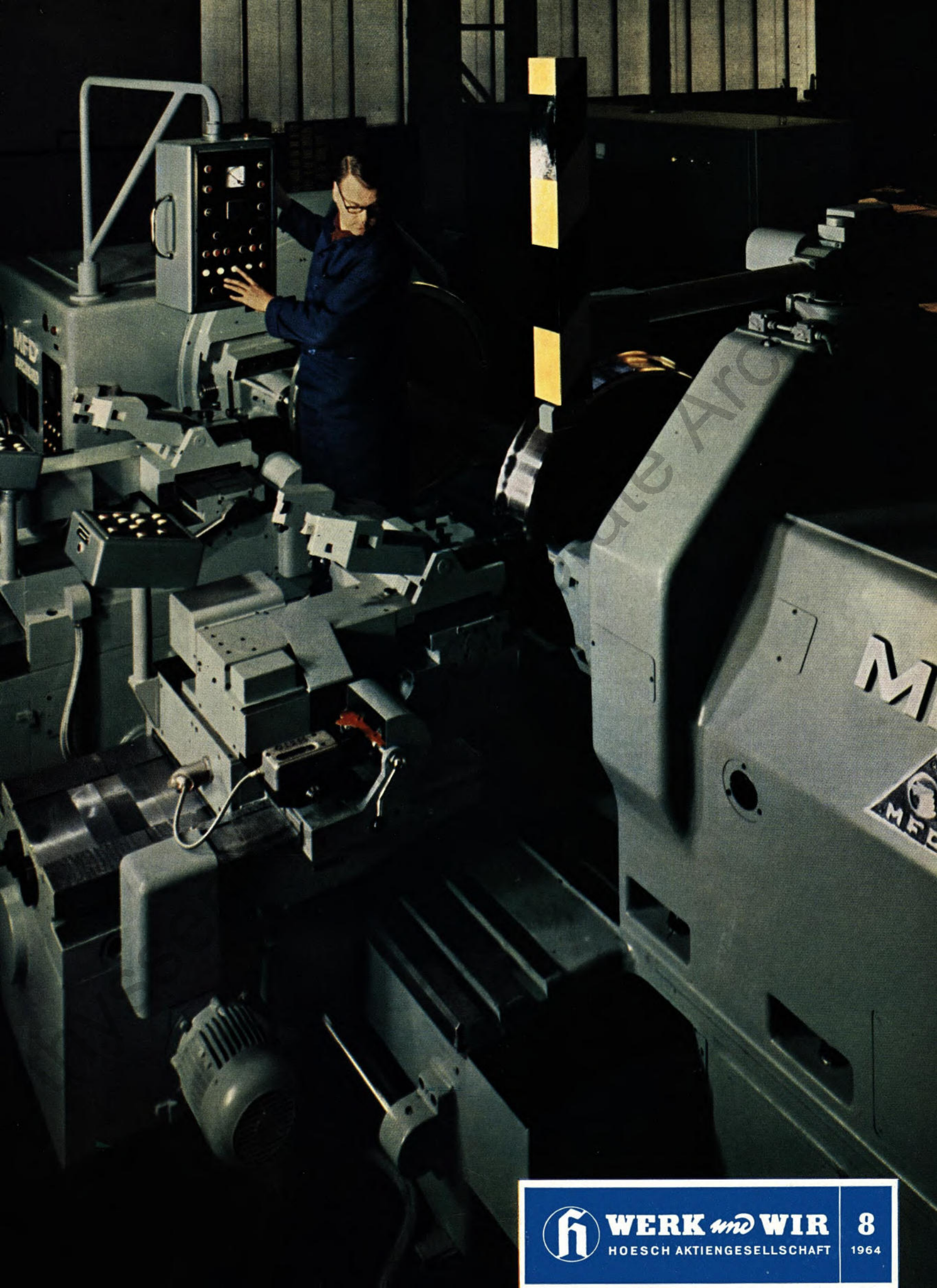
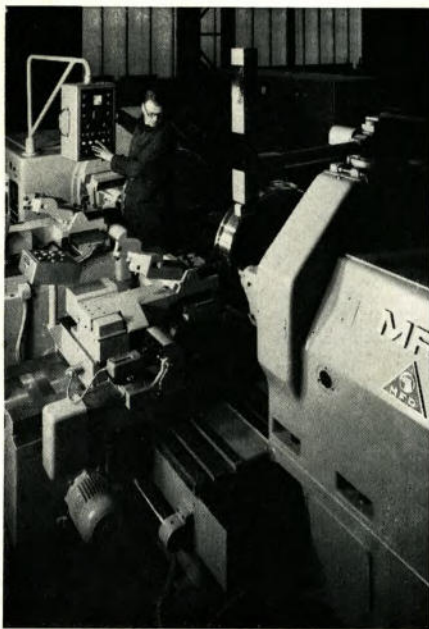




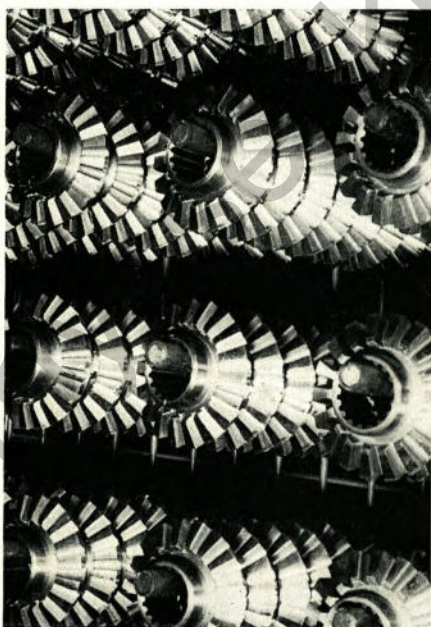
WERK *und* WIR
HOESCH AKTIENGESELLSCHAFT

8

1964



Titelseite: Friedrich Wolf läßt eine gerade fertiggestellte und für England bestimmte Radsatzdrehbank unserer Maschinenfabrik Deutschland zur Probe laufen



Rückseite: Auch Zahnräder gehören zum Erzeugungsprogramm der Schmiedag in Hagen

Zum Mitdenken aufgerufen!

Wo ist Dein Verbesserungsvorschlag?

Weltraumraketen, kontrollierte Atomexplosionen, Elektronengehirne, Impfstoffe gegen die Kinderlähmung – für den technisch-wissenschaftlichen Fortschritt gibt es keine Grenzen. Ruhelos sucht und forscht der menschliche Geist. Er ist Antrieb allen Fortschritts, die Kraft, die dem Menschen die Erde untertan werden ließ.

So war es früher, so ist es heute. Und im Unternehmen ist es nicht anders. Kein Betrieb, keine Anlage, keine Maschine sind so vollkommen, daß sie nicht verbessert werden könnten. Von der Unzufriedenheit mit den gegebenen Verhältnissen und von der geistigen Anstrengung, noch bessere Lösungen zu finden, lebt der technische Fortschritt. Er ist wie die industrielle Produktion eine Gemeinschaftsleistung aller, die in der Wirtschaft tätig sind. Diesen Fortschritt zu fördern und zu beschleunigen, sind daher alle aufgerufen.

Wer wird nicht an seinem Arbeitsplatz oder in seinem Betrieb schon einmal auf Gegebenheiten gestoßen sein, die ihm verbesserungswert erschienen sind. Neues aber wird vor allem demjenigen aufgehen, der mit offenen Augen seine Umwelt aufnimmt und gelernt hat, ihr die richtigen Fragen zu stellen. Denn im Betrieb kommt es nicht nur darauf an, rein routinemäßig zu arbeiten, sondern auch geistig dabei zu sein, sich innerlich seiner Arbeit verpflichtet zu fühlen, kurz: mit Verstand und Herz bei der Sache zu sein. „Das ist's ja, was den Menschen zieret, und dazu ward ihm der Verstand, daß er im tiefsten Herzen spüret, was er erschafft mit seiner Hand.“

Nichts ist in unserer Arbeitswelt so eingerichtet, daß nicht ein kritischer, einfallreicher Geist Verbesserungen finden könnte. Aus diesem Grund trägt das betriebliche Vorschlagswesen dazu bei, durch geistige Anstrengung körperliche Anstrengung zu vermindern, die Rationalisierung voranzutreiben oder Unfallquellen auszuschalten. Verbesserungsvorschläge sind ein eindeutiger Ausdruck zur konstruktiven Mitarbeit. Eine rege Beteiligung am Vorschlagswesen erweist die Mitarbeiter als wahre Mitarbeiter, denen es selbstverständlich ist, über die Arbeit nachzudenken. Sie bekunden, daß sie sich bei ihrer Arbeit wohl fühlen. So ist ein gutes Vorschlagswesen auch ein Kennzeichen für eine produktive Betriebsatmosphäre.

Wir schätzen die Beteiligung unserer Mitarbeiter am Vorschlagswesen hoch ein und sind bereit, diese Mitarbeit zu fördern und finanziell zu unterstützen. Jeder Mitarbeiter, der in unseren Betrieben etwas für verbesserungsfähig hält, sollte versuchen, einen Verbesserungsvorschlag zu machen und ihn einzureichen. Schon vor mehr als 400 Jahren sagte Albrecht Dürer, der zu den Ersten seiner Zeit gehörte: „Es muß ein spröder Verstand sein, der sich nicht traut, selbst auch etwas weiteres zu erfinden, sondern der immer auf der alten Bahn liegt, allein und anderen nachfolgt und sich nicht untersteht, selbst weiter nachzudenken.“

Dr. Harald Koch

Inhalt

- 267 Immer schneller mit MFD-Radsatzdrehbänken
- 271 Als Richtmeister um die Welt
- 275 Zeichensprache ist verpönt
- 276 Keiner ist so klug wie alle
- 279 Hohe Auszeichnung für Professor Leo Brandt
Passiert – notiert – fotografiert
- 280 Neues Tarifabkommen für die Metallindustrie
- 282 Sei nicht dumm – bleib vorsichtig!
- 283 Auch Nummernschilder sind aus Platal
- 284 Menschen wie du und ich: der Elektrohauer
- 286 Die Betriebskrankenkasse soll gesunden
- 288 Menschen im Betrieb: Information ■
- 291 Alexej Adschubej besuchte Hoesch
- 292 Mineralogische Abteilung im Dortmunder
Museum für Naturkunde
- 297 Wir lesen für Sie
50 Jahre bei uns
Vor zehn Jahren berichtete WERK UND WIR
- 298 Jubilare
- 299 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

Gesamtbelegschaft 48000



Hoesch Bergbautechnik GmbH
Dortmund



Hoesch Werk Federstahl Kassel



Hoesch Eisenhandel mbH
Dortmund

Claasen, Muth & Co. GmbH
Bremen



Hoesch Reederei und Kohlenhandel
GmbH Essen



Schiffswerft Gustavsborg 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

**WERK
und
WIR**

Elne 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.

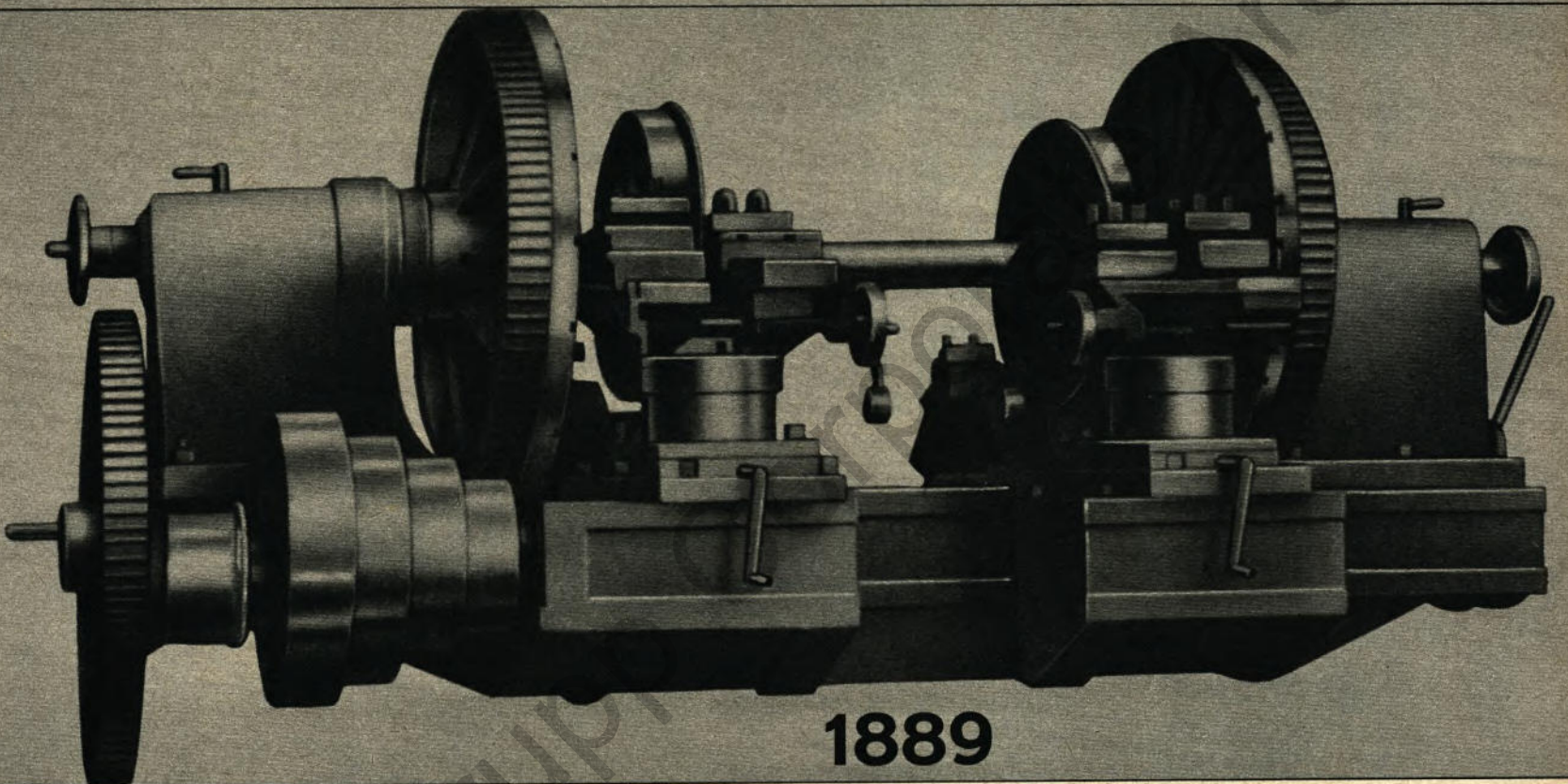
Verantwortlich für WERK UND WIR Hoesch Aktiengesellschaft Ausgabe BERGBAU, Seiten 95 bis 96: Willi Laser. Redaktion: Erhard Jahn und Rolf Gröting. Graphische Gestaltung: Harry Esser, Dortmund. Anschrift der Redaktion: Dortmund, Eberhardstraße 12. Telefon 8041. Fernschreiber 0822 294/0822 123. Druck: dumont presse, Köln.

Verantwortlich für WERK UND WIR Hoesch Aktiengesellschaft Ausgabe WESTFALENHÜTTE, Seiten 185 bis 212: Walter Hölkeskamp. Redaktionsleitung: Johannes Holschen. Anschrift der Redaktion: Dortmund, Eberhardstraße 12. Telefon 8041. Fernschreiber 0822 123/0822 294. Druck: Westfalendruck, Dortmund.

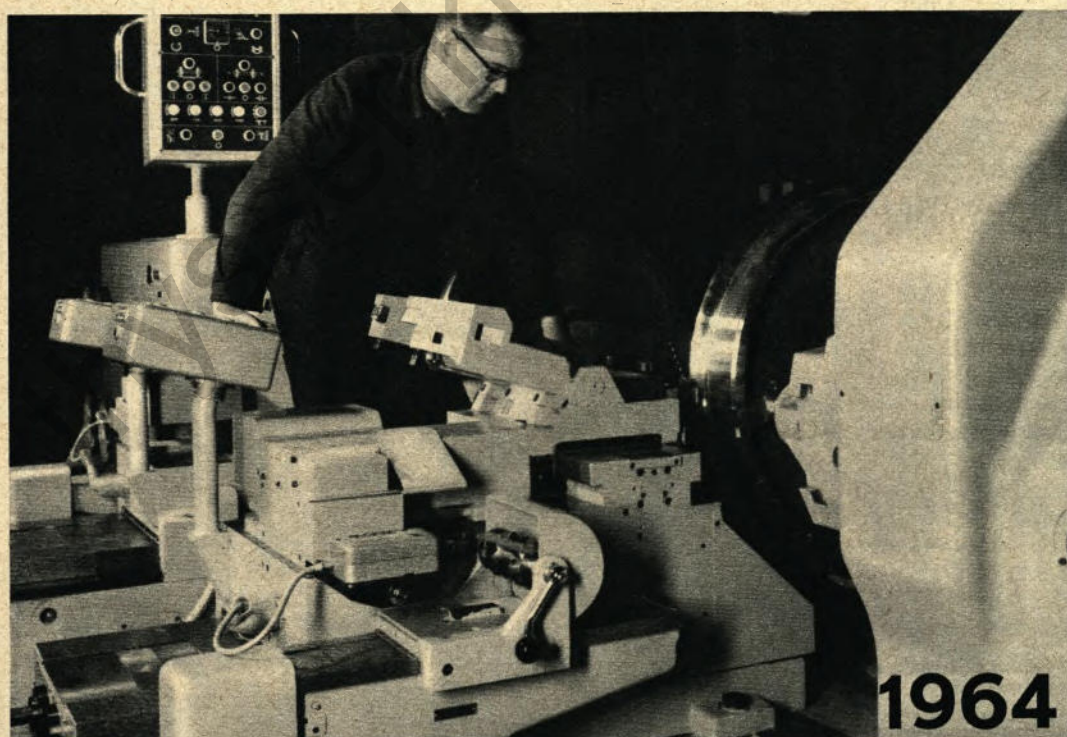
Nachdruck von Beiträgen dieses Heftes honorarfrei gegen Quellenangabe und zwei Belegexemplare gestattet, ausgenommen die im Inhaltsverzeichnis mit □ gezeichneten Berichte und die Beiträge auf dem Werkdruckblatt. WERK UND WIR erscheint monatlich und wird kostenlos an alle Belegschaftsmitglieder abgegeben.

Bildnachweis: Titel: Irmgard Steinfurth; Rückseite: Manfred Kampmann, beide Dortmund. Farbinsseiten: Fritz Sprengel und Manfred Kampmann, Dortmund. Schwarz-Weiß-Aufnahmen: Fotoabteilung Hoesch AG; Fotostelle Westfalenhütte; Bergbaumuseum Bochum; laenderpress; Prelm, Aachen; Heinz Restemeier, Dortmund; Gerald Richter, Dortmund; Steinkohlenbergbauverein, Essen; Süddeutscher Verlag; Peter Thölen, Dortmund; Karl-Heinz Vogel, Dorsten, und Werk- und Privataufnahmen. Zeichnungen: Hans Gelsen, Dortmund; Ulrik Schramm, Feldafing.

Immer schneller mit **MFD**-Radsatz- drehbänken



1889



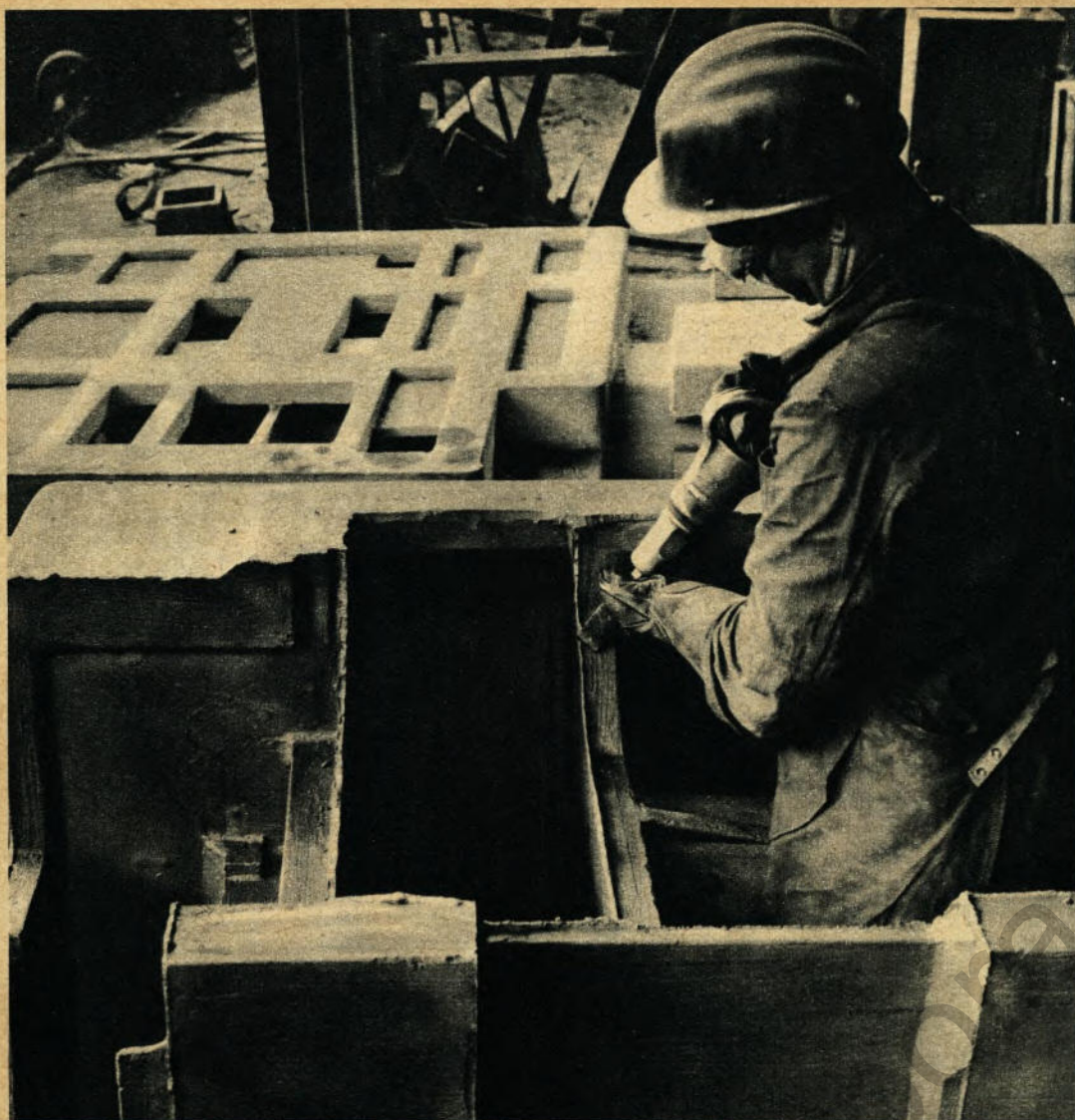
1964

**Über 80 Jahre baut die
Maschinenfabrik Deutschland
Radsatzdrehbänke**

Als die Maschinenfabrik Deutschland 1872 gegründet wurde, hatte sich die Eisenbahn als einer der wichtigsten Schrittmacher der technischen Entwicklung erwiesen. Schon überzog Deutschland ein 20000 Kilometer langes Eisenbahnnetz, die Schienen wurden nicht mehr aus Eisen, sondern aus Bessemer-Stahl gefertigt, und der Lokomotivkönig Borsig – dessen Sohn zu den Gründern der MFD gehörte – hatte bereits 2000 Lokomotiven gebaut.

▲ So sahen die ältesten Radsatzdrehbänke der Maschinenfabrik Deutschland aus, die vor 1890 entstanden und mit denen lediglich zwei Radsätze je Tag bearbeitet werden konnten

◀ Nicht weniger als 40 Radsätze je Schicht bearbeitet diese gerade fertiggestellte und für England bestimmte Radsatzdrehbank unserer Maschinenfabrik Deutschland, die Friedrich Wolf zur Probe laufen läßt



► Äußerste Sorgfalt und Genauigkeit sind die obersten Grundsätze beim Bau aller Werkzeugmaschinen. Auf unserem Bild beginnt Manfred Knöfel die fertigen Einzelteile einer Radsatzdrehbank zu montieren

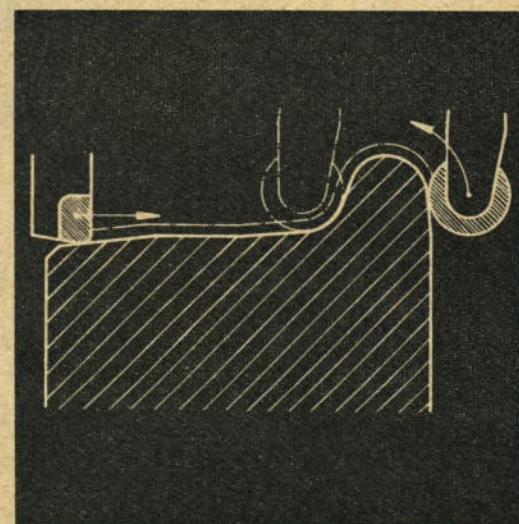
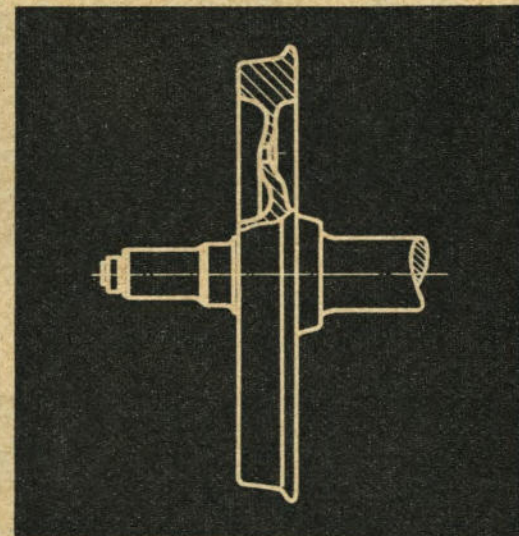
Diesem Siegeszug der Eisenbahn wollte die MFD folgen, indem sie laut Gründungsvertrag „vorzugsweise Werkzeugmaschinen und Spezialitäten für Eisenbahnbedarf“ herzustellen gedachte. Mit den bald darauf gebauten Weichen, Kranen, Drehscheiben und Schiebebühnen überwand die junge Gesellschaft auch wirklich die schwere und nicht weniger als zehn Jahre andauernde Gründerkrise.

