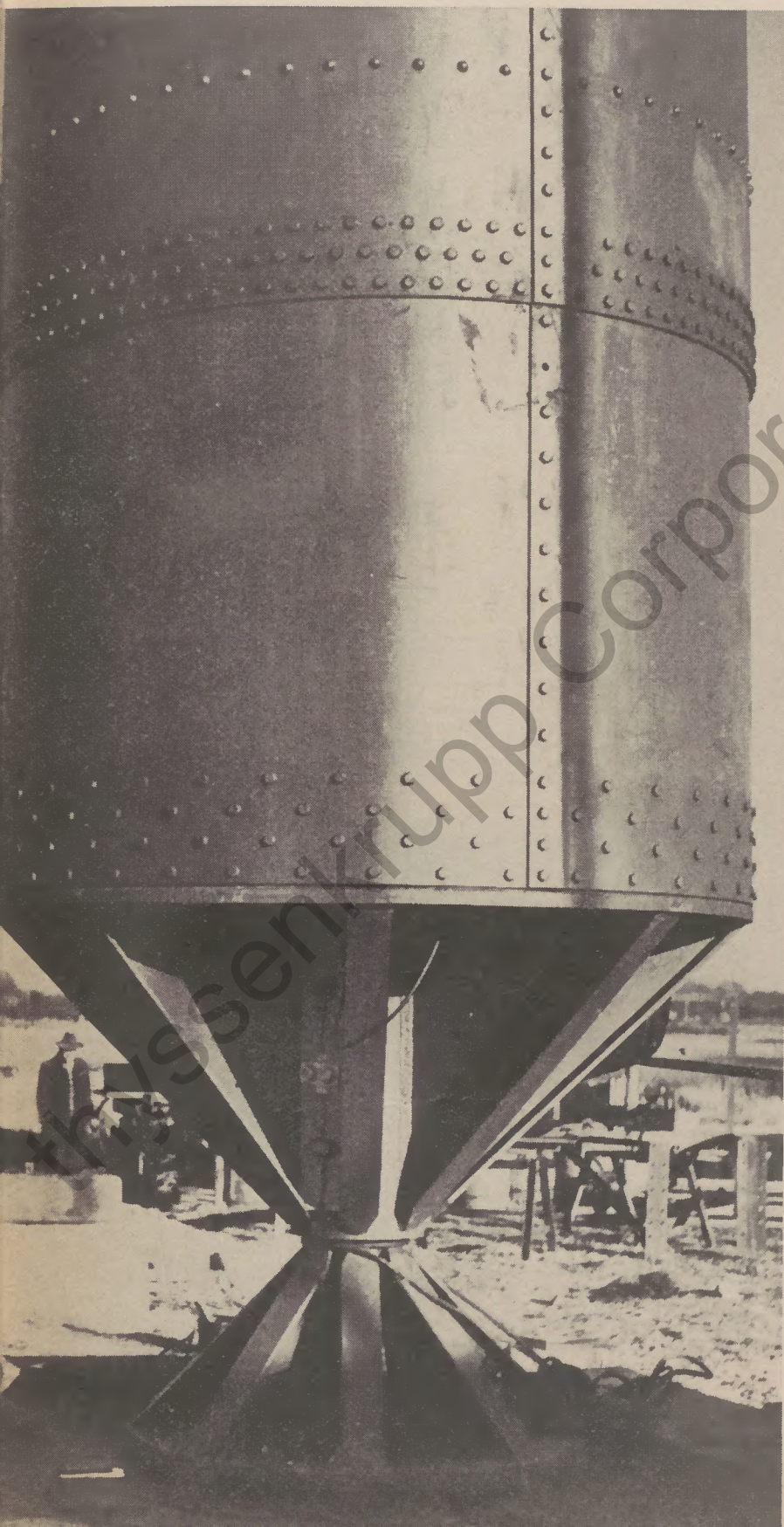
Bitte an einen Plagiator

Du lieber Mann, Du bist sehr dumm,
Willst führen uns an der Nase herum;
Ob ein Artikel, ob ein Gedicht,
Es stammt aus Deiner Feder nicht.
Ach! Hab' doch Erbarmen
Mit uns Armen;
Und habe den Mut
Und laß' ruhen das Gut,
Was eine Vorhut geistiger Macht
Bereits vor Jahren schon gebracht.

Besten Dank, wenn Du unsere Bitte erfüllst.
Einige „vielbelesene“ Werkskameraden.

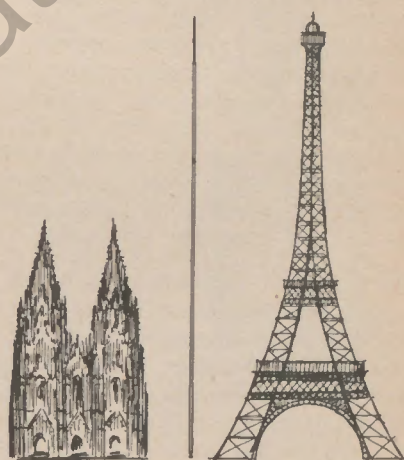
An die
Werkmitteilungen

Das höchste Stahlbauwerk Westdeutschlands



Im Heidegebiet am Rande des oldenburgischen Dörfchens Steinkimmen tut sich seit kurzem etwas. Dort, wo noch vor wenigen Monaten beschauliche Ruhe war, herrscht seit den ersten Oktobertagen 1955 geschäftiges Treiben. Ein Bauwerk besonderer Art ist im Werden! Der Autofahrer, der die unweit dieser Stelle vorbeiführende Landstraße benutzt, blickt etwas verduzt, denn — ein unendlich lang erscheinendes bleistiftähnliches Gebilde scheint sich senkrecht aus der Heide gegen den Himmel zu richten. Wenn die Nebel wallen, sieht es beinahe gespenstisch aus.

Und doch ist dieses Bauwerk nichts Geheimnisvolles, sondern das Hauptteil der neuesten und auch modernsten



Kölner Dom
160 m

Sendeturm
297,75 m

Eiffelturm
300 m

Sendeanlage des NWDR. Es ist der neue Stahl-Fernsehsendemast, der bereits 200 m hoch aufragt und insgesamt genau 297,75 m hoch werden soll. Damit bleibt er nur reichlich 2 m unter der Höhe des Eiffelturmes, des höchsten Bauwerkes in Europa. Gewiß — es gibt in der Welt höhere Bauwerke; das Empire-State-Building in New York erreicht eine Höhe von 449 m und ein vor wenigen Monaten im Staate Oklahoma in den USA errichteter Fernsehmast sogar 479 m. Trotzdem ist dieser stählerne „Bleistift“ der höchste Sendemast Europas und überragt alle anderen Bauwerke, die wir zum Vergleich heranziehen können. Der Funkturm in Berlin mißt z.B. nur 135 m und der bisher höchste deutsche Funkmast in Mühlacker 270 m.

Im allgemeinen wurden bisher Sendemasten entweder als Gitterkonstruk-

tion oder — in neuester Zeit — als Betontürme z. B. auf dem Hohen Bobser (210 m) — errichtet. Was den neuen Stahlmast dagegen auszeichnet, ist die Rohrkonstruktion besonderer Art, die auch dem Fachmann ein achtungsgebietendes Staunen abverlangt, das sich sowohl auf die Konstruktion selbst als auch auf die Montagearbeit bezieht.

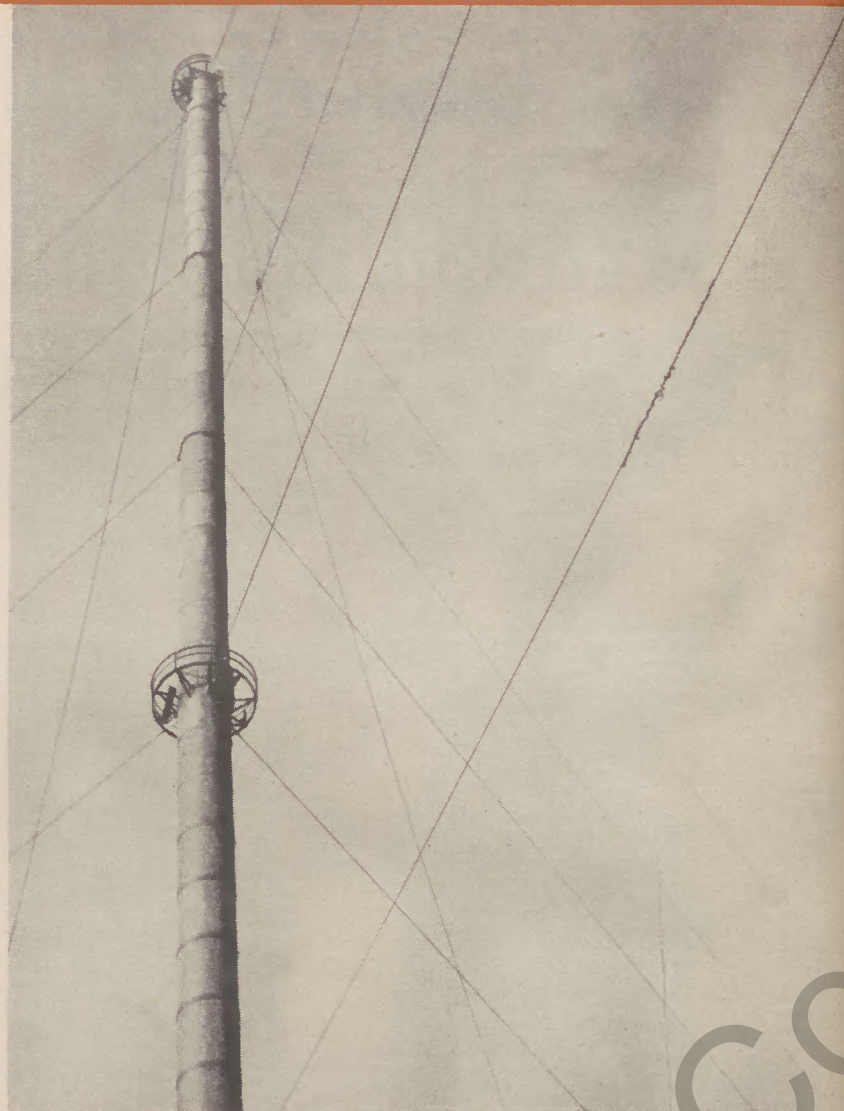
Der Bau eines solchen Giganten im norddeutschen Küstengebiet hat natürlich besondere Gründe: Da bei UKW- und Fernsehsendern die Reichweite etwa gleich der optischen Sicht ist, und man im norddeutschen Raum ein möglichst großes, bisher noch unversorgtes Gebiet „bestreichen“ wollte, mußte der NWDR einen außerordentlich hohen Mast wählen, da es in diesem Gebiete keine Berge gibt. Als günstigsten Standort wählte man das Heidegelände bei Steinkimmen, das etwa 30 m über NN liegt.

Ein Problem für sich stellte das Fundament des Sendemastes dar, weil der Boden infolge des hohen Grundwasserspiegels relativ weich ist. Um außerdem den landwirtschaftlich genutzten Boden erhalten zu können, wählte man ein Pfahlfundament. Es besteht aus insgesamt 33 stahlarmierten Pfählen, die Durchmesser bis zu 40 cm und Längen bis zu 10 m haben. Der eigentliche Fundamentblock für den Mastfuß ist ein nur 1,50 m tiefer Betonblock.

Der viermal übereinander nach 3 Richtungen hin abgespannte Stahlmast hat einen kreisringförmigen Querschnitt von 2 m Durchmesser. Die Rohrform wurde deshalb gewählt, weil sich dabei die günstigsten Winddruckverhältnisse ergeben und bei dieser Form der Einbau eines Personenaufzuges ohne allzu große Schwierigkeiten möglich ist. Die Rohrkonstruktion reicht allerdings nur bis 266,8 m Höhe; darauf sitzt ein quadratischer Gittermast von 1,43 m Breite und rund 30 m Höhe.

Das zylindrische Mastteil besteht aus gebogenen Blechen (aus St 37) von 2,80 m Höhe, die — je nach Montagehöhe — zwischen 7–10 mm dick sind. Die überlappenden Bleche sind am Umfang mittels Paßschrauben miteinander verbunden. 3 Bleche ergeben jeweils einen Ring, den man fachmännisch als „Schuß“ bezeichnet. Insgesamt sind für das Bauwerk 63 000 Schrauben und 7000 Nieten im Gesamtgewicht von rund 10 t erforderlich. Bei der Montage wird im allgemeinen nur geschraubt, weil das Nieten die ohnehin schwierige Montagearbeit zusätzlich erschweren würde.

Die Hälfte des Querschnitts des Rohrmastes soll später der elektrisch betriebene 2-Personenaufzug einnehmen,



Wie ein Bleistift richtet sich der neue Fernseh-Sendemast bei Steinkimmen gegen den Himmel. Er wird nach der Fertigstellung das höchste Stahlbauwerk Westdeutschlands sein. Spinnwebenförmig ziehen sich die Abspannseile von den „Bühnen“ nach drei Seiten zu den Abspannböcken. Das Gesamtgewicht der Abspannseile beträgt allein 22 t! Hier wird eben die zweite Bühne in beinahe 140 m Höhe montiert. Hierzu unseren ausführlichen Bericht auf Seite 5



„Der pfleglichen Behandlung durch die Benutzer empfohlen!“

Im Martinwerk, Oberbilk, wurde der Umbau der Waschräume beendet. Sie entsprechen jetzigen Gestalt den Anforderungen, die heute an solche Anlagen gestellt werden.



Unter den zahlreichen Posteingängen zu Weihnachten und zum Jahreswechsel befand sich auch dieser Gruß unserer Vertretung in Südafrika — in sinniger Weise eine Mutter mit ihrem Kind.



Kürz berichtet und berichtet



Neue internationale Verkehrszeichen

werden in absehbarer Zeit auf unseren Straßen auftauchen.



Doppelkurve nach links beginnend



Gefährliches Gefälle 1:10



Bewegliche Brücke



Schule oder Spielplatz in der Nähe



Pannenhilfe zur Bezeichnung einer in der Nähe liegenden Werkstätte



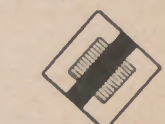
Abbiegen nach links verboten



Einfahrt verboten für Fahrzeuge mit über 2,4 Tonnen Achsdruck



Ende der Geschwindigkeitsbeschränkung



„Ende des Vorrangs“ — zeigt das Ende einer Vorrangstraße an

der durch ein Maschendrahtgitter von der anderen Rohrhälfte getrennt ist, die eine Steigeleiter und eine Konstruktion zur Anbringung der Hochfrequenzkabel enthält. Die Fahrzeit des Aufzuges vom Boden bis 260 m Höhe wird etwa 9 Minuten betragen.

Auf dem zylindrischen Mastteil sitzt dann — gewissermaßen als Mastspitze — das geschweißte quadratische Gitterteil aus Rundstäben mit eingebauter Steige- und Kabelleiter.

Mit etwas gemischten Gefühlen könnte vielleicht der Nichttechniker den Mastfuß betrachten, auf dem das Gesamtgewicht des Bauwerkes ruht, das rund 250 t beträgt. Der Mastfuß besteht nämlich aus einem Kugelgelenk, dessen kreisförmige Druckfläche im Kugelgelenk nur den im Verhältnis winzigen Durchmesser von 10 cm hat. Dieses Kugelgelenk ist dazu notwendig, damit das durch Sonneneinwirkung und Winddruck bedingte „Arbeiten“ des Mastes keine Verkantung des Mastfundamentes hervorruft. Ja — auch damit muß gerechnet werden.

Denn die einseitige Sonnenbestrahlung erwärmt den Stahl, der sich auf dieser Seite entsprechend ausdehnt. Der Rohrmast biegt sich aus, — er wird bucklig. Praktisch hat das natürlich keine Folgen, denn dieses Verhalten hat bereits der Konstrukteur bei seinen Berechnungen berücksichtigt.

Die Durchbiegung der Mastspitze bei höchster rechnerischer Windbelastung beträgt nur rund 2 m. Man hat bei der Konstruktion wirklich alle Widrigkeiten berücksichtigt, die dem Rohrmast gefährlich werden könnten. Bei der Berechnung ging man nämlich von einer Windgeschwindigkeit am Fuß des Mastes von 130 km/Std., ab der Mastspitze von 180 km/Std. aus. Das sind Windstärken, die in der Praxis nur in den allerseltensten Fällen annähernd erreicht werden dürften. Denn die Windstärke „Sturm“ beträgt nur 90 km/Std. und „Orkan“ 145 km/Std.

Ein besonderes Kapitel sind die Abspannungen. Die Abspannseile allein wiegen insgesamt 22 t. Da sich verseilte Stahldrahtkabel mit der Zeit nachrecken, verwendet man Kabel aus parallel liegenden abgebundenen Stahldrähten aus kaltgezogenem Tiegelstahl. Weil man diese Seile nicht aufwickeln kann, müssen sie an Ort und Stelle hergestellt werden. Die Abspannseile sind in den einzelnen „Bühnen“ des Mastes verankert und zwar die ersten 3 Seile an der ersten Bühne in 64,5 m Höhe, die nächsten 3 Seile an der zweiten Bühne (131,8 m), die dritte Abspannung sitzt an der dritten (199 m) und die vierte und letzte an



der neunten Bühne in 266,9 m Höhe. Die Einzeldrähte der Abspannseile haben eine Dicke von 4 mm. Die Seile bestehen je nach Höhe der Abspannung aus 27, 91 bzw. 108 Drähten und haben einen Durchmesser von 24, 44 und 48 mm.

