



WERK und WIR
HOESCH AKTIENGESELLSCHAFT

1

1964

Zum Jahresbeginn



Titelseite: In diesem Heft beginnen wir eine neue Aufsatzreihe, in der wir unseren Lesern aus der Vielzahl der im Hoesch-Kreis ausgeübten Berufe Menschen vorstellen, die stellvertretend für ihre vielen Kollegen stehen. Wir fangen mit dem Mann am Hochofen an, einem Mann wie Konrad Mayer, der als Schmelzer am Hochofen 6 der Westfalenhütte arbeitet



Rückseite: Drehbänke gehören zu den wichtigsten Erzeugnissen der Maschinenfabrik Deutschland. Auf unserem Bild installiert Dieter Dickertmann die zahlreichen elektrischen Leitungen einer neugebauten Drehbank

Mit neuen Erwartungen stehen wir am Anfang eines neuen Jahres. Unsere Wünsche für das Jahr 1964 werden bestimmt von den Hoffnungen, die das alte Jahr nicht erfüllte. 1963 verlangsamte sich das Wachstum der meisten Industriezweige. Nur wenige Branchen setzten – wie die Fahrzeugindustrie und die Chemische Industrie – ihre seit Jahren andauernde Aufwärtsentwicklung unverändert fort. Etwa 20 v. H. aller deutschen Industriebetriebe wiesen aber 1963 einen Umsatzrückgang gegenüber dem Vorjahr aus.

Zu den Branchen mit einer rückläufigen Umsatzentwicklung gehört auch die deutsche Stahlindustrie, die im Jahre 1960 noch 34 Millionen Tonnen Rohstahl erzeugte, 1963 dagegen nur eine Produktion von etwas mehr als 31 Millionen Tonnen erreichte. Empfindlicher noch als der mengenmäßige Rückgang haben sich aber die Erlöseinbußen ausgewirkt. Während nach den Unterlagen des Statistischen Bundesamtes die eisen-schaffende Industrie 1960 noch einen Umsatz von rund 20 Milliarden Mark erzielte, waren es 1963 nur etwas mehr als 17 Milliarden Mark.

Angesichts dieser allgemein rückläufigen Entwicklung auf dem Stahlmarkt bedurfte es äußerster Anstrengungen, um die Hütte und die Walzwerke in Hohenlimburg ausreichend mit Aufträgen zu versorgen. Daß wir den Absatz unserer Werke dennoch sichern konnten, verdanken wir nicht zuletzt der Leistungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit der zahlreichen neuen Straßen.

Wir konnten in der Beschäftigung der Hütte besser abschneiden als der Durchschnitt der deutschen Hüttenwerke. Dabei war uns die weitverzweigte Organisation unserer Geschäftsstellen und des Hoesch Eisenhandels eine gute Stütze.

Die Leser von WERK UND WIR werden nach den Ursachen für diese Entwicklung auf dem Stahlmarkt fragen. Hierzu muß man wissen, daß die Stahlindustrie – wie auch der Steinkohlenbergbau – den Gesetzen der Montanunion unterworfen ist, die bei ihrem Erlaß Anfang der fünfziger Jahre in erster Linie Schutzmaßnahmen gegen die Diskriminierung von Verbrauchern vorsahen. Inzwischen ist – wie in einer Wettbewerbswirtschaft nicht anders möglich – der Stahlbedarf durch die wachsenden Kapazitäten gedeckt worden. Importe haben zu einem zusätzlichen Angebot geführt. Heute sind es die Produzenten, die vor einer handelspolitischen Benachteiligung gegenüber anderen Ländern geschützt werden müssen. So ist die Ursache für die derzeitige Lage auf dem Stahlmarkt in erster Linie in dem langsamer als bisher ansteigenden Verbrauch in Verbindung mit einer außerordentlichen Steigerung der Einfuhren zu sehen. Zweifellos sind auch die vorhandenen Kapazitäten ausgebaut worden, wobei wir aber feststellen müssen, daß der Anteil der deutschen Stahlindustrie, gemessen an der gesamten Stahlherzeugung in der Montanunion, zurückgegangen ist.

Es muß ein vordringliches Ziel der deutschen Wirtschaftspolitik sein, die Wettbewerbsverzerrungen zu beseitigen, die zu dem starken Importdruck auf dem deutschen Stahlmarkt geführt haben. Unter der Voraussetzung fairer, d. h. gleicher Bedingungen braucht die deutsche Stahlindustrie die Konkurrenz anderer Länder nicht zu fürchten. Mit ihren Investitionen, mit dem Können ihrer Arbeiterschaft und der Qualifikation ihrer Techniker und Kaufleute fühlt sie sich jedem Wettbewerb gewachsen.

Es ist erfreulich, daß Ende des Jahres 1963 auch bei der Hohen Behörde der Montanunion die Notwendigkeit fairer Wettbewerbsbedingungen erkannt und entsprechende Maßnahmen eingeleitet wurden. Dies zusammen mit einer verhältnismäßig optimistischen Prognose der deutschen wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsinstitute über die 1964 zu erwartende konjunkturelle Entwicklung ermutigen zu einem hoffnungsvollen Ausblick.

Die weiterverarbeitende Industrie hat – so auch die Werke unseres eigenen Konzerns – gegen Jahresende eine Belebung der Auftragslage feststellen können. Das hat sich auch in der eisen-schaffenden Industrie ausgewirkt. Die Auftragsbestände unserer Westfalenhütte sichern eine zufriedenstellende Beschäftigung für die nächsten Monate. Vom Frühjahr erwarten wir ohnehin eine stärkere Belebung. Auch die Absatzlage in unserem Bergbau ist befriedigend. Sie gestattet neben dem Verkauf der laufenden Produktion auch den weiteren Abbau der nicht mehr sehr hohen Haldenbestände.

Es ist noch nicht zu erkennen, ob die derzeitige Besserung der Geschäftslage, an der unsere Werke teilhaben, auf lange Sicht anhalten wird. Die Entwicklung einer Industrie kann niemals eine Einbahnstraße sein. Immer wird es Rückschläge und Pausen geben, die zur Besinnung mahnen, aber auch Gelegenheit geben, das Geschaffene zu festigen und für die Zukunft zu planen. Die langfristigen Aussichten der deutschen Stahlindustrie können aber durchaus günstig beurteilt werden.

In verständnisvoller Zusammenarbeit werden wir uns auch 1964 um das gemeinsame Ziel bemühen, den Absatz und damit die Beschäftigung unserer Werke zu sichern. Wenn wir uns auch weiterhin, wie in der Vergangenheit, neuen Entwicklungen im Markt elastisch anpassen, dürfen wir auch für das vor uns liegende Jahr die Aussichten unseres Unternehmens zuversichtlich beurteilen.

Gerhard Elkmann

Inhalt

- 3 Der Markt ist in Bewegung
- 6 Ehrenring für Dr. Willy Ochel
- 7 Neue Lehrwerkstatt in Hohenlimburg
- 11 Passiert – notiert – fotografiert
- 12 1686 Gastarbeiter bei Hoesch
- 16 Menschen wie du und ich: der Hochofenmann
- 18 Theodor Heuss war nicht mehr dabei
- 19 Hoesch-Zement für die Biggetalsperre
- 24 DGB-Kongreß verabschiedet Grundsatzprogramm
- 26 Mitgliederversammlung der Bundesvereinigung der
 Deutschen Arbeitgeberverbände
- 28 Bessere Leistungen für Unfallgeschädigte
- 30 Menschen im Betrieb: Führen ist eine Kunst
- 33 Wir lasen für Sie
- 33 Vor zehn Jahren berichtete WERK UND WIR
- 34 Jubilare
- 35 Fotowettbewerb

Unsere Werke und Gesellschaften



Hoesch AG Bergbau
Essen-Altenessen



Hoesch AG Westfalenhütte
Dortmund



Hoesch AG
Walzwerke Hohenlimburg



Hoesch AG Rohrwerke
Dortmund, Hilstrup, Hagen



Hoesch AG Bandstahlwerk
Dortmund



Schmiedag Aktiengesellschaft
Hagen i. Westf.



Maschinenfabrik Deutschland AG
Dortmund



Trierer Walzwerk Aktiengesellschaft
Wuppertal-Langerfeld, Trier



Dörken Aktiengesellschaft
Gevelsberg



Schwinn Aktiengesellschaft
Homburg/Saar



Schwinn S.à r.l. Hénin-Liétard
(Pas-de-Calais)



Rheinischer Vulkan,
Chamotte- und Dinaswerke mbH
Oberdollendorf a. Rhein



Dortmunder Drahtseilwerke GmbH
Dortmund



Hoesch Hammerwerk
Ruegenberg GmbH Olpe i. W.



Dortmunder Plastik GmbH
Dortmund



Hoesch Bergbautechnik GmbH
Dortmund



Hoesch Werk Federstahl Kassel



Hoesch Eisenhandel mbH
Dortmund

Claasen, Muth & Co. GmbH
Bremen



Hoesch Reederei und Kohlenhand
GmbH Essen



Schiffswerft Gustavsburg GmbH



Hoesch Düngerhandel GmbH
Dortmund



Hoesch Export GmbH Dortmund

Hoesch Export GmbH
Oficina de Madrid



Hoesch Argentina S.A.
Industrial y Comercial Buenos Aires



Hoesch Limited London



Hoesch Italiana S.p.A. Mailand



American Hoesch Inc. New York



Hoesch France S.à r.l. Paris

Industriewerte AG Dortmund

Gesamtbelegschaft 48000

**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.

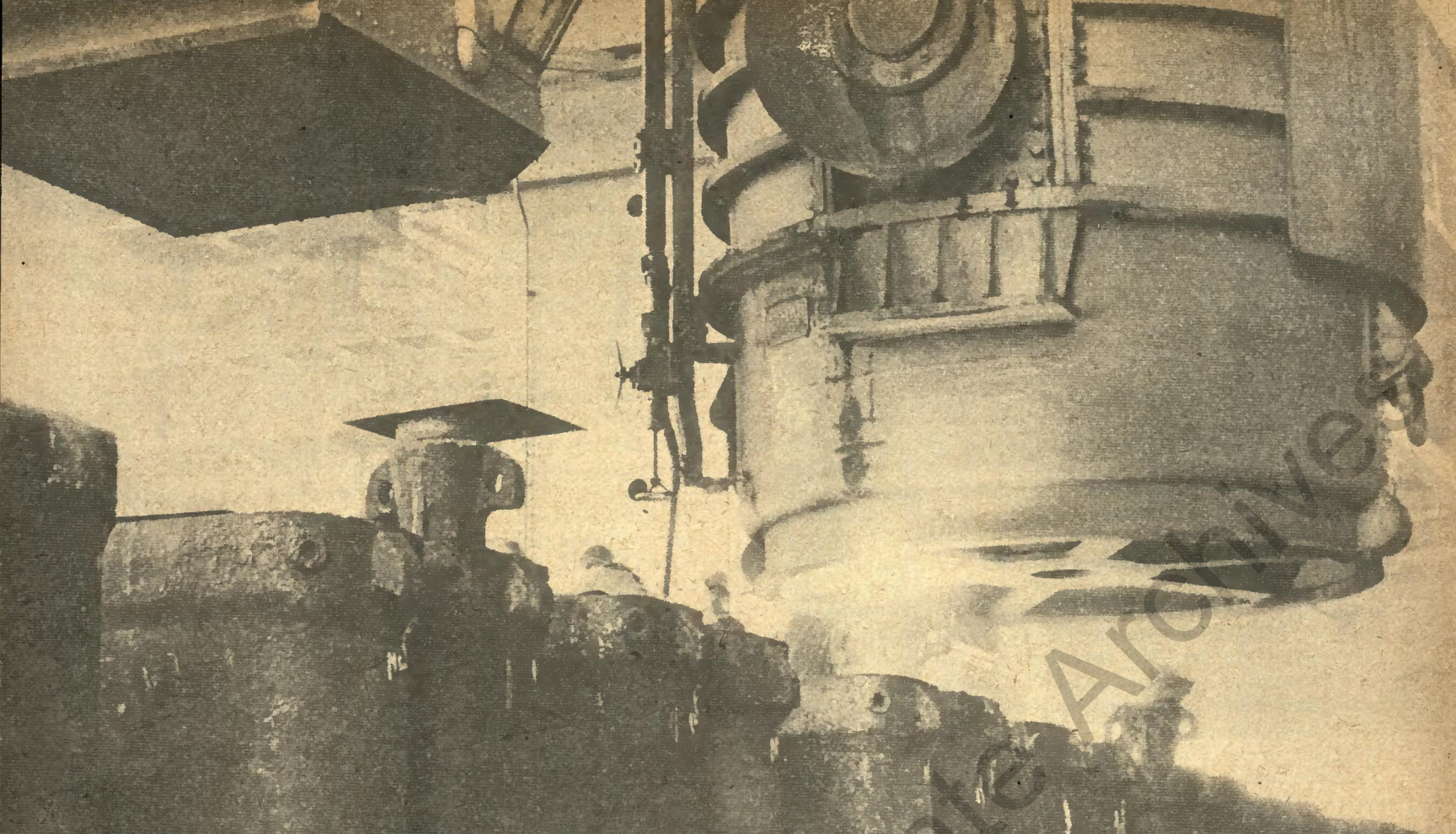
Verantwortlich für WERK UND WIR Hoesch Aktiengesellschaft Ausgabe BERGBAU, Seiten 1 bis 12: Willi Laser. Redaktion: Erhard Jahn und Rolf Gröting. Graphische Gestaltung: Harry Esser, Dortmund. Anschrift der Redaktion: Dortmund, Eberhardstraße 12. Telefon 8041. Fernschreiber 0822 294/0822 123. Druck: DuMont Presse, Köln.

Verantwortlich für WERK UND WIR Hoesch Aktiengesellschaft Ausgabe WESTFALEN-

HÜTTE, Seiten 1 bis 28: Walter Hölkeskamp. Redaktionsleitung: Johannes Hoischen. 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: Irmgard Steinfurth, Dortmund. Rückseite: Erich Kreuzner, Dortmund. Farblinnenseiten: Irmgard Steinfurth, Dortmund. Schwarz-Weiß-Aufnahmen: Fotobabteilung Hoesch AG; Fotostelle der Westfalenhütte; Herta Arbert, Düsseldorf; Hans Grempel, Gelsenkirchen; Werner Hennemann, Recklinghausen; Udo Hoffmann, Köln; Herbert Kümmel, Holzminden; Rudi Merker, Dortmund; Ruhrtalesperrenverein, Essen; Verlag Schöning, Lübeck; Siebert, Hohenlimburg; Weber, Bonn, und Werk- und Privataufnahmen. Zeichnungen: Hans Gelsen, Heinz Kallsch, beide Dortmund, und Ulrik Schramm, Feldafing.



Der Markt ist in Bewegung

Gerhard Elkmann, Mitglied unseres Vorstandes, veröffentlichte in der Wirtschafts- und Finanzzeitung „Der Volkswirt“ anlässlich des Eisenhütten-tages 1963 einen Aufsatz über die Lage auf dem internationalen Stahlmarkt, der auch für unsere Leser von großem Interesse ist.

Ausgeprägter noch als in den vergangenen zwei Jahren ist auch 1963 die Lage auf dem internationalen Stahlmarkt durch einen verschärften Wettbewerb gekennzeichnet. Auf allen Märkten hat das Stahlangebot zugenommen. Gleichzeitig hat sich das Wachstum des Stahlverbrauchs in wichtigen Industrieländern – so auch in der Bundesrepublik – verlangsamt. Beide Entwicklungen gemeinsam führten zu einem „Umkippen“ des noch 1960 vorhandenen Verkäufermarktes in den ausgesprochenen Käufermarkt, wie wir ihn mit den bekannten Auswirkungen auf Erlöse und Erträge seit nun zwei Jahren vor uns haben. Die ungünstigen betriebswirtschaftlichen Folgen dieser Entwicklung werden noch betont durch eine gleichzeitige Erhöhung der Kosten, besonders bei den Löhnen und im Bereich der Brennstoffkosten. Der Kostenanstieg konnte durch sinkende Rohstoffpreise nicht ausgeglichen werden. Zur Beantwortung der Frage, ob diese Entwicklung auf eine strukturelle Krise hindeutet oder ob befristete Anpassungsschwierigkeiten im Zusammenhang mit einem veränderten Verhältnis von Angebot und Nachfrage auf dem internationalen Stahlmarkt zur Diskussion stehen, wollen wir die gegenwärtige Situation näher untersuchen.

Fremder Stahl auf eigenen Märkten

Im Bereich der Montanunion stieg die Walzstahleinfuhr aus den sogenannten Dritten Ländern in der Zeit von 1959 bis 1962 von jährlich 1,1 Millionen Tonnen auf 2,5 Millionen Tonnen,

also um 125 v. H. an. Im Jahre 1962 haben sich die Importe aus Drittländern besonders erhöht. Waren es noch im 1. Quartal 1962 443 000 Tonnen, erreichten die Importe im 4. Quartal 1962 801 000 Tonnen. Im Vergleich zum Quartalsdurchschnitt 1959 ist das mehr als das Dreifache! Die starke Zunahme der Importe aus Dritten Ländern ist ein Tatbestand, der für alle Länder der Montanunion zutrifft und mehrere Ursachen hat. In vielen Ländern außerhalb der Gemeinschaft wurden in den letzten Jahren die Kapazitäten rasch ausgebaut. Die neuen Produktionsmengen finden nicht immer sofort den Absatz in einer eigenen Weiterverarbeitung und drängen infolgedessen mit niedrigen Preisen in Länder mit hoher Verbrauchsdichte, wie zum Beispiel in den Raum der Montanunion, der zudem die niedrigsten Außenzollsätze der westlichen Welt hat.

Die Bundesrepublik war und ist von der Entwicklung im Walzstahlimport besonders betroffen, weil hier zusätzlich noch die Nachbar-

länder innerhalb der Montanunion ein interessantes Absatzfeld sehen. So stiegen die Walzstahleinfuhren – sowohl aus den Ländern der Montanunion wie auch aus Drittländern – von 286 300 Tonnen im Jahre 1961 auf 342 500 Tonnen im Jahre 1962. Das 2. Quartal 1963 brachte mit einem Monatsdurchschnitt von 305 100 Tonnen Walzstahlfertigerzeugnissen einschließlich Breitband einen Höchststand der Importe in das Bundesgebiet. Der Anteil der Importe an der Marktversorgung im Bundesgebiet nahm damit von 14,1 v. H. im Jahre 1961 auf über 20 v. H. im 2. Quartal 1963 zu. Es mag hier am Rande interessieren, daß der vergleichbare Wert in den Vereinigten Staaten, deren scharfe Reaktion auf Walzstahlimporte bekannt ist, nur bei 4 v. H. liegt.

Entwicklungsländer wollen eigenen Stahl

Der Angebotsdruck stammt keineswegs nur aus „klassischen“ Stahlexportländern. Die Ent-

Walzstahlausfuhr der wichtigsten Exportländer (in 1000 Tonnen Walzstahlgewicht)

	1959		1960		1961		1962	
	Tonnen	v. H.	Tonnen	v. H.	Tonnen	v. H.	Tonnen	v. H.
Japan	1 234	7,0	1 788	8,9	1 739	9,0	2 950	15,0
Großbritannien ...	2 112	12,0	2 315	11,6	2 527	13,1	2 671	13,6
USA	1 223	6,9	2 444	12,2	1 538	8,0	1 600	8,1
Sowjetunion	2 480	14,1	2 758	13,7	3 067	15,8	3 100	15,8
Europ. Wirtschafts-gemeinschaft	10 580	60,0	10 758	53,6	10 472	54,1	9 355	47,5
davon Anteil der Bundesrepublik...	3 240	18,4	3 171	15,8	3 304	17,0	2 876	14,6

wicklung der Rohstahlerzeugung von 1945 bis 1962 läßt deutlich erkennen, daß die Rohstahlproduktion weder der traditionellen Stahlerzeugerländer noch die der Sowjetunion im gleichen Maße angestiegen ist wie die Entwicklung der Weltrohstahlerzeugung. Diese Tatsache ist nur durch zunehmende Stahlproduktion in Staaten, die früher als typische Stahlimportländer anzusehen waren, zu erklären.

Walzstahlexport ging zurück

Aus dem Kreis der Industrieländer haben besonders Italien und Japan ihre Stahlproduktion wesentlich ausgebaut. Während Japan vor dem Krieg nur knapp 6 Millionen Tonnen Rohstahl erzeugte, waren es 1962 rund 30 Millionen Tonnen. Aber auch in manchen Entwicklungsländern führte der Ausbau einer eigenen Stahlproduktion dazu, daß ein Teil der Erzeugung heute exportiert wird. Einstmals typische Einfuhrländer erweitern ihre Kapazitäten, um zur Verbesserung ihrer Handelsbilanz die Stahleinfuhren verringern zu können. Die Hohe Behörde schätzt, daß selbst in Afrika in den nächsten Jahren die Stahlkapazität von derzeit 2,9 Millionen Tonnen auf 4,3 Millionen Tonnen und im Fernen Osten ohne Japan die Produktionsmöglichkeiten von 31 Millionen Tonnen auf 51 Millionen Tonnen ausgebaut werden. Das Vordringen der jungen Industrieländer und sogar der Entwicklungsländer auf dem Stahlsektor bleibt nicht ohne Auswirkungen auf die Bedeutung der traditionellen Stahlexportländer. Bereits in den letzten Jahren hat sich hier eine deutliche Verschiebung ergeben, die in der Tabelle (Seite 3) gekennzeichnet ist.

Besonders augenfällig wird in dieser Tabelle der Rückgang des Exportanteils der Länder der Montanunion von 60 v.H. im Jahre 1959 auf 47,5 v.H. im Jahre 1962, bezogen auf die gesamte Walzstahlausfuhr der wichtigsten Exportländer.

Tummelplatz des internationalen Angebots

Der hohe Industrialisierungsgrad der Montanunion läßt die Länder der Gemeinschaft zu einem Zentrum des Verbrauchs und damit zu einem besonders attraktiven Ventil für den

Angebotsdruck auf dem Weltstahlmarkt werden. Die hier geltende Preisveröffentlichungspflicht ermöglicht es außerdem jedem Anbieter aus Dritten Ländern, sein preispolitisches Verhalten so auszurichten, daß ein Eindringen in diesen Markt erleichtert wird. Andererseits hat der Verfall der Weltmarktpreise aber auch dazu geführt, daß die Länder der Montanunion selbst, die, wie zum Beispiel Belgien, in der Vergangenheit stark in Dritte Länder exportiert haben, nunmehr ihren Absatz vornehmlich im Bereich der Gemeinschaft suchen.

Das Vordringen insbesondere der Importe aus Drittländern im Bereich der Montanunion wird durch die relativ niedrigen Außenzollsätze der Länder der Gemeinschaft weiterhin begünstigt. Die Bundesrepublik hat zusammen mit den Benelux-Ländern das niedrigste Außenzollniveau. In Frankreich liegen die Zölle einen Punkt und in Italien vier Punkte über dem deutschen Niveau. Im Vergleich mit Drittländern ist der Unterschied jedoch noch deutlich größer: Großbritannien, Österreich und Japan haben Zollsätze, die fünf bis zehn Punkte über dem deutschen Niveau liegen. Unter dem Schutz solcher Zollmauern können die Drittländer bei auskömmlichen Inlandspreisen für einen Teil ihrer Erzeugung im Exportgeschäft Preise machen, die ihnen den fast ungeschützten Markt der Montanunion öffnen. Hinzu kommt die Einfuhr-Politik einiger anderer Länder, die den Walzstahl-Austausch zwischen der Montanunion und den Drittländern ebenfalls erschwert.

Die Entwicklung auf dem deutschen Markt wird zusätzlich durch eine weitere Wettbewerbsverzerrung beeinflusst, die durch die gegenwärtige Praxis der umsatzsteuerlichen Ent- und Belastung an den Grenzen ausgelöst wird. Hierdurch wird vor allem die französische Stahlindustrie auf dem deutschen Markt begünstigt, die allein auf Grund des systembedingten Steuergefälles ihren Stahl in Deutschland billiger anbieten kann als im eigenen Land.

Listenpreise sind keine Marktpreise mehr

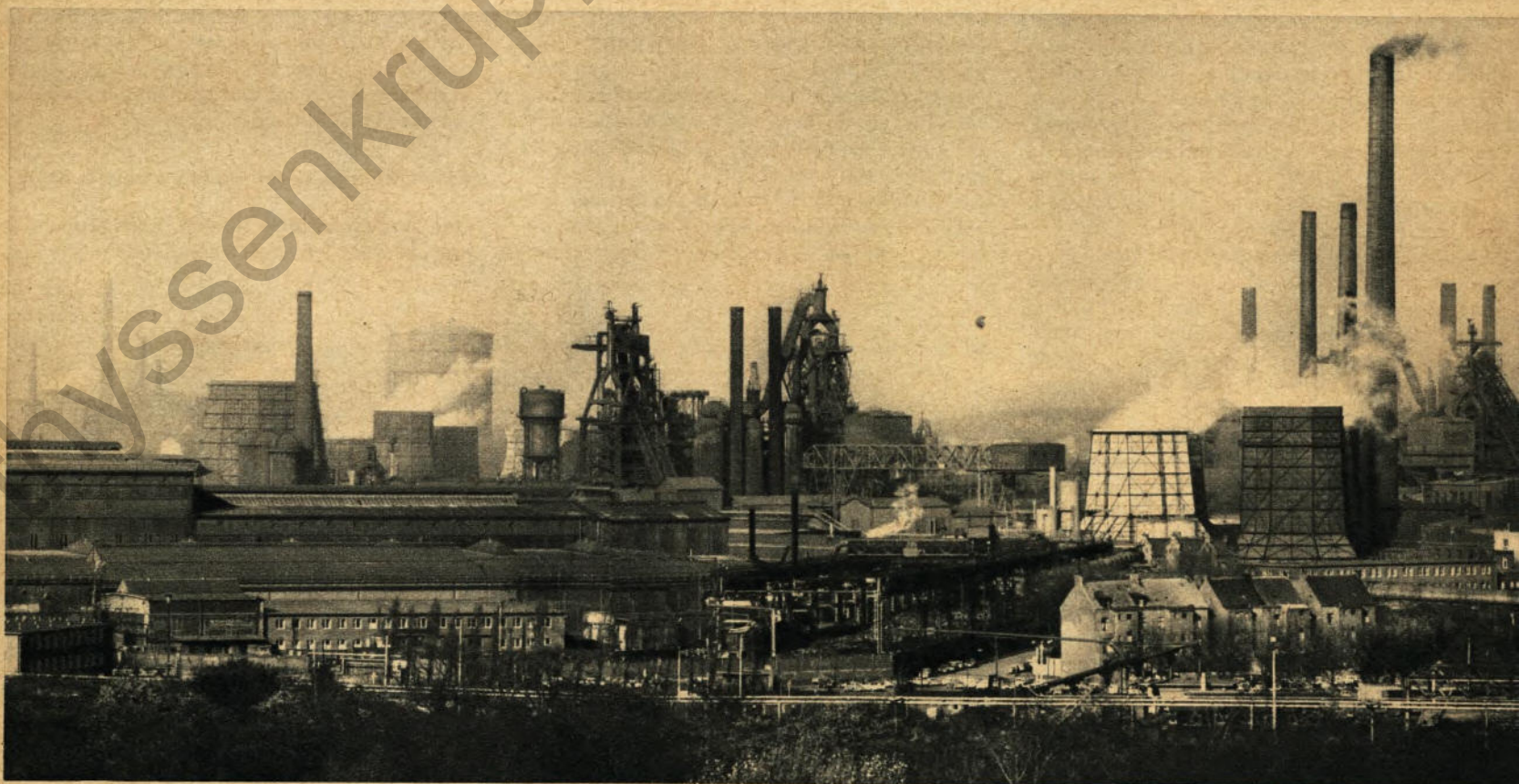
Die niedrigen Importpreise zwingen die Stahlwerke der Montanländer zu Angleichungen an

die schwankenden und keiner Publizitätspflicht unterliegenden Drittländerangebote. Der ursprüngliche Sinn der Preislistenveröffentlichung; im Montanunionsraum die Benachteiligung einzelner Kunden auszuschließen und eine weitgehende Marktübersicht für alle zu schaffen, ist heute praktisch nicht mehr erfüllt. Offensichtlich haben die Väter der Preislisten-Idee nicht mit den jetzt bekannten Auswirkungen eines lang anhaltenden Angebotsdrucks auf den Stahlmarkt gerechnet.