Als sich 1883 die Wirtschaftslage endlich besserte, widmete sich die Gesellschaft sofort wieder der fast aufgegebenen Fabrikation von Werkzeugmaschinen und baute noch im selben Jahr eine erste „Spezialdrehbank für Eisenbahnrad-scheiben und Reifen“.

Seitdem sind 81 Jahre vergangen, während der Radsatzdrehbänke der MFD in aller Welt zu einem Begriff wurden. Die ununterbrochene Entwicklungsarbeit durch acht Jahrzehnte und der stetig wachsende Erfahrungsschatz haben der Gesellschaft einen so guten Namen eingetragen, daß die Kundenliste allein in den letz-

◀ Eine Radsatzdrehbank entsteht: oben Blick in die Gießerei, in der Karl Heinz Schneider ein Gußteil entgratet; unten die Bearbeitungshalle, in der Gustav Steinbach den Horizontalbohrer ansetzt

▼ Jeder Radsatz besteht aus einer Achswelle und den beiden Radscheiben (oben ist eine Radscheibe dargestellt). Verschiedenartige „Reifenprofile“ auf den Radkränzen bestimmen die Laufeligenschaften des Wagens. Sind sie abgenutzt, müssen sie auf einer Radsatzdrehbank nachgedreht werden. Unten ist ein Reifenprofil abgebildet, das von zwei Stählen zugleich bearbeitet wird





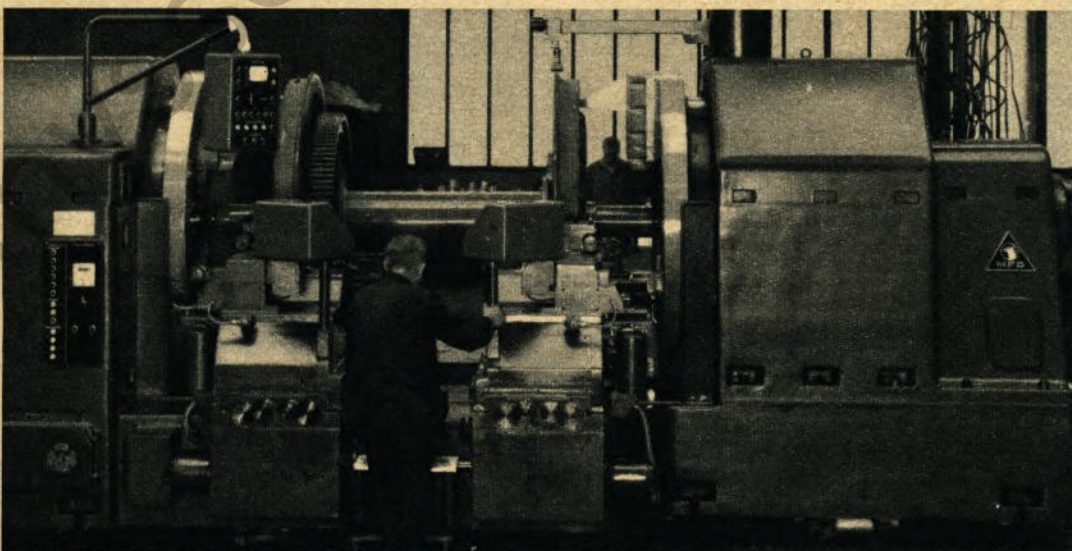
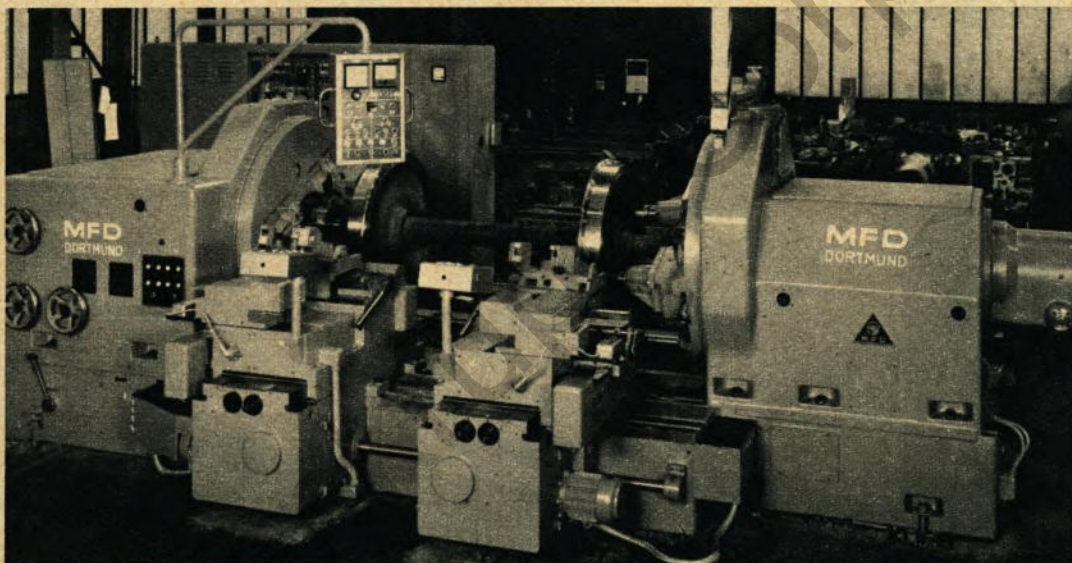
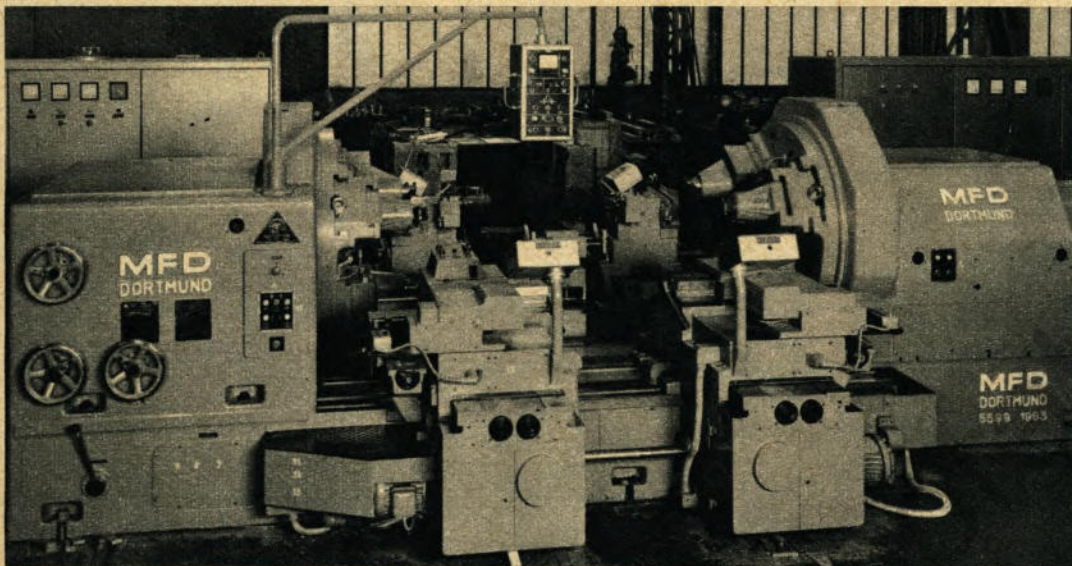
ten drei Jahren von der Schweiz nach Thailand, von Südafrika nach Finnland, von Dänemark nach Spanien, von Neuseeland nach Frankreich, von Pakistan nach Belgien und von Luxemburg nach England kreuz und quer durch die Welt führt.

Auch Eisenbahnräder haben unterschiedliche Profile

Die heute gebauten Radsatzdrehbänke unterscheiden sich allerdings von der ersten Drehbank aus dem Jahre 1883 wie ein Düsenflugzeug vom Aeroplan der Gebrüder Wright. Nur die Aufgabe, das Reifenprofil neu entstehend oder abgenutzter Radsätze zu bearbeiten, ist ihnen noch gemeinsam. Jeder Eisenbahnrad-

satz, gleichgültig, ob von der Lokomotive, vom Güter- oder Personenwagen, besteht aus einer Achswelle und aus den beiden Radscheiben. Die Radscheiben werden aus einem Stück geschmiedet oder aus zwei Teilen zusammengefügt. Im zweiten Fall wird der Radkranz warm auf den Innenteil aufgezogen; beim Erkalten zieht er sich zusammen und hält so unverrückbar fest.

▼ Die drei wichtigsten Typen unserer Radsatzdrehbänke, die sich für das Auge des Laien voneinander kaum unterscheiden: oben eine Drehbank, wie sie die Hersteller von Radsätzen benutzen, darunter eine Drehbank zum Nacharbeiten von Waggonrädern und ganz unten eine, auf der Lokomotiv-Radsätze nachgedreht werden



Auf den Radkränzen wiederum sind verschiedene „Reifenprofile“ ausgebildet. Sie bestimmen je nach ihrer Form die Laufeigenschaften des Wagens: die höchstzulässige Geschwindigkeit, die Laufruhe und bei Loks vor allem die Kurvengängigkeit. Das ist leicht zu verstehen, wenn man weiß, daß beispielsweise die fünf Treibachsen einer Güterzuglok nicht in Drehgestellen, sondern in einem festen durchgehenden Rahmen angeordnet sind. So verfügen die Radsätze in Kurven nur über geringes Spiel, und diesen Nachteil müssen unterschiedlich gestaltete Profile wieder ausgleichen. Durchschnittlich alle zwei Jahre, nach etwa 400000 bis 500000 durchlaufenen Kilometern, muß eine Radsatzdrehbank die ähnlich wie bei einem Autoreifen abgenutzten Profile nachdrehen.

Mit zwei Stählen zugleich und von Schablonen geführt

Welche erstaunliche Entwicklung die eigens hierfür geschaffenen Radsatzdrehbänke in den 80 Jahren genommen haben, die die Werkschichte unserer MFD umspannt, machen zwei Zahlen deutlich: Die ältesten Drehbänke bewältigten mit Mühe zwei Radsätze am Tag, während die von heute nicht weniger als 40 innerhalb von acht Stunden schaffen!

Vor 1890 mußten die Formstähle das Reifenprofil Stück für Stück abspannen. Sollten die Meißel ein Stück weiterrücken, mußte sie der Dreher über Kurbeln mit Kraft und Geschick nachstellen. Doch schon 1890 trat die MFD mit einem patentierten „Doppelschablone Support“ hervor, der dem Bau von Radsatzdrehbänken eine völlig neue Richtung wies. Nun spannten zwei Stähle zugleich – einer bearbeitete die Lauffläche, der zweite den Spurkranz (siehe Skizze) –, und beide rückten, von Schablonen geführt, selbsttätig weiter. Als Ergebnis dieser entscheidenden Neuerung stieg die Leistung der MFD-Drehbänke auf fünf bis sechs Radsätze je Schicht.

Anfang der dreißiger Jahre schnellte die Zahl der in einer Schicht bearbeiteten Radsätze auf 15 bis 20 hinauf: Neue Hartmetalle hatten die Qualität der Drehwerkzeuge entscheidend verbessert. Doch immer noch stellten sich die Werkzeuge ruckweise nach – ein vor allem zeitraubender Nachteil, den ein nach dem letzten Krieg entwickelter kontinuierlicher Vorschub beseitigte.

Bald rollen 80 Radsätze je Schicht durch die Drehbank

Heute tasten „MFD-Kopiersupporte mit elektrischer Fühlersteuerung“ das Profil der Schablone automatisch ab und steuern übergangslos und ohne abzusetzen die Stähle über die zu bearbeitende Fläche. Jeden Monat verläßt eine dieser nur noch über Druckknöpfe zu steuernden Drehbänke das Werk. Sie sind eigens konstruiert für Radsätze von Waggon, Elektroloks, Dieselloks, Dampfloks, Straßenbahnen oder Kleinbahnen – für Radsätze also, deren Durchmesser zwischen 50 Zentimeter und 2,30 Meter und deren Gewicht zwischen 200 Kilogramm und 4500 Kilogramm schwanken.

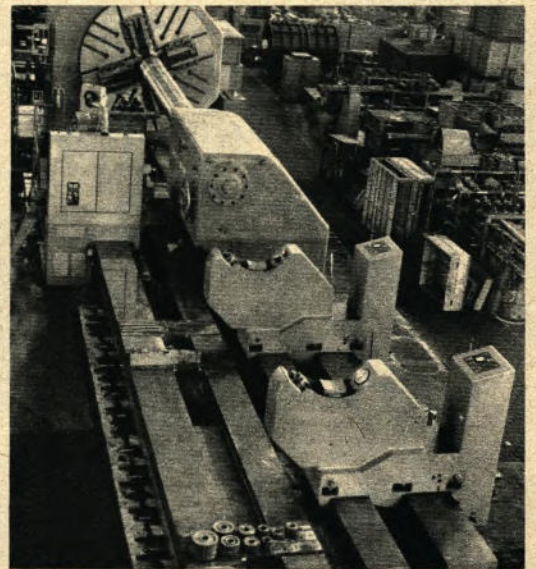
Nicht weniger als 40 Radsätze schaffen diese Drehbänke je Schicht. Doch auch mit dieser Leistung hat sich die Maschinenfabrik Deutschland noch nicht zufriedengegeben; bald werden 80 Radsätze während einer Schicht durch die jüngst entwickelte MFD-Radsatzdrehbank – die jedes Rad nicht mehr mit einem einfachen, sondern mit einem Doppel-MFD-Kopiersupport bearbeitet – hindurchrollen und dabei haargenau nachgedreht sein!

Als Richt- meister um die Welt

Mit den Maschinen der MFD
nach Japan, Südafrika und Brasilien

„Jetzt bin ich auch noch gegen die Schwarzen Pocken geimpft! Die Reise kann losgehen. Morgen abend steige ich in Düsseldorf ins Flugzeug, und zwölf Stunden später bin ich in Johannesburg!“ Emil Kuhlmann, seit acht Jahren Richtmeister der Maschinenfabrik Deutschland, kam eben von der ärztlichen Untersuchung, als wir ihn am Tage vor dem Flug nach Südafrika in der Werkzeugmaschinenhalle trafen. Der Reisepaß war verlängert, Banknoten südafrikanischer Währung füllten seine Brieftasche, die letzten Vorbereitungen waren getroffen – jetzt sollte er uns noch etwas von der bevorstehenden Fahrt zur Südspitze Afrikas erzählen.

Wieder war eine neue Walzenkopierdrehbank nach wochenlanger Schiffsreise weit südlich des Äquators eingetroffen, und nun flog der Richtmeister ihr nach, um sie zu montieren, vorzuführen und das einheimische Bedienungspersonal einzuweisen. Einmal in Afrika, sollte er außerdem andere Firmen besuchen, bei denen MDF-Maschinen laufen, um sie zu überprüfen



▲ Emil Kuhlmann, Richtmeister der Maschinenfabrik Deutschland, hielt seine Erlebnisse auf der südlichen Erdhalbkugel im Bilde fest. Diese Hochleistungsmaschine, kurz nach der Übergabe fotografiert, montierte er bei seiner vorjährigen Reise in Tokio. Die beiden Lünetten (Werkstück-Träger) im Vordergrund haben eine Tragfähigkeit von je 75 Tonnen

und mit den Kunden Erfahrungen auszutauschen.

Monatlang im Ausland

Südafrika! Johannesburg – Kapstadt – Pretoria! Eine Traumreise für den Totogewinner! Eine Route der Routine für einen Richtmeister unserer Dortmunder Maschinenfabrik! Seit acht Jahren ist der Zweunddreißigjährige schon als Richtmeister unterwegs. Das Jahr 1963 erlebte

er bis auf einen Monat fast nur im Ausland, davon dreieinhalb Monate in Südafrika, drei Wochen in Australien und fast sieben Monate in Japan. Das war sein „bisheriger Rekord“. Sonst ist er im Durchschnitt „nur“ über sieben bis acht Monate des Jahres unterwegs. Während der restlichen vier Monate arbeitet er in Dortmund und sieht die Maschinen wachsen, die er später bei den ausländischen Auftraggebern montieren wird.

Daß er als Fachmann jede Schraube einer Großdrehbank kennt, versteht sich. Schaltpläne, Fundamentpläne und Betriebsanleitung liest er wie die Zeitung – bis sie ins Englische übertragen werden. Aber auch dann sind sie für ihn nicht verschlüsselt, denn schließlich muß er nach diesen Unterlagen gemeinsam mit den einheimischen Monteuren die Maschine richten und das Bedienungspersonal anlernen.

Muß ein Richtmeister also auch ein Sprachgenie sein? „Mein Englisch reicht für die Verständigung über die technischen Dinge, und das ist zunächst die Hauptsache“, meinte Emil Kuhlmann, „und für das sonstige gegenseitige Verstehen wird immer ein Weg gefunden!“

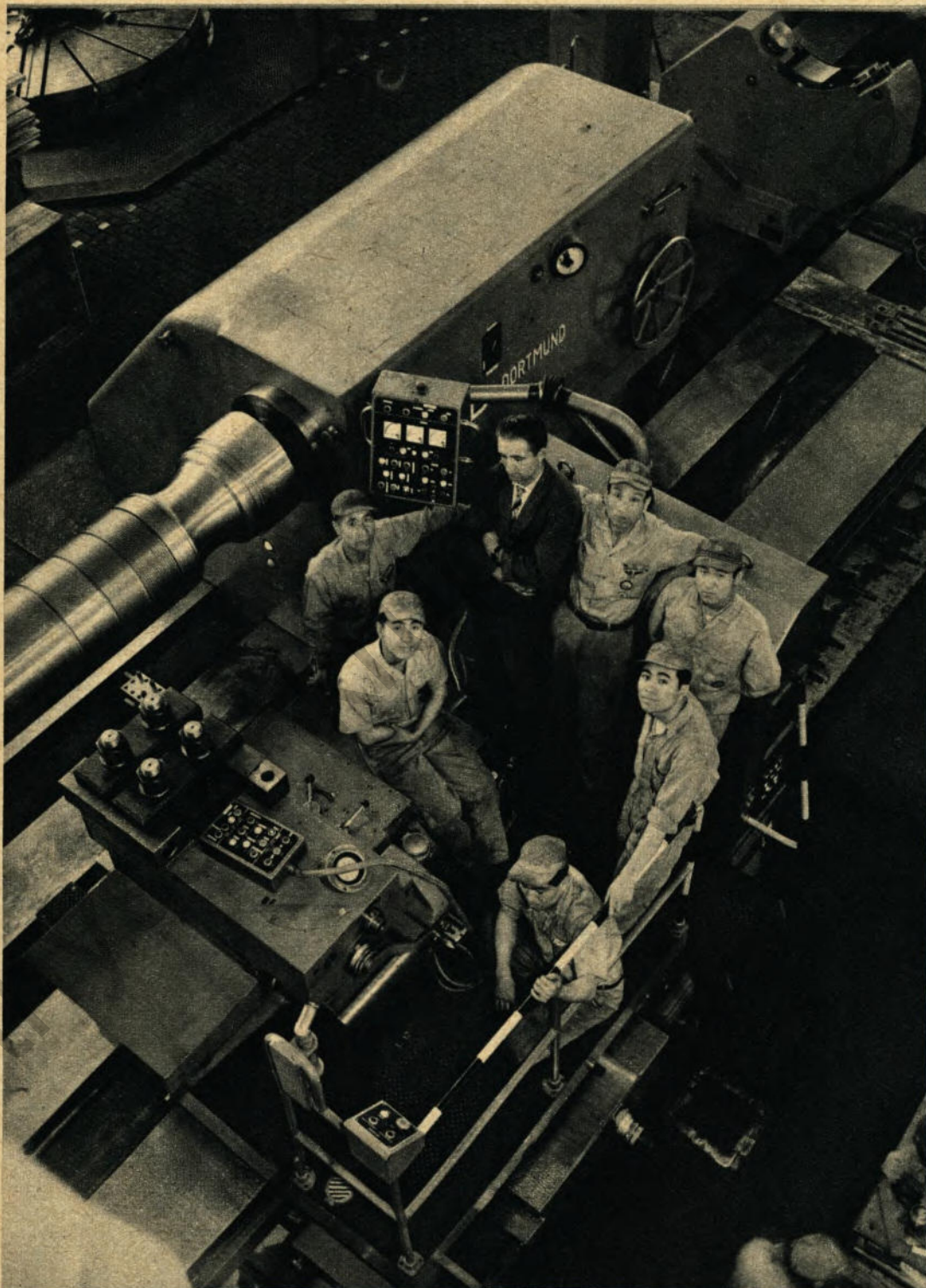
Montage und Kundendienst

Und so sah der Plan für die bevorstehende Reise aus: Nach dem „Luftsprung“ mit der Düsenmaschine nach Johannesburg war in Vanderbylpark eine Walzenkopierdrehbank aufzustellen und vorzuführen. Bei derselben Firma mußten drei Maschinen überprüft werden, die dort schon seit einigen Jahren laufen. Die zweite Station sollte Vereenigen sein. Auch hier mußte eine Walzenkopierdrehbank aufgestellt und vorgeführt werden. Der Richtmeister hatte daneben den Auftrag, andere Kunden der MFD zu besuchen und schon früher gelieferte Maschinen – darunter einige in Kapstadt – zu kontrollieren.

In Pretoria sollte schließlich die Reise enden. Hier läuft seit einigen Jahren eine schwere Walzenkopierdrehbank und vier kleinere Drehbänke, für die der Wartungsdienst auf dem Terminkalender stand. Südafrika ist, wie wir schon hörten, für Emil Kuhlmann kein Neuland mehr, doch liegt über jedem neuen Auftrag, eine eben gelieferte Maschine aufzustellen, die Spannung des Ungewissen. Wird mir bei der Montage ein Kollege zur Seite stehen, der die neue Maschine schnell



▲ In einem fremden Land kann man nicht nur an die Arbeit denken! Zwei Beispiele aus den vielen Fotos, die Emil Kuhlmann aus der Riesenstadt der Gegensätze mit nach Hause brachte: der Eingang zu einem Symbol japanischer Tradition, dem Shinto-Schrein, und der Eingang zu einem der Sportstadien, in denen in diesem Jahr die Olympischen Spiele stattfinden



◀ Auf der Steuerbühne der zum Probelauf fertig montierten Spitzendrehbank in einer Turbinenfabrik in Tokio stehen mit unserem Richtmeister Emil Kuhlmann (oben in der Mitte) die japanischen Fachleute, die die Maschine übernehmen

▼ Zwei Direktoren des von der MFD belieferten Werkes in Nagasaki haben den deutschen Gast (in der Mitte) zu Saki, dem japanischen Reiswein, und einer erlesenen Reistafel geladen. Hinten rechts zwei Dolmetscher – ohne die eine Verständigung in den Familien doch schwierig geworden wäre



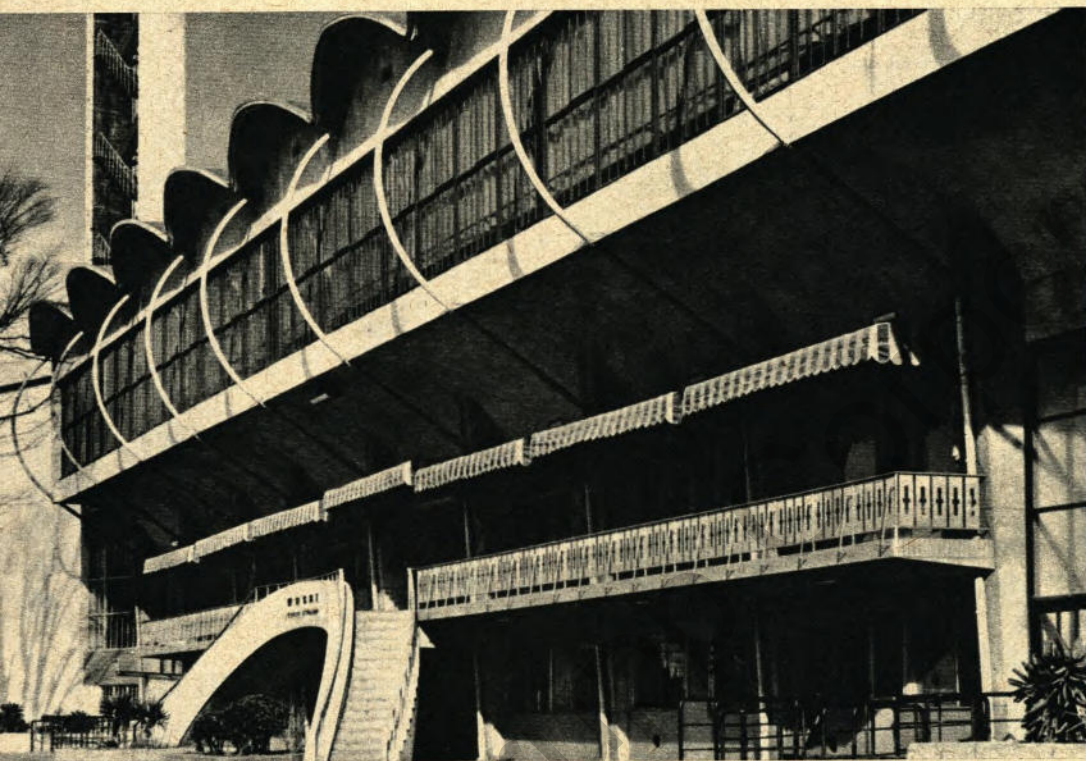


zu seiner eigenen macht? Werden die Hilfskräfte ausreichen, mit denen ich Teil um Teil das komplizierte Gefüge der Drehbank reibungslos richten kann? Solche und viele andere Fragen finden erst an Ort und Stelle ihre Antwort.

„Buchführung“ mit der Kamera

Emil Kuhlmann hält seine Erlebnisse bei der zweiten Geburt einer jeden Großmaschine mit der Kamera fest. Als wir ihn trafen, zeigte er uns Fotos von der Reise im letzten Jahr nach Japan. Nur wenige Beispiele aus der großen Zahl können wir hier abdrucken. Wir erkannten Drehbänke wieder, die wir lange vorher beim Probelauf in den Dortmunder Werkshallen gesehen hatten. In seinen Aufnahmen spiegelte sich aber auch das monatelange Zusammenleben mit japanischen Facharbeitern und die Besuche bei deren Familien.

