



Zum 30. Juni 1966:

Gruß und Dank an die Kaiserstühler

Am 30. Juni wurde auf der Schachtanlage Kaiserstuhl, die seit 1899 zu Hoesch gehört, der letzte Kohlewagen zu Tage gehoben. Auf einer Zeche, die von 1873 bis 1966 über 81 Millionen Tonnen Kohle förderte, stehen die Seilscheiben still. Nur noch eine Nachhut der Belegschaft, die vor der Teilstillegung vor sechs Jahren mehr als 5000 Beschäftigte zählte, bleibt bis zum Ende des Jahres, bis die Raubarbeiten abgeschlossen sind und schließlich der Deckel auf den verfüllten Schacht gelegt wird. Damit ist eine Entwicklung beendet, die abzuwenden nicht in unserer Macht lag.

In der nun bald hundertjährigen Geschichte der Hoesch Werke hatten die Verantwortlichen – also auch der Betriebsrat – selten eine menschlich und wirtschaftlich so schwerwiegende Entscheidung zu treffen wie im vergangenen Jahr, als es um das Schicksal von Kaiserstuhl ging. Eine Zeche sollte stillgelegt werden, die mit einer Förderleistung von über 3,1 Tonnen je Mann und Schicht zu den besten des Ruhrgebietes gehörte. Aber die sich ständig verschlechternde Absatzlage für die Steinkohle als Folge des unaufhaltsamen Strukturwandels zwang auch die Hoesch AG Bergbau, die Förderung dem Absatz anzupassen.

Über 2000 Belegschaftsmitglieder traf die Stilllegung. Doch war es dank der Zusammenarbeit zwischen Vorstand, Direktorien und Betriebsrat und zwischen Anteilseignervertretern und Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat und im Beirat selbstverständlich, daß die technische und wirtschaftliche Entscheidung mit sozialen Maßnahmen verbunden wurde, um möglichst die sozialen Härten auszugleichen, die mit einem Arbeitsplatzwechsel verbunden sind. Vom Geiste der Partnerschaft im Sinne der seit fast zwanzig Jahren praktizierten Mitbestimmung war der Sozialplan getragen, der den Wechsel zu einem anderen Arbeitsplatz im Hoesch-Bereich erleichtern und die Betroffenen weitgehend vor Schaden bewahren sollte.

Die Belegschaft war ständig über den Fortgang der Verhandlungen unterrichtet. In der letzten Belegschaftsversammlung am 27. Februar 1966 in der Westfalenhalle, die auch nach dem Urteil der Öffentlichkeit vorbildlich verlief, und über die wir im Heft 4/1966 WERK UND WIR berichteten, standen die Verantwortlichen den 1800 Bergleuten auf jede Frage Rede und Antwort. Der Verlauf dieser Versammlung machte deutlich, daß das gegenseitige Vertrauen Unruhe und Auseinandersetzungen nicht aufkommen ließ. Trotz des seelischen Drucks, der bis zum endgültigen Stilllegungsbeschluß auf jedem Betroffenen lastete, erfüllten die Kaiserstühler bis zum letzten Tage vorbildlich ihre Pflicht.

Die Kaiserstühler waren immer stolz auf ihr gutes Betriebsklima. Sie blieben auch nach Möglichkeit in ihren Gedingekameradschaften oder Abteilungen zusammen, als sie zu unseren Schachtanlagen Altenessen und Bockum-Hövel überwechselten. Der alte Zusammenhalt ging nicht verloren, die Hilfen durch den Sozialplan taten ihre Wirkung: Von den verlegungsfähigen Bergleuten arbeiten jetzt 867 auf anderen Hoesch-Zechen und 159 in anderen Betrieben unserer Gesellschaft; 358 schieden aus oder traten, nach dem Sozialplan vorzeitig pensioniert, in den Ruhestand, 450 blieben noch für Abwicklungsarbeiten auf Kaiserstuhl.

Wir freuen uns darüber, daß der weitaus größte Teil der Belegschaft an Arbeitsplätzen im Hoesch-Bereich blieb. Das Vertrauen, das sich darin ausdrückt, soll auch in Zukunft nicht enttäuscht werden.

Allen, die in guten wie in schweren Tagen zu unserer Gemeinschaft hielten, gelten der herzliche Gruß und der aufrichtige Dank der Hoesch AG und ihres Bergbaus, den Vorstand und Direktorium hiermit zum Ausdruck bringen.

Für den Vorstand der Hoesch AG:

Ochel Koch Schulte-Borberg

Inhalt

- 235 Mit acht Metern je Sekunde durch die Röhre –
Rationalisierung bei der Maschinenfabrik Deutschland
- 238 Vierzig-Stunden-Woche in der Stahlindustrie
- 238 Streik im Bergbau abgewendet
- 240 Dr. Friedrich Harders stellv. Vorsitzender
und Dr. Franz-Josef Hufnagel stellv. Mitglied
im Vorstand der Hoesch AG
- 241 Kein Fortschritt ohne Weiterbildung
- 242 1956–1966: Die ersten zehn Jahre der Akademie
für Führungskräfte ■
- 244 Sechs sagen ihre Meinung
- 246 Vor zehn Jahren berichtete WERK UND WIR
- 246 Wir lasen für Sie
- 247 Die letzten Kohlen der Zeche Kaiserstuhl
- 248 Menschen wie du und ich: Der Kokereisteiger
- 250 Passiert – notiert – fotografiert
- 251 1891–1966: 75 Jahre Industriegewerkschaft
der Metallarbeiter
- 254 Kunstausstellung der Ruhrfestspiele: Variationen
- 258 Otto Burrmeister erhielt den Kulturpreis des DGB 1966
- 259 Arbeitsordnung –
Grundlage reibungsloser Zusammenarbeit (7)
- 261 Sie hatten Zeit wie Heu zum Reisen ■
- 262 Tips für den Urlaub mit der Kamera ■
- 264 Sprechstunde für Gesunde:
Manches ginge besser, wenn wir mehr gingen
- 266 Jubilare
- 267 Fotowettbewerb



Titelbild und Rückseite entstanden im Stahlwerk 3 der Westfalenhütte. Auf dem Titel hielt unser Fotograf ein Gespräch fest, das Dipl.-Ing. Ernst Wiegand, der Leiter der Produktionsbetriebe, über das Ergebnis eines Betriebsversuches mit seinen jüngeren Mitarbeitern, den Assistenten Dipl.-Ing. Klaus Keller (links) und Dipl.-Ing. Fritz Plate, führte. Auf der Rückseite ist das eindrucksvolle Schauspiel eines Kokillengusses abgebildet.



Unsere Werke und Gesellschaften

 Hoesch AG Bergbau Essen-Altenessen	 Hoesch Bergbautechnik GmbH Dortmund
 Hoesch AG Westfalenhütte Dortmund	 Hoesch Werk Federstahl Kassel
 Hoesch AG Walzwerke Hohenlimburg	 Hoesch Eisenhandel mbH Dortmund
 Hoesch AG Rohr- und Bauteilwerk Hamm	Hoesch Eisenhandel mbH Niederlassung Bremen
 Schmiedag Aktiengesellschaft Hagen i. Westf.	 Hoesch Reederei und Kohlenhandel GmbH Essen
 Hoesch Maschinenfabrik Deutschland AG Dortmund	 Schiffswerft Gustavsburg GmbH
 TriererWalzwerk Aktiengesellschaft Wuppertal-Langerfeld, Trier	 Hoesch Düngerhandel GmbH Dortmund
 Döhner AG Letmathe	 Hoesch Export GmbH Dortmund
 Dörken Aktiengesellschaft Gevelsberg	Hoesch Export GmbH Oficina de Madrid
 Schwinn Aktiengesellschaft Homburg/Saar	 Hoesch Argentina S.A. Industrial y Comercial Buenos Aires
 Schwinn Sàrl Hénin-Liétard	 Hoesch Limited London
 Dittmann & Neuhaus AG Herbede-Ruhr	 Hoesch Italiana S.p.A. Mailand
 Rheinischer Vulkan, Chamotte- und Dinaswerke mbH Oberdollendorf a. Rhein	 American Hoesch Inc. New York
 Dortmunder Drahtseilwerke GmbH Dortmund	 Hoesch France Sàrl Paris
 Hoesch Hammerwerk Ruegenberg GmbH Olpe i.W.	Industriewerte AG Dortmund
 Dortmunder Plastik GmbH Dortmund	Gesamtbelegschaft 49000

**WERK
und
WIR**

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

Verantwortlich für WERK UND WIR Hoesch Aktiengesellschaft: Dr. jur. Harald Koch. Redaktion: Erhard Jahn und Rolf Gröting. Graphische Gestaltung: Harry Esser, Dortmund. Anschrift der Redaktion: Dortmund, Eberhardstraße 12. Telefon 8041. Fernschreiber 0822 294/0822 123. Druck: dumont presse, Köln.

Verantwortlich für WERK UND WIR Hoesch Aktiengesellschaft Ausgabe BERGBAU, Seiten 69 bis 80: Josef Ganster. Redaktion: Erhard Jahn und Rolf Gröting. Graphische Gestaltung: Harry Esser, Dortmund. Anschrift der Redaktion: Dortmund, Eberhardstraße 12. Telefon: 8041. Fernschreiber 0822 294/0822 123. Druck: dumont presse, Köln.

Verantwortlich für WERK UND WIR Hoesch Aktiengesellschaft Ausgabe WESTFALEN-HÜTTE, Seiten 181 bis 212: Walter Hölkeskamp. Redaktionsleitung: Johannes Holschen. Anschrift der Redaktion: Dortmund, Eberhardstraße 12. Telefon 8041. Fernschreiber 0822 123/0822 294. Druck: Westfalendruck, Dortmund.

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

Bildnachweis: Titelseite: Erich Kreuzner, Rückseite: Manfred Kampmann, beide Dortmund. Farbinnenseiten: Manfred Kampmann, Erich Kreuzner und Hartmut Vogler, alle Dortmund. Schwarz-Weiß-Aufnahmen: Fotoabteilung Hoesch AG; Fotostelle Westfalenhütte; Bergbau-Museum, Bochum; Kunsthalle Recklinghausen; Marie Luise Sitko, Recklinghausen; Karl-Heinz Vogel, Dorsten; Hartmut Vogler, Dortmund; und Werk- und Privataufnahmen. Zeichnungen: Hans Geisen, Dortmund, und Ulrik Schramm, Feldafing.



Mit acht Metern je Sekunde durch die Röhre



Rationalisierung bei der Maschinenfabrik Deutschland

Quirin Bernd – er ist bei der Maschinenfabrik Deutschland für alle Rationalisierungsaufgaben verantwortlich – berichtet uns:

Nicht auf die großen Investitionen allein kommt es an, denn nicht nur die neuerrichteten großen Betriebsanlagen tragen entscheidend zur Rationalisierung bei, sondern häufig auch die kleinen, gar nicht so sehr ins Auge fallenden Verbesserungen. Ein Beispiel dafür bot in diesen Wochen die Maschinenfabrik Deutschland: Überflüssig gemachte Wege und schnellere Information verringerten den Aufwand an menschlicher Energie, beschleunigten den Arbeitsfluß

◀ Nicht nur Papiere, auch Schrauben, Widerstände und viele andere Kleinmaterialien flitzen vom Magazin durch die Rohrleitung zu den Arbeitsplätzen. Am Ausgabe-schalter arbeitet Siegfried Siebenhüner

▲ Über das neu eingerichtete Wechselsprechnet beantwortet der Leitstand den Vorarbeitern und Meistern unverzüglich alle Fragen über den Bearbeitungsstand der umlaufenden Werkstücke. Sachbearbeiter sind (v. l. n. r.) Walter Kipp, Paul Kleinemann und Günter Montag

und halfen auf diese Weise mit, die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu stärken. Der erste Anlaß für diese Neuerungen bei der Maschinenfabrik Deutschland war die Weitläufigkeit des Betriebes: Manche Meister und Vorarbeiter mußten beispielsweise von ihrer Arbeitsstelle zum Büro der Fertigungssteuerung – dem Herzen des Werkes – 750 Meter weit laufen, um die für die Arbeit notwendigen Werkstück-Zeichnungen, Arbeitsbegleitkarten oder Akkordscheine zu holen und wieder wegzubringen. So fehlte ihnen oft Zeit, für einen reibungslosen Arbeitsablauf zu sorgen, neue Werkzeuge und Arbeitsmethoden zu erproben und sich um die in ihrer Obhut stehenden Lehrlinge zu kümmern. Um Abhilfe zu schaffen, stellten die Mitarbeiter der Rationalisierungsabteilung zunächst fest,



► Auch im Betrieb setzte das Wechselsprechnetz eine wichtige Neuerung voraus: Vorarbeiter wie Meister brauchten und erhielten feste Arbeitsplätze. Auf unserem Bild Vorarbeiter Heinz Schipper

wie oft Vorarbeiter und Meister das Fertigungssteuerungsbüro aufsuchten, und wie viele Kilometer sie dabei zurücklegten. Zugleich untersuchten sie zwei weitere und zum Teil von weit her aufgesuchte Zielpunkte vieler Mitarbeiter: das Magazin, von dem die Montageschlosser die in den Stücklisten nicht zu erfassenden Kleinmaterialien holten, und die Werkzeugausgabe, in der vor allem auch Kleinwerkzeuge wie Gewindebohrer und Reibahlen ausgegeben werden.

20 000 Werkstücke ständig unterwegs

Einmal beim Zählen und Messen der Umstände, die den Arbeitsfluß aufhalten, wurde nun auch der Weg der Werkstücke selbst unter die Lupe genommen. Dabei stellte sich heraus, daß etwa 20 000 Werkstücke bei der Maschinenfabrik Deutschland ständig im Umlauf sind und jedes einzelne durchschnittlich fünf Arbeitsgänge erfordert. Ein beachtenswertes Ergebnis, an dem nur eines störte: Die Werkstücke waren – verglichen mit der reinen Bearbeitungszeit – zu lange unterwegs.

Die Gründe dafür lagen auf der Hand: Die betrieblichen Vorgesetzten konnten sich nicht genug um den raschen Arbeitsfortschritt kümmern, außerdem fehlte eine schnelle Informationsmöglichkeit, durch die sich Meister und Vorarbeiter jederzeit über den Bearbeitungsstand der umlaufenden Werkstücke unterrichten konnten.

Abhilfe durch Rohrpost und Wechselsprechung

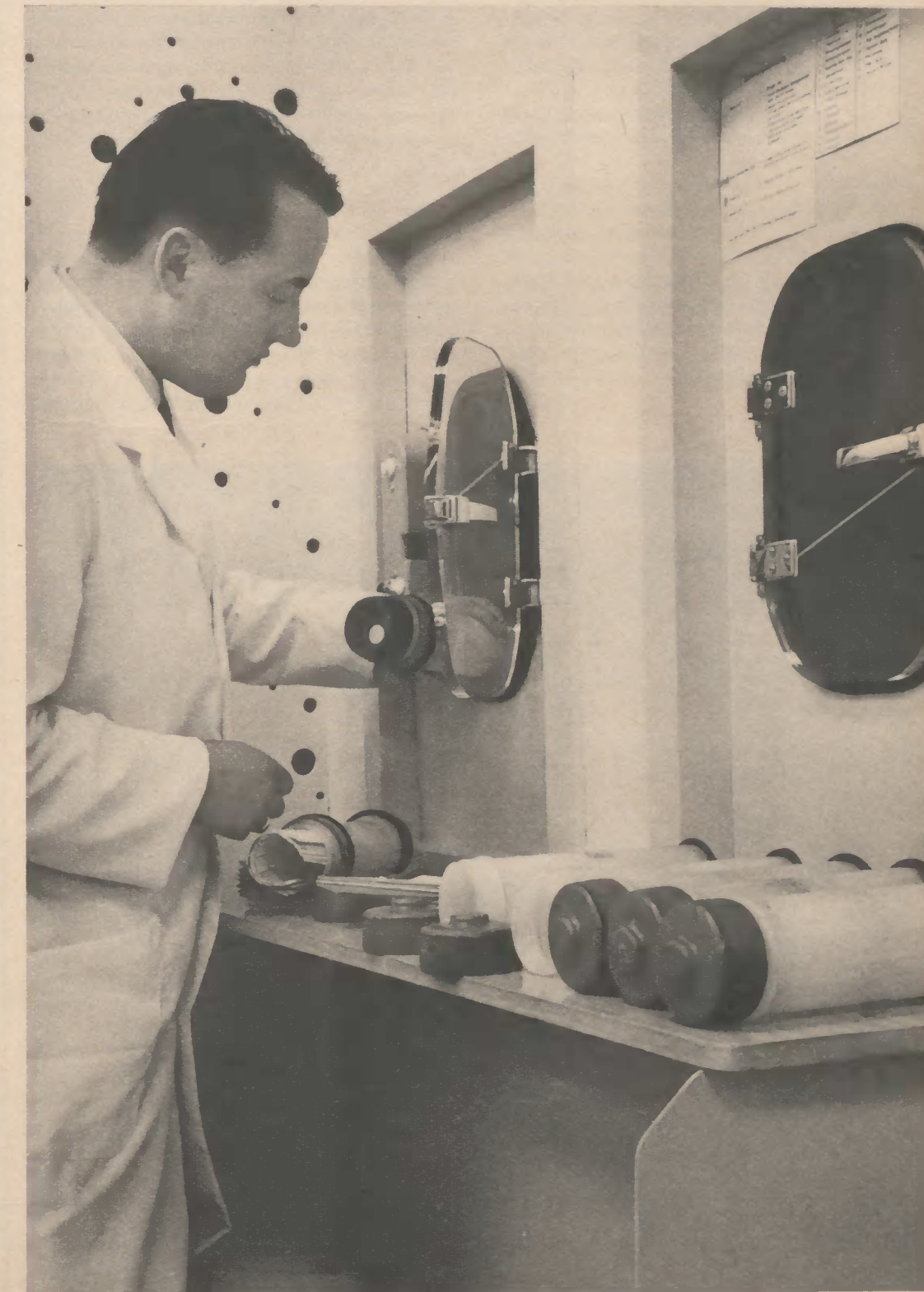
Um diese Mängel zu beseitigen, schlug die Rationalisierungsabteilung dreierlei vor: eine Rohrpostanlage, die den betrieblichen Vorgesetzten die Wege zum Büro der Fertigungssteuerung erspart, ein Wechselsprechnetz, über das der Leitstand ohne Verzug Auskunft über den jeweiligen Stand des zu bearbeitenden Werkstückes gibt und über das die Werkzeugausgabe und das Magazin alle sie betreffenden Fragen beantwortet, und eine Funksprechanlage für fünf Elektrokarren und Gabelstapler, über die die Fahrzeuge ohne Aufenthalt dorthin gelenkt werden, wo sie gebraucht werden.

Innerhalb von Sekunden ist jede Frage beantwortet

Inzwischen sind alle drei Vorschläge in die Tat umgesetzt. Das Wechselsprechnetz verbindet den Leitstand – der in den ersten Stock der Werkshalle für Werkzeugmaschinenbau verlegt wurde – mit allen Vorarbeitern, Meistern, Obermeistern und Betriebsleitern. Aus dem unfreundlichen alten Büro wurde ein heller, schallgedämpfter Raum, in dem drei Sachbear-

◀ Die Meister bezogen erhöhte und rundum verglaste Kabinen, von denen sie ihren Bereich übersehen, in denen sie ungestört mit ihren Mitarbeitern sprechen können und in denen die Arbeitspapiere nicht von jedem Luftzug fortgeweht werden

► Selbstverständlich sind alle Meisterkabinen an das Netz der ebenfalls neu eingerichteten Rohrpostanlage angeschlossen. Hier verschickt Walter Kipp vom Leitstand Werkstück-Zeichnungen und Arbeitsbegleitkarten

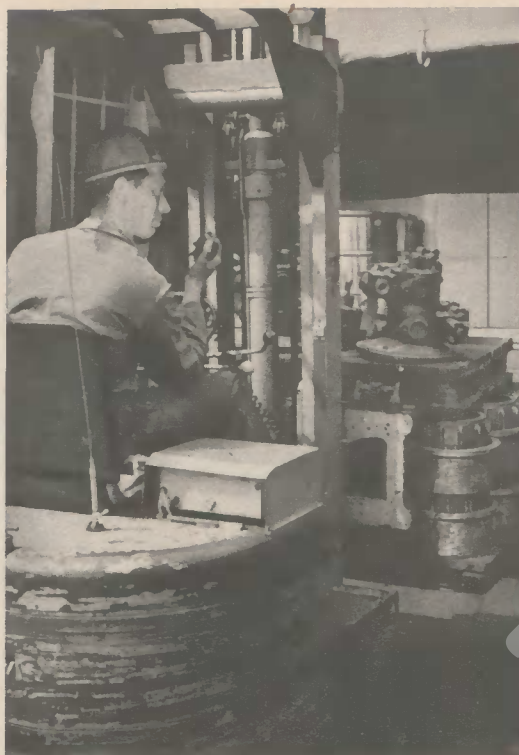


beiter mit Hilfe griffnaher Karteikästen auf die nahezu pausenlos eintreffenden Anfragen innerhalb von wenigen Sekunden genaue Auskunft geben. Aber auch im Betrieb setzte das Wechsel-sprechnetz eine wichtige Neuerung voraus: die Vorarbeiter wie die Meister brauchten und erhielten feste Arbeitsplätze, die Meister sogar erhöhte und rundum mit Fenstern versehene Kabinen, von denen sie ihren Bereich übersehen, in denen sie ungestört mit ihren Mitarbeitern sprechen können und in denen nicht jeder Luftzug wichtige Arbeitspapiere verschwinden läßt.

Neu ist das drahtlose Telefon

Außer den Anschluß zum Leitstand hat jede Sprechstelle Verbindung mit der Werkzeugausgabe und mit dem Magazin. Im Leitstand und in der Werkzeugausgabe ist zudem eine technische Neuheit zum erstenmal eingeführt: Wird eine Auskunft verlangt, für deren Beantwortung sich der Befragte von seinem Arbeitsplatz entfernen muß – wie es beispielsweise im Leitstand oft vorkommt, wenn auf der Planungstafel nachgesehen wird –, muß die Antwort nicht mehr in das feste Mikrofon an der Sprechstelle gesprochen werden, sondern kann von jedem beliebigen Standort über ein drahtloses Mikrofon gegeben werden. Viel lästiges Hin- und Herlaufen erübrigt diese Neuerung. Aber nicht nur das Wechselsprechnetz, sondern auch die Rohrpostanlage, an die 22 über das

▼ Wie der Leitstand und das Magazin ist die Werkzeugausgabe in das Rohrnetz einbezogen, da viele Kleinwerkzeuge auf diesem Weg in Sekundenschnelle an Ort und Stelle gelangen. Außerdem ist hier wie im Leitstand eine technische Neuerung – verbunden mit dem Wechselsprechnetz – eingeführt. Helmut Grohs zeigt, daß er – ohne an die feste Sprechstelle zurückkehren zu müssen – mit Hilfe eines drahtlosen Mikrophons von jeder beliebigen Stelle der Werkzeugausgabe mit den Anrufern sprechen kann



▲ Im Zuge der den Arbeitsfluß beschleunigenden Rationalisierungsmaßnahmen sind auch fünf Elektrokarren und Gabelstapler mit einer Funksprechanlage ausgerüstet worden, durch die sie ohne Aufenthalt jederzeit dorthin gerufen werden, wo man sie braucht. Auf dem Fahrzeug Lothar Surkamp

ganze Werksgelände verteilte Stellen angeschlossen sind, hat sich inzwischen bewährt. Akkordscheine, Arbeitsbegleitkarten und Zeichnungen, Kleinmaterialien wie Schrauben und Widerstände und viele Kleinwerkzeuge flitzen in 30 bis 50 Zentimeter langen Hülsen durch die Rohrleitungen. Sie legen acht Meter je Sekunde zurück und haben inzwischen vielen Mitarbeitern ungezählte Kilometer Fußmarsch erspart.

40-Stunden-Woche in der Stahlindustrie

Seit dem 1. Juli ist in der Stahlindustrie die 40-Stunden-Woche Wirklichkeit. Damit ist nun wieder entsprechend der alten Forderung der Acht-Stunden-Tag eingeführt. Langwierige und zähe Verhandlungen gingen voraus, bis sich die Tarifpartner in der Stahlindustrie einigten, die 40-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich vertragsgemäß wirksam werden zu lassen. Vertragsgemäß deshalb, weil diese Arbeitszeitverkürzung bereits im Juli 1960 im Bad Homburger Abkommen für den 1. Juli 1965 vereinbart und im vergangenen Jahr im gegenseitigen Einverständnis um ein Jahr verschoben worden war.