Neben der reinen Stahlkonstruktion interessiert natürlich auch die funktionelle Ausstattung, denn der Mast ist nicht nur als Fernseh-Sendemast vorgesehen, sondern soll auch noch weitere wichtige Funktionen erfüllen. Die aus 16 Einzelantennen bestehenden FS - Rundstrahlantennen

werden in einer Höhe von etwa 230 m angesetzt und haben eine Gesamthöhe von 42 m bei einer Sendeleistung von 10 KW für das Bild und 3 KW für den Ton.

Wenn alles entsprechend den Planungen voranschreitet, wird Ende Februar 1956 zum ersten Male Bild und Ton über den neuen Sendemast und seine Antennen in den Äther gestrahlt werden. Ermöglicht wird diese imponierende technische Leistung nicht zuletzt durch die hervorragenden Baueigenschaften des Werkstoffes Stahl.

H. G. R.

Industriemeister im Kreuzfeuer der Kritik

Schluß von Heft 20

Die Autorität des Meisters

Es gibt Vorgesetzte auf der Meisterebene, deren fachliches Können nicht angezweifelt werden kann, die aber sich trotzdem nicht als Vorgesetzter behaupten können. Vielfach liegt das an ihren charakterlichen Eigenarten: Sie sind inkonsequent, launisch, rechthaberisch, herrisch oder unsicher, um nur einige der Ursachen zu nennen. Teilweise liegt das daran, daß man bei ihrer Auslese die charakterlichen Eigenarten nicht genügend erkannte oder berücksichtigte. Beim herrischen, rechthaberischen Meister kann die Ursache seines Verhaltens aber z. B. auch an seinen Mitarbeitern selbst gelegen haben. Vielleicht war der Meister ursprünglich freundlich und hilfsbereit, was seine Mitarbeiter ihm als Schwäche auslegten. Sie glaubten diese „Schwäche“ ausnutzen zu sollen, so wie es die Schüler bei dem schwachen Lehrer auch gerne tun. Da der Meister sich aber in seiner Stellung behaupten wollte, zog er „ein anderes Register“, begann er im Mitarbeiter seinen Feind statt seinen Freund zu sehen. Diese Änderung seines Verhaltens mit seinen Folgerungen haben die Mitarbeiter sich dann selbst zuzuschreiben.

Natürlich bekommen manche anfänglich unsicheren Vorgesetzten durch langjährige Erfahrung eine ausreichende Sicherheit im Umgang mit ihren Mitarbeitern. Sie wirken als Autorität und können dann ihre anfängliche Kampfstellung nach und nach ganz aufgeben. Damit entspannt sich die Arbeitsatmosphäre zum Vorteil aller Beteiligten. Wo allerdings keine entsprechenden charakterlichen Anlagen vorhanden sind, wo höhere Vorgesetzte und Kollegen nicht vorsichtig eingreifen, bringt auch langjährige Erfahrung nur selten den gewünschten Erfolg.

Gebt den Jungen Chancen

Ein älterer Mensch mit entsprechender Erfahrung und ausreichenden Anlagen hat es zweifellos leichter, sich als Vorgesetzter durchzusetzen, ohne Mittel

anzuwenden, die zu einer Verschlechterung des Betriebsklimas führen. Trotzdem sollte man von der Betriebsleitung wie auch von den Mitarbeitern die Meisterposition nicht hauptsächlich als Anerkennungsprämie für lange Betriebszugehörigkeit betrachten, wenn diese Funktion auch durch jüngere voll ausgefüllt werden kann. Der Jüngere hat doch im Regelfalle dem Älteren gegenüber voraus, daß er sich an den technischen Fortschritt sowie an wechselnde Aufgaben und Menschen schneller anpassen kann, was nun einmal in der modernen Industrie meist so dringend erforderlich ist. Diese größere Anpassungsbereitschaft und -fähigkeit des jungen Meisters wirkt sich daher gewöhnlich segensreich auf die Mitarbeiter einer Abteilung wie auch auf ihre Leistung aus.

Gebt darum den tüchtigen Jungen auch die Chance, sich auf Vorgesetztenposten zu bewähren! Fragt nicht nur nach Dienstjahren! Laßt ihnen Zeit zur Entwicklung! Treibt sie nicht dadurch in eine unerfreuliche Abwehrhaltung, daß ihr deren Wohlwollen als Schwäche auslegt und ihre Fehler gleich an die große Glocke hängt, um ihr Ansehen herabzusetzen! Fordert nicht nur immer von euren Vorgesetzten, sondern seid auch bereit zur Mithilfe!

Dieser Appell ergeht nicht nur an die Betriebsleitungen und Mitarbeiter, sondern auch an die älteren Meisterkollegen. Es entsteht unter ihnen manchmal eine Schadenfreude darüber, wenn ein „Neuer“ einen „Bolzen geschossen“ hat. „Mir haben sie auch Knüppel zwischen die Beine geworfen, als ich Meister geworden bin. Ich habe mir auch alles selbst erarbeiten müssen. Mir hat keiner geholfen und daher helfe ich jetzt auch keinem. Soll jeder selbst sehen, wie er fertig wird“, erklärte mir ein älterer Meister, den ich als Lehrkraft für die Ausbildung des Meisternachwuchses eines großen Werkes gewinnen wollte. Eine solche Einstellung ist leider keine Ausnahme. Sie läßt sich — wie auch in dem genannten Falle — allerdings durch vernünftige Argumente beseitigen.

Dienstgewalt als Notbremse

Viele Arbeiter glauben, der Meister habe ein feines Leben, weil er nicht mitarbeite und außerdem Macht ausüben könne, wie es ihm passe. Sie übersehen jedoch, daß die Arbeit des Meisters anderer Art ist als ihre eigene. Die Vorgesetzten sollen doch dafür sorgen, daß im Arbeitsablauf ihrer Abteilung keine Störungen eintreten. Wenn ihnen das gelingt, dann haben sie ihre Aufgabe voll erfüllt. „Ich sehe es beim Rundgang durch meinen Betrieb am liebsten, wenn alle Maschinen laufen und meine Meister ruhig, mit Händen auf dem Rücken durch ihre Abteilung gehen. Ich weiß dann, daß ich tüchtige Vorgesetzte habe“, sagte mir einmal ein erfolgreicher Betriebsleiter, und ich glaube auch, er hat weitgehend recht.

Der Vorgesetzte kann aufgrund der Dienstgewalt allerdings auch eine gewisse Macht über seine Mitarbeiter ausüben. Sie ist infolge mißbräuchlicher Anwendung in den vergangenen Jahrzehnten durch die Arbeitsgesetzgebung jedoch erheblich eingeschränkt worden. Von ihrer Dienstgewalt machen tüchtige Meister aber ohnehin nur selten Gebrauch. Sie wissen, daß sie sich weniger innere Widerstände in ihrer Abteilung schaffen und die Arbeitsfreude ihrer Mitarbeiter erhöhen, wenn sie sich auf dieses Mittel so selten wie möglich berufen.

Leider sind nicht alle Mitarbeiter vernünftig genug, um sinnvolle Maßnahmen ihres Vorgesetzten sofort zu verstehen und zu befolgen. Nur ihnen gegenüber wird der Vorgesetzte daher im äußersten Falle von der Dienstgewalt Gebrauch machen, bis diese wissen, wie man sich im Betriebe zu verhalten hat.

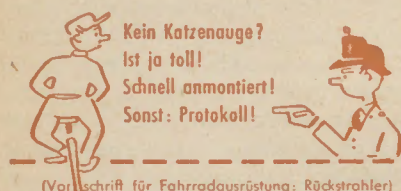
Seid nett zueinander?

Wo Menschen zusammenkommen — in einer Familie, in einem Etagenhaus, in einem Betrieb oder wo sonst noch — immer wird es verschiedene Auffassungen darüber geben, was richtig ist und was getan werden sollte. Nicht immer kann der Meister jede Meinungsverschiedenheit

bis ins Letzte mit seinen Mitarbeitern durchdiskutieren, denn dazu fehlt ihm die Zeit. Wenn der Vorgesetzte aber gezeigt hat, daß er durchweg eine sachliche und wohlwollende Einstellung zu seinen Mitarbeitern hat, dann entsteht daraus ein Vertrauensverhältnis, das gerade dadurch gekennzeichnet ist, daß der Mitarbeiter auch einmal Dinge hin- nimmt, die ihm nicht sofort bis ins Letzte als richtig bewiesen erscheinen. Vertrauen gewinnen dauert lange, es zu verlieren, geht außerordentlich schnell. Blindes Vertrauen ist ebenso gefährlich wie blindes Mißtrauen oder blinder Haß.

Drum schenkt dem Meister euer Ver- trauen ebenso wie eure Achtung und

Hör' auf deine Frau — fahr' vorsichtig:



Anerkennung, wenn er es verdient hat. Auch der Meister ist nur ein Mensch, den Vertrauen, Achtung und Anerken- nung seiner Mitarbeiter dazu anspor- nen, noch mehr für sie zu tun und dieses positive menschliche Verhältnis zu erhalten. Jeder muß sich darüber klar sein, daß das Sprichwort: „Wie man in den Wald ruft, hallt es zurück“, nicht nur im Verhältnis vom Meister zum Mitarbeiter gilt, sondern auch um- gekehrt. Weil der Meister auch nur ein Mensch ist, sollte man ihn nicht immer nur an

idealen Maßstäben und Vorbildern messen. Zwar darf man ihn mit stren- geren Maßstäben messen. Aber er hat auch wie jeder andere Mensch seine Krisen, die die Auswirkung seiner guten Vorsätze beeinträchtigen kön- nen. Selbstverständlich: Was faul ist, soll nicht bemäntelt oder entschuldigt werden. Wird aber nicht manches auf- gebauscht, eben weil viele Augen auf den einen sehen, ohne daß alle sich überhaupt erst einmal die Mühe geben, ihn zu verstehen, geschweige denn ihn nach seinen Gründen und Absichten zu fragen? Wie heißt es im Neuen Testament: „Was siehest du aber den Splitter in deines Bruders Auge und wirst nicht gewahr des Balkens in dei- nem Auge?“ (Matth. 7, 3).

Meister- und Mitarbeiteraussprachen haben mir immer wieder bewiesen, daß ein freundlicher Appell zum Seid-nett- zueinander wirkungslos ist. Das gilt für jede menschliche Gemeinschaft. Not- wendig ist es vielmehr, klare Forde- rungen und Maßstäbe aufzurichten, sie für verbindlich zu erklären und ihre Einhaltung zu überwachen. Das bedeu- tet aber nicht, jemanden — ob Meister oder Mitarbeiter — nur nach einer ein- zigen Handlung zu be- oder verurteilen, sondern ihn als Gesamtpersönlichkeit zu werten. Das setzt allerdings menschi- che Reife und Größe voraus, die aber keinem von uns geschenkt wird, son- dern an deren Entwicklung jeder selbst mitarbeiten muß.

Es wäre um das Zusammenleben der Menschen im allgemeinen und insbe- sondere im Betriebe günstiger bestellt, wenn jeder in dieser Hinsicht mehr an sich selbst arbeiten würde, statt den leichteren Weg der Kritik an seinen Nächsten zu wählen, vor allem, wenn es dazu noch nur Kritik um der Kritik willen ist.

Fragen zur Mitbestimmung

Gedanken aus Anlaß der Betriebsrats-

wahl in der Westfalenhütte

Vortrag von Dr. Harald Koch

vor der Berufsgruppe Journalisten

der IG Druck und Papier

im Presseclub Bonn

am 25. Januar 1956

Erfahrungen sind Wegweiser - nicht Lagerplätze!

Die berufliche Weiterbildung wird in den Vereinigten Staa- ten mit „Training“ bezeichnet und ist auch tatsächlich ein laufendes Training, dem sich alle Führungskräfte unter- werfen. Dies erklärte Dr. G. Höckel u. a. in Münster auf einer RKW-Vortragsreihe über Fragen der Betriebsrationalisie- rung. Wichtig sei die Erkenntnis, daß man auch mit einer ab- geschlossenem Berufsausbildung „noch lang nicht alles weiß“. Die Erfahrungen sollten „Wegweiser“ und keine „Lager- plätze“ sein. In der amerikanischen Personalpolitik spiele vor allem das Vorbild der Vorgesetzten eine entscheidende Rolle ebenso wie die Tatsache, daß durch das konsequente Leistungsprinzip auch dem relativ jungen und nicht diplo- mierten Betriebsangehörigen eine Chance eingeräumt wird.

(RKW — Kurznachrichten 12. 12. 55)

Als am 14. Februar 1951 der Bundestagspräsident Dr. Hermann Ehlers im ersten Deutschen Bundestag zur ersten Beratung des Entwurfs eines Gesetzes zur Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Unternehmen des Bergbaues sowie der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie auftrief, ergriff für die Bundesregierung nicht etwa, wie es nahe gelegen hätte, der zuständige Bundesarbeitsminister das Wort, sondern zum Rednerpult schritt der Bundeskanzler selbst, Dr. Konrad Adenauer, der in einer wohlvorbereiteten Einführung seine Gedanken und damit die Gedanken der Bundesregierung zur Mitbestimmung und zum Gesetzentwurf niedergelegt hatte.

Er sprach in dieser Einführung, mit der er das Gesetz begründete, von seinen tiefgründigen Besprechungen mit Hans Böckler und seinem Briefwechsel mit diesem unvergessenen Führer der Gewerkschaften; er sprach auch von der tiefen Berechtigung der Mitbestimmung und vom Recht auf Mitbestimmung.

Doch hören wir ihn selbst, denn es ist gut, diese Gedanken der Vergessenheit zu entreißen, zumal in den nächsten Wochen und Monaten der Endkampf um das Ergänzungsgesetz zum Mitbestimmungsgesetz die Gemüter wieder einmal erregen wird.

Am 14. Februar 1951 begründete also der Bundeskanzler Adenauer in der 117. Sitzung des Deutschen Bundestages das Mitbestimmungsrecht mit folgenden auch heute noch bedeutsamen Darlegungen:

„Ich habe in verschiedenen Verhandlungen mit den Sozialpartnern zu meiner Freude — das möchte ich hier feststellen — auf beiden Seiten Verständnis und Hochachtung für den anderen Verhandlungsteilnehmer gefunden. Weiter habe ich gefunden, daß beide verhandelnden Parteien von dem Bewußtsein ihrer Verantwortung für das Allgemeinwohl getragen waren ...

und weiter:

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

Nachdem Adenauer schon vorher gesagt hatte — in einem Brief an Hans Böckler vom 14. 12. 1950, den er selbst wörtlich zitierte —:

„Ich habe — so fahre ich fort — wiederholt Gelegenheit gehabt anzuerkennen, daß die Haltung des Deutschen Gewerkschaftsbundes in wichtigen wirtschafts- und sozialpolitischen Fragen von einer maßvollen Besonnenheit und dem Bewußtsein der Verantwortung für die Allgemeinheit bestimmt war ...“

faßte er dann an anderer Stelle dieser Rede zusammen:

„Ich bin der Auffassung, daß trotz der Begleitumstände, die ich eben gekennzeichnet habe, dieser Gesetzentwurf ein großer Fortschritt auf dem Wege der sozialen Befriedigung ist.“

Und zum Schluß wiederholte der Bundeskanzler noch einmal:

„... so möchte ich doch diese Stunde benützen, um zu sagen, daß sowohl der Gewerkschaftsbund wie auch die Arbeitnehmer in den schweren Jahren seit 1945 ein außerordentlich großes Verständnis für das gezeigt haben, was dem gesamten deutschen Volke not tut.“

Mit diesen für die Mitbestimmung so wichtigen Erklärungen im Bundestag, fußte Adenauer auf einer ganzen Reihe von Äußerungen aus den zurückliegenden Jahren des Wiederaufbaues. Von diesen Äußerungen lassen Sie mich nur einige anführen.

Im Frühjahr 1947 brachte im Landtag Nordrhein Westfalen die CDU allein nicht weniger als sechs Anträge zur Neuordnung der Montanindustrie an; an erster Stelle waren sie alle von Dr. Konrad Adenauer unterschrieben. In einem dieser Anträge heißt es:

„In den Betrieben, in denen wegen ihrer Größe das Verhältnis zwischen Arbeitnehmern und Unternehmern nicht mehr auf einer persönlichen Grundlage beruht, ist ein Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer an den grundlegenden Fragen der wirtschaftlichen Planung und sozialen Gestaltung sicherzustellen.“

Wir erkennen in diesen Sätzen Vorläufer zu dem berühmten Programm der CDU, zum Ahlener Programm, zu dessen Grundsätzen sich Bundeskanzler Dr. Adenauer noch am 1. Januar 1951 auf dem Landesparteitag der westfälischen CDU bekannte; in ihm ist über die Mitbestimmung folgendes gesagt:

„Das kapitalistische Wirtschaftssystem ist den staatlichen und sozialen Lebensinteressen des deutschen Volkes nicht gerecht geworden. Nach dem furchtbaren politischen, wirtschaftlichen und sozialen Zusammenbruch als Folge einer verbrecherischen Machtpolitik kann nur eine Neuordnung von Grund aus erfolgen ...

