

100 Jahre.

DORTMUND-HÖRDER

1852 - 1952



HÜTTENUNION

A K T I E N G E S E L L S C H A F T

Mitteilungsblatt

Sonderausgabe
der
Betriebsvertretung
des Werkes Dortmund

zur Betriebsratswahl am 13., 14. und 15. Mai 1952

*A*us Industrie-Untertanen sollen Industrie-Bürger gemacht werden. Ich will damit eben nur aussprechen, daß diejenigen, die heute ihrer Arbeit fremd gegenüberstehen, weil sie sagen: was geht sie uns an, sie ist gar nicht unsere Arbeit, sie ist anderer Leute Gewinn — daß diese dazu kommen, eigene Arbeit leisten zu können

So ungefähr lautet das Problem der Zukunft, die Überführung der großen Betriebe der Neuzeit in Organisationen, in denen jeder einzelne seine Mitwirkung in ähnlicher Art haben kann, wie er Staatsbürger ist.

Friedr. Naumann.

Kolleginnen und Kollegen!

Einem vielfach ausgesprochenen Wunsche, den Tätigkeitsbericht der Betriebsvertretung schriftlich in Händen zu haben, kommen wir hiermit nach.

Grundlage aller Betriebsrattätigkeit ist die wirtschaftliche Lage des Werkes, für das Werk wieder entscheidend die Lage der Gesamtwirtschaft. Das kommt so recht in der schwankenden Produktion des vergangenen Jahres zum Ausdruck. Schrott- und Brennstoffmangel haben sich hier stark ausgewirkt. Der Brennstoff bestand teils bis zu 50 % aus USA-Kohlen. Dennoch war an manchen Tagen nicht mal für eine halbe Tagesproduktion Koks vorrat an den Hochöfen.

Nur mit äußerster Umsicht konnte die durchlaufende Produktion einigermaßen gehalten werden. Welche Arbeit in diesen kritischen Tagen geleistet werden mußte, um die Rohstoffmengen für die Produktion zu sichern und rechtzeitig herbeizuführen, ist nicht abzuschätzen. Das vergangene Jahr stand, wie auch das vorhergegangene, stark im Zeichen des Auf- und Ausbaues der Werksanlagen.

So konnte teils mit allen 5 Hochöfen geblasen werden. Im Thomaswerk wurde eine neue Gießgrube gebaut. Die neuen Gewölbe im Martinwerk, mit ihrer bis zu zehnfach größeren Haltbarkeit als früher, begünstigen die Stahlerzeugung stark.

Für die Schienenadjustierung konnte Halle IV im Ww. I mit ihrer Spannweite von 40 m in Betrieb genommen werden.

Im Preßwerk gab die 1000 t Presse bereits den ersten Blöcken die Form. Noch im Mai soll mit einer 1500 t Presse geschmiedet werden. Wenn dann im Herbst die 600 t Schnell-Schmiedepresse tätig ist, kann die erste Etappe für das Preßwerk als beendet angesehen werden. Für das Werk ist damit ein guter Schritt vorwärts zu verzeichnen.

Die Vervollkommnung und Verbesserung der technischen Anlagen hatte eine günstige Auswirkung auf die Produktion. So haben im Monat März 1952 glückliche Umstände, restlose Ausnutzung der technischen Möglichkeiten und letzter Einsatz aller Beteiligten eine Höchstproduktion ermöglicht, die in der Geschichte des Werkes einmalig ist. 98 000 t Rohstahl wurden im März 1952 erzeugt — 72 000 t im April 1951. Volles Verständnis für diese Leistung kann sicher nur der haben, der die zwei Jahre Stillstand und die Demontageabwehrkämpfe mitgemacht hat.