Das Übereinkommen beweist, daß auch schwierige Verhandlungen nicht mit der Kapitulation eines Partners enden müssen, wenn beide bereit sind, berechnete Wünsche und Vorstellungen der anderen Seite zu berücksichtigen. In diesem Fall haben sowohl die Gewerkschaft wie die Arbeitgeber eingedenk ihrer Verantwortung für die gesamte Volkswirtschaft Zugeständnisse gemacht, die ihnen gewiß nicht leicht gefallen sind. So verzichtete die IG Metall angesichts des sehr harten Wettbewerbs, den die deutsche Stahlindustrie im In- und Ausland zu bestehen hat, auf zusätzliche Lohnerhöhungen, während die Arbeitgeber

trotz der bedrängten Lage der Stahlindustrie der im Homburger Abkommen vereinbarten Arbeitszeitverkürzung zustimmten. Diese von der Rücksicht auf die wirtschaftlichen Gegebenheiten getragene Übereinkunft beider Seiten entspricht den Vorstellungen des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, der über das Verhältnis von Arbeitszeitverkürzung und Lohnerhöhung in der dafür maßgeblichen Ziffer 202 des 2. Jahresgutachtens 1965/66 „Stabilisierung ohne Stagnation“ sagt: „Eine konzentrierte Stabilisierungsaktion (das aufeinander abgestimmte Bestreben aller am Wirtschaftsleben Beteiligten, den Geldwert zu erhalten, d. Red.) müßte daher Wahlmöglichkeiten vorsehen: Eine beschleunigte Verkürzung der Arbeitszeit müßte mit einem entsprechend geringeren Anstieg des Lohnniveaus (im Vergleich zum gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsfortschritt) und ein Verzicht auf weitere Arbeitszeitverkürzungen mit einem vergleichsweise größeren Lohnanstieg verbunden sein.“ Auch aus gesamtwirtschaftlicher Sicht kann daher das neue Tarifabkommen als ein fairer und dem Gemeinwohl untergeordneter Kompromiß bezeichnet werden.

Verfolgen wir noch einmal den dramatischen

Ablauf der Verhandlungen, müssen wir bis zum 31. März 1966 zurückgehen, an dem die Industriegewerkschaft Metall und die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft für die rund 210000 Beschäftigten der Eisen- und Stahlindustrie fristgemäß die Lohn- und Gehaltsabkommen sowie die Abkommen der Lehrlingsvergütung kündigten. Die darauf einsetzenden Verhandlungen erwiesen sich von Anfang an sehr schwierig, weil die Arbeitgeber aufgrund der ungünstigen Absatz- und Erlöslage eine Lohnerhöhung ablehnten. Sie erklärten, daß die Produktivität je Arbeitsstunde seit 1960 um 22 v. H., der Brutto-Stundenverdienst jedoch um 48 v. H. gestiegen sei. Im gleichen Zeitraum seien die Erlöse für Walzstahlerzeugnisse um 10 v. H. zurückgegangen. Die Verhandlungskommission des Arbeitgeberverbandes wünschte deshalb auch, daß die zum 1. Juli 1966 vereinbarte Arbeitszeitverkürzung verschoben werde. Die IG Metall erklärte sich daraufhin bereit, die 40-Stunden-Woche um ein weiteres halbes Jahr hinauszuschieben. Diesen kurzen Aufschub hielten die Arbeitgeber jedoch für nicht ausreichend.

Als nach dem ergebnislosen Verlauf der Gespräche schon der Arbeitskampf drohte, einigten sich die Tarifpartner am Pfingstsonntag nach einem zwölfstündigen Spitzengespräch, die nach fünf erfolglosen Gesprächsrunden bereits als gescheitert angesehenen Verhandlungen doch wiederaufzunehmen. Damit war die Streikgefahr gebannt und die Grundlage für das neue Tarifabkommen geschaffen, das in allen Einzelheiten am 10. Juni 1966 in Schloß Hugenpoet festgelegt wurde.

Die einzelnen Punkte des Abkommens

Die bis zum 31. Januar 1967 befristete Vereinbarung sieht im einzelnen vor:

1. Für die Arbeiter und Angestellten der Stahlindustrie wird die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit vom 1. Juli 1966 ab von bisher 42 Stunden auf 40 Stunden verkürzt. Die Arbeitszeit-

verkürzung erfolgt mit vollem Lohnausgleich. Infolgedessen werden die Tariflöhne der Arbeiter mit Wirkung vom 1. Juli 1966 um 5% erhöht. Die Einführung der 40-Stunden-Woche steht im Zusammenhang mit dem bereits im Juli 1960 abgeschlossenen Bad Homburger Abkommen, das eine stufenweise Verkürzung der damals 44stündigen wöchentlichen Arbeitszeit vorsah. 2. Die 40-Stunden-Woche gilt auch für die Arbeiter in den kontinuierlichen Betrieben. Wenn während einer Übergangszeit von 12 Monaten die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden nicht verwirklicht werden kann, wird jeweils einmal im Monat eine zusätzliche Schichtverfahren, die mit den üblichen Mehrarbeitszuschlägen zu bezahlen ist.

3. Mit Wirkung vom 31. Januar 1967 wird der Tariflohn für Arbeiter der Lohngruppe 5 auf 3,60 DM erhöht. Die übrigen Tariflöhne erhöhen sich entsprechend. Mit dieser Anhebung sollen die Tariflöhne den tatsächlichen Verdiensten angepaßt werden, ohne daß die Löhne effektiv zunehmen. Vom 1. Januar 1967 an wird für Zeitlohn-, Prämien- und Akkordarbeiter nur noch eine Lohn tafel angewendet.

4. Arbeiter mit mindestens einjähriger Betriebszugehörigkeit erhalten bei Umsetzung an geringerwertige Arbeitsplätze eine zeitweilige Lohngarantie. Der bisherige Stundenlohn wird ungekürzt für die Zeit der Kündigungsfrist und für weitere sechs Monate weitergezahlt. Danach wird der Unterschiedsbetrag zwischen dem bisherigen Lohn und dem Lohn des neuen Arbeitsplatzes monatlich um 10 Pf je Stunde vermindert. Für die Angestellten gilt eine ähnliche Regelung. Die zeitweilige Lohngarantie tritt am 1. Juli 1966 in Kraft und ist erstmals kündbar zum 30. Juni 1970.

5. Für die Angestellten wird das Gehaltsabkommen vom 26. November 1965 (Gehaltsstrukturveränderung) rückwirkend vom 1. April 1966 ab in Kraft gesetzt.

6. Die neuen Lohn- und Gehaltsabkommen sind mit Monatsfrist erstmalig zum 31. Januar 1967 kündbar.



Streik im Bergbau abgewendet

Der angedrohte Streik der Bergleute an der Ruhr wurde in letzter Minute abgewendet. Erst am Abend vor dem 23. Juni, an dem zunächst ein Schwerpunktstreik bei zehn Zechengesellschaften mit 39 Schachtanlagen, Kokereien, Hauptverwaltungen und Nebenbetrieben mit 80000 Beschäftigten beginnen sollte, konnte Walter Arendt als Vorsitzender der Industriegewerkschaft Bergbau und Energie die Arbeiter und Angestellten im rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau dazu auffordern, am nächsten Tag wie gewohnt zur Schicht zu gehen. Die Tarifpartner hatten sich in der Düsseldorfer Staatskanzlei auf folgende Lösung des Tarifkonflikts geeinigt:

Eine Korrektur der Lohn- und Gehaltsordnung führt zu einer durchschnittlichen Erhöhung der tariflichen Lohn- und Gehaltssumme von einem Prozent. Die Lohn- und Gehaltssätze der korri-

gierten Lohnordnung und Gehaltstafel werden rückwirkend ab 1. Juni 1966 um vier Prozent erhöht. Von den elf sogenannten Nachholschichten, den Samstagsschichten nach Feiertagen in der Woche, sollen in diesem Jahr zwei, im nächsten Jahr fünf und 1968 sechs bei vollem Lohnausgleich ausfallen. Die von der Gewerkschaft angestrebte Treueprämie unter Anwendung des Gesetzes zur Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand soll eingeführt werden, sobald es die Verhältnisse zulassen. Die Laufzeit des Abkommens beträgt zwei Jahre.

Die Einigung war zustande gekommen, als sich Bundes- und Landesregierung bereit erklärten, jährlich die Summe von 140 Millionen DM zur Verfügung zu stellen. Zwei Drittel des Betrages übernimmt der Bund, ein Drittel das Land Nordrhein-Westfalen. Damit ist die Belastung, die den Bergbau trifft, nicht voll ausgeglichen, und

daher stimmten die Unternehmer dem Abkommen nur unter schweren Bedenken zu. Kurz vor Toresschluß – im wahren Sinne des Wortes – erfuhren die Bergleute das Ergebnis der Verhandlungen. Die Streikposten brauchten nicht aufzuziehen, die Transparente „In diesem Betrieb wird gestreikt“ blieben eingerollt. Die Öffentlichkeit reagierte mit Genugtuung: seit 43 Jahren war es im Ruhrgebiet nicht zu einer solchen Zerreißprobe mit den zu befürchtenden Konsequenzen gekommen, auch jetzt konnte sie verhindert werden.

In der Urabstimmung vom 1. Juni hatten sich 88,1 v. H. der stimmberechtigten organisierten Bergleute für den Streik ausgesprochen. Mit diesem hohen Prozentsatz war die Einmütigkeit noch deutlicher zum Ausdruck gekommen als bei der letzten Urabstimmung im Jahre 1962. Noch einmal wurden die Kampf Stimmung und das Mißtrauen gegenüber der Wirtschaftspolitik unter den Bergleuten deutlich, als auf der Großen Funktionärskonferenz der Gewerkschaft am 26. Juni in Bochum die Mehrheit der 3000 versammelten Funktionäre nach leidenschaftlicher Diskussion gegen den von ihrem Vorstand ausgehandelten Kompromiß stimmte. Die Kritik richtete sich insbesondere gegen die Laufzeit des Abkommens von zwei Jahren, in denen die tariflichen Aufbesserungen durch weitere Kaufkraftverluste wieder aufgezehrt sein könnten, und gegen das Hinauszögern der Beseitigung der Nachholschichten. Trotzdem erklärte der Vorstand der Gewerkschaft als das nach der Satzung für Tarifentscheidungen allein zustän-

dige Organ, an der in Düsseldorf ausgehandelten Lösung festzuhalten.

Vorsitzender Arendt hatte vor den Vertretern der Zechenbelegschaften noch einmal den schwierigen Weg bis zur Einigung mit dem Tarifpartner aufgezeigt und darauf hingewiesen, daß bei der angespannten Situation auf dem Energiemarkt kaum mehr hätte erreicht werden können. Daneben betonte er, daß Bund und Land jetzt das Versprechen einlösen müßten, die Finanzierung von Feierschichten zu verbessern. – Am Tage darauf unterschrieben die beiden Verhandlungspartner den neuen Vertrag.

Der Streik ist abgewendet, aber die Unruhe an der Ruhr ist geblieben. Die Unternehmer stehen vor einer neuen Belastung, vielen Bergleuten erscheint mit Blick auf die ständigen Preiserhöhungen die Laufzeit des Tarifvertrages zu lang. Die Krise im Bergbau besteht unverändert und unvermindert weiter. Die Allgemeinheit hat erneut einem durch den Strukturwandel betroffenen Industriezweig von hoher volkswirtschaftlicher Bedeutung unter die Arme gegriffen. Das ist keine auf lange Sicht befriedigende Lösung des Problems. Die für die Wirtschaftspolitik verantwortlichen Stellen sind nicht von der Aufgabe entbunden und nicht aus der Verantwortung entlassen, nach klarer Konzeption energiepolitische Entscheidungen zu treffen, die den Schrumpfungprozeß des Bergbaus volkswirtschaftlich und sozial vertretbar lenken und der Kohle einen fest umrissenen Platz in der Energiewirtschaft zuweisen.

Am 1. Juli dieses Jahres ist der Vorstand der Hoesch AG auf Grund des Zusammenschlusses mit der Dortmund-Hörder Hüttenunion um drei Vorstandsmitglieder erweitert worden: Unser Aufsichtsrat berief Dr. Dr. Friedrich Harders zum Vorstandsmitglied und zum stellvertretenden Vorsitzenden und Dr. Franz-Josef Hufnagel zum stellvertretenden Mitglied des Vorstands der Hoesch AG. Außerdem berief der Beirat der Hoesch AG Westfalenhütte Dr. Hufnagel zum Mitglied des Direktoriums der Westfalenhütte.



Dr. Ing. Dr. phil. FRIEDRICH HARDERS

Am 13. April 1909 in Mannheim geboren, studierte Friedrich Harders, nachdem er die Reifeprüfung in Dortmund abgelegt hatte, an den Universitäten Halle und Münster Chemie, Physik, Mineralogie und Mathematik. 1931 bestand er das Examen des Diplom-Chemikers, und 1934 promovierte er zum Dr. phil. Sein beruflicher Werdegang begann 1933 bei der Kohle- und Eisenforschung GmbH der Vereinigten Stahlwerke AG in Dortmund, zu der er 1937 wieder zurückkehrte, nachdem er zwei Jahre – von 1935 bis 1937 – für die Firma Stöcker & Kunz in Köln, einer Fabrik für feuerfeste Erzeugnisse, tätig gewesen war. Im Herbst 1939 trat Dr. Harders in die Dienste der damaligen Dortmund-Hörder Hüttenverein AG in Dortmund. 1945 wurde er zum Betriebsdirektor und technischen Leiter des Werkes Dortmund, 1946 zum ordentlichen Vorstandsmitglied ernannt. Nach der Entflechtung der Gesellschaft wurde Dr. Harders 1947 Vorstandsmitglied der ausgegliederten Hüttenwerk Hörde AG, schied aber, als er 1949 zum Stahltreuhänder berufen wurde, für die Zeit dieser Tätigkeit aus dem Vorstand aus und wurde Vorsitzender des Aufsichtsrats. Nach der Neuordnung im Jahr 1951 wurde Dr. Harders – der inzwischen an der Bergakademie Clausthal auch zum Dr. Ing. promoviert hatte – technisches Vorstandsmitglied der neugegründeten Dortmund-Hörder Hüttenunion AG. 1962 berief ihn der Aufsichtsrat zum Vorsitzenden des Hüttenunion-Vorstands.

Dr. Ing. FRANZ-JOSEF HUFNAGEL

Franz-Josef Hufnagel wurde am 18. März 1929 in Paderborn geboren. 1949 legte er am Staatlichen Gymnasium seiner Heimatstadt die Reifeprüfung ab. Danach studierte er Eisenhüttenkunde an der Technischen Hochschule Aachen und trat 1954 als Dipl.-Ing. in die Dienste der Dortmund-Hörder Hüttenunion AG. Bis 1957 war Franz-Josef Hufnagel als Betriebsingenieur im Siemens-Martin-Werk Hörde tätig. Danach übernahm er die Aufgaben eines Direktionsassistenten der Technischen Werksleitung Dortmund und 1960 die des Direktionsassistenten der Technischen Werksleitung Hörde. 1961 wurde er zum Betriebschef des Siemens-Martin-Stahlwerks Dortmund ernannt, 1962 zum Betriebschef der Stahlwerke Hörde und zum Oberingenieur.

Schon drei Jahre später – im März 1965 – berief der Aufsichtsrat Franz-Josef Hufnagel zum stellvertretenden Mitglied des Vorstands. Im Jahr darauf promovierte er an der Bergakademie Clausthal zum Dr. Ing.

Die Wirtschaft von heute braucht anpassungsfähige, denkende, zur Übernahme von Verantwortung bereite Menschen, die nicht auf dem einmal erworbenen Ausbildungsstand verharren, sondern ihr Wissen ständig erweitern und vertiefen, um den wachsenden und sich wandelnden Anforderungen einer immer komplizierter werdenden Welt gerecht zu werden. Auf den nächsten Seiten steht das Thema Fortbildung wieder einmal im Mittelpunkt: Wir berichten über das zehnjährige Bestehen der Akademie für Führungskräfte in Harzburg, mit der wir seit ihrer Gründung erfolgreich zusammenarbeiten. Aus diesem Anlaß und weil wir seit je in WERK UND WIR versucht haben, die Bereitschaft unserer Mitarbeiter zur Fortbildung zu wecken und zu verstärken, erinnern wir an einige besonders aufschlußreiche Ausführungen, die zu diesem Thema allein während der vergangenen fünf Jahre in WERK UND WIR gemacht wurden.

In Heft 5/1961 berichteten wir über einen Vortrag, den der Soziologe Professor Dr. Helmut Schelsky hielt und in dem er sagte:

„Nur wo der Mensch heute beruflich Spezialist ist, versteht er noch etwas unmittelbar von der Wirklichkeit, nur da hat er eine Lebenssicherheit. Ich mache die heutige so übliche Verdammung des Spezialistentums, die vor allem unter Intellektuellen zu Hause ist, nicht mit: Berufliches Spezialistentum ist die Grundlage von Leistungen, die der berufstätige Mensch sich heute noch als Leistungen seiner Person zurechnen kann. In dem Handeln, das ich verstehe und in dem ich schwer ersetzbar bin, bewältige und erfahre ich die Welt als meine persönliche Leistung, hierin ruht nicht nur meine äußere soziale und wirtschaftliche Sicherheit, sondern auch meine innere Handlungs- und Weltsicherheit. Von diesen Erkenntnissen aus sind der Zweite Bildungsweg und die Bemühungen der Industrie um Weiterbildung ihrer Belegschaftsmitglieder ein wichtiger Faktor für die Wirtschaft selbst, für unser soziales Leben und für unsere politische Stellung in der Welt. Aber mehr noch wird hierdurch eine Bildung der Persönlichkeit gefördert: der Mensch kann in der Gesellschaft eine seinen Fähigkeiten entsprechende berufliche und damit auch soziale Stellung erlangen. Auf diese Weise wird er durch den Beruf in sich selbst und gegenüber seiner Umwelt gefestigt.“

In Heft 6/1962 veröffentlichten wir ein Referat, das Professor Dr. Reinhard Höhn, der Leiter der Harzburger Akademie, mit den Worten schloß:

„Bringen wir es nämlich fertig, daß unsere Mitarbeiter zur Übernahme von Verantwortung erzogen werden und wirklich

Kein Fortschritt ohne Weiterbildung



▲ 1657 Belegschaftsmitglieder aus allen Bereichen des Hoesch-Kreises haben in den vergangenen zehn Jahren insgesamt 3806 Lehrgangsplätze bei der Akademie für Führungskräfte in Bad Harzburg belegt. Besonders gefragt waren die Ausbildungsprogramme für Meister und Vorarbeiter und für kaufmännische und technische Führungskräfte. Bei einem dieser Ausbildungsprogramme fotografierten wir Professor Dr. Heinz Kluth, als er in die Grundprobleme der Soziologie einführt

verantwortlich entscheiden können, dann haben wir etwas Unerhörtes erreicht. Wir haben damit die Voraussetzungen geschaffen, daß sie sich im Rahmen der demokratischen Gesellschaft ebenso verhalten. Insofern erfüllt die Delegation von Verantwortung als Führungsprinzip im Unternehmen zugleich eine hohe gesellschaftspolitische Aufgabe.“

In Heft 3/1963 erinnerten wir an Ausführungen des Wirtschaftspädagogen Professor Karl Abraham. In unserem Bericht heißt es:

Professor Abraham sagt, eine abgeschlossene Berufsausbildung könne es heute nicht mehr geben, und belegt das mit dem Hinweis auf den raschen Wandel der Arbeitsmethoden und Verfahrensweisen. Es ist einfach unmöglich, einem jungen Menschen in einem Zeitabschnitt von einigen Jahren alles zu vermitteln, was er für sein Arbeitsleben braucht. Wir müssen uns deswegen darauf einstellen, daß in einer ersten Phase der Berufsausbildung nur

Grundlagen vermittelt werden können und daß sich an sie eine zweite, weiterführende Phase anschließen muß, die ebenso wichtig ist wie die erste und genauso wie diese geordnet werden muß. Eine Berufsausbildung, die nicht weitergeführt wird, ist nach Ansicht von Professor Abraham nur „Stückwerk von geringem Wert“.

In Heft 3/1965 berichtete Verwaltungsobererrat Gerhard Ahl über die Bildungsförderung der Arbeitsämter:

„Das Bemühen unserer Gesellschaftsordnung muß deshalb dahin gehen, daß allen jungen Menschen möglichst gleiche Startchancen gegeben werden. Da dies immer nur bedingt erreicht werden kann, ist es um so notwendiger, Möglichkeiten zu schaffen, mit deren Hilfe in jungen Jahren Verschämtes oder nicht Gewährtes im Laufe des Lebens nachgeholt werden kann. Nach Beratungen mit den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, mit dem Deutschen Industrie- und Handelstag und einzelnen Wissenschaftlern hat die Bundesregierung 1962 der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung den Auftrag erteilt, Berufstätigen zur Teilnahme an beruflichen Fortbildungslehrgängen aus Haushaltsmitteln des Bundes Zuschüsse und Darlehen zu gewähren. Leitmotiv der Richtlinien ist, daß künftig niemand aus wirtschaftlichen Erwägungen auf die Teilnahme an beruflichen Fortbildungslehrgängen verzichten soll. Jeder strebsame und aufstiegswillige Arbeitnehmer soll fortan in

der Lage sein, sich die berufliche Fortbildung zu schaffen, die seinen Fähigkeiten entspricht.“

In Heft 3/1966 erläuterten wir das zweite Jahresgutachten des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Dabei zitierten wir Ziffer 273 des Gutachtens:

„Eine Ausbildung, die sich auf einen Lebensabschnitt beschränkt, kann der Entwicklung des Wissens und dem Wandel der beruflichen Anforderungen nur unvollkommen gerecht werden. Bei dem schnellen Fortschritt in der Gegenwart verliert früher erworbenes Wissen oft ziemlich rasch an Wert, sofern es nicht durch formale oder informale Weiterbildung auf dem jeweils höchsten Stand gehalten wird. Die Aussicht, allein durch informale Weiterbildung – vor allem also durch Lernen am Arbeitsplatz – Schritt zu halten, wird wohl in Zukunft noch geringer sein als heute. Es erscheint daher notwendig, daß die formale Ausbildung, also die Ausbildung in Form organisierter Lernprozesse, auch in späteren Lebensjahren fortgesetzt wird. Daneben ist damit zu rechnen, daß die Neigung der jeweils nachfolgenden Generation, einen größeren Anteil der Jahre, in denen sie im erwerbsfähigen Alter steht, der Ausbildung zu widmen, weiter anhalten wird. Für die vorangehenden Generationen bedeutet dies einen zusätzlichen Zwang zur Weiterbildung, sofern sie ihren ökonomischen Status nicht auf andere Weise absichern kann.“

Im Frühjahr 1956 wurde in Bad Harzburg die Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft von der Deutschen Volkswirtschaftlichen Gesellschaft gegründet. In weiten Kreisen der Wirtschaft und der Öffentlichkeit war man sich damals einig, daß großzügige und planmäßige Anstrengungen zur Ausbildung von Führungskräften notwendig seien, um die deutsche Wirtschaft wettbewerbsfähig zu erhalten. In den ersten Jahren der Nachkriegszeit hatte der Wiederaufbau der Betriebe alle Kräfte in Anspruch genommen und die Ausbildungserfordernisse in den Hintergrund treten lassen. Auch mußte die in den Kriegsjahren entstandene Lücke bei den mittleren Jahrgängen der Führungskräfte ausgefüllt werden. Über die dringende Notwendigkeit, Führungskräfte heranzubilden, war man sich daher klar. Wie man sie aber ausbilden sollte, darüber hatte man zunächst nur recht undeutliche Vorstellungen. In den Verlautbarungen anlässlich der Gründung der Akademie kehrte häufig die Mahnung wieder, die Akademie solle der Neigung zum Spezialistentum entgegenwirken. Auf Tagungen, die die Deutsche Volkswirtschaftliche Gesellschaft im Jahre 1955 in Höxter und Lindenfels abhielt, wurde „das amerikanische Prinzip bei der Ausbildung des wirtschaftlichen Führungsnachwuchses, den Unternehmer als all-round-man aufzufassen, grundsätzlich auch für die deutschen Verhältnisse als richtig angesehen.“ Wie aber eine Allgemeinbildung für Führungskräfte der Wirtschaft beschaffen sein sollte, blieb eine offene Frage. Mit einer wirtschaftsfremden kulturellen Allgemeinbildung wäre der Praxis der Betriebe zweifellos nicht gedient gewesen. Ebenso wenig hätte eine Ausbildung mit oberflächlicher Orientierung über viele einzelne Spezialgebiete zu dem erstrebten Ziel führen können. Der Akademie war damit die Aufgabe gestellt, in Programmgestaltung und Lehrmethoden einen eigenen Ausbildungsstil zu entwickeln.

