



WERK und WIR

HOESCH WERKE AKTIENGESELLSCHAFT

5

1975



Der Mensch im Werk

ARBEITS- UND SOZIALBERICHT

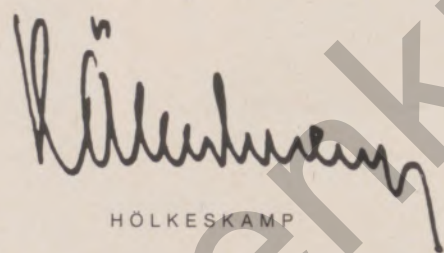
INHALT

- 115 Aufbau und Entwicklung der Hoesch-Belegschaften
- 118 Menschengerechte Arbeitsgestaltung
- 118 Arbeitsschutz
- 119 Berufsbildung
- 123 Vorschlagswesen
- 124 Gesundheitswesen
- 125 Wohnungswirtschaft
- 126 Soziale Einrichtungen
- 126 WERK UND WIR
- 127 Die neuen Betriebsratsvorsitzenden
- 132 Kapazitätsausweitung des Oxygenstahlwerkes verringert Umweltbelastung
- 134 Hoesch exportiert mehr in die Sowjetunion
- 135 Hoesch Spiralrohrwerk arbeitet in Peru
- 136 Hoesch schlägt für 1974 Dividende von 10% vor
- 136 Dr.-Ing. Heinz Boeck 25 Jahre bei uns
- 138 Die Gesellschaften der Hoeschwerke AG
- 139 Der Fotowettbewerb

Mit der Berichterstattung über den finanziellen, wirtschaftlichen und technischen Bereich allein – den wir anlässlich der Hauptversammlung 1975 im nächsten Heft behandeln – wäre unser Unternehmen nur unvollkommen dargestellt. Dazu gehört ein Arbeits- und Sozialbericht, der dem Menschen im Werk gilt, von dessen freudiger und verantwortungsbewußter Mitarbeit der unternehmerische Erfolg weitgehend abhängt.

Aber nicht nur das Gedeihen eines Unternehmens, sondern der Leistungsstand der Wirtschaft überhaupt und damit der Wohlstand des gesamten Volkes werden auf die Dauer vor allem von der Einsatzbereitschaft, vom Fleiß und von der Tüchtigkeit aller arbeitenden Menschen bestimmt. Arbeitskraft und Arbeitsfreude zu erhalten und zu fördern, ist also nicht nur ein betriebliches, sondern ein volkswirtschaftliches und gesellschaftspolitisches Anliegen. Wir sehen im Betrieb mehr als nur eine Erzeugungsstätte: Er soll zugleich ein sozialer Raum sein, in dem sich das berufliche Leben der in ihm Beschäftigten unter humanen Bedingungen erfüllen kann.

Wir bei Hoesch waren seit eh und je bemüht, die Beziehungen von Mensch und Arbeit unter Mitwirkung und Mitverantwortung der Belegschaften und ihrer Vertretungen so zu gestalten, daß alle Voraussetzungen für eine gute Zusammenarbeit in einer Atmosphäre der Partnerschaft und der gegenseitigen Achtung gegeben sind. Daß dies auch im Geschäftsjahr 1974 gelungen ist, mögen die folgenden Seiten bestätigen.


HÖLKESKAMP

Rudolf Lux ist 37 Jahre alt und seit seiner Schlosserlehre, die er 1953 im Hohenlimburger Werkbereich begann, in den Diensten von Hoesch, heute ist er als Vorarbeiter im Musterbau des Federwerkes tätig. Er gehört zu den drei von vier Hoesch-Mitarbeitern unter der Arbeiterbelegschaft, die Fach-, Spezial- oder angelernte Arbeiter sind

Aufbau und Entwicklung der Hoesch-Belegschaften

Ziel der Personalarbeit bei Hoesch ist eine durchschaubare und objektive Personalpolitik. Um dieses Ziel in der Praxis zu verwirklichen, bemühten wir uns 1974, neue Maßstäbe und Regeln zu erarbeiten. Das Ergebnis war am 1. März 1974 der Abschluß der Rahmen-Auswahlrichtlinien, durch die noch mehr als bisher die berechtigten Interessen unserer Mitarbeiter bei Einstellungen, Umsetzungen und Kündigungen berücksichtigt werden und über die wir in Heft 4/1974 berichteten. Diese Richtlinien wurden in Übereinstimmung mit dem Gesamtbetriebsrat entwickelt und verabschiedet.