So beachtlich die Zahl ist, so bewundernswert ist auch die menschliche Leistung, die darin steckt. Mit vielen Sonntags- und Ueberstunden, mit intensivster Bemühung in den Betrieben und der Verwaltung hat die Belegschaft diese Höchstproduktion ermöglicht. Wir haben aber darauf zu achten, daß mit der menschlichen Arbeitskraft kein Raubbau getrieben wird. Die Rastlosigkeit unseres durchlaufenden Hüttenbetriebes darf nicht in das Familienleben unserer Belegschaft dringen. Der Sonntag ist nicht nur zur persönlichen Entspannung und

Erholung des Einzelnen dringend notwendig, sondern auch eine Einrichtung unseres gesellschaftlichen Lebens, um deren Erhaltung wir stets bemüht sein sollten. In Besprechungen mit der Werksleitung haben wir immer wieder verlangt, an Sonntagen keine Produktionsschichten verfahren zu lassen.

Dann sind uns die sogenannten 16-Stunden-Schichten an verschiedenen Punkten unseres Werkes eine besondere Sorge.

Unter den gegebenen Umständen haben wir verschiedenen Sonntags-Produktions-Schichten zugestimmt, dabei ist nicht zu verkennen, daß rein vom technischen Ablauf der Produktion, rein vom Rechenschieber — also von der Rentabilität aus — gesehen, sicher manches zur Sonntagsarbeit gesagt werden kann. Noch in einer der letzten Besprechungen mit der Werksleitung wurde festgestellt, daß Vorschläge zur Vermeidung der Sonntags- und 16-Stunden-Schichten in nächster Zeit besprochen werden sollen.

In den hinter uns liegenden Jahren ist die Belegschaftszahl ebenfalls größer geworden. Am 1. April 1952 waren auf dem Werk Dortmund 8 651 Belegschaftsmitglieder tätig, davon 7 445 Arbeiter und 1 208 Angestellte, gegenüber einer Belegschaft von 7 862, davon 7 115 Arbeiter und 749 Angestellte am 1. April 1951.

Die hohe Zahl der Angestellten ist darauf zurückzuführen, daß die Hauptverwaltung der Hütten-Union ihren Sitz in Dortmund hat. Von den 1 208 Angestellten gehören zur Hauptverwaltung 561, zur Werksverwaltung 188; in den Betrieben sind 459 Angestellte tätig. Von 462 weiblichen Arbeitskräften sind 220 Angestellte und 242 im Lohnverhältnis. Von den 388 Jugendlichen sind 304 Lehrlinge. Diese große Zahl der Lehrlinge ist darauf zurückzuführen, daß die jetzt Schulentlassenen aus den geburtenstarken Jahrgängen sind. Schon in einigen Jahren wird ein großer Mangel an Facharbeiternachwuchs sein. Die Zahl der zur Schulentlassung kommenden — Kriegsjahrgänge — ist dann ca. 30 % niedriger als heute. Aus diesem Grunde werden jetzt von uns mehr Lehrlinge eingestellt als normalerweise notwendig sind.

Trotzdem konnten die Einstellungswünsche nur zu einem geringen Teil berücksichtigt werden.

Neben unserer Belegschaft sind auf dem Werk jetzt noch ca. 1000 Unternehmerleute, davon mehr als 200 in der Produktion eingesetzt. Diesen hohen Satz von Unternehmerleuten in der Produktion haben wir in mehreren Besprechungen mit der Werksleitung als untragbar hingestellt. Wir haben die Zusage, daß dieser Einsatz schnellstens auf den geringstmöglichen Satz abgebaut wird. Solange die Unternehmerleute in der jetzigen Form bei uns beschäftigt sind, ist festgelegt, daß sie unter den gleichen Bedingungen wie die eigene Belegschaft arbeiten und entlohnt werden müssen.

Die Zusammenlegung der beiden Werke Dortmund und Hörde brachte dem Betriebsratsvorstand und dem Lohn- und Tarifausschuß wesentliche Arbeit. Für Angelegenheiten der Belegschaft, die für beide Werke gültig sind, wurde ein sogenannter „Vierer-Kopf“ gebildet. Ihm gehören von beiden Werken die Betriebsratsvorsitzenden und deren Stellvertreter an.

In dem Viererkopf wurde überprüft, wie weit die Abkommen, die auf beiden Werken bestanden, für die Hüttenunion übernommen werden konnten. Es ist sicher interessant zu sehen, was an Abmachungen vor der Zusammenlegung auf beiden Werken bestand.