Kernstück ist die Menschenführung

Unter der Leitung von Professor Dr. Reinhard Höhn wurde so zum Kernstück des Führungswissens, das an der Akademie gelehrt wird, „Die Praxis der Menschenführung und Betriebsorganisation“. Die Akademie bietet mit diesem Führungsbild den Führungskräften aller Ebenen ein klares Wissen darüber, wie sie durch moderne Führungsmethoden ein Höchstmaß an Initiative, Mitdenken und Mithandeln der Betriebsangehörigen zur Entfaltung bringen können. Diese „Führung im Mitarbeiterverhältnis“ umfaßt Unterricht in der Delegation von Verantwortung, in der Durchführung von Mitarbeiterbesprechungen, in der Stellvertretung, in der Dienstaufsicht und in der Erfolgskontrolle, in der Führungsanweisung und Stellenbeschreibung, in der Stabsarbeit, Information, Kritik und Anerkennung, in der Beschwerde, im Gespräch als Führungsmittel, in der Technik des Lehrens und in vielem anderen. Dabei haben die Ausbildungserfahrungen der Akademie gezeigt, daß Menschenführung lehrbar und lernbar ist. Die Lehrmethode des sogenannten „Harzburger

Modells“ der Menschenführung gliedert sich in drei Schwerpunkte: Zunächst werden den Lehrgangsteilnehmern in aller Deutlichkeit die geistigen Grundlagen bewußt gemacht, auf denen die Abkehr von der autoritären und handwerksmeisterlichen Führung beruht. Daneben werden die Organisationsgrundsätze der Führung im Mitarbeiterverhältnis mit fest umrissenen Pflichten für Vorgesetzte und Mitarbeiter behandelt und an praktischen Fällen geübt. Schließlich werden die Führungstechniken, insbesondere die Technik der Gesprächsführung, gelehrt, die eine Führungskraft beherrschen muß, um erfolgreich im Mitarbeiterverhältnis führen zu können. In dieser Dreieinheit von

- geistiger Umstellung,
- Kenntnis der Organisationsgrundsätze und
- Beherrschung der Führungstechniken

besteht die Eigenart der Ausbildung, die gründlich und praxisnah gestaltet ist. Die so gelehrte Menschenführung unter besonderer Beachtung der Delegation von Verantwortung pflegt einen ganz bestimmten Typ von Menschen anzusprechen. Es sind diejenigen, die vorwärtstreben und sich entfalten wollen. Für die Betriebe ist dies zweifellos von weitreichender Bedeutung, wenn sie den Anforderungen, die im Konkurrenzkampf auf sie zukommen, gewachsen sein wollen. Aber die Delegation von Verantwortung hat zugleich eine über den einzelnen Betrieb hinausgehende gesellschaftspolitische Bedeutung. Denn wie will man zu einer krisensicheren Demokratie mit verantwortungsbewußten Staatsbürgern kommen, solange die Menschen im Beruf, wo sie den größten Teil ihres tätigen Lebens verbringen, als Untertanen behandelt werden? Man kann geradezu sagen, daß im Betrieb, der mit Delegation von Verantwortung geführt wird, der Staatsbürger von morgen herangebildet wird. Von hier aus gesehen sind Menschenführung und Betriebsorganisation ein Faktor, der in erster Linie die Wirtschaft, aber darüber hinaus auch die Gesamtheit und alle Bereiche des Zusammenwirkens und Zusammenlebens in der modernen Gesellschaft berührt.

Immer mehr Seminare für Spitzenkräfte

In den ersten Jahren der Akademiearbeit lag das Schwergewicht der Ausbildung auf der unteren und mittleren Führungsebene. Dabei ergab sich immer wieder, daß etwa die Meister erklärten: „Wir bejahen voll und ganz diese Art der Führung und wollen sie gern in unserem Bereich anwenden. Aber nun müßten auch unsere Betriebsleiter die Akademie besuchen, damit wir von ihnen nicht mehr nach alten autoritären Vorstellungen geführt werden.“ Ähnlich äußerten sich die mittleren Führungskräfte über die oberen Führungskräfte. Es war notwendig, daß sich auch die Unternehmer selbst und die oberen Führungskräfte mit den neuen Führungsprinzipien vertraut machten. Hier hat sich ein entscheidender Wandel vollzogen, seit die Akademie im Jahre 1962 Chefseminare für Spitzenkräfte der Wirtschaft eingerichtet hat.

Seitdem machen sich in zunehmendem Maße auch Unternehmer und Führungskräfte aus dem oberen Management mit den modernen Führungsprinzipien vertraut. Diese Chefseminare sind ständig überzeichnet. Sie werden auch nicht nur einmal, sondern in Fortsetzungslehrgängen besucht. So gehörten im Jahre 1965 15 v.H. der Lehrgangsteilnehmer (rd. 2000 gegenüber 975 im Jahre 1964) dem oberen Management an.

Weitere Hauptlehrgebiete

Über die Zielsetzung der Ausbildung auf den weiteren Hauptlehrgebieten ist zusammenfassend festzustellen:

Betriebswirtschaft: Die betriebswirtschaftliche Ausbildung an der Akademie erstrebt die Heranbildung qualifizierter Fachkräfte, die einen fachlichen Sachverhalt bis zur Entscheidung durchdenken können.

Volkswirtschaft: Die volkswirtschaftliche Ausbildung konzentriert sich auf die für die betriebliche Praxis besonders wichtigen Wissensbereiche, die gründlich behandelt und in Seminaren erarbeitet werden. Zugleich betrachtet die Akademie es als ihre Aufgabe, den Führungskräften der Wirtschaft den Weg zum Verständnis und zur Kritik der staatlichen Wirtschaftspolitik aufzuzeigen.

Sozialpolitik: Ein soziologisches Grundwissen ist für Führungskräfte aller Ebenen eine wesentliche Hilfe. Im Betrieb werden Fragen der Bevölkerungspolitik oder der Generationsspannung in Familie und Beruf diskutiert. Von Führungskräften erwartet man – auch gerade auf der Meisterebene –, daß sie dazu Stellung nehmen können.

Arbeits- und Sozialrecht: Das Arbeits- und Sozialrecht wird im Hinblick auf Arbeitsverhältnisse, Kündigung, Betriebsverfassung und Mitbestimmung, Tarif- und Streikrecht systematisch behandelt und in Fortsetzungslehrgängen anhand praktischer Fälle vertieft.

Lebensführung und Leistungssteigerung: Bei der steigenden nervlichen Beanspruchung des arbeitenden Menschen kommt den Zusammenhängen von Gesundheitsvorsorge und Leistungsfähigkeit eine immer größere Bedeutung zu. In das Ausbildungsprogramm sind daher Vorträge eines auf diesem Gebiet besonders erfahrenen Arztes über die modernen Erkenntnisse der medizinischen Wissenschaft auf dem Gebiet der Ernährung, Entspannung, der Körperhaltung und des Körpertrainings aufgenommen.

Speziallehrgänge

Unter dem Blickpunkt eines umfassenden Führungswissens sind auch die Themen der Speziallehrgänge ausgewählt worden, die im Laufe der Zeit neben das allgemeine Ausbildungsprogramm an der Akademie getreten sind. Zu ihnen gehören Speziallehrgänge über neue und aktuelle Gebiete des Führungswissens, Lehrgänge für bestimmte Stellungen und Berufe, Lehrgänge für die Führungskräfte einzel-

ner Wirtschaftszweige und Lehrgänge, die dazu dienen, Fähigkeiten zu entwickeln und zu vervollkommen, die für jede Führungskraft wichtig sind.

Der Lehrstab der Akademie

Bei dem Aufbau ihres Lehrstabes hat die Akademie entscheidendes Gewicht auf eine lebensnahe Verbindung von Theorie und Praxis gelegt. Dozenten an der Akademie sind Wissenschaftler – insbesondere Professoren, Dozenten und Assistenten an Universitäten und Hochschulen –, die auf Grund ihrer wissenschaftlichen Vorbildung und praktischen Erfahrung für die Ausbildung von Führungskräften der Wirtschaft besonders geeignet sind. Neben ihnen wirken Wirtschaftspraktiker, die mit den vielfältigen Führungsaufgaben in der modernen industriellen Gesellschaft vertraut sind und ihre Erfahrungen im Rahmen der Seminararbeit zur Verfügung stellen. Durch ihre Mitarbeit wird eine lebensnahe Verbindung von Theorie und Praxis gewährleistet.

Die Entwicklung 1956 bis 1965

Der Aufbau eines geschlossenen Führungsbildes, die ständige Verbindung von Theorie und Praxis und ein diesen Aufgaben entsprechender Lehrstab sind die entscheidenden Faktoren, die dazu geführt haben, daß die Akademie sich in verhältnismäßig kurzer Zeit zu einer der bedeutendsten Ausbildungsstätten in der Bun-

desrepublik von internationalem Rang mit Zweigstellen in Österreich und in der Schweiz entwickeln konnte.

Die Zahl der Lehrgänge und Teilnehmer ist in der Zeit von 1956 bis 1965 von neunzehn Lehrgängen mit insgesamt 381 Teilnehmern auf 540 Lehrgänge mit 13396 Teilnehmern im Jahr gestiegen. Gegenüber 106 Firmen, die sich 1956 der Akademie als Ausbildungsstätte bedienten, waren es 1622 Firmen im Jahre 1965.

Die folgende Übersicht zeigt die Entwicklung, die die Akademie seit ihrer Gründung genommen hat:

Jahr	Lehrgänge	Teilnehmer
1956	19	381
1957	39	1 188
1958	84	1 995
1959	157	3 631
1960	229	6 005
1961	305	7 029
1962	365	7 500
1963	375	9 000
1964	403	10 053
1965	540	13 396

Die Akademie als Forschungsstätte

Selbstverständlich ist die Akademie in erster Linie eine Ausbildungsstätte. Sie kann sich

weitgehend der Forschungsinstitute an Hochschulen und Universitäten bedienen. Dies ist jedoch bei den Fragen der Menschenführung und Betriebsorganisation nicht möglich, da es an den Hochschulen keine Institute gibt, die sich mit diesen Problemen in einer so speziellen Form beschäftigen, wie es für die Lehre an der Akademie notwendig ist. Deshalb hat die Akademie von ihrer Gründung an auf diesem Gebiet eigene Forschung betrieben. Seit dem Jahre 1961 sind aus der Forschungsarbeit der Akademie wissenschaftliche Darstellungen von Professor Dr. R. Höhn über eine Reihe entscheidender Probleme der Betriebsführung hervorgegangen wie „Die Führung mit Stäben in der Wirtschaft“, „Menschenführung im Handel“, „Die Stellvertretung im Betrieb“, „Die Sekretärin und der Chef“, „Führungsbrevier der Wirtschaft“ und „Führungsanweisung und Stellenbeschreibung“.

Ferner werden in den „Harzburger Heften“ – der Zeitschrift der Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft – laufend Abhandlungen und Fälle aus der Praxis auf dem Gebiet der Menschenführung und Betriebsorganisation veröffentlicht.

In ihrer Eigenschaft als Forschungsstätte ist die Akademie ständig darum bemüht, in Verbindung mit der Praxis der Betriebe ein wissenschaftlich fundiertes Führungswissen auf dem Gebiet von Menschenführung und Betriebsorganisation zu erarbeiten. Die gesamte Ausbildungs- und Forschungstätigkeit der Akademie kann als eine Stabsarbeit für die Wirtschaft bezeichnet werden, die bestimmt ist, dem Fortschritt zu dienen und praxisnahe Arbeit zu leisten.

Dr. Roger Diener

▼ Bei einer Befragung über den Erfolg der Akademie äußerten sich 95 v. H. der befragten Lehrgangsteilnehmer über die Ziele und über die Arbeitsweise der Akademie anerkennend; 97 v. H. hatte der besuchte Lehrgang neuen Auftrieb für ihre Arbeit gegeben. Unser Bild: Professor Dr. Reinhard Höhn, der Leiter der Akademie (rechts, mit Brille, sprechend), bei einem Chefseminar

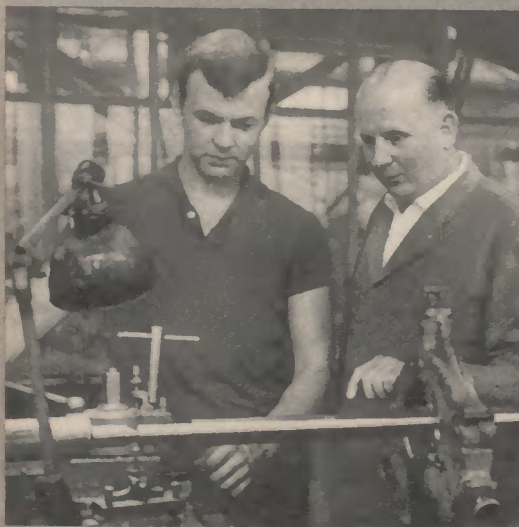


6 sagen ihre Meinung

1

Bernhard Winkler, Meister in der Werkzeugmacherei der Maschinenfabrik Deutschland, besuchte das Ausbildungsprogramm für Meister, Vorarbeiter und Gruppenführer.

Er sagte: Nichts ist wichtiger im Betrieb, als vernünftig miteinander auszukommen. Die Zeit, als der Vorgesetzte nur zu befehlen und das Belegschaftsmitglied nur zu gehorchen hatte, ist restlos vorbei. Wenn ich einen neuen Auftrag übernehme, versuche ich deshalb, jedem Mann der Gruppe seine spezielle Aufgabe und den Zusammenhang des Ganzen klarzumachen. Aber nicht nur auf die klare und ausreichende Unterweisung kommt es an. Als Meister muß ich auch imstande sein, den richtigen Mann an den richtigen Platz zu stellen, damit die Arbeit reibungslos von der Hand geht. Ich könnte noch viele wichtige Punkte anführen, die wir in Harzburg behandelt haben. Aber nur noch eines: ich habe schon mehrere Lehrgänge anderswo besucht, doch keine waren so anschaulich und so gut in der Praxis verwendbar wie die von Harzburg.



▲ Bei der Maschinenfabrik Deutschland v. l. n. r. Heinz Gehrmann und Bernhard Winkler

2

Heinz Schroer, kaufmännischer Angestellter der Schachtanlage Fürst Leopold-Baldur, besuchte als Betriebsratsmitglied die Speziallehrgänge „Streitfälle aus dem Betriebsverfassungsrecht und aus dem Arbeits- und Sozialrecht“.

Er sagte: Für mich als Mitglied des Betriebsrates wären die besuchten Lehrgänge sehr aufschlußreich. Sehr richtig ist, daß bei den behandelten Streitfällen beide Parteien – Arbeitgeber und Arbeitnehmer – vertreten sind. Beide Seiten diskutierten frei und offen. Da auch Betriebsratsmitglieder aus nicht mitbestimmten Betrieben dabei waren, konnte man leicht feststellen, daß der Betriebsrat bei uns doch eine wesentlich stärkere Position hat. Abschließend möchte ich sagen, daß unsere Mitarbeiter, die an den Lehrgängen in Bad Harzburg teilgenommen haben, den Betriebsproblemen aufgeklärter gegenüberstehen und daß der Unterricht über Menschenführung meiner Meinung nach das Betriebsklima verbessern mußte.



▲ Auf der Schachtanlage Fürst Leopold-Baldur v. l. n. r. Richard Cebulla, Heinz Schroer und Fritz Dittmann

3

Heinrich Caspers, Leiter des Eisenbahnbetriebes der Westfalenhütte, besuchte den Speziallehrgang „Stellenbeschreibung und Führungsanweisung in ihrer praktischen Durchführung“.

Er sagte: Es liegt im Wesen der Eisenbahn, daß das Ineinandergreifen der verschiedenartigen Tätigkeiten nur dann erfolgreich gestaltet werden kann, wenn die einzelnen Aufgabenbereiche sinnvoll abgesteckt sind. Es lag daher nahe, nachdem ich schon mehrere Kurse der Akademie besucht hatte, auch an diesem Speziallehrgang teilzunehmen. Obwohl ich nicht unvorbereitet nach Harzburg fuhr, hat der Lehrgang meine Erwartungen übertroffen. Bemerkenswert war die Zusammenstellung des Stoffes, seine Anwendungsmöglichkeit auf den Alltag des Betriebsgeschehens sowie die Präzision und Prägnanz des Vortrages. Es ist das Verdienst der Akademie, daß sie die verschiedenen Methoden der Führung analysiert und unter Ergänzung durch eigene Erkenntnisse zu einer Führungstechnik geformt hat, deren Anwendung nicht zuletzt auch die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens positiv beeinflussen kann.



▲ In einem Stellwerk der Westfalenhütte v. l. n. r. Heinrich Caspers und Herbert Most

4

Carola Erpenbeck, Sekretärin auf der Schachtanlage Fritz-Heinrich, besuchte einen Lehrgang für Chefsekretärinnen.

Sie sagte: An dem dreitägigen Lehrgang nahmen etwa dreißig Sekretärinnen teil. Drei Dozenten sprachen über die verschiedensten Themen, von denen mir besonders interessant schienen: Die Verantwortung der Sekretärin, ihre Schweigepflicht, die Terminplanung und Terminüberwachung, die Weitergabe von Aufträgen, die Vorbereitung der Arbeitsunterlagen für Besprechungen und der Empfang der Besucher. Während der Referate und bei den anschließenden Diskussionen und Rollenspielen hatten wir Gelegenheit, unsere jeweiligen persönlichen Erfahrungen auszutauschen. Die Verschiedenheit der einzelnen Betriebe, aus denen die Sekretärinnen kamen, ermöglichte einen umfassenden Überblick über die mannigfachen Aufgabenbereiche. Abgesehen von der persönlichen Bereicherung nahm ich viele wertvolle Anregungen für die Praxis mit.



▲ Auf der Schachtanlage Fritz-Heinrich Carola Erpenbeck und Werksdirektor Hans Schwerdtfeger

5

Helmut Pfeiffer, Vorarbeiter bei den Hohenlimburger Walzwerken, besuchte das Ausbildungsprogramm für Meister, Vorarbeiter und Gruppenführer.

Er sagte: Mir hat gefallen, daß während der Lehrgänge spezielle Fälle aus dem Betriebsgeschehen herausgegriffen wurden, die wir selbst lösen mußten. Ein Teilnehmer übernahm die Rolle des Vorgesetzten, ein anderer die des Mitarbeiters. Die übrigen Teilnehmer hörten zu und nahmen dann Stellung. So zeigte sich deutlich, was die beiden falsch oder richtig gemacht hatten. Natürlich kann man die auf diese Weise erarbeiteten Lösungen nicht auf alle Fälle im eigenen Betrieb übertragen, aber dabei wird klar, um was es im Grunde geht und wie die Dinge am besten anzupacken sind. Die Harzburger Lehrgänge tragen bestimmt dazu bei, daß die eigene Sicherheit wächst. Hat man verschiedene Fälle durchgespielt und dabei erkannt, auf was es ankommt, werden auch im Betrieb die Entscheidungen leichter.



▲ Im Packbandwerk Hagen-Kabel v. l. n. r. Helmut Pfeiffer und Günter Lossau

6

Siegfried Wentzel, kaufmännischer Angestellter bei unserer Bergbau-Verwaltung, besuchte das Ausbildungsprogramm für technische und kaufmännische Führungskräfte.

Er sagte: Die in Bad Harzburg veranstalteten Lehrgänge habe ich sehr gerne besucht. Das Ausbildungsprogramm gibt dem Teilnehmer Gelegenheit, in viele interessante Fachgebiete Einblick zu bekommen und ist deshalb gerade im Hinblick auf die in einem Großbetrieb zwangsläufig einseitig werdende Tätigkeit besonders nützlich. Hier hat man die Möglichkeit, über sein eigenes Arbeitsgebiet hinaus den Horizont zu weiten. Besonders hervorzuheben sind aber nicht nur die interessanten Referate über Menschenführung, Sozialpolitik, Arbeitsrecht und dergleichen mehr, sondern auch die Möglichkeiten zur Kontaktaufnahme mit anderen Menschen. Ich bedaure deshalb, daß das Ausbildungsprogramm nunmehr für mich abgeschlossen ist und möchte hoffen, das Gehörte gelegentlich im Rahmen eines Seminars auffrischen und ergänzen zu können.



▲ Bei der Bergbauverwaltung v. l. n. r. Erwin Heß und Siegfried Wentzel

1657 Belegschaftsmitglieder aus allen Bereichen des Hoesch-Kreises haben die Lehrgänge der Akademie für Führungskräfte in Bad Harzburg seit ihrer Gründung im Jahre 1956 besucht. Jeder 30. Hoesch-Mitarbeiter ist also in den vergangenen Jahren zumindest einmal, meistens aber zwei- oder dreimal in Bad Harzburg gewesen, denn unsere 1657 Mitarbeiter haben insgesamt 3806 Lehrgangspunkte belegt. Aufgegliedert nach ihrer Stellung im Betrieb waren unter den Mitarbeitern, die an Lehrgängen in der Akademie teilgenommen haben, 261 lei-

tende Angestellte, 754 mittlere Führungskräfte – vor allem Steiger und Meister –, 472 technische und kaufmännische Angestellte und 170 Betriebsratsmitglieder, 693 kamen vom Bergbau, 601 von der Westfalenhütte und 363 von der Verarbeitung, vom Handel und von der Hauptverwaltung. Ein Blick auf das Lehrprogramm beweist, daß mehr als jeder zweite aller Hoesch-Mitarbeiter, die sich in Bad Harzburg weiterbildeten, an den Ausbildungsprogrammen für Meister und für technische und kaufmännische Führungskräfte teilnahmen. Diese 874 Mitarbeiter belegten ins-

gesamt 2382 Lehrgangspunkte: sie haben also zumeist neben dem Grundlehrgang einen oder mehrere Fortsetzungslehrgänge besucht. Zu den weiteren Lehrgängen, zu denen Hoesch-Mitarbeiter nach Bad Harzburg fahren, gehören – nach der Zahl der belegten Plätze geordnet – Kurse über Arbeits- und Sozialrecht, an denen 145 Hoesch-Mitarbeiter 380 mal teilnahmen, die Lehrgänge „Steiger im Betrieb“, bei denen 208 unserer Steiger 271 mal dabei waren, und die Lehrgänge über Betriebswirtschaft, die 236 Mitarbeiter 241 mal besuchten. Zu den Spezialleh-

gängen – an ihnen nahmen 194 Hoesch-Mitarbeiter 532 mal teil – zählten Chefkurse, Praktiken für den Ein- und Verkauf, Lehrgänge über Gesprächs- und Verhandlungsführung, über Wirtschafts- und Steuerrecht, über Lehrtechnik, Ausbildung und Gesundheit und über manches andere Sachgebiet. – Sechs Mitarbeiter, die kürzlich an einem Lehrgang der Akademie teilgenommen haben, suchten wir an ihrem Arbeitsplatz auf. Wir fragten nach ihrer Meinung über die Lehrgänge. Hier sind die Antworten:

Vor zehn Jahren
berichtete
Werk und Wir



Vorgesetzte lernen weiter

In diesem Heft erinnern wir an das zehnjährige Bestehen der Akademie für Führungskräfte in Bad Harzburg. Vor zehn Jahren berichteten wir über den ersten Sonderkurs, den die Akademie allein für Hoesch-Mitarbeiter veranstaltete. Aus diesem Anlaß schrieb damals Dr. Harald Koch im Geleitwort des Heftes 7/1956:

Die Deutsche Volkswirtschaftliche Gesellschaft in Hamburg hat schon seit Jahren auf das Auseinanderklaffen der sich fast überschlagenden technischen Entwicklung und der Aus- und Fortbildung aller unserer Führungskräfte, gerade auch der mittleren Führungskräfte, hingewiesen. Jetzt hat sie in Bad Harzburg eine feste Lehr- und Forschungsstätte – Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft, middle management – begründet. Eine Reihe von Mitarbeitern aus allen unseren Werken – Vorarbeiter, Meister, Gruppenführer, Betriebsassistenten, Ingenieure, kaufmännische Angestellte, insbesondere auch Betriebsratsmitglieder – haben bereits an Seminaren und Aussprachen dieser Akademie teilgenommen, und auch weiterhin sollten möglichst viele geeignete Mitarbeiter dorthin entsandt werden. Ein Bericht dieses Heftes gibt Aufschluß über die Vielseitigkeit des Programms der Akademie; er vermittelt gewiß auch manche Anregung.

Natürlich kommt niemand als perfekter Volks- oder Betriebswirt oder gar als vollendeter Lebenskünstler aus Bad Harzburg zurück. Die Teilnehmer der Seminare werden durch hervorragende Wissenschaftler und Fachleute in die volks- und betriebswirtschaftlichen sowie die sozialpolitischen Gegenwartsprobleme eingeführt. Sie diskutieren mit ihren Dozenten arbeits- und sozialrechtliche Fragen, Probleme der Menschenkenntnis und der Menschenführung sowie die Zusammenhänge zwischen betrieblicher Leistung und gesunder Lebensführung. Selbstverständlich muß jeder Teilnehmer von sich aus zu Hause weiterarbeiten, wenn er sich den vermittelten Wissensstoff aneignen will. Aber wer einmal erkannt hat, daß man nur durch Leistung vorwärtskommen kann, und wer darüber hinaus begreift, daß man unablässig an sich selbst arbeiten muß, wenn man andere Menschen anleiten, ihnen Vorbild sein und sie etwas lehren will, wird Freude an der eigenen Weiterbildung haben, und wer das Wissen um die eigene Arbeit hineinstellen kann in die größeren Zusammenhänge, hineinstellen kann in Leben und Arbeit der größeren Gemeinschaft, dem wird seine Arbeit doppelte Freude machen.