Doch nicht nur in diesem Fall, wo es galt, Grundsatzfragen zu lösen, sondern auch bei vielfältigen anderen menschlichen Problemen war unsere Zusammenarbeit mit dem Gesamtbetriebsrat eng, fair und vertrauensvoll. Das wirkte sich bei allen zu behandelnden Themen aus, seien es – um einige Beispiele aus dem Jahre 1974 zu nennen – Fragen der Lohn- und Gehaltsfindung, der Auslegung gesetzlicher und tariflicher Bestimmungen, der methodischen Arbeitsunterweisung am Arbeitsplatz oder auch beim Abschluß einer Vereinbarung, die für unsere Auszubildenden eine einheitliche außertarifliche Zulage vorsieht, wie bei der einheitlichen Neuregelung der Sonderleistungen zum Abschluß der Ausbildung.

Da der Arbeitsmarkt – bis auf Teilbereiche – bis weit in den Spätsommer 1974 hinein angespannt war, und unsere Gesellschaften durchweg gut beschäftigt waren, standen bis in das dritte Quartal 1974 Probleme der Arbeitskräftebeschaffung und des Arbeitskräfteeinsatzes, insbesondere bei den Facharbeitern, im Vordergrund unserer Bemühungen.

Ab Oktober 1974 entspannte sich der Arbeitsmarkt; weithin nahmen Freisetzungen und Kurzarbeit zu. Diese Entwicklung wirkte sich für Jugendliche besonders nachteilig aus, wenn sie keinen Arbeitsplatz fanden. Um hier helfend einzugreifen, haben wir Jugendliche – soweit möglich – ver-

stärkt eingestellt und bieten in diesem Jahr sogar mehr Ausbildungsplätze als im Vorjahr an.

Gegen Ende des Jahres 1974 verschlechterte sich – wie unsere Leser wissen – die konjunkturelle Lage auch bei Eisen und Stahl entscheidend. Seitdem steht die Sicherung der Beschäftigung mehr als je zuvor im Mittelpunkt unserer Personalpolitik. Wir bemühen uns mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln – wobei uns die Personalplanung wertvolle Hilfestellung gibt –, die Arbeitsplätze unserer Mitarbeiter zu sichern. Das ist uns bislang weitgehend gelungen.

Zahlen zur Belegschaftsentwicklung

Die Gesamtbelegschaft der Hoesch Werke AG nahm 1974 um 675 Mitarbeiter oder um 1,3 Prozent zu. Die Zahl der Arbeiter stieg um 276, die der Angestellten um 399. Die Zunahme war insbesondere auf die gute Auftragslage in den ersten drei Quartalen des Berichtsjahres zurückzuführen.

Soweit Engpässe auf der Personalseite bestanden, konnten diese durch die Bereitschaft der Belegschaft zu verstärkter Mehrarbeit überwunden werden. In den Monaten Juni bis September 1974 war der durchschnittliche Anteil der Mehrarbeitsstunden an den Normalstunden besonders hoch. Er lag zwischen 10,5 und 11,2 Prozent. Erst im letzten Vierteljahr nahm die Mehrarbeit wieder ab. Sie verringerte sich bis zum Jahresende auf 7,7 Prozent.

Auch die Beschäftigtenzahl nahm in diesem Zeitraum wegen der sich anbahnenden rückläufigen Beschäftigung ab. Nur die unbedingt notwendigen Abgänge wurden ersetzt.

