

Verlagspostamt Oberhausen/Rheinland
Nur für Betriebsangehörige · Juli 1958

14



Echo der Arbeit

HÜTTENWERK OBERHAUSEN AKTIENGESELLSCHAFT



Jetzt in der Urlaubszeit wird sicherlich der eine oder andere von uns gen Süden gefahren sein. Manch einer wird sich in den Alpen einer Drahtseilbahn anvertraut haben. Dabei werden viele sich bestimmt daran erinnern haben, daß eine große Zahl der Seilbahnen in den bayrischen, österreichischen und Schweizer Alpen mit in unserem Gelsenkirchener Werk gefertigten Drahtseilen ausgerüstet ist. Auf unserem Titelbild stellen wir diesmal eine der imposantesten Seilbahnen der Alpenwelt vor, die Säntisbahn im Appenzeller Land in der Schweiz. Die mit 4 Tragseilen in verschlossener Machart von je 2300 m Länge und etwa 49 mm Durchmesser ausgestattete Bahn führt auf den 2504 m hohen Säntis. Die Seile wurden im Jahre 1935 beim Bau der Bahn aufgelegt und brauchten bis heute noch nicht erneuert zu werden. Auch ein Nachziehen der Seile war noch nicht erforderlich. Seit ihrer Eröffnung beförderte die Säntisbahn mehr als 2 Millionen Fahrgäste.

JAHRGANG 9 7. AUG. 1958 **14**

Zur Reform
der Krankenversicherung

+

Die Entlassungen
in den Hüttenwerken

+

Die Firma hat's ja

+

Die monatliche Lohnzahlung
war ein bedeutender Schritt nach vorn

+

Der Vorgesetzte macht das Betriebsklima

+

Sicherheit wird gemessen

+

Besuch in der Lehrwerkstatt

+

Geschichte einer guten Idee

+

Versuchsprojekt der Montanunion

+

Vorwiegend heiter

ECHO DER ARBEIT Herausgeber: Hüttenwerk Oberhausen Aktiengesellschaft. Verantwortlich: Direktor Karl Strohmenger. Redaktion: Karl-Heinz Sauerland und Rainer Bockhorst, Oberhausen (Rhld.), Essener Str. 66 (Hauptverwaltung). ECHO DER ARBEIT ist eine zweimal monatlich erscheinende Zeitschrift für die Mitarbeiter der Hüttenwerk Oberhausen AG. Die Zustellung erfolgt kostenlos. — Herstellung: Vereinigte Verlagsanstalten, Oberhausen (Rhld.). Klischees: Vignold Essen.

»Sozialistische Moral«

Wenn es noch eines Beweises bedurfte hätte, wie sehr der Kommunismus darauf aus ist, die christliche Ethik beiseite zu schieben und statt dessen eine Ersatzreligion zu postulieren, dann wurde diese Bestätigung erbracht durch den V. Parteitag der SED, der kürzlich in Ostberlin über die Bühne ging. Walter Ulbricht, sächselnder SED-Parteichef mit Lenin-Spitzbart, verkündete die „Zehn Gebote der sozialistischen Moral“. Indem er die Zehn Gebote, jenes unzerstörbare Sittengesetz christlicher Moralauffassung, blasphemisch mißbrauchte, bemühte er sich nicht einmal, den Umstand zu verschleiern, daß hier die Atheisten eine profane Anleihe beim Christentum machten. Die zehn Gebote der SED beginnen sogar alle mit den Worten „Du sollst...“, und selbst ihr Inhalt stützt sich streckenweise auf den biblischen Text. Die zehn, wie Ulbricht sagte, „grundlegenden sozialistischen Moralgesetze, die den neuen Menschen in der DDR prägen“ sollen, sind in erster Linie gemünzt auf die Arbeiter und Angestellten der Zone. Gerade deshalb sollten auch wir uns einige Gedanken darüber machen; denn ist dies doch ein Beispiel dafür, mit welchen Methoden die Menschen drüben „bearbeitet“ werden. Ulbrichts „Zehn Gebote“ lauten wörtlich:

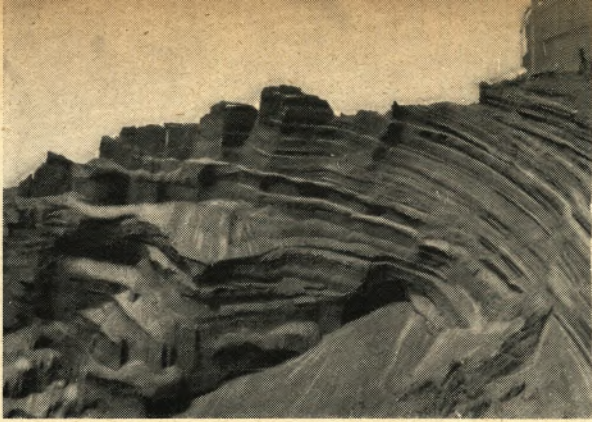
1. Du sollst dich stets für die internationale Solidarität der Arbeiterklasse und aller Werktätigen sowie für die unverbrüchliche Verbundenheit aller sozialistischen Länder einsetzen.
2. Du sollst dein Vaterland lieben und stets bereit sein, deine ganze Kraft und Fähigkeit für die Verteidigung der Arbeiter- und Bauernmacht einzusetzen.
3. Du sollst helfen, die Ausbeutung des Menschen durch den Menschen zu beseitigen.
4. Du sollst gute Taten für den Sozialismus vollbringen, denn der Sozialismus führt zu einem besseren Leben für alle Werktätigen.
5. Du sollst beim Aufbau des Sozialismus im Geiste der gegenseitigen Hilfe und der kameradschaftlichen Zusammenarbeit handeln, das Kollektiv achten und seine Kritik beherzigen.
6. Du sollst das Volkseigentum schützen und mehren.
7. Du sollst stets nach Verbesserung deiner Leistungen streben, sparsam sein und die sozialistische Arbeitsdisziplin festigen.
8. Du sollst deine Kinder im Geiste des Friedens und des Sozialismus zu allseitig gebildeten, charakterfesten und körperlich gestählten Menschen erziehen.
9. Du sollst sauber und anständig leben und deine Familie achten.
10. Du sollst Solidarität mit den um ihre nationale Befreiung kämpfenden und den ihre nationale Unabhängigkeit verteidigenden Völkern üben.

Das also ist der Katechismus der kommunistischen Weltverbesserer. Es ist ein Moral-Torso, dessen Wortsinn zum Ausdruck kommt durch die enge Definition des zweiten Gebotes, worin zur Vaterlandsliebe aufgefordert wird. Damit aber hier keine Verwechslungen Gutgläubiger entstehen können, wird das Vaterland in einem Nebensatz näher beschrieben: Es handelt sich unmißverständlich um die DDR, deren Verteidigung zur moralischen Pflicht erhoben wird. Fast alles, was dann folgt, ist dem Sozialismus geweiht, für den es, laut Gebot Nummer vier, gute Taten zu vollbringen gilt. Und statt des biblischen Gebotes, nicht des Nächsten Gut zu begehren, lehrt Ulbricht in Gebot Nummer sechs: „Du sollst das Volkseigentum schützen und es zu vermehren helfen.“ Abgesehen von Gebot neun, das nicht besonders Bezug nimmt auf die marxistische Ideologie, sind die übrigen Gebote, die den Menschen in der DDR Stütze und Halt sein sollen, nichts anderes als Schulmeistereien, wie zum Beispiel: „Du sollst stets nach Verbesserung deiner Leistungen streben.“

Wenn Ulbricht sagt, daß „diese Moralgesetze, diese Gebote der sozialistischen Sittlichkeit ein fester Bestandteil unserer Weltanschauung sein müssen“, so wird er dabei an Lenin gedacht haben, von dem das Zitat stammt: „Moral untersteht den Grundsätzen des Klassenkampfes, und alles, was außerhalb des Klassenkampfes auf übernatürlichen Ideen basiert, hat nichts mit Moral zu tun.“ In ähnlichem Sinne argumentierte die nationalsozialistische Justiz, die sich ihre eigene „Moral“ schuf, indem sie folgerte: Recht ist, was dem Volke nutzt, Unrecht, was ihm schadet. Nun lehrt die Geschichte, daß Moral sich nicht durch die Totalität eines Staates oder diese oder jene Partei-Doktrin ersetzen läßt; Moral ist und bleibt das den Menschen, übergeordnet von Macht und Kraft, gegebene sittliche Rechtsempfinden. Und deshalb, ganz abgesehen von dem dadurch begangenen Frevel an den Zehn Geboten, muß es uns bedenklich stimmen, wenn in Ulbrichts „sozialistischer Ethik“ wohl die Register des Klassenkampfes gezogen werden, aber keines seiner Moralgesetze lautet: „Du sollst nicht töten.“

—nd

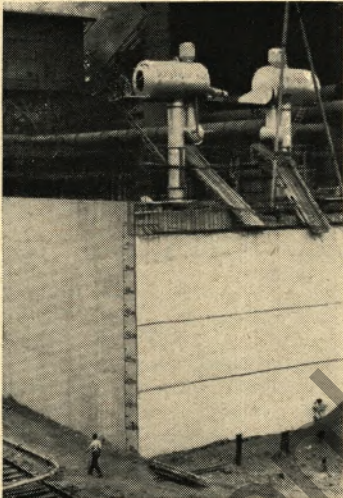
Schnappschüsse



Grand Canon in den Vereinigten Staaten von Amerika? Man könnte fast glauben, in dieser großartigen Landschaft der neuen Welt zu sein, wenn nicht... Ja, der Gasometer im Hintergrund zerstört diese Illusion. Und in der Tat handelt es sich nicht um das Gestein des Grand Canon, sondern um Gichtstaub, der jahrelang am Emscherbahnhof aufgeschüttet worden ist und jetzt wieder abgetragen wird.



Laut Beschluß des Bauausschusses der Stadt Oberhausen wird die Hultschiner Straße aufgehoben. Sie kann somit in das Werksgelände einbezogen werden. Da nur noch zwei Häuser an dieser Straße stehen, wird der Beschluß des Bauausschusses gewiß vom Rat der Stadt gutgeheißen.