1. Die Gewährung von Sozialzulagen:
Kindergeld 10,— DM und Hausstandsgeld 7,50 DM;
2. Die Kollektiv-Unfallversicherung, aus der bei tödlichem Unfall eines Ernährers für die Familie 1.000,— DM gezahlt wird; bei dauernder oder Teil-Invalidität eine einmalige Abfindung bis zu 5.000,— DM.
3. Ein Ueberbrückungsgeld in Höhe eines dreifachen Monats-Durchschnittslohnes oder Gehaltes, wenn der Ernährer einer Familie normal verstirbt.
4. Bei allen Todesfällen einen Kranz und eine Anzeige in einer Tageszeitung.
5. Eine Werkszuwendung für solche Kollegen, die nach ihrer Beschäftigungszeit wegen der Erreichung der Altersgrenze oder Invalidität aus dem Werk ausscheiden.
6. Ein Jubiläumsgeld nach 25-, 40- und 50-jähriger Beschäftigungszeit.
7. Fahrgelderstattung, wenn die Ausgabe wöchentlich einen bestimmten Betrag übersteigt.
8. Eine Unterstützungskasse für besondere Notlage,
9. Werksdarlehen für Hausrat und Wohnungsaufbau in Notfällen.
10. Urlaubsverschickung für Jugendliche.
11. Zusätzlicher Urlaub für Schwerbeschädigte.

Außerdem wurden im Werk Hörde gewährt:

1. Ein 14-tägiger kostenloser Urlaubsaufenthalt für einen bestimmten %-Satz der Belegschaft.
2. Zusätzlicher Urlaub für politische und Rassen-Verfolgte.
3. Trennungsgeld für Altbelegschaft oder angeforderte Spezialkräfte, wo die Familien außerhalb von Dortmund wohnen (Evakuierte).
4. Gratulationsgeschenke an Zuwendungsempfängern und an Witwen von Zuwendungsempfängern vom 80. Geburtstag ab, ebenso bei goldener und diamantener Hochzeit.
5. Ein Zuschuß von 20,— DM für Tarif-Angestellte, die über die Versicherungspflichtgrenze kamen, zur Aufrechterhaltung ihrer Versicherung.

Im Werk Dortmund bestanden folgende Regelungen:

1. Vierwöchiger Aufenthalt für Erholungsbedürftige im Sauerland, mit Lohnausgleich.
2. Für Besuch kranker Kollegen ein Geschenkgeld in Höhe von 5,— DM.
3. Ein zusätzlicher Jubilar-Urlaub.
4. Verbilligung bei sogenannten Sozialfahrten (Umzügen) und Sozialaufträgen einschl. Sozialpreis für Walzstahl.
5. Jährliche Steigerung des Gehaltes bei den Gruppen I und II, statt der Steigerung nach drei Jahren.
6. Fortzahlung des alten Lohnes für 14 Tage bei Arbeitsplatzwechsel mit Lohnminderung.
7. Steuerfreie Gewährung aller Belohnungen, wie bei Unfallverhütung und für das betriebliche Vorschlagswesen.

Alle diese bis jetzt im Viererkopf besprochenen Abkommen konnten — wenn auch teils mit gewissen Änderungen — als für beide Werke geltend abgeschlossen werden. Dabei muß gesagt werden, daß die Hörder Regelung teils in geldlicher Höhe günstiger war als die Dortmunder.

In beiden Werken werden Erholungsmaßnahmen für die Belegschaft nun einheitlich gehandhabt.

Eine sogenannte Urlauber-Aktion im Sauerland dient den Erholungssuchenden. In Bad Rothenfelde sollen kranke Belegschaftsmitglieder unter ärztlicher Kontrolle schnellste Genesung finden. Ähnlich wie in Bad Rothenfelde können in Vorwald (Hochsauerland) gesundheitsgefährdete Belegschaftsmitglieder Erholung finden.