Wir
lasen
für
Sie

Zum
Nach-
denken
und
zur
Kritik

DIE WELT

„Aktion Gemeinsinn“ appelliert an die Eltern

Der Zweite Bildungsweg
in Nordrhein-Westfalen

Was tut ein Lehrling, ein junger oder jüngerer Berufstätiger, der den Sprung von der Volksschule in eine höhere Schulstufe wagen möchte? Zunächst sollte er selbstkritisch nachdenken. Reichen Fleiß und Energie aus? Bin ich begabt genug? Und vor allem: Habe ich mich über den „Zweiten Bildungsweg“ – so nennt sich das, was er vorhat – hinreichend informiert? Wo sind die Dienststellen, mit denen ich Verbindung suchen muß? Kenne ich die für meinen Fall zuständigen schulischen Einrichtungen? Unerlässlich ist auch, sofern sie noch nicht mündig sind, daß der junge Mann oder das junge Mädchen mit den Erziehungsberechtigten, mit Vater und Mutter, sprechen. ... Tausende von Briefen liegen inzwischen vor, die dafür zeugen, daß es eine Menge junger Menschen gibt, die befürchten, den schulischen Anschluß verpaßt zu haben. Ihnen und ihren Eltern soll die von der „Aktion Gemeinsinn“ jüngst herausgegebene (und bei ihr in Bad Godesberg, Koblenzer Straße 37, anzufordernde) Broschüre „Der Zweite Bildungsweg/Chancen für Berufstätige“ dienen. Das Wesentliche darin wird hier erklärt: Da ist zunächst die Berufsaufbauschule. Sie ist stets den Berufsschulen angeschlossen. Ein Lehrling, der das Zeug dazu und ein halbes Jahr Pflichtberufsschule hinter sich hat, kann auf Antrag in sie übernommen werden. Ihre Abendkurse – sie sind am stärksten besucht – dauern drei bis dreieinhalb Jahre. Der Unterricht findet montags bis freitags am Abend, sonntags am Vormittag statt. Wer die Berufsaufbauschule mit Erfolg absolviert, also die Abschlußprüfung bestanden hat, wer ferner gleichzeitig den Nachweis der vorgeschriebenen Berufsausbildung und einer ersten Berufserfahrung führen kann, erhält das Zeugnis der Fachschulreife, das dem Abschluß einer Realschule (Mittelschule) gleichwertig ist.

Es gibt übrigens Berufsaufbauschulen auch in Tagesform, d. h. mit Unterrichtsstunden nur am Tage. Sie eignen sich aber nur für Schüler, die Lehre und Praktikum bereits mit Erfolg hinter sich haben. Indessen kann der ehemalige Volksschüler z. B. auch über Landbauschulen, Gartenbauschulen, Landfrauenschulen und auch über staatlich anerkannte Handelsschulen die Fachschulreife erlangen. Auch noch nach Jahren voller Berufstätigkeit braucht es für die

„Aufschulung“ bis zur mittleren oder zur Hochschulreife nicht zu spät zu sein. Hierfür sind in der ganzen Bundesrepublik Abendrealschulen, Abendgymnasien und neuerdings auch die sogenannten „Kollegs“ eingeführt worden, die sich aber nur besonders Begabten und im Beruf Bewährten öffnen. In Sonderfällen ist übrigens ein Hochschulstudium auch ohne Reifezeugnis möglich. Hierbei sind jedoch besondere Prüfungen vorgesehen. Schließlich sei auf den sogenannten Fernunterricht hingewiesen, von dem in immer größerem Umfang Gebrauch gemacht wird. Allein in Nordrhein-Westfalen gibt es 24 Abendrealschulen, von denen 22 städtisch sind, die beiden anderen von der DAG und dem Kolpingswerk unterhalten werden. Schulorte sind Aachen, Bocholt, Bochum, Bonn, Düsseldorf (2), Duisburg, Essen, Hagen, Köln, Krefeld, Leverkusen, Lippstadt, Marl-Hüls, Münster, Neuß, Ratingen, Remscheid, Rheine, Siegen, Solingen-Wald, Witten und Wuppertal (2).

An Abendgymnasien gibt es in Nordrhein-Westfalen insgesamt acht städtische oder kreiseigene in Aachen, Dortmund-Brünninghausen, Düsseldorf-Oberkassel, Duisburg, Gelsenkirchen, Kempen, Köln-Nippes und Wuppertal-Barmen. Dazu kommen noch zwei private Abendgymnasien, ein bischöfliches in Essen (altsprachlich), ein erzbischöfliches (ebenfalls altsprachlich) in Neuß. Zur Hochschulreife führen zusätzlich zehn „Kollegs“ städtischer, staatlicher und kirchlicher Provenienz. Städtische befinden sich in Dortmund, Essen West und Köln, staatliche in Bielefeld, Oberhausen, Paderborn und Weidenau. Entsprechende Institute in Münster und Neuß werden von der katholischen, das in Espelkamp-Mittwald von der evangelischen Kirche getragen. Alle diese Angaben sind der Publikation der „Aktion Gemeinsinn“, Bad Godesberg, entnommen – die übrigens auch die Anschriften aller gleichartigen Bildungsinstitute in den anderen deutschen Bundesländern enthält. Die „Aktion Gemeinsinn“ empfiehlt jedoch ausdrücklich, wegen eventueller Aufschulungspläne die Verbindung zu Lehrern und zur Berufsberatung bei den Arbeitsämtern zu suchen. Auch sonst kann die Information nicht sorgfältig genug sein, da es um lebenswichtige Entschlüsse für Eltern und Kinder geht.

Die Welt vom 13. 5. 1966

Mensch und Arbeit

Der „goldene Schuh“ reizt zum Spaziergehen

Die „Stiftung Spaziergehen“ ist nun bald drei Jahre alt. Bis Ende 1965 wurden über 135000 Abzeichenhefte ausgegeben für den Erwerb des „bronzenen“ (mindestens 100 Stunden gehen), „silbernen“ (mindestens 200 Stunden gehen) und „goldenen“ Schuhs (mindestens 300 Stunden gehen im Jahr). „Doppelschuhe“ gibt es, wenn die Leistungen wiederholt werden. Der Präsident der Stiftung, Dr. Georg von Opel, schrieb in einem Aufruf u. a.: „Unser modernes Leben hat uns zu Menschen gemacht, denen die gesunderhaltende und glücklichmachende Körperarbeit fehlt.

Auto, Straßenbahn und Aufzug nehmen uns die kleinsten Wege des Alltags ab; Maschinen im Haushalt und im Beruf ersetzen unseren körperlichen Einsatz und verlangen nur noch Betätigung von Knöpfen.

Wer sich dann auch in seiner Freizeit nicht ausreichend bewegt, der schaltet seinen Körper fast vollkommen aus.

Unsere Bequemlichkeit – zum Teil durch den allgemeinen Wohlstand hervorgerufen – wird in stets zunehmendem Maß zum Feind unserer körperlichen und geistigen Gesundheit. Durch Bewegungslosigkeit hervorgerufene Zivilisationsschäden nehmen immer stärker überhand; an der Spitze aller Todesursachen stehen bereits heute die Kreislauferkrankungen mit 48 v. H.

Durch mangelnde Bewegung muß unser Körper zwangsläufig erkranken; darunter leidet dann auch der Geist und damit die Leistungsfähigkeit des gesamten Menschen. Anstatt die gewonnenen Lebensweisheiten und Berufserfahrungen zu nutzen, werden wir mehr und mehr zu Tablétenschluckern, zu Sesselsitzern und schließlich sogar zu Krankbett-Hütern. Sehr, sehr viele Menschen altern heute frühzeitig; aber nicht durch überforderte Arbeitsleistung, sondern durch falschen Lebensgenuß.

Der Mangel an körperlicher Betätigung kann nur durch geeigneten Sport behoben werden. Sport staubt uns äußerlich und innerlich ab; die Bewegung in der Natur, insonderheit das Spaziergehen, erhält unseren körperlichen und geistigen Zustand jung und vital, elastisch und frisch.

Spaziergehen ist ein vorzüglich vorbeugendes Mittel gegen Krankheitsanfälligkeit; es verbessert die Arbeitsweise aller Organe, einschließlich des Zentralnervensystems.

Körperliche Arbeit ist das beste Mittel gegen schädliches und darüber hinaus häßliches Übergewicht, gegen allgemeine Nervosität und gegen die auffallend häufigen nervösen Organstörungen.

Die Freizeit ist heute gefährlicher als die Arbeitszeit. Es gibt mehr Erkrankungen, hervorgerufen durch Nichtstun, als Krankheiten durch Arbeitsüberlastung. Was nutzt uns aller Wohlstand, was hilft uns alle Bequemlichkeit und alles Geld, wenn wir körperlich und geistig erkranken?

Deshalb fordern wir Sie auf: Essen Sie vernünftig, trinken und rauchen Sie wenig, schlafen Sie ausreichend, und gehen Sie viel spazieren. Spaziergehen erlöst und befreit von kleinen und großen Sorgen.

Tun auch Sie das Beste, was Sie für sich selbst tun können: Erhalten Sie sich Ihre Gesundheit; erwerben auch Sie für sechzig Pfennige den bronzenen, silbernen und goldenen Schuh.“

Der Interessent erreicht die Beteiligung durch die Einsendung eines mit einer 30-Pfennig-Briefmarke freigemachten und mit seiner Anschrift versehenen Rückantwort-Umschlages und der gleichzeitigen Einsendung eines Unkostenbeitrages von 0,40 DM in Form von Briefmarken, adressiert an die „Stiftung Spaziergehen“ e.V., Frankfurt am Main, Postfach 6185 (oder Zweigbüro 3 Hannover, Postfach 169, bzw. Zweigbüro 8 München 33, Postfach 946). Daraufhin bekommt der Teilnehmer ein Abzeichenheft, in das er die Dauer der Spaziergänge in zeitlicher Reihenfolge einträgt. Mensch und Arbeit, Heft 4/1966

Am 30. Juni 1966: Die letzten Kohlen der Zeche Kaiserstuhl



Dieses Bild brachten am 1. Juli viele Zeitungen: Auf der Schachanlage Kaiserstuhl rollten die beiden letzten Förderwagen mit Kohle vom Korb. An diesem Tag stellte die Zeche Kaiserstuhl, auf der am 1. März die Stilllegungsmaßnahmen begonnen hatten, die Förderung ein. Trauerflore an den Grubenlampen brachten die Stimmung der Bergleute zum Ausdruck. Sie nahmen Abschied von einer Schachanlage, die seit 1873 über 81 Millionen Tonnen Kohle gefördert hatte. Bei Kriegsende war Kaiserstuhl die von den Zerstörungen am härtesten betroffene Hoesch-Zeche, aber nach harten Aufbaujahren gehörte sie mit einer Förderleistung von über 3,1 Tonnen je Mann und Schicht zu den besten des Ruhrgebietes. Als sich die Absatzlage auf dem Kohlenmarkt immer mehr und mehr verschlechterte, mußte die Hoesch AG Bergbau die Förderung dem Absatz anpassen und eine Schachanlage schließen.

In vier Stilllegungsstufen hatte man die Arbeit unter Tage abteilungsweise eingestellt, und 867 Belegschaftsmitglieder wechselten – nach Möglichkeit in ihren alten Gedingekameradschaften – zu den anderen Hoesch-Zechen in Altenessen und Bockum-Hövel über. Nur noch 200 Mann unter Tage leisten jetzt die letzten Abwicklungsarbeiten. Die stillgelegten Betriebspunkte sind größtenteils schon „ausgeraubt“, das heißt: alle maschinellen Einrichtungen und Versorgungsleitungen sind abmontiert und für eine Wiederverwendung geborgen. Gleichzeitig wurden schon viele Strecken und andere Hohlräume wieder verfüllt. Bis zum Jahresende geht man daran, auch die Schächte zuzukippen, und dann kommt der Tag, an dem

man den Deckel, wie der Bergmann sagt, auf den verfüllten Schacht legt.

Als die letzten Wagen mit Kohle aus dem Förderkorb rollten, sprachen Bergassessor a. D. Paul Schulte-Borberg vom Vorstand der Hoesch AG, Bergassessor a. D. Dr. Antonius Kubuschok, der Werksdirektor von Kaiserstuhl, Betriebsführer Heinz Risse und Betriebsrats-

vorsitzender Heinz Hölscher noch einmal allen Belegschaftsmitgliedern den Dank dafür aus, daß durch ihren pflichtbewußten Einsatz ein geordneter Betrieb bis zum letzten Augenblick aufrechterhalten werden konnte. Unsere Bilder zeigen auf der Hängebank die beiden letzten Förderwagen, die die Bergleute mit ihrem Abschiedsgruß beschriftet hatten.





Einer,
der
für
viele
steht

Menschen
wie
du
und
ich

Der Kokereisteiger

In dieser Aufsatzreihe stellen wir unseren Lesern aus der Vielzahl der in unseren Werken und Verwaltungen ausgeübten Berufe und Tätigkeiten Menschen vor, die stellvertretend für ihre Arbeitskollegen stehen. Nachdem wir 1964 den Hochöfner, den Hauer, die Laborantin, den Ausbilder, den Seilermeister, die Stenotypistin, den Betriebsdirektor, den Elektrohauer, den Schmied, den Forschungsassistenten, den Kaufmann, den Walzer, und 1965 den Schachtschmied, den Matrosen, den Maschinenschlosser, den Former, den Konstruktionstechniker, den Lokführer, den Fertigungsingenieur, den Ofenmaurer, den Werkzeugmacher, den Lackierer, den Kontrolleur und den Dreher vorgestellt haben, setzen wir unsere Reihe 1966 mit dem Kraftwerkselektriker, dem Innentransportfahrer, dem Programmierer, dem Betriebsassistenten, dem Feuerwehrmann und dem Schweißer fort.

Kokereisteiger betreiben ein heißes Geschäft. Ihr täglich Brot ist ein seltsamer Kuchen, von dem man besser die Finger läßt: Bei 1000 Grad wird er alle zehn Minuten rotglühend aus einem Ofen gedrückt, in dem er achtzehn Stunden lang gebacken wurde. Bis er „gar“ ist, der Kokskuchen, sind der Kohle die Wertstoffe entzogen, und die Kohle ist zu Koks geworden, auf den die Hochöfen warten.

Vor den schwarzen Ofenbatterien der Kokerei Kaiserstuhl treffen wir den 1. Kokereisteiger Egon de Vries. Er beobachtet, wie wieder ein solcher glühender Kuchen in den Löschwagen fällt. Vom sogenannten Meistergang aus, zwischen den Schienen des Führungswagens, überwacht er einen Brand. „An der Farbe des Brandes“, so bezeichnet der Fachmann den

ausgedrückten Koks, „erkenne ich, ob der Ofen richtig beheizt ist. Das ist wichtig für die Wartung und Instandhaltung der Ofenbatterie.“ Den Weg hier herauf zu den Ofentüren führte uns der Steiger von unten durch den Düsenkanal. In diesem langgestreckten Gang wird durch Schieber und Ventile vor einem Wald von dicken Rohren das Beheizen eines jeden Ofens mit Koksgas oder mit Gichtgas von den Hochöfen geregelt. Das ist Sache des Gasmeisters, der dem Steiger bei dessen Rundgang Bericht gibt.

Die ewig hungrigen Hochöfen verlangen eine gleichmäßige Koksqualität, und für die Stahlerzeugung ist ein einwandfreies Koksgas wichtig. Zur Überwachung sieht der Kokereisteiger ständig die Analyse des Labors ein und bestimmt danach, wie die Batterien zu „fahren“ sind. Wenn nötig, wird auch die Kohlenmischung für die Verkokung geändert. – Die Ofenbatterie ist das Herz der Kokerei. Ihm gilt die ständige Aufmerksamkeit des Verantwortlichen. Einen Herzinfarkt kann sich dieses empfindliche Gefüge nicht leisten. Kommt es hier zu größeren Störungen, dann ist wirklich „der Ofen aus“.

Neben diesem Bereich hat Egon de Vries ein besonderes Arbeitsgebiet auf der sogenannten Wertstoffseite der Kokerei. Wie der Name schon sagt, werden aus dem Gas, das beim Verkoken der Kohle entsteht, durch verschiedene Verfahren Wertstoffe gewonnen: In Kühlern,

durch die das Gas geleitet wird, bilden sich Teerkondensate, die anschließend in Teer und Ammoniakwasser getrennt werden. Das Gas enthält weiter Schwefelwasserstoff, Ammoniak und Benzol. Diese drei Bestandteile werden in großen Waschertürmen ausgewaschen. Das Labor entnimmt Proben von Gas und Flüssigkeit, und anhand der Analysen hat der Steiger zu überwachen, daß die Anlagen wirtschaftlich gesteuert werden.

Seit zwei Jahren ist Egon de Vries Schichtführer. Der Betrieb der Kokerei läuft in vier Schichten bei gleitender Arbeitszeit, also ohne Unterbrechung über Samstage und Sonntage. Der Schichtführer ist für einen lückenlosen Personaleinsatz im ganzen Betrieb verantwortlich. Daneben ist es seine Aufgabe, die Ausbildung von neu angelegten Belegschaftsmitgliedern zu überwachen und dafür zu sorgen, daß auch die

Maschinisten von Zeit zu Zeit ihre Fachkenntnisse auffrischen können. Und nicht zu vergessen: Er leitet die laufenden Unterweisungen in Unfallschutz und Arbeitssicherheit.

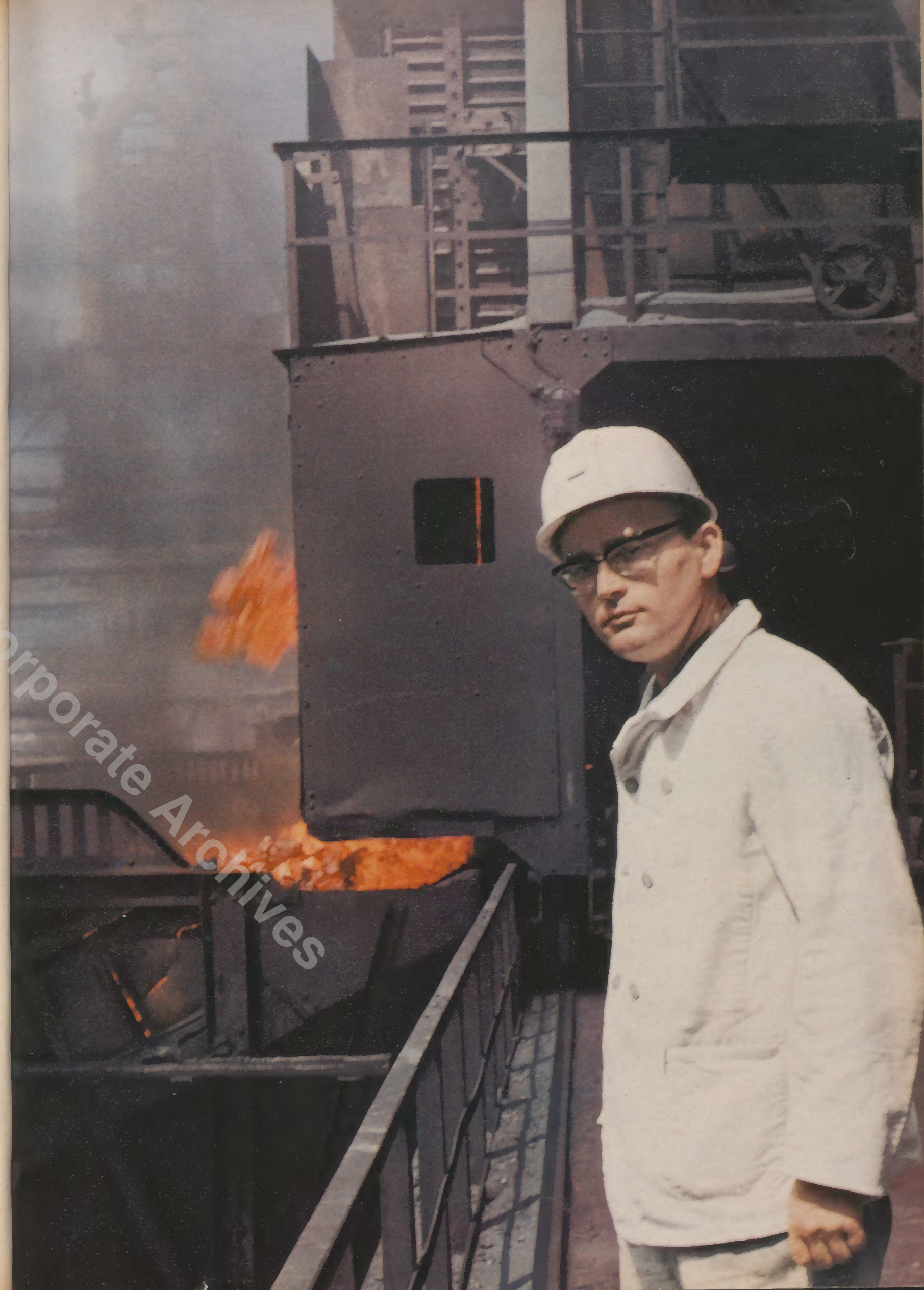
Bis zur Stellung des Schichtführers, die er heute ausfüllt, durchlief er drei Stufen: er arbeitete als Koksmeister, als Gasmeister und im Kohlenwertstoffbetrieb. Als Koksmeister hatte er Zulauf und Mischung der Kohlen von Kaiserstuhl und von den übrigen Hoesch-Zechen zu überwachen sowie die Klassierung des Kokses für die Hütte und für die übrige Verwendung vorzunehmen. Als Gasmeister unterstand ihm die Gaswirtschaft. Dazu gehört das Beheizen der Koksofenbatterien und das Verteilen des erzeugten Gases zur Westfalenhütte. In den Kohlenwertstoffbetrieben erlangte er schließlich die Fachkenntnisse, die die Voraussetzung dafür schufen, daß Egon de Vries heute eine „Schicht“ der Kokerei leitet.

Egon de Vries begann seinen Berufsweg auf der Zeche Westfalen in Ahlen bei Hamm. 1947 trat er als 15jähriger in die Schlosserlehre ein und kam vier Jahre später zum erstenmal zur Kokerei. Um schnell voranzukommen, ging er für ein Jahr in die Aufbauklasse der Zeche zur Vorbereitung auf die Bergschule in Hamm, die er dann zwei Jahre lang besuchte. Weitere zweieinhalb Jahre fuhr er zur Bergschule Bochum. Als Steiger wechselte er dann im Jahre 1957 zu unserer Zeche Kaiserstuhl über.

Schon sein Vater hatte als Bergmann auf der Ahlemer Zeche gearbeitet. Der Name de Vries deutet auf holländische Herkunft: seine Großeltern waren aus dem Nachbarland nach Westfalen gekommen. Egon de Vries ist seit 1959 verheiratet und hat zwei kleine Söhne. Mit ihnen verbringt er einen Großteil seiner arbeitsfreien Zeit. Wenn die Rede auf das Faltboot kommt, das im Bootshaus des Ahlemer Kanuvereins liegt, möchte die ganze Familie am liebsten an jedem sonnigen Wochenende an die Lippe, aber die umständliche Anfahrt läßt den Ausflug zu oft in der Planung stecken. Seit Egon de Vries in Dortmund ist, denkt er manchmal etwas wehmütig zurück an die Wasserwanderungen auf der Ems und auf dem Oberrhein oder an die Wildwasserfahrten im Tessin. Die damals geweckte Liebe zu den Alpen übertrug sich auf die ganze Familie. Schon mehrfach war im Urlaub eine abgelegene Berghütte das Ziel, und auch in diesem Sommer geht es wieder hinauf.

Aber zwischen der Lippe und den Alpen bestimmt im Hoesch-Viertel ein anderes Steckenpferd manchen Feierabend in der Woche. Egon de Vries gehört seit fünf Jahren dem Kirchenchor St. Dreifaltigkeit an. Auf seinen Tenor kann der Chor besonders dann nicht verzichten, wenn ein Konzert vorbereitet wird. Selbstverständlich wirkt man bei allen kirchlichen Feiertagen im Gottesdienst mit. Dann hat der Chor – wie auf unserem Foto – vor der Orgel seinen Platz.

Stärker kann sich im Bilde der Gegensatz von Arbeit und Freizeit kaum spiegeln: Unsere Farbseite zeigt Egon de Vries auf der Kokerei Kaiserstuhl (im Hintergrund ein Hochofen der Westfalenhütte), auf dem Foto links singt er im Chor der Kirche St. Dreifaltigkeit.





▲ Am 23. und 24. Juni besuchten leitende Herren der Acciaierie e Ferriere Lombarde Falck, eines der größten italienischen Unternehmen der Stahlindustrie, mit dem uns gute geschäftliche und freundschaftliche Beziehungen verbinden, Hoesch und (auf unserem Bild) die Westfalenhütte. Von links nach rechts: Dr. Dante Weber, Dr. Baldo Nozza, Vizepräsident Bruno Falck, Dr. Georg Henke vom Direktorium der Westfalenhütte, verdeckt Dr. Albrecht Harr von unserem Vorstand, Dr. Filippo Chiesa, I. H. Pohlers von Hoesch Italiana, Generaldirektor Vincenzo Ventafridda und Günter Wolf von Hoesch Italiana.