Fernöstliches Leben in überlieferten Formen sprach aus den Bildern, aber auch der westliche Einfluß wurde erkennbar, ein Einfluß, den der deutsche Besucher auch in den Fabrikhallen



fand, als er die japanische Arbeitswelt mit der deutschen zu vergleichen suchte. Wer darüber etwas nachlesen möchte, sei an unsere Beitragsfolge „Wie die andern leben“ erinnert. Im Heft 1/1963 von WERK UND WIR befaßte sich ein Aufsatz mit der Lebenshaltung des japanischen Arbeiters, mit der japanischen Arbeits- und Sozialpolitik und mit den Gewerkschaften.

Größte Drehbank für Brasilien

Günter Hellenthal ist der zweite Richtmeister der Maschinenfabrik Deutschland. Seit 1948 schon folgt er den Maschinen, wenn sie das Fabriktor verlassen, um sie beim Auftraggeber einzurichten. Seine erste große Auslandsreise für die Firma machte er aber erst im letzten Jahr. São Paulo in Brasilien war das Ziel. Nach schwierigem Transport war dort eine kombinierte Plan- und Spitzendrehbank eingetroffen, die Werkstücke bis 100000 Kilogramm Gewicht bearbeiten kann. Das war die bisher größte Drehbank, die in Brasilien aufgestellt werden sollte. Wir erinnern uns: Vor einem Jahr, in Heft 6/1963 von WERK UND WIR, berichteten wir über die-

sen Transport voller Schwierigkeiten. Als die 300 Tonnen schwere Drehbank nach dem Probelauf in Dortmund für die Reise wieder zerlegt wurde, paßte für den Weg bis zum Schiff die riesige Planscheibe mit dem Durchmesser von fünf Metern auf keinen Waggon der Bundesbahn. Sie rollte unter Polizeischutz auf dem Tieflader über die Autobahn zum Bremer Hafen. Dort hob sie ein Schwimmkran auf den brasilianischen Dampfer, der mit der kostbaren Ladung seine Jungfernreise beenden wollte.

Nach der Seefahrt um den halben Erdball gab es im Hafen von Santos neue Probleme. Erst nach langem Suchen fand sich eine Firma für den Transport der schweren Lasten über die gebirgige und mit Tunnels gespickte Strecke von 80 Kilometern nach São Paulo. Die letzten Kilometer führten über fast weglose Felder zu der weit vor der Stadt liegenden Werkstatt – dem „Arbeitsplatz“ unserer Maschine. Als Günter Hellenthal mit dem Flugzeug seine Maschine eingeholt hatte, standen schon die Kameralente einer Filmgesellschaft bereit. Sie wollten sich die Montage nicht entgehen lassen und im Bild festhalten, wenn die wuchtigen Verlängerungsarme der Planscheibe zum erstenmal ihren Kreis von acht Metern Durchmesser schlugen.

Mit der Maschine allein

Das erste Werkstück, das sich zwischen den Spitzen drehte, sollte eine Trommel für eine Zementmühle sein. Über acht Wochen zog sich die Montage hin, allein die 110 Quadratmeter große Bodenplatte brauchte vier Wochen Zeit, bis sie festgefügt und haargenau auflag.

Schon bei diesen Arbeiten muß ein Richtmeister jeden Handgriff seiner Hilfskräfte überwachen. Er allein kennt alle Einzelteile der Drehbank, er allein kann einen einheimischen Monteur Blatt für Blatt in die Schaltpläne und die Betriebsanleitung einarbeiten. Monate liegen zwischen dem Werden der komplizierten Maschine im eigenen Betrieb, ein Ozean dehnt sich zwischen dem Land hinter dem Zuckerhut und den Kollegen in Dortmund, die er bei einer Panne fragen könnte.

Und die Verständigung? Günter Hellenthal hatte in Brasilien Glück. Überall traf er auf leitende Angestellte und auf Arbeiter, die deutsch sprachen. Das erleichterte die Arbeit und half am Feierabend dem Gast aus Deutschland, menschlichen Kontakt zu finden.

Fremde Sprache, fremdes Leben

Hier unter dem Äquator war alles anders. Vor dem Hotelfenster dehnte sich die hastig wachsende Stadt mit dem beängstigenden Straßenverkehr. Wie können Menschen aller Hautfarben in so gedrängter Fülle unter so wenigen ordnenden Gesetzen leben? Der an Vorschriften gewöhnte Europäer möchte oft organisierend dreinfahren – bis er nach langsamem Eingewöhnen sieht, daß sich diese temperamentgeladenen Menschen ein Leben ohne ein Höchstmaß an persönlicher Freiheit nicht vorstellen können. Und in vier Monaten – so lange blieb der Richtmeister bis nach dem Vorführen der Drehbank – ist vieles unmerklich selbstverständlich geworden, was unter den Augen deutscher Polizei undenkbar wäre.

Günter Hellenthal hat schon wieder Fernweh. Monate im fremden Erdteil sind nicht nur – neben der verantwortungsvollen Arbeit – eine Bürde. Sie weiten das Auge und machen aus Vorstellungen Erkenntnis und Wissen. Im eigenen Werk wächst für den Fachmann die Er-

fahrung, dort draußen aber lernt er, mehr über Länder und Menschen und deren Arbeit im Sinne des Wortes zu erfahren.

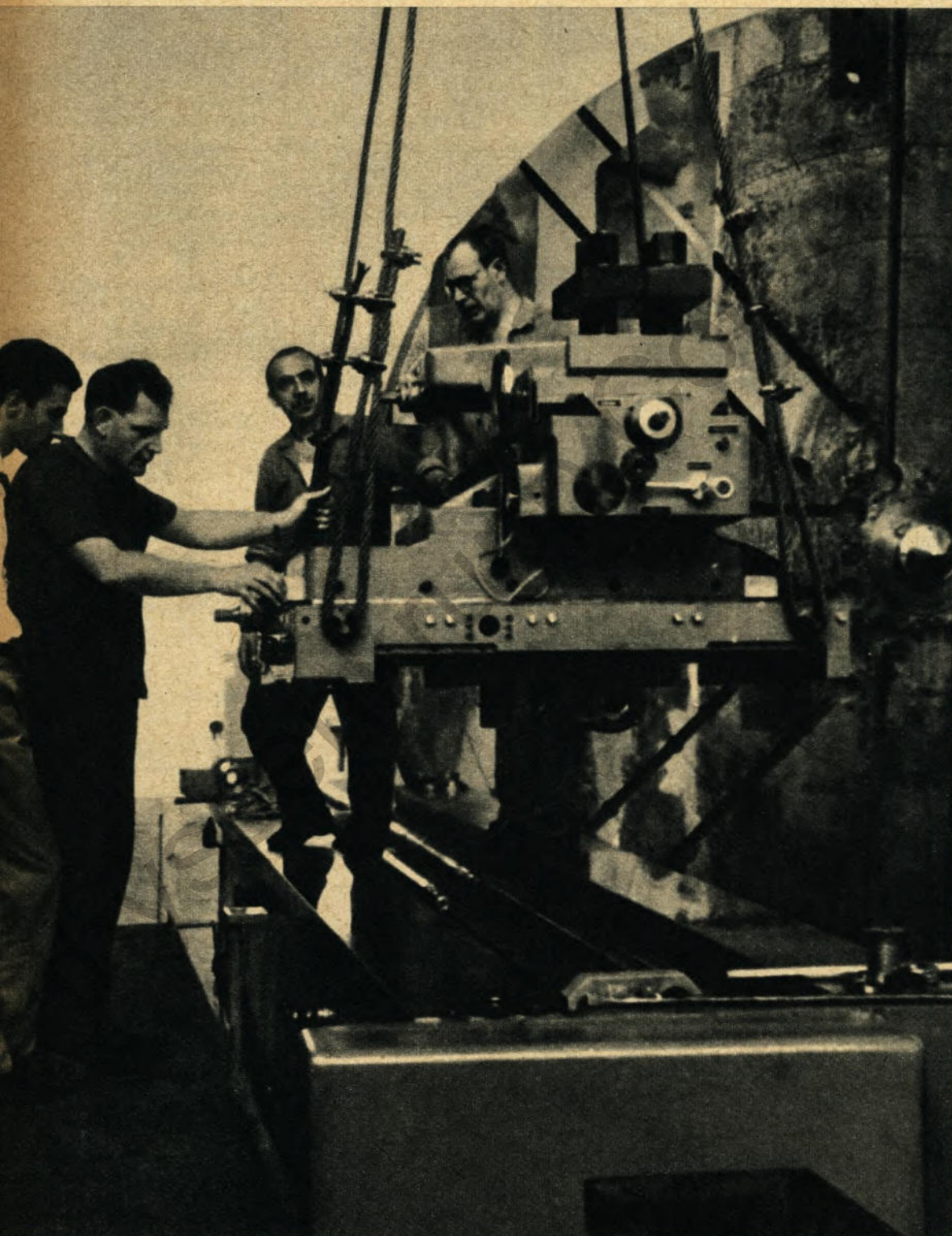
1 Der Richtmeister allein kennt jedes Einzelteil der Maschine, in deren Schaltpläne und Betriebsanleitungen er das einheimische Personal schon bei der Montage einweisen muß. Das Foto zeigt Günter Hellenthal, zweiter von links, bei der Arbeit

2/3 Günter Hellenthal, der zweite Richtmeister der Maschinenfabrik Deutschland, stellte in São Paulo die bisher größte Plan- und Spitzendrehbank auf. Mit dem Flugzeug überquerte er die riesigen Kaffeeplantagen vor der Stadt (Bild oben), bevor er von seinem Hotel aus miterlebte, wie in der aufstrebenden Stadt die Wolkenkratzer aus dem Boden schießen (Bild unten)

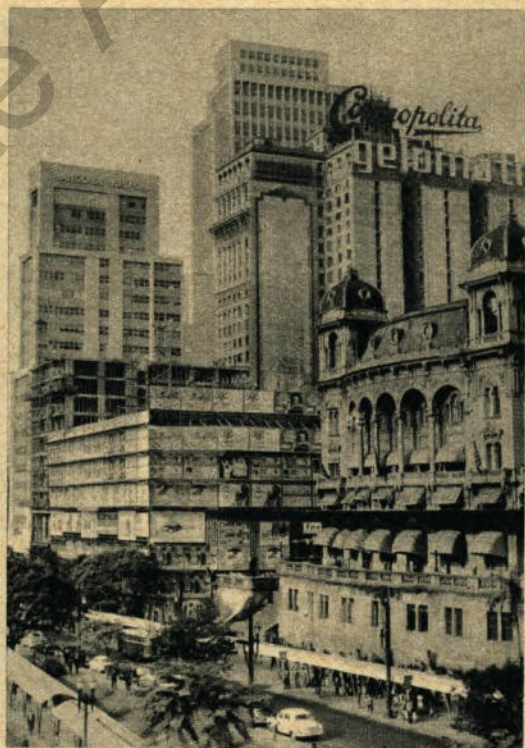
4 Nach langer Seereise ist die 300 Tonnen schwere Drehbank, die Werkstücke bis zu 100000 Kilogramm Gewicht bearbeiten kann, in São Paulo angekommen; jetzt wird als erstes die 110 Quadratmeter große Grundplatte vergossen. Der einheimische Maurermeister muß saubere Arbeit leisten, damit die großflächige Platte haargenau und „satt“ aufliegt



2



1



3



4

Zeichensprache ist verpönt

Unterbringung hörten wir von ihnen nur ein selbstverständliches „O. K.“! Im Zusammenleben mit ihren Freunden hat nur der Wortführer gewechselt. Nicht anders als den Deutschen drüben ergeht es nun den Engländern bei uns: Es braucht seine Zeit, bis man sich mit dem ungewohnten Essen zurechtgefunden hat! Die Gäste für drei Monate sind in der Elektrowerkstatt beschäftigt, in der Schlosserei und in der Werkzeugmacherei. Auch bei der Arbeit stehen sie nach Möglichkeit neben den deutschen Freunden, bei denen sie wohnen. An einem Tag der Woche aber gehen sie getrennte Wege, dann nämlich, wenn die Deutschen zur Berufsschule müssen. Dann nehmen die Gäste an einem eigenen Fachunterricht teil.

Vergleiche – bei und nach der Arbeit

„Was ist denn nun bei der Arbeit grundlegend anders, hüben und drüben?“ So fragten wir die Jungen, als wir sie in der Lehrwerkstatt besuchten. Und das war kennzeichnend: So recht wollte ihnen – ob auf englisch oder deutsch – nichts einfallen. Aber etwas kam denn doch heraus, daß nämlich in Deutschland das Arbeitstempo

etwas schärfer sei, und die Meister ihnen etwas öfter und genauer auf die Finger sähen! Für das deutsche Tempo hatten sie auch gleich einen Grund: In England beträgt die Lehrzeit fünf Jahre, in Deutschland kommt man mit dreieinhalb Jahren aus!

Draußen nach Feierabend aber gibt es viel mehr Anderes und Neues kennenzulernen und aufzunehmen. Die deutschen Gastgeber lassen keine Gelegenheit aus, ihren Arbeitskollegen von der Insel möglichst viel von Dortmund und seiner Umgebung zu zeigen. Bei Sport und Veranstaltungen, beim Tanz oder Stadtbummel sind sie dabei, als gehörten sie schon immer zum Freundeskreis. Auch die Engländer sollen nach der Heimkehr sagen – wie unsere Lehrlinge, als sie von Wales zurückkamen: Wir hoffen, daß nach uns noch viele die Reise über den Kanal antreten können. Denn auf keine Weise lernt man andere Menschen in ihrer Art und Umgebung so genau kennen, als wenn man mit ihnen lebt und arbeitet.

▼ Hier hat Meister Johann Kissel die jungen Engländer an Lehr-Schaltbrettern in der Elektro-Abteilung der Lehrwerkstatt zum Unterricht versammelt

10 englische Lehrlinge in der Lehrwerkstatt der Westfalenhütte

„Die Burschen sind nur etwas mundfaul, wenn sie deutsch sprechen müssen – und das sollen sie hier bei uns ja gerade lernen! Aber sonst kommen wir prima mit ihnen aus.“ Das meinte einer der zehn Lehrlinge der Lehrwerkstatt der Westfalenhütte, die nach dreimonatigem Aufenthalt in England ihre Arbeitskameraden aus den dortigen Betrieben nach Dortmund mitgebracht haben. Nach dem gelungenen Versuch im vorigen Jahr wurde in diesem Jahr der Austausch von Lehrlingen im 3. Lehrjahr wiederholt.

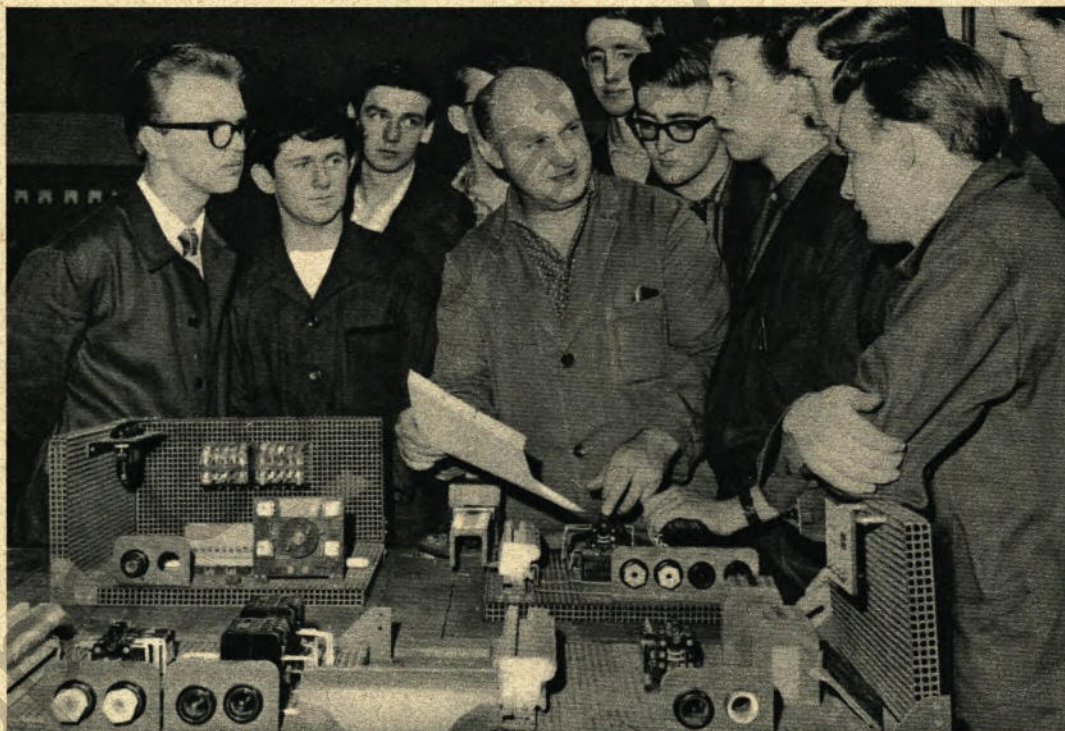
Vom 6. April bis 28. Juni hatten die zehn Jungen in Betrieben der Richard-Thomas-Baldwin-Werke in Wales gearbeitet. Die Elektriker, Mechaniker und Schlosser hatten die Lehrwerkstätten kennengelernt und in Außenbetrieben ihre Kenntnisse erweitert. Aber nicht nur bei der Arbeit war manches anders als zu Hause, erst recht im täglichen Leben galt es, sich auf die Umgangsformen und Eigenarten der Gastgeber umzustellen.

Das war von vornherein so vereinbart: Die Jungen, bei denen unsere Lehrlinge drüben wohnten, sollten auch mit nach Dortmund kommen und hier in den Familien ihrer Freunde wohnen. Diese wohnungsbedingten Voraussetzungen mußten die ausgewählten Jungen zunächst erfüllen, und daneben wurden einige Sprachkenntnisse vorausgesetzt. Die Deutschen erfüllten das sprachliche „Soll“ in Lehrgängen vor der Überfahrt. Um so leichter fiel dann die Verständigung, wenn man nach der Schicht gemeinsam den Klub besuchte, in fremden Familien den Feierabend verbrachte oder in die Umgebung fuhr, um Land und Menschen kennenzulernen.

In Dortmund eingelebt

Nicht anders jetzt bei uns! Die zehn jungen Engländer haben sich schon in Dortmund eingelebt, seit sie am 29. Juni nach der Schiffs- und Bahnreise im Kohlenpott ankamen. Über die

► Wenn es auf möglichst genaue Übersetzung von Arbeitsvorgängen und Fachausdrücken ins Englische ankommt, dann muß Hans Helmut Fetting, zweiter von rechts, her, denn er hat sich von den deutschen Jungen inzwischen die besten Sprachkenntnisse angeeignet



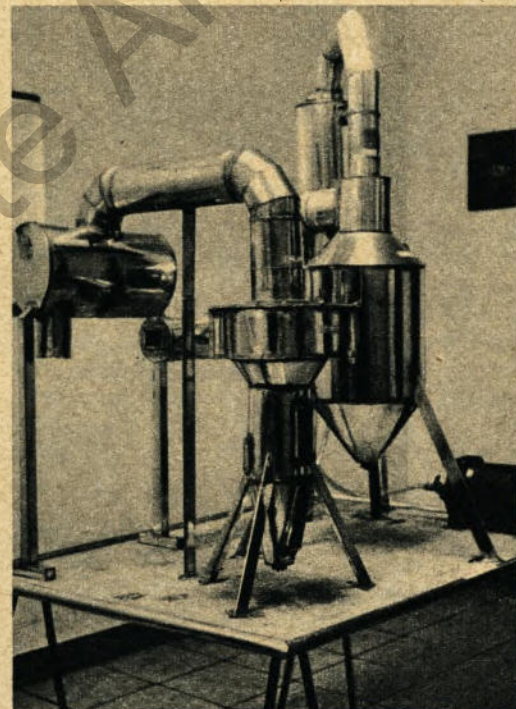
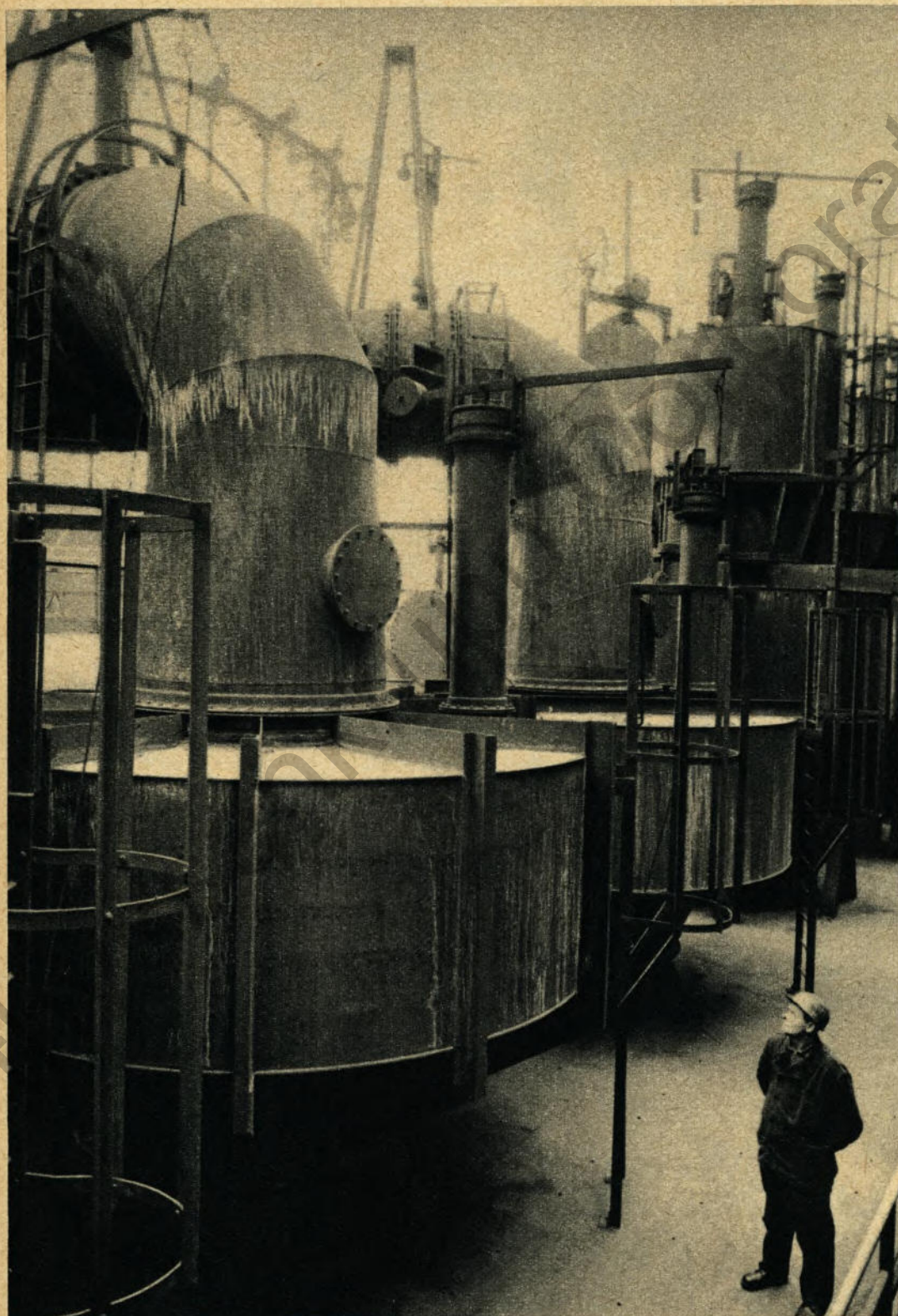
Keiner ist so klug wie alle

**Sehr viele Verbesserungsvorschläge
in Hoesch-Werken werden durchgeführt**

250 Mitarbeiter der Westfalenhütte wurden Ende Mai in einer kleinen Feierstunde durch Arbeitsdirektor Walter Hölkeskamp ausgezeichnet, weil sie nützliche Verbesserungsvorschläge gemacht hatten. Unter ihnen waren elf Mitarbeiter, deren Vorschläge mit je 1000 DM belohnt wurden, zwei weitere Verbesserungsvorschläge wurden mit 5000 DM bedacht, und ein Mitarbeiter erhielt sogar 6500 DM für seine Idee. Die Beteiligung am Vorschlagswesen ist bei der Westfalenhütte im ersten Halbjahr 1963/64 erfreulich angestiegen. Daß viele der eingereichten Vorschläge wertvolle Verbesserungen ermöglichten, zeigt sich an der Summe der ausgeschütteten Prämien: Sie erreichten mit 37000 DM einen neuen Höchststand.

Wenn man diese Zahlen liest, so fragt man sich, was denn das für Verbesserungsvorschläge sein mögen, die so hoch bewertet werden. Die Technik und die Arbeitsteilung, die unsere Zeit kennzeichnen, haben eine Fülle von Spezialisten geschaffen, die für einen reibungslosen und sicheren Ablauf der Produktion sorgen. Doch es zeigt sich gerade beim betrieblichen Vorschlagswesen immer aufs neue, daß auch den Fach- und Führungskräften Grenzen gesetzt sind – wie allen Menschen.

Das betriebliche Vorschlagswesen ist eine Einrichtung, die sich an alle Mitarbeiter wendet und sie auffordert, sich nicht mit ihrer Aufgabe im Betrieb zu begnügen, sondern sich auch einmal Gedanken darüber zu machen, wie der Betriebsablauf zu verbessern wäre. Was dabei herauskommen kann, wollen wir zunächst am Beispiel eines Teilnehmers der genannten Prämiiierungsfeier zeigen, dessen Verbesserungsvorschlag mit einer der höchsten Prämien belohnt wurde.



Diese beiden Aufnahmen zeigen eine der wertvollsten Verbesserungen auf der Westfalenhütte: im Modell und in der Verwirklichung. Karl Gehrke, rechts unten, erreichte nach langen Versuchen die Verbesserung der Wirbler an der Rohgas-Grobreinigungsanlage der Hochöfen. Das Ergebnis war eine bessere Reinigung des Rohgases, geringerer Materialverschleiß und verringerte Belästigung der dort Beschäftigten durch Staub und Gas

Versuche am Feierabend

Karl Gehrke arbeitet seit 15 Jahren im Hochofenbetrieb, zunächst als Gasreiniger, seit drei Jahren als Meister der Gasleitungskolonnen. Schon vor zehn Jahren hat er zusammen mit zwei Kollegen einen brauchbaren Verbesserungsvorschlag eingereicht.