Für das Jahr 1952 ist festgelegt für insgesamt 10 % der Belegschaft:

1. Die Urlauber-Aktion.
Das ist ein 14-tägiger kostenloser Aufenthalt im Sauerland. Der Teilnehmer hat seinen Tarifurlaub zu nehmen.
2. Ein 3-wöchiger Genesungs-Aufenthalt in Bad Rothenfelde und Vorwald. Teilnahme ist nur auf ärztliche Empfehlung möglich. Es wird der Lohnausgleich gezahlt wie für die krankfeiernden Kollegen, die mehr als 3 Wochen arbeitsunfähig waren.
3. Lehrlinge im ersten Lehrjahr fahren in ihrem Urlaub für 14 Tage kostenlos nach Norderney.
4. Lehrlinge im zweiten und in den weiteren Lehrjahren ebenso Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres nehmen an einem 14-tägigen Erholungsaufenthalt im Upland (bei Villingen) teil. Die Teilnehmer nehmen ihren Urlaub und tragen ca. $\frac{1}{3}$ der Kosten selbst.
5. Lehrlinge und Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres können in ihrem Urlaub 14 Tage kostenlos an einem Zeltlager des DGB am Diemelsee teilnehmen.

Nach der Zusammenlegung wurde vollkommen neu vereinbart:

1. Die Zahlung eines Lohnausgleichs bei mehr als 3-wöchigem Krankfeiern für 12 Arbeitstage 90 % des Nettolohnes.

Bei Unfällen, die einen Arbeitsausfall von mehr als 1 Woche verursachen, die volle Bezahlung der ersten Tage, für die kein Anspruch auf Zahlung von Krankengeld besteht.

Bei Krankheit von mehr als 6 Wochen und mindestens $\frac{1}{2}$ Jahr Belegschaftszugehörigkeit für die ersten 3 Tage und 12 weitere Arbeitstage vollen Nettolohn.

Um solch eine Regelung haben wir uns seit langem schon bemüht, weil der hier für die Arbeiter bestehende Zustand einfach als untragbar bezeichnet werden mußte.

2. Für 200 gesundheitsgefährdete schulpflichtige Kinder von Gefallenen, Vermißten und tödlich Verunglückten aus unserer Belegschaft einen Kuraufenthalt von 4 Wochen auf Norderney. Die Kurteilnahme ist nur auf ärztliche Empfehlung möglich.

3. Beihilfen von 50,— bis 70,— DM für Kinder, die zur Kommunion oder Konfirmation gingen oder zur Schulentlassung kamen.

Neben den Belegschaftsmitgliedern, deren Einkommen einen bestimmten Satz nicht überschritt, erhielten diese Beihilfen auch die Witwen von Gefallenen, Vermißten und tödlich Verunglückten.

Bei der Fülle der Abmachungen ist es nicht möglich ihre Einzelheiten bekanntzugeben. Es kam hier darauf an, allgemeine Hinweise auf bestehende Abkommen zu geben. Falls ein Betroffener genauere Auskunft haben will, wende er sich an seinen Betriebsrat.

Bei unserem ganzen Bemühen haben wir nicht vergessen, auch für die nun außerhalb unserer Reihen stehenden Werksinvaliden zu sorgen. Es war im Laufe des Jahres möglich, einige Male Sonderzuwendungen auszuzahlen. Zum 1. Mai erhielten sie den gleichen Betrag wie unsere Kollegen. Noch sind Bemühungen zugange, eine neue Pensionsordnung zu vereinbaren. Dieses wird eine der wichtigsten Aufgaben des neuen Betriebsrates sein.

Ein wesentlicher Teil der Betriebsratsarbeit hat sich in den Ausschüssen abgespielt. Hier sei besonders hervorgehoben die Arbeit des Lohn- und Tarifausschusses. Nach der Zusammenlegung ist in diesem Ausschuss eine ungeheure Arbeit geleistet worden. Es kam darauf an, die Grundlage für eine Angleichung der Dortmunder Löhne an die Hördorfer Löhne zu erarbeiten. Für alle Betriebe wurden neue Prämienabkommen festgelegt. Eine besondere Schwierigkeit bestand darin, den verschiedenen Werkstattribetrieben eigene Lohngrundlagen zu geben. Die sogenannte Werksdurchschnittsprämie wurde dabei fast vollständig abgebaut. Eine besondere Arbeit war auch die Erledigung von 525 Einzelanträgen, von denen nur 23 abgelehnt wurden; damit verbunden waren 48 Arbeitsplatz-Besichtigungen.