Der von Niedrigpreisimporten ausgelöste Erlösrückgang ist demnach eine Erscheinung, die mehr oder weniger bei allen Ländern der Montanunion festzustellen ist. Im 1. Quartal 1963 lagen nach einer Feststellung der Hohen Behörde die Erlöse im Bereich der Gemeinschaft etwa 8 v.H. unter dem Quartalsdurchschnitt des Jahres 1960. Dieser Erlösrückgang des 1. Quartals entspricht auf das Jahr umgerechnet im Montanunion-Bereich einem Betrag von fast 2,5 Milliarden DM. Hieran ist die Bundesrepublik mit rund 1 Milliarde DM beteiligt; das entspricht in etwa der Summe der jährlichen Abschreibungen aller deutschen Stahlwerke! Der auf die Tonne bezogene Durchschnittserlös ging im gleichen Zeitraum um 7 v.H. zurück, das heißt also, daß sich der Rückgang der Gesamterlöse um 8 v.H. im wesentlichen aus dem eingetretenen Preisverfall erklärt.

Geringere Zuwachsraten des Stahlverbrauchs

Der kräftigen Zunahme des Stahlangebots steht zur Zeit kein entsprechendes Anwachsen des Stahlverbrauchs gegenüber. Die vielfach erkennbare relative Verlangsamung des tendenziellen Wachstums des Stahlverbrauchs begründet sich aus der Verlangsamung des Produktionszuwachses bei einigen stahlverbrauchenden Industriezweigen, dem allmählichen Vordringen verschiedener mit dem Stahl in Wettbewerb stehenden Werkstoffen und dem Rückgang des spezifischen Stahlverbrauchs infolge technischer Veränderungen. Die weitere Entwicklung des Stahlverbrauchs ist stark abhängig von den Exportaussichten der deutschen stahlverbrauchenden Industrie. Es kann



zwar damit gerechnet werden, daß sich in den nächsten Jahren die Zuwachsraten von Walzstahl-Fertigproduktion und Stahlverbrauch auf einem gemeinsamen Niveau einpendeln. Gegenwärtig aber führt die nachlassende Nachfragefähigkeit der eisenverarbeitenden Industrie zu einer weiteren Preisunsicherheit, die wiederum eine preisstabilisierende Lagerpolitik von Stahlhändlern und -verbrauchern verhindert.

Überhöhte Kapazitäten?

Im Zusammenhang mit den erkennbaren Tendenzen im Stahlverbrauch wird vielfach die Frage aufgeworfen, ob die Kapazitäten als Folge der Investitionstätigkeit in den letzten Jahren nicht überhöht seien. Es ist ein Erfahrungssatz, daß im Hinblick auf die notwendigen Überholungs- und Reparaturarbeiten in den Walzwerken eine effektive Kapazitätsausnutzung von 85 v. H. bis 90 v. H. optimal ist. Die 1962 im Bundesgebiet verfügbaren Kapazitäten wurden immerhin noch zu durchschnittlich 85 v. H. ausgenutzt, bei normaler Erlössituation also eine Auslastung, die noch keinen Anlaß zu Sorgen zu geben braucht. Zwar haben die Investitionen im gesamten Raum der Montanunion 1962 mit 1,5 Milliarden Dollar eine Rekordhöhe erreicht, demgegenüber aber hat sich das Volumen der bei der Hohen Behörde gemeldeten Investitionsprogramme, das heißt also der Umfang der jährlich für die folgenden Jahre gemeldeten Investitionsvorhaben, gegenläufig entwickelt:

Quartalsdurchschnitt 1960	450 Mill. Dollar
Quartalsdurchschnitt 1961	340 Mill. Dollar
Quartalsdurchschnitt 1962	138 Mill. Dollar
1. Quartal 1963	36 Mill. Dollar

Im 2. Quartal 1963 standen den Investitionsanmeldungen über insgesamt 75 Millionen Dollar Streichungen früher gemeldeter Investitionsvorhaben in Höhe von 80 Millionen Dollar gegenüber, so daß sich insgesamt für das 1. Halbjahr 1963 der Nettoumfang gemeldeter Investitionsvorhaben auf ganze 30 Millionen Dollar beläuft.

Offensichtlich also hat die Stahlindustrie der Montanunion aus der festzustellenden Verlang-

samung des jährlichen Bedarfszuwachses und aus der Verschlechterung der Ertragslage sehr schnell die Konsequenzen gezogen. Die Zahlen widerlegen eindeutig die Behauptung einer übersteigerten Investitionstätigkeit. Bei den heute noch laufenden Investitionsvorhaben handelt es sich in der Regel um Rationalisierungs- und Modernisierungsinvestitionen, die zur Aufrechterhaltung der Wettbewerbsfähigkeit unerlässlich sind.

Auch die langfristige Betrachtung der Entwicklung des Weltstahlbedarfs zeigt, daß von einer allgemeinen Kapazitätsüberhöhung nicht gesprochen werden kann. Die Weltrohstahlerzeugung betrug 1962 rund 370 Millionen Tonnen. Die Economic Commission for Europe schätzt für 1970 eine Weltproduktion von 630 Millionen Tonnen. Die Frage nach den Absatzmöglichkeiten dieser Produktionsmengen braucht im Hinblick auf die zu erwartende Entwicklung in den volkreichen Ländern Asiens, in Südamerika und Indonesien und den dort möglichen Verbrauchszuwachs nicht pessimistisch beantwortet zu werden. Eine Untersuchung der japanischen Eisenhüttenindustrie kommt zwar zu der Auffassung, daß der Verbrauchszuwachs in den südostasiatischen Ländern im wesentlichen von der gleichzeitig zunehmenden örtlichen Produktion gedeckt werden kann. Aber auch die hochentwickelten Länder haben noch keineswegs einen absoluten Sättigungsgrad erreicht.

Was ist zu tun?

Die derzeitige Marktunsicherheit in der Gemeinschaft und die daraus entstehenden Auswirkungen auf die Ertragslage führen natürlich zu mannigfachen Überlegungen in der Stahlindustrie und entsprechenden Lösungsvorschlägen, die zu einem Teil wirtschaftspolitischer Art sind, zu einem anderen Selbsthilfemaßnahmen der Werke darstellen. Zu den wirtschaftspolitischen Forderungen gehört zunächst ein Ausgleich der bereits dargestellten, teilweise erheblichen Zollsatzunterschiede, die heute den Importsog des Montanunionraumes – hier wiederum besonders der Bundesrepublik – verstärken.

Entwicklung der Rohstahlerzeugung

In diesem Zusammenhang wird auch der Ruf nach einer einheitlichen Handelspolitik der Montanunionländer gegenüber Drittländern immer lauter. Diese – im Rahmen der Bestimmungen des EWG-Vertrages selbstverständliche – gemeinsame Zoll- und Handelspolitik der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl verlangt allerdings ein Umdenken bei den übernationalen Instanzen der Montanunion. Ging es bisher entsprechend den Ursprüngen des Montanvertrages um den Schutz der Verbraucher, müssen nunmehr die berechtigten Anliegen der Produzenten gehört werden. Es ist bemerkenswert, daß auch nach Ansicht des Außenhandelsausschusses des Europäischen Parlaments die Entwicklung auf den internationalen Stahlmärkten eine stärkere Tätigkeit der Hohen Behörde auf handelspolitischem Gebiet verlangt.

Darüber hinaus erscheinen gemeinsame Bemühungen aller Stahlexportländer um die Beilegung der gegenseitigen Störungen im Welthandel durch internationale Regelungen im Außenhandel erstrebenswert. Die Bereitschaft zu entsprechenden Überlegungen ist heute offensichtlich bei allen stahlerzeugenden Ländern größer als jemals zuvor. Die besondere Situation der Bundesrepublik verlangt schließlich überzeugende politische Bemühungen um eine Behebung derjenigen Wettbewerbsverzerrungen, die durch die Praxis der steuerlichen Be- und Entlastung im grenzüberschreitenden Warenverkehr gegeben sind.

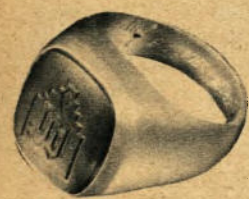
Bis zur Verwirklichung dieser berechtigten wirtschaftspolitischen Anliegen der Stahlindustrie werden die Unternehmen versuchen müssen, sich mit Selbsthilfemaßnahmen der gegenwärtigen Situation anzupassen. In diesem Zusammenhang wird hin und wieder die Auffassung vertreten, angesichts der im Montanbereich immer fließender werdenden Preisgrenzen doch das System der starren Listenpreise ganz zugunsten eines Systems beweglicher Stahlpreise fallenzulassen. Ein solches Vorgehen wäre natürlich nur schwer mit der Kostenstruktur der Hüttenwerke in Einklang zu bringen. Das System liefere praktisch auf Börsennotierungen des Stahlpreises hinaus, was ein rationelles Arbeiten in den Betrieben der Weiterverarbeitung vielfach erheblich stören würde. Außerdem wäre dann eine wirtschaftlich sinnvolle langfristige Lagerpolitik bei Händlern und Verbrauchern von Walzstahl unmöglich. Eine bloße Senkung der Listenpreise würde ausländische Angebote dagegen nicht abschrecken können und auch keinen nennenswerten Einfluß auf die bei Walzstahl nicht preiselastische Nachfrage haben.

Schließlich spricht gegen ein System beweglicher Stahlpreise die Erfahrung, daß die Beweglichkeit nach unten in der Regel mühe-los, die nach oben allerdings nur unter großen Schwierigkeiten später wieder erreicht werden kann. Man sollte also das bisher geübte Verfahren der Preisangleichungen und das System der Listenpreise beibehalten; dabei aber immer weiter versuchen, mit Hilfe der bereits erläuterten Maßnahmen die aus der Marktlage resultierende Notwendigkeit zu solchen Preisangleichungen überhaupt zu beheben. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, daß die deutsche Stahlindustrie, deren Preise auch bei einem internationalen Vergleich nicht als überhöht gelten können, ihre letzte offizielle Preiserhö-

◀ Über mehr als sechs Mill. Quadratmeter erstreckt sich das zusammenhängende Gelände im Dortmunder Norden, auf dem die Werksanlagen der Westfalenhütte und der Schachtanlage Kaiserstuhl stehen



Ehrenring für Dr. Willy Ochel



Nach fastneunjähriger Amtszeit ist Dr. Willy Ochel als Präsident der Industrie- und Handelskammer zu Dortmund zurückgetreten. Aus diesem Anlaß überreichte im Namen der Kammer

der Hauptgeschäftsführer Dr. Wilhelm Utermann dem scheidenden Präsidenten in der Vollversammlung der Kammer am 17. Dezember 1963 den neu gestifteten Ehrenring der Industrie- und Handelskammer. Damit ehrte die gewerbliche Wirtschaft des östlichen Ruhrgebietes Dr. Ochel und brachte ihre besondere Dankbarkeit für alles das, was Willy Ochel in diesen neun Jahren geleistet hat, zum Ausdruck. Fabrikant Heinz Pohlschröder gab einen Überblick über eine Epoche in der Arbeit der Kammer, die Dr. Ochel in unverkennbarer Weise geprägt habe; er erinnerte insbesondere an sein erfolgreiches Wirken für den Ausbau des Dortmund-Ems-Kanals und an den ebenfalls erfolgreichen Kampf um die Technische Hochschule in Dortmund. Dr. Ochel habe seine Aufmerksamkeit schon früh auf die einseitige Wirtschaftsstruktur des Ruhrgebietes gelenkt, und als Kammerpräsident habe er sich nachhaltig dafür eingesetzt, moderne, ertragsstarke Verarbeitungsbetriebe anzusiedeln, um die Wirtschaftskraft des Reviers zu erhalten. Dr. Ochel sei ein Vorkämpfer überbetrieblicher Zusammenarbeit ohne Kapitalverflechtung in der Stahlindustrie gewesen und habe einen Weg gezeigt, Kapazitäten besser auszunutzen und Fehlinvestitionen zu vermeiden. Sein ausgeprägter Sinn für europäische Zusammenarbeit habe dazu geführt, dauerhafte Verbindungen mit ausländischen Handelskammern zu knüpfen. In weitesten Kreisen der Bevölkerung der Bundesrepublik sei Dr. Ochel durch sein Wirken als Vorsitzender des Vorbereitenden Ausschusses des 11. Deutschen Evangelischen Kirchentages in Dortmund bekannt geworden. In seinen Dankesworten hob Dr. Ochel den guten Geist der Zusammenarbeit und die freundschaftliche Gesinnung hervor, der er überall in der Kammer begegnet sei. Zum neuen Präsidenten wählte die Vollversammlung der Kammer den Dortmunder Kaufmann Hans Hartwig. Als Vizepräsident gehört Dr. Ochel weiterhin dem neu gewählten Präsidium an.

Auf unserem Bilde von der Verleihung des Ehrenringes erkennen wir neben Dr. Ochel den neuen Präsidenten Hans Hartwig und links davon Dipl.-Ing. Günter Jucho, Mitglied des Beirates der Hoesch AG Walzwerke Hohenlimburg.

hung vor sechs Jahren, nämlich 1958, durchgeführt hat. Seitdem hat es nur Preisermäßigungen, vor allem bei Flachprodukten, gegeben. Die westdeutsche Stahlindustrie ist heute grundsätzlich entschlossen, zur Sicherung des eigenen Inlandsmarktes entsprechend den im Montanvertrag gebotenen Möglichkeiten in die billigen ausländischen Angebote einzutreten. Die Stahlwerke wollen einer weiteren Verdrängung vom angestammten Markt nicht länger tatenlos zusehen.

Ertragsrückgang eindämmen

Der Rückgang der Erlöse wurde bereits als eine Folgeerscheinung der Angebots- und Nachfrage-Entwicklung erklärt. In dem Maße, wie sich Angebot und Nachfrage in ein Gleichgewicht bringen lassen und die geschilderten mehrfachen Wettbewerbs- und Preisverzerrungen auf dem Stahlmarkt behoben werden können, wird man auch den Ertragsrückgang aufhalten können. Unabhängig aber von dieser Aussicht werden die Stahlproduzenten auch in Zukunft alle Anstrengungen unternehmen, um dem Ertragsrückgang mit betriebswirtschaftlichen Maßnahmen zu begegnen.

Es wird im allgemeinen bestritten, daß der mit rückläufigen Erlösen verbundene Ertragsrückgang bei den Hüttenwerken noch durch Rationalisierungsmaßnahmen auszugleichen ist. Fest steht, daß die Rohstoffkosten-Baisse durch den Anstieg der Arbeitskosten weitgehend kompensiert wurde. Außerdem führt die notwendige intensivere Marktbearbeitung zu einem Anwachsen der Vertriebskosten, die auch ihrerseits Einsparungen in den Fertigungskosten mehr als ausgleichen. Innerbetriebliche Rationalisierungsmaßnahmen allein werden also – zumal sie vielfach mit weiteren Investitionsaufwendungen verbunden sind – zunächst keine fühlbare Besserung der Ertragslage unserer Stahlwerke mehr bringen können.

Die Rationalisierungsmaßnahmen müssen daher über den innerbetrieblichen Raum hinaus auf den zwischenbetrieblichen Bereich ausgedehnt werden. In diesem Zusammenhang fällt die Forderung nach einer Programmbereinigung, die zu einer wirtschaftlicheren Fertigung auf Grund der dadurch erzielbaren Vergrößerung der Walzlose führen könnte. Eine solche Programmbereinigung setzt eine bessere Arbeitsteilung und damit Spezialisierung der Stahlwerke voraus und verlangt außerdem, daß sich der Eisen- und Stahlhandel wieder stärker, als es zur Zeit üblich ist, auf seine Aufgabe als Sortimenter besinnt, was ja schließlich eine typische Funktion des Handels ist. Es kann nicht angehen, daß die Stahlwerke mehr und mehr in die Rolle der Lagerhalter für Handel und Verbraucher gedrängt werden.

Die deutsche Stahlindustrie gibt bereits mehrere Beispiele für eine Arbeitsteilung, die durch den Austausch verfügbarer Kapazitäten ermöglicht wird, was gleichzeitig auch die Investitionstätigkeit in sinnvoller Weise beeinflußt. Auch auf diesem Gebiet muß die Stahlindustrie heute global denken lernen, das heißt, entsprechende Überlegungen dürfen sich in einer Zeit fortschreitender Verflechtung der nationalen Märkte nicht allein auf die einheimische Stahlindustrie beziehen. Die im planwirtschaftlichen Denken besser bewanderten Franzosen fordern sogar eine gemeinsame Investitionsplanung für die Länder der Gemeinschaft. Unabhängig von der Frage, ob diese Vorstellungen mit den Bedingungen des Montanvertrages vereinbar sind, sollte man dann auch bedenken, daß andere wichtige stahlerzeugende Länder unbedingt in eine solche Koordinierung einbezogen werden müßten.

Auf neuen Wegen

Vom Thema „Investitionen“ ist es nur ein kleiner Schritt zu den heute vielfach praktizierten „Sofort-Maßnahmen“. Es gibt eine Reihe von Stahlunternehmen, die es bei den nötigsten Rationalisierungs- und Modernisierungs-Investitionen auf dem Rohstahl- und Walzstahlsektor belassen und das Schwergewicht ihrer Investitionstätigkeit auf den weiterverarbeitenden Sektor legen, weil man sich hiervon bessere Ertragsaussichten und in der langfristigen Entwicklung günstigere Absatzmöglichkeiten auch auf den Exportmärkten verspricht.

Diese Entwicklung kann zu wesentlichen Änderungen innerhalb der Unternehmensstruktur der Stahlindustrie führen. Das Motto „Stahl auf neuen Wegen“ überschreibt diese Entwicklung. Es ist schon heute zu erkennen, daß sich die alten Industrie- und klassischen Stahlexportländer im Weltmarkt immer mehr auf das Angebot hochwertiger technischer Produkte und verfeinerter Erzeugnisse spezialisieren. Der Aufbau von Stahlindustrien in den Entwicklungsländern wird sich in den nächsten Jahren überwiegend auf die Erstellung von Erzeugungsanlagen für Massenstein konzentrieren. Auf den Inlandsmärkten wird außerdem die technische Entwicklung eine gewisse Ablösung der Walzstahl-Fertigerzeugnisse der ersten Bearbeitungsstufen durch Verfeinerungserzeugnisse der nachgelagerten Weiterverarbeitung mit sich bringen. Als Beispiel soll hier nur auf das Vordringen der Kaltprofile – besonders im Stahlbau – hingewiesen werden. Die Stahlproduzenten der alten Industrieländer werden sich auf den Einsatz veredelten oder weiterverarbeiteten Walzstahls einstellen.

In diesem Zusammenhang sind heute schon neu entwickelte Erzeugnisse der Stahlindustrie auf dem Markt. Man denke hierbei zum Beispiel an kunststoffbeschichtete Stahlbleche, ein Produkt, das neue interessante Verwendungen gefunden hat. Neue Erzeugnisse erschließen meist automatisch auch neue Absatzgebiete. Es ist keineswegs so, daß die Möglichkeiten des Stahls heute voll ausgeschöpft sind. Es ist die Aufgabe des Kaufmanns, wie überall so auch in der Stahlindustrie, „die Hand am Puls des Verbrauchers zu haben“ und den Ingenieur auf neue Absatzmöglichkeiten aufmerksam zu machen. In Zusammenarbeit von Kaufmann und Techniker können dann neue Produkte erfolgversprechend in den Markt eingeführt werden. Ein Beispiel hierfür wiederum gibt die Herstellung vorgefertigter Normteile für den Bausektor, ein Anwendungsgebiet, das in seinen Möglichkeiten sicher noch nicht ausgeschöpft ist.

Die Krise findet nicht statt

Die eingangs aufgeworfene Frage, ob es sich bei der derzeitigen Marktlage um Anzeichen einer ernst zu nehmenden Krise in der Stahlindustrie handelt, kann wohl verneint werden. Der Stahl ist kein zweiter „kranker Mann an der Ruhr“. Eine bewegliche und damit marktkonforme Absatzpolitik wird der Stahlindustrie helfen, ohne einen neuen „stahlgrauen“ Plan die Anpassungsschwierigkeiten an veränderte Gegebenheiten auf den Weltstahlmärkten zu überwinden. Die deutsche Stahlindustrie braucht einen zunehmenden Wettbewerb nicht zu scheuen. Sie verlangt aber faire Bedingungen für diesen Wettbewerb, das heißt, daß gleiche Voraussetzungen für alle deutschen und ausländischen Anbieter gegeben sind.

Die Stahlindustrie glaubt Anspruch darauf zu haben, daß die Grundlagen für einen solchen fairen Wettbewerb einmal im Bereich der Montanunion, aber auch gegenüber den Drittländern geschaffen werden, die mit Niedrigpreisimporten das inländische Marktgefüge stören.



Über die Ausbildung zur Bildung

▲ In den ersten sechs Monaten ihrer Lehrzeit erhalten alle Lehrlinge eine vielseitige Grundausbildung in der Schlosserei der neuen Lehrwerkstatt. Auf unserem Bild sehen wir (v.l.n.r.) 1. Reihe: Jürgen Maag, Günter Butkus, Wolfgang Geiseler; 2. Reihe: Friedel Söhnchen, Jürgen Roszack, Horst Steinbach; 3. Reihe: Günter Deutsch, Werner Augustin, Ausbildungshelfer Klein, Gerhard Bigott; 4. Reihe: Jürgen Vogt, Helmut Rentz, Ausbildungshelfer Bonsiepe, Herbert Löffler, Harry Hartmann

► 1944 richtete Dr. Toni Wimmer (zweiter von rechts) die erste Lehrwerkstatt der Walzwerke ein. Herbert Severing vom Direktorium der Walzwerke (rechts) begrüßte die Gäste, zu denen auch Dr. Becker von der Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände (zweiter von links) und Dr. Koch aus unserem Vorstände gehörten



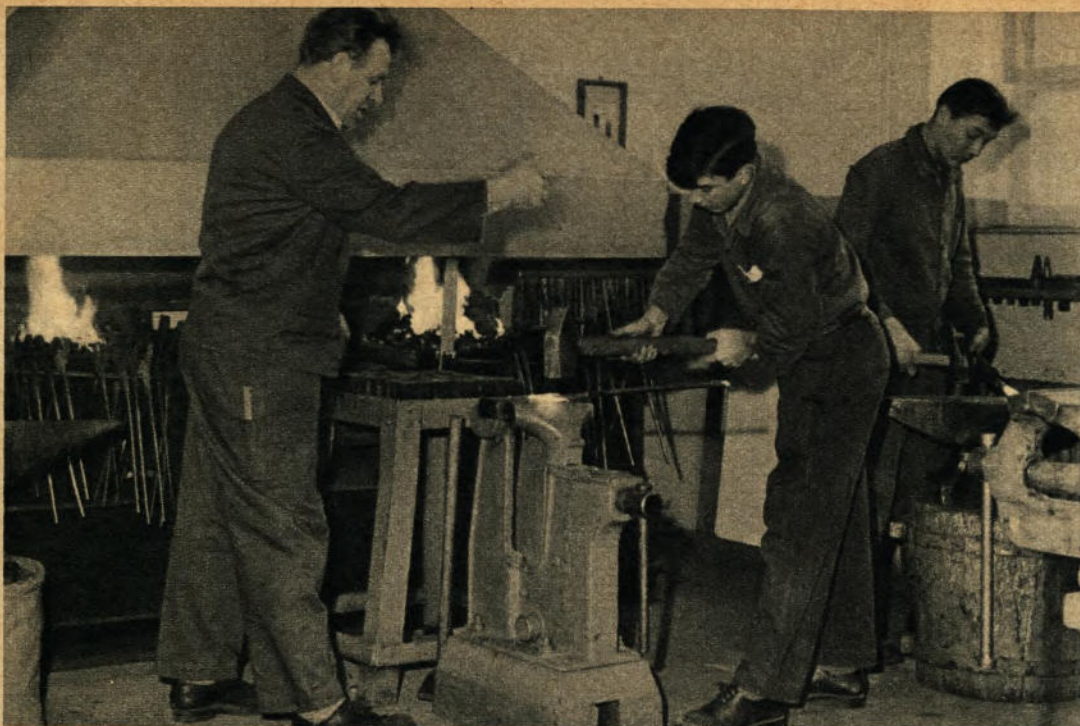
Neue Lehrwerkstatt in Hohenlimburg

Eine neue, großzügig eingerichtete Stätte der Ausbildung steht den Hohenlimburger Lehrlingen offen. Am 7. Dezember wurde die neue Lehrwerkstatt, in der künftig 140 junge Menschen ausgebildet werden können, ihrem Zweck übergeben.

Viele Gäste waren an diesem Tag in Hohenlimburg und bezeugten, wie hoch in unserer durch den stürmischen Fortschritt der Technik bestimmten Welt die berufliche Ausbildung des jungen Menschen zu werten ist.

Erste Lehrwerkstatt vor 20 Jahren

Herbert Severing vom Direktorium der Hoesch AG Walzwerke Hohenlimburg begrüßte unter den Gästen Dr. Josef Becker von der Landesvereinigung der industriellen Arbeitgeberverbände Nordrhein-Westfalens, Gerhard Töns-



1



2

1 Auch mit den Grundfertigkeiten des Schmiedens werden alle Lehrlinge im Lauf ihrer Lehrzeit vertraut gemacht. V. l. n. r.: Ausbilder Josef Schulze und die Lehrlinge Norbert Wagemann und Wilfried Schulz

2 Die Hohenlimburger Lehrlinge leiteten mit ihrem Gesang – dirigiert von Ausbildungsleiter Artur Richter – die festliche Stunde ein.

Unter den Zuhörern erkennen wir v. l. n. r. Dr. Harald Koch, Dr. Walter Mehls vom Direktorium der Walzwerke Hohenlimburg, Walter Hölkeskamp vom Direktorium der Westfalenhütte, Klaus Scheibe von der Hoesch AG und Berthold Stockbauer, 15 Jahre lang kaufmännischer Leiter der Walzwerke

hoff vom Arbeitgeberverband Iserlohn, Hans-Joachim Bloch und Dr. Ulrich Schenck von den Industrie- und Handelskammern Hagen und Iserlohn, Direktor Walter Schulz und Berufsberater Günther Erdmann vom Arbeitsamt Iserlohn und Hans-Joachim Faust und Heinz Ribbert von den Geschäftsstellen der IG Metall in Hagen und Hohenlimburg. Er hieß Dr. Harald Koch vom Vorstand unserer Gesellschaft und Walter Hölkeskamp vom Direktorium der Westfalenhütte herzlich willkommen. Sein besonderer Gruß galt Berthold Stockbauer, der 15 Jahre lang die kaufmännische Leitung, und Dr. Toni Wimmer, der 25 Jahre die technische Leitung der Walzwerke in Hohenlimburg innegehabt hatte, und auf dessen Initiative hin vor 20 Jahren die erste Lehrwerkstatt in Hohenlimburg entstanden war.

Sehr gute Lehrergebnisse in den vergangenen Jahren

Achtzehn Lehrlinge und zwei Ausbilder zogen – wie Herbert Severing berichtete – damals in die in Oege gelegene Lehrwerkstatt. Heute können

fast achtmal soviele Lehrlinge in der neuen Lehrwerkstatt die Ausbildung zum Maschinen- oder Betriebsschlosser, Dreher, Starkstromelektriker oder Werkstoffprüfer aufnehmen oder weiterführen.