◀ Eine Düsseldorfer Spezialfirma senkt auf dem Gelände der Eisenhütte 2 den für den geplanten Hochofen A gebauten Erzbunker ab. Um die Caissonarbeiten dauernd genau überprüfen zu können, wurde an der Außenwand eine Skala angebracht. Oben auf dem abzusenkenden Erzbunker sind die Druckluftkammern zu sehen, in denen die Männer an den unter dem Caisson herrschenden Druck gewöhnt werden. Das Erdreich und Gestein, das unter dem schweren Erzbunker weggeräumt wird, gelangt in Aufzugeimern zunächst in die Druckluftkammern. Von dort wird das Geröll durch eine dauernd überwachte Luftschleuse, die verhindern soll, daß der Überdruck nachläßt, an das Tageslicht befördert.



Der Stuttgarter Industriemaler Emil Armbruster malte im Auftrage der Firma Schloemann die Quartostraße im Blechwalzwerk. Viele unserer Mitarbeiter werden ihm bei der Arbeit wohl mal über die Schulter geblickt haben. „Donnerwetter! Der kann was!“ Auch unser Fotograf tat einen Blick: Und das wurde ein Schnappschuß!



◀ Der „große alte Herr der Manege“, Willi Hagenbeck, besuchte unser Werk, während der Zirkus Hagenbeck in Oberhausen ein erfolgreiches Gastspiel gab. Willi Hagenbeck wollte einmal mit den Menschen persönlich sprechen, die Abend für Abend im weiten Rund des Zeltes seine Darbietungen sehen. Selbstverständlich interessierte er sich auch für ihre Arbeitsplätze, die von seiner Tätigkeit so ganz verschieden sind. „So gewaltig habe ich mir Eure Hochofen, von denen ich schon so viel gehört und gelesen habe, nun doch nicht vorgestellt“, sagte der Meisterdompteur, und lud einige Hochofner zur Tierschau und zum Besuch der Abendvorstellung in den Zirkus ein. Der 74jährige Willi Hagenbeck gestand, daß der Besuch unseres Werkes seine erste Visite eines großen Industriebetriebes gewesen sei. — Unsere Bilder links und links außen zeigen Willi Hagenbeck im Kreise von Hochofnern von der Eisenhütte 2: Einmal im Schatten der Hochofen, und ein zweites Mal vor dem Eisbärenwagen.

Viel ist schon gesprochen worden über die Reform der gesetzlichen Krankenversicherung. Fachleute wie Laien haben bisher mehr oder weniger stark dazu beigetragen, daß heute so recht niemand mehr Bescheid weiß, um was es bei dieser Reform eigentlich geht. Ärzte und Versicherte, Arbeitgeber wie Betriebsräte vermögen sich kaum noch hindurchzufinden durch den Widerstreit der Meinungen und Kommentare, die tagtäglich zu diesem Thema geäußert werden. Auch die Presse, abgesehen von ausgesprochenen Fachpublikationen, hat es bislang nicht fertiggebracht, das Gestrüpp der Vorschläge und Gegenargumentationen durchschaubar zu machen und allgemeinverständlich zu erläutern. Stichworte, die gelegentlich in die Debatte geworfen werden, mit denen die an dem Problem unmittelbar interessierte breite Öffentlichkeit aber nichts anzufangen vermag, haben die Situation nur noch verworrener gemacht. Was hat es beispielsweise auf sich mit der Selbstbeteiligung, von der immer die Rede ist? Gewiß, man will dem einzelnen im Krankheitsfalle wieder die Verantwortung für sich selbst und seine Familie zuschieben. Aber damit ist längst noch nicht alles gesagt worden zu diesem Problem, das auch auf parlamentarischer Ebene noch heiße Debatten verspricht. Kurzum: Es herrscht in der Frage der Krankenversicherungs-Reform ein absoluter Meinungs-Wirrwarr. Wir haben daher einen Kenner der Materie, den stellvertretenden Vorsitzenden des sozialpolitischen Ausschusses des Bundestags, Peter Horn, gebeten, für unsere Belegschaft einige Zeilen zu diesem Thema zu schreiben. Vor allen Dingen wollten wir von ihm wissen, wie weit die gesetzlichen Vorarbeiten zu dieser Reform überhaupt gediehen sind. Sein Bericht, den wir nachstehend abdrucken, wird hoffentlich zu einem besseren Verständnis der Krankenversicherungs-Neuordnung beitragen.

Zur Reform der Krankenversicherung

In der Öffentlichkeit ist seit Monaten eine lebhaft Diskussions über die Reform der gesetzlichen Krankenversicherung im Gange. Die einschlägige Fachliteratur beschäftigt sich fast in jeder Nummer mit diesem ohne Zweifel sehr wichtigen Thema. Auch Tagespresse und Rundfunk sind an der Debatte lebhaft beteiligt. Daraus wird, was man in Versammlungen und Gesprächen immer wieder feststellen kann, sehr oft die irrige Meinung abgeleitet, daß die gesetzliche Verabschiedung dieser „Neuordnung“ unmittelbar bevorstehe. Demgegenüber ist festzustellen, daß z. Z. noch kein „Referentenentwurf“ vorliegt. Bis es in dem zuständigen „Ministerium für Arbeit und Sozialordnung“ zu einem abschließenden Referentenentwurf und dann zu einer Kabinettsvorlage kommen wird, vergeht leider noch eine geraume Zeit. Ich will daran keine abfällige Kritik üben; denn alle irgendwie Beteiligten können nur wünschen, daß diese bedeutsame Gesetzesvorlage sehr gründlich und gewissenhaft vorbereitet wird. Vor einiger Zeit hat der zuständige Abteilungsleiter, Ministerialdirektor Dr. Jantz, vor Fachkreisen erklärt, daß das Ministerium beabsichtige, der Öffentlichkeit bis gegen Ende des Jahres einen ersten Referentenentwurf zur Diskussion zu unterbreiten. Erst, wenn dieser Entwurf dann in der öffentlichen Diskussion gründlich „zerpflückt“ sein wird, und die gewiß nicht leichten Gespräche mit allen Beteiligten geführt sein werden, kann es zu einem endgültigen Referentenentwurf kommen.

Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Theodor Blank, hat sich verschiedentlich zu dem hier angesprochenen Thema geäußert. Es soll nun hier noch einmal aufgezeigt werden, um welche Kernpunkte es sich bei der Lösung dieser teilweise recht schwierigen Fragen handelt. Es sind 4 Probleme, die der Minister als Kernfragen der Reform herausgestellt hat, und zwar:

- **Ausbau von Maßnahmen zur vorbeugenden und nachgehenden Gesundheitsfürsorge (Prävention und Rehabilitation).**

Der Grundsatz „Vorbeugen ist besser als heilen“ hat längst allgemeine Anerkennung gefunden. In der Befolgung dieses Grundsatzes haben die Träger der Krankenversicherung und ebenso die Träger der Rentenversicherungen für die vorbeugende Gesundheitsfürsorge von Jahr zu Jahr höhere Aufwendungen gemacht. Es handelt sich dabei aber bisher um freiwillige Leistungen. Nunmehr wird zu prüfen sein, inwieweit diese für die Zukunft in „Pflichtleistungen“ der Krankenversicherung umgewandelt werden können. Eine fortschrittliche, zeitgemäße Weiterentwicklung muß in dieser Beziehung erfolgen. Die Frage der Rehabilitation, die für die gesetzlichen Rentenversicherungen bei der „Rentenreform“ eine gesetzliche Festlegung gefunden hat, kommt hierbei zwangsläufig wieder auf uns zu. Es muß eine sinnvolle und zweckentsprechende Aufeinanderabstimmung unter den bzw. für die einzelnen Sozialversicherungsträger erfolgen. Leider ist es seit der Verabschiedung der „Rentenreform“ bisher nicht zu entsprechenden Vereinbarungen unter den verschiedenen Kategorien der Versicherungsträger gekommen. Hier wird nunmehr der Gesetzgeber die Aufgabe haben,

nachzuhelfen. Es sei gleich hier darauf hingewiesen, daß der als notwendig bezeichnete Ausbau zwangsläufig auch von der Finanzkraft der Krankenkassen abhängig ist.

- **Ausbau der Leistungen für schwere und langdauernde Krankheiten, insbesondere die Anhebung des Krankengeldes nach der 6. Woche der Arbeitsunfähigkeit, weitgehende Beseitigung der Aussteuerung und Schaffung eines nahtlosen Übergangs zu den Leistungen der Rentenversicherung.**

In dieser These werden verschiedene wichtige Forderungen angesprochen. Es wird kaum bestritten werden können, daß die Anhebung des Krankengeldes nach der 6. Woche nicht zu umgehen ist. Durch das „Gesetz zur Verbesserung der wirtschaftlichen Sicherung der Arbeiter im Krankheitsfalle“ ist ohne Zweifel eine wesentliche Besserstellung für die Arbeiterschaft erreicht worden, aber nur für die ersten 6 Wochen der Krankheit. Von da ab beginnen, sofern nicht sonstige Mittel zur Verfügung stehen, die zunehmenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten. Das gilt ebenso für den Angestellten nach Fortfall seiner Gehaltsbezüge. Es braucht hier nicht davon gesprochen zu werden, daß das vorgenannte Gesetz, das unter dem Stichwort „Lohnfortzahlungsgesetz“ bekannt geworden ist, keine Ideallösung ist und wahrscheinlich auch in dieser oder jener Hinsicht Änderungsbedürftig werden wird. Feststeht jedenfalls, daß das Schwergewicht dieser Verbesserung auf der Erhöhung des Krankengeldes liegt. Es ist auf die Dauer widersinnig, in den ersten 6 Wochen das erhöhte Krankengeld zu zahlen, diese Bezüge aber von da ab wieder „absacken“ zu lassen. Über das Ausmaß der Anhebung wird letztlich der Gesetzgeber entscheiden müssen. Inwieweit dabei evtl. auch der „Selbstverwaltung“ gewisse Zuständigkeiten einzuräumen wären, wird besonders zu prüfen sein. Wer eine „zeitnahe“ Neuordnung anstrebt, wird den Forderungen des Ministers auf Ausbau der Leistungen bei schweren langdauernden Krankheiten und weitgehende Beseitigung der Aussteuerung im Prinzip ganz gewiß zustimmen. Er wird sich aber auch bewußt bleiben müssen, daß die Verwirklichung dieser Forderungen, nicht zuletzt im Hinblick auf die finanzielle Lage der gesamten gesetzlichen Krankenkassen, nicht minder auch mit Rücksicht auf die Höhe der Gesamtsozialbelastung, vom Gesetzgeber ein außerordentliches Maß von Verantwortungsbeußtsein verlangt. Wer die Praxis kennt, der weiß, daß vom Zeitpunkt der Aussteuerung von den Barleistungen, d. h. vom Ablauf des Krankengeldanspruches bis zum Beginn der Leistungen aus der Rentenversicherung, nicht selten ein größerer Zwischenraum liegt, der den Anspruchsberechtigten allzuoft in eine wirtschaftliche Notlage bringt. Hier einen „nahtlosen Übergang“ zu schaffen, ist ein Erfordernis. Der Gesetzgeber wird sicher bereit sein, diesem Anliegen zu folgen, aber bei dieser Frage, wie bei der fortschrittlichen Leistungsverbesserung überhaupt, ist das Problem der finanziellen Deckung sicher geeignet, denen, die letztlich die Entscheidung zu treffen haben, erhebliches Kopfzerbrechen zu machen. Ob das alles über

einen Leisten gezogen werden kann, bedarf nach meinem Dafürhalten erster Erwägungen. Auch hier erhebt sich die Frage nach der Zuständigkeit der „Selbstverwaltung“. Die große Verantwortung der Organmitglieder muß hier gegebenenfalls deutlich angesprochen werden.