Nach dem Anblasen des Hochofens 7 im vorigen Jahr zeigte sich, daß bestimmte Teile der Wirbler an der Rohgas-Grobreinigungsanlage in sechs bis sieben Wochen verschlissen waren. Karl Gehrke fand auch, daß die Mitarbeiter auf dem knappen Raum der Hochofenanlage zu stark durch Gas und Staub belästigt wurden, und daß dadurch eine stärkere Unfallgefahr gegeben war.

Er hatte eine Idee. Um aber herauszufinden, ob sie zur Lösung des Problems führen würde,

waren Versuche notwendig. Solche Versuche konnte er an der Anlage selbst, die ja kontinuierlich im Betrieb war, nicht durchführen. Also baute Karl Gehrke zu Hause ein Modell der Wirbleranlage, zunächst aus Pappe und Kunststoff, später aus Blech, und blies mit Preßluft Kaffeemehl hindurch.

In langen Versuchsreihen fand er heraus, daß der Materialverschleiß verringert und eine bessere Reinigung des Rohgases erreicht würde, wenn man die Geschwindigkeit von Gas und Staub herabsetzen könnte. Die Staub- und Gasbelastung ginge damit ebenfalls erheblich zurück. Dies erreichte er dann auch, als er das Tauchrohr im Wirbler verkürzte.

Erfolg für die Produktion – Unfallgefahr gesenkt

Im Grunde ist die Lösung einfach, wie alle guten Ideen einfach sind. Karl Gehrke schreckte aber auch vor keiner Mühe und Kleinarbeit zurück, um die Brauchbarkeit seiner Idee zu erproben und zu beweisen. Der Erfolg war, daß die Wirbleranteile, die früher in sechs bis sieben Wochen unbrauchbar wurden und bei jedem Ofenstillstand repariert werden mußten, mit verkürzten Tauchrohren auch nach zehn Monaten keine nennenswerten Schäden aufwiesen.

Für den Betrieb ergaben sich daraus erhebliche Einsparungen an Material und Arbeitszeit. Außerdem wurde die Produktion gesteigert, weil sich Ausfallzeiten der Anlage wesentlich herabsetzen ließen. Darüber hinaus – und das ist mindestens ebenso hoch zu bewerten – wurde durch die bessere Reinigung der Rohgase die Unfallgefährdung für die in der Anlage beschäftigten Mitarbeiter stark vermindert: die Staubbelastung war wesentlich eingeschränkt, und die Reinigung der Leitungen, die unter Gasgefährdung erfolgte, wurde nur noch halb so oft notwendig.

Professor Dr. Barth von der Technischen Hochschule Karlsruhe erklärte in seinem Gutachten, daß die von Karl Gehrke vorgeschlagene, im Betrieb bereits durchgeführte Maßnahme, die einzig möglich wirksame Verbesserung der vorhandenen Anlage sei.

Ideen aus der Praxis

Die von Karl Gehrke gefundene Verbesserung zeigt uns vor allem zweierlei:

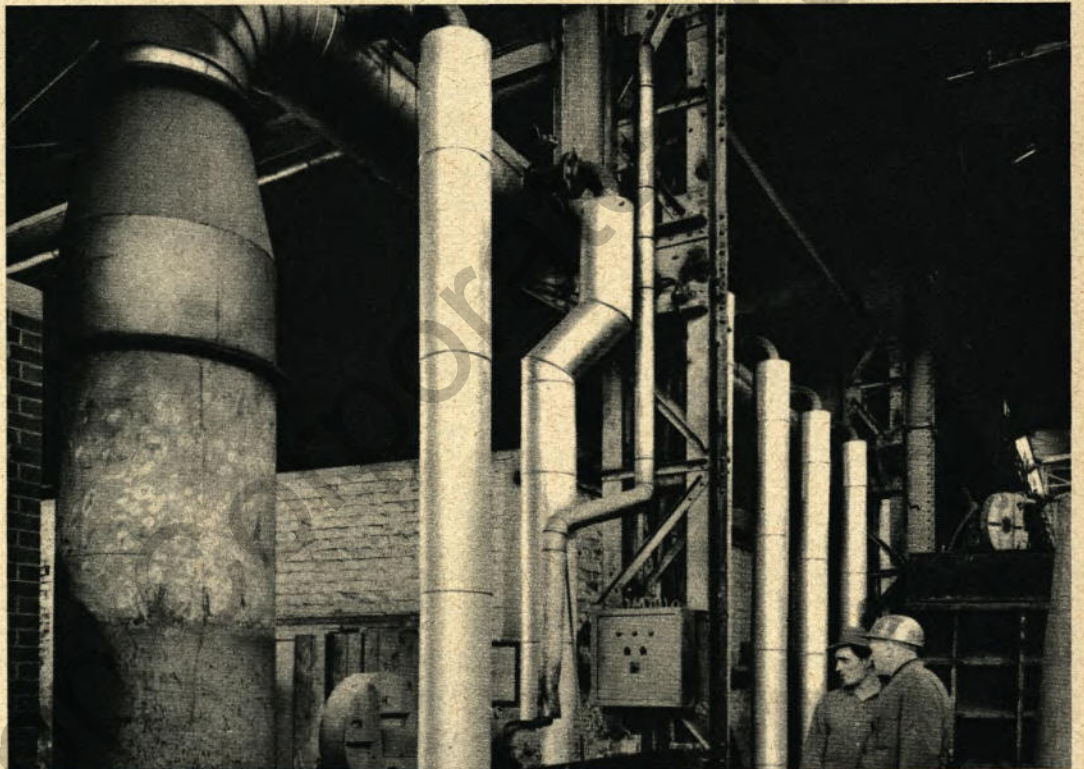
1 In einer Feierstunde zeichnete Arbeitsdirektor Walter Hölkeskamp kürzlich 250 Mitarbeiter der Westfalenhütte aus, die nützliche Verbesserungsvorschläge gemacht hatten. Auf unserem Schnappschuß aus dieser Veranstaltung gratuliert Hüttendirektor Dr. Henke, rechts, Walter Schroer von der Qualitätsstelle zu seinem Vorschlag. In der Mitte Walter Hölkeskamp

2 Ein Beispiel aus der Maschinenfabrik Deutschland: Meister Fritz Niggetil, auf dem Bilde rechts, ersetzte an der Trockenanlage für Gießereiformkästen die aus dem oben gelegenen Sammelrohr für Verbrennungsgase heraus tretenden Schläuche durch die abgebildeten festen Rohre. Sie führen jetzt die Gase von unten durch Düsen in den zu trocknenden Kasten und bewirken ein gleichmäßigeres Trocknen

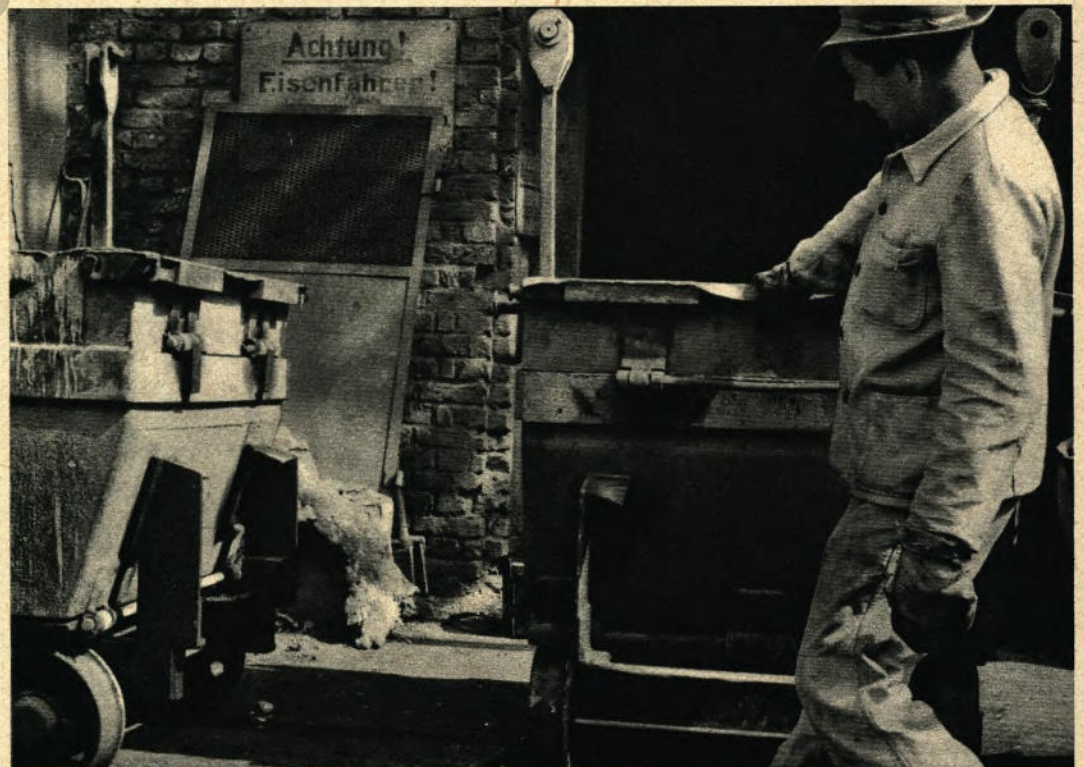
3 An dieser Drehscheibe für Beschickungswagen am Gießereiofen der Maschinenfabrik Deutschland kam es immer wieder zu Schienbeinverletzungen durch den Wagenrahmen. Erwin Krüger, auf dem Bilde rechts, fand heraus, wie man ein bestimmtes Rahmenstück abschneiden konnte. (Am Wagen links sichtbar.) Schlagartig hörten die Verletzungen beim Abstoppen der anrollenden Wagen auf!



1



2



3

1. Nicht alles ist vollkommen, was die Fachleute konstruierten;
2. Man braucht nicht unbedingt eine theoretische Schulung oder eine Spezialausbildung, um auf einen guten Gedanken zu kommen.

Die Geschichte der Erfindungen zeigt, daß bahnbrechende technische Ideen sehr oft von Außenstehenden kamen.

Henry Ford hat gesagt, daß er niemals sein Lebenswerk hätte errichten können, wenn er den Experten gefolgt wäre. Alle entscheidenden Dinge, die er erreicht hat, waren nach Ansicht der Fachleute nicht zu verwirklichen.

Vertrauen beseitigt Hemmnisse

Nun gibt es aber persönliche Hemmnisse, die der Verwirklichung einer Idee entgegenstehen können. Sie sind einmal bei denen zu finden, die die Idee haben, sich aber scheuen, sie zu Papier zu bringen. Sie glauben, sich damit gleichsam in eine Prüfungssituation zu begeben. Und wer geht schon gern in eine Prüfung? Man kann durchfallen oder eine schlechte Zensur bekommen und ist dann vor aller Welt blamiert. Daneben gibt es die Furcht, gegen die Solidarität der Arbeitskollegen zu verstoßen. Man fürchtet, als „Musterknahe“ oder „Radfahrer“ angesehen zu werden.

Auf der anderen Seite können Reaktionen der Vorgesetzten und Fachleute, in deren Zuständigkeitsbereich die Verbesserung fällt, die Verwirklichung behindern, etwa weil sie Verluste an Ansehen befürchten oder so etwas wie Konkurrenzneid empfinden.

Diese Hemmnisse aber lassen sich aus dem Wege räumen, und zwar durch die positive Einstellung der Unternehmensleitung, durch ein Vertrauensverhältnis unter allen Mitarbeitern, und durch die Art und Weise, in der das Vor-

schlagswesen organisiert wird. Wenn alle Mitarbeiter davon überzeugt sind, daß ihr Rat, ihre Gedanken und Ideen ebenso nötig gebraucht werden wie die tägliche Arbeit an ihrem Arbeitsplatz, so entsteht schließlich jene Atmosphäre des Vertrauens, in der allein das Vorschlagswesen gedeihen kann.

Persönliche Hemmnisse durch die Art der Organisation des Vorschlagswesens von vornherein zu vermeiden, diesen Weg ist man bei den Walzwerken Hohenlimburg gegangen:

Die Verbesserungsvorschläge werden unter Umgehung des Dienstweges direkt der zuständigen Stelle eingereicht und ohne Kenntnis des Einsenders von neutralen Gutachtern geprüft. Ein Ausschuß, der sich aus Mitgliedern aller Abteilungen sowie des Betriebsrates zusammensetzt, bewertet sodann die Vorschläge. So wird dem Einsender die Furcht genommen, in eine Prüfungssituation zu kommen oder sich zu blamieren, denn wenn der Vorschlag nicht brauchbar ist, erfährt niemand etwas davon.

Wer eine Idee hat, und sie in der Form eines Verbesserungsvorschlages dem Unternehmen nutzbar macht, sollte dafür belohnt werden.

Die Qualität der Verbesserungsvorschläge bei der Westfalenhütte und bei den Walzwerken Hohenlimburg war erheblich besser als durchschnittlich bei den übrigen Werken des jeweiligen Wirtschaftszweiges. Denn bei der Westfalenhütte betrug der Anteil der durchgeführten Vorschläge 63 v.H. und war damit um mehr als zwei Drittel größer als in der Energie- und Grundstoffindustrie, und bei den Walzwerken Hohenlimburg lag er mit 54 v.H. ebenfalls um mehr als zehn v.H. über dem Durchschnitt der metallverarbeitenden Industrie.

Bei den meisten unserer übrigen Werke und Gesellschaften ist das betriebliche Vorschlagswesen ebenfalls ausgebaut. Bei ihnen wurden im Geschäftsjahr 1962/63 insgesamt 133 Verbesserungsvorschläge eingereicht; davon beim

Hoesch AG Bergbau 20, bei den Hoesch AG Rohrwerken 36 und bei den Trierer Walzwerken AG 44.

Von diesen 133 eingereichten Verbesserungsvorschlägen sind rund 70 v.H. durchgeführt oder zur Durchführung vorgesehen, und 77 v.H. sind mit Prämien bedacht worden.

Wir können noch mehr tun

Diese Ergebnisse sollten jedoch kein Anlaß sein, uns mit dem Erreichten zufriedenzugeben. Wie ein Blick auf die letzten uns zugänglichen Statistiken ausländischer Arbeitsgemeinschaften und überbetrieblicher Zusammenschlüsse zeigt, kann noch viel mehr getan werden.

Während nämlich die beim Deutschen Institut für Betriebswirtschaft zusammengeschlossenen Firmen durchschnittlich 33 Verbesserungsvorschläge je 1000 Beschäftigte zählten, wurden bei der amerikanischen „National Association of Suggestion Systems“ 320 Verbesserungsvorschläge, beim niederländischen „Nive Nederlands Instituut voor Efficiency“ 89 Verbesserungsvorschläge und bei der englischen „Industrial Welfare Society“ 83 Verbesserungsvorschläge je 1000 Beschäftigte eingereicht. Dabei muß man jedoch wissen, daß der Anteil der zur Durchführung angenommenen Verbesserungsvorschläge in keinem dieser Länder so hoch war wie in der Bundesrepublik.

Es ist sicherlich richtig, daß man die Amerikaner nicht nachahmen kann. Was bei ihnen organisch gewachsen ist, muß nicht unbedingt auch auf unserem Boden gedeihen. Aber die Ergebnisse der amerikanischen Tochtergesellschaften in der Bundesrepublik sind doch zu auffallend, als daß man nicht von daher Anregungen für unser Vorschlagswesen übernehmen könnte. Anregend sollte vor allem die Aufgeschlossenheit, die von beiden Seiten, von der Betriebsführung und von der Belegschaft, dem Vorschlagswesen entgegengebracht wird. Nur wenn wir die letzten Vorurteile und Hemmungen überwinden, kann unser Vorschlagswesen – um noch einmal Walter Hölkamp zu zitieren – dazu dienen, die Beziehungen unter den Mitarbeitern zu vertiefen, zu unternehmerischem Denken zu erziehen und die Arbeitsfreude aller Mitarbeiter zu erhöhen.



◀ Monatlich einmal tritt in der Westfalenhütte der Ausschuß für das betriebliche Vorschlagswesen zusammen, um die Verbesserungsvorschläge zu prüfen. Den Vorsitz führt Dipl.-Ing. Walter Schürhoff, Leiter der Abteilung Vorschlagswesen. Der Ausschuß setzt sich aus sechs Mitgliedern der Betriebsvertretung und sechs Betriebsleitern verschiedener Abteilungen zusammen. Unsere Aufnahme entstand in der letzten Sitzung des Ausschusses. An ihr nahmen teil von links: die Betriebsratsmitglieder Alfred Simon, Norbert Albersmeier, Paul Herrmann, Herbert Büttig; Fräulein Starke aus der Abteilung Vorschlagswesen, Ausschußvorsitzender Walter Schürhoff (Mechanische Werkstätten), Wolfgang Pottschulte (Neubauabteilung), Betriebsleiter Dipl.-Ing. Bernhard Schanze (Stahlwerk 2), Betriebschef Heinrich Freund (Lehrwerkstatt), Abteilungsleiter Diplom-Kaufmann Lothar Mertens (Abteilung Organisation). An dieser Sitzung konnten nicht teilnehmen Betriebschef Dr. Helmut Karl (Arbeitsschutz) und die Betriebsratsmitglieder Walter Stache und Helmut Wolf

**passiert
notiert
fotografiert**

Fast 100000 Streichhölzer verbrauchte der Dortmunder Polizeiobermeister Karl Löffler in 1000 Arbeitsstunden am Feterabend, um den Fernsehturm maßstabgerecht nachzubilden. Ein daumengroßer Motor läßt das Turmcafé rotieren, und auch die Scheinwerfer und Warnlichter leuchten auf. Blaue Hölzer geben auch dem Hoesch-H die Originalfarbe. Auf unserem Bild erklärt Karl Löffler (in Zivil) den englischen Kollegen, die aus Anlaß des Freundschaftstreffens der Internationalen Polizei-Assoziation am 10. Juli nach Dortmund gekommen waren, sein Werk.



Hohe Auszeichnung für Prof. Leo Brandt



Staatssekretär Prof. Leo Brandt wurde am 13. Juli 1964 in der Technischen Hochschule Aachen mit dem von der französischen Regierung verliehenen Kommandeursrang des „Ordens der akademischen Palme“ ausgezeichnet. Staatssekretär Prof. Dr. Brandt ist seit April 1959 Mitglied unseres Aufsichtsrates und dessen zweiter stellvertretender Vorsitzender. Gemäß dem Mitbestimmungsgesetz und durch das Vertrauen der Anteilseigner- und Arbeitnehmervertreter gehört er dem Aufsichtsrat als sogenannter „weiterer Mann“ an.

Kulturattaché Moisy von der französischen Botschaft überreichte Professor Brandt, der als Staatssekretär und Leiter des Landesamtes für Forschung bei dem Ministerpräsidenten des Landes Nordrhein-Westfalen wirkt, und der zugleich Honorarprofessor der Technischen Hochschule Aachen ist, die hohe Auszeichnung für seine Verdienste um die deutsch-französischen Beziehungen auf dem Gebiet der wissenschaftlichen Forschung.

In seiner Ansprache sagte Kulturattaché Moisy: „Nach dem Kriege haben Sie es wie kein anderer verstanden, dank Ihrer Tatkraft, Ihrer Menschlichkeit und Ihrer geistigen Unabhängigkeit, kurzum, weil Sie volles Vertrauen erweckten, Ihre Landsleute zur Zusammenarbeit zu ermutigen, und über die Grenzen und Widerstände hinweg, die Wiederanknüpfung internationaler Freundschaften herbeizuführen.“

„Dieser Orden, der im Jahre 1808 von Napoleon gestiftet wurde, kurz nachdem dieser die Ehrenlegion gegründet hatte, war dazu bestimmt, die „höheren Persönlichkeiten der Universität“, wie man damals sagte, auszuzeichnen, die im Erziehungswesen besondere Dienste geleistet hatten. Diese Einrichtung ist, nachdem sie im Laufe der Zeit einige Veränderungen erfahren hat, unser angesehenster Orden, durch welchen solche Personen honoriert werden, die sich besondere Verdienste um die friedliche Entwicklung erworben haben. Das Abzeichen besteht aus zwei Zweigen; dem einer Palme und dem eines Olivenbaumes, welche Triumph und Frieden symbolisieren. In dieser zweifachen Hinsicht steht Ihnen diese Auszeichnung rechtmäßig zu, denn Ihr innigster Wunsch, unsere beiden Völker zu versöhnen, hat sich voll erfüllt, ja, auf dem Gebiet der Wissenschaft und Forschung, auf dem Sie so entscheidend mitgewirkt haben, war er schon vor dem deutsch-französischen Vertrag Realität geworden.“



Vom 24. bis 26. Juni hielt die Internationale Föderation der sozialistischen und demokratischen Presse ihre Jahrestagung in Dortmund ab. Die Journalisten aus fast allen Ländern Europas verfolgten nach der Begrüßung und einem einführenden Vortrag von Dr. Harald Koch den Weg des Eisens bis zum gewalzten Profil. Anschließend vertieften die Teilnehmer das Erlebnis in einer eingehenden Diskussion und behandelten zusammen mit den Vertretern des Betriebsrates und unseren Mitarbeitern Fragen der Mitbestimmung und der Tätigkeit des Betriebsrates.

Unter den Besuchern am 25. Juni war auch ein Farbiger, dessen Name am 1. Oktober 1962 um die Welt ging: James Meredith war der erste Neger, der gegen den Widerstand weißer Kommilitonen und fanatischer Bürger sein Recht durchsetzte, an der Universität Oxford in Mississippi sein Studium fortzusetzen. James Meredith hält sich für drei Jahre als Gast der Regierung in der Bundesrepublik auf und will dann in Nigeria promovieren.



Neues Tarifabkommen für die Metallindustrie

Noch bevor das für die Metallindustrie geltende Tarifabkommen am 30. September 1964 ausläuft, haben sich die Tarifpartner auf ein neues Abkommen geeinigt, das für die etwa 13500 Mitarbeiter unserer Werke der Weiterverarbeitung gilt, soweit diese nicht anderen Tarifbereichen angehören (der für die Westfalenhütte geltende Tarifvertrag ist erst zum 31. Januar 1965 kündbar). Nach einer zuletzt über 24stündigen Verhandlung zwischen den Vertretern des Gesamtverbandes metallindustrieller Arbeitgeberverbände und der IG Metall, die die seit Anfang d. J. in Gang befindlichen Verhandlungen abschlossen, konnten die Tarifpartner in den Morgenstunden des 28. Juni den Abschluß des neuen Abkommens bekanntgeben. In der Öffentlichkeit waren diese Vorgänge mit großem Interesse verfolgt worden, und um so größer war die Überraschung, als es – gemessen an den langwierigen Verhandlungen der Vorjahre – relativ schnell zu dieser Einigung kam.

Das Ergebnis – es betrifft die Neufestsetzung der Löhne und Gehälter, eine Neuregelung des Urlaubsgeldes und das Hinausschieben der für den 1. Juli 1965 vorgesehenen Verkürzung der Arbeitszeit auf 40 Stunden auf den 1. Juli 1966 – wird von allen Seiten als eine zu begrüßende Kompromißlösung beurteilt, wenn es bei der unterschiedlichen Interessenlage der Beteiligten auch nicht völlig einheitlich beurteilt wird. Es verschafft den Arbeitnehmern den Anschluß an die sich in der Produktivitätsentwicklung zeigende Verbesserung der Produktionskraft unserer Wirtschaft in Form höherer Löhne und Gehälter und einer verbesserten Urlaubsregelung, und es ermöglicht den Unternehmen für die dem 1. Oktober 1964 folgenden 15 Monate eine Übersicht über die Entwicklung der Lohnkosten.

Aber auch für die Wirtschafts- und Konjunkturpolitik hat dieses neue Abkommen große Bedeutung. In einem großen Wirtschaftsbereich

ist die Lohnentwicklung für über ein Jahr nun übersehbar, die wirtschaftspolitischen Instanzen können mit einer bestimmten Entwicklung rechnen und die notwendigen Maßnahmen treffen, das wirtschaftliche Gleichgewicht zu erhalten. Bundeswirtschaftsminister Schmücker beurteilte das neue Abkommen zuversichtlich. „Es ist ermutigend“, so führte der Wirtschaftsminister aus, „wenn in einem so großen und tarifpolitisch maßgebenden Wirtschaftsbe- reich eine auch wirtschaftspolitisch beachtliche Lösung gefunden wurde, ohne daß es zu harten Auseinandersetzungen kommen mußte.“ Beachtlich sei, daß die Problematik weiterer Arbeitszeitverkürzungen berücksichtigt wurde. Der Minister betonte schließlich, daß die neuen Abmachungen im Hinblick auf die Entwicklung der Produktivität und der Rentabilität keinen Anlaß zu Preiserhöhungen gäben. Trotzdem sollte die Gesamtbelastung nicht leicht genommen und vor allem die getroffene

Das Abkommen im Urteil der Presse

DIE WELT

Partner

Die Gefahr einer harten Lohnrunde im Herbst, vor der Hans-Constantin Paulssen noch als Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände gewarnt hatte, scheint gebannt zu sein. Sein härtester Gegner, der Vorsitzende der Industriegewerkschaft Metall, Otto Brenner, hat nun doch einen kleineren „Schluck aus der Pulle“ getan, als er offensichtlich plante. Die Einigung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern kam überraschend. Sie setzt für andere Wirtschaftszweige ein Maß. Kein Gewerkschaftsführer wird nun wagen, härter aufzutreten als seine Kollegen von der IG Metall. Dabei kommt es weniger darauf an, ob sechs Prozent höhere Tariflöhne vom 1. Oktober dieses bis Ende Juni nächsten Jahres und dann noch einmal drei Prozent für weitere sechs Monate viel oder wenig für die Unternehmen der Metallindustrie sind, als vielmehr auf den Willen, die Tarifgespräche zu versachlichen.

Dieser Wille ist da, und er wird Früchte tragen.

Das vor wenigen Monaten abgeschlossene Schlichtungsabkommen erhielt nun seine Krönung. Aus Gegnern, die vor einem Jahr noch mit Streik und Aussperrung Sturmzeichen des Klassenkampfes aufgepflanzt hatten, sind Partner geworden. Das beweist auch die schnelle Übereinstimmung in Nebenfragen. Bundeskanzler Ludwig Erhard kann zufrieden sein, denn im entscheidenden Punkt haben die so oft als radikal verschrien „Metaller“ maßgehalten: in der Arbeitszeit. Sie verzichteten auf die rasche Erfüllung ihres Wunsches nach der 40-Stunden-Woche schon im kommenden Jahr. Nun ist der Weg frei, auch in anderen Bereichen die Konjunktur in den Griff zu bekommen, weil bis Ende 1965 Ruhe an einem der wichtigsten Abschnitte der Lohnfront herrscht.