In den Betrieben, in denen wegen ihrer Größe das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Unternehmer nicht mehr auf einer persönlichen Grundlage beruht, ist ein Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer an den grundlegenden Fragen der wirtschaftlichen Planung und sozialen Gestaltung sicherzustellen.“

Wie froh könnten wir um unserer deutschen innen- und gesellschaftspolitischen Entwicklung willen sein, wenn Paul Sehe nicht recht hätte, als er am 10. Dezember 1955 in der WELT über das Verhältnis der CDU zu ihrem grundlegenden Programm schrieb:

„daß die Christlichen Demokraten bisher eine große Leidenschaft darin entwickelt hätten, das Ahlener Programm zu verwirklichen, wird man schwerlich behaupten wollen.“

Doch lassen Sie uns mit den Stimmen führender CDU-Politiker zum Recht der Arbeitnehmer auf Mitbestimmung fortfahren:

Auf einer Tagung in Herne erklärte Bundesminister Jakob Kaiser vor den Sozialausschüssen der CDU:

„Es gibt kein Zurück mehr zu den alten Ordnungen privilegierten Besitzes; es gibt keine Möglichkeit der Restauration mehr für unser Volk ...

Ich sage es immer so: die Christlich-Demokratische Union wird eine Partei wirklich sozialen Fortschrittes sein, oder sie wird nicht sein. Sage keiner, daß wir mit dieser von uns so vertretenen Idee nicht durchdringen ...

Aus der Schicht der Arbeiterschaft wächst uns die Kraft und die Fähigkeit dazu, unbefangen und unbeirrt an die Aufgaben der Neuordnung heranzugehen, die sich bergehoch türmen. Es gehört viel Verstand und Wissen dazu, aber es gehört auch eine bestimmte Unbefangenheit dazu, diese Aufgaben anzupacken. Und die ist bei der Arbeiterschaft vorhanden.“

Johannes Albers, Vorsitzender der Sozialausschüsse der CDU führte auf derselben Tagung zur Mitbestimmung aus:

„In unserem Programm (gemeint ist das Ahlener Programm der CDU) kommt weiter zum Ausdruck, welche bedeutsame Rolle die CDU der Arbeitnehmerschaft im wirtschaftlichen Leben zugeordnet hat und wie sehr sie von der Einsatzbereitschaft und Fähigkeit der Arbeitnehmer überzeugt ist. Das Ziel ist, der Arbeitnehmerschaft den Platz in der Wirtschaft zu sichern, der ihr als Trägerin des Faktors Arbeit zukommt. Die Arbeitnehmer sollen in den Unternehmungen und deren Aufsichtsorganen, im Vorstand und Aufsichtsrat, die ihnen zustehende Vertretung und den ihnen gebührenden Einfluß haben.“

Und schließlich bestätigte der Deutsche Katholikentag, der vom 1. bis zum 4. September 1949 in Bochum stattfand, all diese Äußerungen und erklärte in seiner Schlußresolution:

„Die katholischen Arbeiter und Unternehmer stimmen darin überein, daß das Mitbestimmungsrecht aller Mitarbeitenden bei sozialen, personellen und wirtschaftlichen Fragen ein natürliches Recht in gottgewollter Ordnung ist, dem die Mitverantwortung aller entspricht. Wir fordern eine gesetzliche Festlegung. Nach dem Vorbild fortschrittlicher Betriebe muß schon jetzt mit seiner Verwirklichung begonnen werden.“

Noch maßgeblicher — in diesem Falle — als die Stimme der Politiker, sind zu diesem Thema vielleicht die Stimmen führender Wirtschaftler aus jenen Jahren, die auch heute noch nicht übernormbares Gewicht haben sollten:

Dr. Günter Henle erklärte 1947 in der Aufsichtsratsitzung der neugegründeten Hüttenwerke Haspe:

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

Beim damaligen Verwaltungsamt für Wirtschaft ging am 22. Januar 1947 ein von den Vorständen mehrerer Konzerne gezeichnetes Schreiben ein, in dem es unter anderem hieß:

„... schließlich erklären wir unsere aufrichtige Bereitwilligkeit, den Belegschaften und den Gewerkschaften volle Mitwirkungsrechte einzuräumen. Wir wollen uns den Forderungen einer neuen Zeit nicht verschließen und stimmen einer Beteiligung auch der Arbeitnehmerschaft an der Planung und Lenkung sowie an den Aufsichtsorganen für die großen Erwerbsgesellschaften der Eisen- und Stahlindustrie voll und ganz zu.“

Dr. Hilbert und Dr. Reusch — ich bitte zu beachten: Dr. Reusch! — vom Vorstand der Gutehoffnungshütte AG teilten am 18. Januar 1947 den Gewerkschaften u. a. mit:

„...wir denken uns dies in der Weise, daß der Aufsichtsrat durch die Zuwahl von Vertretern der Arbeiterschaft bzw. der Gewerkschaften erweitert wird, und daß von diesem Kreis die Vorschläge für eine zweckentsprechende Lösung (der Entflechtung) ausgehen.“

Schließlich schrieb Dr. h. c. Jarres, der Vorsitzende des Aufsichtsrates des Klöckner-Konzerns am 18. Januar 1947 an den DGB:

„Wir sind bei Klöckner der Auffassung, daß eine Neuordnung der eisenverarbeitenden Industrie erfolgen muß, um den veränderten Zeitverhältnissen zu entsprechen, und daß hierbei vor allem die praktische Gleichstellung, d. h. Gleichberechtigung, aber auch Gleichverantwortung von Kapital und Arbeit verwirklicht werden sollte. Die Lösung, die zur Erreichung dieses Zieles in Angriff genommen wird, darf unter keinen Umständen scheitern, soll nicht das ohnehin drohende Chaos eintreten ...

Der Aufsichtsrat der Klöckner Werke wird nach dem Grundsatz der Gleichstellung von Kapital und Arbeit umgebildet. Die Vertreter der Arbeitnehmer sollen hierbei zusammen mit der öffentlichen Hand die Mehrheit der Sitze erhalten ...“

Und abschließend lassen Sie mich den prominenten Vertreter einer Partei nennen, von der Sie sicherlich kein Bekenntnis zur Mitbestimmung erwartet hätten:

Der Vizekanzler Blücher sagte auf dem zweiten Parteitag der Liberal-Demokratischen Partei Deutschlands in Eisenach 1947:

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

Im Zeichen der Mitbestimmung — im Sinne dieser Zusagen — wurden nach 1945 die Werke an Rhein und Ruhr wieder aufgebaut. Das Recht in gottgewollter Ordnung — so sagte wohl der Deutsche Katholikentag — ist gleichzeitig ein moralischer Anspruch aus der Haltung der deutschen Arbeitnehmer in den schweren Jahren nach 1945, und so begründete ja auch der Kanzler das Recht der Arbeitnehmer auf Mitbestimmung.

Von diesem Geist — so hoffen die Anhänger der Mitbestimmung — wird sich der Bundestag bei seinen Beratungen zum Ergänzungsgesetz zum Mitbestimmungsgesetz leiten lassen. Er wird dann gut beraten sein im Sinne eines Wortes des englischen Staatsmannes Canning, der um die Wende des achtzehnten Jahrhunderts die Geschicke des britischen Imperiums mitlenkte:

„Diejenigen, die Verbesserungen aufgehalten haben, nur weil sie eine Neuerung bedeuteten, werden eines Tages gezwungen sein, Neuerungen zu akzeptieren, die dann aber keine Verbesserungen mehr sein werden.“

Und damit kämen wir zum Vorstand und innerhalb des Vorstandes zu der umstrittenen Person des Arbeitsdirektors, der wir uns jetzt zuwenden wollen. Der ständige und systematische Einfluß der Presse hat es fertig gebracht, daß in weiten Kreisen der Bevölkerung der Begriff „Arbeitsdirektor“ unlöslich verbunden ist mit der Vorstellung, hier handle es sich um einen Mann, der gezwungen sei, dauernd auf zwei Schultern zu tragen, um einen Mann mit zwei Seelen in seiner Brust.

Ich möchte sagen, daß jeder Mensch, ob Mann oder Frau, der sich der öffentlichen Arbeit zur Verfügung stellt, bewußt das Risiko auf sich nimmt, in seiner Brust die verschiedenartigsten Interessen wägen zu müssen. Es wird dann allein von ihm abhängen und von seiner Anständigkeit, wie er mit diesem Problem fertig wird.

Hat schon einmal einer daran gedacht, den Bundeskanzler einen Mann mit zwei Seelen zu nennen, weil er als treuer Sohn seiner Kirche auch die Interessen des protestantischen Bevölkerungsteiles zu achten und zu wahren hat? Hat schon einmal einer daran gedacht, einen Kultusminister, der überzeugter Protestant ist, einen Mann mit zwei Seelen zu nennen, weil er selbstverständlich auch die kulturellen Belange der Katholiken seines Landes beachten muß. Hat schon einmal einer daran gedacht, den Ernährungsminister, weil er Landwirt ist und war, einen Mann mit zwei Seelen zu nennen, weil er auch die Interessen der Verbraucher im Auge haben soll oder haben sollte? Die Reihe ließe sich beliebig fortsetzen über Landräte und Oberbürgermeister, Regierungspräsidenten und Minister aller Gattungen und Schattierungen.

Im übrigen geht es den Vorstandskollegen des Arbeitsdirektors in diesem Punkte nicht besser und nicht schlechter als dem Arbeitsdirektor selbst. Der § 70 des Aktiengesetzes legt jedem Vorstandsmitglied drei Seelen in die Brust:

das Wohl des Betriebes
das Wohl der Gefolgschaft
und den gemeinsamen Nutzen von Volk und Reich.

Aus diesen drei nur manchmal scheinbar auseinandergehenden Interessen hat jedes Vorstandsmitglied einen schönen Dreiklang in seiner Brust zu bilden. Wenn ich meinen Vorstandskollegen frage, ob er sich mehr seinen Zwanzigtausend Anteilseignern oder seinen Fünftzigtausend Belegschaftsmitgliedern verantwortlich fühle, so wird er mir in jedem Fall, weil er ein anständiger Kerl ist, antworten: „Beiden in gleicher Weise!“ und diese Antwort werden sowohl die verständigen Anteilseigner, wie auch die verständigen Belegschaftsmitglieder erwarten. Es geht ihm also nicht besser und nicht schlechter, wie ich sagte, als dem Arbeitsdirektor. Wie schön wäre es, wenn das fürchte Gerede von dem Mann mit den beiden Seelen endlich verstummte.

Wenn Herr Reichelt in seinem Aufsatz über das Mitbestimmungsgesetz das gute Urteil der Vorstandskollegen des Arbeitsdirektors über ihren Arbeitsdirektor damit abschwächen zu müssen glaubt, daß er erklärt, die Vorstandskollegen könnten aus Angst vor der Rache der Gewerkschaften keine abfälligen Urteile über den Arbeitsdirektor fällen und sie hätten aus Angst vor dem Arbeitsdirektor höhere Löhne gebilligt, als sie dem Betrieb gegenüber verantworten könnten, so müßte Herr Reichelt an traurige Gestalten geraten sein. Aber es stimmt ja gar nicht, was er da sagt. Denn so unverantwortlich handelt kein Vorstand im Ruhrgebiet, daß er höhere Löhne bezahlt, als er verantworten kann. Der harte Kampf um die letzten Lohn-erhöhungen, der mit dem Risiko verbunden war, auch Urabstimmung und Streik in Kauf zu nehmen, hat uns das bewiesen.

Bedauerlicherweise ist auch das Gutachten der Studienkommission des Deutschen Juristentages mit einer Handbewegung und ohne nähere Begründung über den montanrechtlichen Arbeitsdirektor hinweggegangen, weil — ich zitiere wörtlich — dieser Arbeitsdirektor „in die volle Spannung zwischen den Sozialpartnern hineingestellt ist und diese Spannung in seiner Person austragen muß“.

Dazu wiederhole ich noch einmal, daß diese Spannung das Schicksal jedes Menschen ist, der eine öffentliche oder halböffentliche Aufgabe erfüllt. Daß die Vorstände insbesondere großer Aktiengesellschaften — auch die Fassung des § 70 beweist das — Ämter öffentlichen Interesses innehaben, hat gerade dieses Gutachten der Kommission des Deutschen Juristentages „über die Unternehmen von besonderer wirtschaftlicher Bedeutung unter Berücksichtigung des Konzernrechts“ bewiesen: die dem Mitbestimmungsrecht unterliegenden Unternehmungen — und noch viele andere mehr: nämlich alle mit mehr als zehntausend Belegschaftsmitgliedern — sind Unternehmen des öffentlichen Interesses. Sie wissen, daß diese Studienkommission, an deren Objektivität doch wohl keiner von uns zweifeln möchte, aus diesem Grunde zu einer Dreiteilung des Aufsichtsrates kommt, weil sie neben die Anteilseignervertreter und neben die Vertreter der Gewerkschaften und der Arbeitnehmer noch Vertreter des öffentlichen Interesses — und dies alles im Verhältnis 2:2:1 — setzen will.

Nun werden Sie mir möglicherweise entgegenhalten: Aber die Gewerkschaften haben doch ein Vorschlagsrecht. Warum auch nicht? Die Anteilseigner-Seite hat es ja auch. Schließlich werden immer wieder verantwortliche Persönlichkeiten auf Grund des Vorschlagsrechts irgendwelcher Gruppen in ihre Stellungen berufen; das ist nun einmal so gang und gäbe. Wollen Sie denn behaupten, daß diese Persönlichkeiten keinen Blick mehr für das allgemeine Interesse hätten und nicht mehr in der Lage wären, Interessengegensätze in sich nach bestem Wissen und Gewissen auszugleichen?

Dafür, daß in der Praxis das stimmt, was ich hier gesagt habe, daß also in aller Regel dieser Ausgleich gelungen ist, lassen Sie nunmehr andere sprechen, an deren Objektivität Sie nicht so sehr zu zweifeln brauchen wie an der meinen.

An erster Stelle möchte ich aus dem Aufsatz Joachim Bessers (Die Welt vom 22. Dezember 1955) über die Frage: „Bewährte sich die Mitbestimmung?“ die entscheidenden Sätze vortragen:

„Die Diskussion geht heute weniger um den Aufsichtsrat als um die Institution des Arbeitsdirektors. Doch fragen wir zunächst die Praxis: Wie hat sich die Einrichtung des Arbeitsdirektors bewährt? Der DGB-Landesvorsitzende Nordrhein-Westfalen, Hansen, sagt: „Der Arbeitsdirektor hat sich in mehr als der Hälfte aller Werke gut bewährt. Im Bergbau klappt es schlechter, weil die Assessoren den Arbeitsdirektor gesellschaftlich nicht anerkennen.“ Unternehmensverband Bergbau: „Hat sich bewährt, wenn man von einzelnen personellen Mißgriffen absieht.“ Wirtschaftsvereinigung Eisen und Stahl: „Hat sich bewährt. Nur kann man Erhards Wirtschaftspolitik in den Werkzeitungen nicht immer richtig vertreten, weil die Arbeitsdirektoren diese Blätter leiten.“ Hüttenwerk Rheinhausen (Krupp): „Hat sich glänzend bewährt.“ Zufrieden ist man ferner im Hüttenwerk Oberhausen, bei

Der
Arbeitsdirektor

Thyssen, wo jetzt der Betriebsratsvorsitzende Arbeitsdirektor wurde, und selbst bei Mannesmann sieht man eine Bewährung in der Praxis."

Joachim Besser bezieht sich, um diese seine Erfahrungen, die er offenbar selbst an Rhein und Ruhr durch Befragung entscheidender Männer sammelte, zu stützen, auf Dirk Cattepoel, den Sozialdirektor der Demag, dessen Buch „Sozialreise durch Deutschland“ Ihnen allen bekannt sein wird. Er tut dies wie folgt:

Cattepoel schildert dann, daß im modernen Großbetrieb die Rückkehr zum selbständigen Unternehmer unmöglich, daß der Manager die zeitgemäße Form darstellt und daß er besitzgebundener ist als der wirkliche Besitzer, weil er ja nur im Auftrag handelt. Cattepoel hält daher die Entsendung eines Arbeitsdirektors in den Vorstand, wie es in der Montanindustrie der Fall ist, für segensreich, sofern gute Persönlichkeiten ausgewählt werden. Er glaubt, daß dieses Ziel, den Vorstand zu einem Team zu verschmelzen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer verantwortlich über eine Aufgabe zusammenzuführen, in verschiedenen Werken durch die Mitbestimmung bereits erreicht ist.