Über das ganze Geschäftsjahr gesehen wurden 5189 Mitarbeiter – 4326 Arbeiter und 863 Angestellte – als Ersatz für Abgänge und für neue Planstellen eingestellt. Unsere Bemühungen, genügend Fachkräfte zu



Titelseite: Mittelpunkt der Berufsbildung ist die technische Ausbildung, die augenblicklich fast 1200 junge Menschen bei Hoesch durchlaufen. Hier ein Blick in die Lehrwerkstatt der Hoesch Maschinenfabrik Deutschland. Im Gespräch (v. l. n. r.) Michael Pelz, Manfred Jost und Thomas Lyhs

Rückseite: In den vergangenen drei Monaten wurden im Hoesch-Bereich die neuen Betriebsräte gewählt, deren Vorsitzende wir in diesem Heft vorstellen. Unser Foto entstand während der Wahl bei den Röhrenwerken in Hamm

Die Belegschaft am 31. 12. 1974:

	Arbeiter	Angestellte	gesamt	Gesamtbelegschaft in %
Hüttenwerke	21 496	5 671	27 167	52,8
Weiterverarbeitung	14 591	5 148	19 739	38,4
Handel	1 371	1 404	2 775	5,4
Hauptverwaltung und übrige	185	1 556	1 741	3,4
gesamt	37 643	13 779	51 422	100,0

bekommen, hatten nicht immer den gewünschten Erfolg.

(15,5%), Jugoslawien (11,2%), Italien (7,3%) und Spanien (5,1%).

Die Zusammensetzung der Belegschaft

Der Anteil der Angestellten an der Gesamtbelegschaft nahm 1974 weiter zu. Während Ende 1973 auf 2,8 Arbeiter ein Angestellter entfiel, war das Verhältnis Ende des Berichtsjahres 1:2,7. Von den 399 hinzugekommenen Angestellten waren 218 aus dem Lohnverhältnis ins Angestelltenverhältnis übernommene Mitarbeiter.

Ende 1974 standen 71,1 Prozent unserer Belegschaftsmitglieder im Lohnverhältnis, 25,5 Prozent im Angestelltenverhältnis und 3,4 Prozent im Ausbildungsverhältnis.

Insgesamt waren im Bereich der Hoesch Werke AG 4 404 weibliche Belegschaftsmitglieder beschäftigt, das sind 8,6 Prozent der Gesamtbelegschaft. Der Anteil weiblicher Belegschaftsmitglieder betrug bei den Arbeitern 2,9 Prozent und bei den Angestellten 24,0 Prozent.

Fachliche Gliederung

Der Anteil der Facharbeiter und der gewerblich Auszubildenden an der Arbeiterbelegschaft hat sich gegenüber dem Vorjahr leicht erhöht. Von den Arbeitern waren Ende 1974 25,9 Prozent Facharbeiter, 48,8 Prozent Spezial- und angelernte Arbeiter, 22,4 Prozent ungelernte Arbeiter und 2,9 Prozent gewerblich Auszubildende.

Die fachliche Struktur der Angestellten hat sich kaum geändert; von ihnen waren 50,7 Prozent kaufmännische Angestellte, 47,7 Prozent technische Angestellte, davon 9,2 Prozent Meister, 2,4 Prozent sonstige Angestellte, wie zum Beispiel medizinisches Personal und Werkschullehrer, und 4,2 Prozent Auszubildende für kaufmännische und technische Berufe.

Ausländische Arbeiter

Am 31. 12. 1974 waren bei den Hoesch-Werken insgesamt 5 167 ausländische Arbeiter beschäftigt. Das waren 211 oder 4,3 Prozent mehr als vor Jahresfrist. Der Anteil der Ausländer an der Arbeiterbelegschaft betrug am Ende des Berichtsjahres 14,1 Prozent gegenüber 13,6 Prozent am Ende des Vorjahres. Die ausländischen Mitarbeiter kamen aus über 30 Ländern, vornehmlich aus der Türkei (48,5%), aus Griechenland

arbeit, Samstagsarbeit – ab 1. 1. 1974 angehoben.

Nach Ablauf des Tarifvertrages erzielten die Tarifpartner am 28. Oktober 1974 ein Verhandlungsergebnis, nach dem die Tarifröhne und -gehälter ab 16. 10. 1974 um neun Prozent bei einer 12monatigen Laufzeit erhöht wurden. Dabei wurde außerdem eine einmalige Zuwendung in Höhe von DM 600 vereinbart, DM 300 zahlbar bis 15. 11. 1974, mit der Abrechnung für den Monat Mai 1975 weitere DM 300. Ferner wurde der tarifliche Urlaubsanspruch um zwei Tage angehoben.