- **Überprüfung des Systems der Gewährung der Krankenpflege (ärztliche Behandlung, Versorgung mit Arzneien, Heil- und Hilfsmitteln, Krankenhauspflege).**

Hier stehen wir ohne Zweifel vor dem schwierigsten Problem der gesamten Neuordnung. Es gibt z. B. Meinungen, die das gesamte bisherige System der Krankenversicherung vom Grunde her umkrempeln möchten. Erfreulicherweise steht das Arbeitsministerium nicht auf diesem Standpunkt. Ich bin der Meinung, daß das, was sich in 70jähriger Praxis bewährt hat, auch für die Zukunft erhalten bleiben soll. Zweifellos ist hier der neurgigische Punkt, der zwischen den Beteiligten, wie aus den bisherigen Meinungsäußerungen schon hervorgeht, noch zu heftigen Diskussionen führen wird. Wer z. B. die diesbezügliche Entschließung des kürzlich stattgefundenen „Deutschen Ärztetages“ aufmerksam gelesen hat, findet darin schon mehr als einen Anhaltspunkt. Ich versage es mir, auf die vielen mit dieser Überprüfung zusammenhängenden Einzelfragen einzugehen. Aber sagen möchte ich doch, daß z. B. die Frage, ob man das bisherige „Krankenscheinsystem“ beibehalten oder inwieweit es einer Änderung unterzogen werden soll, einer ernsthaften Erörterung wert ist. Einer irrigen Auffassung, die sich in vielen Köpfen offenbar festgesetzt hat, kann man nicht nachdrücklich genug entgegenreten. Die Frage der „Selbstbeteiligung“ ist zwar eine sehr wichtige, sie ist aber keineswegs der alleinige Schwerpunkt der Reform. Darauf sollten alle, die sich an der öffentlichen Diskussion beteiligen, immer wieder hinweisen. Ich sage zur „Selbstbeteiligung“ grundsätzlich ein klares „Ja“ und bin überzeugt, daß die Mehrheit des Bundestages sich dazu bekennen wird. Über das „Wie“ wird noch sehr eingehend gesprochen werden müssen. Zweifellos wird damit sehr stark an die Eigenverantwortung und an die Eigenvorsorge der Versicherten appelliert. Es gilt diese Prinzipien stärker als bisher zum Tragen zu bringen, wenn die schwierige Neuordnung überhaupt gelingen soll. Ich bestreite die Richtigkeit der dagegen geltend gemachten Argumente, daß die „Selbstbeteiligung“ eine rechtzeitige ärztliche Behandlung erschwere oder gar unmöglich mache. Ich halte sehr viel von dem Eigenverantwortungsbewußtsein der Versicherten. Selbstverständlich muß eine Lösung gefunden werden, durch die begründete soziale Härten vermieden werden. Und schließlich darf man nicht nur Leistungssteigerungen verlangen, ohne Rücksicht darauf, woher die dafür erforderlichen Mittel kommen sollen.

Die Opposition hat angekündigt, daß dieser Punkt ihren heftigsten Widerstand finden werde. Die Regierungsparteien werden diesen Kampf aufnehmen, weil sie davon überzeugt sind, daß er im Lebensinteresse der Krankenversicherung geführt und positiv entschieden werden muß. Das gilt

Die Entlassungen in den Hüttenwerken

Auf einer Pressekonferenz nahm der Arbeitgeberverband Eisen- und Stahlindustrie zu den Entlassungen in der westdeutschen Eisen schaffenden Industrie Stellung. Insgesamt werden die im Zusammenhang mit den Absatzschwierigkeiten in der Eisen schaffenden Industrie erfolgten oder angekündigten Entlassungen auf maximal 3000 geschätzt. Dies bedeutet eine Verminderung des Belegschaftsstandes der westdeutschen Hüttenwerke um etwa ein Prozent, während die Rohstahlproduktion im Juni um 16 Prozent unter dem im Januar dieses Jahres erreichten Höchststand lag. Nachstehend veröffentlichen wir einen Auszug aus der Pressemeldung des Arbeitgeberverbandes.

Die deutsche Eisen schaffende Industrie hat in den letzten Jahren in erheblichem Umfang neue Arbeitsplätze geschaffen. Allein in der Zeit vom 31. 3. 1955 bis zum 31. 3. 1958 hat sie laut Statistischem Bundesamt ihre Belegschaft um 54625 Arbeiter und 10770 Angestellte erhöht. Die Zahl der Arbeiter hat sich in diesen drei Jahren also um 22 Prozent, die Zahl der Angestellten sogar um 26 Prozent erhöht.

Gegenüber der Belegschaftszunahme von insgesamt 65395 Arbeitnehmern sollten die in den letzten Wochen notwendig gewordenen und etwa noch notwendig werdenden geringfügigen Entlassungen nicht überbewertet werden.

Bei einem selbst für die Stahlindustrie ungewöhnlichen Umfang von Neueinstellungen in einer Zeit, als der Arbeitsmarkt kaum noch vollwertige Arbeitskräfte bot, ließ es sich nicht vermeiden, eine erhebliche Anzahl von Arbeitnehmern einzustellen, die nur bedingt für die schwere Hüttenarbeit tauglich war und die im Laufe der Zeit ihre mangelnde Leistungsfähigkeit, z. T. auch durch häufiges Krankfeiern oder sonstiges Versagen, unter Beweis stellten.

Nach dem letzten amtlichen Ergebnis vom 31. 5. 1958 ist die Zahl der Arbeiter gegenüber dem 31. 3. 1958 um 1147 zurückgegangen. Die Zahl der Angestellten ist aber weiter um 833 gestiegen, so daß der tatsächliche Rückgang in den letzten beiden Monaten nur 314 Belegschaftsglieder ausmacht. Gegenüber dem

31. 3. 1957 ist jedoch immer noch ein Plus von 12979 Arbeitern und ein Plus von 3397 Angestellten festzustellen.

In diesem Zusammenhang sind noch folgende statistische Angaben bemerkenswert: In den ersten vier Monaten 1958 (Januar bis April) ist die Gesamtzahl der in der westdeutschen Eisen schaffenden Industrie geleisteten Arbeitsstunden gegenüber der gleichen Vorjahreszeit (Januar bis April 1957) von 181,82 Mill. auf 176,2 Mill. zurückgegangen. Für die Monate Mai, Juni, Juli fehlen statistische Zahlen. Es steht jedoch außer Frage, daß gerade in diesem Zeitraum die Zahl der Arbeitsstunden weiter vermindert werden wird.

Der bereits seit Ende 1957 eingetretene Auftragsrückgang hatte die Arbeitgeber schon im Verlaufe der letzten Lohnverhandlungen veranlaßt, der IG Metall größte Zurückhaltung bei ihren Lohnforderungen zu empfehlen. Die IG Metall hatte damals geglaubt, diesen sehr ernst zu nehmenden Hinweis als „Zweckpessimismus“ abtun zu können. Heute zeigt sich leider mit schonungsloser Deutlichkeit, wie begründet der damalige Appell der Arbeitgeber war.

Wenn auch das Nachlassen der Konjunktur innerhalb der Eisen schaffenden Industrie keinen Grund zu ernsthaften Befürchtungen bietet — zieht man den Umfang entsprechender Maßnahmen in der USA-Stahlindustrie als Vergleich heran —, so ist die Konkurrenzlage, insbesondere auf den Exportmärkten für einzelne Unternehmen der deutschen Eisen schaffenden Industrie jedoch derart angespannt, daß in dem einen oder anderen Falle eine verantwortungsbewußte Werksleitung nicht mehr umhin kann, unter äußerster Berücksichtigung der sozialen Belange der Belegschaft den überhöhten Belegschaftsstand einzelner Betriebe auf das technisch und wirtschaftlich vertretbare Maß zurückzuführen. Die Aufrechterhaltung der Konkurrenzfähigkeit der Werke ist in jedem Falle wichtiger als eine falsch verstandene Beschäftigungspolitik, zumal der Arbeitsmarkt zur Zeit durchaus in der Lage ist, die verhältnismäßig kleine Zahl freigesetzter Arbeitnehmer der Stahlindustrie aufzunehmen.

„Die Firma hat's ja“

Jeder von uns weiß, daß die Eisen schaffende Industrie im Augenblick unter Absatzschwierigkeiten zu leiden hat. Diese Entwicklung hat auch vor unserem Werk nicht haltgemacht. Wie die Werksleitung in einer Bekanntmachung an die Belegschaft ausführte, führte der Produktionsrückgang zusammen mit einem Abbröckeln der Erlöse für unsere Erzeugnisse — insbesondere bei Exportgeschäften — zu einer Schrumpfung des Umsatzes. Dies fällt um so mehr ins Gewicht, da ein Rückgang der Kosten, die bei der Erzeugung und beim Absatz der Güter entstehen, nicht in einem der Umsatzverminderung entsprechenden Maße eingetreten ist.

Um wieder zu einem tragbaren Verhältnis zwischen Kosten und Erlösen zu kommen, von dem auf die Dauer das Bestehen und Gedeihen eines jeden Werkes abhängt, richtet der Vorstand einen Appell an alle Mitarbeiter, besondere Sparsamkeit walten zu lassen. Ein Erfolg kann nur erzielt werden, wenn sich jedes einzelne Belegschaftsmitglied des Ernstes der Lage bewußt wird und darauf achtet, daß keine Kosten verursacht werden, die sich bei größerer Umsicht vermeiden lassen.