Wir können feststellen, daß — von den Erziehungsbeihilfen angefangen, über die Prozentsätze der Jugendlöhne bis zum Spitzenlohn, eine beachtliche übertarifliche Zahlung auf dem Werk erfolgt.

Wenn man bedenkt, welche Auswirkungen kleinste Auslegungsfehler der Lohnabkommen haben können, wie es z. B. in den Walzwerken der Fall war, so kann die Riesenarbeit — Neufassung aller Prämienabkommen — erst richtig gewürdigt werden.

Diese ganze Arbeit hat sich für die Belegschaft günstig ausgewirkt. Wenn wir den Ecklohn des Facharbeiters als Meßzahl nehmen, so war der durchschnittliche Überverdienst im April 1951 um 34 % höher als der Tariflohn, im März 1952 um 47 %.

Auf der Angestelltenseite ist eine Angleichung ebenfalls durchgeführt. Alle Gehälter haben eine Neuregelung erfahren.

Statt der bisher differenzierten Prämie für die Angestellten wird nunmehr eine gleiche Prämie für die technischen und kaufmännischen Angestellten gezahlt. Sie ist auf Rohstahlerzeugung aufgebaut.

Den Angestellten, die durch die Neuregelung der Gehälter die Versicherungspflichtgrenze überschreiten, wird vom Werk ein Zuschuß zur Aufrechterhaltung der Versicherung in Höhe von 20,— DM gezahlt.

Wenn wir, ähnlich wie bei den Arbeitern, das Gehalt der Gruppe K und T III als Meßzahl nehmen, so ist auch hier eine Steigerung zu sehen. War das Werksdurchschnittsgehalt April 1951 um 36 % höher als das Meßgehalt, so war es im April 1952 um 48 % höher.

Es ist uns bewußt, daß der über den Meßzahlen liegende Verdienst sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte nur mit großem Vorbehalt als Vergleich heranzuziehen ist — schon allein im Hinblick auf Sonntags- und Ueberstunden. Diese Vorbehalte sind jedoch im April 1951 wie auch im April 1952 die gleichen, so daß in den oben aufgeführten Prozentsätzen echte Steigerungen zum Ausdruck kommen. Erfreulich ist, daß mit Wirkung vom 1. April 1952 die letzten Belegschaftsmitglieder, die angestelltenversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, nun auch ins ordentliche Angestelltenverhältnis überführt werden konnten. Damit wurde ein immer wieder von uns angegriffener rechtswidriger Zustand endgültig beseitigt.

Die besondere Sorge des Betriebsrates gilt den schlechten Wohnverhältnissen der Belegschaft. Es sind immer noch rund 900 Wohnungssuchende eingetragen. Von den Mitgliedern des Wohnungsausschusses wurden etwa 500 Wohnungen besichtigt. Fast 300 Wohnungsverhältnisse sind so, daß sie mit „unhaltbarer Zustand“ bezeichnet werden müssen. Fast gleich groß ist hierbei der Anteil aus Mitgliedern der Alt- und Neubelegschaft. Mit der Prüfung wurde von den Mitgliedern des Wohnungsausschusses verantwortungsvolle Arbeit geleistet.

Während sonst auf dem Werk die Unterschiede zwischen Alt- und Neubelegschaft kaum noch bemerkbar sind, prallen sie bei der Wohnungsvergebung oft stark aufeinander. Es ist keine leichte und noch weniger eine dankbare Aufgabe, hier die Entscheidungen zu fällen.

Wenn der geplante Wohnungsbau für dieses Jahr Wirklichkeit wird, sind sicher die untragbarsten Zustände beseitigt. Mit den jetzt in Bau befindlichen Wohnungen einschl. Metzger Straße und Kleinsiedlungen sind seit dem Zusammenbruch vom Werk Dortmund insgesamt fast 1000 Wohnungen erstellt.