Die Welt, 29. Juni 1964

Handelsblatt

Neue Maßstäbe

Die Überraschung, die wir kürzlich an dieser Stelle in den sommerlichen Gesprächen der Metallindustrie angekündigt hatten, ist eingetroffen. Die Tarifpartner der Metallindustrie haben sich über Lohn, Urlaub, Urlaubsgeld und Arbeitszeitverkürzung geeinigt, und zwar schon drei

Monate, bevor es notwendig gewesen wäre. Das „Reinhardtshausener Abkommen“ wird in die Tarifgeschichte eingehen, so wie das „Bremer Abkommen“ und das „Homburger Abkommen“, und es wird wie diese auch Geschichte machen und Maßstäbe setzen.

Die Überraschung liegt darin, daß die Metallarbeitgeber ein zusätzliches Urlaubsgeld bewilligt haben. Aber sie ist nur sehr vordergründig. Eine wirkliche Sensation wäre es nur gewesen, wenn die Arbeitgeber bei ihrer Auffassung geblieben wären, ein Urlaubsgeld sei nur über ihre Leichen durchzusetzen. So gesehen, sind die Arbeitgeber umgefallen, sie haben das konzidiert, was sie – wie sie immer wieder erklärt haben – nicht wollten, und zwar aus grundsätzlichen Gründen und nicht wegen der Kostenbelastung. Aber diese Haltung war schon seit langem nur eine Fassade, die mühsam aufrecht erhalten wurde, und hinter der sich eine andere Meinung kristallisierte. Sind die Arbeitgeber in der Urlaubsfrage nach dem Motto vorgegangen, „was kummert mich mein dummes Geschwätz von gestern“, oder haben sie sich notgedrungen auf den Boden der gesellschaftspolitischen Entwicklungstendenzen gestellt? Legt man einen strengen Maßstab an, dann hätten die Arbeitgeber der Metallindustrie wieder einmal ihre Glaubwürdigkeit in der Öffentlichkeit riskiert. Aber Sozialpolitik läßt sich weder mit Zynismus noch mit Romantik

betreiben und auch nicht mehr mit ehernen Grundsätzen, die in der Wirklichkeit nicht mehr verankert sind. Was sollten die Arbeitgeber also tun, was wäre geschehen, wenn sie bei der strikten Ablehnung des zusätzlichen Urlaubsgeldes geblieben wären? Jene Leute, die so gerne auf solche ehernen Grundsätze pochen, machen es sich leicht; sie ermuntern andere Leute zur Einhaltung von Grundsätzen, ohne für die daraus entstehenden Folgen die Verantwortung zu tragen.

... So stellt sich das neue Abkommen für beide Seiten als ein brauchbarer Kompromiß dar. Beide Tarifparteien sind im Zuge einer vorurteilslosen Einstellung zueinander zu der Überzeugung gekommen, daß durch eine angemessene friedliche Einigung meist mehr erreicht werden kann, als es durch einen Streik möglich wäre. In Bonn scheint man mit dem Ergebnis der Verhandlungen sehr zufrieden zu sein. Wir sind es auch, doch erlauben wir uns den Hinweis, daß die für die Metallindustrie vereinbarte neue Kostenbelastung über den Produktivitätsfortschritt wohl noch erheblich hinausgeht. Damit dürfte schon angedeutet sein, daß es kaum möglich sein wird, die neuen Belastungen völlig zu neutralisieren. Aber – und das muß schließlich den Ausschlag geben – die volkswirtschaftlichen Kosten dieser friedlichen Einigung sind niedriger als es Arbeitskämpfmaßnahmen wären.

Handelsblatt vom 30. Juni 1964

Frankfurter Allgemeine

Der neue Tarifvertrag in der Metallindustrie

Die Lohnpolitik ist in diesem Sommer voller Überraschungen. Zum Glück sind es angenehme. In der chemischen Industrie und in der Metallindustrie sind neue Tarifabkommen geschlossen worden, die sich durchaus im Rahmen des Vertretbaren halten. Dabei hatten die Pessimisten Schlimmes befürchtet. Die Gewerkschaften hatten sich nämlich im vergangenen Jahr sowohl im Hinblick auf die Lohnforderungen wie auch hinsichtlich der Laufzeit der Tarifverträge relativ zurückhaltend verhalten. Die nachlassende Konjunktur hatte ihren Wünschen einen Dämpfer aufgesetzt. Schneller als erwartet hat sich inzwischen aber die wirtschaftliche Entwicklung belebt. Für radikale Gewerkschaften wäre das ein gegebener Anlaß, um mit grimmigen Forderungen einer „Nachholbedarf“ durchzusetzen und das um so mehr, als Preiserhöhungen selbst vom Bundeswirtschaftsministerium frühzeitig vorhergesagt worden sind. Die chemische Industrie hat in der vorigen Woche mit einer Lohnerhöhung von 7,3 Prozent für 15 Monate auch für die übrigen Wirtschaftszweige ein gewisses Maß gesetzt. Niemand kann so vermessen sein, diese Lohnerhöhung als über alle Ma-

Vereinbarung nun nicht als der allgemeingültige Erhöhungsmaßstab angesehen werden. „Es ist vielmehr von Fall zu Fall zu prüfen, was wir uns leisten können.“

Nach dem Zustandekommen des neuen Tarifabkommens nahmen beide Tarifpartner zu dem erzielten Ergebnis Stellung.

Der Erste Vorsitzende der IG Metall, Otto Brenner, erklärte, die Einigung sei möglich gewesen, weil beide Seiten nachgegeben hätten. Durch die Erhöhung des Urlaubs in zwei Stufen werde bis 1967 für die große Gruppe der über 30jährigen der vierwöchige Urlaub erreicht. Auch für die Jugendlichen sei eine erhebliche Verbesserung eingetreten, indem die krasse Schlechterstellung, die durch das Ausscheiden aus dem Schutz des Jugendarbeitsschutzgesetzes nach Vollendung des 18. Lebensjahres eintrete, gemildert worden sei. Anstatt von 24 Urlaubstagen auf 15 herunterzurutschen, erhielten die Jugendlichen ab sofort 17 und ab 1967 18 Urlaubstage.

Wenn man die beiden Lohnerhöhungen auf die 15 Monate Laufzeit des Abkommens verteile, ergäbe sich eine durchschnittliche monatliche Steigerung von 7,3 v.H. ab 1. Oktober 1964. Um die Gesamthöhe der Verbesserung richtig einzuschätzen, müsse man dazu allerdings Urlaubsgeld und den materiellen Wert der Urlaubsverlängerung hinzurechnen. Brenner betonte, daß durch die Laufzeit des Abkommens ein Beitrag zur Stabilität der wirtschaftlichen Verhältnisse geleistet worden sei. Dieser Tarifabschluß diene dem sozialen Fortschritt, der Tarifautonomie und der Sicherung des Wirtschaftswachstums.

Ähnlich urteilte der geschäftsführende Vorsitzende des Gesamtverbandes metallindustrieller Arbeitgeberverbände, Dr. Schleyer: Die neuen Abkommen seien eine Frucht der Vernunft, vor allem auch des persönlichen Kontaktes und des persönlichen Näherrückens. Bei dem Streik in der Metallindustrie in Baden-Württemberg im vergangenen Jahr hätten beide Seiten bewiesen, daß sie kämpfen können. „Diesmal haben wir bewiesen, daß wir uns auch zu einigen verstehen“, sagte Dr. Schleyer. Als besonders positiv bezeichnete Dr. Schleyer die Laufzeit des Tarifvertrages von 18 Monaten, die Verschiebung der Arbeitszeitverkürzung um ein Jahr und die lange Laufzeit des Urlaubsabkommens von 5 Jahren.

Mit diesem Abkommen hat sich die Autonomie der Tarifpartner – erst am 12. Mai dieses Jahres wurde die neue Schlichtungsvereinbarung zur Regelung von Tarifstreitigkeiten abgeschlossen – einmal mehr bewährt. Die Tarifpartner sind sich ihrer gesamtwirtschaftlichen Verantwortung bewußt und haben ihr Verhalten danach ausgerichtet. Sie haben damit den ihnen möglichen Beitrag zur Sicherung der wirtschaftlichen Stabilität der Bundesrepublik geleistet.

Der Inhalt des neuen Tarifabkommens

1. Die Tariflöhne und -gehälter werden ab 1. Oktober 1964 (in Bayern ab 1. Januar 1965) um 6 v.H. erhöht.

2. Ab 1. Juli 1965 (in Bayern ab 1. Oktober 1965) werden die Tariflöhne und -gehälter um 3 v.H. erhöht.

3. Die Lohn- und Gehaltsabkommen sind erstmals zum 31. Dezember 1965 (in Bayern zum 31. März 1966) kündbar.

4. Ab 1. Januar 1965 werden 2 v.H. der Tariflohn- und -gehaltssumme zusätzlich in der Weise verwandt, daß die in den Urlaubsregelungen festgelegten Urlaubsvergütungen um 30 v.H. erhöht werden.

5. Die letzte Stufe der Arbeitszeitverkürzung nach dem Homburger Abkommen und dem Abkommen für Bayern wird jeweils um zwölf Monate hinausgeschoben.

6. Die Urlaubsdauer wird ab 1964 für die Gruppe mit bisher 15 Tagen (18–25 Jahre) um 2 Tage auf 17, für die Gruppe mit bisher 18 Tagen (25–30 Jahre) um 1 Tag auf 19, für die Gruppe mit bisher 21 Tagen (über 30 Jahre) um 1 Tag auf 22 Tage verlängert.

7. Die Urlaubsdauer wird ab 1. Januar 1967 für die Gruppe mit 17 Tagen um einen Tag auf 18, für die Gruppe mit 19 Tagen um zwei Tage auf 21, für die Gruppe mit 22 Tagen um zwei Tage auf 24 Tage verlängert.

8. Die Urlaubsabkommen sind erstmals zum 30. Juni 1969 kündbar.

den bescheiden zu bezeichnen. Angesichts der augenblicklichen Wirtschaftslage stellt sie aber einen noch tragbaren Kompromiß dar. Am vergangenen Wochenende ist in der Metallindustrie ein Abkommen unterzeichnet worden, das sich ziemlich genau diesem Rahmen einpaßt. Die hier vereinbarte Lohnerhöhung von 7,2 Prozent, die sich in mancher Hinsicht aufgliedert (sie erfolgt in Stufen und erstreckt sich auf das Urlaubsgeld und die Urlaubsbezüge), ist für die viel differenzierteren und in allen Teilen keineswegs in der prallen Konjunktursonne bratende Metallindustrie alles andere als ein „kleiner Fisch“. Trotzdem hat gerade dieses Abkommen einen leuchtenden, für die gesamtwirtschaftliche Entwicklung erfreulichen Hintergrund: Die Verkürzung der Arbeitszeit um 1 1/4 Stunde in der Woche ist um ein Jahr verschoben worden.

Wenn gerade von dieser Seite jetzt der Wirtschaft eine Atempause gewährt wird, dann muß das auch ein Signal für andere Organisationen sein, nun ebenfalls in dieser Frage Zurückhaltung zu üben. Im Grunde sollte ihnen das auch nicht schwerfallen; denn die Bundesrepublik hat in den westeuropäischen Ländern bereits die kürzeste Arbeitszeit erreicht. Dennoch bleibt es erfreulich, daß Otto Brenner und seine Kollegen aus dieser Tatsache die richtigen Konsequenzen gezogen haben. Allerdings gebietet es die Gerechtigkeit, festzustellen, daß

bereits vor einem dreiviertel Jahr Georg Leber für die Bauarbeiter einer Verschiebung der Arbeitszeitverkürzung zugestimmt hatte. Er hat damit frühzeitig ein Zeichen gegeben, daß Lohnpolitik in der freien Welt nicht allein Forderungen, sondern auch Verzicht in einer wichtigen Sache bedeuten kann.

Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 30. Juni 1964

Industriekurier
UNABHÄNGIGE ZEITUNG FÜR POLITIK, WIRTSCHAFT UND TECHNIK

Teuer bezahlt

Der soziale Fortschritt marschiert. War die IG Metall Anfang des Jahres noch so maßvoll, entweder eine Urlaubsverlängerung oder ein Urlaubsgeld zu fordern, so wurden diese beiden Alternativforderungen nunmehr adiiert. Die Hinausschiebung der Arbeitszeitverkürzung um ein Jahr ist teuer bezahlt worden. Nach Ablauf dieses Jahres wird eine Bilanz zu ziehen sein, bei der sich ergibt, daß alle Vorteile auf Seiten der IG Metall liegen. Es scheint, als habe sich genau das wiederholt, was vor Jahren zum Bremer und Bad Homburger Abkommen führte, wo die Metallarbeitgeber unter dem Aspekt einer guten konjunkturellen Lage langfristig wirkende Zugeständnisse machten, von denen sie, so sehr es auch drückte, später nicht wieder herunterkamen. Wenn die Bundesvereinigung nun

ihre Grundsätze entschwinden sieht, so erhebt sich die Frage, ob es gerechtfertigt ist, in der Position des Richters zu verharren, der die Meinungsbildung auf beiden Seiten abwartet, oder ob es nicht angezeigt erscheint, sich in die Rolle der Feuerwehr zu versetzen, die eingreifen muß, wenn es brennt. Es stehen noch die Tarifabschlüsse in zahlreichen Bezirken der Chemie, der Kalk-, Bekleidungs- und Holzindustrie bevor. Es wird schwer sein, zu verhindern, daß das Übereinkommen der Metallindustrie sowohl hinsichtlich der materiellen Gesamtbelastung als auch hinsichtlich des Urlaubsgeldes sich als ein starkes Präjudiz auswirkt. Die Freizeit höher zu bezahlen als die Arbeit, mag zwar ein tarifpolitisches Novum sein, es erscheint den Gewerkschaften aber doch so attraktiv, daß sie nun erst recht nicht mehr darauf verzichten werden. Es ist eine Frage der (kurzen) Zeit, wann jeder Arbeitnehmer in Deutschland im Besitze eines Urlaubsgeldes ist.

Industriekurier vom 30. Juni 1964

STUTTGARTER ZEITUNG

Erleichtert aufatmen

... Auch wer nicht jeden Arbeitskampf mit dem Weltuntergang gleichsetzt, wird erleichtert aufatmen. Die große Lohnrunde im Herbst, in der es um die Tarife

für etwa zehn Millionen Arbeitnehmer geht, ist wenigstens zum Teil entschärft. Natürlich gibt es keine Garantie dafür, daß es nicht doch die eine oder andere Gewerkschaft reizt, einen noch größeren „Schluck aus der Pulle“ zu nehmen als Otto Brenner... Im übrigen mag es an Kritikern nicht fehlen. In diesem Jahr werden die Löhne in der Metallindustrie um 8,3 Prozent steigen. Das ist ein Satz, der zu Buche schlägt. Ob die Hoffnung, das neue Abkommen werde preisneutral sein, sich vollkommen erfüllt, muß die Zukunft erweisen. Leben wir doch bisher höchstens in einer Mengenkonjunktur und nicht in einer Gewinnkonjunktur. Gleichwohl ist den Kritikern des Metallabschlusses entgegenzuhalten, welche Alternative sie denn zu bieten hätten. Ein neuer Arbeitskonflikt, der bestenfalls mit einem Unentschieden zu Ende gegangen wäre, hätte wohl wesentlich bittere Folgen gehabt. Auch ist mit einem Seitenblick auf das Eigenlob, das in Bonn schon wieder zu hören ist, auf die Präzedenz der Beamtengehälter zu verweisen. Ebenso ist ja nicht zu leugnen, daß im vergangenen Jahr, als die Metallindustrie ihre Chance nützte und die Preise stabil hielt, die Bundesregierung zu einem wesentlichen Teil die Verantwortung dafür trägt, daß die Lebenshaltungskosten dennoch stiegen... Unter dem übergeordneten, konjunkturpolitischen Aspekt ist jedenfalls festzustellen, daß das Abkommen

von Reinhartshausen sich, wenn auch vielleicht nur knapp, so doch im Rahmen des Vertretbaren hält. Stuttgarter Zeitung vom 30. Juni 1964

Telegraf

Bewährte Tarifautonomie

Es ist die schwierige Aufgabe gelöst worden, die Tarife wiederum langfristig zu binden, damit die Unternehmen auch auf längere Sicht kalkulieren können. Es wird der IG Metall nicht leichtgefallen sein, diese Konzession zu machen. Denn etwa gleichzeitig hat der Gewerkschaftsveteran Kummernuß von der ÖTV vor langfristigen Tarifverträgen gewarnt, weil die Gewerkschaften dadurch praktisch geprellt werden. Wenn die IG Metall dennoch zugestimmt hat, so genügt es nicht, daß das Bundeskabinett befreit darüber aufatmet, sondern dieser neue Tarifvertrag enthält eine Verpflichtung für das Bundeskabinett und für den alten Wirtschaftsfachmann Prof. Erhard, stärker als bisher für Preisstabilität zu sorgen. – Allerdings ist die IG Metall nicht ganz so bescheiden gewesen, wie es nach den Prozenten bei den Lohnerhöhungen aussieht. Dafür haben die Arbeitgeber auf anderen Gebieten Zugeständnisse machen müssen, nämlich beim Urlaubsgeld und bei der Urlaubszeit... Telegraf vom 30. Juni 1964

**SEI
NICHT
DUMM!
BLEIB
VORSICHTIG!**



Den Kopf in den Rachen des Löwen zu stecken, ist nicht jedermanns Sache, aber es gibt auch im Betrieb ganz „schneidige Burschen“, die Leichtsinn mit Mut verwechseln. Von wem haben sie das?

Die meisten jungen Leute denken gar nicht daran, immer so zu tun, als wüßten sie schon alles oder beinahe alles. Sie nehmen Belehrungen an, wenn der Erfahrene zur Vorsicht mahnt, manches mehrmals erklärt, immer wieder vormacht, beaufsichtigt und auch auf Gefahren aufmerksam macht.

Und was machen die jungen Leute, wenn sie nach der Lehre voll vom Betrieb übernommen und beansprucht werden? Sie vergessen nicht so

schnell, was sie gelernt haben. Wenn sie aber von „älteren jungen Leuten“ wegen ihrer Vorsicht gehänselt werden, dann werfen sie leicht alle Vorsicht über Bord. Als bange wollen sie nicht gelten!

Meister und Vorarbeiter! Laßt so etwas nicht einreißen! Vorsicht ist keine Feigheit, und Leichtsinn ist kein Mut! Sorgt dafür, daß im Betrieb schlechte Beispiele keine guten Sitten verderben! Der Spötter zahlt dem Neuling nichts, wenn dieser verunglückt.

Unfallsicher zu arbeiten ist eine Frage des Charakters! Charakter hat auch ein junger Mensch. Hat er gelernt, vorsichtig und sorgfältig zu arbeiten, achtet darauf, daß ihn nicht die Neunmalklugen davon abbringen wollen!

AUCH NUMMERN- SCHILDER SIND AUS PLATAL



1



2



3



4

Wußten Sie schon, daß aus Platal besonders haltbare Nummernschilder für Autos gemacht werden? Sie rosten und reißen nicht und bleiben blütenweiß, denn ihr Kunststoffüberzug macht sie korrosionsfest, an der Oberfläche elastisch und damit gegen Steinschlag unempfindlich, während der Stahlkern das Schild versteift und ihm die nötige Widerstandskraft verleiht.

Werfen wir deshalb einen Blick in ein Autobedarfsgeschäft und sehen zu, wie aus dem in Rollen gestapelten Platal das fix und fertige Nummernschild entsteht.

Hat der jeweilige Schildermacher einen Platalstreifen in der rechten Breite abgeschnitten, sucht er die gerade verlangten Metallbuchstaben und Zahlen zusammen, ordnet sie im richtigen Abstand auf der dem Nummernschild entsprechenden Form (Bild 1), legt den Platalstreifen darüber und drückt dann mit Hilfe seiner Presse die Kennzeichen in den Platalstreifen. Bild 2 zeigt deutlich, wie gut Platal die verformende Kraft der Presse übersteht und führt zugleich zum nächsten Arbeitsgang, denn die erhabenen Buchstaben und Zahlen müssen ja noch gefärbt werden, bevor sie gut sichtbar sind. Der Schildermacher zieht also das Kennzeichen zweimal über die schwarze Farbwalze (Bild 3) und rundet endlich an einer Schneidemaschine die Ecken ab (Bild 4).

Damit ist die ganze Arbeit getan. Wenige Minuten nur sind nach der Bestellung vergangen, und das neue Nummernschild aus Platal (Bilder 5 und 6) prangt am Wagen.



5



6





Einer,
der
für
viele
steht

Menschen
wie
du
und
ich

Der Elektrohauer

In dieser Aufsatzreihe stellen wir unseren Lesern aus der Vielzahl der in unseren Werken und Verwaltungen ausgeübten Berufe und Tätigkeiten Menschen vor, die stellvertretend für ihre Arbeitskollegen stehen. Die ersten Berichte unserer Reihe galten dem Hochöfner (1/64), dem Hauer (2/64), der Laborantin (3/64), dem Ausbilder (4/64), dem Seilermeister (5/64), der Stenotypistin (6/64) und dem Betriebsdirektor (7/64).

Wir sind auf der 8. Sohle der Schachanlage Fritz-Heinrich in Altenessen, 855 Meter unter Tage. Über den Gleisen des Füllortes, zehn Meter vor dem Hansenschacht, hat Elektrohauer Felix Jezovnik die Bedienungsplatte des Anschlägerpultes hochgeklappt. Sein Schraubenzieher zielt auf einen zu überprüfenden Schalter für die Umschaltung der elektrischen Steuerung des automatischen Betriebes auf Handbetrieb. Auch ohne Schaltbild findet sich der erfahrene Elektrohauer in dem Gewirr von Drähten, Schaltern und Kontakten zurecht. – Da kommt ein Anruf aus dem Revier 2: Ein Kohlenhobel läuft nicht! Felix soll dem dort eingesetzten Revierelektriker bei der Fehlersuche helfen. Vor Ort ist man wegen der stehenden Förderung langsam nervös geworden. Ein Elektrohauer aber muß bei der Suche nach einer solchen Störung die Nerven behalten. Er muß auch die elektrische Anlage im Abbaurevier mit allen Schaltungen und Störungsquellen kennen, ihm kann niemand helfen – und drängen läßt er sich schon gar nicht, denn dazu liegt eine zu große Verantwortung auf seinen Schultern. Wenn Felix Jezovnik mit seinen Kameraden aus dem Revier die Störungssuche aufnimmt, hängt von ihrer Erfahrung und von ihrer Umsicht die Sicherheit vieler Kumpel unter Tage ab. Mit dem elektrischen Strom kann man nun mal nicht umgehen wie mit Preßluft oder Wasser. Vielleicht liegt diesmal der Fehler nur in einem schlechten Kontakt oder in einer Sicherung, dann ist der Schaden schnell behoben. Es kann aber auch sein, daß die Störung schwer zu übersehen ist; dann bleibt der Elektrohauer mehr als eine Schicht vor Ort – bis die Maschine wieder läuft.

Elektrifizierung miterlebt

Seit 26 Jahren ist der heute 40jährige Elektrohauer auf unserer Schachanlage. Sein beruflicher Werdegang ist ein Gang durch die Geschichte der Elektrifizierung von Fritz-Heinrich. Er hat sie nicht nur mitangesehen, er hat daran mitgearbeitet.

Mit 14 Jahren, nach seiner Schulzeit, trat der gebürtige Altenessener 1938 die dreijährige Lehrzeit als Elektrolehrling an. Nach einem Jahr

als Elektrogeselle über Tage wurde er Soldat. Aber selbst in Uniform konnte er seinem Beruf treu bleiben – er war bis Kriegsende Flugzeugelektriker – und in Fortbildungslehrgängen sein Wissen erweitern. Nach dreijähriger Gefangenschaft kam er im Oktober 1945 nach Altenessen zurück und ging als Grubenelektriker nach Untertage. Dort lernte er die elektrischen Anlagen im Grubenbetrieb der Schachanlage kennen, deren Einbau während der Kriegsjahre begonnen hatte.

1948 besuchte Felix Jezovnik einen dreimonatigen Hauerlehrgang und erwarb den Elektrohauerbrief. Die Arbeit des Alltags stand in den nächsten Jahren ganz im Zeichen der fortschreitenden Elektrifizierung des Untertagebetriebes. Ab 1951 wurden die alten Umformer für den Fahrdrabahnbetrieb durch Gleichrichter ersetzt, und als 1952/53 die Blindschächte bis zur 8. Sohle auf 875 Meter abgeteuft wurden, baute er mit den Monteuren der Lieferfirmen neue Haspelanlagen ein.

1957 folgte die Elektrifizierung der Strebe durch den Einbau von elektrisch betriebenen Kohlenhobeln und Schrämmaschinen. Die Verkabelung der Querschläge schloß sich an, und in allen Abteilungen wurden Transformatorstationen eingerichtet. Mit der neu einsetzenden Elektrifizierungswelle galt es wieder umzulernen, da durch die 1957 erlassene Bergverordnung für elektrische Anlagen viele Handhabungen im Interesse einer höheren Grubensicherheit eingeengt und manche Arbeiten verboten wurden, die bis dahin noch erlaubt waren. Die genaue Kenntnis dieser Vorschriften war auch für Felix Jezovnik selbstverständliche Pflicht.

Ständig steigende Anforderungen

Einen wichtigen Abschnitt setzte das Frühjahr 1961, als der Hansenschacht abgeteuft war, die elektrische Einrichtung der Auftriebsanlage

auf der 8. Sohle eingebaut wurde und in den nächsten beiden Jahren auf der neuen Hauptfördersohle das moderne Gleisbildstellwerk montiert sowie umfangreiche automatisch betriebene Beschickungsanlagen für die Förderung eingerichtet wurden. An allen diesen Arbeiten war Felix Jezovnik zusammen mit einer Gruppe bewährter Arbeitskameraden beteiligt. Diese Daten lesen sich so einfach und selbstverständlich, wie sie uns der Elektrohauer in seiner zurückhaltenden Art erzählte. Aber hinter diesen Stichworten verbergen sich die monatelangen Auseinandersetzungen mit Schaltbildern und Plänen, mit kilometerlangen Leitungen und dem Laien unentwirrbar-scheinenden Schalttafeln.