Mit Stolz erinnerte Herbert Severing daran, daß 322 Jungen, die in den letzten zehn Jahren bei den Walzwerken gelernt haben, ihre Lehre mit der Facharbeiterprüfung abgeschlossen haben. 55 von ihnen hätten mit „Auszeichnung“ und 174 mit „Sehr gut“ oder „Gut“ bestanden. Der Abschluß einer Berufslehre sei heute jedem Jungen anzuraten. „Die Arbeit der Zukunft setzt in immer stärkerem Umfang Fachwissen voraus. Beherrschen von Maschinen und Material und den Denkprozeß bei der Arbeit voraus. Der Kreis der Hilfskräfte wird geringe werden. Gewiß gibt es bei der derzeitigen Lage auf dem Arbeitsmarkt noch eine Fülle von Möglichkeiten, bei guter Bezahlung auch als ungelernter Arbeiter Beschäftigung zu finden. Aber um es einmal grob auszudrücken, und zwar von der Ausbildung aus gesehen: „Dumme werden immer weniger gefragt sein.“

Die an die Lehrlinge gestellten Anforderungen stellte er weiterhin fest – stiegen sowohl bei der praktischen als auch bei der theoretischen Ausbildung ständig weiter, während die Ausbildungszeit auch infolge der Arbeitszeitverkürzungen immer kürzer werde. Habe 1936 ein Lehrling im Jahr 240 Arbeitstage gehabt, so blieben heute bei acht Stunden Berufsschulzeit in der Woche nur noch 170 Arbeitstage übrig. Um so erfreulicher sei, daß in der Lehrlingsausbildung der Hohenlimburger Werke so gute Ergebnisse verzeichnet werden könnten. Ein Erfolg, der vor allem den Ausbildern zugute geschrieben werden müsse, zu denen augenblicklich unter der Leitung Artur Richters sechs mit Techniker- und Industriemeisterprüfung und sechs Lehrgesellen gehörten.

Nicht immer wurde das Lernen so leicht gemacht

Paul Huf, der Betriebsratsvorsitzende der Walzwerke in Hohenlimburg, erinnerte in einer kurzen Ansprache daran, daß der junge Mann im Handwerksbetrieb früher darauf stolz gewesen sei, alles selbst machen zu können: Aus seiner Hand sei schließlich das fertige Erzeugnis als Ganzes hervorgegangen. Im Industriebetrieb von heute fertige dagegen jeder nur einen Teil dessen an, was später einmal ein Ganzes ergäbe. Gleichwohl gehöre zu der Arbeit heute mehr Wissen als früher. Dieses Wissen dem jungen Menschen zu vermitteln, seien die Hohenlimburger Walzwerke seit je bemüht. In diesem Zusammenhang gab Paul Huf zu bedenken, daß der Lehrling nicht immer zu seinem eigenen Vorteil habe in die Lehre gehen können. Früher sei er vielmehr oft als Arbeitskraft ausgenutzt worden, wie er es selber mit sechs anderen Lehrlingen bei seinem Lehrmeister erlebt habe. Um so mehr freue er sich über diese neue Lehrwerkstatt.

Mit fortschreitender Technik steigen auch die Anforderungen an den Menschen

Auch Dr. Harald Koch beglückwünschte im Namen des Vorstandes die Hohenlimburger Walzwerke zu der neuen Ausbildungsstätte, da im Industriebetrieb von heute beste und vielseitige Ausbildung unbedingt notwendig

sei. Den Anschluß an die ständig steigenden Anforderungen werde nur der finden, dem eine Berufsausbildung vermittelt werde, die dem Stand der Zeit entspreche. Je empfindlicher und komplizierter die Maschinen und je verwickelter und unüberschaubarer die Arbeitsvorgänge würden, desto höher stiegen die Anforderungen an den Menschen. Man brauche also Menschen mit höherem Leistungs- und Bildungsgang, die fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten mit Denkvermögen und Urteilsfähigkeit verbänden. Es sei darüber hinaus heute unmöglich, nach abgeschlossener Lehre auf jede weitere Ausbildung zu verzichten: Jeder müsse daher ständig an seiner Fortbildung arbeiten, um nicht die Einsicht in den eigenen Standort zu verlieren, um die Vorgänge im Betrieb und darüber hinaus die Erfordernisse der ganzen Wirtschaft zu verstehen. Das Berufsbewußtsein, das früher der Handwerker gehabt habe, müsse in unserer industriellen Arbeitswelt durch ein Verantwortungsbewußtsein für den ganzen Betrieb ersetzt werden, das aber

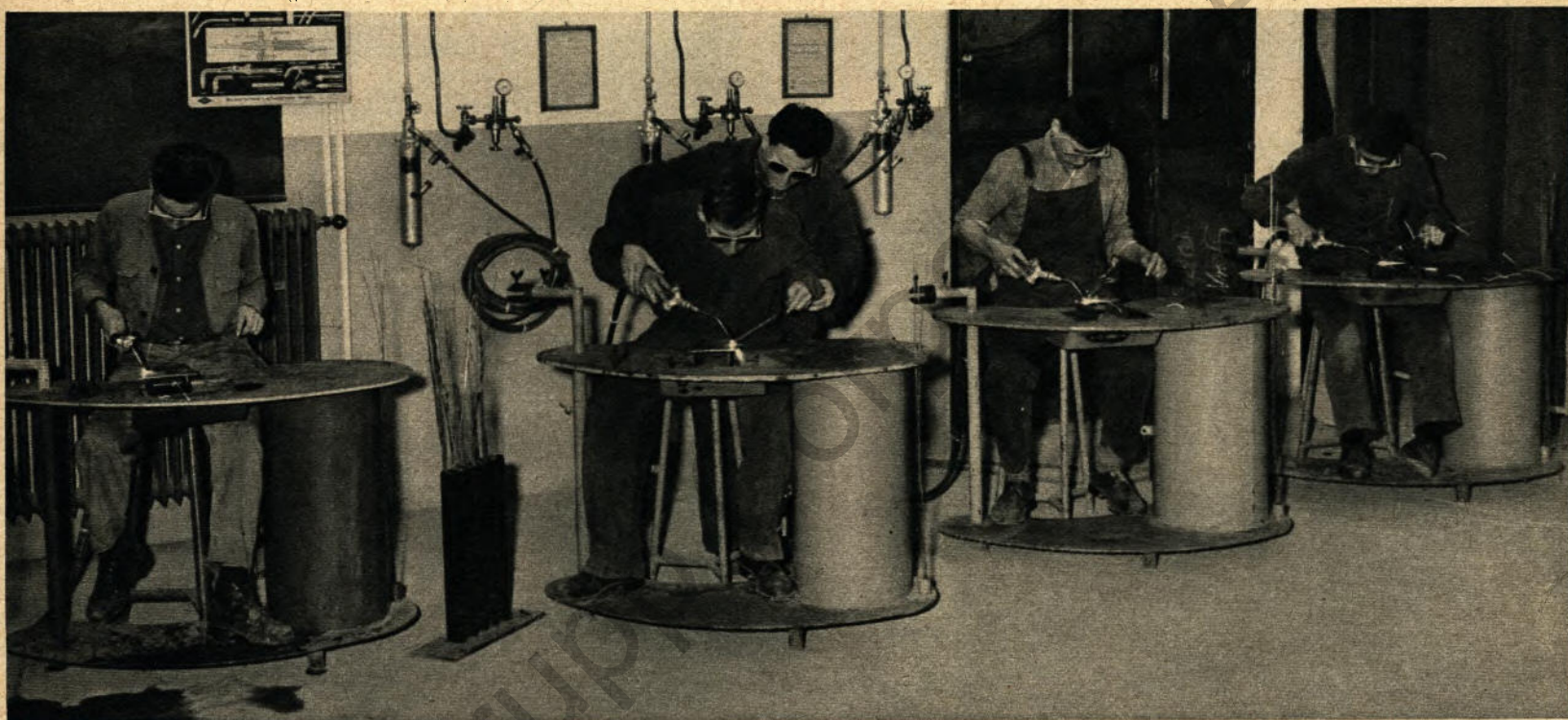
neuer Berufsqualifikationen." Aus diesem Grunde habe die Wirtschaft sehr viel mehr als in früheren Zeiten auf die Ausbildung des ganzen Menschen im Lehrling Wert zu legen, also auf seine Allgemeinbildung und auch auf seine charakterlichen Eigenschaften. Der Betrieb verlange von jedem Mitarbeiter ein Höchstmaß an menschlicher Zuverlässigkeit, an Gewissenhaftigkeit, an Ordnungsliebe und an kameradschaftlicher Haltung. Dies seien aber in der Regel Eigenschaften, die man um so eher antreffen könne, je gründlicher, je weitgespannter und je umfassender die Ausbildung und damit die Allgemeinbildung sei. Auch die Mitbestimmung stelle, wenn sie richtig verstanden werde, an jeden zusätzliche Anforderungen. Sie sei nicht in erster Linie etwas geschaffen, um den arbeitenden Menschen wirtschaftlich besser zu stellen, sondern vielmehr um ihm soziologisch und gesellschaftspolitisch die Stellung zu geben, die ihm im modernen Unternehmen zukomme. „Aus Wirtschaftsuntertanen müssen Wirtschaftsbürger

werden", habe Friedrich Naumann, einer der bekanntesten sozialen Politiker seiner Zeit, bereits 1908 im Reichstage des Kaiserreiches gesagt; und das werde sich nur dann erfüllen, wenn in wachsender Wirtschaft wachsende Mitverantwortung von wachsendem Wissen getragen werde.

Nur gut ausgebildete Fachkräfte ermöglichten den Wiederaufbau

Nach Dr. Koch ergriff Dr. Josef Becker von der Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände Nordrhein-Westfalens das Wort. Er stellte fest, daß die deutsche Wirtschaft nach dem Kriege so schnell wie möglich den Anschluß an die in den übrigen Industrieländern inzwischen vollzogene Entwicklung habe erreichen müssen. Alle organisatorischen Maßnahmen, alle Mechanisierung und Automatisierung aber wären

▼ Wie ein Schweißbrenner geführt wird, zeigt Rudi Preiß den Lehrlingen Bernd Köhler, Karlheinz Volkmann, Heinz Schnietz und Horst Nowoczin



ohne Mitwissen und ohne Mitdenken, ohne Mitwirken und ohne Mitverantwortung einfach nicht denkbar sei.

Ausbildung des ganzen Menschen

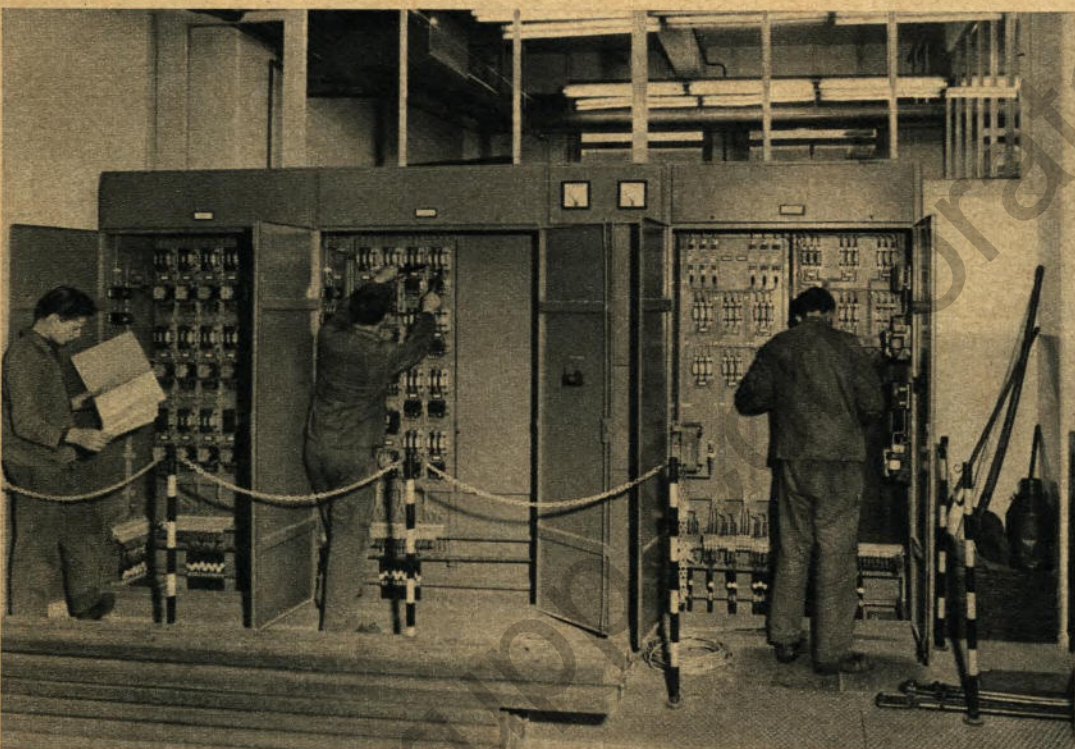
Als Hauptanforderungen an den Arbeiter von heute habe Professor Dr. Schelsky in einem Vortrag vor der Landesvereinigung der industriellen Arbeitgeberverbände in Düsseldorf am 15. März 1962 genannt: konzentrierte und hochverantwortliche Aufmerksamkeit, technisches Verständnis und Reaktionsgeschick. Professor Schelsky habe damals gesagt: „Kontrollfunktionen an Automatismen sind primär Intelligenzfunktionen. Sie erfordern neue Wege der Ausbildung und Auslese der Arbeiterschaft, ein ganz neues Berufsinteresse und eine Reihe

► Im großen Unterrichtssaal trafen sich am 7. Dezember 1963 alle Gäste, die dabei sein wollten, als die neue Lehrwerkstatt der Hoesch AG Walzwerke Hohenlimburg eingeweiht wurde. Auf unserem Bild spricht gerade Dr. Becker von der Landesvereinigung der industriellen Arbeitgeberverbände über die Berufsausbildung von heute





1



2



3

ohne tüchtige Fachkräfte umsonst gewesen. So sei der Aufschwung nach dem Kriegsende vor allem auch der erfolgreichen Ausbildungsarbeit der Industrie in der Zeit zwischen den Kriegen zu verdanken.

Dr. Becker fuhr fort: „In der Nachkriegszeit zeigte sich sehr bald, daß die fortschreitende technische Entwicklung die Berufsausbildung maßgeblich beeinflusste, daß neue Berufe erforderlich wurden, während andere an Bedeutung verloren. Gleichzeitig ergab sich, daß gewisse Forderungen an Fachkräfte im Betrieb in den Vordergrund rückten, die bisher nicht von Bedeutung gewesen waren. Neue Produktionsverfahren und die Automatisierung zahlreicher Arbeitsvorgänge erschlossen für den Facharbeiter neue Arbeitsplätze und Berufsaussichten.“ Diese Entwicklung fordere immer weniger ungelernte Arbeiter, doch immer mehr Facharbeiter. Allerdings komme es heute nicht nur auf vielseitige technische Grundfertigkeiten an, sondern genauso auf die Erziehung zur Initiative, zur Selbstverantwortung und zur Bereitschaft, sich ständig weiterzubilden.

Technik von morgen erfordert Außergewöhnliches

An den Vortrag Dr. Beckers schloß sich ein Rundgang durch die dreigeschossige neue Lehrwerkstatt. Von den Unterrichtsräumen im dritten Stock, wo die Gäste zusammengetroffen waren, gingen sie zunächst zu der im zweiten Stockwerk untergebrachten und mit 25 Werkbänken ausgestatteten Schlosserei und der benachbarten Elektrowerkstatt, in der die Lehrlinge elektrische Schaltgeräte prüfen und selbst bauen lernen.

Im Erdgeschoß besichtigten sie die Schmiede und die gut ausgerüstete Autogen- und Elektroschweißerei und nahmen die mechanische Werkstatt mit ihren Drehmaschinen, dem Bohrwerk und den Fräs- und Hobelmaschinen in Augenschein. Mancher unter ihnen blieb im Eingang der neuen Lehrwerkstatt einen Augenblick nachdenklich stehen, um eine Inschrift an der Wand zu überfliegen. Sie lautet: „Technik von morgen erfordert Außergewöhnliches“ – eine Mahnung, der die neue Lehrwerkstatt der Hoesch AG Walzwerke Hohenlimburg gewiß gerecht wird.

1 Wer ein richtiger Elektriker werden will, muß auch einen Schaltkasten (Mitte) verdrahten können. V.l.n.r.: Reinhard Lütkeholter, Rudolf Kohlhas, Bernd Schulze, Jürgen Paul, Jürgen Maag, Peter Draheim und Udo Blei

2 In den Schaltschränken sind die Steuergeräte der in der Lehrwerkstatt benutzten Werkzeugmaschinen untergebracht. Selbstverständlich haben unsere Lehrlinge alle elektrischen Installationen im Gebäude selbst ausgeführt. V.l.n.r.: Bernd Köhler, Helmut Löffler und Hans Ludwig

3 „Elektroschweißen“ steht auf dem Lehrplan des zweiten und dritten Lehrjahres. In den Kabinen arbeiten (v.l.n.r.) Heinz Schnietz, Hans Fuhrmann und Karlhelz Volkmann

PASSIERT NOTIERT FOTOGRAFIERT

Am 4. Dezember 1963 kamen Presseattaché Juri Abraschkin und Botschaftsattaché Igor Ossitow, beide von der Botschaft der UdSSR in Rolandswerth bei Bonn, nach Dortmund. Vor dem Osteuropa-Kreis der Rheinisch-Westfälischen Auslandsgesellschaft hielt der Presseattaché am Abend einen Vortrag über „Sibirien heute“. Tagsüber besuchten die beiden Diplomaten die Hoesch Westfalenhütte. Auf unserem Bild von links nach rechts: Botschaftsattaché Igor Ossitow, Presseattaché Juri Abraschkin, Dr. Bonac, Lektor des Auslandsinstitutes und Leiter des Osteuropa-Kreises der Auslandsgesellschaft, und Werksführer Bruno Warmowski.



Viele unserer ausländischen Kunden, die nach Deutschland kommen, um mit Hoesch Geschäfte abzuschließen, benutzen die Gelegenheit zu einem Besuch unserer Werke. Jose Antonio Goni, Generaldirektor eines bedeutenden spanischen Unternehmens (zweiter von rechts), fuhr kürzlich mit Dipl.-Ing. Röttger, dem Betriebsinspektor von Kaiserstuhl (links), mit Werner Dickmann von Hoesch-Export (zweiter von links) und Jose Luis Carro y Gomes Abad, dem Leiter der Hoesch Geschäftsstelle in Madrid (rechts), auf der Schachtanlage Kaiserstuhl ein, um den mechanisierten Abbau vor Ort kennenzulernen.

Am 21. November besichtigten neun Journalisten aus Ghana, Nigeria, dem Sudan und Uganda die Westfalenhütte. Die Journalisten nehmen an einem dreizehnmönatigen Ausbildungsprogramm der Friedrich-Ebert-Stiftung teil, das mit einem Sprachkursus über vier Monate begann und mit einem Seminar in der Heimvolkshochschule Bergneustadt über politische, wirtschaftliche, soziale und kulturelle Probleme der Bundesrepublik fortgeführt wird. Unser Bild zeigt die Afrikaner mit dem Werksführer Karl Boss (rechts) bei der Besichtigung der Hütte.



Sie sollen eine neue Heimat finden

1686 Gastarbeiter bei Hoesch

Nicht aus Abenteuerlust und nicht, weil sie zu Hause versagt haben, sind sie zu uns gekommen – die 850000 Gastarbeiter, die im Herbst 1963 in der Bundesrepublik beschäftigt waren. Wir in der Bundesrepublik brauchen vielmehr ihre Arbeitskraft und bieten ihnen in der Indu-

strie zahlreiche freie Stellen, die sie unter den gleichen finanziellen und sozialen Bedingungen wie ihre deutschen Kollegen ausfüllen. Darüber sollten wir aber nicht vergessen, daß jeder Ausländer, der seine Familie und seine vertraute Umwelt verläßt, auch auf das Verständnis und auf die mitmenschliche Hilfe in der fremden Umgebung angewiesen ist.

Aus 27 Staaten kamen sie zu uns

Viele unserer deutschen Mitarbeiter werden aus eigener Erfahrung bestätigen, wie notwendig manchmal diese Hilfe ist, denn allein im Hoesch-Kreis waren am 30. September 1963 1686 Gast-

1 Aus 27 Staaten kamen die 1686 Gastarbeiter, die Ende vergangenen Jahres im Hoesch-Kreis arbeiteten. Damit auf dem so bedeutsamen Gebiet der Unfallverhütung keine Mißverständnisse auftreten, erhalten sie Unfallverhütungsfibeln in ihrer Heimatsprache. Auf unserem Bild übergibt Willy Englert (rechts), Unfallvertrauensmann im Hagener Rohrwerk, unseren griechischen Arbeitskollegen Emilios Xantopoulos (links) und Constantinos Pantazoglou eine dieser Fibeln. Die Griechen sind mit 529 Mann unter den bei Hoesch beschäftigten Gastarbeitern am stärksten vertreten

2 Von den 429 Spaniern, die bei Hoesch beschäftigt sind, arbeiten allein 344 im Hoesch-Bergbau. Viele unter ihnen haben ihre Familie mitgebracht wie Jesus Estrada Garcia, der schon zu Hause als Bergmann gearbeitet hat und nun seit einem Jahr auf Emil-Emscher als Gedingeschlepper eingesetzt ist



arbeiter aus 27 Staaten beschäftigt. Sie kamen aus Griechenland (529), Spanien (429), Jugoslawien (303), Italien (107), der Türkei (83), den Beneluxländern (47) und aus neunzehn anderen, vorwiegend europäischen Ländern. Im Hoesch-Bergbau arbeiten die meisten von ihnen: 842 Ausländer – vornehmlich Spanier (344) und Griechen (183) sind hier beschäftigt. An zweiter und dritter Stelle folgen die Westfalenhütte (328) und die Walzwerke Hohenlimburg (248), bei denen die Griechen mit 132 und 115 Arbeitern die Spitze halten; in Hohenlimburg folgt nach den Griechen als zweitgrößte Gruppe die der Türken mit 64 Mann. Verglichen mit der Gesamtzahl aller 48000 Mit-

arbeiter ist der Anteil der Gastarbeiter im Hoesch-Kreis allerdings nicht hoch, er beträgt nur 3,5 v. H. und liegt damit noch unter dem Anteil von knapp 4 v. H., den alle 850000 ausländischen Arbeitskräfte gegenüber den 21,7 Millionen abhängig Beschäftigten in der Bundesrepublik bilden.

Was mag er gedacht haben?

Doch genug der Zahlen, denn wichtiger als ihre Kenntnis ist der gute Wille, sich ein bißchen mehr um den Mann zu kümmern, der Schulter an Schulter mit uns arbeitet. Wir wissen so wenig von ihm und messen ihn doch mit unse-

ren Maßstäben. Unsere Maßstäbe aber haben sich aus den Erfahrungen von Menschen gebildet, die in einer von der Industrie und Technik bestimmten Welt aufwuchsen. Wie ganz anders muß dagegen das Lebensbild des Gastarbeiters aussehen, der auf dem Lande in Süditalien, Griechenland oder in der Türkei groß wurde, dessen Leben vielleicht mehr von der Familie als von seinen eigenen Entschlüssen bestimmt war und der nun ganz auf sich allein gestellt einer ihn überwältigenden Technik mit ihren zahllosen Anforderungen ausgeliefert ist – einem Arbeitsleben, das Disziplin, Genauigkeit, Verständnis der Arbeitsvorgänge, Verantwortungsbereit-



schaft und Entscheidungskraft wie selbstverständlich voraussetzt.

Was mag er gedacht haben, der schwarzhaarige Kollege mit den immer ein wenig mißtrauisch-erstaunten Augen, als er zum erstenmal durch die Werkstore der Westfalenhütte trat oder in der Kaue einer unserer Schachtanlagen das Arbeitszeug überstreifte?

Werde ich die Arbeit schaffen? Werde ich verstehen, was sie von mir wollen? Werde ich mich verständlich machen können? Werden mich die Kollegen anständig behandeln? Werde ich mich allein zurechtfinden?

Diese und viele andere Fragen sind ihm bestimmt durch den Kopf gegangen. Und die erste und vielleicht für seine künftige Haltung entscheidende Antwort waren die freundlichen – oder gleichgültigen? – Worte eines Pförtners, eines Angestellten der Personalabteilung, eines Betriebsratsmitgliedes, eines Vorgesetzten oder eines Kollegen.

Und wie mag es ihm weiter ergangen sein? Hat er, der neugierig, aber verständnislos das Gewirr der Werksstraßen und Hallen betrachtete, zuerst ein paar freundliche Worte mit seinen neuen Kollegen wechseln können, die ihm die Befangenheit nahmen und die ihn auch selbst nicht mehr so fremd erscheinen ließen? Hat sich ein Kollege bereit gefunden, ein wenig auf ihn acht zu haben, ihm den Spind im Waschraum und die Kantine zum Mittag zu zeigen und ihm die vielen kleinen Winke zu geben, auf die jeder Neuling angewiesen ist, und erst recht einer aus dem Ausland, der vielleicht noch nie mit Maschinen zu tun gehabt hat?

Nicht nur am Arbeitsplatz soll er zu uns gehören

Wir wollen hoffen, daß es so war, denn wir wissen, wie sehr sich unsere Werke und Gesellschaften um die ausländischen Arbeiter kümmern. Wir wissen auch, daß im Hoesch-Bereich, wo es nötig ist, Dolmetscher zur Verfügung stehen und daß den Ausländern Gelegenheit zum Deutschlernen geboten wird, ja, daß eine gewisse Kenntnis der deutschen Sprache erst die Voraussetzung für ihre Arbeit unter Tage schafft. Wir wissen darüber hinaus, daß die Mehrzahl aller Gastarbeiter bei Hoesch in eigenen Wohnheimen oder auch in Werkswohnungen untergebracht ist, so daß sie das anderswo so leidige Wohnungsproblem nicht bedrückt.

Wir sollten uns aber auch genauso klar darüber sein, daß diese Werksmaßnahmen nicht den Kontakt von Mensch zu Mensch ersetzen können, der allein dem Gastarbeiter das Gefühl vermittelt, daß er wirklich zu uns gehört – und nicht nur am Arbeitsplatz.

Das soll nicht heißen, daß wir den ausländischen Kollegen jeden Abend mit nach Hause nehmen müssen – aber wir könnten ihn doch vielleicht gelegentlich einmal einladen, zum Wochenende oder an einem Feiertag. Wir könnten ihn in den Sportverein oder Schachklub mitnehmen oder auch auf die vielfältigen Bastel- und Freizeitabende der Volkshochschule hinweisen.

Kurz gesagt, wir sollten uns ein wenig Mühe um ihn geben, damit er sich nicht ausgeschlossen fühlt, damit ihm Deutschland nicht nur Land der D-Mark ist, sondern zweite Heimat werden kann.