Im Ausschuß für betriebliches Vorschlagswesen wurden insgesamt 31 Vorschläge bearbeitet. Dabei waren 7 von Angestellten und 24 von Kollegen aus dem Arbeitsverhältnis eingereicht. Für die 17 bereits prämierten Vorschläge wurden insgesamt 3.990,— DM. ausgezahlt. Die Höchstsumme von 1.000,— DM. erhielt ein Kollege aus der Preßwerk-Werkstatt. Es ist daraus zu entnehmen, daß denkende Mitarbeit sich durchaus bezahlt macht.

Durch die Freistellung eines Betriebsrats-Kollegen als Obmann für Unfallverhütung kommt das besondere Interesse der Betriebsvertretung für dieses Gebiet zum Ausdruck. Wir können zwar erfreulicherweise eine Senkung der Ausfallstunden, welche durch Unfälle verursacht werden, feststellen; dennoch ist hier eine intensive Mitarbeit der Gesamtbelegschaft dringend erwünscht. Jeder Unfall gefährdet Gesundheit und Leben des Betroffenen, aber auch die Sicherheit der Familie. Es gibt verschiedene Methoden, die Häufigkeit der Unfälle zu messen. Das Verhältnis der Ausfallstunden, die durch Unfälle verursacht wurden, zu den gesamt verfahrenen Arbeitsstunden, zeigt die Bedeutung der Unfallverhütung auf. Der Prozentsatz dieser Ausfallstunden im Verhältnis zu den gesamten Stunden betrug im Jahre

1949 1,06 % (14 018 Arbeitsstunden)

1950 0,99 % (14 472 Arbeitsstunden)

1951 0,94 % (14 253 Arbeitsstunden).

Wenn hier nur Rückgänge um Zehntel-Prozente zu verzeichnen sind, so ist dabei jedoch zu beachten, daß ein Zehntel-Prozent etwa 1 500 Stunden sind.

6 tödliche Unfälle sind auf dem Werk zu beklagen, außerdem 2 tödliche Wegeunfälle. Die Vielzahl der Unfälle ist leichter Art, hat jedoch oft ein längeres Aussetzen zur Folge. Die vielen Fußunfälle sollen durch die Einführung des verbilligten Unfallschuhes geringer werden. Leider ist öfters festzustellen, daß Hinweise auf unfallsicheres Arbeiten wenig Verständnis bei einem Teil der Kollegen finden. Es geht um den Schutz des Einzelnen und seiner Familie, und wir hoffen, daß dazu im weitesten Umfange beigetragen wird.

Aus der allgemeinen Arbeit sei hervorgehoben, daß nun an mehreren Stellen gleichzeitig neue Fahrradständer errichtet werden. Damit werden dann sicher manche berechnete Klagen verstummen. Wenn man bedenkt, daß ca. 2 800 bis 3 000 Fahrräder mit zum Werk gebracht werden, so wird sicher klar, daß deren Unterbringung keine Kleinigkeit ist. Zu den Waschkauen, die besonders dringend einer Ueberholung bedürfen, gehören die des Walzwerks III und der Steinfabrik. Zur Beseitigung der unwürdigen Verhältnisse im Walzwerk III haben die ersten Arbeiten bereits begonnen. Es sei betont, daß dieses Projekt allein ca. 300 000,— DM. kostet.

Sobald die Platzverhältnisse an der Steinfabrik geklärt sind, wird auch dort mit dem Neubau einer Waschkaua begonnen. Die Ueberbelegung verschiedener Waschkauen ist teils auch darauf zurückzuführen, daß Unternehmerleute darin untergebracht sind. Wir haben von der Werksleitung schnellste Aenderung des Zustandes gefordert. Das gilt besonders für die Waschkauen der Werkstätten des Maschinenbetriebes.

Die Gesundheits-Einrichtungen unseres Werkes sind immer noch behelfsmäßig. Der geplante Erweiterungsbau an der Huckarder Straße wurde durch die Zusammenlegung nicht ausgeführt. Die Errichtung eines sogenannten Gesundheitshauses ist mehrfach mit der neuen Werksleitung besprochen worden, wird aber erst entschieden, wenn über die Gesamtplanung auch auf der technischen Seite völlige Klarheit herrscht. Die oft geforderte Reihenuntersuchung wird höchstwahrscheinlich ab Mitte Juni durchgeführt.