In einem Werk mit Tausenden von Arbeitsplätzen gibt es unzählige Verlustquellen, die ständig unter Kontrolle gehalten werden müssen, wenn das Geld nicht buchstäblich auf die Straße fließen soll. Die beste Werksleitung bemüht sich vergebens, wenn sich nicht jedes Belegschaftsmitglied mitverantwortlich fühlt und aufpaßt, daß kein Material vergeudet wird, die Ausschußquote niedrig bleibt und Werkzeuge und Fabrikationsanlagen pfleglich behandelt und produktiv eingesetzt werden. Auch Gedankenlosigkeit kostet Geld. Unnötige Verluste schwächen die Wettbewerbsfähigkeit des Werkes. Sie nützen niemandem — höchstens der Konkurrenz.

Auch gute Ideen können die Sparsamkeit fördern. Wer sich Gedanken über Einsparungsmaßnahmen gemacht hat, der sollte seine Ideen nicht in der Schublade liegen lassen. Jetzt ist der gegebene Augenblick, mit Verbesserungsvorschlägen hervorzutreten, damit unser Werk sich seine Leistungsfähigkeit erhält.

Jeder denke daran, wenn er mit Material und Gütern jeder Art umgeht. Sowohl dem Material, aus dem ein Erzeugnis hergestellt wird, und den Erzeugnissen selbst als auch Werkzeugen, Hilfsstoffen und Hilfsmitteln muß die größte Sorgfalt gewidmet werden. Insbesondere sei auf das Magazinmaterial hingewiesen, das vielfach neben anderen Gütern unbedeutend und nebensächlich erscheinen mag, aber in der Menge die Kostenseite stark belastet. Überall kann durch Achtsamkeit und vorsichtiges Umgehen mit den anvertrauten Werten noch manche Mark eingespart werden. Es ist ein Trugschluß, wenn hier und da die Meinung vertreten wird: Die Firma hat's ja. — Jeder, der sich bemüht, sparsam zu wirtschaften, trägt zur Erhaltung der Arbeitsplätze des Werkes bei.

sowohl für die „Selbstbeteiligung“ an den Arztkosten, wie nach meiner Meinung auch an den Arznei- und Heilmitteln.

- Beseitigung der inzwischen erkannten Mängel des Gesetzes zur Verbesserung der wirtschaftlichen Sicherung der Arbeiter im Krankheitsfalle vom 26. 6. 57.

Ich habe diesen Punkt oben bereits angesprochen. Dem Bundestag liegt bereits heute ein Antrag der FDP vor, dieses Gesetz zu ändern. In der Regierungserklärung nach der Kabinettsbildung im vorigen Jahre hat der Bundeskanzler gesagt, daß die Bundesregierung dann, wenn genügend Erfahrungen mit diesem Gesetz vorlägen, nicht zögern würde, erkannte Mängel durch Vorlage eines Gesetzentwurfes zu beseitigen. Der Bundesarbeitsminister hat durch die Erwähnung dieses Problems zu erkennen gegeben, daß die evtl. erforderlichen Korrekturen in Verbindung mit der

Reform der Krankenversicherung vorgenommen werden sollen.

Über das bisher Gesagte hinaus wirft die auf uns zukommende Neuordnung noch eine Reihe von Fragen auf. Lassen Sie mich zum Schluß einige von ihnen erwähnen. Eine Überprüfung und Neuordnung des „Vertrauensärztlichen Dienstes“ ist unerlässlich. Bei der Debatte über die Höhe der Versicherungspflichtgrenze wird darüber zu entscheiden sein, ob man es bei der derzeitigen Grenze von 660,— DM beläßt, oder ob man eine Anpassung an die Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung vornehmen soll. Es mag mancherlei für eine Regelung im letzteren Sinne sprechen. Ich persönlich meine jedoch, daß die überwiegenden Gründe für eine unveränderte Beibehaltung der derzeitigen Grenze sprechen. Auf nähere Einzelheiten dazu muß ich jedoch hier verzichten. Die Fragen des Personenkreises, der evtl. Einführung einer Versicherungspflichtgrenze auch für Arbeiter, die Überprüfung des Honorar-

systems, die Kostenfrage bei Arznei- und Heilmitteln, das Problem der freiwilligen Versicherung und ihrer evtl. Begrenzung (Anspruchsberechtigung); diese und noch eine Anzahl anderer Fragen werden in gewisserhafter Beratung und in der parlamentarischen Auseinandersetzung entschieden werden müssen. Hier kam es darauf an, die wichtigsten Probleme und Fragen, um die es bei der „Neuordnung der Krankenversicherung“ gehen wird, einmal kurz aufzuzeigen. War schon die „Rentenreform“ ein schwieriges Werk, so ist die hier vor uns stehende Reform nach meinem Dafürhalten noch schwieriger, weil sie eine Fülle neuralgischer Fragen beinhaltet, die nicht nur unter den Beteiligten mehr oder weniger umstritten sind, sondern, wie bereits angedeutet, auch „politischen Zündstoff“ enthalten. Bundesregierung und Bundestag stehen hier vor einer ebenso bedeutsamen wie schwierigen Aufgabe. Möge es uns in naher Zukunft beschieden sein, sie einer guten Lösung zuzuführen.

Die monatliche Lohnzahlung war

Mit Wirkung ab Juni 1958 ist für unsere Oberhausener Belegschaft worden. Ab September soll sie auch in unserem Werk G... auch bei uns recht lebhaft Diskussionen um die Monats... Frage gestellt werden kann: Wie ist das verändert... „angekommen“? Mit einigen Einschränkungen wird... monatliche Lohnzahlung recht positiv beurteilt wird... gewöhnung damit verbunden; doch auch dam... glieder und ihre Frauen fertig geworden sein... die Einführung der monatlichen Lohnzahlung... der Führung des Haushalts mit sich... brachte. Aber — und damit sind wir... gleich beim Kardinalproblem —... warum sollen unsere Arbeiter,... zumal sie eine soziale Gleich... stellung anstreben, nicht... ebenso gut mit dem... Geld, das sie verdie... nen, umgehen kön...



Die Einführung der monatlichen Lohnzahlung ist es durchaus wert, daß man darüber diskutiert. Hier sind es Mitarbeiter auf dem Schienenplatz, die mit ihren Lohntüten und Lohnstreifen in der Hand die neue „Lage“ besprechen. Der monatliche Zahlungsrhythmus erfordert von denen, die bisher vierzehntägig ihr Geld bekommen haben, eine große Umstellung. Was man innerhalb von vier Wochen ausgeben darf, bekommt man mit einmal in die Hand. Aber auch nach der Einführung der monatlichen Lohnzahlung stehen auf einem Lohnstreifen keine chinesischen Buchstaben, die niemand von uns entziffern kann. Wer vorher die Zahlen in den einzelnen Spalten des Lohnstreifens zu lesen verstand, dem wird es bestimmt auch jetzt nicht schwerfallen.



◀ Woraus entsteht, wirtschaftlich gesehen, eine Haushaltsführung? Aus dem, was der Mann verdient und aus dem, was die Frau daraus — und damit — macht. Dabei ist die „Etatberatung“ mit der Ehefrau bestimmt nicht die schlechteste Art, die Finanzen für den kommenden Monat zu regeln. Die Beträge für Licht und Gas, Wohnung und Haushalt werden sogleich an die Seite gelegt. Was übrig bleibt, wird aufgeteilt für Kleidung, für die Rate des neuen Radios und nicht zuletzt für ein kleines Taschengeld, denn jeder hat persönliche Ausgaben.

Ein bedeutender Schritt nach vorn

Die monatliche Lohnzahlung eingeführt werden. Immerhin sind schon geführt worden, so daß heute die Lohnzahlungssystem bei der Belegschaft sagen dürfen, daß heute bereits die meisten wie bei allem Neuen eine gewisse Einteilung die meisten unserer Belegschaftsmitteln wird man zugeben müssen, daß die nicht immer ganz leichte Umstellung in

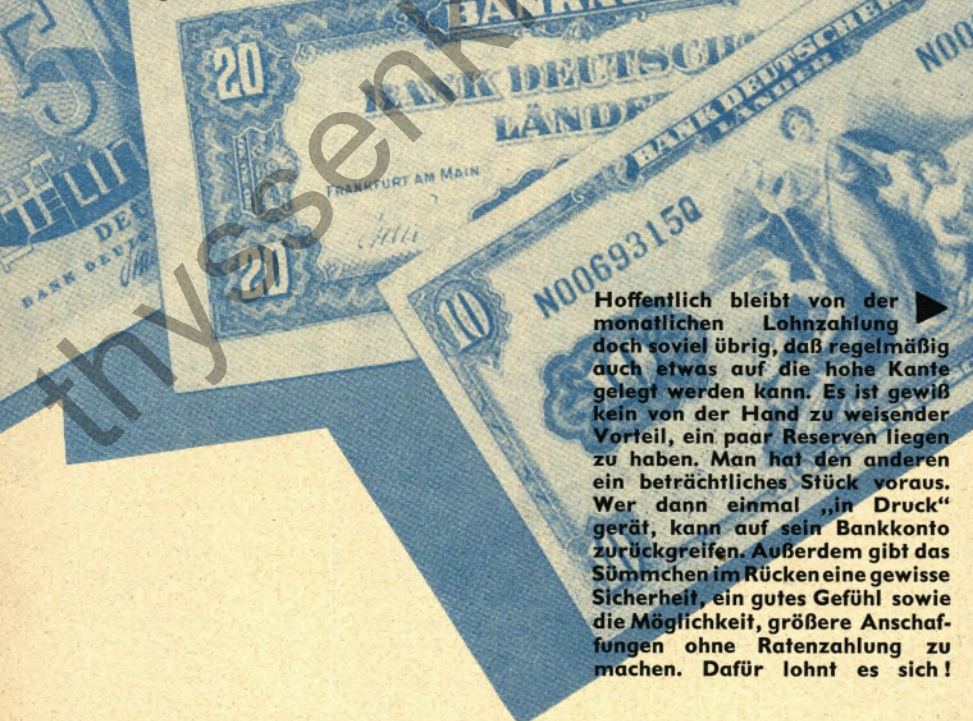
nen wie die Angestellten und Beamten. Vor fast 2000 Jahren schrieb der Philosoph Plutarch: „Der Haushalt ist der beste, in dem man nichts Überflüssiges will und das Notwendige nicht entbehrt.“ Dieser Gedanke hat durch alle Jahrhunderte seine Gültigkeit nicht verloren, und er scheint für uns besonders zeitgemäß zu sein. Wenn nach diesem Grundsatz im Hause geschaltet und gewaltet wird, wenn Mann und Frau in gemeinsamem Überlegen und Abwägen errechnen, wie sie das monatliche Einkommen einteilen und ihre Wünsche sich im Rahmen des Errechneten bewegen, dann war die Einführung der monatlichen Lohnzahlung für unsere Arbeiterschaft das, was sie sein soll: ein wesentlicher Schritt nach vorn.



gab es Stimmen gegen die monatliche Lohnzahlung, die man befürchtete, jetzt nur noch einmal im Monat von seiner besseren Hälfte zu bekommen. Doch die Einteilung auch im „männlichen“ Portemonnaie wird man auf sein gewohntes Glas Bier zu verzichten.