1 Nur 107 Italiener zählen zu unseren Mitarbeitern. Einer von ihnen ist Conrado De Lucio, der schon seit drei Jahren in Deutschland lebt. Er arbeitet mit zwanzig Landsleuten bei der Rheinischen Vulkan, Chamotte- und Dinaswerke in Oberdollendorf am Rhein

2 Slavko Nasic (links) ist vor dreieinhalb Jahren aus Jugoslawien zu uns gekommen. In seiner Heimat war er Bergmann, bei der Schmiedag in Hagen ist er als Achsenrichter beschäftigt (rechts sein deutscher Arbeitskollege Karl Heinz Joschko). Die Jugoslawen sind mit 303 Arbeitern an dritter Stelle in unserer Gastarbeiterliste aufgeführt

◀ Sprachunterricht gehört zu den Voraussetzungen für jeden Ausländer, der im deutschen Bergbau arbeiten will. Lehrer Kundic – er selbst ist gebürtiger Jugoslawe – führt auf Schacht Carl Spanier (unser Bild), Griechen und Italiener in die deutsche Sprache ein

▼ In einem von den Hohenlimburger Walzwerken eingerichteten Heim können sich diese türkischen Gastarbeiter – allein in Hohenlimburg sind 64 „unserer“ 83 Türken beschäftigt – die Gerichte zusammenstellen, die sie von zu Hause gewohnt sind. Der Koch auf unserem Bild ist Lutfü Umman. Bahri Oztürk (in der Mitte) läßt es sich schmecken, und Achmed Köse (links) wird auch gleich zugreifen. Alle drei arbeiten im Federnwerk und wollen nach einigen Jahren wieder in die Heimat zurückkehren





EINER, DER FÜR VIELE STEHT

MENSCHEN WIE DU UND ICH

In einer neuen Aufsatzreihe, die wir mit diesem Bericht beginnen, wollen wir unseren Lesern aus der Vielzahl der in unseren Werken und Verwaltungen ausgeübten Berufe und Tätigkeiten Menschen vorstellen, die stellvertretend für ihre vielen Kollegen stehen. Der erste Bericht in unserer Reihe gilt dem Hochöfner.

Der Hochöfner

Otto Lippki stellt den Spaten beiseite. Mit dem Hemdsärmel wischt er über das schweißnasse Gesicht. Dann zieht er die Jacke aus funken-

Über dem Einzelnen nicht das Ganze vergessen

Zweimal in jeder Schicht verhilft Otto Lippki dem flüssigen Eisen ans Licht der Welt. Zweimal muß er mit seiner Mannschaft – dem Zweiten Schmelzer, zwei Rampern und zwei Schlackenfahrern – alles vorbereiten, damit die feurige Geburt ohne Komplikationen verläuft. Längst ist ihm und den andern der immer gleichbleibende Arbeitsrhythmus, der mit dem Säubern der Eisenrinnen beginnt, in Fleisch und Blut übergegangen. Während die andern das mit feuerfestem Gestein ausgelegte Bett des Roheisens wieder säubern, die „Stützen“ – Schieber, die die abzweigenden Rinnen versperren – mit frischem Sand abdichten und den „Fuchs“ zumachen, vor dem sich die obenschwimmenden Schlackenreste ansammeln, während das Eisen unter der gebogenen „Fuchsröhre“ weiterfließt, schaufelt Otto Lippki den Schlackendamm. Mit dem Geschick langjähriger Übung klopfert er den feinen gelben Sand glatt. Dann säubert er das Mundstück der Stopf-

Otto Lippki ist übrigens nicht der einzige seiner Familie, der auf der Westfalenhütte arbeitet. Sein Bruder Fritz ist Dreher und seit 43 Jahren bei uns tätig. Und auch Vater Lippki arbeitete schon „auf Hoesch“. Er wurde 1935 nach 43 Dienstjahren als Walzmeister pensioniert. Otto selbst hat 1928 als Schlosserlehrling auf der Hütte begonnen. Bis zum Krieg war er in der Kesselschmiede tätig.

Schwimmen mit Anneliese

Seit fast zwei Jahren wohnt Otto Lippki mit seiner Frau und der dreizehnjährigen Tochter Anneliese in unserer Fertighaus-Siedlung „Am Bellwinkehof“. Hier oder auch unterwegs bei seinen Spaziergängen im Kurier Busch nimmt er gern den Zeichenstift zur Hand. Zeichnen und Schwimmen sind nämlich seine Steckenpferde. Fast täglich ist er im Sommer mit seiner Tochter im Freibad zu finden, und im Winter ist er regelmäßig Gast der Dortmunder Hallenbäder. Verständlich, daß er, der beruflich so viel mit Feuer und Glut zu tun hat, nach Feierabend am meisten das Feuchte schätzt – übrigens auch in Gestalt eines guten Schlucks Feuerwasser ...

Eine schöne aber auch schwere Arbeit

Während Otto Lippki aus seinem Leben erzählt, hat er nicht einen Augenblick lang das fließende, funkenstiebende Eisen aus den Augen verloren. Nun macht er eine entschuldigende



festem Stoff über und setzt den Helm mit dem Schutzsieb auf. Er sieht noch einmal über die mit frischem Sand ausgefüllten Rinnen, blickt auf seine Taschenuhr und tritt dann an einen kleinen unauffälligen Steuerstand mitten auf der Arbeitsbühne des Hochofens.

Ein Hebelzug – und der Schlitten mit dem Bohrgestänge schwenkt herum. Ein zweiter Hebeldruck – und der Bohrmeißel frißt sich in das umflamte Abstichloch. Nach wenigen Sekunden fährt Otto Lippki den Bohrer zurück und setzt die Stoßstange ein. Unter ihren Schlägen öffnet sich das Abstichloch im Nu. Eine Funkenwolke stiebt auf, und das flüssige Eisen schießt in den Stubben: Der Abstich läuft.

Jetzt schwenkt Otto Lippki die Bohrmaschine beiseite. Zufrieden beobachtet er, wie das weißgelbe Eisen in schnellem Fluß in den ersten Trichter strömt. Ein bis anderthalb Stunden läuft nun der Abstich, dabei füllen sich etwa sieben Pfannen mit insgesamt 280 Tonnen Roh-eisen ...

maschine, die nach dem Abstich das Abstichloch wieder verschließt. Daneben muß er die Heißwind-Temperatur regulieren, ist dafür verantwortlich, daß die im Ofen über dem Eisen stehende Schlacke rechtzeitig abläuft und darf über allen Einzelaufgaben nicht das Ganze aus dem Auge verlieren ...

Erfahrung und Fingerspitzengefühl

Viel Erfahrung und viel Fingerspitzengefühl gehören zu den unbedingt notwendigen Eigenschaften eines Ersten Schmelzers. Otto Lippki hat sie in den vergangenen zwölf Jahren erworben. 1951 hat er zum erstenmal auf der Arbeitsbühne eines Hochofens gestanden. Dann hat er sich in acht Jahren vom Schlackenfahrer über den Ramper und Zweiten Schmelzer zum Ersten Schmelzer heraufgearbeitet. Als 1954 der Großhochofen 6, damals einer der größten Europas, angeblasen wurde, war er schon mit dabei. Und seitdem – seit nunmehr zehn Jahren – hält er dem Hochofen 6 die Treue.

▲ Zeichnen und Schwimmen sind Otto Lippkis Steckenpferde, und bei beiden ist seine Tochter Anneliese dabei. Beim Zeichnen am Wohnzimmertisch schaut sie oft nur zu, im Wasser des Dortmunder Südbades jedoch ist sie meist die erste

Geste: er wird gebraucht, eine Eisenprobe muß genommen werden.

Vorsichtig schöpft er mit einer langstieligen Kelle etwas Roheisen aus der Rinne, kippt es in eine Form, schreckt es im Wasser ab und bricht das Gußstück durch. Zufrieden betrachtet er die Bruchfläche, bevor er die Probe weitergibt. Sein Gesicht verrät dabei, daß er uns schon vergessen hat, daß er wieder ganz seiner Arbeit gehört – einer schönen und schweren, nicht ungefährlichen und sehr verantwortungsreichen Arbeit, einer Arbeit, ohne die wir alle noch heute in der Steinzeit lebten.

► Otto Lippki, Erster Schmelzer am Hochofen 6, hat in zwölf Jahren die Erfahrung und das Fingerspitzengefühl erworben, das er für seine verantwortungsvolle Arbeit braucht



THEODOR HEUSS WAR NICHT MEHR DABEI

Am 13. Dezember 1963 sollte am neuen Ruhrfestspielhaus in Recklinghausen das Richtfest begangen werden. Statt dessen wehten die Fahnen an der Baustelle auf halbmast: am Vorabend war der Altbundespräsident verstorben. Die Ruhrfestspiele haben einen großen Freund verloren, der den Bau des Festspielhauses wesentlich gefördert hatte. Am 10. März 1959 besichtigte Professor Dr. Theodor Heuss bei der Gründung des Kuratoriums „Freunde der Ruhrfestspiele“ in der Villa Hammerschmidt in Bonn das Modell des Festspielhauses (Bild 1). Neben ihm informierte sich August Schmidt, der langjährige erste Vorsitzende der Industriegewerkschaft Bergbau, über Einzelheiten der Baupläne. Am 31. Mai 1960 vollzog Theodor Heuss in Recklinghausen den ersten Spatenstich (Bild 2). Der Ehrenbürger der Stadt Recklinghausen sollte es aber nicht mehr erleben, wie ein Kran die Richtkrone auf den Rohbau hob (Bild 3). Otto Burrmeister, der Leiter der Ruhrfestspiele, sprach an diesem Tage zu den Bauarbeitern (Bild 4) und dankte ihnen dafür, daß sie die für das Richtfest vorgesehene Summe dem deutschen Müttergenesungswerk, der „Elly-Heuss-Knapp-Stiftung“, zur Verfügung stellten.



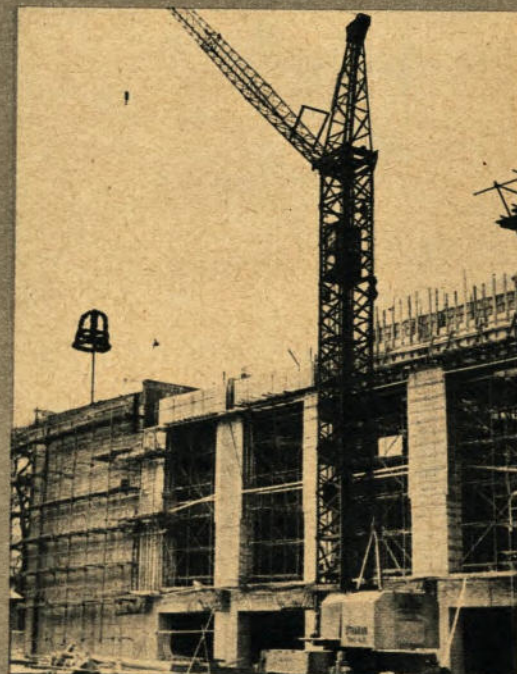
2



1



4



3

100 000 Tonnen

„Montanzement“ von Hoesch für die Biggetalsperre

Die jüngste Talsperre des Sauerlandes, die Biggetalsperre zwischen Attendorn und Olpe, ist schon zu einem verlockenden Ausflugsziel geworden, obwohl der künstliche Berg zwischen den Höhen bei Attendorn, der Staudamm, den Fluß noch gar nicht zu einem See gestaut hat. Noch liegt das 15 Kilometer lange gewundene Tal zwischen den beiden verträumten Städten trocken, noch schwingen die Glocken im Turm der alten Kirche von Listernohl, gackern die Hühner auf den Bauernhöfen, laufen die Maschinen in den kleinen Fabriken. Aber dem Leben zwischen den grünen Bergen ist nur noch eine kurze Frist gesetzt: Im nächsten Jahr werden die Auslaufstollen geschlossen. Über den Dächern der Ortschaften und Gehöfte lassen weiße Marken an den Hängen erkennen, wie hoch der Wasserspiegel des Sees dann steigen wird. Noch fremd in der Landschaft stehen hochragende Brücken auf schlanken Pfeilern, die bald bis kurz unter die Fahrbahnen vom Wasser umspült sein werden.

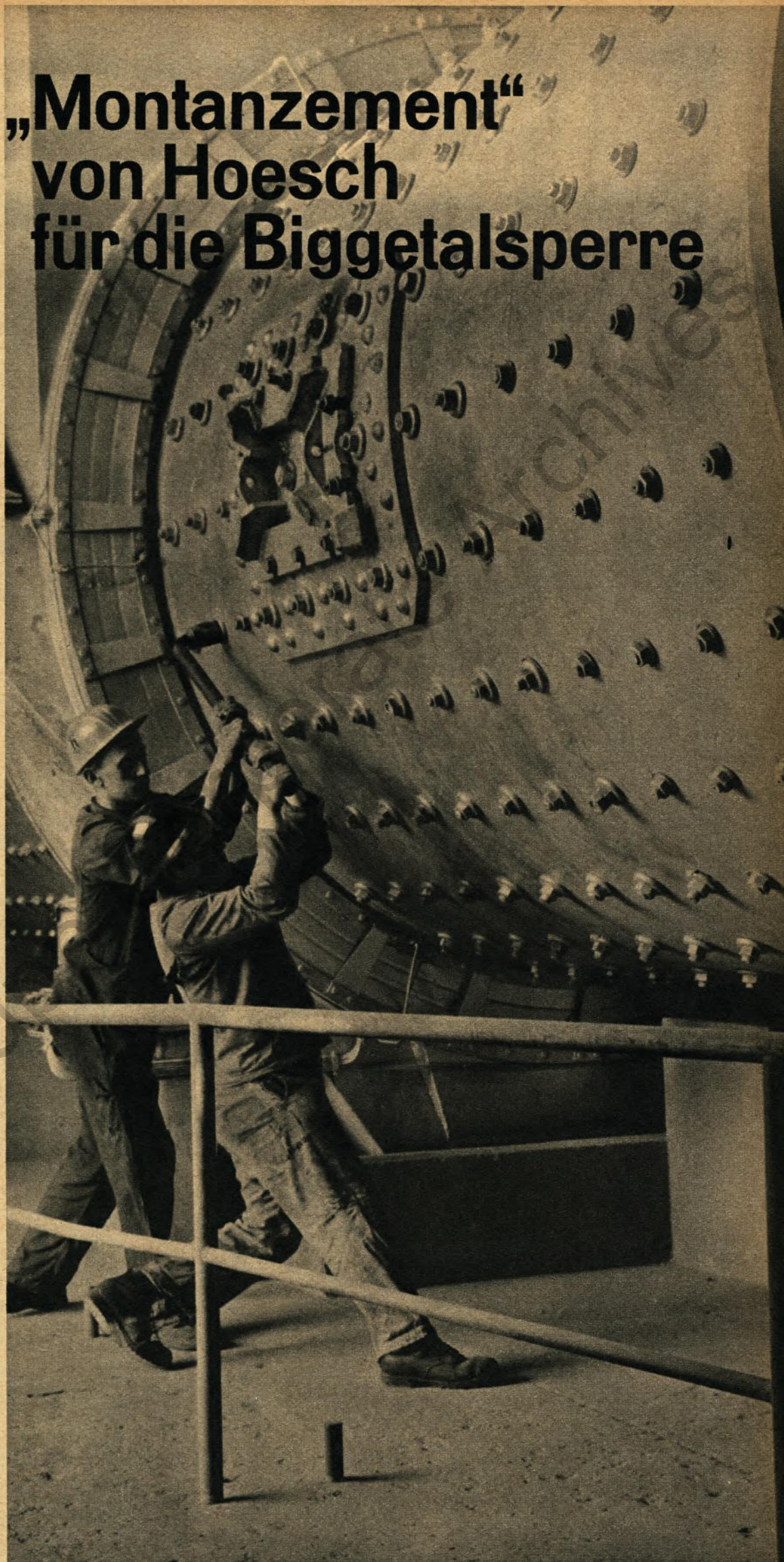
Diese Brücken und die mächtigen Betonstauwerke wurden mit Hoesch-Zement aus der Westfalenhütte gebaut. Zwei 40 Meter hohe Doppelstockbrücken tragen in der Länge von 314 Metern und 283 Metern übereinander die Schienenwege der Bundesbahn und die Straßendecken. Seit dem Baubeginn im Jahre 1957 rollten von Dortmund die Züge und Tankwagen mit Zement über Schienen und Straßen durch das Lennetal nach Attendorn. Fast 100 000 Tonnen Hüttenzement lieferte die Westfalenhütte, er wurde zu 350 000 Kubikmetern Beton verarbeitet. Besonders bei den Tiefbauten und bei den Wasserbauten bewährte sich ein Spezial-Hochofenzement.

Die fünfzehnte Talsperre Westfalens speichert Wasser für das Ruhrgebiet

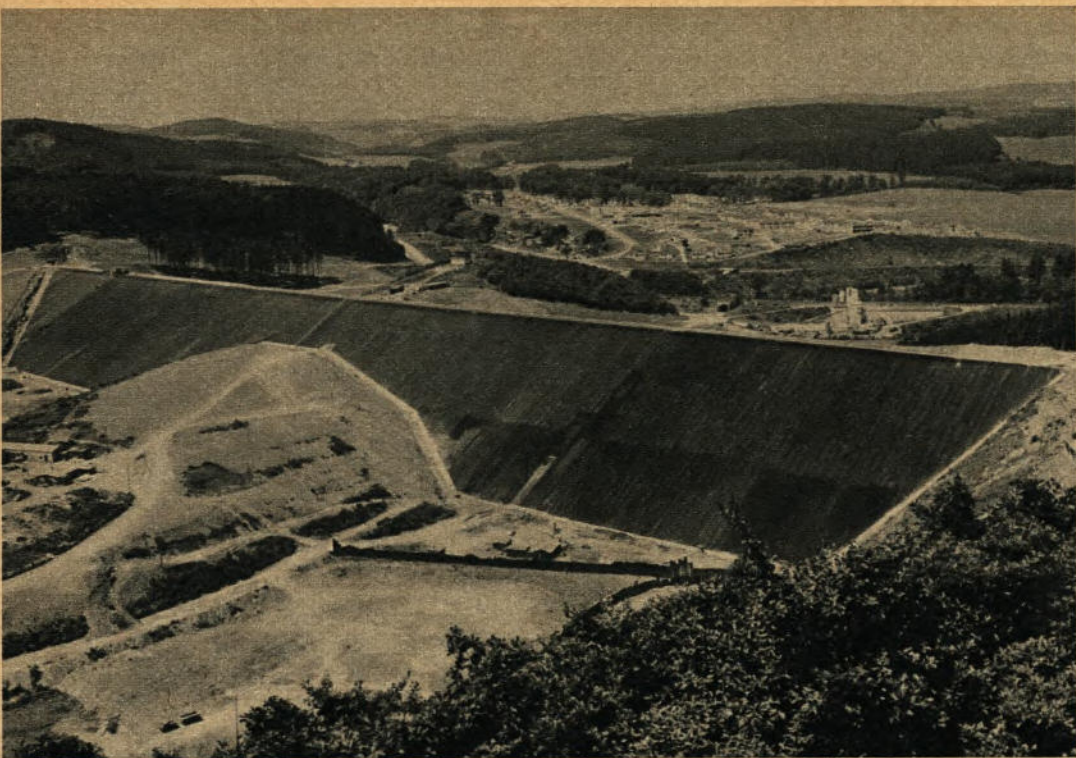
Was bewog den seit 1898 bestehenden Ruhrtalsperrenverein dazu, mit einem Kostenaufwand von 340 Millionen DM und einer der größten Baustellen der Bundesrepublik eine weitere Talsperre zu bauen, die die fünfzehnte in Westfalen ist?

Erst 1952 war die Versetalsperre vollendet worden, 1954 war die Hennetalsperre fertig – jetzt kommt die Biggetalsperre mit 162 Millionen Kubikmetern Inhalt als die größte hinzu. Diesen ersten Rang hatte bislang die Möhnetalsperre mit 136 Millionen Kubikmetern eingenommen, in der weiten Nachbarschaft nur von der Rurtalsperre in der Eifel mit 204 Millionen Kubikmetern und der Edertalsperre mit 206 Millionen Kubikmetern übertroffen. Die größte Talsperre

► Das ist eine der fünf Zementmühlen in der Zementfabrik der Westfalenhütte, die das Material für die Großbauwerke an der Biggetalsperre lieferte. Die Zementmühle vermahlt stündlich 14 Tonnen Gemisch von Hütten sand, Portlandzementklinker und Gips zu Zement. Die Leistung der Zementfabrik liegt bei 30 000 Tonnen im Monat







genutzt. Das Wasser strömt dazu nicht wie bei den Sperrmauern anderer Talsperren durch das Sperrbauwerk – hier wurden seitlich von dem Damm zwei Stollen durch den Berg gebohrt, die sich am Kraftwerk im Tal vereinigen. Drei

◀ Der 640 Meter lange, an der Sohle 220 Meter breite und bis zu 52 Meter hohe Damm wird den Lauf der Bigge hemmen. Von der Wasserseite aus gesehen erkennen wir auf einem Hang im Hintergrund das „umgezogene“ Dorf Neulisternohl, die neue Heimat der Bewohner von Listernohl, das in den Fluten versinkt

▼ Diese Übersicht zeigt die Lage der neuen Talsperre zwischen Attendorn und Olpe, wenn das Wasser bis an die Dammkronen gestiegen ist. Auf der Karte sind die Hauptbauwerke markiert. Links im Bild die Listertalsperre, die als Vorbecken zum Biggensee gehören wird.

Erläuterung: 1 Grundablaßstollen, Hochwasserentlastungsstollen, 2 Absperrbauwerk, 3 Neulisternohl, 4 Kraghammer Sattel, 5 Bausenberg-Tunnel, 6 Doppelstockbrücke Listertal, 7 Doppelstockbrücke Dumicketal, 8 Listersperrmauer, Neues Kraftwerk, 9 Erbscheid-Tunnel, 10 Talbrücke Sondern, 11 Talbrücke Kessenhammer, 12 Bhf. Sondern-Hanemücke, 13 Hanemicker Tunnel, 14 Vordämme, 15 Bundesstraße 54/55, 16 Landstraße I.O. 563, 17 Randweg, 18 Eichhagen, 19 Autobahn Dortmund–Hagen–Siegen (Sauerlandlinie)

Deutschlands ist die bei Saalfeld an der Saale mit 215 Millionen Kubikmetern Fassungsvermögen.

Der Ruhrtalsperrenverein entschied sich für diesen Neubau, da der Wasserbedarf des Ruhrgebietes, der zu 70 v.H. aus der Ruhr gedeckt wird, ständig gestiegen ist. Er lag im Jahre 1900 bei 200 Millionen Kubikmetern, 1960 aber schon bei 1200 Millionen Kubikmetern Wasser. Aber nicht nur die fünf Millionen Menschen des Ruhrgebietes und die Industrie müssen versorgt werden, es galt auch, den wechselnden Wasserstand der Lenne zu regulieren, die Hochwassergefahren in den dichtbesiedelten Tälern unterhalb von Attendorn zu bannen und den Wassermangel der Industrie des nördlichen Sauerlandes zu beheben. 162 Millionen Kubikmeter Wasser in der neuen Talsperre am Auslauf des Rothaargebirges sollen diese Sorgen mindern, auch wenn zwei trockene Jahre aufeinander folgen. Die Listertalsperre mit ihren 22 Millionen Kubikmetern Inhalt wird als Vorbecken ein Teil der Biggetalsperre sein. Im Landschaftsbild entsteht damit ein Kuriosum: Die Staumauer der Lister wird im übernächsten Jahr von beiden Seiten vom Wasser umspült! Von der Talseite steigt der Wasserspiegel der Bigge an der Mauer bis auf wenige Meter unter dem Wasserspiegel der Lister!

Elektrischer Strom aus vier Turbinen

Die neue Biggetalsperre hat keine Staumauer! Wie wir es von der Sorpetalsperre kennen, hält auch hier ein Damm die Wassermassen zurück. Für den 640 Meter langen, an der Sohle 220 Meter breiten und bis zu 52 Meter hohen Staudamm wurden 1,9 Millionen Kubikmeter Schuttmasse angefahren. An dem mit allen modernen Sicherheitsanlagen und Dichtungen versehenen Damm läuft an der wasserseitigen Sohle unterirdisch ein Tunnel entlang, der als Kontrollgang dazu dient, das Sperrbauwerk ständig von unten überwachen zu können.

Selbstverständlich wird das aus der Talsperre abgegebene Wasser auch kraftwirtschaftlich

◀ Zu den besonders eindrucksvollen Ingenieurbauten an der Biggetalsperre gehören die beiden Doppelstockbrücken über das Listertal und über das Dumicketal (unser Bild), die auf bis zu 40 Meter hohen Pfeilern oben die Straße und darunter die Bahnstrecke über die Täler führen



Turbinen werden 22 Millionen Kilowattstunden im Jahr erzeugen.

Zu allen Betonbauwerken dieser Anlage wurde Hoesch-Zement verwendet.

Das am Fuße der alten Listermauer liegende Kraftwerk würde vom angestauten Wasser der Bigge überflutet werden, es wurde daher abgerissen. Der Wasserspiegel-Unterschied zwischen dem Biggensee und der Listertalsperre soll aber auch genutzt werden. Deshalb entsteht hier ein Turmkraftwerk, das unterhalb der Listermauer aus dem Wasser der angestauten Biggetalsperre herausragen wird. Die im Turminneren eingebaute Turbine liefert dann jährlich zwei Millionen Kilowattstunden Strom.

Blickfang: die Doppelstockbrücken

Eindrucksvoll für die Besucher sind schon heute die sieben neuen Brücken auf ihren hohen, schlanken Pfeilern. Sie führen die an die Bergänge verlegten Bahnlinien und Straßen über die Täler, die bald im See versinken. Zwischen Attendorn und Olpe mußten 9,5 Kilometer Bahnstrecke neu gebaut und 50 Kilometer

werden. Sie haben zusammen eine Länge von 2446 Metern.

Hoesch-Zement Z 275 und Z 375

Hoesch HO Z 275 „Montafirm“ ist die Bezeichnung des hüttensandreichen Spezial-Hochofenzements, der vornehmlich für die massigen Betonbauteile des Tiefbaus und des Wasserbaus eingesetzt wurde. Er erfüllt alle Anforderungen, die an Normenzemente der Güteklasse Z 275 gestellt werden. Von den übrigen Zementen unseres Werkes unterscheidet er sich durch den hohen Gehalt an Hochofenschlacke von über 75 v.H. und einen dadurch bedingten niedrigen Kalkgehalt.