... und sonntags in die Berge!

Um sechs Uhr ist der Elektrohauer angefahren, wie an jedem Tag. Er hat gewöhnlich Frühschicht, um zur Förderzeit immer am Hansenschacht zu sein. Jetzt, die Uhr zeigt halb drei, ist die Schicht zu Ende. Zu Hause, in der Gewerkenstraße, stört niemand den verdienten Mittagschlaf: Seine Frau arbeitet an drei Tagen in der Woche als Verkäuferin, und seine 17jährige Tochter ist Stenotypistin. Am Spätnachmittag holt er sie beide ab, und dann kümmert sich die Hausfrau um die „zwei Verwöhnten“.

Wenn die ganze Familie arbeitet, „kommt auch etwas dabei heraus“. Die drei haben ein gemeinsames Steckenpferd: das Auto. Am Wochenende oder auch an einem sonnigen Spätnachmittag geht es nach Norden über Kanal und Lippe hinweg ins Münsterland oder quer durch den Kohlenpott in die Wälder und Berge des Sauerlandes. Heute aber regnet es. Das bringt die rechte Stimmung, um das Buchpaket vom Lesering aufzumachen. Am Abend werden sie knobeln, wer den neuen Band „Deutsche Erzähler“ zuerst lesen darf.



„Den Fehler werden wir gleich haben!“ – Auf unserem Farbfoto (links) überprüft Felix Jezovnik ein Steuerpult am Füllort auf der 8. Sohle von Fritz-Heinrich. Hinter ihm Elektrostelger Bernhard Wissing. – Zu unserem Foto rechts überraschten wir den Elektrohauer mit Frau und Tochter am Sonntagmorgen beim Start ins Grüne

Die Krankenkasse soll gesunden

Nach einem Jahr mit Verlustrechnung wieder zuversichtlich

Die 26000 Mitglieder der „Gemeinsamen Betriebskrankenkasse Hoesch/Westfalenhütte Dortmund“, mußten ab 1. Februar dieses Jahres höhere Beiträge bezahlen. Wie notwendig diese Entscheidung des Krankenkassen-Vorstandes und der Vertreterversammlung war, geht aus dem jetzt vorliegenden Bericht über das Geschäftsjahr 1963 hervor. Die Ausgaben der Betriebskrankenkasse waren auf allen Sachgebieten so gestiegen, daß die Einnahmen die Ausgaben nicht mehr decken konnten. Die erhöhten Ausgaben entstanden besonders durch hohes Kranken- und Hausgeld im ersten Vierteljahr 1963 und durch die angestiegenen Arzt-, Zahnarzt-, Arznei- und Krankenhauskosten. Da damit gerechnet wird, daß die Ausgaben für ärztliche Behandlung und Krankenhausbehandlung weiter steigen, kann das laufende Geschäftsjahr nur durch die erhöhten Beiträge der Mitglieder ohne Verlust ausgeglichen werden – vorausgesetzt, daß in den restlichen Monaten dieses Jahres der Krankenstand das normale Maß nicht übersteigt.



Das Geschäftsjahr 1963 schloß mit einem Verlust von rund 597000 DM ab. Die Einnahme durch Beiträge war gegenüber dem Vorjahr um 319000 DM auf rund 15,4 Mill. DM zurückgegangen, die Ausgaben waren um 1,4 Mill. DM auf fast 16 Mill. DM gestiegen. Um diesen Verlust aufzufangen, war es notwendig geworden, die Beiträge anzuheben, und zwar von 9,3 auf 10,2 v. H. beim allgemeinen Beitragssatz für Arbeiter, von 6 auf 6,6 v. H. beim ermäßigten Beitragssatz für Versicherte, die im Krankheitsfall länger als für 14 Tage Lohn oder Gehalt beziehen, und von 5 auf 5,6 v. H. des Grundlohnes bei den freiwillig Versicherten, also bei Mitgliedern, die keinen Anspruch auf Krankengeld haben.

Über 26000 Mitglieder

Im Jahresdurchschnitt 1963 waren 26049 Mitglieder versichert, das waren 245 Mitglieder mehr als im Vorjahr. Zu ihnen gehörten 3973 Rentner. In Dortmund betrug die Mitgliederzahl 21079, in Hohenlimburg 4650 und in Olpe 320. Das Kassenvermögen betrug pro Kopf 91,52 DM am Ende des Jahres, das sind 23,99 DM weniger als zu Beginn des Geschäftsjahres. Das Vermögen betrug am 31. Dezember 1963 insgesamt 2,38 Mill. DM.

Die Einnahmen in der allgemeinen Krankenversicherung betrugen 1963 (im folgenden sind alle Zahlen abgerundet) 14,141 Mill. DM und die Ausgaben 14,146 Mill. DM. Der Verlust bei den ordentlichen Mitgliedern betrug somit nur rund 5000 DM, während die Mehrausgabe für die Rentner rund 592000 DM betrug.

Gegenüber 1962 ist die Mehrausgabe für Rentner um rund 131000 DM gestiegen. Das beweist erneut, daß unsere Betriebskrankenkasse mit den Beiträgen für die Rentner nicht auskommt. Der Ausgabenüberschuß wird sich von Jahr zu Jahr weiter erhöhen, und zwar so lange, wie die Beitragsregelung nicht durch Gesetz anders gestaltet wird.

Fast alle Kosten stiegen

Die Ausgaben betrugen 1963 insgesamt rund 16000000 DM. Für ärztliche Behandlung gab die Kasse für Mitglieder 2,091 Mill. DM, für Rentner 355000 DM, also insgesamt 2,4 Mill. DM aus. 1962 waren es 2,3 Mill. DM gewesen. Insbesondere sind aber 1963 die Kosten für die zahnärztliche Behandlung gestiegen. Die Ausgaben waren: für Mitglieder 673000 DM, für Rentner 31000 DM, insgesamt also 704000 DM. Die Steigerung betrug im Jahre 1963 gegenüber 1962 11,53 v. H. oder 73000 DM. Ebenso stiegen die Ausgaben für Arzneikosten erheblich an, und zwar um 12,40 v. H. Für Mitglieder gab die Kasse 1,7 Mill. DM aus, für Rentner 471000 DM, insgesamt also rund 2,2 Mill. DM.

Ganz erheblich sind auch die Kosten für Optiker und andere Lieferanten gestiegen. Die Steigerung betrug aus diesem Ausgabeposten 24,64 v. H. Auch die Kosten für Zahnersatz sind gestiegen. Die Mitglieder erhielten 658000 DM, die Rentner 108000 DM, das sind insgesamt 766000 DM. Ganz erheblich sind auch die Kosten der stationären Krankenhausbehandlung gestiegen. Die Ausgabe betrug insgesamt 2,7 Mill. DM, das waren 242000 DM mehr als 1962. Für Kranken- und Hausgeld wurden 1963 rund 5,6 Mill. DM ausgegeben, das waren 503000 DM mehr als 1962. Dieses schlechte Ergebnis ist auf den ungewöhnlich hohen Krankenstand im ersten Vierteljahr 1963 zurückzuführen.

◀ Bei einem Besuch im Gesundheitshaus der Westfalenhütte entstand dieser Schnappschuß im Labor: am Mikroskop die technische Assistentin Fräulein Reinhardt bei einer Blutuntersuchung

Vorbeugen billiger als Heilen

Die Kosten für den Vertrauensärztlichen Dienst sind um 12,08 v.H. gestiegen. Sie machten insgesamt 78600 DM aus. Die Kosten für die Gesundheitsfürsorge und vorbeugende Maßnahmen in Höhe von 380000 DM sind gegenüber 1962 nur um 0,45 v.H. gestiegen. Der Grund, warum diese Kosten nicht so erheblich angestiegen sind, ist darin zu suchen, daß die Kurenkommission dem Vorstand unserer Betriebskrankenkasse den Vorschlag machte, 1. für die Bewilligung eines Kurantrages als Voraussetzung eine Mitgliedsdauer von mindestens drei Jahren zu fordern; 2. die Kurbewilligungen auf zwei Jahre zu beschränken. Ferner soll künftig die Quotenverteilung im Rahmen des Vorschlages für Mitglieder 60 v.H., für Angehörige 20 v.H. und für Rentner 20 v.H. betragen. Dieser Vorschlag fand die einmütige Zustimmung des Vorstandes und trat mit dem 1. Juni 1963 in Kraft.

Die Ausgaben für Wochenhilfeleistungen sind auch 1963 weiter angestiegen, und zwar um 19,44 v.H. auf insgesamt 333000 DM. Dagegen betrug die Ausgabe für Sterbegeld gegenüber dem Vorjahr 2,08 v.H. weniger, und zwar 251311 DM.

Krankenstand wieder „normal“

Durchschnittlich waren im Jahre 1963 5,31 v.H. der Mitglieder arbeitsunfähig. In den einzelnen Monaten zeigten sich folgende Schwankungen:

Januar	7,10 v.H.
Februar	8,35 v.H.
März	6,13 v.H.
April	4,91 v.H.
Mai	4,86 v.H.
Juni	4,14 v.H.
Juli	4,47 v.H.
August	4,51 v.H.
September	4,85 v.H.
Oktober	4,83 v.H.
November	4,69 v.H.
Dezember	4,90 v.H.

Der Durchschnitt lag bei 5,31 v.H. gegenüber 5,77 v.H. im Vorjahr. In Dortmund und Hohenlimburg lag der Krankenstand unter dem durchschnittlichen Krankenstand des Jahres, während in Olpe der Prozentsatz über dem Durchschnitt lag.

Im Bundesdurchschnitt betrug der Krankenstand 6,13 v.H. und bei den Hüttenwerken 5,76 v.H. Das bedeutet, daß unser Krankenstand im Jahre 1963 unter dem Durchschnitt lag. Aus dem hohen Krankenstand in den ersten Monaten des Jahres 1963 ist im wesentlichen die Mehrausgabe im Geschäftsjahr 1963 zu erklären. Wir können uns nur freuen, daß der Krankenstand in der ersten Hälfte dieses Jahres das normale Maß nicht überstiegen hat, denn die Finanzlage unserer Betriebskrankenkasse ist weiterhin angespannt. Darüber täuschen auch die relativ guten Ergebnisse der ersten vier Monate des Jahres 1964 nicht hinweg. Festzustellen bleibt außerdem, daß die Erhöhungen auf der Leistungsseite und auch die Beitragserhöhungen für die Versicherten, für die Arbeit-

geber und für unsere Betriebskrankenkasse bis an die Grenze des Erträglichen gehen.

Ordende Reformen erwartet

Die Barleistungen haben ein derartiges Übergewicht bekommen und nehmen die Mittel unserer Betriebskrankenkasse so stark in Anspruch, daß die Gewährung nicht minder wichtiger Sachleistungen der Krankenpflege gefährdet erscheinen. Hier muß der Kern der zu erwartenden Reform der wesensgemäßen Aufgaben der Krankenversicherung liegen.

Reformmaßnahmen, die zur Genesung der sozialen Krankenversicherung führen, werden sicherlich zugleich ordnende Wirkungen zeigen. Bringt man den Versicherten so viel Vertrauen entgegen, daß sie nur das Notwendige an Krankenhilfe – also an Sachleistungen, an Krankenpflege, Krankenhauspflege sowie an Barleistungen, die ihre Existenz und auch die ihrer Familie während der Arbeitsunfähigkeit sichern, sei es durch die Krankenkasse oder den Arbeitgeber – in Anspruch nehmen werden, dann müssen sie auch dafür Verständnis haben, daß der einzelne Versicherte seine selbstverantwortliche Haltung nachweisen muß.

Zuversicht für 1964

Die Leistungen der sozialen Krankenversicherung sollen ausreichend und zweckmäßig bleiben, um dazu beizutragen, daß Krankheiten möglichst wenig auftreten oder möglichst rasch und gründlich behoben werden, ohne daß die soziale Lage des Versicherten und seiner Familie leidet. Deshalb dürfen nur solche Leistungen beansprucht und gewährt werden, die zur Erreichung dieses Zieles unbedingt notwendig sind.

Nach dem Verlustabschluß des Jahres 1963 und den noch in diesem Jahr zu erwartenden Erhöhungen auf manchen Gebieten kann das Geschäftsjahr 1964 nur dann mit einem erträglichen Ergebnis abschließen, wenn der Krankenstand auch in den restlichen Monaten dieses Jahres das übliche Maß nicht übersteigt. Dann müßten auch die Erhöhungen bei den Sachleistungen durch die erhöhten Beitragseinnahmen ab 1. Februar 1964 gedeckt werden können.

▼ Masseur Günter Becker, links, bedient das Neuroton-Gerät, das zur Nachbehandlung einer Nervenerkrankung eingesetzt wird. Der Patient ist Friedrich Dammann von der Maschinenfabrik Deutschland



► Hier fällt der Blick in den Kassenraum der Betriebskrankenkasse innerhalb des Gesundheitshauses der Westfalenhütte

INFORMATION IM BETRIEB

Warum ist Information so wichtig?

Die Arbeitsteilung in der modernen Industrie hat die Spezialisierung mit sich gebracht. Heute sind nahezu alle arbeitenden Menschen gezwungen, sich mit vielen Einzelheiten zu befassen, die nur sie als Fachleute auf einem bestimmten Gebiet verstehen. Der Gesamtzusammenhang der Arbeit im Betrieb ist für den einzelnen an seinem Arbeitsplatz oft nicht zu übersehen und geht leicht verloren. Um so wichtiger wird es heute, die Zusammenarbeit, die einzelnen Arbeitsgänge, kurz alle Maßnahmen des betrieblichen Geschehens gut aufeinander abzustimmen. Dazu gehört die Information; sie ist im Betrieb nicht weniger notwendig als im öffentlichen Leben.

Information ist sachlich notwendig

Denken wir beispielsweise einmal an ein – wenn auch fernliegendes aber treffendes – Beispiel, an den Start einer Rakete, die einen Erdsatelliten auf seine Umlaufbahn bringen soll. Der Leiter einer solchen Aktion wird bestimmt ein hervorragender Physiker sein, ein Spezialist vielleicht für die Geräte der elektronischen Steuerung dieser Rakete. Was aber versteht er vom notwendigen Metall, von notwendigen Kunststoffteilen, von den körperlichen Ansprüchen an einen Astronauten und dessen Leistungsfähigkeit? Wie kann der Verantwortliche sicher sein, daß jeder das Seine im Sinne des Ganzen getan hat? Nur durch gegenseitige Information über alle wesentlichen Fragen.

Es gibt aber viel alltäglichere Beispiele. Da wird von einer Abteilung des Bauamtes die Fahrbahndecke einer Straße neu hergerichtet – eine andere Abteilung läßt sie drei Tage später wieder aufreißen, um eine neue Gasleitung zu verlegen. Da wird in einer Abteilung ein Werkstück sorgfältig zusammengebaut – in der nächsten wieder auseinandergenommen, um noch ein bestimmtes Teil einzulöten. Da werden in einer Verwaltung Formulare fünffach angefertigt, obwohl der 4. und 5. Durchschlag schon lange nicht mehr gebraucht werden.

Warum? Weil die gegenseitige Information nicht klappt. Dann kann auch die Zusammenarbeit nicht klappen.

Die Aufgaben in unserer Arbeitswelt setzen heute durchweg die Zusammenarbeit von Spezialisten der verschiedensten Art voraus. Deshalb ist Information aus sachlichen Gründen notwendig.

Information ist menschlich notwendig

Täglich erscheinen im Bundesgebiet etwa 850 Zeitungen; sie haben zusammen eine Auflage von mehr als 18 Millionen Exemplaren. Illustrierte Blätter haben ebenfalls Millionenaufgaben. Rundfunk und Fernsehen liefern mehrmals täglich neue Informationen ins Haus. Gleichgültig, um welche Art der Information es sich

handelt: Wir sind heute mehr als je zuvor daran gewöhnt, vielseitig informiert zu werden. Bei uns allen entwickelte sich eine Informations-erwartung, ja geradezu eine Informations-forderung.

Informiertheit gibt uns Selbstgefühl! Wer „Bescheid weiß“, wird als „Kenner“ anerkannt – als Fachmann für Fußball oder für Politik oder – was uns hier vor allem interessiert – in beruflichen Fragen. Wir fühlen uns anerkannt und beachtet, wenn man uns informiert. Wir können unsere Wertschätzung für Herrn Meier ausdrücken, wenn wir ihn über alles Bemerkenswerte und Wissenswerte unterrichten.

Umgekehrt fühlen wir uns bei mangelnder Information nicht nur schlecht orientiert, sondern ausgesprochen gekränkt, unbeachtet, degradiert zu verständnislosem Mitmachen oder Dabeisein – genauso fühlen wir uns, wenn um uns herum gelacht wird, und wir wissen nicht, worüber.

Information befriedigt unser Kontaktbedürfnis! Es geht aber nicht nur um das Wissen von den Dingen. Wir wünschen auch persönlichen Kontakt zu den Menschen unserer unmittelbaren Umgebung. Wir wollen uns ihm anvertrauen, wollen sein Verständnis, möchten etwas über ihn selber wissen. Auch dies macht gegenseitige Informationen notwendig. Wir kennen alle das erste „Abtasten“, wenn man sich zum erstenmal begegnet – was ist dies anderes als der Versuch, Informationen über einander zu bekommen? Wenn wir diese Informationen nicht erhalten, fühlen wir uns isoliert und einsam.

Information gibt uns Sicherheit! In allen uns unvertrauten, fremden Situationen streben wir nach möglichst umfangreicher Information. Wir möchten gern wissen, wie wir uns zu verhalten haben, was wir tun sollen, was die anderen denken. Ganz gleich, ob wir im Ausland in einem Lokal sitzen, an einem neuen Arbeitsplatz arbeiten, in einer uns fremden Gesellschaft sind – wir brauchen Information, um uns sicher zu fühlen. Uns überkommt das Gefühl der Wichtigkeit, wenn wir mit unseren Kenntnissen, unserem Wissen andere unterrichten können.

Achtung unseres Selbstgefühls, Kontakt, Sicherheit, all das wünschen wir uns auch im Betrieb. Wir erlangen es durch Information, und deshalb ist uns Information auch im Betrieb so wichtig.

Unsere Aufsatzreihe „Menschen im Betrieb“ begann mit dem Thema „Führen ist eine Kunst“ (1/1964), dem die Aufsätze „Auch Mitarbeiten ist eine Kunst“ (2/1964), „Ein Neuer kommt“ (3/1964), „Mitarbeit ist Zusammenarbeit“ (4/1964), „Diese Jugend heute...!“ (5/1964), „Mitdenken im Betrieb“ (6/1964) und „Anweisen – Kontrollieren – Beurteilen aus zweierlei Sicht“ (7/1964) folgten. In diesem Heft setzen wir die Reihe mit dem Bericht über die Information im Betrieb fort

Mangelnde Information bringt Schwierigkeiten

Ist die Information notwendig und wird sie von den meisten Mitarbeitern im Betrieb ernst genommen, ergibt es sich von selbst, daß viele Schwierigkeiten entstehen müssen, wenn es an Information fehlt. Oft jedoch merkt man gar nicht, daß die Schwierigkeiten auf mangelnder Information beruhen. Dafür zwei Beispiele: Vor einiger Zeit kam es in einer kleineren Industriestadt zu einer Protestaktion der Belegschaft. Mehrere hundert Arbeiter kamen im Werkshof zusammen und zwangen zwei Rationalisierungsexperten, das Werk zu verlassen. Nun hatten diese Rationalisierungsleute keineswegs Maßnahmen durchführen wollen, die Arbeitsplätze gefährdeten oder sonst den Interessen der Belegschaft zuwiderliefen. Sie hatten vielmehr einen Vorschlag verwirklichen wollen, der vom Betriebsrat selbst ausgegangen war und der die Arbeitsbedingungen für einen großen Teil der Arbeiter wesentlich verbessert hätte.

Was war geschehen? Man hatte die Mitarbeiter nicht über die Absichten der Rationalisierungsleute informiert. Als dann plötzlich zwei fremde Ingenieure mit Stoppuhren durch den Betrieb gingen, gab es die wildesten Gerüchte – und die Protestaktion war da.

Ein anderer Fall kommt in ähnlicher Form täglich in vielen Betrieben vor: In der Spulerei eines Textilbetriebes merkte einer der Arbeiter, daß eine komplizierte Maschine ein ungewohntes Geräusch machte und offenbar heißgelaufen war. Er kümmerte sich aber nicht darum, er informierte niemanden. Einige Zeit später fiel die Maschine aus, und die Spulerei stand für drei Viertel Stunden still, weil eine sachlich notwendige Information nicht gegeben worden war.

Das waren nur zwei von vielen möglichen Beispielen. Sie zeigen, daß viele Schwierigkeiten unter den Mitarbeitern wie bei Vorgesetzten gar nicht erst auftraten, wenn die gegenseitige Information selbstverständliche Übung wäre.

Was wird durch Information erreicht?

Information, das haben wir gesehen, dient einmal den sachlich betrieblichen Aufgaben. Für jeden, sei er Mitarbeiter oder Vorgesetzter, werden Stand und Ablauf der Arbeit nur durchsichtig, wenn Informationen ausgetauscht wer-

► Ständige, vielseitige Information im Betrieb ist notwendig, wenn jeder Mitarbeiter seine eigene Tätigkeit sinnvoll ausführen und den Zusammenhang aller Arbeitsvorgänge verstehen soll. Hier geht es um die Einteilung der Arbeitsplätze im Kaltwalzwerk. V.l.n.r.: Wilhelm Lohsträter, Fritz Haudert, Achim Ehmer und Ernst Seidenstücker

den. Ein Vorgesetzter kann oft nicht die Einzelprobleme bei einer Arbeit übersehen und braucht daher die Information von unten. Oft ist es notwendig, daß ein Mitarbeiter größere Zusammenhänge wissen muß, um seine Arbeit sachlich und sinnvoll ausführen zu können. So wird gegenseitige persönliche Information unerlässlich.

Um aber auch die richtige innere Einstellung zum Betrieb finden zu können, ist Einsicht in das Ganze des betrieblichen Ablaufs notwendig. Diese Einsicht zu vermitteln, ist Aufgabe der Unternehmensleitung und der Vorgesetzten. Hierzu gibt es die gesetzlich vorgeschriebenen Betriebsversammlungen. Die Werkzeitung hat hierbei eine große Aufgabe zu erfüllen. Aber auch den persönlichen Hinweisen und Aussprachen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern kommt dabei eine große Bedeutung zu. Schließlich fördert eine gute Information das gegenseitige Verständnis der Menschen im Betrieb untereinander. Wer über die Arbeit und die besonderen Aufgaben eines anderen Mitarbeiters Bescheid weiß, wird eher geneigt sein, auftauchende Schwierigkeiten auf sachlicher statt auf persönlicher Ebene zu bereinigen. Mehr Information über die eigene Arbeit und über die betrieblichen Zusammenhänge führt zu größerem Wissen, dadurch zu verständigerem Mitarbeiten und zu größerer Zufriedenheit bei der Arbeit. Mehr Information über den Arbeitsablauf, über die Aufgaben anderer, über betriebliche Maßnahmen verbessert die Beziehungen der Menschen zueinander und erleichtert ihnen das Leben im Betrieb.

Wie werden Informationen aufgenommen?

Informationen so zu geben, daß sie den Informierten erreichen, ist gar nicht so leicht. Viele Informationen kommen in den Köpfen der Kollegen und Mitarbeiter ganz anders an, als man glaubt. Es ist gar nicht leicht, Informationen richtig aufzunehmen.

Eigenes Wunsch- und Angstdenken verändert manche Information, die man bekommt. Man hört heraus, was man wünscht oder fürchtet und übersieht das andere. Bekommt man eine Nachricht zu spät, fühlt man sich überrumpelt und sperrt sich, das Gehörte einfach hinzunehmen. Ist man nicht allein, sondern mit anderen zusammen, so übertragen sich die Stimmung dieser Gruppe, die Einwände und Anmerkungen der anderen auf die eigene Einstellung zu der Information; sie bekommt dadurch vielleicht einen ganz anderen Sinn. Schließlich ergeben sich viele Mißverständnisse aus Worten, unter denen man Verschiedenes versteht, und aus dem Ton, in dem die Information gehalten ist.

Kein Mensch ist gegen diese Fehler in der Aufnahme einer Information gefeit. Deshalb müssen wir uns alle bemühen, jede Information unvoreingenommen auf uns wirken zu lassen. Das ist die eine Seite.

Die andere Seite ist: die Information richtig zu geben.



Schon die Wahl des Informationsmittels kann entscheidend sein: Werkzeugung, Rundschreiben, Anschlag am Schwarzen Brett, Mitarbeitergespräch. Für die große Mehrzahl der Menschen im Betrieb ist jedoch die mündliche Information das Übliche. Aber gerade hier kann man große Fehler machen:

in der Wahl des Zeitpunktes einer Information (jemand hört gar nicht hin, weil er gerade eine wichtige andere Sache zu tun hat);
in der Menge der Information (jemand kann gar nicht alles auf einmal behalten);
in Tonfall, Gesichtsausdruck, Gesten (dadurch mag jemand aus einer Information vielleicht etwas ganz anderes herauslesen als das, was gemeint ist).

Der Ton macht die Musik ...

Jeder sollte bei sich selbst darauf achten, daß er die Informationen klar, ausführlich, rechtzeitig und wiederholt gibt. Nur dann ist es wahrscheinlich, daß sie verstanden werden. Und denken wir daran: Niemand im Betrieb hat nur

das Recht auf Information. Jeder hat auch die Pflicht, das Seine zur sachlichen Information beizutragen.

Letztlich sind diese „Informationstechniken“ aber nicht entscheidend. Wesentlich ist die Bereitschaft aller im Betrieb, jede notwendige Information zu geben und selbst offen zu sein für jede Information von anderen.

Wir haben eingangs davon gesprochen, daß unsere moderne demokratische Gesellschaft Information erfordert und Information liefert. Der Betrieb kann hier nicht abseits stehen. Wir können nicht Bürger einer bestimmten Gesellschaftsordnung sein und alle unsere Vorstellungen und Verhaltensweisen am Werkstor ablegen.

Richtige Information ist also vor allem eine Frage der Grundeinstellung aller Mitarbeiter und Vorgesetzten. Erst in einer Atmosphäre des Vertrauens und der Offenheit wird die Arbeit in ihrem Zusammenhang funktionieren und den einzelnen zufriedenstellen.