▲ Am 20. Mai 1966 gab die Deutsch-Amerikanische Handelskammer New York einen Empfang zu Ehren des New Yorker Bürgermeisters David Lindsay. Bei dieser Gelegenheit traf unser Vorstandsmitglied Gerhard Elkmann, der mit dem Geschäftsführer von Hoesch-Export, Klaus Probandt, zu Verkaufsgesprächen in den Vereinigten Staaten war, mit dem New Yorker Bürgermeister zusammen. Auf unserem Bild sehen wir von links nach rechts: Gerhard Elkmann, David Lindsay, Kongreßmitglied Joseph P. Addabbo, Frau Elkmann, Klaus Probandt und N. F. Günther, der die American Hoesch Inc. leitet.



► 30 selbständige Unternehmer aus sieben Ländern Lateinamerikas besuchten drei Wochen die Bundesrepublik und unter den Städten des Ruhrgebietes auch Dortmund. Am 20. Juni kamen die Gäste aus Südamerika zu uns. Sie besichtigten verschiedene Werksanlagen der Westfalenhütte und fuhrten danach weiter zum Max-Planck-Institut für Arbeitsphysiologie. Unser Bild zeigt die Besucher mit Professor Dr. Herbert Scholz (links) von der Sozialakademie Dortmund, der die Gruppe begleitete.

1891-1966

75 Jahre Industriegewerkschaft der Metallarbeiter

Vor 75 Jahren entstand der Deutsche Metallarbeiter-Verband, die erste bedeutende Industriegewerkschaft. Sie nahm vom ersten Tage an Arbeiter aller industriellen Metallberufe auf und entwickelte sich sehr schnell zur stärksten deutschen und bald auch größten Einzelgewerkschaft der Welt. Das Jubiläum der fünfundsiebzigsten Wiederkehr des Gründungstages nahm die IG Metall zum Anlaß, vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen und sozialen Geschehnisse den Weg der deutschen Metallgewerkschaften nachzuzeichnen. In einem umfangreichen, reich illustrierten Band, dessen Berichterstattung bei den Organisationsversuchen der Arbeiterschaft in der Mitte des neunzehnten Jahrhunderts einsetzt, die Gründung des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes im Jahre 1891, seinen Aufstieg, seine Kämpfe, seinen Niedergang behandelt, und schließlich über den Aufbau einer einheitlichen Organisation der Arbeitnehmer der Metallwirtschaft nach 1945, der Industriegewerkschaft Metall, bis in die Gegenwart reicht, werden wichtige Abschnitte der deutschen Geschichte lebendig. Entstanden ist dabei weit mehr als nur eine Verbandschronik, denn in ihren Wegen und Irrwegen sind auch die Gewerkschaften ein Spiegelbild der besonderen Verhältnisse, unter denen sich in Deutschland die Entwicklung zur Demokratie unserer Tage vollzog.

Bei der Gründung war auch die Polizei dabei

In seiner Jubiläumsansprache am 4. Juni in der Frankfurter Festhalle erinnerte Otto Brenner, der 1. Vorsitzende der IG Metall, an die Gründungsversammlung der Metallarbeiter vor 75 Jahren: „Als sich in den ersten Junitagen des Jahres 1891 die Delegierten der deutschen Metallarbeiter in dieser Stadt versammelten, um eine zentrale Organisation zu begründen, wurden sie trotz der in Frankfurt am Main herrschenden liberalen Gesinnung mit Mißtrauen empfangen. Der damalige Magistrat hatte zwar die Zusammenkunft genehmigt, aber er entsandte doch ein Polizeiaufgebot, das den Beratungen des Gründungskongresses beiwohnte. Sorgfältig registrierten die Polizeibeamten jedes gesprochene Wort. Die Obrigkeit vermochte

sich nicht von dem Gedanken freizumachen, daß die Metallarbeiter vielleicht doch zu einem Umsturz der herrschenden Ordnung auffordern würden ...“

Eine der wichtigsten Fragen, die die Delegierten damals entscheiden mußten, war die Frage, ob man sich nach Berufsgruppen oder nach Industrien organisieren sollte. Wenn sie bei den Metallarbeitern zugunsten des Industrieverbandes beantwortet wurde, so lag das nicht zuletzt an der Einsicht und Überzeugungskraft einiger bedeutender Persönlichkeiten. Von ihnen muß vor allem Martin Segitz aus Fürth genannt werden. Er hatte sich bereits in den Jahren 1878 bis 1890 um eine lockere Zusammenfassung der überall im Deutschen Reich entstandenen örtlichen Fachvereine der Metallarbeiter bemüht. 1888 wählte ihn der Metallarbeiter-Kongreß in Weimar zum Vertrauensmann der deutschen Metallarbeiter. Otto Brenner berichtete weiter: „Segitz ermahnte die Delegierten eindringlich, sie sollten die Verhältnisse nehmen, wie sie sind. Er meinte, in der modernen Industrie arbeiten Schlosser, Maschinenbauer, Eisendreher, Schmiede, Former, Mechaniker, Gelernte und

Ungelernte in einem Betrieb. Man dürfe nicht trennen, was aufeinander angewiesen sei. Nur kraftvolle Gewerkschaften, aufgebaut nach Industrien, hätten eine Chance, der Macht des Unternehmertums wirksam entgegenzutreten und eine Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen zu erreichen. Seine Argumente überzeugten die große Mehrheit der Delegierten. Auf den Tag genau vor 75 Jahren beschlossen sie die Gründung des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes und bestimmten als Sitz des Vorstandes Stuttgart ...“

Aussperrung und schwarze Listen waren an der Tagesordnung

Um die Jahrhundertwende wurde die Zahl von 100000 Mitgliedern erreicht. Damit war der Deutsche Metallarbeiter-Verband bereits damals die bedeutendste deutsche und auch die größte Einzelgewerkschaft. Die heute Lebenden können sich kaum vorstellen, unter welchen Schwierigkeiten in jenen Tagen Gewerkschaftsarbeit geleistet werden mußte. Abgesehen davon, daß nur eine kleine Zahl von Funktionären freigestellt werden konnte, brachte das Eintre-



► Im Stil der Zeit: eine Werbepostkarte des vor 75 Jahren gegründeten Deutschen Metallarbeiter-Verbandes

ten für die Interessen der Arbeiterschaft erhebliche Risiken mit sich. Fast automatisch antworteten die Unternehmer auf alle betrieblichen und gewerkschaftlichen Aktionen, die eine Verbesserung der elenden Arbeitsbedingungen zum Ziele hatten, mit der Aussperrung. Viele Gewerkschafter verloren ihren Arbeitsplatz, kamen auf die berüchtigten schwarzen Listen und blieben auf Monate oder Jahre hinaus ohne Arbeit...

▼ 20 Jahre nach der Verbandsgründung – im Jahre 1911 – begrüßte die Metallarbeiter-Zeitung das 500 000. Mitglied

starken Organisation, so wurden die ersten Tarifverträge abgeschlossen, so entfaltete sich der Deutsche Metallarbeiter-Verband zu einer machtvollen Organisation. Die Mitglieder fühlten sich in ihm geborgen und waren stolz, ihm anzugehören.

1922 schon 1,6 Millionen Mitglieder

Neue Mitgliedschichten strömten nach dem Zusammenbruch im ersten Weltkrieg in die Gewerkschaften. Der Deutsche Metallarbeiter-Verband erreichte 1922 die stattliche Mitgliederzahl von über 1,6 Millionen. Doch mit dem Ende der Inflation und der Stabilisierung der Reichsmark war auch für die Gewerkschaften in der Weimarer Republik eine neue Situation geschaffen. Die Stabilisierung der Währung brachte – ähnlich wie nach 1945 – eine Stabili-

sierung alter Besitz- und Machtverhältnisse mit sich, vor allem in der Wirtschaft. Es zeigte sich, daß es mit der Verkündung des uneingeschränkten Koalitionsrechts und des Achtstundentages, mit der Anerkennung des Tarifvertrages als eines Sozialkompromisses auf Zeit noch nicht getan war. Die durch die Revolution erreichten Reformen konnten nur kämpfend bewahrt werden.

Immer weiter öffnete sich in den Jahren bis zum Ausbruch der Weltwirtschaftskrise und danach die Kluft zwischen Verfassungsgebot und Verfassungswirklichkeit in Deutschland. Obwohl die Weimarer Reichsverfassung ein System der Wirtschaftsdemokratie vorsah, konnten im Wirtschafts- und Arbeitsleben nur schwache Mitbestimmungsrechte durchgesetzt werden. Bald befand sich die Arbeitnehmerschaft wieder in harten Abwehrkämpfen. Mit der Aussperrung in der westdeutschen Eisen- und Stahlindustrie um die Jahreswende 1928/29 begann der Großangriff auf die sozialen Errungenschaften der Republik. In vielen Arbeitskämpfen jener Jahre standen die Metallgewerkschaften der verschiedenen Richtungen, der Deutsche Metallarbeiter-Verband, der Christliche Metallarbeiter-Verband und der liberale Gewerkverein Deutscher Metallarbeiter Seite an Seite.

Die zwischen ihnen bestehenden Gegensätze verloren mehr und mehr an Gewicht. Einsichtige erkannten auch damals schon, daß es an der Zeit sei, jenseits aller konfessioneller und weltanschaulicher Schranken eine umfassende einheitliche Gewerkschaftsbewegung aufzubauen. Daß gemeinsame Aktionen möglich und notwendig waren, wenn es um die Wahrung der Demokratie, um die Rechte der arbeitenden Bevölkerung ging, hatte der Generalstreik gegen den Kapp-Putsch im März 1920 deutlich gemacht.

Doch die Weltwirtschaftskrise und die Aufspaltung nach politischen Richtungen lähmten die Gewerkschaften in der Weimarer Republik und machten sie unfähig, dem drohenden Unheil zu steuern. Auf die Machterschleichung der Nationalsozialisten, Ende Januar 1933, folgte am 2. Mai desselben Jahres der Sturm auf die Gewerkschaftshäuser und das Verbot der Organisationen.

Nach 1945 konnte die Einheitsgewerkschaft geschaffen werden

Was weiter geschah, ist uns allen bekannt, an den Folgen tragen wir noch heute. Unter der nationalsozialistischen Diktatur, in der Illegalität, setzt sich endlich die Idee durch, beim Wiederaufbau einer neuen, freien Gewerkschaftsbewegung die verhängnisvolle Zerrissenheit der alten zu überwinden.

Im Geiste der Toleranz entstand nach 1945 die Einheitsgewerkschaft. Die Organisationsform der Industriegewerkschaft, für die sich der Deutsche Metallarbeiter-Verband jahrzehntelang eingesetzt hatte, war nun nicht mehr umstritten. Sie wurde in der neuen einheitlichen Gewerkschaftsbewegung verwirklicht.

An der Spitze des gewerkschaftlichen Wiederaufbaus nach dem zweiten Weltkrieg stand der unvergessene Hans Böckler. Er hatte sich bereits vor 1933 innerhalb des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes bewährt und war Bevollmächtigter des Verbandes in Köln gewesen. Unter seiner Führung stand in den Jahren 1950/51 der Kampf der Gewerkschaften um die

Mitbestimmung in der deutschen Montanindustrie.

„Unsere Welt besser und menschlicher gestalten“

Über die weiteren Erfolge der IG Metall sagte Otto Brenner: „Auch nach 1945 ist uns der soziale Fortschritt nicht mühselos in den Schoß gefallen. Große Streiks mußten in der Metallindustrie geführt werden. Der längste von ihnen brachte 1957 den entscheidenden Durchbruch zur Lohnfortzahlung für Arbeiter im Krankheitsfall.

Die 40-Stunden-Woche konnte durchgesetzt werden, der Urlaub erheblich verlängert werden. 1964 vereinbarten wir ein zusätzliches Urlaubsgeld.

Die Erfolge unserer Tarifpolitik zeigen sich



Aus der Geschichte unserer IGM berichten wir auf den Seiten 5-10

75 Jahre
IG Metall
75 Jahre
Fortschritt

1966

1891

75 Jahre in Stichworten

1891: Gründung des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes (DMV)

1899: Gründung des Christlichen Metallarbeiterverbandes in Duisburg

1900: Die Zahl von 100 000 Mitgliedern überschritten

1905: Streik und Aussperrung in der bayrischen Metallindustrie / Streik und Aussperrung in der Berliner Elektrizitätsindustrie; 40 000 Beteiligte

1906: Arbeitskampf der Former und Gießereiarbeiter in Braunschweig, Breslau, Dresden, Hannover, Streik und Aussperrung, 36 000 Beteiligte

1910: Werftarbeiterbewegung, Streik und Aussperrung, 30 000 Beteiligte

1912: Metallarbeiterstreiks in Hannover um Arbeitszeitverkürzung; Aussperrung in Hannover, Magdeburg und Halle von 11 500 Metallern / Höchste Mitgliederzahl der Vorkriegszeit 561 547

1917: Streikbewegung in der Metallindustrie

1918: Januar-Streik in der Metallindustrie: über 1 Million Beteiligte im ganzen Reich. Rüstungsbetriebe werden unter militärische Leitung gestellt / Erste deutsche Demokratie wird in der Revolution vom 9. November geboren / Rat der Volksbeauftragten beschließt uneingeschränkte Koalitionsfreiheit und Achtstundentag

1920: Massendemonstration gegen das Betriebsrätegesetz vor dem Reichstag in Berlin, blutiger Dienstag, Betriebsrätegesetz 4. Februar / Höchste Mitgliederzahl seit der Revolution: 1 608 932

1928: Arbeitskampf in der rheinisch-westfälischen Eisenindustrie, Aussperrung von 215 000 Arbeitern

1933: Nationalsozialisten zerschlagen die freien Gewerkschaften

1949: Metallarbeiterstreik in Bayern / Gründung der Industriegewerkschaft Metall für das Gebiet der Bundesrepublik / Gründungskongreß des Deutschen Gewerkschaftsbundes in München

1950: In Urabstimmung der Eisen- und Stahlindustrie erteilen 96 v. H. dem Vorstand der IG Metall Vollmacht, den Streik für paritätische Mitbestimmung auszurufen

1951: Einigung über Mitbestimmung, Tod von Hans Böckler / Der Bundestag verabschiedet das Mitbestimmungsgesetz / Metallarbeiterstreik in Hessen

1954: Metallarbeiterstreik in Bayern

1955: Verkündung des Aktionsprogramms des Deutschen Gewerkschaftsbundes am 1. Mai

1956: Bremer Abkommen über Einführung der 45-Stunden-Woche in der Metallindustrie / Metallarbeiterstreik in Schleswig-Holstein um Lohnfortzahlung für Arbeiter im Krankheitsfall

1963: Metallarbeiterstreik in Baden-Württemberg. Aussperrung von 350 000 Metallern / DGB verabschiedet neues Grundsatzprogramm

1964: Erbacher Abkommen über zusätzliches Urlaubsgeld und Stufenplan für vier Wochen bezahlten Urlaub für über 30-jährige

1966: 2. Erbacher Abkommen über Inkrafttreten der 40-Stunden-Woche ab 1. Januar 1967 / IG Metall hat zum erstenmal über 2 Millionen Mitglieder / 1. Juli 1966: 40-Stunden-Woche in der Stahlindustrie

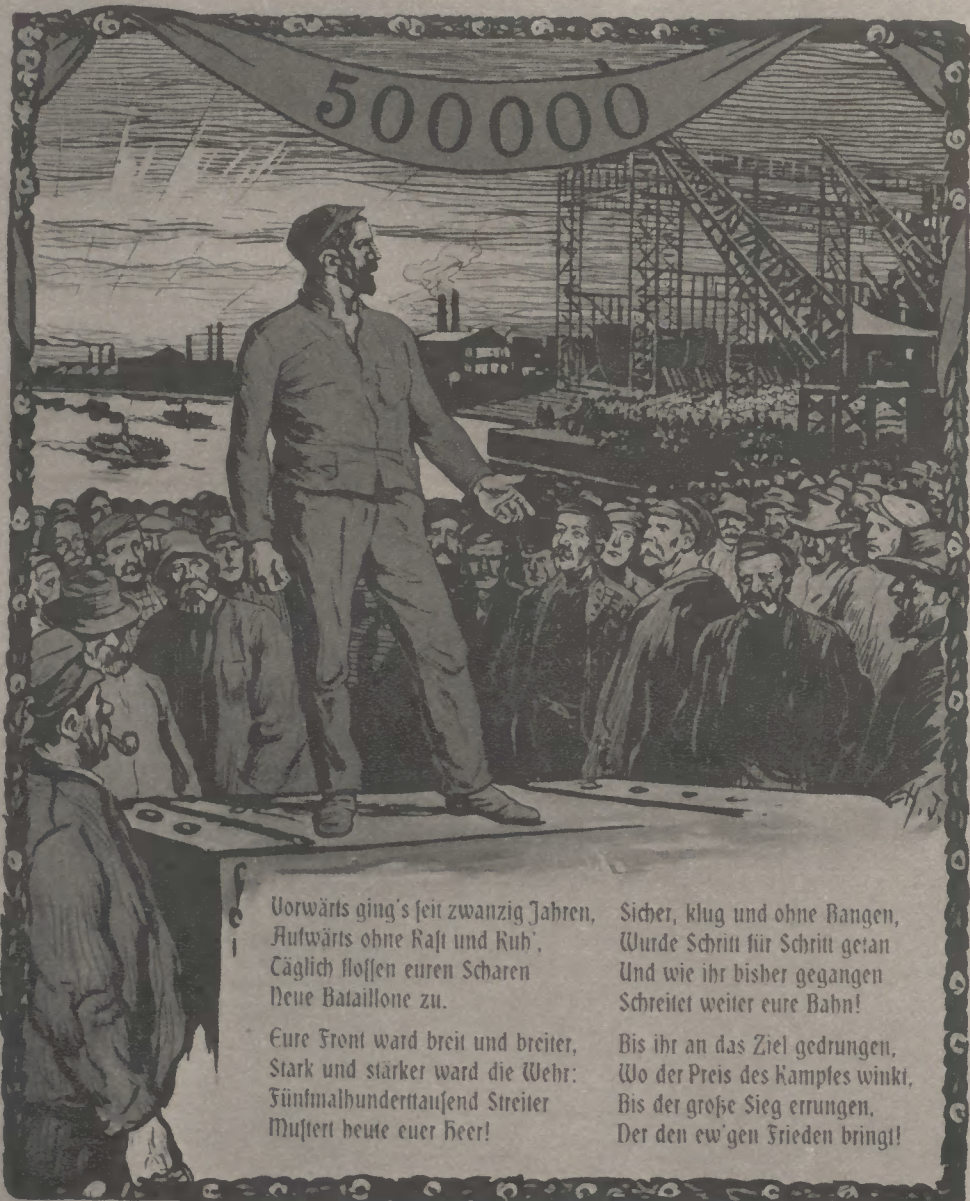
Nummer 22

Stuttgart, 3. Juni 1911

29. Jahrgang

Metallarbeiter-Zeitung

Organ für die Interessen der Metallarbeiter



Vorwärts ging's seit zwanzig Jahren,
Aufwärts ohne Raft und Ruh',
Täglich floßen euren Scharen
Neue Bataillone zu.

Eure Front ward breit und breiter,
Stark und stärker ward die Wehr:
Fünfhunderttausend Streiter
Mustert heute euer Heer!

Sicher, klug und ohne Bangen,
Wurde Schritt für Schritt getan
Und wie ihr bisher gegangen
Schreitet weiter eure Bahn!

Bis ihr an das Ziel gedrungen,
Wo der Preis des Kampfes winkt,
Bis der große Sieg errungen,
Der den ew'gen Frieden bringt!

VARIATIONEN 66

Kunstaussstellung
der Ruhrfestspiele



▲ Der Katalog trägt auf der Titelseite in diesem Jahr sechs Zeichnungen von Henri Matisse (1869–1955). Seine Zeichnungen hätten in dieser Ausstellung nicht fehlen dürfen, denn es ist der Charakter der Serie, der das Wesen von Matisse ausmacht. Auch hier bringt der Künstler die menschliche Gestalt in die Nachbarschaft eines durchgeistigten Ornaments, ein Merkmal vieler Arbeiten von Matisse.

VARIATION – so sagt das Lexikon in seiner knappen Sprache – bedeutet Veränderung oder auch Abweichung eines Organismus in einzelnen Merkmalen vom Normaltypus der Art. Das Wort ist vom Lateinischen hergeleitet und hat im musischen Bereich besonders in der Musik Eingang gefunden. Wo eine Melodie angelungen ist, mag ein Komponist plötzlich spüren, welche Möglichkeiten der Abwandlung sie enthält, wie vielfältig sie gebrochen werden kann. Wie ein Fächer aus einem schmal erscheinenden Grundsystem sich auseinanderfalten lässt und schließlich wie das Rad eines Pfaues mannigfaltige Einblicke gewährt – so geschieht es auch im Variieren eines musikalischen Themas. Und nicht nur dort.

Auch in der bildenden Kunst geschieht es, daß ein Maler oder Bildhauer von einem Ansatzpunkt aus in mehrere Richtungen seine Phantasie entfaltet. So können Variationen aus der Freude am Spiel entstehen, aber auch aus dem Wunsche heraus, einen Gegenstand oder eine Situation bis in seine feinsten Verästelungen auszudeuten, um sein Wesen ganz zu erkennen. Jedes zu einem bestimmten Thema entstandene Werk ist trotz der Anlehnung an ein anderes, ihm ähnliches, ein in sich vollendetes Kunstwerk. Und nur, wenn es in der Reihe seiner Verwandten betrachtet wird, fällt eine Abhängigkeit von der ursprünglichen Idee auf, die mehrere Werke in Zusammenhang setzt.

Nicht immer beendet ein Künstler eine Variation in einer begrenzten Zeit. Er kann über Jahre hin immer wieder von neuem ergriffen werden, es kann sogar ein Leben dahingehen über ein einziges Thema. Manchmal können wenige Bilder das Thema erschöpfen, doch kann die Variationsfolge auch Dutzende von Abwandlungen zeigen. Immer kommt es darauf an, wie sehr ein Künstler sich mit seinem Gegenstand auseinandersetzt, wie stark er von den Impulsen, die von ihm ausgehen, getroffen und gepackt wird. Picasso, einer der vielseitigsten Künstler dieses Jahrhunderts, ist in seinen geistigen Anlagen wie kaum ein zweiter dafür geschaffen, sich von den Reizen der Variation beeindrucken zu lassen. Seine Vitalität erschöpft sich nicht innerhalb der Epoche, in der er selbst lebt. Er hat sich von den Werken berühmter alter Meister anregen lassen und ihre Gedanken neu ausge-deutet. Das hat Schule gemacht, und so wurde Picasso in diesem Jahrhundert ein Anreger auf dem Felde des Variablen.

Spiegel der Phantasie

Die Kunstaussstellung der Ruhrfestspiele 1966, die dem Thema VARIATIONEN gewidmet ist, bietet ein schönes Beispiel für die Möglichkeiten, die künstlerisches Schaffen in sich trägt. Sie beschränkt sich auf Kunstwerke des 20. Jahrhunderts. Das aber nicht aus Verzicht, sondern um den Reichtum aufzuzeigen, den gerade unsere Zeit auf die Thematik verwendet hat.

Der Direktor der Kunsthalle Recklinghausen, Thomas Grochowiak, sagt dazu: „Die Ausstellung will mit den Variationsfolgen offen-

► MÄDCHEN AUF DER BRÜCKE. Der norwegische Maler Edvard Munch (1863 bis 1944) ist einer der größten Maler des europäischen Nordens. Sein Werk wie das van Goghs und Gauguins durch eine leidenschaftliche Auseinandersetzung mit dem menschlichen Dasein gezeichnet. Munch gehört zu den Begründern des Expressionismus. Das Thema „Mädchen auf der Brücke“ beschäftigte ihn sein Leben lang. Die erste Fassung des Motivs stammt aus dem Jahre 1899, die letzte aus 1930. Jede Fassung ist ein wenig anders, gemeinsam ist ihnen der Hintergrund. Unsere Farbseite zeigt das Bild aus dem Jahre 1903, die beiden Fotos unten die Abwandlungen von 1904 und 1930



kundig machen, wieviel schöpferische Phantasie ein Künstler besitzen und aktivieren muß, um die Vielfalt von Kombinationsmöglichkeiten aufzudecken, die sich aus einem Thema, einem Vor- oder Urbild entwickeln lassen. Sie will auf den Reichtum der Darstellungsformen hinweisen, auf die Veränderungen, Verschiebungen, Verfremdungen, die sich von Bild zu Bild ergeben. Sie will am Beispiel der Folge aufzeigen, wie sich erst aus der Vielfalt von Bildern ein Gesamtbild ergibt, wie aus der Breite des gesamten künstlerischen Schaffens einer Zeit sich das Bild unserer Welt formt."