Bei den verschiedenen Bauwerken an der Bigge wurde je nach den bestimmten Erfordernissen der entsprechende Zement verwertet. So wurde für die Spannbetonbauteile der Brücken ein

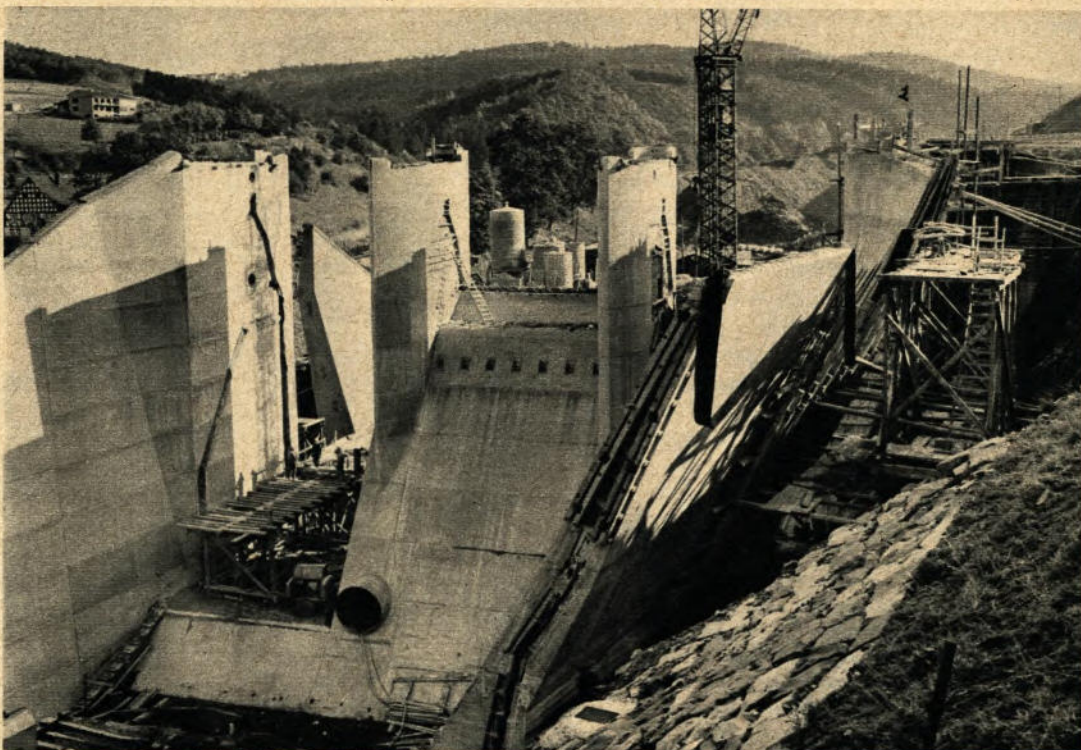
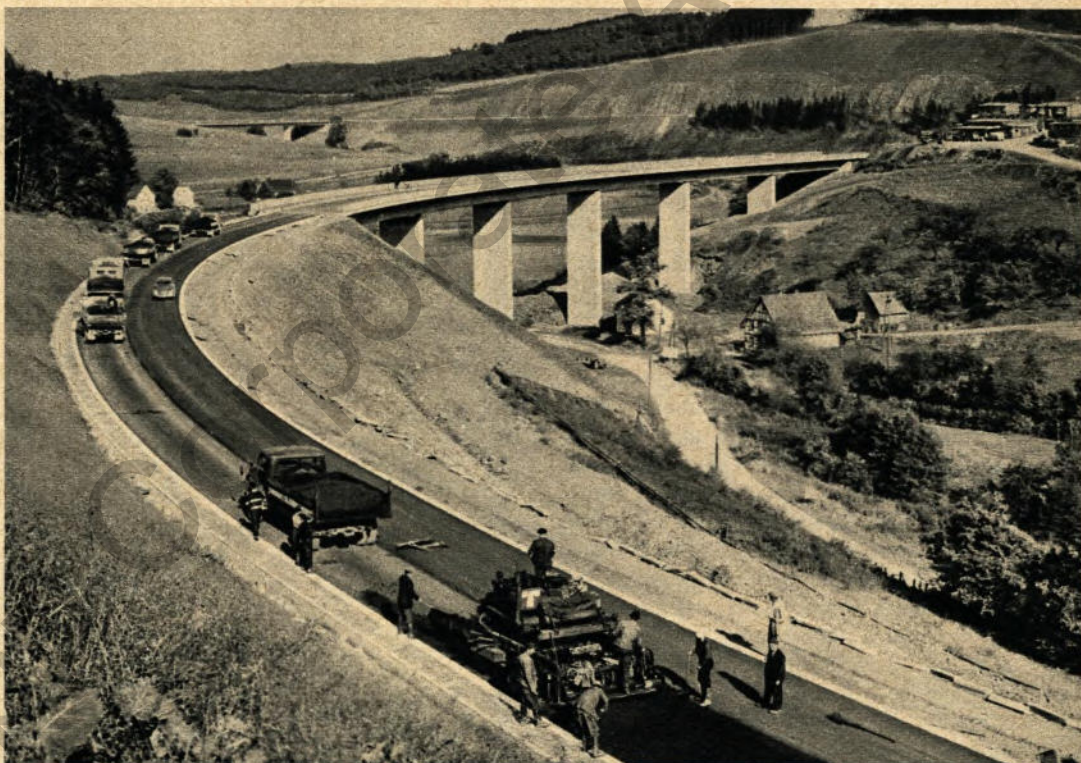
Eisenportlandzement der Güteklasse Z 375 verarbeitet. Dieser Zement zeigt ähnlich unserem Hochofenzement Z 375 eine besonders frühe Fertigeitsentwicklung.

Wie wir schon hörten, lieferte die Westfalenhütte fast 100000 Tonnen Zement, der zu 350000 Kubikmeter Beton verarbeitet wurde. Zu diesem Zweck entstand an der Baustelle eine moderne Betonaufbereitungsanlage. Um eine gleichbleibende Betongüte überwachen zu können, setzte die Bauleitung daneben ein umfangreiches Betonlaboratorium ein, zu dessen Aufgaben es auch gehörte, die Zementlieferungen auf beständige Eigenschaften hin zu überprüfen. Während der mehrjährigen Lieferzeit bewies unser Zement bei diesen umfangreichen Untersuchungen seine gleichbleibende Qualität.

2500 Menschen ziehen um

Während sich die Ingenieure daran machten, die vielen schwierigen – aber gewiß auch reizvollen – technischen Aufgaben zu lösen, standen die Planer vor anderen, mindestens ebenso schwierigen Fragen: 2500 Personen aus 27 be-

▼ Harmonisch in die Landschaft fügen sich die neuen Brücken und Straßen. In diesen Tagen werden die letzten Häuser unter der Talbrücke Kessenhammer abgebrochen, bevor die gestaute Bigge über die Ufer tritt



▲ Hoch über den Dächern von Sondern, auf halbem Wege zwischen Attendorn und Olpe, spannt sich eine der eindrucksvollen Straßenbrücken, die mit Hoesch-Zement gebaut wurden. Sondern gehört zu den Orten im Tal der Bigge, die vor dem steigenden Wasser auf die Höhen „wandern“ mußten

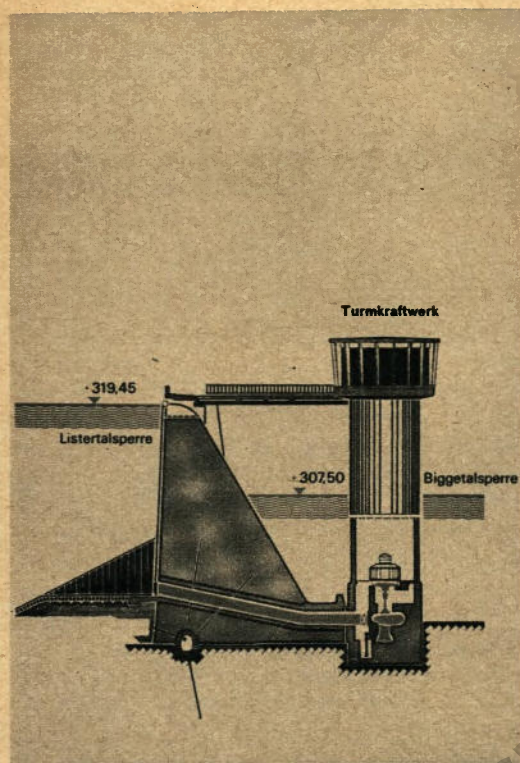
► Neben den Brücken entstanden aus unserem Material mächtige Stauwerke an den Vordämmen in Nebentälern. Unser Bild zeigt die Anlage zur Hochwasserentlastung am Vordamm Ziehhagen

Straßen verlegt werden. Besonders interessante Ingenieurbauten sind die beiden Doppelstockbrücken über das Listertal und über das Dumicketal. 314 Meter und 283 Meter lang und 40 Meter hoch über der Talsohle liegen auf je einer Pfeilerreihe die Überführungen der Bahn und der Straßen übereinander. Die Fahrbahntafeln sind in Stahlbeton ausgeführt; die Züge der Bundesbahn darunter rollen durch eine Rahmenkonstruktion aus Stahl. Wo sich die neue Straße hinter der Brücke an den Hängen weiterzieht, verschwindet die Bahnlinie in einem Tunnel. Auf der neuen Strecke mußten für die Bundesbahn drei Tunnel neu gebaut

troffenen Ortschaften waren umzusiedeln, und dabei sollte sie keine ungerechtfertigte Härte treffen. 60 Architekten beteiligten sich an einem Planungswettbewerb für ein völlig neues Dorf hinter dem Staudamm. Neulisternohl wurde inzwischen für tausend Einwohner eine neue Heimat, die bei dem zu erwartenden Fremdenverkehr nahezu den Charakter eines Feriendorfes annehmen dürfte.

Andere Ortschaften „wanderten“ um einige 100 Meter die Hänge hinauf. Einige der betroffenen Bewohner zogen es vor, ihren Wohnsitz in die Nähe der Arbeitsplätze in Attendorn oder Olpe zu verlegen. Auch die alte Wallfahrtskapelle Waldenburg „kletterte“ 15 Meter den Berg hinauf.

► Die alte Sperrmauer der Listeralsperre wird bald auch von der bisherigen Trockenseite (unser Bild rechts) vom Wasser des Biggesees umspült. Das alte Kraftwerk, im Bilde rechts, wird abgebrochen. Dafür entsteht daneben ein Turmkraftwerk. Die Zeichnung unten zeigt einen Schnitt durch die Sperrmauer, links der Wasserspiegel der Lister, rechts der der Bigge, aus dem das Turmkraftwerk aufragt

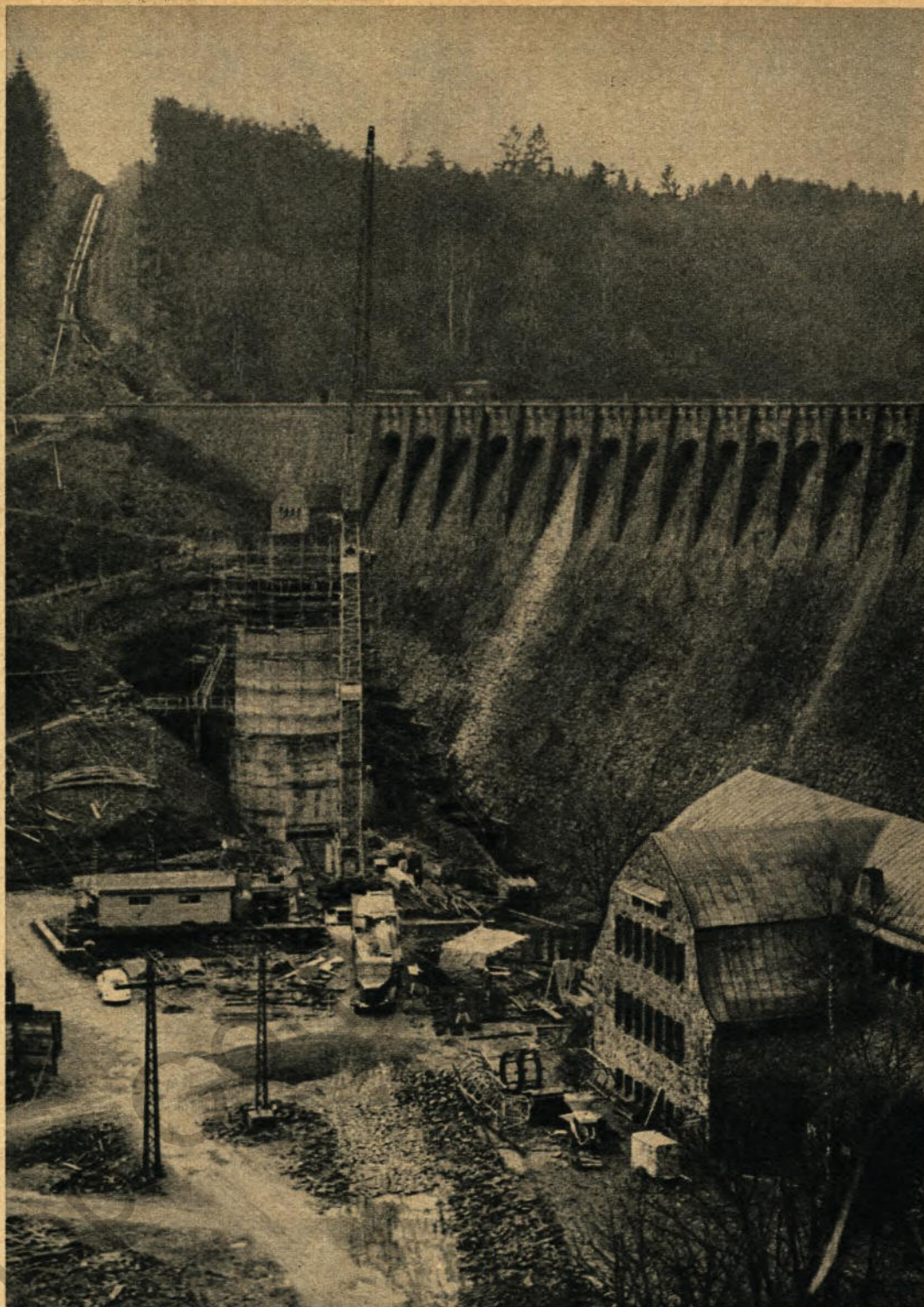


In allen Fällen wurden die Menschen, die dem Wasser weichen mußten, materiell voll entschädigt. Ihre Häuser aber mußten sie zurücklassen. Sie werden bis auf die Grundmauern abgerissen. Jeder Balken und jedes Brett, jede Eisenbahnschwelle und jeder Telefonmast, jeder Baum und jeder Strauch werden entfernt. Unter Wasser würde das Holz faulen und das Wasser vergiften.

Wenn sich im Herbst 1965 die Sperrschieber schließen, wird das lange Tal mit seinen Nebentälern bis zur Höhe des Wasserspiegels einer toten Kraterlandschaft gleichen. Nur Fels, Acker und Wiesengrund bleiben als Bett für den See zurück, der für Millionen der in den Städten dicht gedrängten Menschen und für die „dürstige“ Industrie lebenswichtiger Wasserspeicher ist.

Dann lockt der See . . .

Die Biggetalsperre wird bald zu den schönsten Erholungsgebieten des Sauerlandes zählen. Schon heute sind an den flachen Ufern die Strandbäder, Zeltplätze und Anlegestellen für die Boote abgesteckt. In malerischen Buchten



► Auch die beiden mächtigen Abflußstollen neben dem Staudamm wurden mit Hoesch-Zement ausbetoniert. An dem Materialwagen erkennt man die Ausmaße des Hochwasser-Entlastungstollens

wird der Wasserstand immer gleichbleiben, denn in vier Nebentälern stauen Vordämme die Zuflüsse. So wird vermieden, daß in trockenen Jahren die flach auslaufenden Enden des Staubeckens trocken liegen, einen unschönen Anblick bieten und zu Brutstätten für Insekten werden.

An den Straßen und Randwegen rund um den weiten See werden Parkplätze zur Rast einladen und den Autofahrer auf Wanderwege über die bewaldeten Höhen weisen.

Nach einer knappen Autostunde werden die Großstädter aus dem Ruhrgebiet die Autobahn an der Abfahrt Olpe verlassen können, wenn die „Sauerlandlinie“ (Dortmund-Hagen-Siegen) fertiggestellt ist. Nur an einer Insel, unweit des Staudamms, werden die Segler dann das Ruder wenden müssen vor dem Schild: „Anlegen verboten“. Hier, im unteren Biggensee, wird eine Vogelschutzinsel eingerichtet.



Wo stehen die Gewerkschaften?

Außerordentlicher DGB-Kongreß verabschiedete ein Grundsatzprogramm

Am 21. und 22. November 1963 versammelten sich in der Düsseldorfer Kongreßhalle 425 Delegierte und 600 Gastdelegierte des Deutschen Gewerkschaftsbundes zu einem außerordentlichen Kongreß, um das neue Grundsatzprogramm der Gewerkschaften zu beraten und zu verabschieden. Karl-Heinz Sohn, Mitarbeiter der Abteilung Wirtschaftspolitik im Bundesvorstand des DGB, faßt in dem hier folgenden Beitrag den Verlauf der Debatten zusammen und kennzeichnet die Bedeutung des beschlossenen Programms:

Nach jahrelangen Erörterungen beschlossen die Delegierten des außerordentlichen DGB-Kongresses in Düsseldorf das erste umfassende Grundsatzprogramm, das sich eine freie Gewerkschaftsbewegung jemals gab. Zwar folgten vor allem die deutschen Gewerkschaften schon in den ersten Jahren ihres Bestehens festen Grundsätzen, zwar gab sich auch der DGB schon bei seiner Gründung das sogenannte „Münchener Grundsatzprogramm“, aber dabei handelte es sich entweder um recht allgemeine, die gesellschaftliche Stellung der Gewerkschaften kennzeichnende Leitsätze, oder aber um Aussagen, die sich nur auf Teilbereiche der Gewerkschaftsarbeit beschränkten. Dem Düsseldorfer Kongreß kam daher eine Bedeutung zu, die weit über seinen nüchternen äußeren Rahmen hinausgeht. Presse, Rundfunk und Fernsehen widmeten ihm große Aufmerksamkeit.

München – Hannover – Düsseldorf

Es war vorauszusehen, daß das Grundsatzprogramm des DGB von München aus dem Jahre 1949 mit seiner Beschränkung auf die Wirtschafts- und Sozialpolitik diesen Vorausset-

zungen nicht entsprach und daß es eines Tages durch ein elastischeres, dem Wesen der Einheitsgewerkschaft eher entsprechendes neues Programm abgelöst werden würde. Konnte sich der DGB auf die Dauer einseitig auf die Planwirtschaft festlegen, konnte er auf ein Bekenntnis zum demokratischen Staat verzichten und konnte er – wie dies jahrzehntelang die Freien Gewerkschaften getan hatten – in der Sozialisierung ein Endziel sehen, nicht aber lediglich ein – unter Umständen höchst wichtiges – Instrument zur Sicherung der allgemeinen gesellschaftspolitischen Zielsetzung?

Der mit der Verabschiedung eines neuen Programms beauftragte 6. ordentliche Bundeskongreß des DGB vertrat infolge zahlreicher, den vorgelegten Teilentwürfen anhaftender Unklarheiten in Hannover im Oktober 1962 seine Entscheidung und beauftragte den DGB-Bundesvorstand, ein „geschlossenes Grundsatzprogramm“ vorzubereiten. Hierüber hatte der außerordentliche Kongreß in Düsseldorf zu entscheiden.

Die Gewerkschaften in der Gesellschaft

Schon bei den Beratungen der Präambel wurde ersichtlich, welche Bedeutung die führenden Delegierten des Düsseldorfer Kongresses dem Entwurf beimaßen. Georg Leber, der Vorsitzende der Gewerkschaft Bau, Steine, Erden, wies in einem leidenschaftlichen Vortrag auf die Erfolge der Gewerkschaften hin. Scharf wandte er sich gegen alle Bestrebungen, sich in dem Programm allzu kritisch gegenüber der heutigen Wirtschaftsordnung zu äußern und diese mit den ursprünglichen kapitalistischen Ordnungsformen zu vergleichen. Man solle sich darauf beschränken, die geschichtliche Entwicklung zu beschreiben und lediglich die unheilvolle Rolle des frühen Kapitalismus darzustellen. Kennzeichnend für die heutige Situation des Arbeitnehmers sei nicht so sehr seine Abhängigkeit von der Willkür, seine Rechtlosigkeit und Machtlosigkeit, sondern sein zu niedriges Einkommen und der Mangel an eigenem Vermögen.

Im Gegensatz zu Leber vertraten die Sprecher

anderer Verbände die Ansicht, daß sich bis heute, trotz der gewerkschaftlichen Erfolge, an der grundsätzlichen Stellung der Arbeitnehmer nichts geändert habe. Die Gewerkschaften sollten deshalb darum bemüht sein, diese Ordnung im Hinblick auf eine völlige Gleichstellung der Arbeitnehmer umzuformen.

Einstimmig verabschiedeten die Delegierten das Bekenntnis in der Präambel, es sei die gewerkschaftliche Aufgabe, „am Ausbau des sozialen Rechtsstaates und an der demokratischen Gestaltung der Gesellschaft mitzuwirken.“

Eine wesentliche Forderung: Ausweitung der Mitbestimmung

Auch in den Diskussionen des wirtschaftspolitischen Teils des Programmentwurfs zeigte sich, mit welchem Ernst die Gewerkschaften eine Demokratisierung der Wirtschaft verlangten. Im Gegensatz zu dem Entwurf von Hannover hatte der dem Düsseldorfer Kongreß vorgelegte Programmentwurf die Mitbestimmung der Arbeitnehmer nicht als eine unter zahlreichen anderen gesellschaftspolitischen Instrumenten genannt, sondern sie als Grundlage einer freiheitlichen und sozialen Gesellschaftsordnung bezeichnet.

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer entspricht – wie es im Düsseldorfer Programm heißt – „dem Wesen des demokratischen und sozialen Rechtsstaates“. Nach den klar umrissenen Vorschlägen der Gewerkschaften soll die Mitbestimmung – dem Beispiel der Montanmitbestimmung folgend – für alle Großunternehmen gelten und ohne Rücksicht auf deren Rechtsform Anwendung finden. Als Großunternehmen gelten Unternehmen, die zwei der folgenden Voraussetzungen erfüllen: wenn sie mehr als 2000 Beschäftigte haben, einen Um-

▼ Ein Bündel von Mikrofonen reckte sich dem Bundesvorsitzenden des DGB Ludwig Rosenberg entgegen, als er das Ergebnis des Kongresses zusammenfaßte. Rundfunk und Fernsehen übertrugen Ausschnitte, 200 Journalisten vertraten die Zeitungen aus der gesamten Bundesrepublik





satz von über 100 Millionen DM jährlich oder eine Bilanzsumme von mehr als 50 Millionen DM aufweisen. – Zusätzlich fordern die Gewerkschaften, die Rechte der Betriebsvertretungen zu erweitern.

Die trotz mancher leidenschaftlich vorgebrachter Diskussionsbeiträge nüchterne Atmosphäre des Kongresses war an der Ablehnung jener Anträge abzulesen, die verlangten, die Mitbestimmung auf alle Unternehmen, unabhängig von ihrer Größe und volkswirtschaftlichen Bedeutung, auszudehnen.

Bändigung wirtschaftlicher Macht

Als ein wichtiges Anliegen betrachtet das neue Grundsatzprogramm die Kontrolle wirtschaftlicher Macht. Durch Erweiterung der Publizität, Ausdehnung der Mitbestimmung, eine wirksame Kartell- und Monopolkontrolle, Mobilisierung des Wettbewerbs und durch die Überführung von Schlüsselindustrien in Gemeineigentum soll der Mißbrauch wirtschaftlicher Macht verhindert werden.

Hatte der Entwurf von Hannover das Gemeineigentum noch ausschließlich unter dem Gesichtspunkt der Machtkontrolle behandelt, so enthält das in Düsseldorf verabschiedete Programm einen eigenen Abschnitt „Öffentliche und freie Gemeinwirtschaft“. In ihm wird dem „Gemeineigentum in seinen verschiedenen Formen innerhalb der modernen Industriegesellschaft eine entscheidende Bedeutung“ zuerkannt. Allerdings spricht sich das Programm nicht für eine Bevorzugung, sondern lediglich gegen eine Benachteiligung der Gemeinwirtschaft aus. Alle in dem neuen Grundsatzprogramm genannten wirtschaftspolitischen Instrumentarien sollen im Hinblick auf die jeweiligen Ziele beurteilt und eingesetzt werden. Damit wird deutlich, daß auch das Gemeineigentum letztlich unter Gesichtspunkten der Zweckmäßigkeit beurteilt wird, nicht aber – wie in früheren Programmen der Gewerkschaften – einen Mittelpunkt darstellt.

Planung und Wettbewerb

Ähnliches gilt auch für die Haltung der Gewerkschaften zu Fragen der Planung und des Wettbewerbs. Hatte es noch im Münchener Grundsatzprogramm geheißen, „die Marktwirtschaft ist weder frei noch sozial, sie verhindert die freie Entfaltung, sie ist durch ihre Planlosigkeit unfähig, den schwierigen Aufgaben des Wiederaufbaus in Deutschland gerecht zu werden“, so kommt in dem neuen Programm sowohl dem Wettbewerb als auch der Planung lediglich instrumentale Bedeutung zu. Jetzt heißt es:

„Wettbewerb und Planung dienen der Erreichung wirtschaftspolitischer Ziele“.

Erstaunlich war, daß an dieser Formulierung weder durch die eingebrachten Anträge noch durch Diskussionsbeiträge der Delegierten Kritik geübt wurde. Die deutschen Gewerkschaften, lange Zeit als Kritiker der Wettbewerbspolitik auftretend, fanden damit eine in ihrer Einfachheit verblüffende Formel. Zwar sind die Gewerkschaften nicht mehr grundsätzlich Gegner einer Wettbewerbswirtschaft, indessen legen sie auch kein überschwengliches Bekenntnis zu deren Idee ab. Frei von Ideologien sind die Vorstellungen von Wettbewerb und Planung zu einer Angelegenheit reiner Zweckmäßigkeit geworden.

Das wirtschaftspolitische Programm muß noch ergänzt werden

So systematisch der wirtschaftspolitische Abschnitt des DGB-Programms auch erscheint, so abgewogen seine Formulierungen auch sein mögen und so sehr er auch dem heutigen Stand der Forschung entsprechen mag (Nell-Breuning), so deutlich wird aber auch, daß er auf wichtige Fragen eine (noch) ungenügende Antwort gibt. Die Verfasser des Entwurfs haben diesen Mangel bewußt in Kauf genommen. Nur so ist es zu erklären, daß Aussagen über die Energiepolitik und über die Verkehrspolitik, die Wohnungspolitik, die Finanz- und Steuerpolitik sowie über Agrar- und Verbraucherfragen nahezu oder völlig fehlen, obgleich sie im Hannoverischen Entwurf enthalten waren.

Es wäre zu erwarten gewesen, daß die Gewerkschaften in diesem ersten umfassenden Grundsatzprogramm klare Aussagen darüber gefunden hätten, wie sie ihre Tarifpolitik in die übrige Einkommenspolitik und damit in die gesamte Wirtschaftspolitik einzuordnen gedenken. So sehr man auch danach suchen mag: die Einkommenspolitik als Mittel der Wirtschaftspolitik wird an keiner Stelle des Programms erwähnt.

Dies ist wohl auch die Ursache dafür, daß nichts darüber gesagt wird, wie die Gewerkschaften eine Korrektur der von ihnen kritisierten Vermögensverteilung anstreben. Davon, daß sie etwa in Zukunft nicht nur auf die Einkommensbildung, sondern auch auf deren Verwendung Einfluß nehmen könnten, wird jedenfalls nicht gesprochen.

Wie hierüber, so werden die Gewerkschaften in nächster Zeit auch über andere Forderungen ihres Programms Einzelheiten ausarbeiten müssen, sollen neben den Zielen auch die Wege erkennbar werden, auf denen ihre Ordnungsvorstellungen zu verwirklichen sind.

▲ Bei einem Blick in die Düsseldorfer Messehalle sehen wir an den Tischen der Delegierten der IG Bergbau und Energie und der IG Metall deren Vorsitzende Heinrich Gutermuth (ganz links) und Otto Brenner (rechts). Zwischen ihnen (von links) Fritz Dahlmann, Walter Schmidt, Ernst Stiefler, Alois Wöhrle und hinter Otto Brenner Fritz Biggeleben

Mehr soziale Sicherheit

Der sozialpolitische Teil des Programms äußert sich zur Situation des Arbeitnehmers im Betrieb, zum Inhalt seines Arbeitsvertrages, zu Fragen der Arbeitssicherheit und des Unfallschutzes sowie zu der aktuellen Forderung nach größerer sozialer Sicherheit.

In einer einstimmig angenommenen Entschließung wandten sich die Delegierten „gegen die Absicht der Bundesregierung, den Schutz der Arbeitnehmer und ihrer Familien im Krankheitsfalle zu verschlechtern“. Insbesondere galt ihre Kritik „jeder zusätzlichen Kostenbeteiligung und der Einführung einer Versicherungspflichtgrenze für Arbeiter“. Einmütig forderte der Kongreß „die materielle und rechtliche Gleichstellung der Arbeiter mit den Angestellten im Krankheitsfalle“.

In Zukunft dürfte es die Aufgabe der Gewerkschaften sein, eine einheitliche und umfassende Konzeption aller sozialpolitischen Aufgaben unserer Zeit zu erarbeiten, ähnlich wie dies die SPD mit ihrem „Sozialplan für Deutschland“ tat.

Erziehung und Bildung

Der Düsseldorfer Bundeskongreß des DGB verabschiedete erstmalig in der Geschichte der Gewerkschaften auch „kulturpolitische Grundsätze“. Er bekennt sich darin zur gegenwärtigen föderativen Kulturpolitik, warnt aber auch gleichzeitig davor, „daß die gesetzgeberische Zuständigkeit der Länder in kulturpolitischen Angelegenheiten zu einem Provinzialismus führt und eine vernünftige Planung gefährdet“.