Ein altes deutsches Sprichwort sagt: Eine Frau kann unter der Schürze mehr aus dem Haus hinaustragen als zehn Männer auf dem Buckel hinein. Auf die hauswirtschaftliche Kunst der Frau kommt es sehr an.

Die Frau muß sich Gedanken machen, bevor sie zum Geld greift. Nur zu leicht ist etwas gekauft, mit dem man hinterher nichts anfangen kann oder dessen Kauf noch gut eine Weile Zeit gehabt hätte. Bei Käufen an der Tür ist allergrößte Vorsicht geboten.



Hoffentlich bleibt von der monatlichen Lohnzahlung doch soviel übrig, daß regelmäßig auch etwas auf die hohe Kante gelegt werden kann. Es ist gewiß kein von der Hand zu weisender Vorteil, ein paar Reserven liegen zu haben. Man hat den anderen ein beträchtliches Stück voraus. Wer dann einmal „in Druck“ gerät, kann auf sein Bankkonto zurückgreifen. Außerdem gibt das Sümmchen im Rücken eine gewisse Sicherheit, ein gutes Gefühl sowie die Möglichkeit, größere Anschaffungen ohne Ratenzahlung zu machen. Dafür lohnt es sich!



Der Vorgesetzte macht das Betriebsklima

Verfasser des folgenden Artikels ist Dr. Dirk Catepoel, ein Mann, der das Thema „Der Mensch im Betrieb“ von den verschiedensten Seiten her untersucht hat. Wenn er hier die Feststellung vertritt, daß der Vorgesetzte wesentlichen Einfluß auf das Betriebsklima hat, so entspricht das keiner Schreibtischtheorie, sondern unmittelbar erfahrener Praxis. Durch die Veröffentlichung dieses Beitrages wollen wir aufzeigen, wie es sein muß, wenn — von oben her — der Betrieb zu einer echten Mitarbeitergemeinschaft werden soll.

Allgemeine Erfahrung ist es, daß das positive oder negative Urteil über die gesamte Unternehmensführung, ja über das ganze Unternehmen in starkem Maße vom positiven oder negativen Verhältnis zum unmittelbaren Vorgesetzten bestimmt wird. Der Meister setzt Dur oder Moll bei seinem Arbeiter, der Abteilungsleiter bei seinem Tarifangestellten. Dies ist auch einsichtig und verständlich. Denn gerade im unmittelbaren Vorgesetzten erfährt der Untergebene ganz persönlich und unausweichlich die Autorität der betrieblichen Führung, ihre Verfügungsgewalt, ihre Macht. Wie er hiermit dann fertig wird, ob er sie als sinnvoll anerkennt, ob er sie als Willkür ablehnt, ob er zu ihr Vertrauen hat — das färbt dann alles, was als „oben“ gilt, dunkel oder hell.

Wer also auf ein gutes Betriebsklima Wert legt, wird mit Nachdruck auf die Vorgesetzten einwirken, daß sie sich um ein gutes menschliches Verhältnis zu ihren Untergebenen bemühen. Hoffentlich vergißt man jedoch hierbei nicht die Tatsache, daß diese Vorgesetzten auch ihrerseits wieder Vorgesetzte haben und daß diese Treppe erst ganz oben aufhört. Man mag Meister oder Abteilungsleiter in der Menschenführung noch und noch schulen — wenn sie selbst keinen Raum haben, Mensch zu sein, ist alles vergebliche Mühe und wird überdies unglaublich. Denn auch die betriebliche Treppe muß immer von oben her gekehrt werden! Aber was heißt nun

ein „gutes Verhältnis“? Wodurch entsteht es, was beeinträchtigt es? Darüber ist bereits viel geschrieben und gesprochen worden. Allerdings ist die Sicht zumeist recht einseitig. Man schneidet die Problematik Vorgesetzter—Untergebener fast immer nur „von oben“ an und beachtet nicht, daß es gleich wichtig und vielfach noch wichtiger ist, sie auch „von unten“ her zu sehen. Dies ist freilich erheblich schwerer. Denn hierzu muß man sich vom eigenen Denken, Fühlen und Werten lösen und sich ganz dem öffnen, was der andere denkt, fühlt und wertet. Dabei zeigt sich bald, daß schon die Rangordnung des Denkens, Fühlens und Wertens selbst bei „oben“ und „unten“ eine andere ist und daß daher ihre Gehalte erst recht andere sind.

Durch einige Betriebsbefragungen, durch zahlreiche Kurse und vor allem durch die betriebliche Alltagsbeobachtung habe ich solches Bild vom Vorgesetzten beim Untergebenen gefunden:

Bei allen Betriebsbefragungen werden die „Gerechtigkeit“ und die „Ehrlichkeit“ vom Untergebenen als die wichtigsten Eigenschaften genannt, die der Vorgesetzte aufweisen soll. „Gerechtigkeit“ wird dann vor allem als gleichwertende Behandlung aller verstanden. Lieblinge und Bevorzugte sind Totengräber der betrieblichen Kameradschaft, sie führen zur Opposition und zur Clique. Deshalb ist es bei der Menschenführung im Betrieb so

wichtig, die Ausnahmeentscheidungen stets nur auf die Fälle zu begrenzen, wo sie von sich aus einleuchtend sind. Wenn ein Tbc-Kranker Sonderurlaub erhält, versteht das jeder. Aber niemand versteht, wenn A bei gleicher Leistung eine höhere übertarifliche Zulage erhält als B.

Auffallend häufig wird vom Vorgesetzten Klarheit in den Entscheidungen und Anweisungen gewünscht. Sie hängt sehr eng zusammen mit der „Ehrlichkeit“, die, wie soeben gesagt, gleichfalls auf der Wunschliste oben an steht. Man will wissen, woran man ist, und so zeigt sich immer wieder, daß eine klare Ablehnung — zum Beispiel einer Bitte um Gehaltserhöhung — eher hingenommen wird als ein ausweichendes Versprechen und Vertrösten. Von wem im Betrieb gilt, daß er mehr hält als verspricht, hat bald Vertrauen. Jedoch zeigt der betriebliche Alltag fast jede Stunde neu, wie selten diese Elementarregel im Umgang mit Menschen beachtet wird.

Auf der Skala der Wünsche und Werte steigt die „Anerkennung der Arbeit“ in den letzten Jahren immer höher und hat den „Lohn“ und die „Sicherheit des Arbeitsplatzes“ schon zurückgelassen. Dies ist für unsere gegenwärtige Lage kennzeichnend. Der heutige Arbeitnehmer ist gegen alles überaus empfindlich, was seinen Persönlichkeitswert und seine gesellschaftliche Stellung antastet und damit für alles sehr empfänglich, was ihn menschlich und sozial heraushebt. Man ist sogar bereit, eine Grobheit einzustecken, wenn man auch Lobworte erfährt. Kennzeichnend hierfür ein Erlebnis aus jüngster Zeit: Der alte Meister war ein arger Polterer und mit Götz von Berlichingen auf Du und Du. Der neue Meister dagegen war die Ruhe und Höflichkeit selbst. Und doch hieß es bald: „Der Alte war besser!“ Und warum? Weiß der „Alte“ neben allem Gepolter auch immer zur rechten Zeit das anerkennende Wort fand, das Lob. Es war eben in dem „Alten“ ein menschliches Herz, und damit wurde vieles erträglich, was an sich unerträglich gewesen wäre.

Hierhin gehört auch, daß der Untergebene sich vom Vorgesetzten fast immer wünscht, er solle nicht „nachtragen“. Daß der Vorgesetzte Kritik äußert, wird nicht angefochten. Aber diese Kritik muß sachlich bleiben, sie darf nicht persönlich werden und das menschliche Verhältnis selbst belasten. Es handelt sich also nicht darum, daß man als Vorgesetzter alles so viel wie mächlich durch die Finger gehen läßt. Wohl aber ist wichtig, daß das notwendig Beanstandete mit der Beanstandung selbst erledigt ist. Dahinter steckt dann das gute Gefühl, daß eine menschliche Gemeinschaft nur dann atmen kann, wenn man sie nicht mit der Sticlufft vergangener Fehler vollpumpt, ihr vielmehr immer wieder die Chance eines Neubeginns gibt.

Selbstverständlich wird als Wunsch vom Untergebenen auch immer wieder angeführt, der Vorgesetzte müsse einem in der Arbeit etwas vormachen.

Dies heißt freilich nicht, daß er alles können und wissen muß. Im Gegenteil, oft gewinnt der Vorgesetzte gerade dadurch Anerkennung und Achtung, daß er einen gelegentlichen Fehler eingesteht. Der Vorgesetzte ist kein Übermensch und will es auch gar nicht sein. Es genügt schon, daß er in allem das Wesentliche erkennt und alles mit allem richtig zu koordinieren weiß. Man möge sich nicht täuschen! Der Untergebene beobachtet den Vorgesetzten überaus genau und hat sehr bald heraus, ob er in Wissen und Können Substanz hat oder Schaum schlägt. Der Schaumschläger hat als Vorgesetzter schnell verspielt!

Kurzum: Der Vorgesetzte ist für den Untergebenen immer wichtig. Er ermißt zumeist gar nicht, wie sehr er im Brennpunkt des Interesses steht, wie man auf ihn schaut, wie sehr er unter der Lupe steht. Deshalb kann schon ein „Guten Morgen!“ und dieses oder jenes belanglose Wort das Betriebsklimathermometer um einige Grade steigen lassen. Aber genauso lassen schon das Versäumen eines Grußes und die mürrische Antwort das gleiche Betriebsklimathermometer unter den Gefrierpunkt sinken. Wer hier näher hinschaut, ist immer wieder überrascht, wie sehr solche Kleinigkeiten im Verhalten des Vorgesetzten eine tief nachwirkende Rolle spielen und oft auch noch nach Jahren unvergessen sind.