Von 150 Museen und Sammlern

Die Werke, die in der Kunsthalle unter diesem Gesichtspunkt vereinigt sind, kommen von rund 150 Museen und Sammlern. Amerika, England, Frankreich, Belgien, Holland, die Schweiz, Norwegen und Italien sind neben Deutschland an der Ausstellung beteiligt. Daraus ist zu ersehen, wie sorgfältig das Werk vorbereitet und

Licht und von der Atmosphäre geschaffen wurden. Welche günstigen Voraussetzungen für Variationen liegen doch im wechselnden Stand der Sonne, der dem gleichen Gegenstand immer wieder ein neu deutbares Gesicht gibt!

Spiel der Temperamente

Alexey Jawlensky (1864–1941), der sich vom zaristischen Offizier zum Maler wandelte und einer der großen Anreger der Moderne wurde, ging in seinen Variationen von anderen Voraussetzungen aus. Er besaß in der Schweiz ein Atelier, von dessen Fenster aus er die Landschaft im Wandel der Tageszeit und der Stimmung beobachtete. Er malte sie immer von neuem – doch nicht, um Abbilder zu schaffen. Er wollte auf dem Weg über die Variation „Farben und Formen“ finden, um nicht Äußeres wiederzugeben, sondern das, was in seiner „Seele lebte“. Die Anregung, die er von Dingen außerhalb seiner Existenz empfangen hatte, verwandelte er durch mystische Betrachtung in

treten Gruppen zusammen, um sich mit einem Thema zu befassen, das dann durch Temperamente gebrochen in der variabelsten Weise erscheint. Die „Fauves“ trafen sich in einem Ort an der französischen Mittelmeerküste und malten Fischerboote – Variationen über ein Thema. Die „Fauves“ – das war zu Anfang dieses Jahrhunderts eine Gruppe von Malern in Frankreich. Sie verwandten die Farben in ihrer reinsten Form. Ihre Bilder haben eine starke Leuchtkraft.

Die Thematik der Variation gewinnt in der Gegenwartskunst wieder eine besondere Bedeutung. Jene Malrichtungen, die auf regelmäßige Konstruktionen ausgehen und vor allem geometrische Formen verwenden, bieten unerschöpfliche Möglichkeiten des Variierens. Gebraucht werden Stilelemente, die vor allem zu optischen Reizen führen. Im extremen Fall kann auf diese Weise ein Künstler eine Variationsfolge in einem einzigen Kunstwerk unterbringen. Vasily ist ein sprechendes Beispiel dafür. Der Kreis mit seinen räumlichen Verschiebungen,

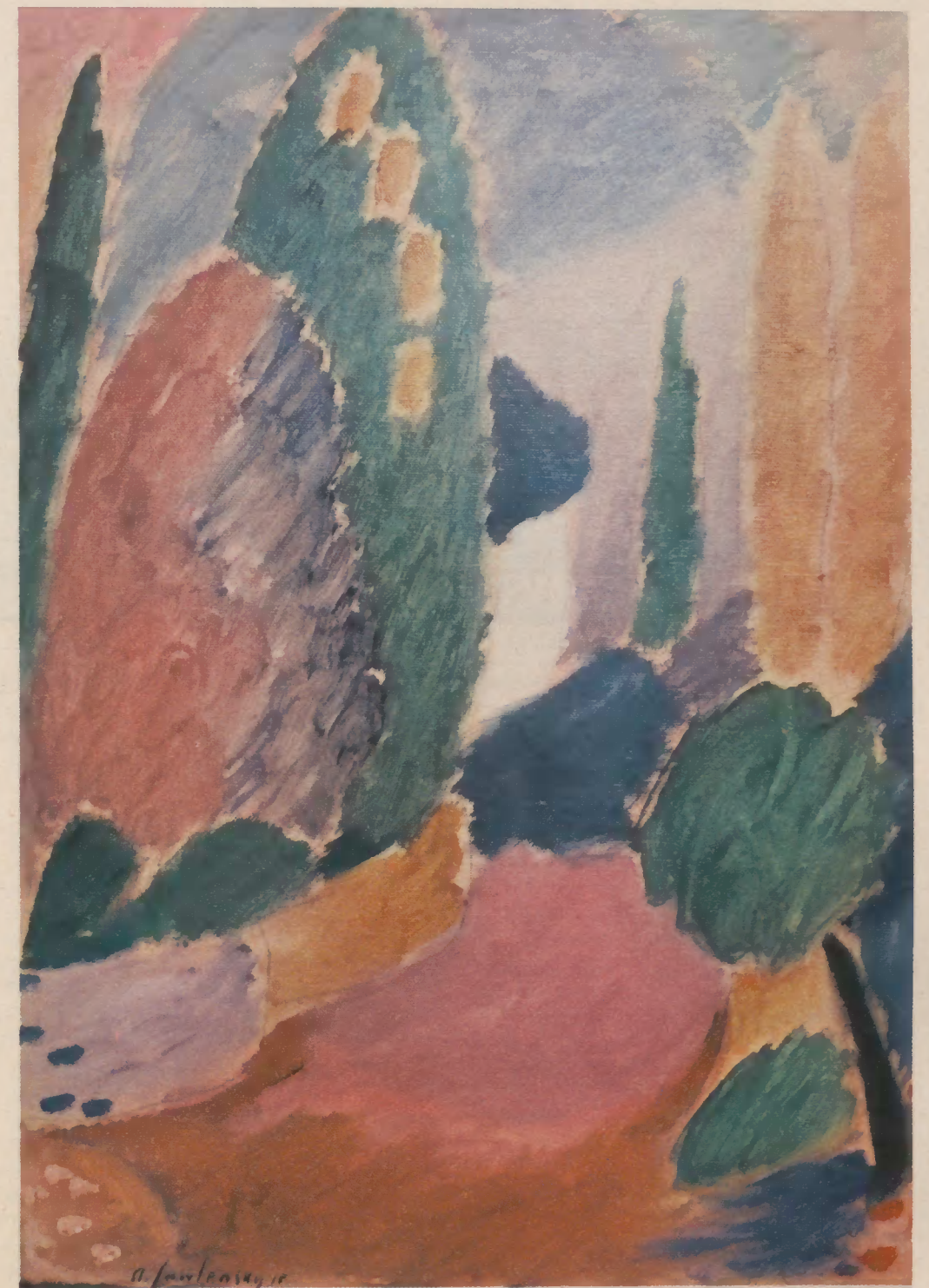
► **PFINGSTMORGEN** 1915. Alexej von Jawlensky ist 1864 in Rußland geboren. Er starb 1941 in Wiesbaden. In München wurde er zum Mitbegründer neuer Künstler-Vereinigungen, die die Malerei der ersten Jahrzehnte des 20. Jahrhunderts mitgestalteten. Seit 1921 lebte er in Wiesbaden. In der Schweiz, wohin er nach dem Ausbruch des ersten Weltkrieges ausgewiesen wurde, entstanden seine Variationen. Die Anregung dazu empfing er aus dem Blick durch das Fenster seines kleinen Ateliers. Jawlensky sagte von diesen Bildern: „Sie sind Lieder ohne Worte“

Quadrat und Rechteck mit der gleichen Wandlungsfähigkeit, öffnen diesem Künstler das unübersehbare Feld der Variation, die schließlich in ein Lebenswerk einmündet. Der besondere Charakter der Kunstaussstellungen der Ruhrfestspiele in Recklinghausen wird durch die Ausstellung des Jahres 1966 bestätigt. Eine glückliche Hand fügte unter einem fest umrissenen Gesichtspunkt – wie in den vorausgegangenen Jahren – eine Fülle von Werken so zusammen, daß der ganze Reichtum der Kunst sichtbar wird.

Dr. Fritz Michael



◄ **SCHAUFENSTER.** August Macke, 1887 in Meschede geboren und 1914 gefallen, lieferte dieser Ausstellung eine farbenfrohe Serie mit den berühmten Frauen vor dem Hutladen und der mehrfachen Abwandlung des Themas Schaufenster, das den Maler oft beschäftigte. Sein Freund Franz Marc schrieb in dem Nachruf auf den gefallenen Kriegsfreiwilligen: „Er hat von uns allen der Farbe den hellsten und reinsten Klang gegeben.“



durchgeführt wurde. Sammler und Museen trennen sich nur ungern von ihren Werken. Wenn sie es tun, dann geschieht es, um einer Idee zu dienen, wie sie bei den Ruhrfestspielen offensichtlich ist.

Variation ist immer möglich. Sie ist an keine Zeit und an keine Kunstrichtung gebunden. Jeder Künstler entwickelt aus eigenen Vorstellungen die Methoden für seine Arbeit. Monet, der eindrucksvollste der französischen Impressionisten, war von der Idee besessen, aus einer Gruppe von Seerosen-Bildern, die er gemalt hatte, eine Raumdekoration zu schaffen. Sie sollte in einem Hause „ein Panorama aus Wasser, Seerosen, Licht und Himmel“ geben. Dem Maler Monet, der 1840 in Paris geboren wurde und 1928 in Giverny starb, verdankt die Kunstwissenschaft den Begriff Impressionismus. Als er 1874 sein berühmtes Bild „Impression, aufgehende Sonne“ ausstellte, fühlte sich ein Pariser Kritiker veranlaßt, den Begriff auf die gesamte Kunstrichtung auszudehnen. Die Impressionisten waren die ersten Maler nach einer langen Zeit akademischer Malweisen, die in die Natur hinausgingen und an Ort und Stelle unter den jeweiligen Bedingungen malten, die vom

Seelenzustände, die sich auf der Leinwand niederschlugen. Berühmt sind seine Variationen über die Landschaft bei Saint-Prex. Mit fortschreitender Vergeistigung seiner Kunst kam er dazu, sich nur noch mit dem Antlitz des Menschen auseinanderzusetzen. Gesichter waren schließlich das einzige Thema, mit dem der berühmte Maler sich beschäftigte.

Der „Blick aus dem Fenster“ ist auch für andere Künstler zum Impuls für Serien von Bildern geworden. Hier ist der Maler in der Situation des Beobachters, der selbst unbeobachtet und im Schutze der „Höhle“ sich befindet, von der aus er ungestört hinausblicken kann in das Leben der anderen. Oskar Schlemmer (1888 in Stuttgart geboren und 1943 in Baden-Baden vom Tod ereilt) sprach von sich selbst als von dem Jäger, der abends „auf die Pirsch“ geht. Seine Fensterbilder sind „Eindrücke der Außenwelt“, die dennoch keine Naturwahrheit darstellen, sondern „Kunstwahrheit“ sind.

In der Gegenwartskunst lebendig

Nicht immer ist es der einzelne Künstler, der sich mit Variationen beschäftigt. Manchmal

► **BEETHOVEN.** Der französische Bildhauer Emile-Antoine Bourdelle (1861–1929) war ein Schüler von Rodin. Eines der Themen, die ihn immer wieder beschäftigten, war die Gestalt Beethovens, dessen Lebensschicksal er in 21 Werken gestaltete. Die erste Beethoven-Plastik ist aus dem Jahre 1888, die letzte aus dem Todesjahr des Künstlers 1929. An Beethoven fesselte ihn die Leidenschaft des Werkes, die Tragik des Lebens, die Tragödie einer Liebe und die Mauer, die den tauben Musiker von seiner Umwelt trennte. Unsere Beispiele geben Empfindungen wieder, die Bourdelle aus dem Schicksal Beethovens darzustellen versuchte





Otto Burrmeister erhielt den Kulturpreis des DGB 1966

In einer Feierstunde im Haus der Ruhrfestspiele in Recklinghausen am 13. Juni 1966 nahm Otto Burrmeister, der die Leitung des sozialen Kulturwerks nach den diesjährigen Ruhrfestspielen niederlegt, aus der Hand von Ludwig Rosenberg den Kulturpreis des Deutschen Gewerkschaftsbundes entgegen. Nach herzlichen Worten des Dankes und der Anerkennung verlas der 1. Vorsitzende des DGB ein Grußtelegramm des Bundespräsidenten, in dem Heinrich Lübke die Verdienste Burrmeisters würdigte, und ein Vertreter seiner Heimatstadt Hamburg ein Grußtelegramm des Senats.

Der mit 20000 DM dotierte Kulturpreis war zum erstenmal bei der Eröffnung der Ruhrfestspiele 1963 verliehen worden. Vor Otto Burrmeister erhielten ihn der Philosoph Ernst Bloch, der Künstler Frans Masereel und die Sozialökonom Eduard Heimann und Paul Jostock.

Der DGB stiftete den Preis, wie die Urkunde besagt, „als ein Bekenntnis aller schaffenden Menschen zu unserer Kultur; in Erkenntnis ihrer schöpferischen Bedeutung für die Gesellschaft und deren Entwicklung; in der Überzeugung, daß kulturell und materiell Schaffende solidarisch verbunden sind.“

Der Kulturpreis des Deutschen Gewerkschaftsbundes soll kulturellen Leistungen zuerkannt werden, die die geistigen und sittlichen Kräfte der sozialen Bewegung stärken durch Werke der Kunst oder der Wissenschaft, durch praktische, soziale, kulturelle oder kulturpolitische Tätigkeit.“

Zwanzig Jahre unter einer Idee

Unter den zahlreichen Gästen der vom Westfälischen Sinfonieorchester musikalisch umrahmten Feierstunde waren Vertreter des Bundestages und des Landtages, der Wirtschaft, der Parteien, der Bildungseinrichtungen, der Kirchen, der Bühnen, Vertreter von Presse, Rundfunk und Fernsehen, zahlreiche Schauspieler und nicht zuletzt Vertreter der Stadt Recklinghausen, die Otto Burrmeister wenige Tage vorher den Ehrenbürgerbrief überreicht hatten.

In seiner Begrüßungsansprache sagte der stellvertretende DGB-Vorsitzende Bernhard Tacke, der zum drittenmal verliehene Preis sei einem Mann zuerkannt worden, der zwanzig Jahre lang für die Verwirklichung der Idee der Ruhrfestspiele und damit des kulturpolitischen Stre-

bens des Deutschen Gewerkschaftsbundes tätig gewesen sei. Seiner Aktivität und seinem Tatendrang verdankten die Ruhrfestspiele viel. Das solle mit dieser Preisverleihung dokumentiert werden.

„Eine neue Provinz erobert“

Die Festansprache zur Verleihung des Kulturpreises hielt Heinz Winfried Sabais, Kulturreferent der Stadt Darmstadt. Er zeichnete den bisherigen Lebensweg Otto Burrmeisters nach und sagte über seine Aufbauarbeit in Recklinghausen: „Die Geschichte seines Werkes, um dessentwillen wir Otto Burrmeister heute ehren, beginnt nicht bei dem berühmten Tausch von Kohle gegen Kunst, sie fängt im Menschlichen und seinen Bewährungen an. Die Aufgabe, die vielleicht jedermann hätte ergreifen können, sie brauchte einen bestimmten Menschen. Die Aufgabe wählte Otto Burrmeister, weil sie ihn berufen fand, den Mann, der dienen wollte, weil er stärker war als viele, den Mann, der dienen konnte, weil Selbstlosigkeit ihm Autorität dazu gab.“

Es war Hans Böckler, ein deutscher Arbeiter von geschichtlichem Format, der Otto Burrmeister nach dem Kriege auf seinen Platz stellte. Und nun begann jene zähe Arbeit, die über dem Zählen und Wägen von Fakten nicht das Ideal, über dem Ideal nicht seine Möglichkeiten der Verwirklichung vergißt. Eugen Kogon und Walter Dirks, Theodor Heuss und Ernst Reuter waren die gewichtigen Bundesgenossen der ersten Stunde. Recklinghausen wurde ein geschichtlicher Ort der deutschen Arbeiterbewegung, wie Leipzig und Eisenach, wie München und Godesberg. Otto Burrmeister eroberte ihr eine neue Provinz, die musische.

Es war nichts Geringeres, was Otto Burrmeister mit Hilfe politischer Energien ins Werk zu setzen unternahm, als die Vergesellschaftung der Kultur. Unbekümmert um die Bildungskrise, die sich in geistreicher Ratlosigkeit erging, suchte und fand er in Überlieferung und Gegenwart des produktiven Geistes das Gemäße und Wertvolle, das Maß- und Wertschaffende. Arbeiter, Künstler und Gelehrte hörten ihm zu, verbanden sich ihm. Er erfrischte in jedem Gespräch, in jedem Plan, in jeder Unternehmung den von Mißbrauch stumpf gewordenen Begriff des Idealismus – ein staunenswerter Mann.“

Heinz Sabais schloß mit den Worten: „Heute, lieber Otto Burrmeister, wissen dir viele Tau-

sende einfacher Menschen Dank, denen du Ausstiege aus den Zwängen der Massenhaftigkeit gewiesen hast. Heute verneigt sich auch das geistige Deutschland vor dir, soweit es nicht bloß einen Kopf hat, um die Nase hochzutragen. Heute stehst du neben den bisherigen Trägern des Kulturpreises des Deutschen Gewerkschaftsbundes, neben Ernst Bloch und Frans Masereel, neben Eduard Heimann und Paul Jostock mit dem wohlbegründeten Recht des Mannes, der den großen inneren Befehl ‚Werde, der du bist!‘ mit unbeirrbarem Gehorsam gegenüber dem wirklichen Leben erfüllt hat, anderen zum Gewinn.“

Ein Blick nach vorn

Sichtlich gerührt bedankte sich Otto Burrmeister für die hohe Auszeichnung. Er brachte zum Ausdruck, wie glücklich er darüber sei, daß sich die Hoffnung des Anfangs mehr und mehr erfülle; die Hoffnung, daß im Ruhrgebiet, dem Zentrum der deutschen materiellen Produktion, die arbeitenden Menschen sich in einem kulturellen Fest zur Kultur ihres Volkes bekennen. Er nutzte aber auch die letzte Gelegenheit, um den Frauen und Männern, die den Aufbau der Ruhrfestspiele ermöglichten und von deren Einsicht und Willen auch ihr künftiges Schicksal entscheidend mitbestimmt wird, zu sagen, welche Voraussetzungen gegeben sein müßten, damit das gemeinsam erbaute Kulturwerk Ruhrfestspiele sich auch in der Zukunft glücklich entwickelt, daß es sich behauptet, daß es in seinen Leistungen nicht absinkt, daß es in seinen Wirkungen nicht nachläßt und daß ihm der Erfolg treu bleibt.

Eine Voraussetzung dazu bestehe darin, in den Ruhrfestspielen nicht etwa nur Spiele zur wohlmeinenden Vermittlung ästhetischen Vergnügens an arbeitende Menschen zu sehen, sondern sie zu begreifen und zu bewerten als ein Kulturwerk, in dem sich unser Wille zu einer demokratischen Kultur in der Vergangenheit am sichtbarsten und am erfolgreichsten darstellte und auch künftig darstellen lassen könne. So rechtfertige sich auch jedes Opfer, das zu ihrer Erhaltung gebracht werden muß.

Zur zweiten Voraussetzung sagte Otto Burrmeister: „Am Aufbau der Ruhrfestspiele waren nicht nur der Deutsche Gewerkschaftsbund und die Stadt Recklinghausen, also deren organisatorische Träger, sondern weit über diese hinaus die Bundesrepublik, das Land Nordrhein-Westfalen, der Landschaftsverband Westfalen-Lippe, der Westdeutsche Rundfunk und der ‚Verein der Freunde der Ruhrfestspiele‘ – als Repräsentant weiter Kreise der nordrhein-westfälischen Wirtschaft – beteiligt. Dies war möglich, dies war innerlich berechtigt, weil die soziale kulturelle Aufgabe und ihre Lösung eine unabwiesbare Verpflichtung unserer Demokratie ist.“

Aus dieser Einsicht und aus diesem Willen konnten die Ruhrfestspiele eine Stätte der Begegnung werden, und allein diese Einsicht und dieser Wille konnten das Haus der Ruhrfestspiele bauen, ein bauliches Zeugnis demokratischer Gemeinsamkeit. Einsicht und Wille zur Gemeinsamkeit müssen daher erhalten bleiben.“

Zum Schluß seiner Dankesworte sagte Burrmeister: „Ich scheide von den Ruhrfestspielen. Ich bin, was die Zukunft der Ruhrfestspiele anbelangt, gar nicht pessimistisch. Sie waren zeitgemäß, sie sind es, sie werden es bleiben; sie beziehen ihre Kraft aus der gewaltigen gesellschaftlichen Umformung, die die zweite industrielle Revolution unausweichlich fordert, und deren wichtigste Forderung ist, daß alle Mitbürger unsere Kultur mittragen und mitverantworten müssen.“

Arbeitsordnung

Ein kurzer Rückblick auf die bisher in WERK UND WIR erläuterten Abschnitte der in unseren Werken und Gesellschaften der Weiterverarbeitung und des Handels vereinbarten Arbeitsordnung soll noch einmal erinnern, welche Regelungen wir bereits erläutert haben: In der Januar-Ausgabe 1966 begannen wir mit einem Beitrag über die Aufgabe der Arbeitsordnung und behandelten in den darauffolgenden Heften die ersten drei Abschnitte dieser Betriebsvereinbarung:

„Allgemeine Bestimmungen“,
„Begründung, Änderung und Ende des Arbeitsverhältnisses“,

„Allgemeine Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis“.

Der Abschnitt 4, dem wir uns nunmehr zuwenden, regelt mit den §§ 19 bis 31 die wichtigen Fragen „Arbeitszeit und Arbeitsentgelt“. In dieser Folge betrachten wir die Bestimmungen der Arbeitsordnung, die sich mit der Arbeitszeit befassen.

Auch hier gilt, worauf wir wiederholt hingewiesen haben, daß die gesetzlichen und tariflichen Regelungen Vorrang vor den betrieblichen Vereinbarungen haben. Die erste gesetzliche Arbeitszeitbeschränkung in Deutschland brachte das Preußische Regulativ im Jahre 1839 mit sich, das die Beschäftigung von Kindern unter neun Jahren verbot und für die Jugendlichen von neun bis zwölf Jahren die Arbeitszeit auf zehn Stunden begrenzte, regelmäßige Pausen und Sonntagsruhe einführt und jegliche Nacharbeit untersagte. Dieses Gesetz war der Beginn des heute geltenden Arbeitszeitrechtes, das in erster Linie der Erhaltung der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers und damit der Gesundheit dienen soll.

Die Bestimmungen, die heute die Arbeitszeit gesetzlich regeln, finden sich in der Arbeitszeitordnung, dem Jugend-Arbeitsschutzgesetz, der Gewerbeordnung und dem Ladenschlußgesetz. Im § 2 der Arbeitszeitordnung ist der Begriff der Arbeitszeit erklärt: „Arbeitszeit ist die Zeit von Beginn bis Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen“. Weiter heißt es im § 3: „Die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit darf die Dauer von acht Stunden nicht überschreiten“. Zulässig ist eine länger als achtstündige tägliche Arbeitszeit dann, wenn dadurch die Arbeitszeit an einzelnen Werktagen verkürzt wird. In solchen Fällen darf die tägliche Arbeitszeit aber nicht über zehn Stunden hinausgehen. Eine mehr als zehnstündige tägliche Arbeitszeit ist nur in besonderen Ausnahmefällen mit Genehmigung des Gewerbeaufsichtsamtes möglich.

Die höchstzulässige Arbeitszeit für jugendliche Arbeitnehmer schreibt das Jugend-Arbeitsschutzgesetz vom 9. August 1960 im § 10 vor. Danach beträgt die Arbeitszeit für Jugendliche acht Stunden täglich und darf nur überschritten werden, wenn die Arbeitszeit in Verbindung mit einer länger zusammenhängenden Freizeit an Feiertagen ausfällt und diese eingearbeitet werden soll. In solchen Fällen beschränkt das Gesetz jedoch die tägliche Arbeitszeit auf acht-

Grundlage reibungsloser Zusammenarbeit (7)

einhalb Stunden. Ausnahmen muß die Aufsichtsbehörde bewilligen.

Wie der Gesetzgeber der Dauer der täglichen Arbeitszeit in den entsprechenden Vorschriften bestimmte Grenzen setzt, vereinbaren die Tarifpartner die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit in ihren Manteltarifverträgen. Zur Festlegung einer geordneten Arbeitszeit genügen aber nicht nur Vorschriften über die Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit. Auch die Uhrzeiten für Beginn und Ende der Arbeitszeit, ihre Verteilung auf die Wochentage und die Pausenzeiten müssen festgesetzt werden. Diese Fragen werden unter Berücksichtigung der gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen gemeinsam von Betriebsrat und Werksleitung erörtert und entschieden. Es heißt in der folgenden Bestimmung der Arbeitsordnung:

§ 19 Regelmäßige Arbeitszeit

Die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit und der Pausen werden durch Betriebsvereinbarung festgelegt und durch Aushang bekanntgemacht.

Aus verständlichen Gründen ist es nicht möglich, hier auf die einzelnen Betriebsvereinbarungen, die in unseren Werken und Gesellschaften der Weiterverarbeitung und des Handels Beginn und Ende der Arbeitszeit, deren Verteilung auf die einzelnen Wochentage sowie die Pausenzeiten regeln, einzugehen. Die Information der jeweils hiervon betroffenen Mitarbeiter ist durch die im § 19 der Arbeitsordnung vorgeschriebene Bekanntmachung in jedem Falle gewährleistet.