Nach einem gewissen Absinken der Teilnehmerzahl am Werksessen ist nun wieder eine größere Nachfrage vorhanden. Augenblicklich werden im Arbeiterheim und im Verwaltungsgebäude insgesamt ca. 580 Mittagessen ausgegeben.

Ein besonders dunkler Punkt ist unser Arbeiterheim. Provisorisch in den Waschkauen der ehemaligen Geschoß-Fabrik untergebracht, besteht es nun doch länger als jemals vorgesehen war. Ueber einen zeitgemäßen Ersatzbau wurde bereits mehrfach verhandelt. Augenblicklich wohnen dort noch ca. 260 Kollegen, von denen $\frac{1}{3}$ verheiratet ist. Jugendliche wohnen nicht mehr in dem Heim.

Die ständigen Bemühungen der Betriebsvertretung um bessere Fahrtverbindungen vor allem nach Huckarde haben nun zu einem guten Erfolg geführt. Die Bundesbahn hat zugestimmt, einen Haltepunkt in der Nähe der Werksküche zu errichten. Genauere Einzelheiten werden noch mitgeteilt werden.

Das Interesse unserer Belegschaft für Fragen auch außerhalb des Werksrahmens kommt wohl auch darin zum Ausdruck, daß rund 900 Bezieher der „Welt der Arbeit“ sind. Fast 900 Belegschaftsmitglieder besuchen regelmäßig durch die Volksbühne das Theater und erhalten dazu einen Zuschuß vom Werk.

Unsere mit der Städt. Volksbücherei gekoppelte Werksbücherei hat einen ständig steigenden Leserkreis.

Die große Rundfrage des Wirtschafts-Wissenschaftlichen Institutes der Gewerkschaften über die Einstellung zur Mitbestimmung und das menschliche Verhältnis zueinander hat gute Ergebnisse gebracht.

72 % haben es als falsch bezeichnet, daß die Mitbestimmung an der Lage der Schaffenden nichts ändern würde.

67 % bejahen, daß wir die Leute für die Mitbestimmung haben.

79 % bestätigen, daß die Arbeiterschaft die Fähigkeit hat, mitzubestimmen.

80 % lehnen es ab, daß es nur um höhere Löhne gehe, und sind bereit, Verantwortung zu tragen.

48 % bezeichnen die augenblickliche Form der Mitbestimmung als unzureichend.

Das Verhältnis zu den Arbeitskameraden wird von 93 % als gut bezeichnet,

zu den Meistern und Bürovorstehern von 81 %,

zu den Betriebs- und Abteilungsleitern von 76 %,

zu den Obmännern von 80 %.

Die Informierung durch Werksleitung und Betriebsvertretung über laufende Vorgänge im Werk halten 48 % für ausreichend — 45 % nicht für ausreichend.

Die volle Auswertung dieses Fragebogens wird noch zu einem späteren Zeitpunkt bekanntgegeben werden.

Am Schluß dieses Berichtes sei auf das gewerkschaftliche Organisationsverhältnis hingewiesen.

Auf der Arbeiterseite ist erfreulicherweise festzustellen, daß sie zu **99,8 % organisiert** ist. Hier ist von den Vertrauensmännern gute Arbeit geleistet worden.

Weniger erfreulich ist, daß unsere Angestelltenschaft nur zu ca. 84 % organisiert ist. **In diesem Verhältnis kommt klar zum Ausdruck, welche ungünstigen Folgen das Bestehen der zweiten Gewerkschaft für die notwendige Geschlossenheit der Arbeitnehmerschaft hat.**

Von den insgesamt nun in Dortmund beschäftigten

	1 217 Angestellten
sind organisiert in der IG Metall	739
in der DAG	282
unorganisiert	196

Wir möchten diejenigen, die da glauben, daß sie das mühe-los ernten könnten, um das die Mehrheit unserer Kollegen Mühen und auch die Beiträge nicht gescheut hat, auf eine Veröffentlichung in den

„Mitteilungen der Industrie- und Handelskammer zu Dortmund“, Nr. 1 vom 15. Januar 1952

hinweisen.