So möchte man jedem Vorgesetzten raten, einmal nachzuprüfen, wie er auf andere wirkt und von ihnen gesehen wird. Zumeist erlebt man dann mancherlei Überraschung. Ein dahinsagendes Wort hat, so erkennt er, im Guten oder Schlimmen ein gewaltiges Echo gehabt, eine ironische Bemerkung hat für Wochen lang verletzt, ein freundliches Lob hat einen ganzen Tag lang Glück bedeutet. Man darf daher behaupten, daß es zur „Kultur“ des Vorgesetzten gehören sollte, seine Wirkung auf andere zu erkennen und sie bewußt zu pflegen.

Dies besagt allerdings nicht, daß er hierbei mit Tricks und Manipulationen viel erreicht. Es muß schon das Herz dabei sein, sonst wird alles auf die Dauer doch nur leeres Getue. Aber wenn das Herz dabei ist, gibt es auch einige praktische Mittel und Wege. So kenne ich einige Vorgesetzte, die sich einige Seiten mit Gewissensfragen zusammengestellt haben und sie sich immer mal wieder zur Selbstprüfung vorlegen. In den USA ist sogar häufig, daß der Vorgesetzte seinen unterstellten Mitarbeitern den gleichen Fragebogen aushändigt und damit sein eigenes Selbsturteil mit dem Urteil der anderen über ihn zu vergleichen vermag. Bin ich höflich? Höre ich dem anderen zu? Finde ich mal ein anerkennendes Wort? Halte ich mein Versprechen? Überfordere ich meine Mitarbeiter? Habe ich einen Blick für das Ausmaß an Arbeit, das meine nächsten Mitarbeiter verrichten? So und ähnlich werden solche Fragen aussehen. Dabei wird man sich selbst vom „Ja“ über ein „Zuweilen“, ein „Selten“ bis zum „Nein“ einen Spielraum für eine differenziertere Antwort einräumen müssen — vielleicht sogar ein Fragezeichen, ob man selbst die jeweilige Antwort überhaupt geben kann. Denn das wichtigste Ergebnis einer solchen Selbstbefragung wird die Erkenntnis sein, wie wenig man sich selber kennt! Solche Erkenntnis aber ist auch im Betrieb und auch im Verhältnis zu den Untergebenen — nach dem bekannten Sprichwort — schon „der erste Schritt zur Besserung“.

Beleidigte Leberwürste

Die Wahrheit zu sagen bringt meistens Ärger. Eine Nachricht, selbst wenn sie nicht die leiseste Andeutung eines Kommentars enthält, macht bei den Betroffenen erfahrungsgemäß trotzdem böses Blut und wird nicht selten als spezielle Gehässigkeit der Zeitung ausgelegt. Diese traurige Seite des Journalistenberufs — daß einem nämlich eine Berichterstattung gelegentlich zum Vorwurf gemacht wird — muß gewissermaßen von jedem Redakteur miteinkalkuliert werden.

Berichte über Brotpreisabsprachen verbittern selbstverständlich die Bäcker, ebenso wie die Metzgerschar sich wegen der verschiedensten Artikel über die Nitritaffäre erobst zeigt. Und immer das gleiche Lamento: „Ihr habt was gegen uns ...“ Doch nicht allein die Redakteure an Tageszeitungen müssen sich dies immer wieder sagen lassen, auch die Schriftleiter der Wochenzeitschriften wissen ein Lied hiervon zu singen. Da fühlen sich die Angestellten in ihrer Ehre gekränkt, weil in einem Artikel über die sich vollziehende Umschichtung der modernen industriellen Gesellschaft angeblich die Interessen der Angestelltenschaft zu wenig berücksichtigt worden sind. Andererseits glauben die Arbeiter, gelegentlich eines Kommentars über den Anstieg der Unfallzahlen zu schlecht weggekommen zu sein. Dann wiederum sind es die Meister, die meinen, dieser oder jener Artikel wäre ihrem Ansehen nicht gerade dienlich gewesen. — Nun gut, die Interessensphären sind zu vielgestaltig, und nicht immer wird es zu vermeiden sein, daß der eine oder andere sich auf den Fuß getreten fühlt.

Selten aber hat eine Veröffentlichung soviel Staub aufgewirbelt wie in der letzten Ausgabe der Artikel „Nur ein paar Minuten“. Hierin wurde bekanntlich einiges gesagt zum Thema „Pünktlichkeit“. Eine Mitarbeiterin, die anrief, daß es in der Hörmuschel des Redaktionstelephons nur so rasselte, glaubte in diesem Artikel eine „Diffamierung der großen Masse der Pünktlichen“ herausgelesen zu haben. Insbesondere die Karikaturen, so meinte sie, seien herzlich wenig dazu angetan, das Betriebsklima gedeihlich zu gestalten. Wo in unserem Werk, so argumentierte sie, gäbe es denn die Bürogehilfin mit Strickzeug in der Schublade? — Soweit eine der Stimmen, die sich, mehr oder weniger verschnupft, in diesen Tagen bei uns meldeten.

Nun unsere Meinung: Diejenigen, die sich zur großen Masse der Pünktlichen und Nichtbummelanten zählen, haben es nicht nötig, sich angesprochen zu fühlen. An sie wendet sich die Veröffentlichung ja auch nicht, die im übrigen keinerlei Diffamierungen enthält, sondern als nichts anderes angesehen werden will als eine kleine Plauderei über die Pünktlichkeit. Allerdings eine Plauderei vor erstem Hintergrund, denn was Zuspätkommen dem Werk kostet, kann man schwarz auf weiß nachlesen. Was die Karikaturen betrifft, so sollte man nicht so überempfindlich sein und sie allzu „wörtlich“ nehmen. In jeder Karikatur — und das macht gewissermaßen ihren Sinn aus — liegt eine Übertreibung. Leider muß man aber immer wieder feststellen, daß es Leute gibt, die sich durch eine Witzzeichnung verhöhnen lassen oder auf den Schlips getreten fühlen. Das sind in der Regel die Humorlosen und Miesepetrigen, die eher ein Faß Salz ausstüpfen als einmal lächeln. Gott sei Dank stehen diese Typen, die einen Ehrenplatz auf jeder Karikaturensseite verdient hätten, auf dem Austerbeet.

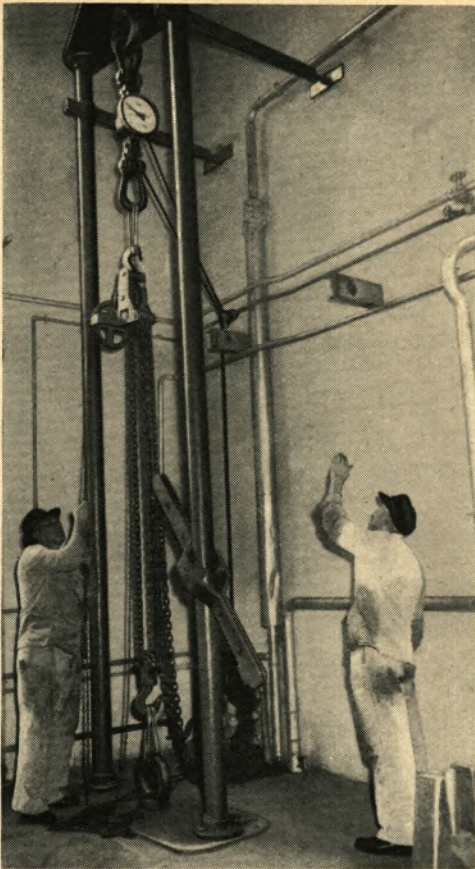
Ganz allgemein, um damit das Thema abzuschließen, aber gilt der Satz, den schon Diogenes prägte, jener antike Weise aus der Tonne:

„Es ist unmöglich, die Fackel der Wahrheit durchs Gedränge zu tragen, ohne jemandem den Bart zu verbrennen.“

Chronicus

Sicherheit wird gemessen

Eine Kette ist immer nur so stark wie ihr schwächstes Glied. Um aber dieses schwächste Glied nicht erst dadurch ausfindig zu machen, daß ein Flaschenzug beim Heben einer tonnenschweren Last versagt und dabei womöglich Mitarbeiter zu Schaden kommen, wurden in den Sozialbetrieben Prüfstände eingerichtet. Auf ihnen werden nach und nach alle im Werk im Einsatz befindlichen Ketten, Flaschenzüge, Sicherheitsgurte und auch Winden einer sorgfältigen Kontrolle unterzogen. Diese Prüfungen sollen regelmäßig wiederholt werden.



Es ist meistens zu spät, wenn ein Flaschenzug bei der Arbeit plötzlich reißt und eine Last von mehreren Tonnen Gewicht herabfällt. Dadurch entsteht nicht nur der Schaden am Material, sondern — was viel, viel schlimmer ist — es kommen Menschen in Lebensgefahr. Versagt die Mechanik des Flaschenzuges oder reißt eine seiner Ketten, kann Beiseitespringen kaum noch etwas nützen. Wer also bei der Arbeit einem Flaschenzug plötzlich mißtraut, der sollte keinen Augenblick zögern, ihn zu den Sozialbetrieben zu bringen. Dort wurde eine Vorrichtung gebaut, mit deren Hilfe die Flaschenzüge auf ihre vorgeschriebene Leistung überprüft werden. Zu diesem Zweck wird der Zug an einen Zug- und Druckmesser gehängt und am Boden von einem Ring gehalten. Bei Beanspruchung ist auf der Uhr die Belastung des Flaschenzuges in kg abzulesen. Unser Bild: Schlosser Artur Abbe und sein Mitarbeiter Heinrich Brinks bei der Prüfung.



Wenn Fritz Spiegelberg — er ist Sattlermeister — einen Sicherheitsgurt instandgesetzt hat, dann gibt er ihn nicht einfach aus der Hand. Er kann ja nicht wissen, ob das Material, das er verwandt hat, keine Fehler gehabt hat. Jeder Sicherheitsgurt wird zunächst einmal in ein Gerät eingespannt und muß sich einer Belastungsprobe unterziehen. Dabei werden Gewichte angehängt, die solch ein Sicherheitsgurt normalerweise nicht auszuhalten braucht. Aber Sicherheit geht über alles. „Daran hängt das Leben eines Kollegen!“ sagt Fritz Spiegelberg.