Warum Cattepoel die Heranziehung von Vertrauensleuten der Belegschaft im Sinne der Mitbestimmung für so besonders wichtig hält, ergibt sich aus folgenden Sätzen:

„Jede isolierte Lohnmaßnahme bleibt ohne Auswirkung auf das Betriebsklima, solange sie nicht verbunden ist mit Maßnahmen, die ein Vertrauensverhältnis begründen: Einsicht in den Geschäftsverlauf, Vertrag mit der Belegschaftsvertretung, Berufung des Betriebsratsvorsitzenden in den Vorstand oder in die Direktion. Die Tatsache, daß ein höherer Lohn gezahlt wird und daß dieser Lohn auf Grund vertrauensvoller Information auch für die Einsicht des Arbeitnehmers das Maximum der Leistungsmöglichkeit darstellt, ist für den Mitarbeiter hinreichender Grund, sein inneres Ja zu sagen. Das Vertrauen ist ihm wichtiger als das jeweilige materielle System.“

Wer sich eingehend über die Tätigkeit der Arbeitsdirektoren in der eisenverarbeitenden Industrie, über ihre Bedeutung, ihre Bewährung und über den Widerhall, den sie bei den Belegschaftsmitgliedern finden, unterrichten will, dem empfehle ich dringend den in diesen Tagen bei Mohr in Tübingen erschienenen ersten Band einer auf drei Bände berechneten Betriebssoziologie („Die Deutsche Betriebsverfassung“); Verfasser ist Dr. Otto Neuloh von der Dortmunder Sozialforschungsstelle der Universität Münster. Dem Werk liegt eine über Jahre sich erstreckende Forschungsarbeit Dr. Neulohs und vieler Assistenten zugrunde mit sehr ins Einzelne gehenden, denkbar klug erdachten Befragungen von hunderten Belegschaftsmitgliedern großer Hüttenwerke. Dr. Neuloh selbst hat über ein Jahr regelmäßig an Betriebsratssitzungen eines der Werke teilgenommen. Seine Arbeit ist um deswillen so besonders wertvoll, weil die beträchtlichen Mittel für die umfangreichen, über Jahre sich erstreckenden Arbeiten nicht die beteiligten Gesellschaften aufrachten, sondern weil alle Aufwendungen aus öffentlichen Mitteln bezahlt wurden. Strenge Wissenschaftlichkeit ist also in jedem Falle gewahrt. Umso wertvoller ist das zusammenfassende Urteil über den Arbeitsdirektor.

Damit dürften wir ziemlich erschöpfend zur Frage des Arbeitsdirektors Stellung genommen haben. Aber nun lassen Sie uns unsere Fragestellung erweitern. Fragen wir ganz allgemein, ob die Mitbestimmung sich bewährt hat. Lassen wir auch dazu unbefangene Beobachter zunächst einmal berichten. Und da möchte ich mit keinem Geringeren beginnen als mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden des größten stahlerzeugenden Unternehmens, der Dortmund-Hörder Hüttenunion, also mit dem Exponenten eines unserer größten Mitbestimmungsbetriebe, der selbst aus jahrelanger Erfahrung sprach; Präsident Abs stellte in seinem wirtschaftspolitischen Referat auf dem 5. CDU-Parteitag 1954 in Köln fest:

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

Ihm möchte ich den Präsidenten des Bundesverbandes der deutschen Industrie an die Seite stellen, Fritz Berg, der etwa zur selben Zeit — am 17. Mai 1954 — in Essen auf einer Tagung der Bundesvereinigung dem Ausland folgendes sagen zu müssen glaubte:

„Man hat im Ausland, unter anderem in Amerika, Sorgen geäußert über die Entwicklung des Verhältnisses von Unternehmer und Arbeiter in Deutschland angesichts der Auseinandersetzungen über die Mitbestimmung. Ich kann diese Sorgen zerstreuen. Ich wage es auch heute zu sagen, daß das Verhältnis zwischen Unternehmer und Arbeiter in Deutschland, das sich im Wiederaufbau bewährt hat, besser ist als je zuvor. Der deutsche Unternehmer gönnt dem Arbeiter seinen vollen Anteil am wirtschaftlichen Erfolg und setzt sich dafür ein, daß er dem Arbeiter zukommt. Reallohn und Lebensstandard sind im Steigen. Die Antwort der deutschen Arbeiter ist der weitgehende Verzicht auf Lohnstreik und -streiks gewesen. In Deutschland streikten 1952 nur 84 000 Arbeiter und im Jahre 1953 nur 50 000. Ich glaube, das ist bei fast 16 Millionen Arbeitnehmern unter den vergleichbaren großen Industrieländern ein Rekord nach unten.“

Wer verkennen wollte, daß der Wiederaufbau, oder sagen wir doch besser der Neuaufbau an Rhein und Ruhr im Zeichen der Mitbestimmung durchgeführt worden ist, kennt die wirtschaftlichen und soziologischen Tatsachen nicht. Im Zeichen der Mitbestimmung haben Unternehmervertreter und Arbeiter zusammen mit ihren Organisationen die Demontagen abgewehrt und, wo sie es nicht konnten, die geschlagenen Wunden heilen helfen. In neun Jahren des Mitbestimmungsrechts, von denen fünf unter dem Zeichen des Mitbestimmungsgesetzes standen, hat es in den Mitbestimmungsbetrieben an Rhein und Ruhr keinen Streik gegeben, wenn wir von dem eintägigen Proteststreik absehen, den ein in alten Vorstellungen befangener Unternehmervertreter durch seine Bemerkung ausgelöst hatte, das Mitbestimmungsrecht sei das Ergebnis einer brutalen Erpressung der Straße gewesen.

Vielleicht können wir gerade hierher die Worte der Studienkommission des Deutschen Juristentages setzen; der Mehrheit der Ausschußmitglieder, die das Recht der Unternehmen von besonderer gesamtwirtschaftlicher Bedeutung prüften, kam es „für die Rechtfertigung des Mitbestimmungsrechts wesentlich auf seinen tatsächlichen sozial- und wirtschaftspolitischen Effekt an. Demzufolge wurde von dieser Seite die Befriedungsfunktion der betrieblichen Mitbestimmung

und ihre mögliche Bedeutung für die Integration der menschlichen Beziehungen innerhalb der Unternehmen als der rechtspolitisch entscheidende Gesichtspunkt bezeichnet.“ Diese Studienkommission setzte sich auch mit der entscheidenden Frage auseinander, ob die Mitbestimmung von Nichteigentümern an einer Gesellschaft nicht ein unzulässiger Eingriff in das Recht der Eigentümer und darum in die Privatrechtsordnung sei. Die Kommission hat „den Ernst der Entscheidungsfragen“ auch „unter solchen Aspekten anerkannt“, kommt aber zu folgendem bedeutsamen Ergebnis:

„Die Mehrheit seiner Mitglieder sieht jedoch in der Zulassung einer Mitherrschaft von Nichteigentümern — auch ohne damit etwa zu den in den geltenden Mitbestimmungsgesetzen getroffenen Regelungen bereits Stellung nehmen zu wollen — keinen Bruch mit tragenden Privatrechtsprinzipien. Das geltende Recht der Kapitalgesellschaften bietet in der gesetzlich zulässigen und praktisch weithin üblichen Art der Zusammensetzung der Verwaltungsorgane bereits Beispiele einer Herrschaftsbefugnis von Nichteigentümern über das Unternehmen. Gewiß besteht etwa gegenüber Arbeitnehmervertretern der Unterschied, daß die Mitglieder der Verwaltungsorgane nach bisher geltendem Gesellschaftsrecht ihr Mandat letztlich von den Kapitaleignern ableiten; ebenso beruht das Stimmrecht der Banken in der Hauptversammlung auf einer Ermächtigung des Anteilseigners. Dieser Unterschied darf auch nicht als rein formal abgetan werden. Gleichwohl ist nicht zu leugnen, daß der Sache nach der Wille des Anteilseigners in einem so weiten Maße für die Art der Herrschaftsausübung unmaßgeblich geworden ist, daß man schon im Hinblick auf das geltende Gesellschaftsrecht nicht mehr von einer lückenlosen Herrschaft der Träger des Vermögensrisikos über das Unternehmen sprechen kann. Auf der anderen Seite ist zu bedenken, daß auch diejenigen Mitglieder, deren Mandat nicht von den Kapitaleignern erteilt ist, keineswegs von der persönlichen Verantwortlichkeit für ihre Handlungen freigestellt sind. Vielmehr unterliegen schon nach dem BVG und nach dem Montanmitbestimmungsgesetz die Arbeitnehmervertreter der gleichen Verantwortlichkeit wie die sonstigen Mitglieder des Aufsichtsrats. Daß diese Haftung praktisch nur in seltenen Fällen effektiv wird, gilt für beide Gruppen von Aufsichtsratsmitgliedern in gleicher Weise.“

Hören Sie zum Mitbestimmungsrecht weiter folgende beachtliche Worte dieser Studienkommission:

„Als rechtsprinzipielle Begründung des betrieblichen Mitbestimmungsrechts wurde im Ausschuß die Forderung erhoben, es müsse das „Recht aus Arbeit“ anerkannt werden. Dieses Recht erwachse daraus, daß der Arbeitnehmer nicht nur eine meßbare, im Lohn abzugeltende Leistung erbringe, sondern mit seinem persönlichen Einsatz als Mensch einen nicht quantifizierbaren Überschuß an Leistung beitrage. Jede Art von Arbeit biete, wenn sie nicht mechanisch, sondern mit dem Willen zur Bestgestaltung verrichtet werde, in mehr oder weniger weitem Umfange Raum zur Entfaltung eines an Erfolg für das Unternehmen orientierten Verantwortungsbewußtseins. Die nach den Erfahrungen der Nachkriegsjahre weithin vorhandene Bereitschaft der Arbeitnehmer zu verantwortungsbewußter Mitarbeit könne nicht im Lohn abgegolten werden, sondern sei in einem Recht auf Teilhabe an der Trägerschaft und an der Herrschaft im Unternehmen zu honorieren.“

Dem brauchen wir kaum noch etwas hinzuzufügen; aber nun werden Sie mir entgegenhalten: Das, was da über die Bewährung der Mitbestimmung gesagt wird, ist schön und gut, trifft aber nur die ruhigen Zeiten des Wiederaufbaues und der Entwicklung der Wirtschaft zur Hochkonjunktur hin; aber in den Belastungsproben, den beiden der letzten Wochen, im Lohnkampf und bei der Betriebsratswahl bei der Westfalenhütte, hat die Mitbestimmung doch gewiß versagt. Mit dieser Frage wollen wir uns jetzt auseinandersetzen:

Die Lohnverhandlungen in der eisenverarbeitenden Industrie.

Sie kennen die Entwicklung des Lohnkampfes im Herbst 1955, die unglücklich langen Tarifverhandlungen, in deren Verlauf beide Seiten nicht mit harten Worten und auch nicht mit Ungeschicklichkeiten gespart haben. Die schwierige und unglückliche Ausgangslage ergab sich aus dem Angebot des Arbeitgeberverbandes, statt die Löhne zu erhöhen die Preise zu senken. Lassen Sie uns den volkswirtschaftlichen Gehalt dieses Angebotes nicht werten. Wir wollen in diesem Zusammenhang nur bedenken, daß in allen Tarifgebieten der Bundesrepublik ohne Ausnahme wenige Wochen vor diesem Angebot die Löhne nicht unbeträchtlich erhöht worden waren. Man hätte sich daher sagen müssen, daß für die Industriegewerkschaft Metall als für den Verhandlungspartner dieses Angebot in diesem Zeitpunkt nicht annehmbar war. Es hieß aber doch die Dinge auf den Kopf stellen, wenn man aus der Tatsache, daß die Arbeitsdirektoren mit ihren Vorstandskollegen und sogar mit ihren Betriebsräten zusammen die erste Forderung der IG Metall als überhöht angesprochen haben, den Schluß ziehen wollte, die Mitbestimmung habe versagt. Meines Erachtens und bei näherer Betrachtung doch wohl auch Ihres Erachtens ist genau das Gegenteil der Fall. Die Mitbestimmung hat sich in den Unternehmen als so stark erwiesen, daß die verantwortlichen Männer in den Unternehmen, obgleich sie Gewerkschafter sind, der Gewerkschaft das sagten, was die Gewerkschaft in diesem Augenblick nicht gern hören wollte. Dabei, das möchte ich um der Arbeitsdirektoren und der Betriebsräte willen sagen, sind sie alle treue und überzeugte Gewerkschafter. Sie haben das seit eh und je bewiesen, so daß es eines zusätzlichen Beweises nicht bedürfen sollte.

Erlauben Sie mir ein Bild:

In eine gute Ehe, die zwar keine Liebeshe, aber eine Vernunfthe ist — und diese sollen ja häufig auf die Dauer glücklicher sein als jene — und die schon acht Jahre besteht, davon fünf Jahre nach gesetzlicher und standesamtlicher Trauung, mischen sich die Eltern oder Schwiegereltern ein. Sie versuchen Unfrieden zu stiften, aber die Partner halten gut zusammen und sagen das auch ihren Eltern und Schwiegereltern. Nun frage ich Sie: Hat denn nun die Ehe versagt? Keiner von Ihnen wird behaupten wollen, daß die Eingriffe von außen, obwohl der eine oder der andere Partner in eine schwierige Lage versetzt wurde, gegen die gute Institution der Ehe sprächen. Sie müssen das aber tun, wenn Sie ebenso unlogisch sein wollten wie bei der Beurteilung der Mitbestimmung im Lohnkampf.

Acht Jahre nämlich besteht die Mitbestimmung. Fünf Jahre davon mit dem Segen des Gesetzgebers. Die Partner haben sich, wie es auch in guten Ehen zu sein pflegt, manches Mal offen die Meinung gesagt. Sie haben aber treu zueinander gestanden und auf diese Weise soviel erreicht, wie es bei Eingehung der Verbindung kaum zu erwarten war. Nicht einmal die Eingriffe von außen im Lohnkampf haben das Verhältnis zueinander erschüttert. Nun frage ich Sie: Hat die

Einige Urteile zur
Mitbestimmung
aus diesen Tagen

Die beiden
Belastungs-
proben der
Mitbestimmung

Mitbestimmung versagt oder hat sie sich bewährt? Ich glaube, die Frage beantwortet sich nunmehr selbst.

Alles weitere wird davon abhängen, daß die zuständige Gewerkschaft und der Deutsche Gewerkschaftsbund nachträglich das Verhalten der Arbeitsdirektoren billigen und bereit sind, aus diesen unerquicklichen Situationen neue Einsichten zu gewinnen. Denn ein Teil der Schwierigkeiten hat sich doch auch wohl daraus ergeben, daß die zuständige Gewerkschaft noch nicht bereit war, in einem neuen soziologischen Bereich, dem Mitbestimmungsbereich, neue, den geänderten Verhältnissen angemessene Maßstäbe anzulegen. Ich bitte, mich nicht mißzuverstehen. Alle verständigen Leute an Rhein und Ruhr wünschen starke Gewerkschaften, und sie denken nicht daran, das Recht der Gewerkschaften zu schmälern, in der Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer gegebenenfalls auch zum Streik zu schreiten. Aber in Betrieben und Gesellschaften, die der Mitbestimmung unterliegen und in denen die Gewerkschaften selbst und die Belegschaften in den verantwortlichen Organen vertreten sind, sollten und müssen Fragen innerbetrieblicher Art, zu denen ich auch die Lohnfrage rechne, auf scheidlich-friedliche Weise gelöst werden; denn den Vertretern der Gewerkschaften und denen der Belegschaften in den Aufsichtsräten stehen ja alle Unterlagen zur Verfügung. Die Vertreter der Gewerkschaften und der Belegschaften können also sehr wohl beurteilen, welche Löhne tragbar sind und wie ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Investitionen, Löhnen und Erträgen für die Anteilseigner zu finden ist. Wenn Mitbestimmung Mitverantwortung ist — und das hat bei Einführung der Mitbestimmung vor allem auch immer wieder Hans Böckler betont — dann darf in Lohnfragen und in sonstigen Fragen innerbetrieblicher Art, die sich scheidlich regeln lassen, eine Urabstimmung oder ein Streik nicht mehr stattfinden, bevor nicht alle Möglichkeiten der Verhandlung und der Schiedsverfahren ausgeschöpft sind. Man sollte auch während der Verhandlungen auf alle Kampfmittel als etwaige Druckmittel verzichten. Ich bitte nochmals darum, mich nicht mißzuverstehen. Es kann selbstverständlich Situationen geben, wie etwa den Fall Reusch, obwohl dies ein etwas unglückliches Beispiel ist, in denen der Streik als letztes gewerkschaftliches Kampfmittel durchaus angebracht ist. Das können auch staatspolitische Situationen sein. Darüber bitte ich die großartige Rede von Carlo Schmid über das „Streikrecht in der Demokratie“ nachzulesen. Betriebsratswahl in der Westfalenhütte.

Ob auch die Wahl in der Westfalenhütte als Bewährungsprobe für die Mitbestimmung gewertet werden darf, glaube ich nicht. Die Gegner der Mitbestimmung sagen, die Mitbestimmung habe versagt. Die Freunde der Mitbestimmung sagen, — ich erinnere an den Neujahrsaufruf Walter Frelltags — sie beweise, wie unerträglich nachgerade der ungeklärte Zustand in den Holdinggesellschaften wäre. Ob Sie sich auf die eine oder die andere Seite schlagen, beweist nur, wie Sie selbst zur Mitbestimmung stehen, beweist aber nicht, daß diese unglückliche Wahl etwas mit der Mitbestimmung zu tun gehabt hat. Darum lassen Sie mich bitte versuchen, die Wahl einmal zu analysieren, wobei glücklicherweise die Ereignisse in der seit der Wahl vergangenen Zeit der Analyse recht geben, die wir selbst seit der Wahl vertreten haben, und Unrecht die strafen, die aus der Wahl den Beginn der Bolschewisierung der deutschen Wirtschaft machen wollten.