Der Artikel wendet sich gegen ein Mitglied der Industrie- und Handelskammer, das keine Beiträge mehr zahlen will, weil es nach seiner Meinung keine Gegenleistung erhält.

Aus dem Artikel sei hervorgehoben:

„Manche Unternehmer würden die Vorteile, die sie von ihrer Industrie- und Handelskammer haben, in ihrem Umfang möglicherweise erst dann einsehen, wenn es keine Kammerorganisation mehr gäbe. — Wenn nun der Sinn und die Notwendigkeit einer auf das Gesamtinteresse der Wirtschaft gerichteten Repräsentation nicht bestritten werden können, so erscheint es auch keineswegs undemokratisch, wenn die Mitgliedschaft zu diesem Selbstverwaltungsorgan nicht dem Belieben überlassen bleibt, sondern zur Pflicht erklärt wird.

Demokratische Freiheit kann nicht darin bestehen, andere für sich bezahlen zu lassen, wenn man nicht einsichtig oder willens genug ist, die Leistung einer im Gesamtinteresse arbeitenden Einrichtung auch für das eigene Wohlergehen anzuerkennen.“

Es wäre zu wünschen, daß jeder Arbeitnehmer ein solches Verhältnis zu seiner Organisation — der Gewerkschaft — hätte, wie es hier als zwingend notwendig für eine Organisation der Wirtschaft von Unternehmerseite herausgestellt wird.

Bei den Verhandlungen im Viererkopf war es interessant festzustellen, daß über verschiedene Abkommen teils stark unterschiedliche, ja fast gegensätzliche Auffassungen der Betriebsräte Hörde und Dortmund bestanden. In diesem gedrängten Bericht kommt sicher die zähe Arbeit des Betriebsrates, wohl auch das Verständnis der Werksleitung für die Belange der Belegschaft zum Ausdruck.

Es sind damit viele Erleichterungen und Vergünstigungen für die Belegschaft geschaffen.

Wir dürfen jedoch nicht außer acht lassen, daß alle diese Abmachungen nur Wert haben, wenn die Beschäftigung aller gesichert ist. Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit sind große Gefahren für die Sicherheit unserer Familien.

Aus diesem Grunde wollen wir auf die Forderungen der Gewerkschaft nach Vollbeschäftigung und Mitbestimmung hinweisen, deren Verwirklichung mit in die Hände der Betriebsräte gelegt ist.

Aus dem großen Feld der Wirtschaft ist ein Teil abgegrenzt worden, welcher unter das Gesetz über die Mitbestimmung fällt. Dazu gehört auch unser Werk. Von der obersten verantwortlichen Spitze des Werkes — dem Aufsichtsrat, bis zum letzten Mann — bis zum letzten Arbeitsplatz — tragen die gewählten Vertreter der Arbeitnehmer nun die Verantwortung mit für das Wohl des einzelnen Belegschaftsmitgliedes, aber auch für das Wohl des Werkes.

Nur ein innerlich gesundes Werk in einer für die Gesamtheit gut funktionierenden Wirtschaft gibt die Garantie für die Erhaltung, ja für die Hebung des Lebensstandards.

Zunächst ist das Feld nur abgesteckt. Es nun so zu bearbeiten, daß es bald reiche Früchte, vor allem eine sichere Ernte trägt, ist unsere eigene Aufgabe. Jeder einzelne hat dazu beizutragen. Er kann das auch bei dieser Wahl tun, indem er den Kandidaten seine Stimme gibt, die für die Einheit der Arbeitnehmer in gutem gewerkschaftlichen Sinne tätig waren und sich zur Wahl stellen. Fähige und entschlossene Kandidaten, die das eigene Interesse nicht vor das allgemeine Interesse stellen, sollen das Vertrauen für das vor uns liegende Betriebsratsjahr erhalten.

Mit dem Dank für das Vertrauen, welches der Betriebsvertretung in der vergangenen Zeit entgegengebracht wurde, geben wir nun unser Amt in die Hände der Belegschaft zurück.

Für die Betriebsvertretung:
gez. Keuning.