▼ Unser Bild aus dem Kaltwalzwerk der Westfalenhütte entstand bei einer Besprechung des Walzprogramms mit Walzmeister Fritz Haudert, zweiter von links



Alexej Adschubej



Alexej Adschubej, der Chefredakteur des Moskauer Regierungsblattes „Iswestija“ und Schwiegersohn Chruschtschows, der sich Ende Juli auf Einladung der „Rührnachrichten“, Dortmund, der „Rheinischen Post“, Düsseldorf, und des „Münchner Merkur“, München, mit seiner Frau Rada und den beiden Iswestija-Redakteuren Nikolai Poljanew und Valeri Ledjenew in der Bundesrepublik aufhielt, besuchte am 23. Juli Hoesch.

Nach einem Rundblick über die Westfalenhütte und die Zeche Kaiserstuhl vom Förderturm aus äußerte der Gast spontan den Wunsch, in die Grube einzufahren. „Wie Stahl gemacht wird, weiß ich“, sagte er, „das ist in Rußland genauso wie bei euch. Ich möchte lieber eure Kumpel am Kohlenhobel sehen!“ – Kurz darauf stand er auf dem Förderkorb.

Im Flöz „Finefrau“ sprach er mit Bergleuten und erzählte, daß er selbst in einer Goldmine in Sibirien unter Tage gearbeitet habe. Zu den Hauern, die als Soldaten in Rußland verwundet worden waren, sagte Adschubej – und zeigte dabei auf eigene Kriegswunden –: „Wir wollen nie mehr aufeinander schießen! Wir müssen mehr miteinander sprechen!“

Besuchte Hoesch



▲ Bei Hoesch wurde Chefredakteur Adschubej „Kapitalist“. Gerhard Elkmann vom Vorstand unserer Gesellschaft (rechts) überreichte dem Gast eine Hoesch-Aktie im Nennwert von 100 DM

Immer zu offenem Gespräch bereit, hätte sich Adschubej auch am Mittagstisch bei Hoesch schlagfertig und gut informiert gezeigt. Im Mittelpunkt der Gespräche standen die Handelsbeziehungen zwischen der Bundesrepublik und der UdSSR, und dabei spielte verständlicherweise das Röhrenembargo eine Rolle, das es Hoesch unmöglich macht, Großrohre nach Rußland zu liefern. Daneben galt der lebhafteste Austausch der Meinungen vor allem den Lebensbedingungen der Arbeiter und Angestellten hüben und drüben.

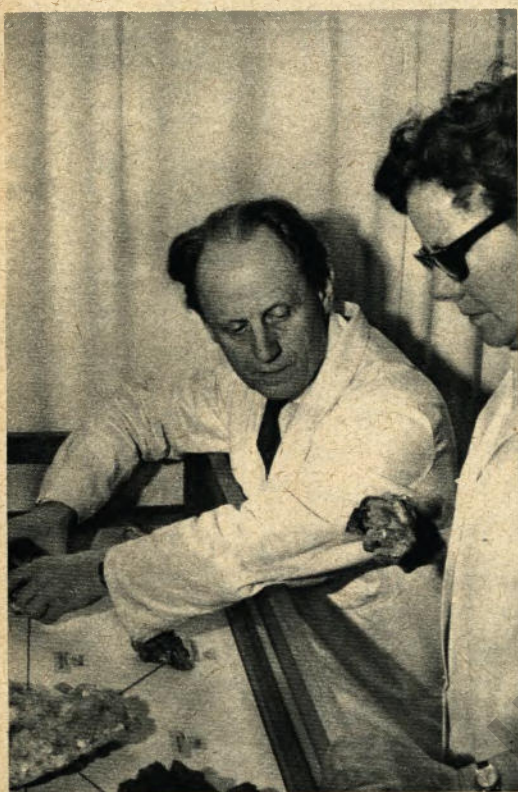
Adschubej verließ die Westfalenhütte als jüngster Hoesch-Aktionär und damit als „Kapitalist“, wie die „Ruhrnachrichten“ humorvoll vermerkten. Als Vorstandsmitglied Gerhard Elkmann darauf hingewiesen hatte, daß die Anteile unseres Aktienkapitals auf weit mehr als 60000 Aktionäre gestreut seien, meinte der Gast: „Sehr gut! Das ist Volkskapitalismus.“ Anknüpfend



▲ Während seines Besuchs ließ Alexej Adschubej keine Gelegenheit aus, mit unseren Mitarbeitern ins Gespräch zu kommen. Hier unterhält er sich in der Lohnhalle der Schachtanlage Kaiserstuhl mit dem Hauer Nikolaus Groben; zwischen beiden der Dolmetscher, daneben Iswestija-Redakteur Valeri Ledjenew und ganz rechts Dr. Karl, der Leiter der Arbeitssicherheitsabteilung der Westfalenhütte

◀ Zwei Stunden dauerte die Grubenfahrt auf unserer Schachtanlage Kaiserstuhl, während der Alexej Adschubej einen neuzeitlichen Hobelbetrieb besuchte. Nach der anstrengenden Besichtigung gab eine Tasse Tee wieder frische Kraft

an diese Feststellung ergab sich ein scherzhafter Wortwechsel, in dessen Verlauf Gerhard Elkmann dem Gast zum Andenken eine Hoesch-Aktie im Nennwert von 100 DM überreichte. Zum Abschluß seines Besuchs besichtigte Alexej Adschubej den Hoesch-Bungalow, von dem er sehr beeindruckt war, und den er uneingeschränkt lobte. Mit den Worten: „Das ist eine gute Idee für Rußland!“ ließ er sich eine Reihe Prospekte mitgeben.



▲ Dr. Hermann Scholtz, auf unserem Bild mit seiner Museumshelferin Frau Else Reis beim Einräumen einer Vitrine, schloß mit der Eröffnung der neuen Abteilung seine letzte große Arbeit für das Museum ab, bevor er Ende August nach dreißigjähriger Tätigkeit in den Ruhestand tritt

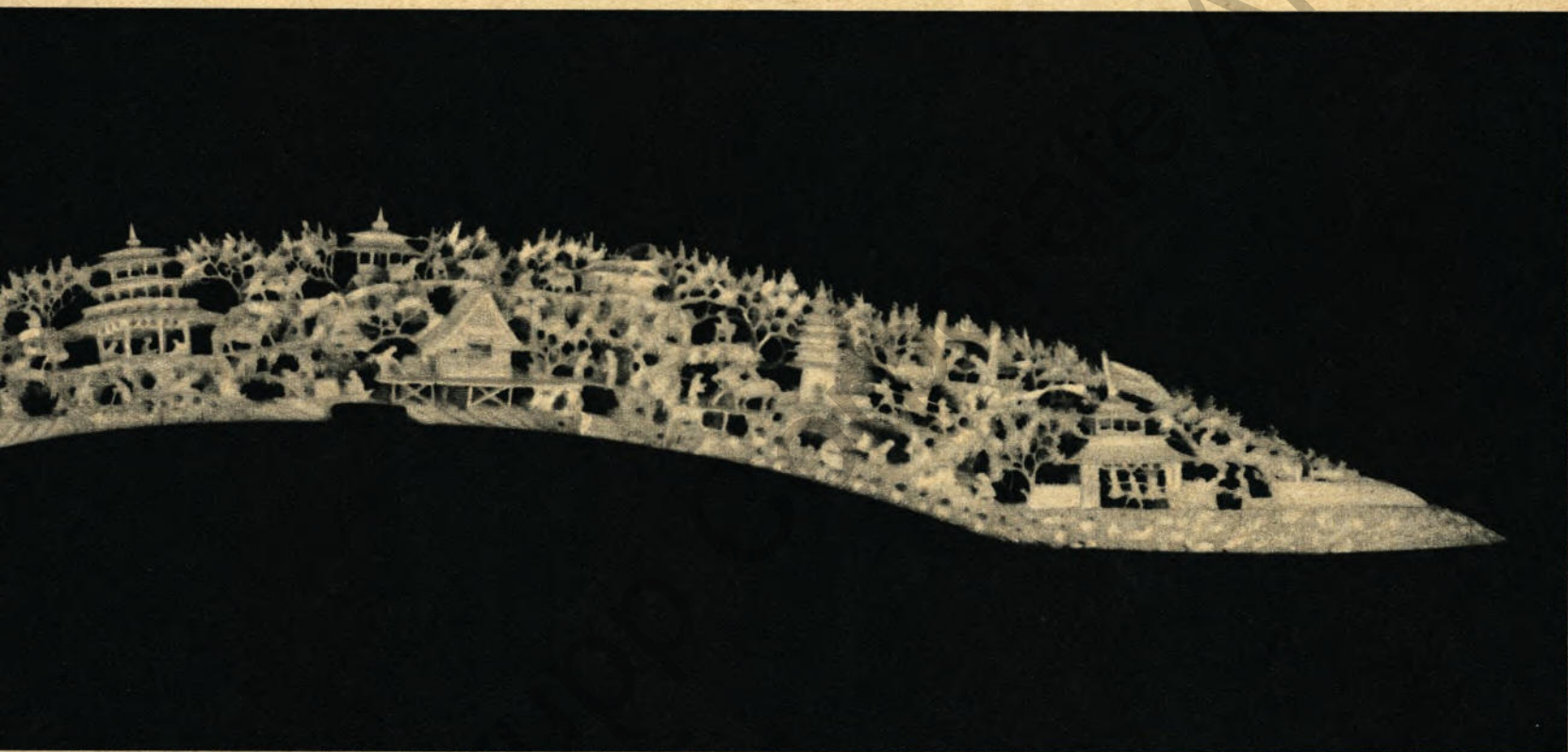
► Der Stolz einer jeden Gesteinssammlung sind Kristalle von Antimon-Erzen, die nur in Japan – wie dieses Stück aus Shikoku – so groß und in den Kristallformen schön ausgebildet vorkommen



Am 19. Juli übergab der Leiter des Dortmunder Museums für Naturkunde, Dr. Hermann Scholtz, die neu eingerichtete Mineralogische Abteilung in einer kleinen Feierstunde der Öffentlichkeit. In unserem Bericht zum 50jährigen Jubiläum des Museums vor zwei Jahren (Heft 11/1962 von WERK UND WIR) hatte Dr. Scholtz den Wunsch geäußert, bald über die notwendigen Räume für die Mineralien- und Edelsteinsammlung, die einen Wert von über einer halben Million DM hat, verfügen zu können. Dieser Wunsch ging jetzt in Erfüllung, und damit konnte Dr. Scholtz eine letzte große Arbeit für das Museum abschließen, bevor er Ende August nach genau 30jähriger Leitung des Museums in den Ruhestand tritt. Über die neue Dauerausstellung im zweiten Obergeschoß, die in gelungener Weise die naturkundlichen Sammlungen ergänzt, schrieb Dr. Scholtz für WERK UND WIR den hier folgenden Beitrag.

Katzengold

Mineralogische Abteilung im Dortmunder Naturkundemuseum eröffnet



Die „Speisekarte“ – so nennt man in unserem Museum die große Hinweistafel im Erdgeschoß für den Rundgang – bietet seit einem Monat einen neuen Leckerbissen: die Mineralogische Abteilung im zweiten Obergeschoß. Als das Schulamt der Stadt in verständnisvollem Entgegenkommen die von ihm belegten Räume freigab, stand dem Aufbau der Mineralogie mit ihren Abschnitten „Nutzbare Mineralien“, „Chemische und physikalische Eigenschaften“ und „Edle Steine“ nichts mehr im Wege.

„Steine, nichts als Steine . . .“

„Steine, nichts als Steine?“ Hinter diesem volkstümlichen und vielleicht manchmal abwertenden Ausruf verbergen sich drei verschiedene Dinge: Mineralien, Gesteine und Fossilien.

Mineralien sind natürlich entstandene, chemisch und physikalisch einheitliche Körper der festen Erdkrinde. Sie treten entweder als Elemente auf, wie zum Beispiel Schwefel oder die gediegenen Metalle (Gold, Silber, Kupfer, Eisen, Blei usw.) oder als chemische Verbindungen, wie Quarz (SiO_2), Kalkspat (CaCO_3) oder Gips (CaSO_4).

Gesteine dagegen sind Mineralgemenge als Ergebnis eines geologischen Vorganges (Vulkanismus, Verwitterung, Verfestigung, Umkristallisation). Sie sind die Bausteine unserer festen Erdkruste und treten uns in den Felsgebilden der Gebirge oder in Steinbrüchen entgegen.

Versteinerungen (Fossilien) schließlich sind die meist umgewandelten versteinerten Reste ausgestorbener Tiere und Pflanzen, die durch besonders günstige Umstände über Jahrtausende hinweg bis auf den heutigen Tag erhalten geblieben sind.

Mineralien im Alltag

Auf Schritt und Tritt begegnen wir im Alltag den Mineralien, ohne uns dessen immer bewußt zu werden. Mit dem Bleistift benutzen wir das Mineral Graphit. Wer wußte es: Graphit hat die gleiche chemische Zusammensetzung wie der Diamant. Im Gegensatz zum weichen Graphit ist der Diamant lediglich das härteste Mineral. Der Unterschied zwischen beiden besteht im atomaren Feinbau.

Wie der Diamant, gehören auch alle anderen

▲ Auch geschnitzte Elefantenzähne finden sich in der reichhaltigen Ausstellung. Der chinesische Schnitzer hat in dieses 60 Zentimeter lange Stück eine typische Landschaft seiner Heimat mit Menschen und Tieren eingearbeitet

„edlen Steine“ zu den nutzbaren Mineralien. Ihnen ist in der neuen Abteilung unseres Museums im Edelsteinkabinett ein besonderer Raum gewidmet. Dort wird in fünf großen Glas-schränken jeweils dem Rohstück das bearbeitete Mineral gegenübergestellt. Zahlreiche Strahler setzen diese prachtvollen Naturgebilde ins rechte Licht, das sich in den Kristallflächen oder in den geschliffenen Facetten schillernd widerspiegelt. Erst der Facettenschliff bringt die wirkliche Schönheit der Edelsteine voll zur Geltung.

Doch zurück zu den nutzbaren Mineralien: Wo werden sie nicht überall verwandt! In der Technik, in der Medizin, in der Optik, zur Veredelung des Stahls, als Verpackungs-, Dichtungs- und Filtermaterial, beim Bau, im Haushalt – überall treffen wir auf diese nützlichen Helfer des Menschen, wenn auch nicht immer in der Form, in



► Größten Wert legte Dr. Scholtz auf die lehrhafte Anordnung der Ausstellungsstücke. Dieser Blick in eine Vitrine zeigt eine Zusammenstellung sogenannter sulfidischer Erze, das sind Verbindungen eines Metalls mit Schwefel. Einzelne Stücke wurden in Gruben des Ruhrgebiets gefunden

der sie in der Natur vorkommen. Wenn wir, um nur ein Beispiel zu nennen, die glasklaren Prismen der Gipskristalle bewundern, können wir uns kaum vorstellen, daß es sich um das gleiche Material handelt, das wir in jeder Drogerie als Gips in Pulverform für wenig Geld kaufen können.

Eine weite Farbenskala finden wir bei den Mineralien. Viele werden wegen ihrer schönen Farben als Schmucksteine verwendet, obwohl sie nicht die wertvollen Eigenschaften, nicht die Härte und den Glanz haben, die wir vom Edelstein erwarten. Kommt zur Farbe noch die Kristallform, so entsteht ein Gegenstand, dessen ästhetische Schönheit wohl nur noch in der Pflanzen- oder Insektenwelt seinesgleichen findet. Kein Wunder, daß solche Kristalle schon frühzeitig das Interesse der Menschen und seinen Schönheitssinn weckten.

Wie entstehen Kristalle?

Kristalle können sich aus vulkanischer Schmelze, aus heißen Dämpfen, aus dem mit Mineralsubstanz gesättigten Wasser jeder Temperatur ausscheiden. Dabei entstehen die verschiedensten chemischen Verbindungen in den verschiedensten Kristallformen, denn jedes Mineral kristallisiert in der ihm eigenen und durch seinen atomaren Feinbau bestimmten Kristallform.

In der Mineralogie hat man eine Reihe von Kristallsystemen aufgestellt und die einzelnen Mineralien eingeordnet. Man unterscheidet ein reguläres, ein quadratisches, ein hexagonales, ein rhombisches, ein monoklines und ein triklin System.

Im regulären System zum Beispiel kristallisieren Bleiglanz, Flußspat und Granat (Würfel, Oktaeder, Rhombendodekaeder usw.), im hexagonalen System kristallisiert der Quarz (Bergkristall) oder im monoklinen der Gips.

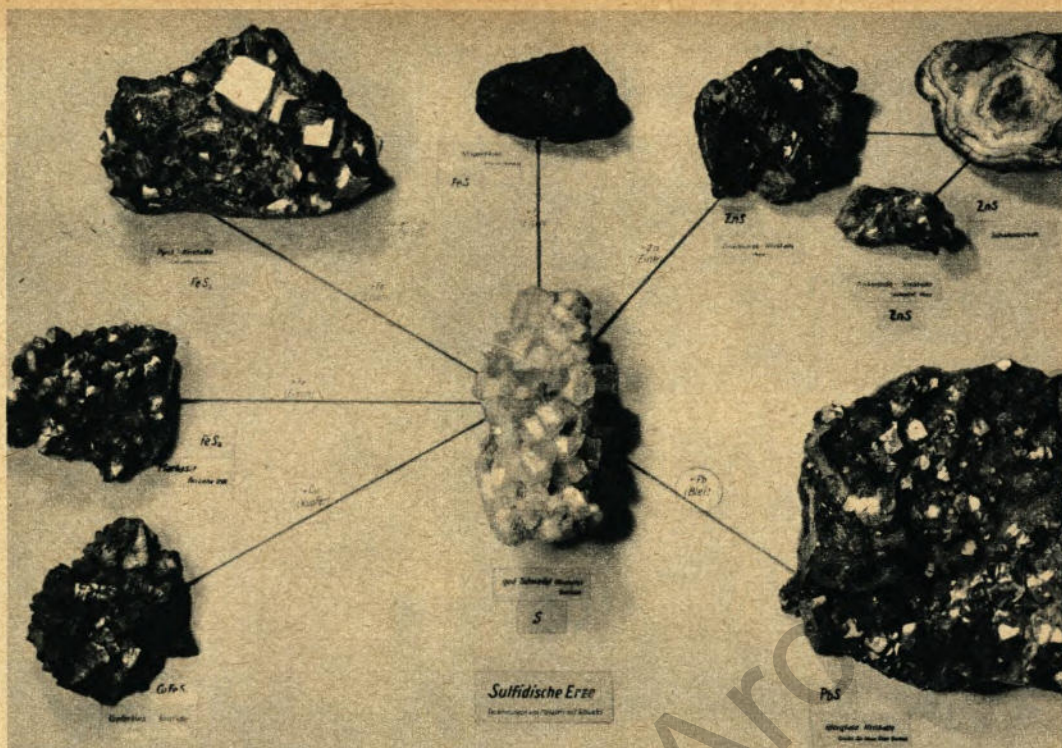
Aus kleinsten Kristallisationspunkten wachsen die Kristalle durch allseitige Stoffzufuhr zu immer größeren Stücken heran. Dabei kann es vorkommen – und das ist fast die Regel –, daß eine Seite infolge stärkerer Stoffzufuhr schneller wächst als eine andere. Der Kristall wird dann schief. Trotzdem bleibt die Winkelkonstanz erhalten, das heißt, der Winkel, den bestimmte Flächen miteinander bilden, bleibt immer der gleiche.

Reichtum in Farbe und Form

Oft kann man an mehr oder weniger feinen Lamellen oder an verschiedener Färbung dieses Wachstum sehr schön erkennen. Bei lang anhaltender Stoffzufuhr und genügend Raum kann

► Allein diese tellergroße durchleuchtete Scheibe einer Achatmandel könnte zu einem Besuch der neuen Museumsräume verlocken. Die Chalzedonfüllung der „Mandel“ erinnert mit ihren rhythmischen Farbringen an die Jahresringe eines Baumstammes

◀ Zu den wertvollsten und anschaulichsten Stücken der neu eröffneten Mineralogischen Abteilung des Dortmunder Museums für Naturkunde gehören die in Drusen (Hohlraum im Gestein) gewachsenen Amethyste. Dieser edle Quarz hat durch die intensive Blaufärbung und die Durchsichtigkeit der sechseckigen Kristalle seinen hohen Wert als Schmuckstein





◀ Im Edelsteinkabinett sind gewachsene Steine und daraus gefertigte Schmuckstücke gegenübergestellt. Vor der Amethyst-Druse links geschliffene Amethyste, rechts eine Amethyst-Quarzplatte und eine daraus gefertigte Kette. Links vorn ein Zitrin-Kristall mit geschliffenen Stücken und rechts davon ein Bergkristall mit Hornblende in Sternform und eine Kugel mit eingeschlossenem Insekt

es zur Ausbildung von Riesenkristallen kommen, die ein Gewicht von mehreren Zentnern erreichen.

Andererseits können sich Kristalle bei zu geringem Raum gegenseitig in der Ausbildung hindern. Sie bilden dann ein Mosaik von gleichen Kristallen (Marmor) oder von verschiedenen Kristallen (Granit). Auch Verwachsungen von Kristallen kommen vor. Bei gesetzmäßiger Verwachsung spricht man von Zwillingen, Drillingen und so weiter. Auch in anderen Kristallen eingewachsene Kristalle finden sich gar nicht so selten wie etwa nadelförmige Turmaline oder Hornblendekristalle in Bergkristall.

Ein besonders interessantes Gebiet ist die Spaltbarkeit gewisser Mineralien. Wenn man zum Beispiel einen würfelförmigen Flußspatkristall zerschlägt, können Spaltstücke in Oktaederform entstehen.

Kalkspat zum Beispiel spaltet nach dem Rhomboeder, Steinsalz nach dem Würfel. Eine vollkommene Spaltbarkeit besitzt der Glimmer, von dessen Kristallen man hauchdünne Blättchen ablösen kann. Der Volksmund bezeichnet diese feinen Blättchen, die in der Sonne auf den Wegen oder in klaren Gebirgsbächen schimmern als Katzensilber oder Katzensgold.

Auch an der Stärke des Glanzes oder an seiner Härte kann man ein Mineral erkennen. Am wichtigsten ist natürlich die chemische Zusammensetzung. Dafür zeigen wir in unserer Ausstellung einige Beispiele aus den auch für den Bergmann wichtigen Erzen.

Perlen – Korallen – Bernstein

Ein besonderer Raum ist den Stoffen gewidmet, die streng genommen nicht zu den Mineralien gehören, obwohl ein Teil von ihnen aus mineralischer Substanz besteht (Kalk, Aragonit). Perlmutt und Perlen gehören hierher, ebenso Korallen und das Elfenbein bestimmter Säugetiere als ein besonders beliebtes Material zur Herstellung von Schmuck und schönen Kunstgegenständen. Der Bernstein dagegen ist ein fossiles Harz, das schon zur Steinzeit ein wichtiges Handelsobjekt war und besonders zur Zeit der Römer bis nach Asien hinein verbreitet wurde.

Als wir in jahrelanger Arbeit die neue Abteilung zusammenstellten, taten wir das in der Hoffnung, daß neben unserer Insektenabteilung mit den leuchtenden Farbjuwelen der Tropen nun auch die Mineralogie eine besondere Anziehungskraft auf unsere Besucher ausüben würde. Jedermann, und insbesondere die Jugend, ist zu kostenlosem Besuch herzlich eingeladen. Das Museum ist von Dienstag bis Samstag zwischen 10 und 18 Uhr und sonntags von 10 bis 13 Uhr geöffnet. Wir würden uns freuen, wenn auch diese Sammlung dem Dortmunder Naturkunde-Museum neue Freunde gewinnen hülfte.



◀ Dr. Hermann Scholtz, auf unserem Bild zweiter von rechts, ließ es sich nicht nehmen, seinen Gästen am Eröffnungstage die Kostbarkeiten zu erläutern. Vor einer Vitrine von rechts: Stadtrat Dr. Spielhoff, Dr. Scholtz, Oberbürgermeister Dietrich Keuning, Frau Keuning und Stadtrat Frommberger

Wir
lasen
für
Sie

Zum
Nach-
denken
und
zur
Kritik

Ruhr-Nachrichten

Taubenvater: „Notfalls auf die Barrikaden“

Wenn das nordrhein-westfälische Oberlandesgericht in Hamm verbieten sollte, Brieftauben in Wohngebieten zu halten, würde Karl Meyer aus Aplerbeck auf die Barrikaden gehen. Der 63jährige Taubenvater betreibt sein Hobby seit einem halben Jahrhundert. „Wenn das bei uns auch so käme“, sagt Karl Meyer zu dem gemeldeten Frankfurter Tauben-



Ernst Herdickerhoff, ehemaliger Vorsitzender des Betriebsrates der Zeche Kaiserstuhl und Mitglied der Aufsichtsräte der damaligen Hoesch Werke AG und der Hoesch Bergwerks AG

prozeß, „würden wir uns in Dortmund, in der Hochburg des Brieftaubensports, mit allen Kräften wehren.“ Vorerst jedoch besteht dazu kein Grund. Denn das hessische Oberlandesgericht hat den Prozeßbeteiligten einen Vergleichsvorschlag auf Widerruf empfohlen, dessen Frist auf den 30. Juli festgesetzt wurde.

Aber auch dieser Vergleich, nach dem Brieftaubenzüchter in Wohngebieten ihre Tiere nur noch in begrenzter Zahl halten sollen, ist für die „Duwenvadders“ in Dortmund nicht annehmbar. Ernst Herdickerhoff, Kreisverbandsvorsitzender für die Dortmunder Taubenvereine: „Man kann nicht herkommen und uns diktieren, wieviel Tauben wir halten dürfen. Den Imkern wird ja auch nicht vorgeschrieben, wieviel Bienen sie haben können.“

„Brieftauben fliegen nur selten auf fremde Dächer, und wenn schon, dann höchstens dorthin, wo schon Tauben sitzen. Das sind dann fast immer Dächer von Taubenzüchtern.“ Unruhe gibt es höchstens unter Hausnachbarn, wenn die Tauben bei der Fütterung picken und scharren, so daß man es durch die Zimmerdecke hört.