40 Prozent des Wahlergebnisses, wenn ich einmal in solchen Prozentsätzen rechnen darf, ist ausschließlich auf eine falsche Wahltaktik zurückzuführen. Der unglückliche Stimmzettel mit 65 Namen hatte die Gemüter verwirrt, leider nicht die der mit ihrer gewohnten Disziplin abstimmenden Kommunisten. Die Gewerkschaft und wir wissen jetzt, daß Einheitslisten, um die sie sich solche Mühe gegeben haben, ein Unglück waren. Denn von den Einheitslisten profitieren immer nur die Wähler, die schon bei der Wahl zur totalitären Macht neigen. Sie wissen, daß es dafür viele Beispiele aus der Geschichte gibt. Die Kommunisten hatten einen glücklicheren Wahlzettel herausgegeben: „Jeder kennt sie, jeder wählt sie“, auf dem 17 Namen aufgeführt waren, wobei ihnen sogar das Alphabet half, indem die bekanntesten, „Breker und Dombowski“, an der Spitze standen. Die anderen, die treu nach dem Betriebsverfassungsgesetz sich nicht parteipolitisch bezeichnen wollten, hatten ihren Wahlzettel mit der ungeschickten Negation „Wir sind keine Kommunisten“ versehen und neben vielen unbekannten Namen, unter denen der ehemalige Betriebsratsvorsitzende an x-ter Stelle verschwand, zwei sogenannte christliche Kandidaten benannt.

Jeder Wähler hatte 25 Stimmen. Bei rund 11 000 Wählern waren das 275 000 Stimmen, die theoretisch hätten abgegeben werden können. Abgegeben wurden aber nur etwa 125 000 Stimmen, davon 52 170 Stimmen an die Kommunisten, 53 300 Stimmen an die sozialdemokratischen Kandidaten und nicht ganz 20 000 Stimmen an die sogenannten christlichen Kandidaten, die DAG und die Unabhängigen.

Wenn wir nun davon ausgehen, daß die Kommunisten ihre 17 Kandidaten diszipliniert durchgewählt haben, so kommen wir zu dem Ergebnis, daß die Wähler der übrigen Kandidaten nur etwa 7 oder 8 Stimmen abgegeben haben. Das ist uns auch von den verschiedensten Seiten bestätigt worden, weil der Wahlzettel dieser Kandidaten Verwirrung angerichtet hatte.

Wir können auch feststellen, daß die kommunistischen Kandidaten nach der Stimmzahl, die auf jeden einzelnen entfallen ist, wenn wir von den beiden kommunistischen Spitzenreitern absehen, im Durchschnitt je 2500 Stimmen erhalten haben. Die Kommunisten erhielten aber mit 40 Prozent der abgegebenen Stimmen annähernd 70 Prozent der Sitze im Betriebsrat. Wir sind also vollaufberechtigt zu sagen, daß bei einem anderen Wahlsystem ein völlig anderes Ergebnis herausgekommen wäre, und damit berechtigt zu sagen, daß ein großer Teil des Wahlerfolges der Kommunisten auf die Wahltechnik zurückzuführen ist. Noch einmal in Ziffern: die Kommunisten erhielten auf ihre 52 000 Stimmen 17 Sitze im Betriebsrat, alle anderen rund 73 000 Stimmen aber nur 8 Sitze.

Wenn ich mich nun dem kommunistischen Spitzenreiter Dombowski zuwende, so bleibt trotz dieser ersten Feststellung bestehen, daß Dombowski 6000 Stimmen erhalten hat, während sein sozialdemokratischer Gegenkandidat nur 4500 Stimmen erhielt. Dombowski hat also ein Drittel an Stimmen mehr als sein sozialdemokratischer Gegenkandidat und 3500 Stimmen mehr als seine kommunistischen Kollegen im Durchschnitt erhielten.

Woran liegt das und was bedeutet das?

Das, so müssen wir sagen und zugeben, liegt an der Unzufriedenheit vieler Teile der Belegschaft mit einzelnen Mitgliedern des alten Betriebsrates. Diese hohe Stimmenzahl des kommunistischen Spitzenreiters ist also ein Protest der Unzufriedenheit, aber keineswegs ein kommunistisches Vertrauensvotum.

Wir dürfen nicht vergessen, daß der alte Betriebsrat zehn Jahre im Amt war. Die Folge war also zunächst einmal die natürliche Abnutzung. Hinzu kamen Ungeschicklichkeiten einzelner Betriebsratsmitglieder, über die Sie hinlänglich durch die Presse gehört haben. Die größte Ungeschicklichkeit des alten Betriebsrates aber war die, daß — und nun spreche ich als ehemaliger Parlamentarier — er sich selbst vom Parlament des Betriebes zu einem Teil der Exekutive degradiert hat. Sie wissen, was ich damit sagen will. Diesem Betriebsrat, der so vertrauensvoll mit dem Vorstand und insbesondere auch mit dem Arbeitsdirektor zusammengearbeitet hatte, und der Erfolge auf allen Gebieten, wie man sie 1945 nicht ahnen konnte, gemeinsam mit dem Vorstand und in vertrauensvoller Zusammenarbeit mit der Verwaltung erzielt hatte, waren immer mehr und mehr Aufgaben, die eigentlich Aufgaben der Verwaltung sein sollten, zugewachsen: Er teilte Wohnungen zu und, was schlimmer ist, er mußte ständig die Wohnungssuchenden trösten. Er verteilte Unterstützungen und gab sein Gutachten zu allen nur denkbaren sozialen und wirtschaftlichen Betriebsfragen. Da nicht alle Wünsche erfüllt werden konnten, kam der Betriebsrat nach und nach in Gegensatz zu manchem Belegschaftsmitglied. Das war es, wo die kommunistische Opposition ihren Ansatzpunkt sah und klar erkannte, daß sie hier die Unzufriedenheit in der Belegschaft schüren konnte trotz aller sozialen Leistungen, die zu unserer großen Freude in der ganzen Presse anerkannt wurden.

Ich sagte also, daß etwa 40 Prozent des Wahlergebnisses auf falsche Wahltechnik zurückzuführen sind. Sagen wir weiter, daß etwa 30 Prozent auf diese Unzufriedenheit mit dem alten Betriebsrat zurückzuführen ist.

Was wir aber mit ganz besonderer Befriedigung haben feststellen können, und was vielleicht nicht genug hervorgehoben wurde, ist die Tatsache, daß in dem harten Wahlkampf vor den Betriebsratswahlen weder die Verwaltung der Hütte, noch die Verwaltung der Holdinggesellschaft — also auch deren Vorstände — in irgendeiner Weise Ziel irgendwelcher Angriffe war. Es bleiben uns noch 30 Prozent; wenn Sie den weitaus größeren Teil davon auf die unglücklichen Zeitumstände, innerhalb der die Betriebsratswahl stattfand, zurückführen, nämlich auf den tariflosen Zustand, der damals schon wochenlang andauerte und den die Kommunisten geschickt auszunutzen wußten, so haben Sie mit diesem Urteil sicherlich recht.

Es war der unglückliche Zustand eingetreten, daß nicht nur der Vorstand und in ihm der Arbeitsdirektor, sondern auch die verantwortlichen Betriebsräte der SPD das Angebot des Arbeitgeberverbandes von 14/11 Piennig dem Betrieb gegenüber als durchaus ausreichend bezeichneten. Sie kannten ja die Möglichkeiten des Betriebes. Die Kommunisten dagegen machten sich die Forderung der Gewerkschaft zu eigen und verlangten 20 Piennig und drohten, streiken zu wollen, wozu ihnen unglücklicherweise die Erklärung der Großen Tariskommission noch eine Handhabe bot.

In diesem Zusammenhang sei ein Bericht des deutschen Industrie-Instituts über die Westfalenhütten-Wahl genannt, in dem das Institut aus einer Rede des alten Betriebsratsvorsitzenden vor der Belegschaft dessen Stellungnahme zur Mitbestimmung zitiert:

„Manche Leute wollen eben keine Mitbestimmung, weil eine echte Mitbestimmung jede Störung des Betriebsfriedens, hinter der nur politische Aspekte stehen, ausschließt. Für uns war und ist Mitbestimmung: mitentscheidend und mitverantwortlich mitarbeiten in jedem Gremium des Werkes, um die menschlichen, lohnmäßigen, sozialen Belange abzustimmen mit den technischen und betrieblichen Notwendigkeiten“.

und aus dieser Einstellung die Entscheidung des alten Betriebsrates im Lohnkampf würdigt:

„Der alte Betriebsrat hatte gemeinsam mit dem Arbeitsdirektor vor allzu weitgehenden gewerkschaftlichen Forderungen gewarnt.“

Gerade in dieser Tatsache, daß Arbeitsdirektor und Betriebsrat in klarer Erkenntnis der Möglichkeiten den objektiven Sachverhalt erkannten und sich verantwortungsbewußt für ihn einsetzten, gerade darin sollte man doch bei objektiver Betrachtung einen Erfolg der Mitbestimmung sehen und nicht von einem Mißerfolg der Mitbestimmung schwätzen.

Nach allem bleibt nicht mehr viel Spielraum für das, was im ersten begreiflichen Schock nach dieser Wahl aus dem Wahlergebnis herausgelesen wurde: für die kommunistische Unterwanderung. Die Kommunisten selbst hatten am Vorabend der Wahl mit etwa fünf oder sechs Betriebsratssitzen gerechnet. Jetzt waren ihnen 17 in den Schoß gefallen.

Die Zwischenzeit hat uns gelehrt, daß dieser Ausdruck berechtigt ist. Die Belegschaft hat ohne Murren und sogar zustimmend von der fristlosen Entlassung der beiden führenden kommunistischen Betriebsratsmitglieder Breker und Rösch Kenntnis genommen, weil sie sich bekanntlich parteipolitisch exponiert hatten. Diese Angelegenheit ist nunmehr sub iudice und ich beabsichtige nicht, sie heute Abend zu zerreden.

Der Schritt des Vorstandes, Breker und Rösch fristlos zu entlassen und der Verlauf der Betriebsversammlung haben die Öffentlichkeit klar erkennen lassen, daß die meisten Vermutungen, die mit dem Wahlergebnis verbunden wurden, nicht stimmen und vor allem auch, daß bei der Westfalenhütte die geordneten Zustände herrschen, die Grundlage für eine vertrauensvolle und Werte schöpfende Arbeit sind.

Sehen wir die Wahl auf der Westfalenhütte aber noch unter einem anderen Aspekt: wir sollten aus ihr lernen, wie leicht — selbst oder gerade? — bei genauer Beachtung der demokratischen Spielregeln totalitäre Mehrheiten zustande kommen können. In diesem und in vielerlei anderem Sinne war die Wahl auf der Westfalenhütte eine Warnung, die uns alle aufhorchen lassen sollte. In diesem Sinne war es sicherlich auch gut, daß die Presse die Wahl so eifrig kommentierte.

Und lassen Sie uns schließlich einen Gesichtspunkt nicht vergessen: das große soziale Unbehagen, das sich mehr und mehr über die Bundesrepublik — vielleicht als eine allgemeine Zeiterscheinung, von der die ganze Welt betroffen ist — ausbreitet. Ich kann es auch nicht besser sagen als Ilse Elsner in ihrem Aufsatz: „Woher kommt die Unzufriedenheit im Betrieb?“ (Die Welt vom 23. 12. 1955) in dem sie sich auf eine Leserstimme bezieht:

„Man sollte aber auch nicht übersehen, daß wichtige Quellen der Unzufriedenheit in der allgemeinen innerpolitischen Entwicklung liegen. Uns schrieb in diesen Tagen ein Leser: Wundern Sie sich, daß man wieder mehr auf die Kommunisten hört? Gibt es doch Leute bei uns, die nach diesem Kriege schon den sechsten Wagen fahren. Während der kleine Spärer fast nichts über die Währungsreform retten konnte, behielten Landwirtschaft, Geschäftsleute und Industrielle alles. Und wie sieht es aus, wenn man die Renten der Arbeiter und die Pensionen vergleicht? Haben wir nicht alle den Krieg verloren?“

Das sind ähnliche Gedankengänge wie die, mit denen — indem er sich auf eine ausländische Pressestimme beruft — Dr. Peter Schweets-Sporck im deutschen Volkswirt vom 10. Dezember 1955 seinen Leitartikel beendet:

„Zitieren wir zum Schluß eine ausländische Pressestimme, die alles sagt, was noch zu sagen bleibt. „Es knistert im Gefüge des deutschen Wirtschaftswunders“, schrieben die Oberösterreichischen Nachrichten kürzlich in einem Artikel zur geistigen Situation der Bundesrepublik, „... die beispiellosen Leistungen gewerblichen und industriellen Fleißes, die förmliche deutsche Arbeitswut entsprangen nicht nur einem Reservoir überschüssiger Nationalkraft, sondern im Gegenteil mehr einem Fluchtkomplex. Dreimal innerhalb der geschichtlich ungewöhnlich kurzen Frist von vierzig Jahren wurde die staatliche Lebensform und wurde das Geschichtsbild der Deutschen zertrümmert. Die Folge davon war eine Art Flucht aus der Gemeinschaft, aus dem Staat, ja sogar aus den geistigen Bezirken in den scheinbar noch nicht eingeübten Komplex des persönlichen wirtschaftlichen Erfolges. Der geistige Hintergrund dieser neudeutschen Erfolgsmenschen war leer. Dazu kam ein völlig mißverständener Amerikanismus, der von sich aus den Lebensstil um so stärker mitformte, als der wirtschaftliche Aufbau und die Prosperität zunahmen. Es ist keine Frage, daß der geistige Hohlraum um das Wirtschaftswunder der Hauptherd der Erregerkeime der jetzt sichtbar werdenden krisenhaften Erscheinungen ist.“

Auf diese Hintergründe, vor denen sich auch die Wahl bei der Westfalenhütte abspielte, auf dieses weit um sich greifende soziale Unbehagen, wie ich sagte, möchte ich nur andeutend hingewiesen haben — und auch nur mit fremden Stimmen; aber sie mögen uns Anlaß und Grund genug sein, über diese tiefen Zusammenhänge und darüber, wie wir ihnen begegnen können, nachzudenken.

Aus der Wahl aber den Schluß ziehen zu wollen, hier liege ein Versagen der Mitbestimmung vor, oder wie die Deutsche Zeitung getan hat, ein Versagen der Arbeitsdirektoren, ist meines Erachtens nicht angängig. Man merkt die Absicht und man ist verstimmt. Und wieder darf ich sagen, daß ein jeder wohl die Wahl eben nur durch seine Brille betrachtet. Für den einen ist sie ein Beweis gegen die Mitbestimmung, für den anderen ist sie ein Beweis für die Mitbestimmung. Vielleicht wäre es das richtigste, sie als Beweis für diese Betrachtung nicht allzusehr zu strapazieren.

Wir sollten uns überhaupt davor hüten — aber die Gegner der Mitbestimmung tun es immer zu gern — die Mitbestimmung zu überfordern und alles das von ihr zu erwarten, was sonst nicht zu erreichen ist. Wir sollten nicht alles, was an Unangenehmem notwendigerweise mit dem Wirtschaften zusammenhängt, auf eine falsche Betriebsverfassung und auf die Mitbestimmung schieben und alles, was geleistet wird und was aufgebaut wurde, als ein Wunder bezeichnen. Wenn ich also das Fazit aus unserer Betrachtung ziehe, so darf ich sagen, daß die Mitbestimmung ihre Bewährungsproben bestanden hat. Der Wiederaufbau zeugt für sie; die sozialen Verhältnisse in den großen Gesellschaften an Rhein und Ruhr zeugen für sie; in der Bewährungsprobe „Lohnkampf“ hat sie nicht versagt; die Wahl bei der Westfalenhütte ist zu allermindest kein Beweis gegen sie.

Wenn ich sage: „Die sozialen Verhältnisse an Rhein und Ruhr zeugen für sie“, so darf ich noch hinzufügen, daß wir nicht unterschätzen wollen, wie sehr der soziale Stand, den wir hier erreichten, auf die Zusammenarbeit in der Mitbestimmung zurückzuführen ist und auf die Tatsache, daß das Management als Ganzes und sicherlich auch die große Mehrzahl der Anteilseigner der Behandlung der sozialen Fragen eine ganz andere Aufgeschlossenheit entgegenbringen als vor 1933; die Lehren der Nazizeit und die Erfahrungen der Nachkriegszeit finden so ihren Niederschlag.