Zu berücksichtigen sind in solchen Betriebsvereinbarungen die gesetzlichen Bestimmungen über die Ruhepausen. Für männliche Arbeitnehmer gilt hier der § 12 der Arbeitszeitordnung, der bei mehr als sechsstündiger Arbeitszeit mindestens eine halbstündige oder zwei viertelstündige Ruhepausen vorschreibt. Werden kürzere Pausenzeiten vereinbart, muß die Entscheidung des Gewerbeaufsichtsamtes eingeholt werden. „Bei Arbeiten“, so heißt es in dieser gesetzlichen Bestimmung weiter, „die einen ununterbrochenen Fortgang erfordern, sind die in Wechselschichten beschäftigten Belegschaftsmitglieder ausgenommen; jedoch müssen ihnen Kurzpausen von angemessener Dauer gewährt werden.“

Für weibliche Arbeitnehmer und für Jugendliche müssen bereits nach viereinhalbstündiger Arbeit Pausen von 20 oder 30 Minuten eingerichtet werden. Bei verlängerter Arbeitszeit sind auch die Pausen entsprechend zu verlängern (§ 18 der Arbeitszeitordnung und § 14 des Jugendarbeitsschutzgesetzes).

Wenn über Beginn und Ende sowie von Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage gesprochen wird, darf der Schichteinsatz nicht unerwähnt bleiben. Weibliche Belegschaftsmitglieder im Lohnverhältnis und Jugendliche

dürfen nicht in Nachtschicht beschäftigt werden. Für Jugendliche unter 16 Jahren ist der Einsatz in Früh- und Mittagschicht zulässig, sofern die Mittagschicht um 20 Uhr beendet ist. Die Sonn- und Feiertagsarbeit ausgenommen, gibt es hinsichtlich des Schichteinsatzes von erwachsenen männlichen Arbeitnehmern und weiblichen Angestellten keine zusätzlichen oder tariflichen Einschränkungen.

§ 20 Mehrarbeit

(1) Sofern aus betrieblichen Gründen an Sonn- und Feiertagen gearbeitet werden muß, Nacht- oder Mehrarbeit notwendig ist, sind die Belegschaftsmitglieder verpflichtet, im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmung diese zusätzliche Arbeit zu leisten. Hierbei sollen die berechtigten Wünsche der Belegschaftsmitglieder nach Möglichkeit berücksichtigt werden.

Diese Bestimmung der Arbeitsordnung stützt sich auf die zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbarten Regelungen in den jeweils geltenden Manteltarifverträgen, wonach alle Belegschaftsmitglieder verpflichtet sind, notwendige Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Nacht- oder Mehrarbeit zu leisten. Nicht immer wird es möglich sein, hierbei auf die persönlichen Wünsche der Mitarbeiter Rücksicht zu nehmen, so z. B. in Notfällen oder bei unvorhergesehenem Bedarf an Arbeitskräften. Das Mitbestimmungsrecht, das der Betriebsrat bei der Festlegung der Arbeitszeit nach § 56 des Betriebsverfassungsgesetzes hat, gewährleistet jedoch eine weitgehende Berücksichtigung der Interessen der Mitarbeiter.

Wir haben schon darauf hingewiesen, daß die Arbeitsordnung Mehrarbeit grundsätzlich nur bis zu einer täglichen Gesamtarbeitszeit von zehn Stunden zuläßt. Unter bestimmten Voraussetzungen darf diese Zehn-Stunden-Grenze mit Genehmigung des Gewerbeaufsichtsamtes überschritten werden:

1. wenn bei Arbeiten zur Reinigung und Instandhaltung, die außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden müssen, oder bei Arbeiten, von denen die Wiederaufnahme oder Aufrechterhaltung des vollen Betriebes arbeits-technisch abhängt, die Vertretung eines Belegschaftsmitgliedes durch andere Belegschaftsmitglieder nicht möglich ist und die Heranziehung betriebsfremder Personen nicht zumutbar ist (§ 5 Ziffer 3 der Arbeitszeitordnung);
2. wenn in der Arbeitszeit regelmäßig oder in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, oder wenn die Arbeitszeitverlängerung aus dringenden Gründen des Gemeinwohls erforderlich ist (§ 8 der Arbeitszeitordnung);
3. wenn Notsituationen auftreten, die unabhängig von dem Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind. Das gilt auch, wenn eine verhältnismäßig geringe Zahl von Belegschaftsmitgliedern an einzelnen Tagen mit Arbeiten beschäftigt wird, deren Nichterledigung das

Ergebnis der Arbeit gefährden oder einen unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Schaden zur Folge haben würde, und wenn dem Betriebsleiter andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können (§ 14 der Arbeitszeitordnung).

Die Mehrarbeit wird mit den in den Manteltarifverträgen vereinbarten Zuschlägen vergütet. Die Sonn- und Feiertagsarbeit in der Industrie ist nur in Ausnahmefällen erlaubt und soll sich nach dem Willen des Gesetzgebers nur auf Fälle beschränken, in denen technische oder wirtschaftliche Notwendigkeit dazu zwingt. Die gesetzliche Regelung der Sonn- und Feiertagsarbeit für die gesamte Wirtschaft finden wir in den §§ 105a bis 105i der Gewerbeordnung. Für uns von besonderem Interesse ist der § 105c, der die Ausnahmefälle für unseren Bereich regelt. Danach erstrecken sich die Beschäftigungsmöglichkeiten an Sonn- und Feiertagen: auf Arbeiten, welche in Notfällen oder im öffentlichen Interesse unverzüglich vorgenommen werden müssen;

für einen Sonntag auf Arbeiten zur Durchführung einer gesetzlich vorgeschriebenen Inventur;

auf die Bewachung der Betriebsanlagen, auf Arbeiten zur Reinigung und Instandhaltung, durch welche der regelmäßige Fortgang des eigenen oder eines fremden Betriebes bedingt ist, sowie auf Arbeiten, von welchen die Wiederaufnahme des vollen werktätigen Betriebes abhängig ist, sofern nicht diese Arbeiten an Wochentagen vorgenommen werden können; auf Arbeiten, welche zur Verhütung des Verderbens von Rohstoffen oder des Mißlingens von Arbeitserzeugnissen erforderlich sind, sofern nicht diese Arbeiten an Werktagen vorgenommen werden können;

auf die Beaufsichtigung des Betriebes, soweit er (siehe oben) an Sonn- und Feiertagen stattfindet.

Weiter schreibt diese Bestimmung vor, daß den von diesen Arbeiten betroffenen Belegschaftsmitgliedern entweder an jedem dritten Sonntag eine Freizeit von 36 Stunden oder an jedem zweiten Sonntag zwischen 6.00 und 18.00 Uhr zu gewähren ist.

Die im Rahmen dieser gesetzlichen Vorschrift angeordnete Sonn- und Feiertagsarbeit, die mit den im jeweils geltenden Manteltarifvertrag vereinbarten Zuschlägen vergütet wird, darf nicht ohne wichtigen Grund verweigert werden. Eine ständige Kontrolle durch den Betrieb über Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit des einzelnen Mitarbeiters ist notwendig, um nicht mit den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen in Konflikt zu geraten. Deshalb heißt es in der folgenden Ziffer des § 20 der Arbeitsordnung:

(2) Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit wird nur vergütet, wenn sie angeordnet war oder unverzüglich genehmigt wurde.

§ 21 Einhaltung der Arbeitszeit

(1) Die jeweils festgelegte Arbeitszeit ist einzuhalten. Der Aufenthalt in den Waschkäuen und Aufenthaltsräumen ist nur während der Pausen und vor und nach Schichtschluß gestattet. Ausnahmen bedürfen der Genehmigung.

Der Wortlaut dieser Bestimmung ist eindeutig und bedarf kaum weiterer Erklärungen. Ohne Disziplin, zu der pünktliches Erscheinen zur Arbeit ebenso gehört wie die Anwesenheit am Arbeitsplatz bis zum Schichtende, muß jeder Betriebserfolg in Frage gestellt werden. Bei

dieser Gelegenheit sei noch einmal an unsere Ausführungen über den Arbeitsvertrag in Zusammenhang mit dem § 13 der Arbeitsordnung erinnert. Danach hat sich der Arbeitnehmer durch den Arbeitsvertrag verpflichtet, seine Arbeitskraft voll, d. h. auch für die ganze Dauer der vorgesehenen Arbeitszeit, zur Verfügung zu stellen. Wer sich ohne Auftrag von seinem Arbeitsplatz aus irgendwelchen Gründen entfernen will oder ihn vor Beendigung der Schicht verlassen will, muß die Genehmigung des zuständigen Vorgesetzten einholen.

(2) Bei Belegschaftsmitgliedern, die ihre Arbeit unentschuldigt verspätet aufnehmen, beginnt die Arbeitszeit erst mit der nächsten Viertelstunde.

Unentschuldigtes Zuspätkommen zur Arbeit führt zu Lohnabzug. Wiederholungsfälle können Disziplinarmaßnahmen zur Folge haben und schließlich auch zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses führen.

(3) Wer zu spät kommt, muß sich unverzüglich bei seinem nächsten Vorgesetzten melden.

Diese Bestimmung dient nicht nur dem ungestörten und sicheren Betriebsablauf, sondern vor allem auch dem verspätet eingetroffenen und von seinem Vorgesetzten zunächst als nicht anwesend vermerkten Belegschaftsmitglied. Um spätere Lohnreklamationen zu vermeiden, sollte sich jedes Belegschaftsmitglied, das die Arbeit verspätet aufnimmt, an diese Vorschrift halten.

§ 22 Schichtwechsel

(1) Bei Schichtwechsel hat das Belegschaftsmitglied seine Ablösung genau über alle wichtigen Angelegenheiten, insbesondere über etwaige Anweisungen der Aufsichtspersonen, zu unterrichten. Maschinen, Werkzeuge, Zeichnungen usw. sind der Ablösung ordnungsgemäß zu übergeben. Bei Arbeitsbeginn hat sich das Belegschaftsmitglied zunächst von deren Zustand zu überzeugen. Etwaige Beanstandungen sind unverzüglich dem Meister oder sonst zuständigen Vorgesetzten zu melden.

Die Ausführlichkeit dieser und der folgenden Ziffer des § 22 erübrigt eine nähere Erläuterung der Frage des Schichtwechsels. Es soll nur noch auf die große Bedeutung der Ziffer 2 für die Arbeitssicherheit besonders in kontinuierlich arbeitenden Betrieben hingewiesen werden. Ein Verlassen des Arbeitsplatzes vor dem Eintreffen der Ablösung kann schwerwiegende Folgen für den Betrieb, in erster Linie aber für Gesundheit und Leben von Mitarbeitern zur Folge haben. Aus diesem Grunde schreibt die Arbeitsordnung vor:

(2) Trifft bei Schichtwechsel die Ablösung nicht rechtzeitig ein, so hat das Belegschaftsmitglied dies unverzüglich seinem Meister oder dem sonst zuständigen Vorgesetzten zu melden, der für Ersatz zu sorgen hat. In kontinuierlich arbeitenden Betrieben hat das Belegschaftsmitglied bis zum Eintreffen der Ablösung die Arbeit fortzusetzen. Hierbei gilt jede angefangene Viertelstunde als volle Viertelstunde.

§ 23 Kontrolle der Arbeitszeit

Die in diesem Paragraphen enthaltenen Regelungen der Arbeitszeitkontrolle sind aus überwiegend verwaltungstechnischen Gründen in die Arbeitsordnung aufgenommen. Nicht oft

genug kann aber darauf hingewiesen werden, daß die der Kontrolle der Arbeitszeit dienende Stempelkarte eine Urkunde ist und jede Fälschung dieser Unterlage strafrechtlich verfolgt werden kann. Die einzelnen Bestimmungen des § 23 lauten:

(1) Lohnempfänger sind verpflichtet, zur Feststellung der verfahrenen Arbeitszeit die vorgesehenen Kontrolleinrichtungen zu benutzen.

(2) Die Kontrolluhren sind bei Beginn und Ende der Schichtzeit zu bedienen. Es ist unzulässig, Stempelkarten anderer Belegschaftsmitglieder mitzustampeln.

(3) Die Stempelkarte darf nicht aus dem Werk mitgenommen werden. Bei Verlust der Stempelkarte ist der Vorgesetzte unverzüglich zu benachrichtigen.

(4) Belegschaftsmitglieder, die das Werksgelände während der Arbeitszeit aus dienstlichen Gründen verlassen müssen, haben dem Pförtner einen von dem zuständigen Vorgesetzten ausgestellten Durchlaßschein vorzulegen.

(5) Belegschaftsmitglieder, die das Werk aus persönlichen Gründen verlassen, müssen die Einwilligung ihres Vorgesetzten einholen und bei Ausgang und Rückkehr die Kontrolleinrichtungen benutzen.

§ 24 Arbeiten zu persönlichen Zwecken

Innerhalb des Werkes sind Arbeiten zu persönlichen Zwecken nur mit vorheriger Zustimmung des Vorgesetzten gestattet.

Diese Bestimmung der Arbeitsordnung ergibt sich zwangsläufig aus der Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses, das für Privatarbeiten während der Arbeitszeit keinen Raum läßt. Daraus folgt, daß der Arbeitgeber für eigenwirtschaftliche, nicht genehmigte Tätigkeiten verbrauchte Zeit, die innerhalb der Arbeitszeit fällt, von der Lohnzahlungspflicht befreit ist und darüber hinaus Disziplinarmaßnahmen wegen Verstoßes gegen betriebliche Vorschriften ergreifen kann.

Die Genehmigungspflicht für Arbeiten zu persönlichen Zwecken soll dem Vorgesetzten eine Kontrolle darüber ermöglichen, welche betriebseigenen Maschinen und Werkzeuge benutzt und welche Werkstoffe, Hilfsmittel usw. von dem Belegschaftsmitglied verwendet werden. Aber auch die Arbeitssicherheit im Betrieb spielt hier mit hinein, denn oft genug versuchen sich Belegschaftsmitglieder im Rahmen solcher eigenwirtschaftlichen Tätigkeit an Maschinen und Werkzeugen, mit deren Umgang sie nicht vertraut sind.

Kein vernünftiger Vorgesetzter wird einem Belegschaftsmitglied Arbeiten zu persönlichen Zwecken seine Zustimmung verweigern, wenn dadurch das Betriebsinteresse nicht beeinträchtigt wird.

Schließlich muß noch auf die sozialversicherungsrechtlichen Folgen solcher eigenwirtschaftlichen Tätigkeit im Werk hingewiesen werden. Ein Unfall bei Arbeiten zu persönlichen Zwecken, auch wenn der Vorgesetzte sie erlaubt hat, gilt nicht als Arbeitsunfall, der Verletzte genießt also in diesem Falle nicht den Versicherungsschutz der Berufsgenossenschaft. Daran sollte jeder denken, der „eigenwirtschaftlich“ im Betrieb tätig wird.

Die Paragraphen 25 bis 31 des Abschnitts IV der Arbeitsordnung regeln die Fragen des Arbeitsentgelts. Hierauf werden wir in der nächsten Folge eingehen.

Sie hatten Zeit wie Heu zum Reisen

Der Dichter Johann Gottfried Seume brauchte 1802 neun Monate, um durch ganz Italien nach Sizilien und wieder zurück zu wandern; sein Reisetagebuch „Spaziergang nach Syrakus“ machte seinen Namen unsterblich



Eine touristische Sensation waren die Pyramiden schon immer. Dort wurde auch seit Urzeiten echter „Service“ geboten: In zehn Minuten zertrümmte man den erlebnishungrigen Weltreisenden über die mächtigen Stufen zur 140 Meter hohen Spitze der Cheopspyramide



Der Vesuv stand vor 100 Jahren schon fest im Programm der Cookschen Gesellschaftsreisen. Als besondere Leistung wurde den Teilnehmern auf dem Gipfel des damals noch recht lästigen Vulkans ein „Kraterfrühstück“ geboten: mitgebrachte Speisen wurden in den kochendheißen, aus Spalten strömenden Dämpfen aufgewärmt



Eine typische Globetrottergruppe auf einem Ostasiendampfer vor 80 Jahren. Die Herren Weltenbummler von Anno dazumal legten Wert auf eine besondere persönliche Note, die ihren weltweiten Horizont jedermann auf Anhieb deutlich machte



Ohne jede Übertreibung: reiseteknisch gesehen sind wir in das Zeitalter des Welttourismus eingetreten, und jeder wird diesen stolzen Begriff bedenkenfrei der jüngsten Verkehrsentwicklung aufs Konto schreiben. Doch welch ein Irrtum! Klipp und klar ist beispielsweise in Nummer 44 der illustrierten Zeitschrift „Daheim“ vom Jahre 1880 nachzulesen: „Während früher eine überseeische Reise als Wagestück galt, die einen gewissen Mut und körperliche Rüstigkeit zur Ertragung von allerhand Strapazen erforderte, ist es heute kaum noch eine Anstrengung, die entferntesten Länder auf den neugeschaffenen großen Verkehrsadern zu besuchen. Die Bequemlichkeit des modernen Reisens, die sich auf den Hauptverkehrslinien der ganzen Welt im wesentlichen gleich bleibt, sowie die Schnelligkeit und gewissenhafte Pünktlichkeit der Beförderung hat bereits eine Klasse Menschen geschaffen, die man füglich als Welttouristen bezeichnen könnte.“

Da steht es, das Wort, das wir als typisch für unsere Tage in Anspruch nehmen möchten, gedruckt, als das Kraftfahrzeug noch unerfunden in den Köpfen von Daimler und Benz ruhte und das Flugzeug nur durch die Träume von

Phantasten geisterte. Jene gute alte Zeit hatte dennoch allen Grund, die Bequemlichkeit dessen zu rühmen, was sie unter „modernem Reisen“ verstand. Welch ein Fortschritt war es doch, gemessen am „Spaziergang nach Syrakus“ von 1802, den der unerschrockene Marschierer Johann Gottfried Seume an der Schwelle des 19., noch nicht vom Dampfverkehr auf Trab gebrachten Jahrhunderts antrat! Erst nach 1850 gewann das Reisen in die Welt ein seltsames, für das 19. Jahrhundert charakteristisches Doppelgesicht. Während noch immer große Entdeckungsreisende wie Livingstone und Nachtigal alle Mühen des lebensgefährlichen Abenteuers auf sich nahmen, um die letzten großen weißen Flecken von den Landkarten zu tilgen, machten sich andere zur privaten Entdeckung bekannter Länder auf, von denen schon jeder in Büchern lesen konnte und die mit Segelschiff und auf dem Rücken von Pferd, Esel oder Kamel doch nur unbequem zu bereisen waren. Dieser Welttourismus rankte sich um die Dampferlinien und Eisenbahnlinien und breitete sich mit ihnen aus. Einige unter ihnen, die literarischer Ehrgeiz plagte, plauderten aus der Schule und lieferten

damit dem Reisebüro des Mister Thomas Cook, des ersten weltumfassenden Urlaubshändlers, die Tips. Cook, der schon 1841 gemeinsame Eisenbahnausflüge für seine Vereinsbrüder vom Temperenzlerklub organisierte und später den Ruhm seiner Firma mit Mittelmeerrundfahrten und Trips durch den Vorderen Orient begründete, schlug dem Welttourismus die entscheidende Bresche. Aber obwohl bei ihm – was die Zeitgenossen viel bewitzelten – sehr nach Methode Hopp-hopp gereist wurde, mußte er seinen Kunden außer Geld noch so viel Zeit abverlangen, daß nur ein begrenzter Kreis aus seinen Töpfen von der schönen Welt naschen durfte. Vierzehn Tage Indien – nein, so etwas war bei ihm noch nicht drin. Die leckeren Globusschnitten aus dem Touristen-Supermarkt, maßgenau in den Arbeitsurlaub passend, werden doch erst uns serviert. Trotzdem – ein kleiner Nachgeschmack des Neides auf die Weltenbummler von Anno dazumal bleibt uns dabei auf der Zunge. Sie, die als Pioniere der Welttouristik beim Aufstöbern ihrer Ziele mit Monaten um sich warfen wie mit billigster Münze, hatten uns einen märchenhaften Reichtum voraus: sie hatten Zeit wie Heu. R.W.

Tips für den Urlaub mit der Kamera

mende schöne Wetter einleiten, oder dann, wenn eine Gewitterfront aufzieht und die letzten Sonnenstrahlen die dunklen Wolken durchbrechen, gelingen die besten Aufnahmen „mit Atmosphäre“. Im übrigen gilt bei Landschaftsaufnahmen das alte Sprichwort: Morgenstund hat Gold im Mund. Oft ist es am frühen Morgen noch windstill, an den Seen und Teichen gelingen die schönsten Spiegelungen. Wenn Sie an solchen Motiven vorbeikommen, denken Sie nicht, das kriege ich noch alle Tage, sondern fotografieren Sie! Denn schon fünf Minuten später kann sich ein leiser Wind aufmachen und die Spiegelungen zerstören. Meist bleibt dann nur noch die Hoffnung auf den nächsten Morgen.

Vergessen Sie die Kleinigkeiten am Wege, die Blumen und Tiere nicht! Sind Sie am frühen Morgen unterwegs, dann steht die Sonne noch tief am Horizont und bringt Licht und Schatten in die Landschaft. Jetzt können Sie im wahrsten Sinne des Wortes fotografieren, denn fotografieren heißt ja mit Licht malen, mit Licht schreiben. Lassen Sie sich Zeit, suchen Sie jetzt nach Motiven, die günstig beleuchtet sind. Vielleicht finden Sie eine Blume oder Blumengrup-

pe, deren Blüten von den ersten Sonnenstrahlen getroffen werden, während der Hintergrund noch im Schatten liegt. Das Motiv hebt sich kräftig gegen den Hintergrund ab, die Blüten sind deutlich zu erkennen. Eine Stunde später ist auch der Hintergrund beleuchtet, von dem sich die Blüten kaum noch unterscheiden. Oder denken Sie an die Eichhörnchen im Park. Sind Sie frühmorgens der erste am „Tatort“, die kleinen Nager noch hungrig, dann kommen sie ganz nah heran und holen die Leckerbissen aus der Hand. Jetzt hinknien oder auf den Bauch legen und die Tiere in Augenhöhe, also aus der Froschperspektive fotografieren. Ein paar Stunden später ist der Erfolg höchst ungewiß. Zu viele Menschen sind schon unterwegs. Auch sind die Tiere gefüttert und kommen nicht mehr nah heran. Ähnliches gilt beim Fotografieren von Schwänen, Möwen, Bergdohlen und anderen Tieren.

Die Sonnenblende darf auf keinen Fall fehlen. Sie ist bei jeder Aufnahme dabei, also nicht nur bei Gegenlichtaufnahmen. Achtung bei rechteckigen Gegenlichtblenden. Nicht verkantet aufsetzen, sonst gibt es an den Bildecken dunkle Stellen.

Im Gebirge oder an der See brauchen viele Objektiv ein UV-Filter, das bei Farbaufnahmen völlig farblos sein muß.

Bei Schwarzweißfotos hilft ein Gelbfilter, wenn Wolken „mitspielen“. Der blaue Himmel wird dunkler und dadurch werden die Wolken kräftiger wiedergegeben. Zu Objektiv und Filter gehört unbedingt ein weiches Leinen- oder Lederläppchen zum Säubern. Also nicht das Taschentuch oder andere Behelfe nehmen, die Gefahr, daß Kratzer auf Filter oder Objektiv kommen, ist zu groß.

Achten Sie unbedingt darauf, daß Sie frisches Material bekommen. Das Verfallsdatum ist außen auf der Packung aufgedruckt. Nehmen Sie mehrere Farbfilme mit auf die Reise, dann kaufen Sie am besten Filme aus einer Emulsion (Guß) desselben Fabrikats. Auch die Emulsionsnummer ist außen auf der Packung angegeben. Sie vermeiden so Farbsprünge (Farbabweichungen) in Ihrer geschlossenen Urlaubs-Diaserie.

Und lagern Sie Ihren Filmvorrat kühl und trocken. So gehören zum Beispiel Film und Kamera auf keinen Fall ins Handschuhfach des Autos. Die Temperaturen in dieser „Sauna“ sind dem



1

Der Mailänder Dom, der Schiefe Turm von Pisa, das Heidelberger Schloß oder gar das Matterhorn sind beliebte „Hintergründe“ für die Aufnahmen der Reisegefährten. Warum auch nicht? Aber versuchen Sie doch einmal, vom üblichen Gruppenfoto mit den „Bitte-recht-freundlich-Gesichtern“ abzukommen. Diesen Bildern sieht man nämlich das Gestellte sofort an. Tun Sie so, als bereiteten Sie die Aufnahme vor, stellten die Entfernung ein und so weiter. Jetzt benehmen sich die Personen, die aufgenommen werden sollen, noch normal, sprechen miteinander und bilden zwanglose Gruppen. Während dieser „Vorbereitungen“ müssen Sie Ihre Bilder schießen. Gleich danach wird sich die Gruppe „in Positur“ stellen und mit gefrorenem Lächeln in die Kamera schauen. Dann aber haben Sie Ihre Aufnahmen längst im Kasten.