Nachhaltig setzt sich der kulturpolitische Teil des Grundsatzprogramms für eine Reform des Prüfungs- und Berechtigungswesens ein, für gleiche Bildungs- und Aufstiegschancen entsprechend den Fähigkeiten des einzelnen sowie für den Ausbau des „zweiten Bildungsweges“ und der Erwachsenenbildung.

Freiheit und Unabhängigkeit verlangt das Programm für Forschung und Lehre. Ihnen sollen mehr Mittel als bisher gewährt werden. Schließlich bekennt sich das Grundsatzprogramm deutlich zur freien Entfaltung der künstlerischen Tätigkeit sowie zur Freiheit von Presse, Funk und Fernsehen.

Wo stehen die Arbeitgeber?

Zur Mitgliederversammlung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

„Wir Arbeitgeber wollen uns mit der Bundesregierung ein Mitverdienst daran erringen, daß das Erworbene erhalten, daß die kraftvolle Wirtschaftsentwicklung nicht gestört wird und daß wir mit Hilfe unserer Sozialordnung im zunehmenden Wohlstand des einzelnen ein in seiner Gesamtheit zufriedenes Volk werden.“

Mit diesen verpflichtenden Sätzen schloß Dr. Paulssen seine Ansprache vor der Mitgliederversammlung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, zu der am 5. Dezember mehr als 700 Gäste in der Stadthalle Bad Godesbergs zusammentrafen. Zu ihnen zählten Bundeskanzler Erhard, der nach Dr. Paulssen selbst zu einer kurzen Stellungnahme das Wort ergriff, Alt-Bundeskanzler Adenauer und die Bundesminister Schmücker (Wirtschaft), Blank (Arbeit und Sozialordnung) und Krüger (Vertriebene, Flüchtlinge und Kriegsgeschädigte).

Alle Ansprüche haben ihre Grenzen

Dr. Paulssen leitete seine Ansprache mit einer Warnung vor den Gefahren eines steigenden „Genußwillens aller Stände“ ein, dem entgegenzutreten die Aufgabe der verantwortungsbewußten Kräfte im Lande sein müsse. Gerade die sozialpolitischen Sprecher der Unternehmer seien aufgerufen, den Leistungswillen, der Deutschland aus größter Not gerettet habe, wachzuhalten. Auch den Interessengruppen müßten die Grenzen ihrer Ansprüche klargemacht werden, und genauso müsse der Staat, die öffentliche Hand, das rechte Maß einhalten. Niemand könne von anderen Maßhalten verlangen, der nicht bei sich selbst beginne.

In diesem Zusammenhang anerkannte Dr. Paulssen, daß das Bemühen der Gewerkschaften und Unternehmer in Lohn- und Arbeitszeitfragen „in der letzten Zeit etwas besser im Rahmen der volkswirtschaftlichen Zusammenhänge“ bleibe, so daß ein Fortschritt gegenüber vorangegangenen Jahren sichtbar sei. Er sagte: „Wir sind entschlossen, diesen Weg weiterzugehen und müssen verlangen, daß beide Partner sich in ihrem gesamten Verhalten den Staatsinteressen und dem Gemeinwohl unterordnen, um nicht die notwendige Stabilität von Wirtschaft und Währung zu gefährden. Nur so hat die Tarifautonomie ihren guten Sinn, nur so werden wir sie erfolgreich verteidigen

können. Nur so kann sich die Bundesvereinigung zu ihr bekennen. Ob wir dabei friedlich oder kämpferisch handeln, können wir nicht nach unseren Wünschen auswählen. Das hängt von dem Weg ab, den unsere Tarifpartner mit uns oder gegen uns gehen werden. Wir wollen den sozialen Frieden, die soziale Verständigung, wir wollen uns aber nicht zum Schaden der Wirtschaft, zum Schaden der Allgemeinheit irgendwann und irgendwo zu unverantwortlichem Handeln zwingen lassen.“

In der Vergangenheit sei allerdings das Verhalten beider Partner maßvoll gewesen und habe so den erfreulichen Aufschwung der deutschen Wirtschaft möglich gemacht. „Dieses Ergebnis sollte zu einem gemeinsamen Stolz führen über das, was wir gemeinsam geleistet und gemeinsam erreicht haben. Es ist ein Ergebnis unserer freien sozialen Marktwirtschaft und innerhalb ihrer auch der Tarifautonomie.“

Weitere Arbeitszeitverkürzungen kaum möglich

In Zukunft aber werde das gutwillige Zusammenwirken beider Partner vor allem in der Frage weiterer Arbeitszeitverkürzungen, besonders wichtig sein. So seien sich die Unternehmer darüber im klaren, daß die vor Jahren abgeschlossenen Stufenpläne für Arbeitszeitverkürzungen eine schwierige Lage geschaffen hätten. Soweit in diesen Verträgen vor Eintritt

weiterer Senkungen Gespräche der Partner vereinbart seien, genüge man einer solchen Vereinbarung nicht, indem man jede Verschiebung ablehne, ohne die Wirtschaftslage und die offensichtlichen Nachteile zu prüfen, die weitere Arbeitszeitverkürzungen nicht nur für den Wirtschaftszweig allein, sondern für das ganze Land mit sich brächten.

Gruppeninteressen dem Gemeinwohl unterordnen

Nach dieser Ansprache, die in den verpflichtenden Worten ausklang, forderte Bundeskanzler Erhard entschieden, die Gruppeninteressen dem Gemeinwohl unterzuordnen. Er erklärte, daß sich die parlamentarische Demokratie nur bewahren lasse, wenn sich die Parteien nicht nur als Gruppenvertreter fühlten. Wenn er so verbissen darum kämpfe, daß sich der Haushalt des Bundes in den Grenzen des Zuwachses des Sozialprodukts halte, so sei dies keine dogmatische Sturheit, sondern entspringe seiner Verantwortung für das Ganze. Wohin solle der Staat kommen, so fragte er

▼ Dr. Paulssen, der Vorsitzende der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, leitete die diesjährige Mitgliederversammlung in der Godesberger Stadthalle mit einer „Erklärung zur Lage“ ein





wird, das Grundsatzreferat über das Thema „Vernunft und Gefahr in der Sozialpolitik“. Einleitend stellte Professor Balke fest, daß die Sozialpolitik die Aufgabe habe, die in dem jeweils bestehenden Sozialgefüge auftretenden Spannungen zu mildern oder zu beseitigen. Somit müsse sich die Sozialpolitik der jeweiligen historischen Situation anpassen. Die Geschichte aber habe gezeigt, daß es bis heute nicht möglich gewesen sei, mit staatlichen Eingriffen eine soziale Ordnung herzustellen. Aus den Unzulänglichkeiten der heutigen Sozialpolitik, die Professor Balke als „Verteilerpolitik“ kennzeichnete, sei das Kernproblem der sozialpolitischen Auseinandersetzungen unserer Tage geworden: die Besorgnis um die abnehmende Freiheit des einzelnen zugunsten seiner materiellen Sicherung durch die Gesellschaft. Das Streben nach sozialer Sicherheit habe den Charakter eines Rechtsanspruchs an die Gesell-

◀ Das Hauptreferat „Vernunft und Gefahr in der Sozialpolitik“ hielt Bundesminister a.D. Professor Siegfried Balke, der Vizepräsident der Bundesvereinigung. Professor Balke wird Mitte des Jahres Dr. Paulssen als Vorsitzenden der Bundesvereinigung ablösen

desto anspruchsvoller und damit desto unzufriedener werde. Jede Verminderung oder auch nur jede Gefährdung des erreichten Wohlstandes könne zu gefährlichen Reaktionen, insbesondere auch im politischen Bereich, führen. Die sogenannte klassenlose Gesellschaft gelte als das Wunschbild des zwanzigsten Jahrhunderts. Ob sie aber überhaupt zu verwirklichen sei, erscheine ihm sehr fraglich. Der Mensch selbst suche, sobald ihm äußere Klassenunterschiede oder solche der Herkunft genommen würden, beinahe krampfhaft nach neuen Maßgrößen, an denen er sich orientieren könne. Er weiche aus „in den fragwürdigen Bereich des Prestigekonsums, in die Klassifizierung der Umwelt nach der Automarke und in den Reisefetischismus“, der sich nur noch an zurückgelegten Flug-, Auto- oder Schiffskilometern messen lasse. „Leitbilder scheinen die Menschen also zu brauchen, man muß sie ihnen nur anbieten!“

Professor Balke betonte, daß sich die geforderten Leitbilder an kulturellen Maßstäben ausrichten müßten. So tue seiner Ansicht nach eine Ausweitung der Bildung not. Die Steigerung des äußeren Lebensstandards müsse ganz all-

wenn man in billiger Popularitätshascherei nach rechts und links schaue und sich den Blick geradeaus und in die Zukunft trüben lasse.

Zum Grundsatzprogramm des DGB

Als zweiter Sprecher der Bundesvereinigung erläuterte deren geschäftsführendes Präsidialmitglied, Dr. Gerhard Erdmann, die Stellungnahme der Bundesvereinigung zum Grundsatzprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes, über das wir auf den Seiten 24 und 25 dieses Heftes berichten.

Dr. Erdmann würdigte zunächst das Bekenntnis, das Ludwig Rosenberg, der Vorsitzende des DGB, zur staatlichen Ordnung und zur Verantwortung gegenüber dem Ganzen abgegeben habe, stellte aber auch fest, daß eine Reihe von Grundsätzen des weitgespannten DGB-Programms mit der „verfassungsrechtlichen Stellung der Gewerkschaften im Staat“ nicht zu vereinen sei.

Abschließend hob Dr. Erdmann das Gemeinsame heraus, das zwischen Unternehmern und Gewerkschaften und über allen Gegensätzen bestehenbleiben müsse, da den Organisationen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber in der „macht- und gesellschaftspolitischen Auseinandersetzung unserer Zeit“ Aufgaben von hoher und weltweiter Bedeutung gestellt seien. Über allen kritischen Bemerkungen, die in der Stellungnahme der Bundesvereinigung zum Grundsatzprogramm des DGB gemacht werden müßten, solle und dürfe diese übergeordnete gemeinsame Verantwortung nicht übersehen werden. Inmitten einer spannungsgeladenen Welt, an der Nahtstelle zwischen West und Ost, stehe die Bundesrepublik Deutschland in einer sozialgeschichtlichen Epoche. Ihr Verlauf werde auch weitgehend von der Frage abhängen, ob die Träger unserer gesellschaftlichen Ordnung, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, bereit und in der Lage seien, ihre Beziehungen auf eine breitere, unseren gemeinsamen Aufgaben und Verantwortungen gemäß Grundlage zu stellen.

Vernunft und Gefahr in der Sozialpolitik

Nach dem Vortrag Dr. Erdmanns hielt der frühere Bundesminister Professor Siegfried Balke, der im Juni dieses Jahres Dr. Paulssen als Präsident der Bundesvereinigung ablösen



schaft erhalten und zu den Erfolgen an materieller Lebenssicherung geführt, die der Stolz der Statistiker und die Befriedigung der Politiker seien. Zweifellos habe das in die „moderne Massengesellschaft mit allen ihren Risiken eingepferchte Individuum“ einen Anspruch auf ein bestimmtes Maß an sozialer Sicherheit. Aber deren Institutionalisierung erweise sich heute schon weitgehend als ein Verkauf der persönlichen Freiheit an den Staat, der doch seinerseits nur die Aufgaben haben sollte, den wirklich Schwachen zu helfen, nicht aber, die Entscheidungsfreiheit über Selbsthilfemöglichkeiten durch Inanspruchnahme des Arbeitsertrags der Gesellschaft zu beschränken.

Der Mensch braucht Leitbilder

Professor Balke lenkte den Blick seiner Zuhörer im Verlauf seines Vortrags auch auf Gefahren, die sonst leicht übersehen oder zumindest ungenügend angesprochen werden. So warnte er, den ständig steigenden Lebensstandard zu leicht zu nehmen. Es sei eine Realität, daß der Mensch, je höher seine Ansprüche befriedigt würden,

▲ Dr. Gerhard Erdmann (links) nahm als geschäftsführendes Präsidialmitglied der Bundesvereinigung Stellung zum Grundsatzprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Rechts Hauptgeschäftsführer Dr. Wolfgang Eichler

gemein einhergehen mit einer Steigerung des Bildungsstandards. Es sei erfreulich, daß sich dieser Zeitforderung offenbar auch die Gewerkschaften annähmen. Die Schwierigkeit bestehe darin, daß die Forderungen nach ständig vertieftem Spezialwissen wie nach einer vertieften allgemeinen Bildung zugleich gerechtfertigt seien, denn niemand könne einen Spezialisten heute davor schützen, daß sein Spezialfach morgen schon von einer Elektronik oder Automatik besser und zuverlässiger ausgeführt werde.

Die Investitionsaufgabe unserer Zeit beginne also in den Volks- und Berufsschulen, in den Lehrwerkstätten und nicht erst an den Hochschulen. Sie sei auch ein Problem des zweiten Bildungsweges, dessen Bedeutung erst in einer so schnellebigen Zeit wie der unseren voll erkannt werden könne.

Bessere Leistungen für Unfa

Das Unfallversicherungs-Neuregelungsgesetz

Alle Unfallrenten für die im Jahre 1961 oder früher eingetretenen Unfälle werden vom 1. Januar 1964 an um 9 v. H. erhöht. Diese Erhöhung hat der Bundestag im Unfallversicherungs-Neuregelungsgesetz festgelegt, das am 1. Juli 1963 in Kraft trat. Die Bundesregierung hat danach alljährlich durch Gesetz die Geldleistungen für Unfälle, die vom Jahresarbeitsverdienst abhängig sind, den steigenden Löhnen und Gehältern anzupassen. Damit hat die erstmals bei den Rentenreformgesetzen angewendete sogenannte „dynamische Rente“ auch in die Unfallversicherung Eingang gefunden.

Das Unfallversicherungs-Neuregelungsgesetz erhöht aber nicht nur die Unfallrenten, sondern paßt auch die seit 1885 bestehende gesamte Unfallversicherung unseren heutigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Gegebenheiten an. Diese Reform der Unfallversicherung hat den Bundestag viele Jahre lang beschäftigt. Der Gesetzgeber hat sich dabei bemüht, auch die jüngsten Erkenntnisse der Unfallversicherung zu berücksichtigen, und so bringt das neue Gesetz für die Unfallgeschädigten im Vergleich zu früher vielfältige Verbesserungen, deren wichtigste wir hier darstellen wollen.

Vorbeugen ist besser als heilen

Die Aufgaben der Unfallversicherung lauten:

1. Arbeitsunfälle verhüten;
2. den durch Arbeitsunfall Verletzten Heilbehandlung und Berufsförderung gewähren;
3. Leistungen in Geld an den Verletzten, seine Angehörigen und seine Hinterbliebenen.

Die Berufsgenossenschaften, die Träger der Unfallversicherung, haben also in erster Linie dazu beizutragen, daß der Arbeitsschutz in den Betrieben ausgebaut wird, damit sich möglichst wenige Unfälle ereignen. Hat sich jedoch ein Unfall zugetragen, so sollen vor allem dessen Folgen beseitigt werden. Die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit des Verletzten wiederherzustellen, hat Vorrang vor einer Entschädigung in Geld. Gelingt dies nicht, wird eine Rente gezahlt. In Zukunft werden viele Betriebe dem Arbeitsschutz nicht nur aus menschlichen, sondern auch aus finanziellen Gründen noch mehr Aufmerksamkeit als bisher zuwenden müssen: Die Berufsgenossenschaften müssen nämlich berücksichtigen, daß die Höhe der von den Unternehmen entrichteten Beiträge von der Unfallhäufigkeit des Betriebes abhängt. Betriebe mit einer größeren Unfallhäufigkeit werden demnach also wesentlich höhere Beiträge an ihre

Berufsgenossenschaft leisten müssen als Betriebe, in denen sich verhältnismäßig wenige Unfälle ereignen. Bisher war der Umlagebeitrag an die Berufsgenossenschaft, abgesehen von der Hütten- und Walzwerks-Berufsgenossenschaft, im allgemeinen nicht nach der Unfallhäufigkeit gestaffelt, sondern nur von der Lohnsumme des Betriebes abhängig.

Was ist ein Arbeitsunfall?

Als Arbeitsunfälle gelten:

1. Unfälle, die Arbeitnehmer bei ihrer beruflichen Tätigkeit erleiden;
2. jene Unfälle, die Arbeitnehmern zustoßen, wenn sie nach Ablauf eines Lohn- oder Gehaltszahlungszeitraumes persönlich und erstmalig das Geldinstitut aufsuchen, um von ihrem bargeldlos überwiesenen Arbeitsentgelt einen Betrag abzuheben;
3. Unfälle auf dem Weg nach und von dem Ort der Tätigkeit (Wegeunfälle);
4. Berufskrankheiten.

Neben den amtlich durch Regierungsverordnung festgestellten Berufskrankheiten gelten nunmehr als Berufskrankheiten auch alle Krankheiten, die nach neuen Erkenntnissen ausschließlich auf die berufliche Tätigkeit zurückzuführen sind.

Unfälle infolge Trunkenheit lösen nach anerkannter Rechtsprechung den ursächlichen Zusammenhang mit der versicherungspflichtigen Tätigkeit und werden deshalb nicht entschädigt.

Wer ist gegen Arbeitsunfälle versichert?

Gegen Arbeitsunfälle sind alle auf Grund eines Arbeits-, Dienst- oder Lehrverhältnisses Beschäftigten versichert. Den Unfallversicherungsschutz genießen zum Beispiel aber auch Personen, die in Selbsthilfe beim Bau eines öffentlich geförderten oder steuerbegünstigten Bauvorhabens tätig sind. Versichert sind aber auch alle Unfälle, die ein bereits Unfallverletzter bei den erforderlichen Wegen zum Durchgangsarzt oder den ihnen gleichstehenden oder von ihnen beauftragten Ärzten erleidet.

Die Leistungen der Unfallversicherung

Die Berufsgenossenschaften gewähren Unfallverletzten: umfassende Heilbehandlung, Berufshilfe, Verletztengeld, Verletztenrente, Sterbegeld, Renten an Hinterbliebene, Abfindung für Rentenansprüche.

Heilbehandlung nach modernsten medizinischen Gesichtspunkten

Die Heilbehandlung und die Berufshilfe sollen mit allen geeigneten Maßnahmen

1. die durch den Arbeitsunfall verursachte Körperverletzung oder Gesundheitsstörung und Minderung der Erwerbsfähigkeit beseitigen und eine Verschlimmerung der Unfallfolgen verhüten sowie
2. den Verletzten zur Wiederaufnahme seines früheren Berufes, oder wenn das nicht möglich ist, zur Aufnahme eines anderen Berufes oder einer anderen Erwerbstätigkeit befähigen und ihm zur Erhaltung oder Erlangung einer Arbeitsstelle verhelfen. Der andere Beruf oder die andere Erwerbstätigkeit sollen möglichst gleichwertig sein.

Jahresarbeitsverdienstgrenze auf 36000 DM heraufgesetzt

Die meisten Geldleistungen, wie Verletztengeld – bisher Tage- und Familiengeld genannt – und die Rentenleistungen, werden nach dem Jahresarbeitsverdienst bemessen. Arbeitnehmer mit höherem Einkommen erhalten nunmehr einen wesentlich besseren Unfallschutz, da die Jahresarbeitsverdienstgrenze auf 36000 DM heraufgesetzt wurde, während sie bisher 9000 bis 24000 DM betragen hatte.

Beim Bemessen der Leistungen wird im allgemeinen der Jahresarbeitsverdienst zugrunde gelegt, den der Verletzte im Jahre vor dem Arbeitsunfall bezogen hat. Für Verletzte, die sich zur Zeit des Arbeitsunfalles noch in einer Schul- oder Berufsausbildung befanden oder noch nicht 25 Jahre alt waren, gelten Sonderregelungen, damit sie vor finanziellen Nachteilen bewahrt bleiben.

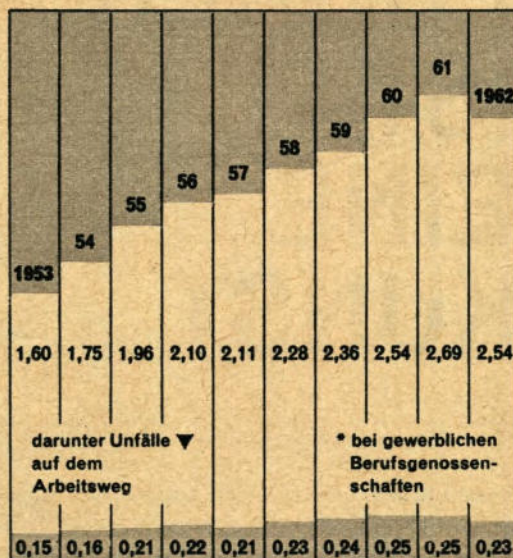
Vom Tage der Arbeitsunfähigkeit an wird Verletztengeld gewährt, soweit Lohn oder Gehalt nicht gezahlt wird. Die neue Bezeichnung „Verletztengeld“ ist eingeführt worden, um die Leistungen der Berufsgenossenschaft vom Krankengeld der Krankenkassen zu unterscheiden. Das Verletztengeld wird bei den krankenversicherungspflichtigen Personen nach den Vorschriften der Krankenversicherung berechnet. Während der Regellohn, nach dem das Krankengeld festgesetzt wird, höchstens 660 DM monatlich betragen kann, wird das Verletztengeld nach dem tatsächlichen Monatseinkommen berechnet, für das die obere Grenze 3000 DM sind. Gegenüber dem bisherigen Recht ist dies eine wesentliche Verbesserung, die sich insbesondere für die Geldleistungen während der Krankenhausbehandlung auswirkt. Die neue Regelung bewahrt Verletzte mit einem Monatseinkommen von mehr als 660 DM vor größeren wirtschaftlichen Nachteilen.

Die Unfallrenten und sonstigen Geldleistungen

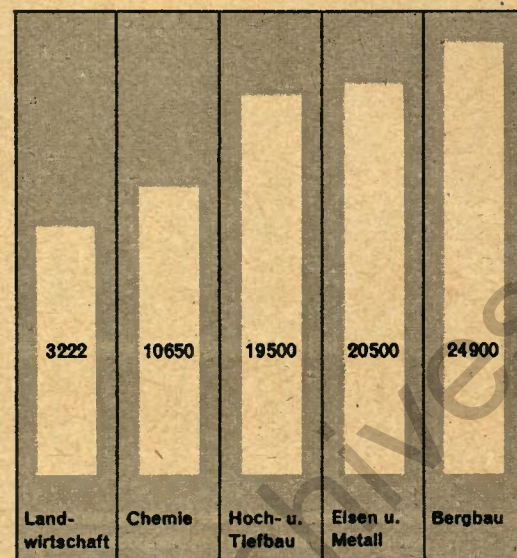
Verletzte, deren Erwerbsfähigkeit durch einen Arbeitsunfall um wenigstens 20 v.H. eingeschränkt ist, haben Anspruch auf eine Ver-

eschädigte

Angezeigte Arbeitsunfälle*
(einschließlich Berufskrankheiten)
in Millionen



Von je 100000 Beschäftigten wurden pro Jahr
bei Betriebsunfällen verletzt
Jahresdurchschnitt 1958-1962:



letztenrente. Es gibt zwei Arten von Verletztenrenten: die Vollrente und die Teilrente. Solange ein Verletzter infolge des Unfalls völlig erwerbsunfähig ist, wird die Vollrente gezahlt. Sie beträgt zwei Drittel des Jahresarbeitsverdienstes, für den höchstens 36000 DM zugrunde gelegt werden dürfen. Die Teilrente wird gewährt, wenn die Erwerbsfähigkeit um 20 v.H. bis 90 v.H. gemindert ist. Sie beträgt den Teil der Vollrente, der dem Grad der Minderung der Erwerbsfähigkeit entspricht.

Der Anspruch auf eine Verletztenrente ist auch bei einer Erwerbsminderung von nur 10 v.H. gegeben, wenn mehrere erlittene Arbeitsunfälle zusammen 20 v.H. geminderte Erwerbsfähigkeit erreichen. Außerdem ist für jeden, auch für den früheren Arbeitsunfall, Rente zu gewähren, sofern der einzelne Arbeitsunfall eine Erwerbsminderung von wenigstens 10 v.H. hinterlassen hat. Das gleiche gilt für Unfälle oder Entschädigungen nach den Beamten-gesetzen, dem Bundesversorgungsgesetz, dem Soldatenversorgungsgesetz oder ähnlichen Gesetzen. Diese neue Regel bedeutet eine erhebliche Verbesserung, da bisher in derartigen Fällen lediglich der letzte Arbeitsunfall, der die Gesamterwerbsminderung von 20 v.H. bewirkte, entschädigt wurde. Der Kreis der Rentenberechtigten hat sich somit seit dem 1. Juli 1963 erweitert. Den von dieser Neuregelung betroffenen Verletzten ist zu empfehlen, bei der für sie zuständigen Berufsgenossenschaft den Antrag auf Rentengewährung zu stellen, wenn auch diese Rentenfestsetzung von Amts wegen erfolgen sollte. Da jedoch die Berufsgenossenschaft weit zurückliegende Unfälle nur mit Schwierigkeiten aufgreifen kann, liegt es vor allem im Interesse des Verletzten, einen Antrag zu stellen.

Die Rentenzahlung beginnt mit dem Tage nach dem Wegfall der Arbeitsunfähigkeit (im Sinne der Krankenversicherung) oder mit dem Beginn der durch den Arbeitsunfall verursachten Erwerbsunfähigkeit (im Sinne der Rentenversicherung). Die geminderte Erwerbsfähigkeit muß jedoch über die 13. Woche hinaus andauern. Die Rente wird spätestens mit dem Beginn der 79. Woche nach dem Arbeitsunfall gewährt, falls sich der Verletzte nicht mehr im Krankenhaus oder in einer Heilanstalt befindet.

Renten an Hinterbliebene

Bei Tod durch Arbeitsunfall erhalten die Hinterbliebenen Rente aus der Unfallversicherung. Die Witwenrente beträgt drei Zehntel des Jahresarbeitsverdienstes. Sie erhöht sich auf zwei Fünftel des Jahresarbeitsverdienstes, wenn die Witwe das 45. Lebensjahr vollendet hat oder mindestens ein waisenberechtigtes Kind erzieht. Die Waisenrente beträgt für Vollwaisen drei Zehntel und für Halbwaisen ein Fünftel des Jahresarbeitsverdienstes.

Abfindungen sind möglich

Die Rentenansprüche können unter bestimmten Voraussetzungen ganz oder teilweise durch einen Abfindungsbetrag abgegolten werden.

Rente wird von Amts wegen festgesetzt

In der Regel wird die Rente von Amts wegen festgesetzt. Geschleht das einmal nicht, oder ist der Verletzte im Gegensatz zu der Berufsgenossenschaft der Meinung, daß noch eine rentenberechtigende Erwerbsminderung über die 13. Woche hinaus vorliegt, muß der Rentenanspruch innerhalb von zwei Jahren geltend gemacht werden. Wer diese Frist versäumt, kann – wenn er den Antrag später stellt – erst vom Beginn des Antragsmonats die entsprechende Rente erhalten.

Da die Unfallanzeige eine Rentenanspruchstellung nicht einschließt, ist der Unternehmer verpflichtet, seine Belegschaftsmitglieder darüber zu unterrichten

1. welcher Berufsgenossenschaft und Bezirksverwaltung das Unternehmen angehört,
2. wo die Geschäftsstelle der Berufsgenossenschaft und der Bezirksverwaltung ist,
3. innerhalb welcher Frist Ansprüche auf Unfallentschädigung anzumelden sind.