Gerade auch auf Grund dieser Tatsache dürfen wir hoffen, daß bei den Beratungen um das Gesetz die Erfahrungen der vergangenen zehn Jahre positiv gewürdigt werden; dann jedenfalls sind die Lehren dieser schweren und entscheidenden Zeit nicht in den Wind geschlagen. Dann wird uns mit dem Willen des Gesetzgebers eine Mitbestimmung erhalten, von deren Wesen und Bedeutung in seinem schon genannten Referat über „Das Streikrecht in der Demokratie“, das er im April 1955 auf Einladung des Justizministeriums Nordrhein-Westfalen und des Landesbezirkes Nordrhein-Westfalen des Deutschen Gewerkschaftsbundes vor Richtern, Staatsanwälten und Gewerkschaftlern hielt, Carlo Schmid sagt:

„In was besteht denn die Freiheit? Für den einen besteht sie darin, tun und lassen zu dürfen, was man will, wenn man dabei nicht das Tun und Lassen eines anderen über Gebühr und gegen die Sitte und gegen das Recht kränkt. Für die anderen kommt noch etwas dazu, nämlich: nur einem Willen gehorchen zu brauchen, an dessen Bildung man selbst mitgewirkt hat, die Freiheit des Bürgers also im Gegensatz zu der sehr weitgehenden „liberalen“ Freiheit, die auch ein Untertan haben kann. Diese „Bürgerfreiheit“ auch im Bereiche der Arbeit zu schaffen, ist der Sinn des Mitbestimmungsrechts, für das die Gewerkschaften zu streiken bereit waren und sind, und das vielleicht in der nächsten Zeit in Bezug auf die Holdinggesellschaften die Frage aufwerfen wird, ob gestreikt werden soll oder nicht. Damit ganz klar wird, worum es sich dann handeln wird — eine Klarheit, die nicht überall verbreitet ist, auch bei vielen Gewerkschaftlern nicht —: es geht dabei nicht etwa nur um einen sozialpolitischen Fortschritt, es geht dabei um eine echte Umgestaltung unserer Gesellschaft. Der arbeitende Mensch will sich nicht mehr darauf beschränken müssen, Bürger zu sein, wenn der Staat ihn zu politischen Wahlen ruft, er will auch dort Bürger sein, wo der Schwerpunkt seines Lebens liegt: im Betrieb, im Büro, in der Fabrik. Und Bürger sein heißt, einem Befehl nur dann gehorchen zu brauchen, wenn man diesen Befehl mitgebildet hat. Das ist der Sinn des Mitbestimmungsrechts, der gleiche Sinn, den vor 150 Jahren der Ruf nach dem allgemeinen Wahlrecht hatte, nach der Mitbestimmung des Menschen, des Bürgers, bei der Willensbildung im Staat.“

Wenn wir so das Mitbestimmungsrecht sehen und wenn wir es mit diesem Geiste erfüllen, dann werden wir dem Ziel Ernst Abbes näher kommen, „daß nicht mehr Unternehmer und Arbeitnehmer als „natürliche“ Gegner einander gegenüberstehen, sondern fortschrittliche Unternehmer und Arbeitnehmer auf der einen Seite, rückständige Unternehmer und rückständige Arbeitnehmer auf der anderen.“

Ich glaube, es ist eine schöne und lohnende Aufgabe für uns alle, mit daran zu arbeiten, daß wir eines Tages nur noch fortschrittliche Unternehmer und nur noch fortschrittliche Arbeiter haben werden.

Der Sinn der Mitbestimmung

UNSERE JUBILARE

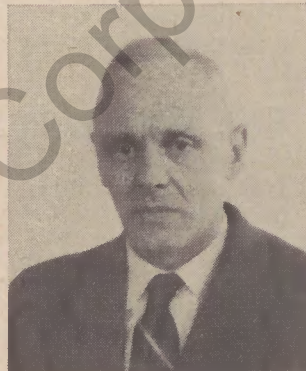


Wilhelm Kölsch
Schlosser
Werk Reisholz
Eintrittsdatum: 4. 12. 15

25 jähriges Jubiläum



Johann Neuhausen
Ring- und Stopfenschleifer
Werk Reisholz
Eintrittsdatum: 11. 6. 26



Ludwig Linz
Dreher
Werk Reisholz
Eintrittsdatum: 1. 5. 27



Peter Meyer
Platzarbeiter
Werk Reisholz
Eintrittsdatum: 25. 7. 28



Hermann Stevens
Rohrpresser
Werk Reisholz
Eintrittsdatum: 16. 3. 29



Georg Statz
Kaufm. Angestellter
Werk Reisholz
Eintrittsdatum: 2. 12. 29



Wihelm Sturm
Rohrrichter
Werk Reisholz
Eintrittsdatum: 28. 5. 30

ERHOLUNGSWERK 1956

Durch Anschlag wurden unsere Betriebsangehörigen über die Möglichkeiten, das Erholungswerk in Anspruch zu nehmen, bereits unterrichtet. Hier soll zunächst nochmals auf die Schwierigkeiten für den reibungslosen Produktionsablauf hingewiesen werden, die durch das Zusammentreffen vieler Urlaubswünsche in den Monaten Mai bis einschließlich September entstehen. Wir bitten deshalb besonders unsere ledigen und verheirateten kinderlosen Belegschaftsmitglieder, ihren Urlaub mehr in die übrigen Monate des Jahres zu verlegen, wobei speziell die ausgesprochenen Wintermonate immer wieder anerkannt gute Ergebnisse bei

Nach Rotensol/Schwarzwald, Pension „Waldesruh“, Pensionspreis je Tag und Person DM 8,25 einschl. Bedienung
Nach Tann/Rhön, „Restaurant Silberdistel“, Pensionspreis je Tag und Person DM 8,50 einschl. Bedienung.



Nach Poppenhausen/Rhön, Pension „Zum Stern“, Pensionspreis je Tag und Person DM 7,50 einschl. Bedienung
Nach Garmisch-Partenkirchen „Reintaler Hof“, Pensionspreis je Tag und Person DM 7,50 einschl. Bedienung
Es können an einem Ferienaufenthalt in folgender Reihenfolge teilnehmen:

1. Belegschaftsmitglieder, die vor dem 1. 1. 1953 eingetreten sind und unser Erholungswerk noch nicht in Anspruch genommen haben,

2. Belegschaftsmitglieder, die seit 1953 keinen kostenlosen Erholungsaufenthalt erhielten,

3. Belegschaftsmitglieder, die mindestens seit einem Jahr bei uns beschäftigt sind.

Belegschaftsmitglieder, die ihren Urlaub in einem der vorstehend aufgeführten Erholungsorte verbringen möchten, haben die Möglichkeit, Ehefrauen auf eigene Rechnung mitzunehmen. Hin- und Rückfahrt mit dem Autobus sind kostenlos. Ausgenommen sind, da Bahnfahrt, die Reisen zum Reintaler Hof.

Für die Familienangehörigen kommen die gleichen Preise wie für unsere Belegschaftsmitglieder zur Berechnung. Die Verrechnung der Pensionskosten für die Ehefrauen und Belegschaftsmit-



glieder, welche auf eigene Rechnung fahren, hat in jedem Falle unmittelbar mit dem betreffenden Wirt zu erfolgen.



Erholungsaufenthalten bringen. Die Freuden des Ski-Sportes stehen gerade denen offen, die noch für keinen größeren Hausstand zu sorgen haben.

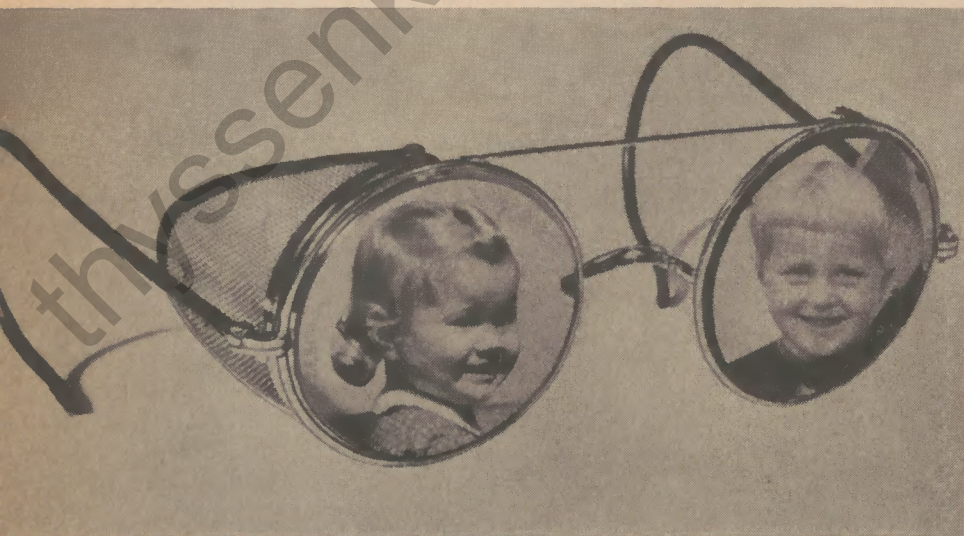
Unsere Erholungsfahrten werden in diesem Jahr wie folgt durchgeführt:

Die Anhänger des Teilzahlungsgeschäftes sehen in der Absatzfinanzierung eine Form des Sparens, die geeignet ist, unnötige Gelegenheitsausgaben stark einzuschränken. Als gesund wird die Inanspruchnahme von Abzahlkredit dann angesehen, wenn über den Willen und die Fähigkeit des Kreditnehmers zur ordnungsgemäßen

Für und wider das Teilzahlungsgeschäft

Tilgung keine Zweifel bestehen, wenn es sich um den Ankauf langlebiger Dinge handelt, die für den Käufer nützlich sind, wenn eine angemessene Anzahlung geleistet und die Tilgungszeit nicht zu lange ausgedehnt wird, aber auch von Seite des Kreditgebers bzw. des Verkäufers alles unterbleibt, was den Kreditnehmer dazu verleiten könnte, sich über seine Verhältnisse zu engagieren. Die überaus große Bedeutung des Konsumkredites — 30% der Bevölkerung kaufen heute auf Raten — ist durch die Folgen der Kriege entstanden. Da der nach Bestreitung der „fixen“ Lebenshaltungskosten verbleibende, frei verfügbare Einkommensrest nur 7% beträgt, mithin zur Barzahlung größerer Gegenstände nicht ausreicht, konnte der umfangreiche Nachholbedarf nur unter Inanspruchnahme von Konsumkredit gedeckt werden.

Die Verschuldung durch Konsumkredit beträgt bei der Bevölkerung der Bundesrepublik etwa 8 Milliarden DM. Da sich hinter den Kreditkosten von 1% im Monat ein jährlicher Zinssatz von etwa 24% tarnt, kommen die wirklichen Kreditkosten vielen Teilzahlungskäufern nicht klar zu Bewußtsein, auf jeden Fall aber ist der Konsumkredit teuer und setzt die Nettokaufkraft der Kreditnehmer ganz bedeutend herab. Der freie Einkommens-

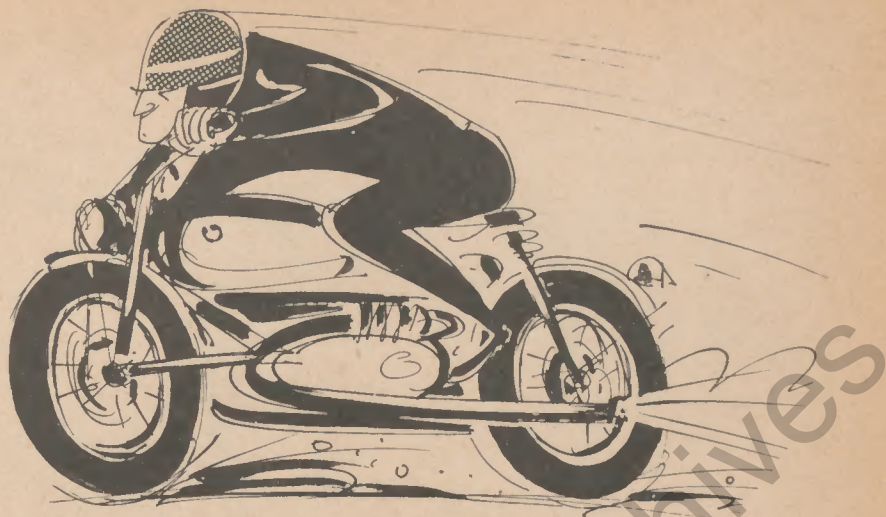


Zwei gute Gründe, Deine Schutzbrille zu tragen

teil wird also durch Kreditkäufe noch weiter verringert. Die Werbung mancher auf Raten verkaufenden Unternehmungen verschleiert die Kreditkosten bewußt und schiebt den Akzent von Preis und Qualität weg zur Betonung der Vorteile des Kaufens auf Raten. Wird bei diesen Käufen auf jede Anzahlung verzichtet und der Zeitpunkt des Tilgungsbeginns monatelang hinausgeschoben, so entstehen ungesunde Verhältnisse. Die Besitzfreude ist gewöhnlich kurz, ein wirklicher Nutzen zuweilen überhaupt nicht vorhanden, so daß die vielen Abzahltermine Wellen des persönlichen Mißvergnügens auslösen, die sich auf den Familienfrieden auswirken, aber auch Ausstrahlungen auf das Klima in den Betrieben haben. Wer zuviel Sorgen hat, ist in der Regel ein schlechter Arbeiter. Im Ruhrgebiet werden die meisten Ratenkäufe vorgenommen, dort aber liegen auch die meisten Lohn- und Gehaltspfändungen vor. Viele dürften indirekt mit den Ratenverpflichtungen zusammenhängen, denn mancher Kreditnehmer nimmt die Bezahlung seiner Raten auf Kosten anderer Verpflichtungen vor, weil ihm sonst die Wegnahme des Gekauften droht. In sehr vielen Fällen entgeht der zahlungsschwache Kreditnehmer der Lohnpfändung, weil er es vorgezogen hat, das Gekaufte freiwillig zurückzugeben, auch wenn er dabei 30—50% der Vertragssumme, die der Summe seiner bereits geleisteten Zahlungen etwa entspricht, verliert. Der Barkauf muß daher, das war eines der wichtigsten Ergebnisse der Baden-Badener Betriebsführergespräche 1955, mehr als bisher wieder zur Regel und zum Ausgangspunkt der Kalkulation werden. Hierzu soll die Methode des Kaufsparens helfen und auch ein anderer Auszahlungsmodus, der neben wöchentlichen Auszahlungen eine größere Abschlußzahlung jeweils zu Monatsende vorsieht, die dem Arbeitnehmer mehr als bei wöchentlicher Gesamtauszahlung Mittel zu größeren Bareinkäufen in die Hand gibt. (RKW 5./20. 12. 55)

Wenn's Fahrrad bis jetzt im Keller stand...

dann gibt es eine Menge zu beachten. — Also erst richtig das Rad durchsehen, ob die Bremsen, der Rücktritt, die Vorderrad-Beleuchtung und der Dynamo noch in Ordnung sind. Und vor allem die neuen Vorschriften beachten, die seit dem 1. 10. 1955 für die Ausrüstung des Fahrrades gelten. — Tretstrahler und Rückleuchte mit Funktionskontrolle müssen an allen Fahrrädern sein.



JO HANNS RÖSLER

Acht glückliche Tage

In den Nimmer Neuesten Nachrichten prangte ein Sonntagsinserat:

Rücksichtsvoller Motorradfahrer mit Sturzhelm, Antialkoholiker, stets rechts fahrend, nie ohne einen Blick in den Rückspiegel überholend, der sich bemüht, unfallfrei durch das Leben und über die Landstraßen zu kommen, sucht junges hübsches Mädchen zwecks Ehe kennenzulernen. Zuschriften erbeten an Otto Bedacht, Rechte Straße 9.

Das Inserat erschien und wurde gelesen. Am Montag traf ein Brief von weiblicher Handschrift ein:

„Mein lieber guter vorsichtiger Otto! So wie Sie fahren, werden Sie auch gebaut sein. Ich aber suche einen flotten Max, der forsch fährt, und aus seiner Maschine alle Sachen herausholt, die darin sind. Was heißt hier Sturzhelm? Was heißt hier Rückspiegel? Dem Kühnen gehört die Welt. Ich habe meinen Kühnen schon gefunden. Max Held heißt er. Ihn sollten Sie einmal fahren sehen. Da bleibt Ihnen die Spucke weg. Da spritzt alles nur so von der Straße. Und wenn sich mein Max in die Kurve legt, wird einem ganz schwummrig vor Glück. Das allein macht Spaß, Ihrer Helene Dumm.“

Zwei Wochen später stand eine neue Anzeige in den Nimmer Neuesten Nachrichten:

MAX HELD
VERTRETER

HELENE HELD
GEB. DUMM

VERMÄHLTE

Und keine acht Tage darauf:

Möbliertes Zimmer zu vermieten
Helene Held, Witwe

Auf-ab-auf. Pünktchen drauf

So begann für viele von uns einmal der Ernst des Lebens. Mit dem ersten Schultag werden aus Spielkindern, die sorglos in den Tag hineinleben durften, mehr oder weniger pflichtbewußte kleine Leute. Nun heißt es zeitig aufstehen, ein paar Stunden lang still



sitzen, gut zuhören und nur reden, wenn man gefragt wird, und behalten, was gesagt wird! Der Tag wird plötzlich eingeteilt in Arbeit und Vergnügen, aber vorläufig merken die Abc-Schützen noch nichts davon. Sie

konnten es gar nicht abwarten, zur Schule gehen zu dürfen. Stolz wandern sie nun mit dem neuen Ranzen auf dem Rücken an Mutters Hand durch das große Tor und auf die bisher größte Entdeckungsreise ihres jungen Lebens. Der erste Schultag ist ein aufregendes Abenteuer, denn alles, was ihnen begegnet, ist neu und wunderbar: die Schiefertafel, die bunte Griffeldose, die Schultüte, der Nachbar auf der Schulbank und die vielen fremden Kinder, die genau so neugierig und ängstlich, wißbegierig und schüchtern sind wie man selbst.