Unsere Jüngsten! Endlich ist genügend Zeit, sich einmal ausgiebig fotografisch mit ihnen zu beschäftigen. Hier sind die Vorbereitungen besonders wichtig, vor allem die Wahl des Aufnahmeortes. Achten Sie besonders auf den Hintergrund, er sollte ruhig, neutral sein. Lassen Sie Ihren Töchtern und Söhnen nicht Blumen, Bäume oder Äste „aus dem Kopf wachsen“. Und stellen Sie die kürzeste Verschlussgeschwindigkeit ein, damit Sie Bewegungsunschärfen vermeiden.

Lassen Sie sich vom Fotowetter, klarem blauem Himmel, strahlendem Sonnenschein, nicht verführen, ohne viel zu überlegen aufs bewußte Knöpfchen zu drücken. Übersichtsaufnahmen, Fernsichten sind, vor allem wenn Sie schwarzweiß fotografieren, meist enttäuschend. Versuchen Sie das Typische auf Ihren Bildern zu zeigen, suchen Sie nach einem charakteristischen Vordergrund. Das gilt für Aufnahmen im Flachland genauso wie für Aufnahmen im Hochgebirge. Auch bei Aufnahmen an der See verleiht ein Vordergrund der Aufnahme Raumwirkung und Tiefe.

Und beziehen Sie das Wettergeschehen in Ihre Bilder ein. Fotografieren Sie dann, wenn andere noch nicht oder nicht mehr unterwegs sind. Hier sind die Stunden des Wetterumschlags besonders „fotogen“. Dann, wenn ein Tief abzieht und die ersten Sonnenstrahlen das kom-

► Bei Landschaftsaufnahmen gelingen die besten Aufnahmen, wenn das Wetter umschlägt: wenn eine Gewitterfront aufzieht oder die Sonne gerade wieder durch die Wolken bricht



2



3

empfindlichen Farbfilm nicht zuträglich, und er bekommt einen Farbstich.

Bringen Sie Ihre belichteten Filme so bald wie möglich zum Entwickeln und lassen Sie sie wegen ein paar Restaufnahmen nicht noch Monate in der Kamera schmoren. Insbesondere Farbfilme vertragen das nicht immer.

Aber noch ist es ja nicht soweit, der Urlaub liegt noch vor Ihnen – und dazu gut Licht und viel Vergnügen.

Dr. Georg Wolff

1 Der frühe Morgen eignet sich besonders gut zum Fotografieren: die ersten Sonnenstrahlen heben die Blüten kräftig vom dunklen Hintergrund ab

2 Landschaftsbilder verlangen einen charakteristischen Vordergrund, ohne ihn wirken Fernsichten meistens langweilig

3 Bei Fotos unserer Jüngsten: den ruhigen Hintergrund und kurze Verschlussgeschwindigkeiten nicht vergessen

► Bei kleinen Tieren muß man sich bücken können: Tiere am besten in ihrer Augenhöhe fotografieren



Manches ginge besser, wenn wir mehr gingen

SPRECH- STUNDE FÜR GESUNDE

Unser Werksarzt
Dr. Arnfried Müller
hat das Wort
zu diesen zehn
Themen:



Am 9. Dezember 1801 packte ein 30jähriger in Grimma bei Leipzig sein Bündel, um eine Fußwanderung nach Sizilien anzutreten. Der abenteuerliche Plan gelang. Über Prag, Wien, Graz, Venedig, Rom, Neapel kam der Wanderer nach Sizilien, er bestieg den Ätna und zog weiter südwärts bis Syrakus. Den Rückweg machte er entlang der Westküste Italiens, kam über Genua und Mailand nach Zürich, wählte einen kleinen Umweg über Paris und ging endlich über Frankfurt nach Grimma zurück. Neun Monate dauerte der „Spaziergang nach Syrakus“. Unser Wanderer heißt Johann Gottfried Seume. Als 18jähriger war er im Hessenland von Werbern aufgegriffen und als Soldat nach Amerika verkauft worden. Er überstand diesen unfreiwilligen Besuch in der Neuen Welt, kam zurück, schlug sich mit preußischen Werbern herum, war Generalsadjutant im russisch-polnischen Kriege, wanderte dann, wie schon gesagt, nach Syrakus und später noch einmal in die nordischen Staaten. Er starb 1810 als unruhiges Kind einer unruhigen Zeit an einem Leiden, das heute zuverlässig geheilt werden kann. Von diesem dichterisch begabten Johann Gottfried Seume stammt das Wort: Manches ginge besser, wenn wir mehr gingen.

Gehen ist des Menschen natürliche Bewegungsform. Der Mensch hat die Welt zu Fuß erobert. Erst in der jüngeren Menschheitsgeschichte kamen Pferd und Wagen dazu. Eisenbahn, Auto und gar das Flugzeug sind jüngere Beförderungsmittel. Jede ernstliche Krise macht uns wieder zu Fußgängern. Unsere Sinne und unser Gehirn sind wie alle übrigen Organe auf das Gehen als Fortbewegungsform abgestimmt. Im Gehen

ist es uns noch möglich, die gesamte Umwelt vom Käfer und der Blume am Wege bis zum Bilde der Landschaft und des Himmels wahrzunehmen, seelisch zu erfassen und als Erfahrung zu bewahren. Gehend spüren wir am Boden unter uns, ob er steinig oder weich ist, eben oder holprig. Wie hoch ein Berg wirklich ist, weiß nur der, der ihn zu Fuß besteigt. Es ist grundverschieden, ob ich eine Landschaft zu Fuß, im Auto oder mit der Eisenbahn

erfahre. Für den Fußgänger gibt es auch kaum eine sogenannte Klimareaktion, wie sie bei rascher und weiträumiger Ortsveränderung mit modernen Verkehrsmitteln an der Tagesordnung ist. Zu Fuß kommt man nicht schneller voran, als die Anpassungskraft des Körpers mithalten kann. Und wer seinen Berg brav erklettert, dürfte kaum einen Höhenkollaps bekommen, wie es auf Skilifts und Bergbahnen immer wieder geschieht. Gehen als eine harmonisch-rhythmische Tätigkeit ist ein hervorragendes Mittel, überreizte Nerven zu beruhigen und angestauten Affekten wohlthuend Abfluß zu verschaffen. Wer über einer Sache, die ihn in Hitze bringt, aus Zeitgründen nicht vorher die empfohlenen drei Nächte schlafen kann, der sollte sein Problem auf einen flotten zweistündigen Fußweg mitnehmen. Gehen macht den Kopf frei. Gedanken, die beim Gehen geboren werden, sind häufig lebensnäher als Geistesblitze vom Grünen Tisch.

Gehen ist nicht nur Beinarbeit, sondern eine Tätigkeit des ganzen Körpers. Menschen, die viel gehen, haben meist besonders schöne, fließende Bewegungen und kommen weit mit wenig Kraft. Leider werden solche Menschen immer seltener, weil es uns allen an der nötigen Übung fehlt. Es ist lehrreich, das Gangbild etwa einer Wandergruppe zu beobachten. Das beginnt mit verspanntem Pflastergang und mit Bewegungen, die in Hüfthöhe aufhören. Natürlich ermüdet solches Gehen sehr. Und da noch Stunden zu laufen sind, rationalisiert der Körper den Bewegungsablauf. Rumpf und Arme kommen langsam mit ins Spiel, der Schritt wird lang und elastisch, das Eckige verschwindet. Allerdings geschieht das nur bei Leuten, die halbwegs zweckmäßig gekleidet sind. Die Schuhe müssen zum Fuß und zum Gelände passen, und die Kleidung sollte leicht, locker und wetterfest sein. Vor allem dürfen keine Abschnürungen unterm Knie, in der Taille und im Halsbereich eintreten, sonst gibt es Stauungen in den Beinen, gestörten Bewegungsfluß im Rumpf und Atem- und Kreislaufbehinderungen im Halsbereich. Gut sitzende Oberhemden mit korrekter Krawatte sind das Würgehalsband des Wanderers, und nicht nur des Wanderers. Gelöstes, zügiges Gehen ist von hohem gesundheitlichem Wert. Es gibt kein besseres Kreislauftraining für jung und alt, Männlein und Weiblein. Wem das Gehen dafür zu harmlos erscheint, der mag schneller gehen oder auch laufen oder einen Berg unter die Füße nehmen. Beim Gehen wird dem Herzen durch den wechselnden Muskeldruck der Beine kräftig Blut zugepumpt. Das Muskelspiel im Rumpf regt den Darm an, die Atmung wird weit und frei. „Das ist ja großartig“, mag mancher denken. „Gerade ich bin den ganzen Tag auf den Beinen. Die reine Genesungskur also! Nur fühle ich mich am Abend nicht so.“ Aber gehen und „auf den Beinen sein“ ist zweierlei. Gehen ist stets gesund, auf den



Beinen sein ist es selten. Die Verkäuferin, der Zahnarzt, der Mann am stehenden Arbeitsplatz und der Meister im Betrieb wissen ein Lied davon zu singen. Das mag über Jahre hin gut gehen, aber dann brennen plötzlich die Füße, es sticht in den Waden und zieht im Kreuz. Es gibt Krampfaderen, Bandscheibensorgen und ein leeres Gefühl im Kopf. Diese zähen Übel sind durch ausgleichendes Sitzen oder Liegen kaum zu mildern, wohl aber durch Gehen. Wer beruflich neun Stunden am Tag auf den Beinen ist, der sollte eine weitere Stunde gehen; zügig und flott und mindestens vier Kilometer weit. Der Weg in die Stadt und der Schaufensterbummel haben mit Gehen meist wenig zu tun. Man ist dann viel mehr auf den Beinen, steht herum, dreht sich, bremsst ab vor tausend Hindernissen und ermüdet rasch. Aus diesem Grunde enden wohl auch so viele Stadtbummel im Café oder in der Kneipe. Alternende Menschen müssen viel gehen. Das ist bekannt und doppelt schwer, wenn man es nicht gewohnt ist. Der geruhssame Lebensabend im Lehnstuhl am Ofen mit Strickstrumpf

oder Knasterpfeife gehört allenfalls zum Greisenalter. Schon wer das Alter von 50 ansteuert, sollte täglich einmal einen strammen Weg machen und dabei die Uhr beobachten. Auch eine Steigung sollte dieser Weg enthalten. Nur so läßt sich die Leistungsfähigkeit prüfen. Leistung ist ja bekanntlich Arbeit innerhalb einer bestimmten Zeit. Wohl dem, der noch unbegrenzt laufen kann. Auf jeden Fall merkt man, welchen Weg man in welcher Zeit schafft. Das ist dann der Grundmaßstab. Bin ich nicht zufrieden damit, dann wird häufige Wiederholung (Übung hatten wir das früher genannt) die Leistung verbessern. Klappt es nicht mehr wie bisher, dann sinkt die Kraft, und man sollte schon dann den Arzt fragen, ob das nun natürliche Alterung ist oder ob sich ein Organleiden ankündigt. Krankheiten, die man am Absinken der Leistungsspitze erkennt, sind meist noch rechtzeitig erkannt. Wenn man den Körper mit einer Burg vergleicht, dann ist es gut, dem Feind bereits im freien Felde zu begegnen. Wenn er uns im Turmstübchen überrascht, ist es meist zu spät.



Ratschlag nicht nur für Gesunde:

Der beste Weg zur Gesundheit ist ein täglicher Weg zu Fuß



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

40

Hoesch AG Bergbau

1. 8. 1966 Erich Pehlke, 1. Anschläger
Emil-Emscher

1. 8. 1966 Anton Westhoff, Heildiener
Fritz-Heinrich

2. 8. 1966 Johann Daniel, Kesselheizer
Emil-Emscher

2. 8. 1966 Stanislaus Kendzia, Hauer
Emil-Emscher

5. 8. 1966 Felix Osinski, Fahrhauer
Emil-Emscher

9. 8. 1966 Emil Supplie, Hauer
Radbod

16. 8. 1966 Josef Clasen, Hauer
Emil-Emscher

16. 8. 1966 Wilhelm Lang, Hauer
Fritz-Heinrich

25. 8. 1966 Eugen Pleugner, Hauer
Schachtanlage Kaiserstuhl

26. 8. 1966 Heinrich Salomon, Bandwärter
Schachtanlage Kaiserstuhl

Hoesch AG Westfalenhütte

28. 8. 1966 Wilhelm Fyalkowski, Pumpenwärter
MA-Stahlwerke

31. 8. 1966 Ernst Martinkat, Winderhitzer
Hochofen

Hoesch AG Walzwerke Hohenlimburg

9. 8. 1966 Heinz Brand, Betriebschef

18. 8. 1966 Fritz Michael, Betriebsleiter

Schmiedag AG

13. 6. 1966 Franz Bartkowiak, Fräser
Werk Grüntal

Maschinenfabrik Deutschland AG

20. 8. 1966 Walter Sonntag, Modellkontrolleur

25

Hoesch AG Bergbau

1. 8. 1966 Hermann Pakleppa, Vorarbeiter
Emil-Emscher

1. 8. 1966 Max Scheller, Hilfszimmerhauer
Fritz-Heinrich

1. 8. 1966 Wilhelm Willner, Schlepper
Radbod

5. 8. 1966 Franz Koppa, Hauer
Radbod

6. 8. 1966 Erich Schölzel, Hauer
Schachtanlage Kaiserstuhl

8. 8. 1966 Johann Szepanski, Tagesarbeiter
Fürst Leopold-Baldur

12. 8. 1966 Franz Berendsen, Bandaufseher
Fürst Leopold-Baldur

15. 8. 1966 Alfred Krause, Hauer
Schachtanlage Kaiserstuhl

18. 8. 1966 Wilhelm Keller, Schlepper
Energiebetrieb Radbod

18. 8. 1966 Gerhard Weidner, Hauer
Radbod

20. 8. 1966 Friedrich Neubecker, Schießmeister
Radbod

20. 8. 1966 August Wambach, Wächter
Schachtanlage Kaiserstuhl

22. 8. 1966 Anton Lütkebohmer, Vorarbeiter
Fürst Leopold-Baldur

29. 8. 1966 Franz Longwitz, Schlosser
Radbod

Hoesch AG Westfalenhütte

7. 8. 1966 Franz Stein, Kolonnenführer
Sozialwerkstätten

12. 8. 1966 Bruno Stengert, Schrottwieger
Stahlwerk 3

17. 8. 1966 Heinrich Matthiesnig, Kranführer
MA-Stahlwerke

Hoesch AG Walzwerke Hohenlimburg

5. 8. 1966 Herbert Walter, Verlader

16. 8. 1966 Robert Marschall, techn. Zeichner

23. 8. 1966 Alfred Wagner, Walzer

Mord in Madrid

Eine Erzählung von Willi Wegner

Die Calle Nunez de Arce in Madrid ist die Straße der kleinen Weinstuben, jener Lokale, die viel zu billig sind für die Ausländer, die also nur von Spaniern besucht werden. Sie sitzen bei einem Stückchen Hammelfleisch am Spieß, beim Gläschen Wein, mischen mit fettigen Fingern ihre Karten zum nächsten Spiel, erzählen delikate Liebesgeschichten oder erwägen die Gewinnchancen des Stierkampfes am nächsten Sonntag.

Pablo Martino ist der Wirt einer dieser Weinstuben, ein dickwanstiger Patron, aber eine Seele von Mensch. Einer, der es nicht übers Herz brächte, einer Fliege den Garaus zu machen, der aber anzupacken versteht und kein Mitleid kennt, wenn es gilt, randalierende Raufbolde vor die Tür zu setzen.

Eines Abends betritt Cäcilia del Pardo Pablo Martinos Weinstube, eine Dame, wohl der besseren Gesellschaft angehörig, mit schwarzsamtem Umhang, mit einem Haarschopf, der diskret ins Bläuliche schimmert, und mit einem Lächeln, das eine bestrickende Liebenswürdigkeit verrät.



Die Männer hören auf zu trinken oder zu spielen, sie vergessen das Rauchen und das Erzählen.

„Bestimmt keine von hier“, brummt José, ein untergeordneter Schreiber des Palacio de Justicia.

„Sie hat ein nettes Gesicht und eine gute Figur“, sagt Manuel, ein Arbeiter aus der Madrider Parfümindustrie.

„Man könnte sie dauernd ansehen“, meint Lopez, ein kleiner Gelegenheitsarbeiter mit einer großen Schwäche für alles Romantische.

Cäcilia del Pardo ist an den Schanktisch getreten. Ihre große Ledertasche stellt sie neben sich auf den Fußboden.

„Womit kann ich dienen, Señora?“ Pablo Martino trocknet sich die Hände an seiner Schürze. „Ein Gläschen Wein, Señora?“ „Nein“, lächelt Cäcilia del Pardo, „nein, danke! Ich bin sehr müde. Ich komme eben aus Saragossa. Man sagte mir, daß es hier bei Ihnen eine Übernachtungsmöglichkeit gäbe...“

„Natürlich Señora! Selbstverständlich! He, Fernando! Fernando ist mein Kellner, Señora, er wird Ihnen Ihr Zimmer zeigen, es kostet achtzig Pesetas die Nacht...“ Pablo denkt: Eigentlich kostet es sechzig, aber sieht sie nicht so aus, als wären achtzig noch zu wenig? Er sagt: „Hundertzwanzig Pesetas mit Frühstück...“

*

Es ist bereits Mitternacht vorbei. Der Lärm der Zechenden in Pablo Martinos Weinstube in der Calle Nunez de Arce hat um einiges nachgelassen.

Fernando, der Kellner, sitzt jetzt neben dem elektrischen Klavier und zählt seine heutigen Einnahmen. Neunzig Pesetas und ein paar Centavos, verdammt wenig!

José, Manuel und Lopez haben ihr letztes Spielchen angesagt. Lopez, der Gelegenheitsarbeiter, hat arg verloren, aber das macht nichts, er wird sich's

morgen schon wiederholen, und zudem hat's etwas Romantisches, dieses Hin und Her. José, Manuel und Lopez sind die letzten Gäste.
Da geschieht es!

Ein Hilfeschrei, noch einer . . . Ein Schuß! Stille dann . . .

Stille auch in der Weinstube. Die drei Männer haben die Karten hingelegt und starren einander an.

„Das war über uns“, sagt José, „direkt überm Schankraum.“

Pablo, der Wirt, ist blaß geworden. Seine müden Augen sind kreisrund und wach.

Der Kellner Fernando ist aufgesprungen und hat dabei versehentlich das elektrische Klavier in Gang gesetzt. „Die Señora! Die Señora!“ ruft er in einem fort, aber seine Worte gehen unter in einer elektrischen Tarantella.

Dann klettern sie die steilen Stiegen hinauf zum ersten Stock. Pablo allen voran, dick und aufgeregt; Fernando, der Kellner, voller Ahnungen; den Anschluß bilden José, Manuel und Lopez, die ihre Karten jetzt ganz vergessen haben.

„Sie wird sich doch nicht erschossen haben“, sagt Lopez, „das wäre ja der Höhepunkt aller Romantik!“

„Ich glaube eher“, sagt José, „daß es ein anderer war, ich meine, daß sie ermordet wurde. Besonders schöne Frauen werden ziemlich oft ermordet.“

José ist Schreiber im Palacio de Justicia, er weiß Bescheid.

„Oh, und ich Dummkopf“, jammert Pablo, „gebe ihr auch noch Kredit bis über Sonntag!“

Sie brauchen kein Licht zu machen, die Männer, denn die kleine Nachttischlampe glimmt matt und müde. Und die Senora liegt längelang da; bleich wie Wachs sieht ihr Gesicht aus, sie lächelt nicht mehr.

„Madonna!“ schluchzt Pablo. „Wir müssen die Polizei holen!“

Lopez, der kleine Gelegenheitsarbeiter, hat noch nie im Leben eine Frau im Nachthemd daliegen sehen, mit nackten Armen. Er hält für eine ganze Weile den Atem an. Manuel, der Arbeiter aus der Madrider Parfümindustrie, schleicht schnuppernd umher und denkt: Ein gutes Parfüm, das sie da hat . . . Aber nun braucht sie's nicht mehr . . .

„Was soll die Polizei hier?“ fragt José. „Schließlich bin ich Schreiber im Palacio de Justicia, ich werde den Fall klären und den Mörder überführen, ehe die Polizei überhaupt hier sein kann!“

„Ja, ich wäre dir dankbar“, meint Pablo, der Wirt.

„Ein Kopfschuß ist es nicht“, sagt José, der mit der Aufklärung des Falles bereits begonnen hat. „So einen Kopfschuß würde man sehen können.“

Der Schuß wird ihr in die Brust gegangen sein.“

„Laßt uns nachsehen“, schlägt Lopez vor. „Wir brauchen nur die Bettdecke fortzunehmen. Wenn ihr Angst habt, dann laßt mich es machen.“

„Na!“ meldet sich plötzlich Fernando. „Hier, seht ihr das?! Ein Revolver!“

Er lag neben ihren Schuhen!“

José nimmt den Revolver an sich und untersucht ihn. „Ein Schuß fehlt“, sagt er schließlich. „Übrigens ist auch das Fenster offen. Der Mörder ist also durchs Fenster hereingekommen und hat das Zimmer auch auf diesem Wege wieder verlassen. Ich glaube nicht, daß er noch hier ist.“

„Nur das nicht!“ jammert Pablo, der Wirt. Dann schreit er: „Die Tote atmet ja!“

„Du spinnst“, sagt José. „Tote atmen nicht, schon gar nicht Ermordete!“

„Bei der Madonna von San Isidro – sie atmet, ich seh's doch!“

Da richtet sich Cäcilia del Pardo auf, noch sehr blaß natürlich, ordnet ihre Hemdträgerchen und blickt mit erstaunten Augen auf die fünf Männer, die um sie herumstehen. Unten in der Weinstube spielt das elektrische Klavier noch immer die Tarantella.

„Sie sind nicht ermordet worden, Señora? Oh, welch ein Glück! Oh, dieses Glück!“ Pablo Martino kann sich gar nicht beruhigen. Schon wegen des Kredites.

„Ach so“, sagt Cäcilia, „weil ich geschossen habe . . .“ Sie lächelt. „Ja, ich habe geschossen, aber noch während ich's tat, fiel ich in Ohnmacht – ja, ich erinnere mich jetzt!“

„Sie haben auch zweimal geschrien, Señora“, sagt José. „Sehr laut, um Hilfe.“

„Ganz recht, ich weiß. Ich bekam es so mit der Angst, als es zu rascheln anfang. Ich glaubte, es sei ein Einbrecher. Deshalb nahm ich meinen Revolver. Ich schrie erst, als ich sah, daß es gar kein Einbrecher war, sondern – eine Maus, die über mein Bett lief. Da schrie ich dann, schoß und fiel in Ohnmacht. Sie müssen nämlich wissen, ich habe solche Angst vor Mäusen. Es ist sehr beschämend, natürlich, aber seien Sie mir nicht böse . . .“

„Wir werden eine Mausefalle aufstellen, Señora“, meint Pablo, der Wirt, „eine schöne, große Mausefalle . . .“

Lachend gehen die Männer in die Schankstube zurück.

„Auf den Schreck gebe ich eine Runde“, meint Pablo.

„So was von Angst!“ sagt José.

Lopez aber, der Gelegenheitsarbeiter, sagt: „Wie wäre es um unsere Romantik bestellt, wenn Frauen keine Angst hätten?“

Am Sonntag sitzt halb Madrid in der Plaza del Toros, der größten Stierkampfarena Spaniens. Und wie bei jedem Stierkampf, so gibt es auch heute eine Sensation. Denn unter den zwei Dutzend Toreros befindet sich, als Attraktion des Tages, die berühmte Stierkämpferin Cäcilia del Pardo aus Saragossa. Die kaltblütigste, mutigste und furchtloseste Frau Spaniens . . .

„Seht nur!“ ruft Pablo Martino in die Runde. „Ich kenne sie, Leute! O ja, ich kenne sie! Sie verkehrt in meiner Weinstube! Bei der Madonna von San Isidro, wir haben eine Nacht mit ihr verlebt – oh, Leute, ich sage euch!“



Fotowettbewerb

Für den WERK UND WIR-
Fotowettbewerb
bitten wir unsere Leser,
bis zum 3. August
Aufnahmen zu dem Thema
„Am Gartenzaun“
und bis zum 3. September
zu dem Thema
„Mein schönstes Ferienbild“
einzusenden.

Unser Juli-Thema: „Wolken“

- | | |
|-------------------|---------------------------------|
| 1 Kurt Zilling | Hoesch AG Westfalenhütte |
| 2 Otto Müller | Hoesch AG Westfalenhütte |
| 3 Heinz Seege | Hoesch AG Rohr- und Bauteilwerk |
| 4 Horst Steinbach | Dörken AG |
| 5 Wilhelm Bertram | Schmiedag AG |



1



2



3



4



5