Frühere Rentenansprüche leben wieder auf

Auf Grund der 4. Notverordnung vom 8. Dezember 1931 erloschen die Rentenansprüche für eine Erwerbsminderung von 20 v.H. nach zweijährigem Rentenbezug. Durch das 5. Änderungsgesetz zum Unfallversicherungsgesetz wurde zwar die 4. Notverordnung außer Kraft gesetzt, soweit es sich um Unfälle handelte, die sich nach dem 1. Januar 1939 ereigneten. Das Wiederaufleben des erloschenen Rentenanspruchs war aber nur dann möglich, wenn sich die Erwerbsunfähigkeit verschlimmerte, und zwar auf mindestens 25 v.H. Diese Ungleichheit hat das Neuregelungsgesetz beseitigt. Verletzte, denen auf Grund der Notverordnung die Rente entzogen worden ist, haben mit dem Inkrafttreten des Neuregelungsgesetzes seit dem 1. Juli 1963 wieder den Anspruch auf die Verletztenrente. Die Rentenberechtigten sind jedoch verpflichtet, binnen eines Jahres nach Inkrafttreten des Gesetzes, also spätestens bis zum 30. Juni 1964, den Antrag auf Wiedergewährung der Rente zu stellen, wenn

Mit tückischer Regelmäßigkeit kletterte in den letzten zehn Jahren die Kurve der Unfallstatistik – bis zum vergangenen Jahr. Die größere Zahl der Unfälle war nicht allein damit zu begründen, daß die Zahl der Arbeitnehmer angestiegen war, denn auch im Jahre 1962 nahm die Zahl der Arbeitnehmer um gut 1 v. H. zu. Hatte der Kampf um größere Sicherheit am Arbeitsplatz den ersten sichtbaren Erfolg errungen? Die Kurve spricht dafür: 1962 gingen bei den gewerblichen Berufsgenossenschaften 2,54 Millionen Meldungen (einschließlich der Berufskrankheiten und Wegeunfälle) ein, im Jahre davor waren es noch 2,69 Millionen gewesen. – Unsere zweite grafische Darstellung zeigt eine Übersicht über den Jahresdurchschnitt der Betriebsunfälle in den wichtigsten Berufszweigen von 1958 bis 1962.

die Rentenzahlung ab 1. Juli 1963 einsetzen soll. Wird der Antrag später gestellt, so beginnen die Leistungen mit dem Monat, in dem der Antrag gestellt wurde.

Neuregelung für Wegeunfälle

Die bisherige Ungleichheit bei der Entschädigung für Wegeunfälle ist ebenfalls beseitigt worden. Nach der 4. Notverordnung vom 8. Dezember 1931 und dem 5. Gesetz über Änderungen in der Unfallversicherung vom 17. Februar 1939 konnten Entschädigungsansprüche völlig oder teilweise versagt werden, wenn an dem Wegeunfall der Verletzte mitschuldig war. Schon im Gesetz über die Verbesserungen der gesetzlichen Unfallversicherung vom 10. August 1949 ist diese Vorschrift gestrichen, wenn auch die vor dem 1. Januar 1949 eingetretenen Wegeunfälle von der neuen Regelung ausgeschlossen blieben. Doch nunmehr können auch diese Unfallverletzten oder deren Hinterbliebene auf Antrag die volle Verletztenrente beziehungsweise Hinterbliebenenrente erhalten.

Nicht jeder Verletzte wird übersehen können, ob für ihn die erweiternden Bestimmungen des Unfallversicherungs-Neuregelungsgesetzes zutreffen. Es wird deshalb empfohlen, daß alle Verletzten, die glauben, unter die vorgenannten begünstigenden Bestimmungen zu fallen, ihre Rentenunterlagen nochmals überprüfen lassen.

1 MENSCHEN IM BETRIEB

FÜHREN IST EINE KUNST

Unsere Arbeitswelt ist in den vergangenen fünfzig Jahren nicht nur technisch, sondern auch in ihren menschlichen Beziehungen sehr viel komplizierter geworden. Daher stellt auch die Menschenführung im Betrieb heute wesentlich größere Anforderungen als früher, denen nur noch Vorgesetzte mit einem hohen Maß natürlicher Begabung für Menschenbehandlung und Menschenführung gewachsen sind. Darum ist die Erkenntnis um so wichtiger, daß neuzeitliche Formen der Menschenführung nicht nur von der menschlichen Haltung des Vorgesetzten und seiner Begabung abhängen – obwohl diese natürlich immer von ausschlaggebender Bedeutung sein werden –, sondern auch mit gutem Willen durchaus erlernbar sind.

So bemühen wir uns schon seit Jahren, die Vorgesetzten im Hoesch-Kreise mit den neugewonnenen Erkenntnissen der Menschenführung in unserer modernen arbeitsteiligen Industriewelt vertraut zu machen. Viele hundert unserer betrieblichen Führungskräfte haben beispielsweise an Lehrgängen der Harzburger Akademie teilgenommen, in denen Menschenführung einen wesentlichen Bestandteil bildet. Darüber hinaus haben wir mehr als tausend unserer betrieblichen Führungskräfte im Lauf von drei Jahren die 24 Hefte der Schriftreihe „Richtig führen“ in die Hand gegeben. Diese Heftreihe hat der Münchener Verlag Mensch und Arbeit zusammen mit uns und einigen anderen Unternehmen der deutschen Wirtschaft erarbeitet und herausgegeben. Sie faßt die Erfahrungen und Erkenntnisse, die Theoretiker und Praktiker mit der betrieblichen Menschenführung gemacht haben, zusammen und stellt sie in einprägsamer Form dar.

Für die später in den Hoesch-Kreis eingetretenen Führungskräfte und die inzwischen in Führungsaufgaben Hineingewachsenen, aber auch für alle anderen Mitarbeiter haben wir nun die aufschlußreichsten Abhandlungen aus „Richtig führen“ zu einer Folge von Berichten zusammengestellt, mit deren Abdruck wir heute beginnen.

Der erfolgreiche Vorgesetzte

Welche Eigenschaften müssen Vorgesetzte eigentlich haben, um ihre Aufgaben erfolgreich erfüllen zu können?

Über diese Frage ist schon viel geredet und geschrieben worden. Man hat ganze Listen von Eigenschaften aufgestellt, die ein Vorgesetzter haben sollte: Gerechtigkeit, Verantwortungsfreude, Selbstsicherheit, Ausgeglichenheit, Entschlußfähigkeit, Sachlichkeit, Energie, Festigkeit, Aktivität, Menschlichkeit, Selbstbeherrschung. Man könnte diese Aufzählung noch beliebig lange fortsetzen. Ein bekanntes betriebspsychologisches Buch z. B. zählt nicht weniger als 50 Eigenschaften auf, die man von Vorgesetzten gefordert hatte. So entsteht ein imponierendes Bild des „idealen Vorgesetzten“, eines Menschen, der nur aus guten Eigenschaften besteht und der nur einen einzigen Fehler hat: daß es ihn nicht gibt. Denn auch Vorgesetzte sind nur Menschen. Und Menschen haben nun einmal nicht nur Vorzüge, sondern auch Schwächen. Für die Führungspraxis nutzen uns daher solche konstruierte Idealbilder wenig. Weit aufschlußreicher ist es schon, sich einmal in der Praxis umzuschauen und zu prüfen, wie denn eigentlich die Vorgesetzten beschaffen sind, die sich als gute Vorgesetzte bewährt haben.

Wenn man so, von der betrieblichen Wirklichkeit her, auf die Suche nach dem „idealen Vorgesetzten“ geht, dann macht man zunächst eine wichtige Erfahrung:

Einen einheitlichen Typ des „idealen Vorgesetzten“ gibt es gar nicht! Besteht aber vielleicht trotz der Verschiedenheit ihrer Natur und ihrer Stellung doch etwas Gemeinsames zwischen ihnen, eine Art „Generalnenner“ des Erfolges als Vorgesetzter?

Man hat diese Frage gründlich untersucht. Die Ergebnisse vieler Beobachtungen wurden ausgewertet und verglichen, um jenen Eigenschaften auf die Spur zu kommen, die wirklich den guten vom schlechten Vorgesetzten unterscheiden. Und dabei ergab sich über alle Verschiedenartigkeit der einzelnen Vorgesetzten hinweg ein wesentlicher Zug, der bei allen erfolgreichen Führungskräften anzutreffen war: Sie verstanden es, wirkliche Mitarbeiter zu gewinnen!

Ihre Methoden dazu waren je nach der Art der Arbeit, der Zusammensetzung der Arbeitsgruppe und ihrer persönlichen Eigenart verschieden: Manche arbeiteten buchstäblich mit ihrer Arbeitsgruppe, legten selbst mit Hand an und rissen die Mitarbeiter mit. Andere schufen ein enges menschliches Vertrauensverhältnis

Wer „Richtig führen“ besitzt, doch ungekürzt und im Zusammenhang lesen möchte, kann die Heftreihe bei allen Personalabteilungen, Betriebsvertretungen und Werksbüchereien entleihen.

zu ihrer Gruppe und damit eine Arbeitsatmosphäre, in der jeder mitmachte. Andere wieder ließen die Mitarbeiter teilhaben an ihren Planungen und Überlegungen und regten sie zum Mitdenken an.

Allen gemeinsam war, daß sie eine andere Grundeinstellung zu ihrer Arbeitsgruppe hatten als die weniger erfolgreichen Vorgesetzten: Die Menschen, die ihrer Leitung anvertraut waren, galten ihnen wirklich als *Mit-Arbeiter*, als ebenbürtige Partner bei der Bewältigung der Arbeitsaufgabe und nicht als „Figuren“, die als bloße „Befehlsempfänger“ untergeordnete Tätigkeiten verrichten.

Das also ist eine der wesentlichen Voraussetzungen erfolgreicher Führung. Und deshalb ist die Grundeinstellung, mit der man an seine Aufgabe als Vorgesetzter herangeht, so entscheidend.

Es gibt viele Menschen, die sind ausgezeichnete Kenner und Könner auf ihrem Fachgebiet. Wenn sie aber Führungsaufgaben übertragen bekommen, sehen sie nicht, daß diese Aufgaben ganz anderer Art sind. Sie tun weiterhin ihre Arbeit und betrachten ihre „Untergebenen“ als ein notwendiges Übel. Sie trauen ihnen so wenig zu, daß sie alles selbst machen möchten.

Diese Menschen führen nicht wirklich, sondern sie arbeiten eigentlich nur vor.

Dann gibt es andere, die erkennen; wenn sie Vorgesetzte werden, ihre neuartige Aufgabe. Sie wissen, daß ihr Erfolg jetzt nicht mehr allein von ihrem fachlichen Können abhängt, sondern davon, daß es ihnen gelingt, sich eine leistungsfähige und gut zusammenarbeitende Gruppe von Mitarbeitern heranzuziehen. Sie arbeiten also von vornherein mit ihren Mitarbeitern zusammen, rechnen mit ihnen, trauen ihnen etwas zu – und lassen sie das auch spüren!

Der Vorgesetzte mit den Augen der Mitarbeiter gesehen

Ein Vorgesetzter sollte vermeiden ...

Immer mehr Betriebe stellen Befragungen und Untersuchungen an, um festzustellen, wie die Mitarbeiter über ihre Vorgesetzten denken. Bei allen Unterschieden, die sich aus der Art des Betriebes, der Zusammensetzung der Belegschaft und der Eigenart der betreffenden Vorgesetzten ergeben, zeigen solche Untersuchungen doch verblüffend viel Übereinstimmendes. Es scheint, daß die verschiedenen Mitarbeiter in den verschiedenen Betrieben an ihren Vorgesetzten die gleichen Eigenschaften schätzen und – vor allem – sich über die gleichen Fehler ärgern.

Welche Fehler sind es nun, die von den Mitarbeitern besonders stark empfunden werden? Ein Großbetrieb stellte einmal alle Klagen und Beschwerden der Mitarbeiter über ihre Vorgesetzten zusammen und kam dabei zu folgender Liste der Handlungen, die ein Vorgesetzter vor allem vermeiden sollte, wenn er gute menschliche Beziehungen zu seinen Mitarbeitern erhalten will:

- | | |
|---|--|
| ① Mitarbeitern Arbeiten zu übertragen, für die sie nicht ausgebildet oder geeignet sind; | ⑦ keine Zeit für einen Mitarbeiter zu haben, der sich endlich ein Herz gefaßt hat, mit einem Problem zu ihm zu kommen; |
| ② Mitarbeiter zusammenzubringen, die menschlich nicht miteinander auskommen; | ⑧ einen Mitarbeiter lange Zeit ohne ein Wort der Anerkennung oder Aufmunterung zu lassen; |
| ③ Mitarbeiter ohne Vorbereitung und Erklärung der Gründe an einen anderen Arbeitsplatz zu versetzen; | ⑨ über die Fehler der Mitarbeiter viele Worte zu machen, aber die guten Leistungen zu übersehen; |
| ④ zu erwarten, daß ein Mitarbeiter eine Arbeit ausführen kann, wenn sie ihm einmal erklärt oder gezeigt worden ist; viele einfach erscheinenden Arbeiten sind für den Neuling verwirrend; | ⑩ die Anerkennung für den Vorschlag eines Mitarbeiters für sich zu beanspruchen; |
| ⑤ einen neuen Mitarbeiter so lange allein und ohne Rat und Hilfe zu lassen, daß er den Mut verliert; | ⑪ Anweisungen zu geben, ohne Gründe dafür mitzuteilen; |
| ⑥ die Beschwerde eines Mitarbeiters zu übergehen oder kurz abzutun; | ⑫ Mitarbeitern direkt oder indirekt zu drohen. |

Die Mitarbeiter möchten einen Vorgesetzten

...der keine Angst hat – weder vor seinem Chef noch vor seinen Mitarbeitern, weder vor einer schwierigen Aufgabe noch vor möglichen Fehlschlägen.

...der von der Wichtigkeit seiner Arbeit und von der Wichtigkeit aller, die mit ihm arbeiten, überzeugt ist.

...der Freude an seiner Arbeit hat und seinen Mitarbeitern hilft, auch Freude an der ihren zu haben.

...der für seine Mitarbeiter eintritt, wenn er glaubt, daß sie im Recht sind.

...der ihnen auch einmal die Meinung sagt, wenn es nötig ist, aber dabei nie seine Selbstbeherrschung verliert.

...der fachlich gut Bescheid weiß, aber auch zugeht, was er nicht weiß.

...der zuverlässig ist, d. h. bei dem man immer weiß, woran man ist.

...dem man nichts vormachen kann, der aber auch einmal ein Auge zudrückt, wenn man sich dumm angestellt hat.

...der sie versteht, zu dem sie immer kommen können, wenn sie einen Fehler gemacht haben, wenn sie Sorgen haben oder wenn sie ihn sonst brauchen.

...der aufrecht und ehrlich ist und jede Unredlichkeit und Kriecherei durchschaut.

...der ihnen eine Arbeit erklären kann, ohne dabei seine Überlegenheit fühlen zu lassen.

...der ihnen auch manchmal eine Gelegenheit gibt, etwas Schwieriges zu versuchen, was sie noch nie vorher getan haben.

...der ihnen aufmerksam zuhört, wenn sie etwas zu sagen haben.

...der ehrlich an ihrem Erfolg interessiert ist und stolz auf sie ist, wenn sie weiterkommen.

...der ihren Stolz respektiert und keinen Mitarbeiter vor dem anderen kritisiert oder lächerlich macht.

...der genau weiß, was vorgeht, aber für Klatsch und Zuträgerei taub ist.

Diese Wünsche sind das Ergebnis einer Befragung in einem Großbetrieb.

Wie man Anweisungen gibt

Ist es Ihnen nicht auch schon manchmal so gegangen? Haben Sie nicht auch manchmal ge-seufzt: „Wenn man nicht alles selbst macht!“? Aber Sie können nicht alles selbst tun – und Sie sollen es auch nicht. Denn Sie sind ja ein Vor-gesetzter, und das bedeutet, daß Ihre Arbeit ge-rade in der Anleitung anderer besteht. Aber An-weisungen so zu geben, daß sie zuverlässig und bereitwillig ausgeführt werden, ist gar nicht so leicht. Es ist oft schwerer, als die Arbeit selbst zu tun.

Wir haben eine Anzahl von erfahrenen Vor-gesetzten befragt und haben von ihnen eine Reihe von Winken und Hinweisen erfahren, wie man Anweisungen gibt, die ihren Zweck erfül-len.

Meister P. B.: Das Wichtigste ist, daß die An-weisung überhaupt richtig verstanden wird. Vor allem bei Neulingen wird zu oft der Fehler ge-macht, daß man Fachausdrücke oder Abkür-zungen verwendet, die dem anderen nicht ge-läufig sind.

Ich bemühe mich bei allen Anweisungen, mich einfach und klar auszudrücken, damit Mißver-ständnisse vermieden werden.

Abteilungsleiter R. S.: Es werden zu viele unnö-tige Anweisungen gegeben. Es gibt Vorgesetzte, die können an keinem Mitarbeiter vorbeigehen, ohne irgendeinen Auftrag zu geben. Nicht, weil es erforderlich wäre, sondern nur, um zu zeigen, daß sie „etwas zu sagen haben“.

Diese schlechte Gewohnheit entwertet die An-weisung. Die Mitarbeiter stumpfen ab und hö-ren kaum noch hin. Dann darf man sich nicht wundern, wenn Anweisungen nachlässig aus-geführt werden.

Meister K. P.: Man muß vor allem klarstellen, wer die Anweisung ausführen soll. Allgemeine Anweisungen der Art: „Hier müßte mal jemand die Putzlumpen wegbringen!“ oder „Geh doch mal einer zum Lager, ob die neuen Teile schon da sind“, bleiben meist wirkungslos. Keiner fühlt sich getroffen, die Arbeit unterbleibt – und der Vorgesetzte kann nicht einmal jemanden dafür verantwortlich machen, außer vielleicht sich selbst.

Besser ist jedenfalls, wenn man klar bestimmt, wer eine Arbeit tun soll.

Außerdem muß man ab und zu kontrollieren, ob gegebene Anweisungen auch ausgeführt wor-den sind, und darf sich nicht einfach darauf ver-lassen, daß schon alles richtig geschieht.

Abteilungsleiter W. T.: Man sollte möglichst bei jeder Anweisung sagen, warum die Arbeit getan werden muß, warum sie gerade jetzt oder gerade auf diese Weise getan werden muß. Nicht, daß man seine Anweisungen rechtfertigen müßte. Aber wenn man ein paar Worte über die Gründe sagt, erreicht man meist eine verständnisvollere und bereitwilligere Ausführung, als wenn man zu verstehen gibt: „Sie haben nur zu tun, was Ihnen gesagt wird. Die Gründe dafür lassen Sie meine Sorge sein!“

Die Mitarbeiter wollen heute mehr als früher Zu-sammenhänge und Gründe wissen, und man sollte sich angewöhnen, noch mehr als bisher über das „Warum“ von Anweisungen zu sagen.

Meister T. M.: Anweisungen müssen ruhig ge-geben werden, und man muß sich vergewissern, daß der andere auch wirklich aufpaßt. Wenn man eine wichtige Anweisung nur so „im Vor-übergehen“ hinwirft, darf man sich nicht wun-dern, wenn sie vergessen wird. Auch wenn ein Mitarbeiter gerade bei einer Arbeit ist, die ihn in Anspruch nimmt, sollte man ihm keine An-weisungen geben. Dann muß man ihn entweder auffordern, die Arbeit zu unterbrechen oder die Anweisung verschieben, bis er fertig ist und voll aufpassen kann.

Jeder braucht Anerkennung

In einem psychologischen Institut wurde vor einiger Zeit ein aufschlußreicher Versuch durchgeführt:

Man gab einer Gruppe von Kindern im Alter von 4 bis 6 Jahren die Aufgabe, einen Mann zu zeichnen. Eifrig machten sich die Kinder daran, ihre „Männchen“ zu malen. Schweigend wurden die Arbeiten danach eingesammelt. „Zeich-net noch einmal einen Mann“, sagte man ihnen. Wieder machten sich die Kinder an die Arbeit. Und so wiederholte sich das Ganze noch mehr-mals.

Die Leistungen wurden von Mal zu Mal schlech-ter. Nach dem vierten, fünften Mal zeigten die Kinder deutliche Zeichen von Unbehagen. Sie wurden unruhig, unartig, gereizt, einige brach-ten in Tränen aus.

Was war geschehen?

Man hatte die Kinder zeichnen lassen, eine Be-schäftigung, der sie sich sonst in diesem Alter gern stundenlang hingeben. Niemand hatte ih-nen etwas getan, niemand ihnen ein hartes Wort gesagt. Man hatte sie völlig sachlich be-handelt.

Die Kinder wollten aber nicht *sachlich*, sondern *menschlich* behandelt werden, und dazu gehörte vor allem: eine Anerkennung für ihre Leistung, ein paar freundliche Worte: „Das hast du gut gemacht“ oder „Das ist aber ein schöner Mann.“ Diese menschliche Anerkennung hatte man ihnen versagt. Kühl und sachlich hatte man ihre Leistungen als eine Selbstverständlichkeit hin-genommen. Das hatte genügt, um aus einer Gruppe fröhlicher und eifrig spielender Kinder eine mißgelaunte, gereizte und leistungsuntüch-tige kleine Gesellschaft werden zu lassen.

Und wie ist es im Betrieb?

Einem Mitarbeiter wird eine Arbeit aufgetragen. Voller Eifer geht er daran. Er gibt sich Mühe, strengt sich an. Die Arbeit gelingt. Er ist stolz darauf. Erwartungsvoll liefert er sie ab. Und was geschieht? Kühl und sachlich wird die Leistung als eine Selbstverständlichkeit hingenommen. Und aus einer Gruppe arbeitsfreudiger und tüchtiger Mitarbeiter wird langsam ein Haufen gleichgültiger oder verbitterter Arbeiter...

Aber was soll der Vergleich?

Ein Betrieb ist doch schließlich kein Kindergar-ten! Gewiß nicht, aber was ändert sich denn eigentlich, wenn man dem Kindergartenalter entwächst und im Beruf steht?

Nun, man lernt vor allem, seine Gefühle nicht mehr so unmittelbar zu zeigen wie als Kind. Des-halb gibt es auch unter Erwachsenen meist nicht gleich Tränen und Zornesausbrüche, wenn die erwartete Anerkennung ausbleibt.

Eines aber ändert sich nicht, nämlich das Be-dürfnis nach Anerkennung. Das ist mehr als eine Kinderlaune. Es gehört vielmehr zu den tiefsten Grundbedürfnissen der menschlichen Natur.

Unternehmensführung

Organisation und Entscheidungen

Der bekannte Betriebswirtschaftler Professor Dr. Dr. h. c. Erich Gutenberg, Köln, hat in seinem neuen Buch, das den Titel „Unternehmensführung, Organisation und Entscheidungen“ trägt, einige Grundsätze für unsere heutige Unternehmensführung herausgestellt. Dabei ist er auch auf die von Professor Höhn von der Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft in Bad Harzburg entwickelten Leitgedanken der Führung im Mitarbeiterverhältnis eingegangen:

Die Formen autoritärer Unternehmensführung sind im Begriff, neuen Möglichkeiten mehr kooperativen Verhaltens Platz zu machen. Wirtschaftliche Überlegungen und praktische Erfolge haben diesen Prozeß unterstützt. Das Bewußtsein, auf Zusammenarbeit angewiesen zu sein, beherrscht in zunehmendem Maße das Führungsdenken in den Unternehmen. Dieses Bewußtsein bindet. Es macht Kräfte frei, die bisher verloren gingen. An die Stelle der Befehlsautorität tritt – beginnend erst, aber sich durchsetzend – die Maxime: nicht einseitig befehlen, sondern besprechen, zum Mitdenken anregen, zu eigenverantwortlichem Denken erziehen, Initiative fördern, den einzelnen durch Mitarbeit aus seiner Isolierung lösen und in das Ganze des Betriebsgeschehens binden, sich überzeugen lassen und überzeugen. Diesen neuen Stil der Zusammenarbeit im Unternehmen bezeichnet Höhn treffend als „Führung im Mitarbeiterverhältnis“. Sie ist im Begriff, die absolutistischen Formen der Betriebsführung abzulösen. Der Prozeß ist eingeleitet. Es hieß die Dinge nicht richtig sehen, wenn man sich diesen Entwicklungen verschließen würde.

Mit Recht vertritt Höhn die Ansicht, daß die Führung mit Stäben ein kennzeichnendes Merkmal moderner Unternehmensleitung sei. Das gilt ohne jeden Vorbehalt für die Stäbe der Spezialisten.

Frankfurter Allgemeine

Eine Aufgabe der Berufsschule

Im Novemberheft der „Berufspädagogischen Zeitschrift“ macht Dr. Dr. Schneider-Windmüller Vorschläge für einen Ausbau der Berufsschule und fügt hinzu:

Diese Schule darf für begabte und leistungswillige (Mittel-) Schüler keine Endstation sein. Für sie muß aus der Berufsschule heraus ein Weg gestaltet werden, der als berufsbezogener Bildungsweg mindestens die Fakultätsreife, mit entsprechender Er-

weiterung auch die allgemeine Hochschulreife ermöglicht. Es sollte durch entsprechende Ausgestaltung des Lehrplans auch das Abitur an der ausgebauten Berufsschule verwirklicht werden. Es gibt keinen Grund, diesen Schülern nach einer entsprechenden Prüfung den Zugang zur Hochschule zu verwehren. Der Umweg über Kollegs beziehungsweise Institute zur Erlangung der Hochschulreife sollte ihnen erspart werden. Damit soll kein leichter Zugang zur Hochschule gefordert werden. Es soll im Gegenteil dieser Zugang nur solchen Schülern geöffnet werden, die durch eine Prüfung ihre Studierfähigkeit nachweisen. Nach den Erfahrungen des Verfassers ist der Leistungswille vieler dieser Schüler so groß, daß aus ihrer Zulassung zum Hochschulstudium nur ein Gewinn für die Hochschulen zu erwarten ist.

Der Zugang zur Hochschule über die Reifeprüfung an einer ausgebauten Berufsschule wäre auch ein Weg zur Ausbildung als Berufsschullehrer. Es würde vor allem für diesen Beruf, für den ja nicht nur das Abitur, sondern auch eine betriebspraktische Ausbildung gefordert wird, die Ausbildungszeit verkürzen und den Lehrermangel mildern. Es würde außerdem möglich sein, diesen gut begabten jungen Leuten den Weg zu anderen Berufen zu eröffnen, in denen heute großer Mangel an geeigneten und gut ausgebildeten Bewerbern herrscht.

Frankfurter Allgemeine Zeitung
vom 2. Dezember 1963

Handelsblatt

Die Sozialpartner 1963

H.B. „Haben Gespräche mit den Arbeitgebern einen Sinn“, fragte der DGB-Vorsitzende Ludwig Rosenberg die Leser der gewerkschaftlichen Funktionärszeitschrift „Die Quelle“ im Oktober 1963. Er kam zu einem positiven Schluß. „Die Demokratie lebt von dem dauernden Gespräch, ohne das nämlich sonst kaum ein Kompromiß zustande kommt, der in offiziellen Sitzungen ohne vorherige Gespräche sehr viel schwerer zu finden ist.“

So ist es. Und mit dieser Bemerkung des DGB-Vorsitzenden sind auch die Gespräche zwischen der Spitze der Arbeitgeber und der Gewerkschaften im Jahre 1963 richtig charakterisiert. Man wählte bewußt einen neuen Stil.

Neuer Stil? Im Zusammenhang mit den Sozialpartnergesprächen läßt sich diese anspruchsvolle und häufig mißbrauchte Bemerkung wirklich anwenden. Früher kamen beide Seiten mit großen Delegationen und ließen unter wechselndem Vorsitz eine Reihe von Reden abrollen, die den berühmten Fensterreden ähnlicher waren als einer sachlichen Erörterung.

Der Vorsitzende des DGB, Ludwig Rosenberg, und der Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Dr. H.C. Paulsen, waren es selbst, die den Mut fanden, diese unnütze Form der Begegnung ihrer beiden Organisationen durch das persönliche Gespräch abzulösen.