Ein großer Tag für einen kleinen Menschen, und die Mütter, die sich noch gut an ihren eigenen ersten Schultag erinnern, lassen es sich nicht nehmen, ihre Kleinen für den ersten Schritt zur Selbständigkeit so hübsch wie möglich zu machen. Die Mode kommt ihnen dabei sehr entgegen, denn sie hat sich in den letzten Jahren mit viel Liebe und Verständnis der kleinen Leute angenommen. Früher wäre Peter entweder in einem dunklen Anzug mit großem weißem Schillerkragen zur Schule gegangen, oder er hätte — als Sohn einer praktischen Mutter — im unscheinbaren grauen Strickdreß das Abc gelernt. Die Mädchen hatten es etwas besser, aber auch ihnen war nicht allzuviel Farbe erlaubt. Auf den Klassenfotos von damals kann man es nachsehen: da kauern die Jungen neben der unvermeidlichen Schiefertafel. Dahinter folgen, pyramidenartig aufgebaut, die Reihen aufrecht stehender, stolz blickender Kameraden, und alle könnten sie Brüder sein, so sehr ähneln sich die Matrosen- und Strickanzüge.

Nur die kleinen Mädchen bringen mit ihren großen Haarschleifen, den Bordürenröckchen und kleinen Blüschchen etwas Farbe in das eintönige Grau. Unsere Abc-Schützen haben es besser. Sie sind keine Stiefkinder der Mode mehr, denn die Kinderkleidung ist heute farbenfroh und praktisch, originell und kleidsam. Peters blauer Overall mit den großen Taschen ist wie geschaffen zum Hin- und Herrutschen auf harten Holzbänken und einer zünftigen Keilerei in der Pause durchaus nicht im Wege. Der Stoff, ein kräftiger Körper oder Popeline, kann einen Schubs ebenso gut vertragen wie einen Tintenfleck. Große Taschen bergen den ganzen Krimskrams, ohne den ein Junge von sechs Jahren nun einmal nicht leben kann: Bindfaden und rostige Nägel, Knetgummi und eine Handvoll

Kies. Der breite Latz schont die Pull-over und die buntkarierten Hemden aus Waschwolle, Baumwolle oder Zellwollflanell. Oft hat auch dieser gearbeitete Latz noch eine große Tasche von allerdings mehr dekorativem als praktischem Wert. Die Träger können aufgeknöpft oder durch eine Schnalle gezogen werden, ganz wie es Mutter und Sohn gefällt. Nicht jeder kleine Junge hat denselben Geschmack wie die Mama. Kai zum Beispiel sträubt sich gegen einen Overall, den er verächtlich als „Spielanzug“ abtut. Das ist jedoch kein Grund für häuslichen Ärger. Es gibt genug modische Auswege, etwa die kurze Hose mit dem lose flatternden Hemd darüber. Im Winter ist es aus Wollschotten oder wollenem Pepita, im Sommer aus bunt bedrucktem Popeline. Mit zwei Schlitzten an den Seiten und einer geraden, angeknöpften Passe ist es ein naturgetreues Abbild der Herren-Clubhemden und damit für selbstbewußte kleine Jungen durchaus akzeptabel. Hübsch sind auch die langen engen Hosen, die Klaus so gern trägt, groß- oder kleinkariert, mit breitem Umschlag oder ohne. Hemden gehören dazu und Pullover, an denen die Mütter ihre Fertigkeit in Zopf- und Perlmuster erproben können. Besonders beliebt sind quergestrickte Parallellos oder Westen mit einem großen Reiß-

verschluß vom Bündchen bis zum Kragen. Kleine, vierreihig geknöpfte Westen aus rotem, blauem oder braunem Duvetine sorgen für Abwechslung.

Die uneingeschränkte Anerkennung aller Jungen finden die losen Jacken aus Kamelhaarflausch oder Loden, die vorn mit Lederknebeln geschlossen werden und zwei tiefe, seitlich eingeschnittene Taschen haben. Am schönsten sind sie mit abknöpfbare Kapuze, die ebenso bunt kariert gefüttert sein soll wie die ganze Jacke. Der Regentmantel darf ein Duffle-coat sein oder aber ein Trenchcoat. Dann muß er über Achselklappen, einen durchgesteppten Gürtel und Lederknöpfe verfügen. Bei ihm ist die bunt ausgeschlagene Kapuze selbstverständlich.

Unverwundlich und wie für kleine Jungen geschaffen sind Hosen aus schmal- oder breitrippigem Cord. Sie halten die verwegenste Rutschpartie über Stock und Stein aus — ein Vorteil, den sowohl die Mütter als auch die Söhne zu schätzen wissen. Ein wichtiger Bestandteil der „männlichen“ Garderobe ist auch der Anorak aus blauem, gelbem, grünem oder braunem Popeline, der warm gefüttert wird.

Man sieht — der männliche Nachwuchs hat in puncto Mode viel aufgeholt, und was sich heute auf den Schulhöfen balgt und sich in Reih und Glied zu dem



Photo: Oscar Posselt

obligaten Klassenfoto aufstellt, ist farbenfroh und lustig angezogen.

Wenn das schon für die Jungen gilt, wie sehr trifft es dann erst für die kleinen Mädchen zu. Sie werden von der Mode besonders liebevoll bedacht. Durften sie früher mit großen Haarschleifen, Rüschen und bestickten Kleidchen die kleine Eva herauskehren, tun sie es heute mit einer nicht

Blüschen mit Puffärmeln und aufgesetzter bunter Zackenlitze und natürlich Pullover und kleine Boleros. Apropos Zackenlitze: geschickte Mütter nähen sie mehrfarbig übereinander oder als schwungvolle Bogen in Saumhöhe auf ein glockig geschnittenes graues Trägerröckchen, besetzen damit das Börtchen der kleinen Wollbluse und die Kanten des Boleros.



minder schönen aber praktischeren Garderobe. Ihnen stehen alle Möglichkeiten offen. Sie können — wenn es die Schulleitung erlaubt — die schottisch karierten langen Hosen der Jungen tragen, dazu einen Anorak oder einen Duffle-coat aus Loden, mit kariertem Zellwolle gefüttert. Noch besser aber stehen ihnen die kleinen Kleidchen, die auch der ganze Stolz der Mütter sind. Da gibt es Faltenröckchen aus Flanell oder Wollschotten, der ruhig mit Zellwolle gemischt sein darf, denn dann trägt er sich besser. Kleine weiße „Perlon“-Blüschen passen dazu, einfarbige Popelineblusen, die einen Farbton des Rockes aufgreifen, helle

Die Kleinstmädchenmode darf ruhig ein wenig verspielt sein, so wie die kleinen Damen selbst, nur muß man sich vor allzu viel Farbe hüten, damit die Kleinen nicht zum Gespött der Schulkameraden werden. Das gilt vor allem für die farbigen Sportstrümpfe und die buntgeringelten Strickmützchen, die — so hübsch sie sind — unbedingt zu der übrigen Kleidung passen müssen. Jedem kleinen Mädchen stehen die weißen Bubikragen gut, die bunte und einfarbige Kleider auffellen und auch über den Kragen der Paletotjacke gelegt werden können. Sie ist mit ihrer geraden Form der Mode der Großen abgesehen und ergänzt die kleinen Falten- und Glockenröckchen. Röcke mit

angeschnittenem Mieder, bei denen die breiten Träger kreuzweise über den Rücken geführt werden, sind besonders bei den Muttis beliebt, da sich darunter gut ältere Blüschen und Pullover auftragen lassen. Praktisch sind sie aus dunkelblauem Leinen, dessen Kanten weiß abgesteppt werden. Blau-weiß, die Sommerfarbe der Erwachsenen, hat auch die Kindermode erobert. Blaue Matrosenkleidchen mit großem, weiß gepaspeltem Kragen und blau-weiß gestreifter Krawatte gehören zu den Lieblingskleidern aller kleinen Mädchen.

Die Biedermeierdrucke mit den kleinen Röschen und zarten Streifen, die augenblicklich so sehr in Mode sind, sind wie geschaffen für Kinderkleider. Man kann sie ebenso gut ganz schlicht, mit sportlichen kleinen Revers und ohne Ärmel verarbeiten wie üppigweit, mit dicht gekrausten Röckchen, Puffärmeln und rundgezogener Passe. Das gilt auch für die Streifen und Punkte, die sehr hübsch wirken, wenn glatte Teile mit dicht gefalteten abwechseln.

Aus einem Streifenstoff können geschickte Mütter die hübschesten Kleidchen zaubern, wenn sie das Muster mal quer, mal längs oder diagonal verarbeiten. Ein Höschen aus dem gleichen Stoff fällt sicher noch ab und findet bestimmt die Zustimmung des Töchterchens.

Kleine Mädchen lieben große Schleifen. Machen Sie ihnen die Freude und arbeiten Sie die Träger des Sommerkleidchens ausnahmsweise einmal so, daß sie auf der Schulter gebunden werden können. Sie schlagen zwei Fliegen mit einer Klappe, wenn Sie diesem lustigen, bunt bedruckten Ferienkleid ein einfarbiges Bolero zugesellen, denn dadurch kann es auch in der Schule getragen werden. Das schwarz-weiße Pepitakleid hat auch nichts dagegen, wenn es einen schärpenartigen Gürtel aus demselben Stoff bekommt, der hinten zu einer Schleife gebunden wird, und die sehr junge Dame, der es zugeordnet ist, geht darin bestimmt nochmal so gern zur Schule.

So ist es nun einmal: ob Junge oder Mädchen — alle sind sie gern hübsch angezogen, und ohne sich dessen bewußt zu sein, stärkt das neue Kleid, der neue Anzug das kindliche Selbstvertrauen. Und das haben unsere Abgeschützten am ersten Schultag, dem bisher größten Tag ihres jungen Lebens, doch sehr nötig!

Marianne

Wir suchen Verbesserungsvorschläge

Die Tüftler heimsten Prämien ein

Seit der letzten Bekanntgabe in der Weihnachtsausgabe unserer Werkmitteilungen wurden durch die Ausschüsse „Vorschlagswesen“ wieder eine Reihe von Verbesserungsvorschlägen geprüft, auf die nach dem festgelegten Bewertungsverfahren folgende Prämien zur Verteilung kamen:

Für den Vorschlag:

„Verbesserung an Kurbelapparaten“ DM 82.—

„Entwicklung einer Bohrlehre mit einem Führungsloch“

„Entwicklung einer Teilscheibe zur Herstellung von Kronenmuttern in unserem Werk“

„Einführung einer vereinfachten Gewindeschneidweise“ DM 193.—

„Einbau eines Kreuzschalters zur

Vermeidung von Störungen bei Schweißmaschinen“ DM 20.—

„Auswechseln ausgelaufener Rollenböcke“ DM 190.—

„Außenrohr-Entgrater“ DM 170.—

„Anschaffung eines kleinen Manipulators für den Ofen in der Räder-schmiede“ Buchprämie

„Verbesserung am Blocktransportwagen“ Buchprämie

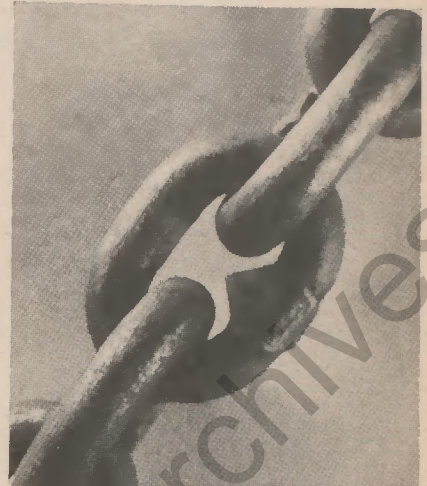
„Bereitstellung einer Steinschneidemaschine“ Buchprämie

Anderwärts macht man sich auch Gedanken...

Zur Vermeidung von Klanken bei Gliederketten wird durch X-Schweißung in jedes Glied der Kette ein keilförmiges Stück ein-

gesetzt. Derartige Ketten sind in Amerika viel gebräuchlich.

Man sieht, die einfachsten Dinge können Objekte für Verbesserungsvorschläge sein.



Wichtiges mit wenig Worten

Röntgen-Reihenuntersuchung 1956

Wie in jedem Jahr, so fand auch in diesem die Röntgen-Reihenuntersuchung in unserem Werk statt ... und fand starken Zuspruch!

Das Verständnis und Wissen des Einzelnen, daß es bei dieser Untersuchung um seine persönliche Gesundheit geht und nicht wie früher öfter geäußert, um eine getarnte Untersuchung irgendeiner „Heldenklau-Dienststelle“. Hier die Beteiligungszahlen:

Reisholz

Belegschaftsstärke	2513
es haben teilgenommen	2279
es blieben fern (hierin sind die Kranken und Urlauber enthalten)	234
Prozentsatz der Beteiligung	90,68%

Oberbilk

Belegschaftsstärke	1189
es haben teilgenommen	1048
es blieben fern (hierin sind die Kranken und Urlauber enthalten)	141
Prozentsatz der Beteiligung	88,14%

Zusammengenommen ist das eine sehr erfreuliche Bilanz. Man darf also feststellen, daß unsere Belegschaft weiter mitmacht, der Prozentsatz der Beteiligung geht auf keinen Fall im Verhältnis zu den verflossenen Jahren zurück.

Übrigens waren zwei Mann auch dieses Mal wieder bei den Untersuchten, welche tatsächlich diesem Röntgengerät ihr Leben zu verdanken haben. Wären sie im vergangenen Jahr nicht dabei gewesen, wäre möglicherweise eine sehr böse Erkrankung übersehen oder erst zu spät erkannt worden. Sie wurden rechtzeitig behandelt bzw. operiert. Wir meinen: Das sind die schönsten Erfolge der Reihenuntersuchungen.

Dr. R.

Aus der Personalabteilung

Zu Werkmeistern wurden ernannt:
Eugen Uttendorf, Reparaturschlosserei,
Hubert Janssen, Maschinenschlosserei,
beide mit Wirkung vom 1. 1. 1956.

Johann Roznowski, Stoßbankanlagen im Rohrwerk,
ab 16. 1. 1956

Adolf Fischer, Elektrische Werkstatt, ab 1. 2. 1956.

Ing. Günter Schulz übernahm am 1. 1. 1956 die Leitung der Abteilung Konstruktionsbüro Neubau.

Als neuer Mitarbeiter kam zum gleichen Zeitpunkt zu uns: Karl Neumann, Meister für unsere Schmiedebetriebe.

Im Bereich der Presserei

wurde Dipl.-Ing. Heinrich Kleine zum Leiter der Abteilung Offerten und Arbeitsvorbereitung,

Ing. Willi Simons zum Betriebsleiter der Mechanischen Werkstatt,

Im Bereich der Erhaltungsbetriebe

Peter Deussen und Hans Heinz zu Betriebsassistenten innerhalb des Mechanischen Betriebes mit Wirkung vom 1. 1. 1956 ernannt.

Wie haben wir gewartet,

daß die beschlagnahmten Räume von der Besatzungsmacht freigegeben wurden! Im Herbst vergangenen Jahres war es endlich soweit. Nun ging das ungeduldige Rätselraten los: „Wann können wir die freigegebenen Räume beziehen?“ Die Zeit schien endlos zu sein. Inzwischen aber türmte sich vor uns ein fast unüberwindbarer Berg von Schwierigkeiten und Arbeiten auf.

Zunächst mußte gemeinschaftlich mit der Besatzungsmacht, den verantwortlichen deutschen Stellen und uns, der nicht geringe Sachschaden festgestellt werden. Parallel damit lief die Planung über Behebung der Schäden, Neugestaltung, Büroraumverteilung usw. Es war unmöglich, die Räume in dem Zustand zu beziehen, in dem sie verlassen wurden. Heizungs- und Klima-Anlagen, Wasch- und sanitäre Einrichtungen waren total verrottet oder zerstört.

Weiter ergab sich die Notwendigkeit, eine vollständige Umwandlung vorzunehmen, denn die neuen Räume sollen nicht nur den heutigen Erfordernissen entsprechen, sondern auf lange Zeit zu befriedigenden Verhältnissen führen. Gute gesunde Räume mit ordentlichen Luft- und Lichtverhältnissen, zweckmäßiger Raumgestaltung und Einteilung, schallschluckende Decken, werden neben vielen anderen Erleichterungen geschaffen. Das alles erfordert eine gewisse Zeit der Vorbereitung. Hinzu kommt noch, daß der außergewöhnlich lange und strenge Winter die Arbeiten lähmt. Aber auch das geht vorüber, und der Tag des Einzuges ist nicht mehr allzu fern.