Die optimistische Prognose Ernst Herdickerhoffs bestätigt auch der Leiter des städtischen Ordnungsamtes, Amtmann Rüttel. „Über Brieftaubenzüchter hören wir nie Klagen. Die Bürger erkennen an, daß sie die Vermehrung ihrer Tiere kontrollieren und sie ordnungsmäßig betreuen.“

Dagegen häufen sich im Ordnungsamt die Beschwerden über Wildtauben. Dazu Rüttel: „Wir versuchen, die Wildtauben zu dezimieren. Gift lehnen wir ab, deshalb bleibt nur das Abschließen.“ Im letzten Jahr wurden fast 600 Wildtauben abgeschossen. Ihren Gesamtbestand im Stadtgebiet schätzt Rüttel auf 3000 bis 4000. Auch die Zahl der Dortmunder Brieftauben steht nicht genau fest. In den 12 Reisevereinigungen und 360 Vereinen gibt es 2658 Züchter. Nimmt man als durchschnittliche Schlagbelegung 40 Tauben an – 30 bis 40 braucht ein konkurrenzfähiger Züchter, einige halten über 200 –, dann haben Dortmunds Taubenväter mehr als 100 000 ihrer „fliegenden Rennpferde“.

Ruhrnachrichten, 8. Juli 1964

Handelsblatt

Wohnliches Wohnen mit Stahl

Erfahrungen der Hohen Behörde
In Luxemburg fanden sich Vertreter der Hohen Behörde der

Montanunion und Fachleute vom Bau zusammen, um auf einer Informationstagung die Ergebnisse des zweiten Wohnungsbauprogramms der Montanunion zu erläutern. Dabei stand die versuchsweise Verwendung von Stahl und insbesondere von vorgefertigten Stahlbauelementen im Vordergrund.

Nach Ansicht der Hohen Behörde hat der Stahl eine echte Chance, seinen Marktanteil zu vergrößern, wenn es gelingt, zur Industrialisierung des Bauens überzugehen. Die Verwendung von Stahl sei darum für das 1961 abgeschlossene zweite Bauprogramm verbindlich vorgeschrieben worden.

Aus verschiedenen Vorträgen ging hervor, welche Stahlbauteile verwendet wurden und wo die Vorteile ihrer Verwendung zu finden sind. Angewendet wurden Wandverkleidungen, Fensterelemente, Installationsblöcke und geschlossene Zwischeneinrichtungen, ferner Decken und Bedachungen aus Stahl sowie Türzargen.

Es wurde darum immer wieder auf die Herstellung größerer Serien gedrängt, und zwar sowohl bei den einzelnen Stahlbauelementen als auch bei den zu bauenden Wohnhäusern.

Bei dem Einbau eines Installationsblocks für Rohrleitungen sanitärer Anlagen ist eine Ersparnis von 30 bis 50 v.H. im Arbeitsaufwand errechnet worden. Auch die Vorteile der Anwendung des Stahlleichtbaues wurden hervorgehoben.

Was schließlich das Wohnen in Stahl anbelangt, so wurde der Stahlindustrie die Aufgabe gestellt, nicht nur einfach Stahl zu verkaufen, sondern Problemlösungen anzubieten. Es gelte, die Leitungsfähigkeit für Vibrationen zu beseitigen und den Stahlwänden einen wohnlichen Charakter zu verleihen. Auch bei der äußerlichen Gestaltung von Wohnblocks müsse es im Interesse der Produzenten liegen, Monotonie zu vermeiden, was bald dazu führen könnte, daß die handwerklichen Baumethoden wieder aufgewertet werden.

Industrialisierung des Bauwesens müsse der Vieltätigkeit der Bauprogramme und der Verschiedenartigkeit der Landschaftsstile gerecht werden.

Handelsblatt, 23. Juni 1964

Vor zehn Jahren berichtete WERK UND WIR



Alfred Berndsen wird 60 Jahre alt

Am 1. September 1954 wurde Alfred Berndsen, der erste Arbeitsdirektor der Westfalenhütte und damit des Hoesch-Bereichs, sechzig Jahre alt. Am 1. September dieses Jahres – an dem Tag, an dem Alfred Berndsen siebzig Jahre alt geworden wäre – werden gewiß viele seiner alten Freunde und Mitarbeiter – und nicht nur im Hoesch-Kreise – seiner gedenken. Wir erinnern an Alfred Berndsen mit dem Bild und den Worten, die wir seinerzeit zu seinem 60. Geburtstag in Heft 8/1954 veröffentlichten.



Alfred Berndsen, Arbeitsdirektor der Westfalenhütte AG, wird am 1. September 60 Jahre alt. Als Sohn eines Schneidermeisters geboren, wurde er Walzwerkerarbeiter, nahm als Soldat am ersten Weltkrieg teil und widmete sich früh ehrenamtlich der gewerkschaftlichen und politischen Arbeit. Lange Jahre war er Betriebsratsmitglied, später Betriebsratsvorsitzender. Im Oktober 1947 wurde er Arbeitsdirektor der Westfalenhütte. Alfred Berndsen leidet nicht an Vergeßlichkeit, und so hängt an seiner Haustür eine Plakette mit der bezeichnenden Inschrift: „Bliw wie du bist“ – Bleibe wie du bist. Das sagt alles! An einem solchen Lebensabschnitt, wie es die Vollendung des 60. Lebensjahres bedeutet, werden oft viele schöne Worte gesprochen. Man ist voll des Lobes, und das um so mehr, wenn das Geburtstagskind „etwas ist“, wenn er es „zu etwas gebracht“ hat. Man ehrt oft die Funktion und die Position und vergißt darüber den Menschen.

Fünfzig Jahre bei uns

Otto Rüsing, Vorarbeiter bei den Verkehrsbetrieben der Westfalenhütte, kann auf ein halbes Jahrhundert zurückblicken, das er auf Lokomotiven und Baggern verbrachte. 1900 geboren, trat er gleich nach der Schulzeit als Maschinenarbeiter in die Lokomotivwerkstatt ein. Schon mit 15 Jahren wurde er Löffelführer auf einem Schienenbagger. Dann arbeitete er drei Jahre lang als Lokheizer und wurde 1918 Lokführer. Zehn Jahre später schlug er als Baggerführer im Hafen Erze um und trug mit seinem „Löffel“ Schlackenhalde ab. 1944 wurde er Vorarbeiter. In beiden Kriegen hatte er das Glück, keine Uniform anziehen zu müssen. Im nächsten Jahr, wenn er das 65. Lebensjahr vollendet, tritt Otto Rüsing in den Ruhestand. Dann wird ihm mehr Zeit bleiben, sein geliebtes Bandonion hervorzuholen, das er schon seit seinem 14. Lebensjahr spielt.





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

50

Hoesch AG Westfalenhütte

12. 8. 1964 Ernst Schilling, Badewärter

40

Hoesch AG Hauptverwaltung

9. 8. 1964 Franz Dembski, Kraftfahrer

Hoesch AG Bergbau

4. 8. 1964 Gustav Gentler, Fahrhauer
Schachtanlage Fritz-Heinrich
7. 8. 1964 Johann Vahle, Elektromechaniker
Schachtanlage Emil-Emscher
13. 8. 1964 Friedrich Marlenfeld, Wachkontrolleur
Schachtanlage Emil-Emscher
16. 8. 1964 Franz Bleichert, Fahrhauer
Schachtanlage Fritz-Heinrich
26. 8. 1964 Wilhelm Thiel, Kranmaschinist
Kokerei Kaiserstuhl

Hoesch AG Westfalenhütte

4. 8. 1964 Josef Siuda, Unfallmeister
7. 8. 1964 Wilhelm Knebel, Ofenmaurer
11. 8. 1964 Anton Lange, Brenner
13. 8. 1964 Hermann Berger, Motorenwärter
18. 8. 1964 Franz Sprint, Bürobote
19. 8. 1964 Paul Kreft, Kranführer
21. 8. 1964 Gustav Radtke, Glühherd-Vorarbeiter
22. 8. 1964 Franz Naasner, Walzmeister

Walzwerke Hohenlimburg

14. 8. 1964 Fritz Paulmann, Lohnbuchhalter

Hoesch AG Rohrwerke

29. 8. 1964 Ernst Goerke, Vorarbeiter

Schmiedag

1. 8. 1964 Eugen Marx, Handlungsbevollmächtigter
27. 8. 1964 Gustav Hengstenberg, Presser

Trierer Walzwerk

26. 8. 1964 Johann Lafos, Hilfgalvaniseur

25

Hoesch AG Bergbau

1. 4. 1962 Werner Tunn, Hauer
Schachtanlage Fürst Leopold-Baldur
27. 2. 1964 Paul Kluge, Schießmeister
Schachtanlage Fürst Leopold-Baldur
1. 7. 1964 Heinz Pahmeier, kaufm. Angestellter
Schachtanlage Kaiserstuhl
1. 7. 1964 Fritz Weiner, Schlosser
Schachtanlage Kaiserstuhl
1. 7. 1964 Heinz Sültrup, Schlosser
Schachtanlage Kaiserstuhl
1. 7. 1964 Hermann Görbing, Löschwag.-Masch.
Kokerei Kaiserstuhl
1. 7. 1964 Franz Weyer, Elektriker
Schachtanlage Emil-Emscher
3. 7. 1964 Ernst Bussien, Hauer
Schachtanlage Fürst Leopold-Baldur
16. 7. 1964 Karl Del-Tedesco, Hauer
Schachtanlage Emil-Emscher
1. 8. 1964 Heinrich Limbeck, Aufsichtshauer
Schachtanlage Fritz-Heinrich
2. 8. 1964 Eugen Barnickel, Hauer
Schachtanlage Radbod
5. 8. 1964 Adolf Steininger, Vulkanisierer
Schachtanlage Radbod
8. 8. 1964 Artur Kappert, Probenehmer
Schachtanlage Kaiserstuhl
15. 8. 1964 Else Carmen, kaufm. Angestellte
Schachtanlage Kaiserstuhl
15. 8. 1964 Erich Hennes, Hauer
Schachtanlage Kaiserstuhl
16. 8. 1964 Johann Langkowski, Hauer
Schachtanlage Kaiserstuhl
16. 8. 1964 Fritz Pudlich, Hauer
Schachtanlage Kaiserstuhl
17. 8. 1964 Artur Maschke, Schlosser
Schachtanlage Fürst Leopold-Baldur
23. 8. 1964 Kurt Wolf, Schießmeister
Schachtanlage Radbod

24. 8. 1964 Richard Rother, Hauer
Schachtanlage Radbod
26. 8. 1964 Ernst Lindorf, Markenausgeber
Kokerei Kaiserstuhl
29. 8. 1964 Josef Jendrzey, Bauhilfsarbeiter
Schachtanlage Fürst Leopold-Baldur

Hoesch AG Westfalenhütte

17. 7. 1964 Karl Schlechtriem, Lagerhalter
3. 8. 1964 Gertrud Schimmelpfennig, Sachbearb.
10. 8. 1964 Herbert Strelecki, Masseur
15. 8. 1964 Wilhelm Sauerländer, Kauenwärter
17. 8. 1964 Erwin Mönnekes, Normalspur-Lokführer
18. 8. 1964 Wilhelm Büchner, Anstreicher
22. 8. 1964 Franz Böcker, Maschinist
26. 8. 1964 Otto Seidel, Schichtführer
30. 8. 1964 Heinrich Möllmann, Schlosser

Schmiedag AG

1. 8. 1964 Karl Höflinghoff, Dreher

Maschinenfabrik Deutschland

2. 8. 1964 Wilhelm Bettermann, Meister

Trierer Walzwerk

1. 8. 1964 Fritz Adams, Kranfahrer
29. 8. 1964 Johann Oberkirch, Packer

Dörken AG

7. 8. 1964 Christian Emde, Einrichter

Hoesch Hammerwerk

15. 8. 1964 Alois Zielenbach, Dreher

Hoesch Reederei und Kohlenhandel

7. 8. 1964 Johann Wacker, Schiffsführer
24. 8. 1964 Heinrich Günther, kaufm. Angestellter

Aus dem Jahre 1870:

Arbeitsordnung für Londoner Angestellte

Täglich vor Arbeitsbeginn ist das Büro gründlich auszufegen, der Ofen auszuräumen und der Staub zu beseitigen.
Alle Angestellten sind dafür verantwortlich, daß der Arbeitsraum gut geheizt wird. Für das Heizmaterial sorgen die Herren Commis, jeder Angestellte hat einen gleichen Anteil Kohlen mitzubringen.
Privatunterhaltungen während der Dienstzeit sind grundsätzlich unerwünscht. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 12 Stunden. Wenn es die Arbeit erfordert, muß jeder Commis ohne Aufforderung Überstunden machen.
Angestellte, die sich politisch betätigen, werden fristlos entlassen.
Es wird erwartet, daß sich der Angestellte übermäßigem Tabak- und Alkoholgenuß enthält.

Lady- und hochgestellten Persönlichkeiten ist anständig zu begegnen.
Als Lektüre wird vor allem die Bibel empfohlen, jedoch sind auch andere Bücher erlaubt, sofern sie sittlich einwandfrei sind.

Jeder Angestellte hat die Pflicht, für die Erhaltung seiner Gesundheit zu sorgen. Kranke Angestellte erhalten keinen Lohn. Deshalb sollte jeder verantwortungsbewußte Commis von seinem Lohn eine gewisse Summe zurücklegen.

Ein Angestellter darf sich nicht irren. Wer es mehrmals tut, wird entlassen. Wer dem Chef widerspricht, zeigt damit, daß er vor dem Prinzipal keinen Respekt empfindet. Daraus ergeben sich Konsequenzen.

Weibliche Angestellte haben sich eines frommen Lebenswandels zu befleißigen. Ferien gibt es nur in dringenden, familiären Fällen. Lohn wird während dieser Zeit nicht gezahlt.

Denken Sie immer daran: Tausende wären sofort bereit, Ihren Arbeitsplatz einzunehmen.

Und vergessen Sie nicht, daß Sie Ihrem Prinzipal Dank schulden.

Er ernährt Sie schließlich!

„Briefe an den Chef“, Mai 1964 Nr. 1458

Ich gebe eine Spaghettata

„Spaghetti, Spaghetti“, unkten meine Freunde, als ich nach Italien fuhr. Dabei gibt es auch bei uns zu Hause hin und wieder Spaghetti. Die Tomatensoße wird sogar nach einem original italienischen Rezept zubereitet, und auch der Parmesankäse fehlt nicht auf dem Tisch. Trotzdem sind es Spaghetti alla tedesca, auf deutsche Art, der Bequemlichkeit wegen in Stücke gebrochen. Sie lassen sich mühelos mit der Gabel essen, und die Serviette kann wohlgezogen auf dem Schoß bleiben. Ich weiß wirklich nicht, warum die meisten Leute soviel Wesens vom Spaghettlessen machen. Als ob es eine Kunst sei . . .

Und dann saß ich eines Mittags auf der Terrasse eines italienischen Restaurants, studierte die Speisekarte und bestellte – wie könnte es anders sein – Pasta asciutta als Vorgericht, die unvermeidlichen Spaghetti. Der Kellner servierte sie mir hoch aufgehäuft auf einem tiefen Teller, stellte eine silberne Schale mit Parmesankäse dazu, wünschte „guten Appetit“ und überließ mich meinem Schicksal.

Links vom Teller lag ein Löffel, rechts eine Gabel, aber man hätte ein Messer gebraucht, um diese kilometerlangen Spaghetti mundgerecht zu zerkleinern. Hätte ich mir doch nur Suppe bestellt!

Da saß ich nun, hatte ein weißes Oberhemd an und dazu den allerbesten Schlips um, und die Spaghetti rutschten und rutschten von der Gabel, und die Tomatensoße spritzte. Ach was, Schluß mit der Vornehmheit, die Serviette kam in den Kragen! Die Spaghetti waren vorzüglich, aber von fünf fielen vier bestimmt wieder auf den Teller zurück. Nachdem ich die Hälfte geschafft hatte, gab ich den Kampf auf. Wie machten es nur die anderen?

Der Kellner verzog keine Miene, als er den halbvollen Teller fortnahm, aber er legte mit dem Ausdruck grenzenloser Verachtung den Löffel, den ich hatte links liegenlassen, auf die Spaghetti. Dann stolzierte er davon.

Bevor das Hauptgericht kam, hatte ich Muße, mich nach den anderen Gästen umzusehen. Und da wurde mir bewußt, womit ich mir die Verachtung des Kellners verdient hatte: Man muß die Spaghetti auf dem Löffel drehen. Das geht blitzschnell, ist ganz einfach und sieht sehr lässig aus. Jedenfalls hatte ich diesen Eindruck, als ich einem italienischen Ehepaar beim Spaghettlessen zusah. Zwei junge deutsche Mädchen hielten den Löffel seitlich als Stütze und drehten die Spaghetti dann langsam und sorgfältig wie bei einem physikalischen Experiment um die Gabel. Ein Holländer veranstaltete mit verbissenem Gesicht ein Massaker mit Messer und Gabel unter den Spaghetti; er brachte sie auf Fadennudellänge. Immerhin war ich nicht der einzige, der sich blamiert hatte.

Beim nächstenmal drehte ich auch die Spaghetti mit der Gabel auf dem Löffel – comme il faut. Nach dem fünfzehnten Spaghettlessen hatte ich es dann soweit gebracht, daß ich über drei Tische hinweg mit einer Blondine flirten konnte, während ich die Spaghetti drehte und drehte und drehte.

Morgen gebe ich eine Spaghettata für meine Freunde. Ich habe dafür eigens die längsten Spaghetti eingekauft, die ich bekommen konnte. Made in Italy. Ich werde sie genau nach italienischer Art zubereiten. Ich weiß jetzt nämlich, worin das Geheimnis der gut gekochten Spaghetti besteht: Man muß sie auf die

Sekunde genau aus dem Wasser nehmen. Um den richtigen Augenblick zu ergründen, nimmt man zwei Spaghetti aus dem Topf und wirft sie gegen die Kacheln über dem Herd. Bleiben sie kleben, sind sie gar.

Schwabing-press / John Curry

Wenn keiner guckt

Ein Junge stand auf der Straße, guckte nach oben. So wie jeder zum Himmel schaut, der dort was sucht. Ein dicker Herr blieb stehen, legte den Kopf in den mehrstufigen Nacken, lugte und fand nichts. Vom Himmel wanderte sein Blick über den mehrstufigen Bauch zum Jungen: „Was gibt's denn da?“ Der Junge rührte sich nicht, war nur Auge. Der Herr bohrend: „Ein Düsenflugzeug?“ Der Junge schüttelte den Kopf. Der Mehrstufige wiederholte die schwierige gymnastische Übung „Kopf rückwärts rollt“, äugte wieder, erfolglos. Darauf dieselbe Gymnastik nach vorne: „Eine fliegende Untertasse?“ Der Junge schüttelte wieder tonlos den Kopf, guckte unermüdlich. „Ne kleine Sonnenfinsternis?“ Wieder keine Antwort. Der Herr war ein einziges Fragezeichen: „Da haste zehn Pfennig, nu red schon!“ Der Junge rührte keinen Finger, antwortete aber: „Ich guck nach dem lieben Gott.“ Es dauerte einige Augenblicke. Dann hatte sich das ungewohnte Wort durch die behaarten Muscheln des Dicken gequält. Ihm blieb die Luft weg, einmal aus Überraschung, zum zweiten vor Ärger über die Frechheit. Der Junge hörte das Schnaufen, guckte plötzlich mit demselben fragend-suchenden Blick auf den Dicken: „Oder glauben Sie nicht, daß er da ist?“ Der Dicke schluckte, zappelte, steckte den Groschen wieder ein: „Hm, das schon“ – er erinnerte sich plötzlich an den Religionsunterricht seiner Kindheit, wußte auch nicht, ob die mehrdeutige Frage heißen sollte, ob es den lieben Gott überhaupt gäbe oder ob er gerade über den Lämmerwölkchen seine Wohnung hätte –, „aber man kann ihn doch nicht sehen!“ „Wenn keiner guckt“, sagte der Junge und schaute wieder unverwandt nach oben. Der Dicke äugte noch einmal, so, als wolle er sich überzeugen, ob der liebe Gott nicht doch sichtbar wäre, fingerte das Zehnerl wieder hervor und gab es dem Jungen.

Paul Roth

Lernt radebrechen!

Dies soll hier ganz unter uns besprochen werden. Kein einziger Lehrer darf das hören. Sollte dennoch ein Lehrer unter uns sein, so bitte ich ihn höflich und dringend wegzuhören!

Hier soll nämlich folgende Behauptung aufgestellt werden: „Das Schönste an jeder Fremdsprache ist das Radebrechen und der Radebruch im Urlaub, der dabei herauskommt. Denken Sie doch einmal, wie gern und frohgelaunt man einem Italiener oder Franzosen zuhört, der sich in der fremden Sprache deutsch versucht. Ich habe einen Freund in Neapel, der außer „eins, sswei, drei, viär, siebän“, „Gutter Tak“ auch noch die ziemlich ungebräuchliche Redewendung: „Dies iss ein rächter Saudräk!“ fließend beherrscht. Den Satz hat ihm ein Scherzbold eingeträufelt, und Guido hält ihn eisern für allerfeinste deutsche Konversation. Ich hatte bis heute noch nicht das Herz, ihm die Freude an seinem Fremdwortschatz zu nehmen. Als er neulich zu Besuch war, war sein überall angebrachtes „Dies iss ein rächter Saudräk“ ein bißchen lästig. Richtig: Das ist nun natürlich ein bißchen wenig. Aber im übrigen kommt man mit ein paar Dutzend Redensarten und so an die hundert Wörter in jedem Land der Welt ausgezeichnet weiter. Sogar besser, als wenn man ein ausgezeichnete Kenner der Landessprache ist. Denn gutes, gekonntes Radebrechen erzeugt Hilfsbereitschaft und Freundlichkeit und Gelächter um einen. Marika Röck, die Immergrüne, weiß, warum sie nach den vielen Dutzend Jahren, die sie schon hierorts polizeilich gemeldet ist, noch immer ihren netten Deutsch-Ungarn-Bruch beherrscht. Er rührt uns Zuschauer, und das soll er auch! Sehr viel, ehrlich gesagt das meiste, braucht ein geschickter Radebrecher nicht auswendig zu lernen. Wenn er beispielsweise weiß, was „gehen“ heißt, und dazu noch „ich, du, er, sie, es, wir ihr, sie“, so langt das vollkommen. Ich gehen, du gehen, wir gehen! Warum nicht? Ich ging, ich werde gehen, ich würde gehen, ich wäre gegangen? Wozu? Das ist Ballast für einen Radebrecher. Er macht aus: Ich ging – ich gehen gestern, aus: Ich werde gehen – ich gehen morgen. Und aus den übrigen ganz schweren Sachen: Ich gehen vielleicht. Überlegen Sie doch einmal, wieviel lieber weist man einem englischen Studenten die allerbeste und billigste Wirtschaft, die man kennt, wenn er fragt: „Bitte, please, wo ist in diese Town verflucht gutte Eßladen und nicht ville Geld?“, als wenn er in fast lupenreinem Hochdeutsch dasselbe fragt. Da kann man gar nichts machen: mit Radebruch fährt man leichter und oft besser. Einmal ist es ein nettes Gesellschaftsspiel, zum zweiten ist jeder Einheimische geschmeichelt, weil er so viel mehr kann als der Fremde, und drittens lernt man eine Menge mehr von Land und Leuten, wenn sich beide – der Radebrecher und der Einheimische – ein bißchen Mühe geben müssen, sich zu verstehen. Das alles gilt natürlich nicht für Auslandskorrespondentinnen, Dolmetscher, Sprachlehrer und Diplomaten. Die haben halt Pech gehabt. Diese Armen werden nie etwas von den Wonnen des guten und herzlichen Radebrechens erfahren.

Jürgen von Hollander



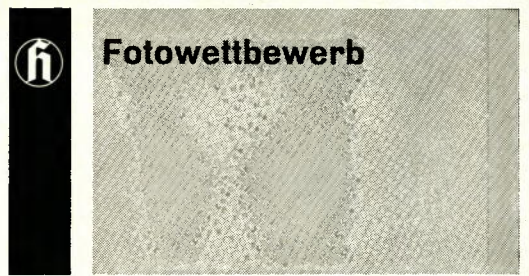
1



2



4



Fotowettbewerb

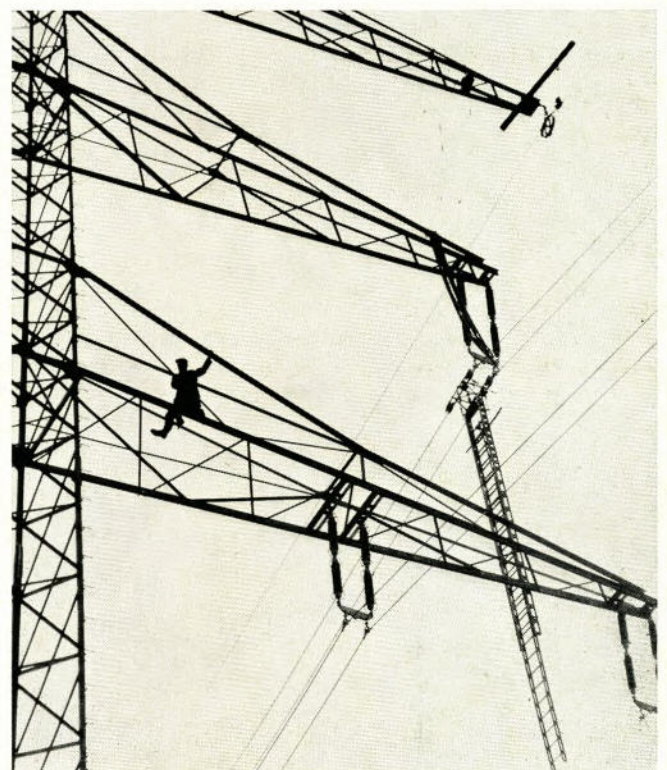
Unser August-Thema: „Schnappschüsse“

- | | | |
|---|-------------------|--------------------------|
| 1 | Dieter Ackermann | Hoesch AG Westfalenhütte |
| 2 | Werner Gasche | Hoesch AG |
| 3 | Rolf Dieter Kluge | Hoesch AG Westfalenhütte |
| 4 | Günther Pesch | Hoesch AG Bergbau |
| 5 | Manfred Oshowski | Hoesch AG Westfalenhütte |

Für den WERK UND WIR-Fotowettbewerb bitten wir unsere Leser, bis zum 3. September 1964 Aufnahmen zu dem Thema „Menschen auf der Straße“ und bis zum 3. Oktober zu dem Thema „Herbststimmung“ einzusenden.



3



5