Zu Beginn des Jahres 1963 wurden sich beide einig, die Unterhaltungen nur im kleinen Kreis fortzusetzen. Ein Gespräch dieser Art fand am 14. August 1963 in Stuttgart statt. Auf der einen Seite saßen Ludwig Rosenberg, Bernhard Tacke und Hermann Beermann für den DGB, auf der anderen Seite Dr. H.C. Paulsen, Prof. Siegfried Balke, Otto A. Friedrich und Gerhard Erdmann für die Arbeitgeberverbände. In dem Kommuniké hieß es, daß „Fragen unserer derzeitigen Konjunktur- und Wettbewerbslage in ihren Zusammenhängen mit Fragen der übrigen Anspruchsbe- reiche“ besprochen wurden.

Etwas kompliziert formuliert, aber immerhin. Teilnehmer dieses Gesprächs erklärten später, daß sehr offener das gesamte Gebiet der wirtschafts- und sozialpolitischen Situation besprochen worden sei. Diesem kleinen Kreis war es endlich möglich, aus der klein- karierten Begrenzung auf Lohn und Arbeitszeit herauszukommen und die gesamte Palette der aktuellen Wirklichkeit und Tendenzen zu betrachten.

Gespräche dieser Art haben auch einen konkreten Sinn. Beide Seiten gehen mit den Überlegungen des anderen nach Hause und können in ihren Gremien „den andern“ in Zukunft genauer und konkreter zitieren. Das ist schon ein Fortschritt. Klischees werden abgebaut und Tatsachenvorstellungen aufgerichtet.

Ein schwieriges Problem schlep- pen beide Sozialpartner aus dem alten Jahr mit in das neue: Die Diskussion über die Ordnungsfunktion und gewisse Anerkennungs- forderungen der Gewerkschaften. Auf beiden Seiten hat diese Auseinandersetzung zu außerordentlichen Spannungen geführt. Gewerkschaftsführer, die derartige Vorstellungen propa- gierten, wurden suspekt, und Arbeitgeber, die Abschlüsse dieser Art trafen, mußten sich den Ver- band von draußen ansehen.

Diese unsicheren und zum Teil merkwürdigen Reaktionen beweisen, wie ungeklärt offenkundig die zur Debatte stehende Proble- matik ist. Auch hier könnten die Spitzen ein vielleicht klärendes Gespräch führen. Mindestens könnte der Rahmen möglicher Überlegungen etwas deutlicher abgesteckt werden als bisher. Zu- viel wurde der Taktik und der jeweiligen Lage überlassen. Mehr steht auf dem Spiel. Auf beiden Seiten ist man sich darüber klar, daß moderne Sozialpartnerorga- nisationen im freiheitlichen Staat nur in voller Unabhängigkeit tätig sein können. Diese Unabhängig- keit schließt aber gewisse Formen der Verständigung nicht aus, die solange undenkbar sein mußten, als sich die Kontrahenten mit dem Ziel gegenseitiger Vernichtung gegenüberstanden.

Diese Zeit ist – jedenfalls für die meisten – vorbei. Die Gewerkschaften haben eingesehen, daß ohne freie Unternehmer ein freier Staat ebenso undenkbar ist wie ohne freie Gewerkschaft. Die Un- ternehmer haben erkannt, daß freie Gewerkschaften zu diesem Staat gehören, in dem sie selbst mit eigener Dispositionsfreiheit wirtschaftlich und sozial tätig sein wollen. Die Veränderung die- ser Lage macht auch neue Über- legungen möglich, die das Ver- hältnis der beiden Organisationen und die Beziehungen der Gewerk- schaft zum Betrieb betreffen.

Handelsblatt
vom 24. Dezember 1963

VOR ZEHN JAHREN BERICHTETE



Wer vorwärts will, sollte ab und zu einmal innehalten, sich besinnen und das früher Gedachte und Getane aus gehörigem Abstand betrachten. Aus diesem Grunde wollen auch wir künftig in unserer Werkzeitung jeweils an einen Bericht erinnern, der zehn Jahre zuvor in WERK UND WIR erschienen ist. Beginnen wir unsere Rückschau mit einem Blick in Heft 1/1954:

Der neue Großhochofen 6, dessen erster Abstich auf dem Titelbild von Heft 1/1954 abgebildet war, hat in den vergangenen zehn Jahren 4,2 Millionen Tonnen Roheisen erschmolzen. Der Bericht über den Neubau begann damals mit den Sätzen:

„Der erste Spatenstich zum neuen Hochofen der Westfalenhütte wurde am 19. Dezember 1952 durch Hüttendirektor Dr. Harr vorgenommen. Am 19. Dezember 1953, also genau nach einem Jahr Bauzeit, war das gewaltige Projekt durchgeführt und wurde als Hochofen 6 der Hoch- ofenabteilung übergeben. Am 4. Januar 1954 wurde mit dem Anblasen begonnen. Damit wurde der größte Hochofen Westeuropas in Betrieb genommen.“

Diesen Bericht über den neuen Hochofen nahm auch Dr. Willy Ochel zum Anlaß für sein ebenfalls in Heft 1/1954 veröffentlichtes Geleitwort. Er schrieb:

„Das Jahr 1954 begann für uns unter einem guten Stern. Ein neuer, moderner Hochofen wurde in den ersten Tagen des Januar ange- blasen – Sinnbild fortschrittlicher Gestaltung und nicht erlahmender Lebenskraft. Nichts wird geschenkt, und je mehr Mühe und Sorge an einer neuen Maschine, einem neuen Verfahren, einer neuen Walzstraße hängen, je größer sind Freude und Befriedigung, wenn es geschafft ist.“

In dem übersteigerten Ablauf des modernen Wirtschaftslebens erzeugen wir Maschinen und Einrichtungen, die uns helfen, das tägliche Brot im nationalen und internationalen Wettbewerb zu verdienen, den Lebensstandard zu heben und für soziale Sicherheit zu sorgen. Sie alle sind nur zeitbedingt und müssen in ununter- brochener Folge verbessert, ergänzt und oft durch gänzlich anders gestaltete Konstruktionen oder Verfahren ersetzt werden. Jede grö- ßere Neuanlage birgt in sich alle Sorgen neuen Schaffens: Ist das Geld da? Führt die Neu- investition zum Erfolg? Ist der Zeitpunkt richtig? Welche Strukturwandlung ruft sie hervor? Was machen die Männer und Frauen, die oft bis zu einem halben Jahrhundert mit der alten, durch diese Neuanlage verdrängte Maschine vertraut waren? Vielen Menschen geben die neuen Ma- schinen Brot und Arbeit; aber was wird aus dem alten Arbeitsplatz, der durch Jahrzehnte lieb- gewonnen war? –

Ohne Schmerzen wird nie etwas Neues und Lebendiges gestaltet. Den Problemen aus- weichen heißt, das Werk und die Gemeinschaft großer wirtschaftlicher Unsicherheit oder gar dem sicheren Untergang preisgeben. Nachdem für uns moderne Menschen die Arbeit und ihre Stätte unsere neue Heimat ist, müssen wir auch füreinander da sein, um diesen Kampf zu be- stehen (oft nicht einmal für unsere, sondern für die nächste Generation) ...“

40

Hoesch AG Bergbau

- 3. 1. 1964 Albert Meier, Fahrhauer
Schachtanlage Emil-Emscher
- 3. 1. 1964 Johann Möllmann, Rangiermeister
Schachtanlage Fritz-Heinrich

Hoesch AG Westfalenhütte

- 4. 1. 1964 Herm. Schönfeld, Stahlformermeister
- 8. 1. 1964 Karl Osterwinter, Bahnhofsaufseher
- 11. 1. 1964 Adolf Breker, Kranführer
- 11. 1. 1964 Alfred Lasberg, Abh.-Kesselwärter
- 18. 1. 1964 Gustav Fischbach, Maschinist
- 25. 1. 1964 Otto Rüding, Betriebschef

Hoesch AG
Walzwerke Hohenlimburg

- 2. 1. 1964 Heinrich Stickel, Meister
- 28. 1. 1964 Paul Korfleur, Federnarbeiter

Hoesch Hammerwerk
Ruegenberg GmbH

- 18. 1. 1964 P. Hengstebeck, Gewindeschneider

Hoesch Reederei
und Kohlenhandel GmbH

- 2. 1. 1964 Theodor Kuckhoff,
Handlungsbevollmächtigter

25

Hoesch AG Bergbau

- 2. 1. 1964 Arthur Bennecken, Grubensteiger
Schachtanlage Radbod
- 2. 1. 1964 Heinrich Dieckmann, Bote
Schachtanlage Kaiserstuhl
- 2. 1. 1964 Franz Nau, Vorarbeiter
Schachtanlage Emil-Emscher
- 4. 1. 1964 Otto Meckelburg, Wäschearbeiter
Schachtanlage Kaiserstuhl

- 7. 1. 1964 Heinrich Bomholt, Kauenwärter
Schachtanlage Radbod
- 10. 1. 1964 Günther Geisler, Fördermaschinist
Schachtanlage Radbod
- 10. 1. 1964 Stanislaus Guziolek, Magazinarbeiter
Schachtanlage Emil-Emscher
- 11. 1. 1964 Wilhelm Schnabel, Schießmeister
Schachtanlage Kaiserstuhl
- 12. 1. 1964 Wilhelm Walaschewski, Hauer
Schachtanlage Kaiserstuhl
- 14. 1. 1964 Paul Winter, Kranführer
Schachtanlage Fürst-Leopold-Baldur
- 16. 1. 1964 Wilhelm Wiczorek, Ausbauhelfer
Schachtanlage Fritz-Heinrich
- 16. 1. 1964 August Bauer, Telefonist
Schachtanlage Emil-Emscher
- 18. 1. 1964 Albert Euerskens, Maschinist
Schachtanlage Radbod
- 23. 1. 1964 Hans Kinschorra, Holzplatzarbeiter
Schachtanlage Kaiserstuhl
- 23. 1. 1964 Max Lupp, Kohlenfahrer
Schachtanlage Radbod
- 25. 1. 1964 Erich Lagies, Pflörtner
Schachtanlage Kaiserstuhl
- 26. 1. 1964 Otto Kalisch, Kauenwärter
Schachtanlage Radbod
- 26. 1. 1964 Anneliese Meyer, kaufm. Angestellte
Schachtanlage Radbod
- 28. 1. 1964 Paul Kleinherne, Masch.-Hauer
Schachtanlage Radbod

Hoesch AG Westfalenhütte

- 2. 1. 1964 Erna Licht, Raumpflegerin
- 9. 1. 1964 Wilhelm Klein, Hüttenarbeiter
- 11. 1. 1964 Friedrich Broske, Hilfsschlosser
- 16. 1. 1964 Erich Huse, Glüher
- 17. 1. 1964 Elisabeth Wiesemann, Büfetfräulein

- 18. 1. 1964 Sigismund Hammerschmidt,
Vorarbeiter
- 20. 1. 1964 Gustav Windt, 1. Scherenmann
- 21. 1. 1964 Ernst Seide, Pumpenwärter
- 23. 1. 1964 Paul Semberg, Schlosser
- 27. 1. 1964 Robert Heidböhmer, Kolonnenführer
- 28. 1. 1964 Helmut Lehmann, Elektromonteur
- 30. 1. 1964 Rudi Mursch, techn. Sachbearbeiter
- 31. 1. 1964 Reinhold Richter, Bandmesser

Hoesch AG
Walzwerke Hohenlimburg

- 11. 1. 1964 Johann Brockschmidt, Lademeister
- 11. 1. 1964 Lorenz Rarbach, Federnarbeiter
- 20. 1. 1964 Margard Geldmacher, Sekretärin

Maschinenfabrik Deutschland AG

- 7. 1. 1964 Max Szykorra, Ofenmann
- 10. 1. 1964 Wilhelm Brandt, kaufm. Angest.

Hoesch AG
Walzwerke Hohenlimburg,
Werk Federstahl Kassel

- 14. 1. 1964 Karl Holl, Werkzeugmacher

Hoesch Eisenhandel mbH

- 2. 1. 1964 Herbert Schmidt,
Handlungsbevollmächtigter

Hoesch Reederei
und Kohlenhandel GmbH

- 2. 1. 1964 Gerda Gehnen,
Handlungsbevollmächtigte

Hoesch AG Rohrwerke

- 25. 1. 1964 Bernhard Schmeddinghof,
Rohrriecher

Die Dame aus der Morgenzeitung

Bruno Bauer hat Glück im Leben gehabt. Bruno Bauer hat eine schöne Stellung, ein auskömmliches Einkommen, ein kleines Haus am Stadtrand, ein wenig Geld auf der Sparkasse, einen guten Arzt, den er nicht braucht, und auch sonst noch allerlei Dinge, die das Leben angenehm machen. Nur in einem Punkt hapert es bei Bruno. Das ist in der Liebe.

Bruno Bauer hat kein Glück bei Frauen. Wenigstens glaubt er es. Er hat es noch nie ernstlich versucht. Er meidet die Plätze, wo die anderen Männer hingehen, um eine Frau kennenzulernen. Dabei ist Bruno Bauer des Alleinseins ernstlich müde. In ein trautes Heim gehört eine vertraute Frau. An einem Fernsehgerät können zwei für das gleiche Geld ihr Leben genießen, aus einem Fenster können zwei die gleiche Aussicht betrachten, an einer roten Rose können zwei riechen, und an einem Ofen wärmen sich zwei Menschen leichter als einer. So beschloß Bruno Bauer, einen Ehestand zu gründen.

Er inserierte in der Morgenzeitung:

Fortschrittlicher Herr in fixer Stellung sucht passende Ehepartnerin.

Vermittler Papierkorb. Unter „Ehrlich gemeint“.

Acht Tage später kamen die Zuschriften. Es waren genau 298 Stück. Sie waren auf rosafarbenem, hellblauem, gelbem und lilanem Briefpapier geschrieben. Sie enthielten hundert Versprechungen und tausend Erwartungen. Eine schlichte liebe Schrift trug den Sieg davon. Diese Frau mußte begehrenswert sein.

Vielleicht war sie noch sehr jung, vielleicht war sie sogar schön. Vom Alter stand nichts in dem Brief. Bruno Bauer beantwortete diese Zeilen als einzige. In bewegten Worten bat er die Unbekannte um ein Stelldichein. Sein Herz klopfte, als er den Brief in den Kasten warf. Am nächsten Morgen kam die Antwort:

„Ich erwarte Sie heute abend acht Uhr mit Freuden im Grabenkaffee. Kennzeichen: Ich rühre den Kaffee um. Die Dame aus der Morgenzeitung.“

Bruno Bauer besah sich noch einmal im Spiegel neben der Garderobe, dann trat er aufgeregt und ein wenig unsicher durch die Drehtür des Kaffeehauses. Es waren noch fünf Minuten vor der Zeit. Aber die Dame saß schon da. Sie saß dem Eingang schräg gegenüber, und als Bruno Bauer eintrat, ergriff sie sofort den Löffel und rührte im Kaffee. Bruno Bauer trat zum Tisch. „Gestatten Sie?“



Mit einer Verbeugung bat er, Platz nehmen zu dürfen. Er nannte seinen Namen. Die Dame lächelte. Ihr Lächeln war schön und anmutig. Fünf Minuten später waren sie bereits gute Freunde.

„Wir sollten nicht so lange warten“, sagte Bruno, „je früher wir heiraten, desto besser. Eigener Herd ist Goldes wert.“

Luise lachte. Er wußte schon, daß sie Luise hieß.

„Einverstanden?“ drängte er.

„Wir kennen uns noch so wenig. Wollen wir uns nicht zuerst ein wenig erloben?“

Bruno Bauer wollte davon nichts wissen.

„Was du heute kannst besorgen, das verschiebe nicht auf morgen!“

Damit begannen sie sich Du zu sagen, und vier Wochen später fand die Hochzeit statt. Die Ehe war restlos glücklich. Luise war jung, schön und treu und verwöhnte ihren Mann auf das zärtlichste.

Sogar ein Kind ihm zu schenken, bereitete sie sich vor.

Eines Abends kam Bruno Bauer nach Hause.

Luise stand in der Tür. Ohne Lächeln, ohne Gruß.

Sie schwang einen Brief in der Hand.

„Was soll das? Du betrügst mich!“

Bruno stand starr. Seine Frau zu betrügen, fiel ihm nicht einmal im Schlaf ein.

„Da - lies selbst -, der Brief ist heute gekommen!“

Und Bruno Bauer las:

„Werter Herr! Nach langem Überlegen - ich habe über ein halbes Jahr dazu gebraucht - habe ich mich nun doch noch entschlossen, Ihnen meine Meinung zu sagen. Als ich auf Ihr Inserat antwortete, schrieben Sie mir einen scheinheiligen Brief, daß man annehmen konnte, es mit einem anständigen Menschen zu tun zu haben. Und dann kommen Sie nicht einmal zu unserem vereinbarten Rendezvous? Ich bin schon eine ältere Person und keine dumme Gans! Daß Sie mich eine volle Stunde im Kaffeehaus sitzen und im Kaffee rühren lassen, das ist eine Gemeinheit! Das mußte Ihnen sagen die Dame aus der Morgenzeitung.“

Hans Apri

Johannes packt die Koffer

Ich bin des Reisens ungewohnt. Wer rastet, der rostet.

Bei uns rosteten die Koffer. Als wir packen wollten, krachten sie in allen Fugen, die verrosteten Schlösser verweigerten den Dienst, und ich war gezwungen, einen neuen Koffer zu kaufen. Einen großen natürlich. Für eine Siebentagereise auf der Eisenbahn.

Jede Nacht in einem anderen Bett.

„Wer packt?“ fragte ich.

„Wie immer - ich“, sagte Kitty, meine Frau.

Als wir am Abend im Frankfurter Hof unseren Koffer auspackten, sahen meine Anzüge aus, als ob ein Elefant zwei Tage und zwei Nächte darauf gegessen hätte.

„O Kitty!“ sagte ich traurig.

„Nicht zufrieden, Johannes?“

„Morgen früh packe ich. Mit System und Verstand.“

Unser Zug nach Paris fuhr kurz vor neun. Wir ließen uns um sieben Uhr wecken. Das Frühstück kam aufs Zimmer. Wir frühstückten im Pyjama.

„Willst du wirklich, Johannes?“

„Es ist ein neuer Koffer. Man muß ihn mit Verstand packen.“

„Du meinst?“

Kitty sagte es leicht pikiert. Ich lenkte schnell ein.

„Du bist die großartigste Frau der Welt. Nur Kofferpacken ist nicht deine Stärke. Dazu gehört nämlich System und Verstand.“

Ich machte mich sogleich an die Arbeit. Das Zimmer war überheizt. Ich packte daher im Pyjama. Zuerst die Wäsche, die Hemden und die Hosen. Darauf die Kleider und die Anzüge. An den Rändern die Schuhe, die Krawatten und die Strümpfe. Kitty hatte ich mit ihrem roten Toilettenköffchen ins Bad geschickt.

„Tummle dich!“ rief ich hinaus, „in dreißig Minuten fährt unser Zug.“

„Ich bin fix und fertig.“

„Ich auch“, rief ich, „kannst du kommen und dich auf den Koffer setzen, damit er zugeht?“

Kitty kam reisefertig aus dem Bad.

Sogar ihren roten Hut hatte sie schon auf.

„Geht er nicht zu?“

„Wir haben viel zuviel mit!“

„Daheim bei mir ging's ganz leicht.“

„Ja, aber ohne System und Verstand. Komm! Hilf!“

Wir drückten nach Leibeskräften. Wir zogen und rüttelten. Kitty saß auf dem Koffer. Ich setzte mich mit meinen zweihundert Pfund dazu. Da ging es. Das Schloß schnappte ein. Wir stöhnten auf. Ich wischte mir den Schweiß von der Stirn.

„Jetzt pressiert's!“ sagte ich.

Ich eilte zum Telefon und rief den Portier.

„Lassen Sie meinen Koffer holen und zur Bahn bringen!“

Ich eilte ins Bad, mich zu waschen.

Als ich zurückkam und Kitty die Seife und die Zahnbürste brachte, hatte der Hausdiener die Koffer schon geholt. Kitty stand am Fenster und lächelte.

„Noch zehn Minuten, Johannes.“

„Ich bin sofort fertig.“

„Du hast alles eingepackt?“

„Natürlich. Mit System und Verstand.“

„Fährst du im Pyjama?“

„Wieso?“ fragte ich, noch immer ahnungslos.

Kitty strahlte:

„Weil du mit System und Verstand auch dein Hemd, deine Schuhe und deinen Anzug in den Koffer gepackt und bereits zur Bahn geschickt hast . . .“

Seht, Freunde, das ist eine wahre Geschichte! Kitty besteht darauf, daß ich sie erzähle. Das ist ihre Rache. Ich denke aber nicht daran, sie jemals zu Papier zu bringen.

Jo Hanns Rösle

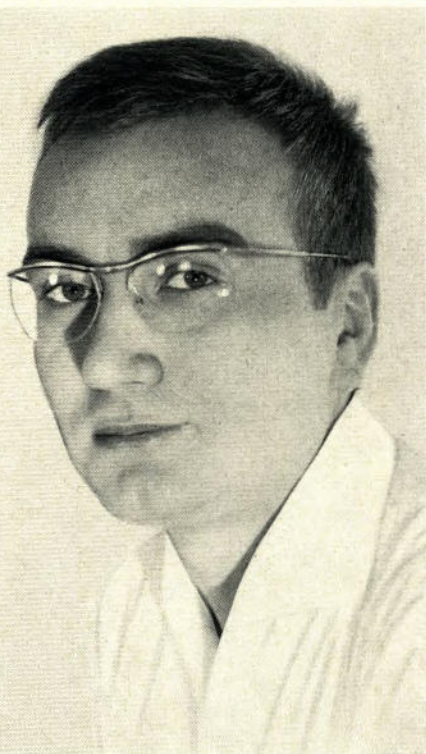


Foto-Wettbewerb

UNSER
JANUAR-THEMA:
„DAS PORTRÄT“

- ① Jakob André Hoesch AG Bergbau
- ② H. J. Multhaupt Hoesch AG Bergbau
- ③ Hans Reineke Hoesch AG Bergbau
- ④ Heidi Markert Hoesch AG Walzwerke Hohenlimburg
- ⑤ Werner Gasche Hoesch AG

Für den WERK UND WIR-Fotowettbewerb bitten wir unsere Leser, bis zum 3. Februar 1964 Aufnahmen zu dem Thema „Haustiere“ und bis zum 3. März 1964 zu dem Thema „Beim Einkaufen“ einzusenden.



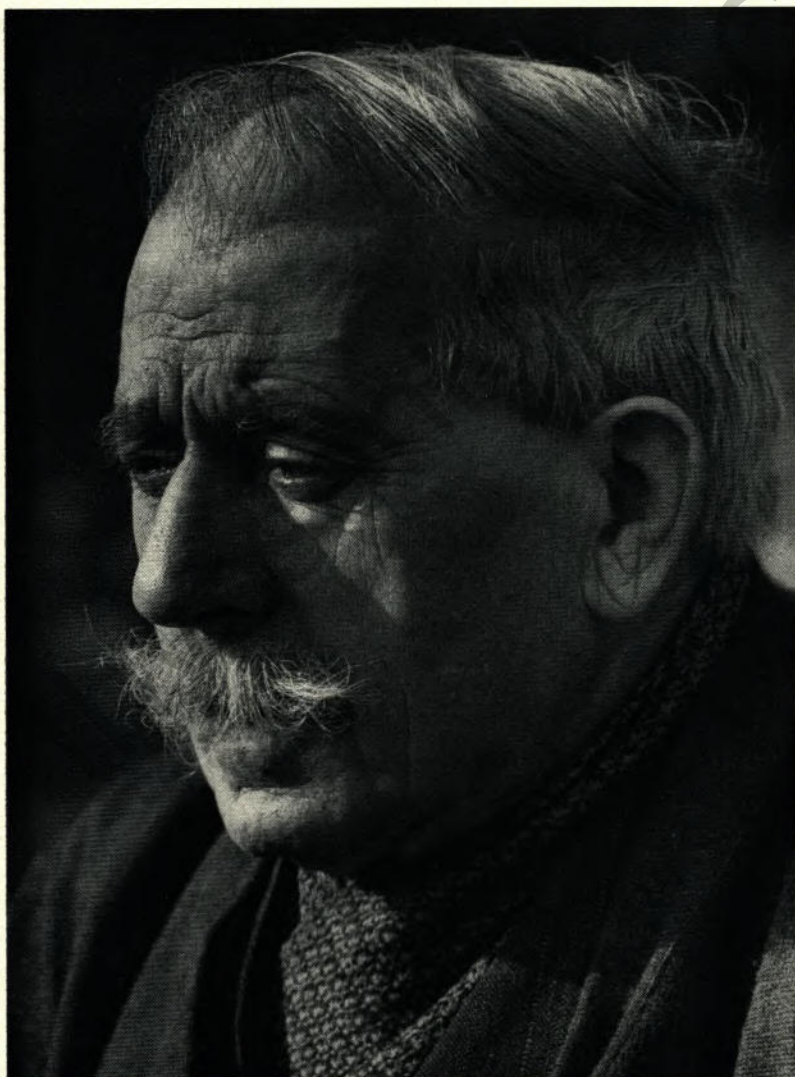
①



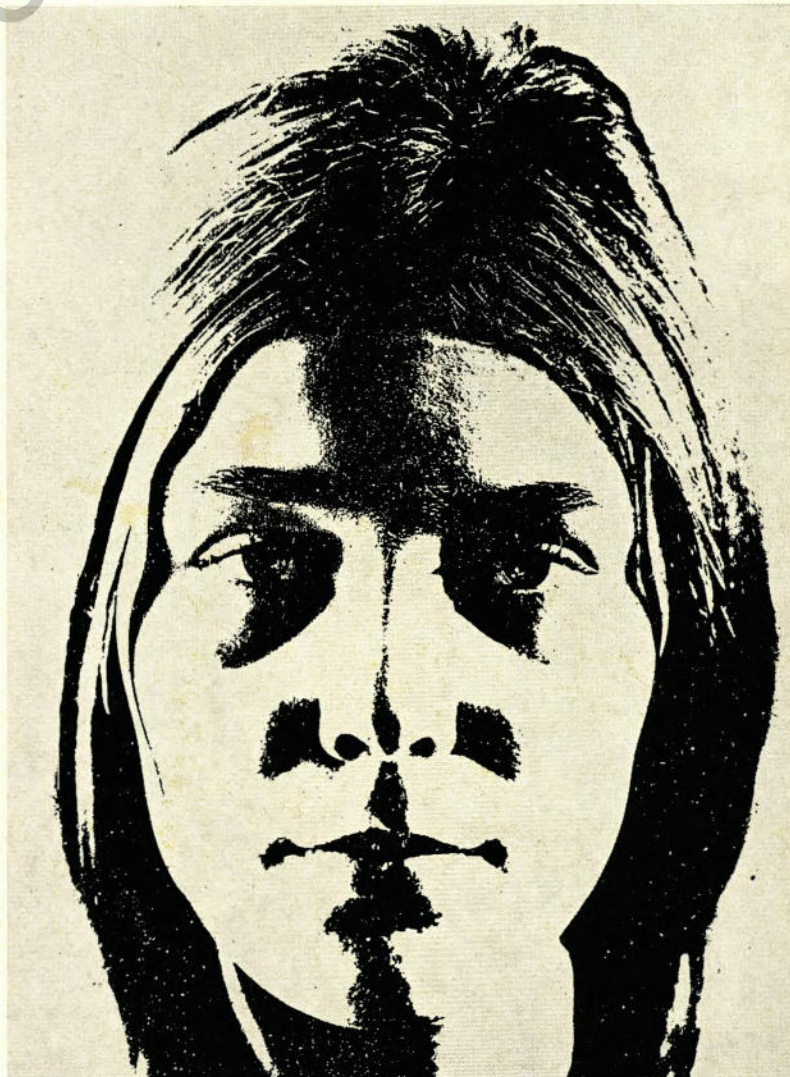
②



③



④



⑤