Mit demselben Prüfgerät, mit dem auch die Flaschenzüge in den Sozialbetrieben genau kontrolliert werden, wird auf unserem Bild von Artur Abbe eine Winde geprüft, die vorher repariert worden war. Die Druckkraft der Winde wird mittels eines eisernen Hebearmes in Zugkraft umgesetzt. Das Seil ist (wie auf dem Bilde links oben der Flaschenzug) an der Meßuhr befestigt worden. Je nach Größe der Winde muß eine verschieden hohe Auflage untergelegt werden. Mit dem Prüfgerät lassen sich auch Ketten und Seile sorgfältig kontrollieren.

Besuch in der Lehrwerkstatt

Damit sie sich davon überzeugen können, daß ihre Söhne in den ersten drei Monaten ihrer Lehre bei der HOAG schon recht viel gelernt haben, besuchten die Eltern aller in diesem Frühjahr eingetretenen gewerblichen Lehrlinge auf Einladung des Werkes ihre Söhne an Schraubstock und

Werkzeugmaschine. Die Mütter und — soweit sie irgend abkommen konnten — auch die Väter waren der Einladung zahlreich nachgekommen. Ausbildungsleiter Borowski begrüßte die Eltern der Lehrlinge im Namen der Werksleitung und sprach über die Erfahrungen, die er in den ersten Mo-

naten der Lehrzeit mit den Jungen gemacht hat.

Borowski versprach, daß weder Zeit noch Aufwand gespart würden, um aus den Jungen tüchtige Handwerker zu machen. Doch auch die Eltern hätten eine wichtige Aufgabe zu erfüllen, indem sie die Hausarbeiten überwachen und dafür sorgen, daß jeden Tag eine bestimmte Zeit für die berufliche Ausbildung festgesetzt wird. Erfahrungsgemäß lasse nach einiger Zeit der Eifer der Jungen nach. Dann müßten die Eltern die Ausbilder in ihrer verantwortungsvollen Aufgabe unterstützen.

Väter und Mütter wurden in der Werkstätt von den Jungen lachend empfangen. Sie ließen sich zeigen, wie man mit dem Schraubstock und der Feile umgeht und daß es gar nicht so einfach ist, ein Stück Stahl gerade und nicht buckelig zu bearbeiten. Aber auch an den Maschinen bewiesen die Lehrlinge schon recht gute Fertigkeiten.

Eltern möchten gerne hören, daß ihre Kinder sich ordentlich aufführen, deshalb hatten auch die Lehrlingsausbilder viele Fragen — besonders der



Hier erklärt Klaus-Dieter Müller seinen Eltern anlässlich ihres Besuches in der Lehrwerkstatt, was er schon alles gelernt hat. Mutter und Vater sind sehr interessiert.

Mütter — zu beantworten. Das taten sie gern und bereitwillig.

Abschließend seien die Worte eines Vaters wiedergegeben, der sagte, seinen Sohn auf die Schulter klopfend: „Ich freu' mich, daß ich einmal gesehen habe, wie es hier zugeht. Wenn du aufpaßt, kannst du viel lernen. Es liegt nur an dir!“ Ein väterliches Wort, das allen gelten könnte.

◀ Ausbildungsleiter Borowski begrüßte in der Turnhalle der Lehrwerkstatt die zahlreich erschienenen Eltern der im Frühjahr eingetretenen Lehrlinge.



Geschichte einer guten Idee



Gute Einfälle kommen von ungefähr, wird nur allzuoft behauptet. Etwas Wahres ist daran. Ein Einfall kommt plötzlich. Er ist auf einmal da. Aber es stimmt nicht ganz, daß gute Einfälle wie reife Pflaumen vom Baum fallen.

So ist es auch mit den Ideen zu Verbesserungsvorschlägen. Wer sich nicht längere Zeit mit der Arbeit, die er ausführt, auch innerlich beschäftigt hat, kann keine guten Einfälle erwarten. Hat er sich aber schon lange Zeit hindurch Gedanken gemacht, dann blitzt es mit einemmal durchs Gehirn: Der gute Einfall ist da. So oder durch zielstrebige Überlegungen, durch Nachdenken und Austüfteln werden Verbesserungsvorschläge geboren.

Ähnlich ging es auch dem Walzmeister Hans Thielert an der 850er Straße. Seit dem Tage, an dem der erste Block gewalzt wurde, ist er an der 850er Straße beschäftigt.

In dieser Zeit mußte er häufig erleben, daß sich ein Walzstab zwischen den Führungsschienen des Walztisches festsetzte. Nur mit Hilfe eines Schweißgerätes konnte dann der glühende Stahl aus der Einklemmung zwischen den Führungsschienen wieder gelöst werden. Aber damit nicht genug: Es kam wiederholt vor, daß der Walzstab beim Walzen umschlug. Dann hatte der Walzmeister keine Gelegenheit mehr, durch Zeichen die Walzen zum Stillstand zu bringen. Der Walzstab riß die Führungsschienen glatt ab. Dadurch wurde der Walztisch meist so gut wie unbrauchbar.

Hans Thielert glaubte fest daran, daß es eine Möglichkeit gab, das Abbrechen der Führungsschienen zu verhindern.

Er suchte lange. Und dann hatte er plötzlich die Idee:

Wieder war ein Walzstab umgeschlagen und hatte die Führungsschienen abgebrochen. Thielert wußte mit einemmal, warum die Schienen der Beanspruchung durch das Walzgut nicht standhielten. Sie waren ganz einfach zu hoch. Der Walzstab kann nach keiner Seite ausweichen, wenn er zu breit ist oder umschlägt. Er wird entweder hoffnungslos eingeklemmt oder macht sich Luft, indem er die Führungsschienen abbricht.

Wenn — so sagte sich Walzmeister Thielert folgerichtig — der Walzstab umschlägt, benötigt er Raum. Wo nehme ich den her? Ohne Führungsschienen geht es nicht. Da sich aber der Walzstab beim Umschlagen etwas anhebt, muß die Höhe der Führungsschienen verringert werden.

Bevor aber Hans Thielert mit dem Verbesserungsvorschlag herausrückte, machte er sich noch viele Gedanken. Was er sich ausgedacht hatte, sollte Hand und Fuß haben.

Dann erst reichte er seinen Verbesserungsvorschlag ein. Etwa Anfang des Jahres wurden die Führungsschienen eines Walztisches versuchsweise um die Hälfte niedriger gemacht. Und dabei blieb es. Thielert erklärte in einer Unterhaltung:

„Der Tisch, der nach meinen Angaben versuchsweise geändert worden ist, brauchte bisher nicht ausgewechselt zu werden. Die niedrigeren Führungsschienen sind bisher noch von keinem umschlagenden Walzstab abgebrochen worden.“

Die Idee hat Thielert schon einige Fünfzig-Mark-Scheine eingebracht; aber er kann voraussichtlich noch mit einer Erhöhung der Prämie rechnen.

Einfälle kommen nicht von ungefähr. Das dürfte damit bewiesen sein. Ein wenig nachdenken muß man schon, wenn es sich lohnen soll. Deshalb ...

Auch ein Ferienthema:

Meine Frau ist verreist

Mir läuft der Schweiß in Strömen herab, und doch ist es ein fast hoffnungsloses Beginnen, der Wohnung nach sechswöchiger Abwesenheit meiner Frau ein Aussehen zu geben, welches ihren verwöhnten Ansprüchen an Wohnkultur genügt. Jetzt hab' ich es! Ich werde ein Gedicht von einem Kuchen backen, fünf rote Nelken kaufen und damit die Wogen der Erregung besänftigen.

Schließlich bin ich kein Konditor und somit gezwungen, mir die nötigen Fachkenntnisse an Hand des Kochbuches anzueignen. Schon bald merke ich, daß die doppelte Buchführung wesentlich einfacher ist. Eine Buttercremetorte läßt mir das Wasser im Munde zusammenlaufen — aber eine Stunde lang soll ich Pudding und Butter schlagen. Ich bin doch kein Sadist und werde nicht wegen einer Torte eine Stunde lang mit dem Holzknüppel in der Küche umherfucheln und meine humanistische Lebenseinstellung über Bord werfen.

Der Malländer Apfelkuchen wäre auch nicht zu verachten. Aber hier muß ich den Teig kneten. Meine Lehre habe ich als Buchhalter absolviert und nicht als Masseur!

Endlich finde ich, was keine tiefschürfenden Kenntnisse erfordert. „Junggesellentorte“ lese ich hier. Das ist das Passende für einen Strohwitwer! Stolz wie ein Torero ob meines genialen Einfalls hole ich die erforderlichen Zutaten, und nachdem ich mich noch einmal des Herganges vergewissert, mische ich das erwärmte Palmöl mit Kakao zu einer schönen schokoladenbraunen Masse, gebe genau nach Vorschrift drei Eier dazu. Meine Frau wird über meine Vielseitigkeit staunen. Im Vertrauen gesagt: ich staune über mich selber!

Langsam rieselt der Zucker in den dunkel quirlenden Brei. Mit Inbrunst rühre ich wie ein Hexen-

meister. Von irgendwoher haben die aufsteigenden Wohlgerüche eine Wespe angelockt, welche jetzt aufreizend surrend versucht, etwas von dem Nektar der Götter zu erhaschen. Verzweifelt versuche ich, sie zu verschrecken. Doch ohne Erfolg.

Aus Rache hat dieses Subjekt mein haarloses Haupt zum Startplatz seiner Unternehmungen auserkoren. Voller Zorn schlage ich mit dem Kochlöffel nach ihr, wenn ich damit auch meinen humanistischen Idealen untreu werde.

Doch schon ist das Unglück geschehen. Der gesamte Inhalt der Zuckertüte ist lawinenartig in meinem Schokoladenbrei gelandet. Und das war mindestens ein Pfund.

Von Brei kann keine Rede mehr sein. Krampfhaft versuche ich mit äußerster Kraftanstrengung, die einzelnen Klumpen wieder zu einem organischen Ganzen zu verbinden. Jedoch: es ist alles vergebens.

Mit dem Mute der Verzweiflung zerquetsche ich Klumpen für Klumpen in der Kuchenform, lege schichtweise Biskuits dazwischen. Bei erneuter Erhitzung muß das heiße Fett den Zucker auflösen, und ich kann meinem geliebten Weibe trotzdem noch das Glanzstück eines Kuchens präsentieren.

Von der Theorie zur Praxis ist kein weiter Weg. Meine ganze Hoffnung schiebe ich mit dem Kuchen in den Backofen.