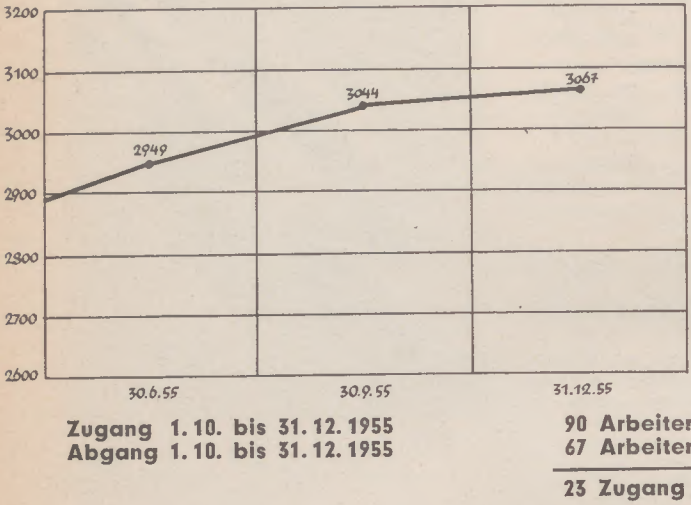
Durch das Freiwerden des Verwaltungsgebäudes haben wir auch die Möglichkeit, unsere Empfangshalle wieder ihrer früheren Bestimmung zuzuführen. Wie das Wort schon ausdrückt, dient diese Halle dem Empfang unserer Besucher und Geschäftsfreunde. In der Empfangshalle werden Besprechungen und Verhandlungen geführt und es wäre auch für die mit dem Besuch verhandelnden Mitarbeiter sehr störend, wenn hier ein ständiges Kommen und Gehen herrschen würde. Diese Überlegungen haben schon vor vielen Jahren dazu geführt, für die Angestelltenschaft einen separaten Eingang zu schaffen. Der Verkehr wurde durch den Einbau einer Aufzugsanlage, die in nächster Nähe des Angestellteneinganges liegt, wesentlich erleichtert.

Auch für die Unterstellung der Verkehrsmittel unserer Belegschaft wurde in großzügigster Weise gesorgt. Die Arbeiten in der Großgarage sind zum überwiegenden Teil abgeschlossen, und der Rest kann nach Eintreten besserer Witterungsverhältnisse in Kürze getan werden.

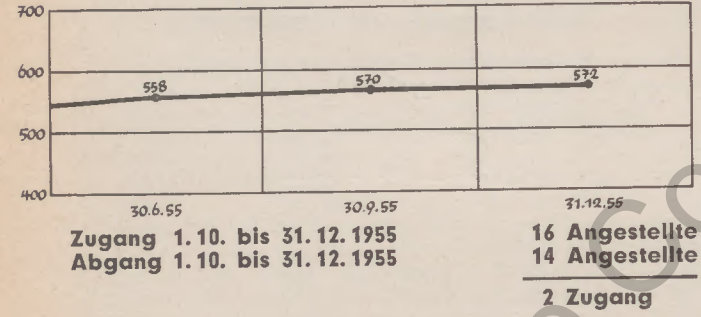
Bis dahin bitten wir um Geduld.

Zahl der Beschäftigten unseres Werkes

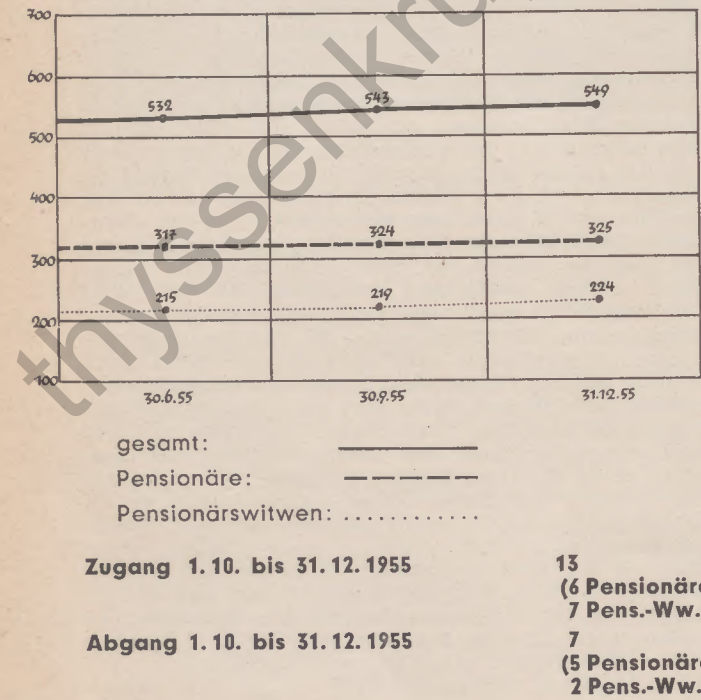
Lohnempfänger einschließlich gewerbliche Lehrlinge



Angestellte einschließlich kaufmännische Lehrlinge



Pensionäre und Pensionärswitwen



WIR BEGRÜßEN NEUE KOLLEGEN

Hammerwerk	Versuchsanstalt	Mendriks, Emil
Gieding, Theodor	Fuhs, Karlheinz	Meer, Emil
Kern, Werner	Kreißl, Ludwig	Nix, Winand
Scheidl, Albert	Sonstige Betriebe	Palm, Friedhelm
Weiler, Wilhelm	Biel, Alfred	Pohl, Erich
Wiegandt, Ferd.	Kopitzki, Wilhelm	Prohaska, Franz
Baubetrieb II	Pehrsson, Wilhelm	Rüger, Lothar
Buchner, Max	Rohradjustage	Schneidereit, Arnd
Schrewe, Manfred	Bonacker, Adolf	Stoffels, Johann
Allgem. Betrieb	Dohmen, Peter	Strate, Erich
Höbel, Helene	Faßbender, Wilh.	Zak, Helmut
Schäfer, Margarete	Habel, Johann	Mech. Werkstatt
Schumacher, Otto	Keßler, Günther	Monnier, Georg
Weyer, Johanna	Koch, Gerhard	Nonnaß, Josef
Wolff, Hedwig	Koch, Heinz	Pilger, Horst
Räderfabrik und -schmiede	Lohmann, Oskar	Schlosser-Werkstatt
Damm, Ferdinand	Michaelis, Josef	Jung, Rolf
Pflitsch, Rudolf	Seidel, Hans	Servaes, Jakob
Simons, Emil	Wehrle, Gerhard	Schorn, Hans-Peter
Elektr. Werkstatt	Rohr-Kaltzieherei	Wimmer, Gottfried
Essers, Peter	Brenzel, Wilhelm	Mat. Prüfanstalt
Frerath, Gottfried	Broos, Josef	Meyer, Fritz
Fuß, Josef	Dörner, Dieter	Steinfeld, Armin
Scheerbarth, Günt.	Franke, Georg	Elektr. Werkstatt
Wirth, Walter	Gerhard, Werner	Alfänger, Leo
Glüherei	Giebel, Fritz	Böll, Friedhelm
Schulze, Günter	Jordan, Walter	Eisel, Artur
Seiferth, Emil	Kils, Karl-Heinz	Krautz, Erwin
	Küller, Hans	Panten, Klaus
	Makowiak, Siegf.	Ramczek, Horst

Durch den Tod gingen von uns:

Max Winter	
Pensionär	
zul. Schlosserei-Arb.	am 8.11.55 Werk Reisholz
Rudolf Litschke	
Pensionär	
zul. Laboratoriumsleit.	am 1.12.55 Werk Oberbilk
Anton Diste	
Pensionär	
zul. Schweißerei-Arb.	am 21.12.55 Werk Reisholz
Alfred Glomsda	
Meister	
Schlosserwerkstatt	am 4.1.56 Werk Oberbilk
Karl Garde	
Schlosserei-Arbeiter	am 1.1.56 Werk Oberbilk
Johann Reckmann	
Pensionär	
zul. Meister	
Präz.Rohrschweißerei	am 10.1.56 Werk Reisholz
Sofia Bender	
Reinmachefrau	am 21.1.56 Werk Oberbilk
Johannes Werner	
Hilfsarbeiter	am 6.2.56 Werk Oberbilk
Emil Roland	
Rohrwerksarbeiter	am 6.2.56 Werk Reisholz

Absender in Blockbuchstaben

Die Absenderangabe ist nicht unbedingt notwendig, könnte aber im einen oder anderen Fall zweckmäßig sein.

.....
Name, Arbeitsnummer

.....
Anschrift oder Betriebsabteilung

Postkarte

Stahl- und Röhrenwerk Reisholz GmbH.

Sozialabteilung

(22a) Düsseldorf-Reisholz

Henkelstraße 209—213

Absender in Blockbuchstaben

Die Absenderangabe ist nicht unbedingt notwendig, könnte aber im einen oder anderen Fall zweckmäßig sein.

.....
Name, Arbeitsnummer

.....
Anschrift oder Betriebsabteilung

Postkarte

Stahl- und Röhrenwerk Reisholz GmbH.

Sozialabteilung

(22a) Düsseldorf-Reisholz

Henkelstraße 209—213

Auf jede Karte nur einen Wunsch schreiben

Ich möchte in den WERKMITTEILUNGEN etwas lesen über:

.....

.....

.....

Auf jede Karte nur einen Wunsch schreiben

Ich möchte in den WERKMITTEILUNGEN etwas lesen über:

.....

.....

.....

Reduzierwalzwerk	Feuerpeil, Willi
Hanitzsch, Hans-Joh	Felten, Eduard
Kamp, Josef	Gerroldt, Rudolf
Lierhaus, Otto	Küpper, Rolf
Rohr-Warmzieherlei	Linnartz, Johannes
1 und 2	Pacholzky, Egon
Abels, Hans	Robling, Nikolaus
Albers, Wilhelm	Schweißfurth, Helm.
Albrecht, Hubert	Sonstige Betriebe
Balley, Bernhard	Borgerhoff, Hans
Chrenko, Emil	Houben, Anton
Clemens, Wilhelm	Key, Rudolf
Friedrich, Paul	Merten, Norbert
Glindmeyer, Otto	Orinal, Martin
Hansen, Mathias	Pescher, Hans
Hülsmann, Alfons	Rath, Johanna
Jäger, Egon	Ronic, Margarete
Jastrow, Paul-Otto	Roscher, Werner
Klapdor, Albert	Schmidt, Erwin
Koplin, Erwin	Sterner, Hans
Land, Nikolaus	Wienke, Helmut
Leiwer, Albert	
Löbert, Horst	Angestellte (Reisholz)
Meyer, Hubert	Gehlen, Erna
Nesecker, Horst	Lebensmittelabt.
Petersen, Hans	Hoff, Egon
Plücks, Karl	Hauptabt. Sozialws.
Remus, Helmut	Stelzmann, Heiner.
Seibert, Günter	Hauptabt. Sozialws.
Wons, Horst	
Blockwalzwerk	Angestellte (Oberbilk)
Buttler, Heinrich	Jansen, Ernst
Vogel, Richard	Techn. Büro
	Körnert, Gerhard
Presserei	Laboratorium
Bauer, Heinrich	Runge, Herbert
Becker, Werner	Techn. Büro

Bildnachweis: Beratungsstelle für Stahlverwendung (3) — 12 Werkphotos (Heinz Müller und Günther Podang).

Herausgegeben von der Stahl- und Röhrenwerk Reisholz GmbH., Düsseldorf-Reisholz. Verantwortlich: Direktor August Best, Düsseldorf-Reisholz. Erscheinungsweise: In zwangloser Folge. Einsendungen an die Sozialabteilung mit dem Kennwort „Werkmitteilungen“.

Druck: Aussaat-Verlag GmbH., Wuppertal. Gestaltung: K. Busch, Wuppertal

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.

Jeder Leser ein Mitarbeiter!

Der Wunsch, dem Leser das zu bieten, was er lesen möchte, ist allen Zeitungs- und Zeitschriftenredaktionen gemeinsam. Auch uns geht es nicht anders. Bei jeder neuen Ausgabe unserer Werkmitteilungen ergibt sich die Frage, was außer den Beiträgen, die druckreif vorliegen, noch interessieren könnte. Nicht jeder aber kann schreiben, daß es so gleich auch gedruckt werden kann, aber jeder kann schreiben, was er gern lesen möchte. Dafür werden in Zukunft jedem Heft zwei Karten beiliegen, auf denen solche Wünsche mitgeteilt werden können. Es genügt dann, die Karten ausgefüllt in die bekannten Briefkästen an den Werk-
eingängen zu werfen.
Die Angabe des Absenders steht im Belieben des Einzelnen. Sie könnte der Sozialabteilung aber eine persönliche Erledigung in Fällen ermöglichen, in denen angenommen werden darf, daß die Behandlung des geäußerten Wunsches keinem allgemeinen Interesse begegnen wird.

Die Werkmitteilungen also in Zukunft

noch aktueller

noch vielseitiger

noch abwechslungsreicher!

Das Osterhütchen

Er lag im Schaufenster von Billig & Co. aus und war eigentlich gar kein Hut, sondern ein duftiges Etwas aus Borte und Tüll, ein Traumgebilde, ein kecker, farbiger Blickpunkt für pfingstlich beschwingte Männerseelen, alles in allem ein „Gedicht“ von einem Hütchen.

Nüchtern ausgesprochen, es kostet so um die 50 Mark. Als Helga, meine Hausgöttin, das Hütchen sah, stieß sie einen leichten Schrei aus. Es war ein Schrei der Freude, glücklichen Erschreckens, lustvoller Bewunderung. Solche Schreie sind teuer, sie treffen unmittelbar in Ihre Briefftasche, meine Herren. Das Besondere, Bedrückende und Belastende war, daß dieser Schrei eine Woche vor Ostern ausgestoßen wurde. Er bedeutete, daß dieses Hütchen fällig war und daß die Feiertage, falls es dann nicht auf dem Lockenkopf meiner Frau saß, in jeder Weise ins Wasser fielen.

Also sann ich hin und her, wie ich dem Problem zu Leibe rücken könnte. Im Etat war ein neuer Hut nicht vorgesehen, und außerplanmäßige Einkünfte waren nicht zu erwarten. Da kam mir der Zufall zu Hilfe.

Als ich in der Bodenkammer nach einem Manuskript stöberte — unsere Wohnung faßt den täglich anfallenden und von den Zeitungsredaktionen zurückkommenden Wust von Manuskripten nicht mehr, so daß meine Frau einen ganzen Schwung einfach in die Bodenkammer befördert hat — in verstaubten Zeitungen, Zeitschriften, Kisten und Kästen nach Herzenslust herumwühlte, fand ich in einem wurmstichigen Kommodenfach unter Blusen, Shawls, Unterröcken und Federboas aus der Zeit, da der Großvater die Großmutter nahm, einen zerknitterten Hut.

Und nun bitte lachen Sie nicht, dieser Hut war gar nicht so unmodern. Ich verstehe nicht viel von Mode, aber es fiel selbst mir auf, daß dieser großmütterliche Hut eine verblüffende Ähnlichkeit mit den Hüten hatte, die heute als modische Neuheiten in den Schaufenstern liegen. Die Mode scheint sich, wenn man es historisch betrachtet, im Kreise zu bewegen, oder sich wie eine verspielte Katze in den eigenen Schwanz zu beißen, und den Freuden-schrei, den sie dabei ausstößt, nennt man in Paris, wo es viele Katzen gibt, „le dernier cri“.

Kurz und gut, ich nahm den Hut, ließ ihn von einer Putzmacherin ein bißchen aufmöbeln, der ganze Spaß kostete mich 6 Mark 50, und am Ostermorgen lag er auf dem Frühstückstisch. — Meine Frau stieß wieder einen Schrei aus, aber diesmal mit verdoppelter Lautstärke, und fiel mir um den Hals. „Dieses Hütchen“, jubelte sie, „ist ja tausendmal schöner als das von Billig & Co.! Wo hast du es her?“ Nun, ein Kavalier genießt und schweigt. Ich habe die Wahrheit verschluckt wie eine Pille, die bitter geschmeckt hätte, und meine Liebe, Gute, Beste gebeten, die Herkunft des Hutes als Geheimnis zu bewahren. Für Geheimnisse sind Frauen immer leicht empfänglich. Und so trug Helga das Hütchen ihrer Großmutter am ersten Ostertag so stolz zur Schau, als hätte es Dior persönlich zu einer seiner créations entworfen.

Karl Blanckmeister



Der Frauenschläger zu Boch

Ich hör, im Clevischen zu Boch
 Hat man die alte Sitte noch
 Und hält darauf noch sehr genau:
 Schlägt dort ein Ehemann seine Frau,
 Sühet an den Brunnen man den Tropf
 Und pumpt ihm Wasser auf den Kopf.
 Wie er sich sträubt und was er spricht,
 Und was er tut - es nützt ihm nicht.
 Gewöhnlich gibt er Gründe an;
 Was ihm erst recht nichts helfen kann:
 Es wird gepumpt, gepumpt, gepumpt,
 Bis er von Gründen nichts mehr brummt
 Und ganz verkürrt und verstummt.
 Dann kommt die Frau und bittet sehr:
 „Bepumpt mir meinen Mann nicht mehr!
 Ihr seht, er ist so sanft, so still,
 Saft mehr, als ich ihn haben will.
 Komm, nasses Männchen, komm nach Haus!
 Ihr guten Leutchen, laßt ihn aus!“ -
 Man untersucht ihn dann gemacht
 Und pumpt, wo's fehlt, noch etwas nach,
 Dann führet das Weib ganz naß ihn fort. -
 So bessert man die Leute dort.

Wer diesen Brauch einst ordiniert,
 Ist in dem Ratsbuch nicht notiert,
 Man sagt, er komm (wer will, der trau)
 Von einer hübschen Kürschnerfrau,
 Um die das Volk in Aufruhr kam,
 Weil er für einen Pelz sie nahm
 Und klopfte sie bis vor das Haus
 Und rief: „Ich klopf die Motten aus!“
 Die Eifersucht war daran schuld;
 Drum habe jeder Mann Geduld!

August Kopisch 1799-1853