Nach einer Stunde betrachte ich mein Meisterwerk. Meine Theorie hat sich glänzend bestätigt. In der Form brodelnd und zischt eine wild schäumende Masse. Vorsichtig ziehe ich die höllisch heiße Form aus dem Backofen. Der brodelnde Vulkan beruhigt sich augenblicklich.

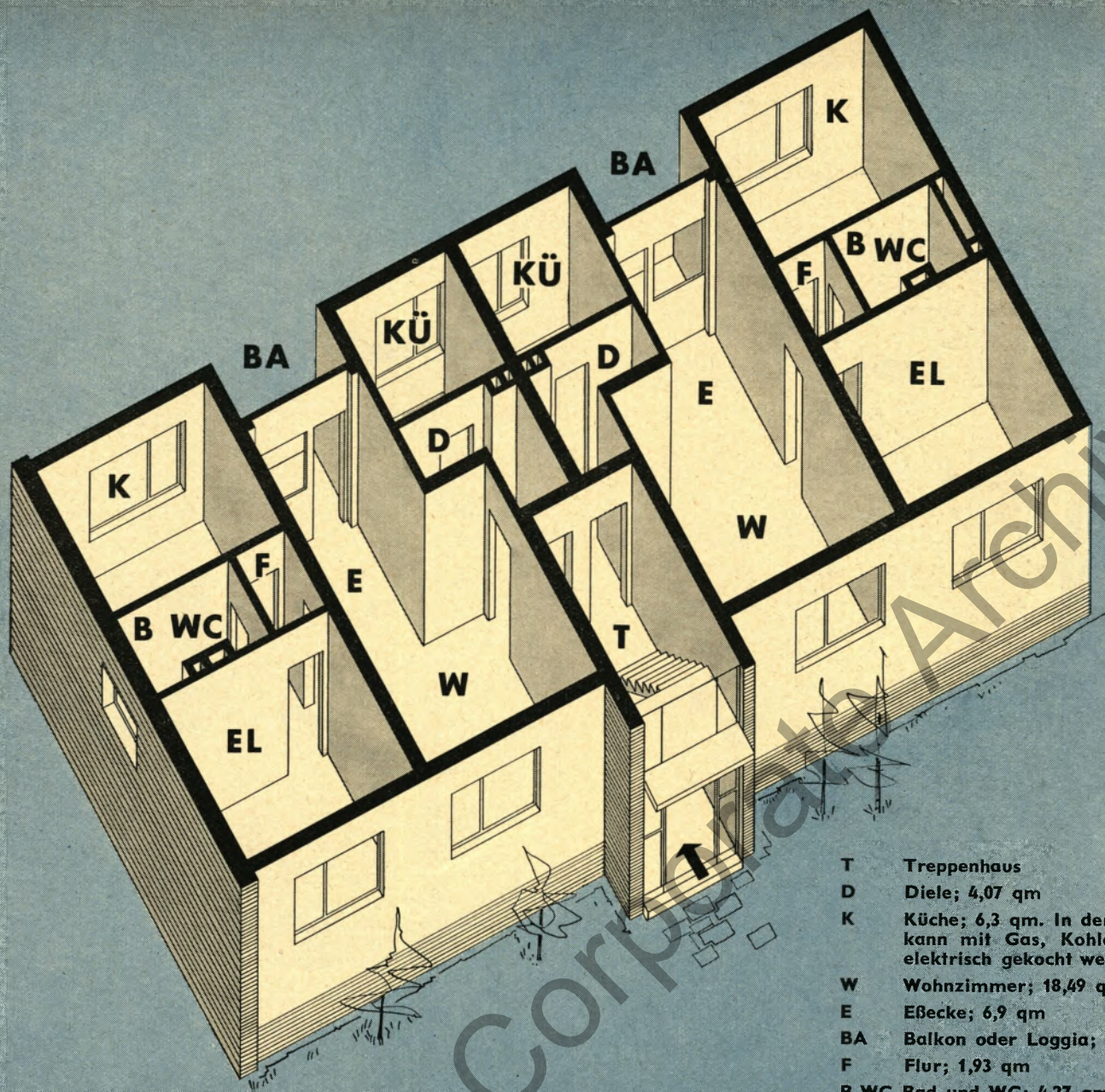
Nach zwei Stunden ist das Produkt meines Genies endlich erkaltet.

In den Händen halte ich eine knochenhart erstarrte Lava. Mühsam gelingt es mir, mit Hammer und Meißel kleine Stückchen abzusprennen. Der Geschmack hat eine gewisse Ähnlichkeit mit Toffee-Bonbons, gewürzt durch leichtes Brand-Aroma.



Eine Trennung von sechs Wochen frischt die älteste Liebe auf. Meine Frau hat zur Wiedersehensfeier ein Tablett herrlich schmeckenden Gebäcks mitgebracht. Mein Junggesellentortentoffee ließ ich stillschweigend verschwinden. (Hoffentlich liest sie diese Zeilen nicht, denn sonst droht mir heute nachträglich noch ein häusliches Gewitter.)

T. D.



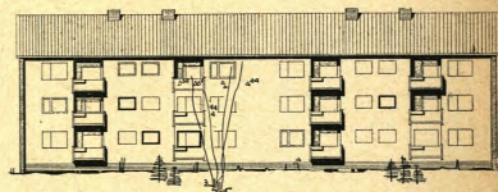
- T Treppenhaus
- D Diele; 4,07 qm
- K Küche; 6,3 qm. In der Küche kann mit Gas, Kohlen oder elektrisch gekocht werden.
- W Wohnzimmer; 18,49 qm
- E Eßecke; 6,9 qm
- BA Balkon oder Loggia; 3,58 qm
- F Flur; 1,93 qm
- B WC Bad und WC; 4,27 qm
- EL Elternschlafzimmer; 13,67 qm
- K Kinderzimmer; 12,01 qm

Versuchsprojekt der Montanunion

96 Wohnungen, die gegenwärtig in Frintrop gegenüber dem Wasserturm an der Frintroper Straße gebaut werden, sind ein in unserer Wohnungsnot nützliches und erfreuliches Versuchsprojekt der Montanunion. Unter der Bedingung, daß nach Möglichkeit dort Stahl Verwendung findet, wo bisher

Holz wichtiges Baumaterial war, hat die Montanunion Mittel für den Bau dieser Wohnungen zur Verfügung gestellt. Auch die Dachstühle der acht dreigeschossigen Häuser werden aus Stahl sein. Die 96 Wohnungen werden in zwei Typen ausgeführt: 72 Wohnungen erhalten dreieinhalb Zimmer,

der Rest sind Viereinhalb-Zimmer-Wohnungen. Alle acht Häuser werden zentral durch eine Warmwasserheizung versorgt, sie erhalten jedes eine Gemeinschaftsantenne sowie eine Gemeinschaftswaschküche. — Unsere Bilder vermitteln einen Eindruck des Gesamtbauvorhabens: Unten links zeigt der Lageplan, daß die Häuser ganz in Grünanlagen eingebettet werden. Die Anordnung der Trakte ist aufgelockert und doch in sich geschlossen. Das Foto unten rechts veranschaulicht den gegenwärtigen Stand der Bauarbeiten. Diese großräumige Übersicht wurde dadurch erreicht, daß der Fotograf den Wasserturm bestiegen hatte. Über dem Foto eine Seitenansicht der entstehenden Häuser, deren Fronten schön gegliedert sind. Die große Zeichnung oben gewährt einen Blick in eine Dreieinhalb-Zimmer-Wohnung. Der Wohnteil ist vom Schlaftteil der Wohnung getrennt. Sehr glücklich ist auch die Lage des Badezimmers zwischen dem Eltern- und dem Kinderzimmer. Die Eßecke im Wohnzimmer macht diesen Raum sehr groß.

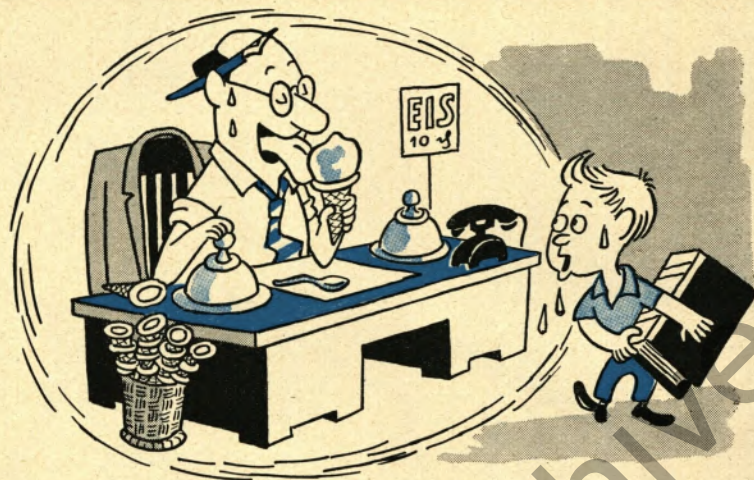


Vorwiegend heiter

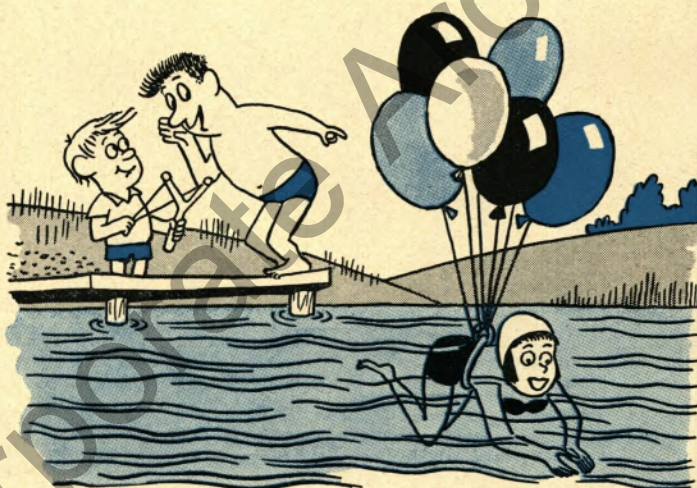
aufgezeichnet von KURT CERNY



„Stauuste was? - Ja, der ist Blasemeister bei der HOAG!“



Sommerliche Halluzination eines Bürolehrlings



„Hör mal zu Junge, ich bin Rettungsschwimmer, du kannst dir eine Mark verdienen, wenn du die Ballons abknallst.“



„Einen schönen guten Morgen, darf ich den Damen die neueste Kollektion Strandmoden vorführen?“



Kundendienst für heiße Tage



Wunschtraum eines schweißtriefenden HOAG-Mitarbeiters

KURT CERNY