Darüber hinaus wurde eine tarifliche Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer, die aus gesundheitlichen Gründen auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr eingesetzt werden können und deshalb auf einen geringer bezahlten Arbeitsplatz umgesetzt werden, vereinbart. Schließlich wurde der Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer erweitert.

EISEN-, METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE NRW

Für diesen Bereich wurden nach dem Stand vom 31. 12. 1973 Tarifröhne- und -gehaltserhöhungen von elf

1 455,9 Millionen DM für Löhne und Gehälter, 195,8 Millionen DM für soziale Abgaben und 250,0 Millionen DM für Altersversorgung und Unterstützung enthalten.

Die Lohn- und Gehaltssumme hat sich gegenüber 1973 um 224,8 Millionen DM oder um 18,3 Prozent erhöht. Diese Zunahme ist nicht nur auf tarifvertragliche Lohn- und Gehaltserhöhungen, sondern auch auf eine höhere Belegschaftszahl zurückzuführen.

Die Aufwendungen für soziale Abgaben stiegen um 20,0 Millionen DM oder um 11,3 Prozent. Für Altersversorgung und Unterstützung wurden 1974 138,0 Millionen DM mehr als im Vorjahr aufgewendet. Darin sind Mehraufwendungen enthalten, die durch eine zusätzliche Einmalrückstellung aufgrund des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung möglich geworden sind. Ohne diese Rückstellung erhöhte sich der Personalaufwand um 257,7 Millionen DM oder um 17,0 Prozent.

Altersstruktur und Betriebszugehörigkeit

Gegenüber dem Vorjahr hat sich die Altersstruktur nur geringfügig geän-



▲ Vorwiegend in den Büros sind unsere 8,6 v. H. weiblichen Mitarbeiter tätig. Hier ein Blick in die Textverarbeitungszentrale der Hauptverwaltung, deren Leiterin, Gudrun Fehse, eine Schreibe mit Monika Hefse und Gabriele Tauchert bespricht

Prozent für die Zeit vom 1. 1. bis 31. 10. 1974, und von dreizehn Prozent für die Zeit vom 1. 11. 1974 bis 31. 12. 1974 vereinbart. Die Tarifabkommen hatten eine Laufzeit bis zum 31. 12. 1974.

Vom Urlaubsjahr 1974 an wurde der Tarifrurlaub um zwei Tage verlängert. Gleichzeitig wurde die zusätzliche Urlaubsvergütung von 30 Prozent auf 50 Prozent erhöht.

Personalaufwendungen

Der gesamte Personalaufwand betrug 1974 1 901,7 Millionen DM. Das waren 382,8 Millionen DM oder 25,2 Prozent mehr als im Vorjahr.

In dem Personalaufwand sind

der. Ende 1974 betrug das durchschnittliche Lebensalter der Arbeiter 39,8 Jahre, das der Angestellten 38,5 Jahre und das der Gesamtbelegschaft 39,2 Jahre (1973 39,4 Jahre).

Nach der hohen Zahl von Dienstjubiläen im Vorjahr, die vor allem auf die besonders zahlreichen Einstellungen des Nachkriegsjahres 1948 zurückgeht, begingen 1974 insgesamt 1 380 Belegschaftsmitglieder ein Dienstjubiläum.

Von ihnen feierten 1 197 ihr 25jähriges, 172 ihr 40jähriges und 11 ihr 50jähriges Jubiläum.

Die Jubiläumsgelder, die bei fünf- und zwanzigjährigem Jubiläum ein Monatseinkommen, mindestens aber 1 500,- DM, bei vierzigjährigem Jubiläum eineinhalb Monatseinkommen,

Betriebliche Altersversorgung

Noch vor Ablauf des Berichtsjahres ist ein wichtiges sozialpolitisches Gesetz in Kraft getreten, das den Belegschaftsmitgliedern in den Unternehmen, die eine betriebliche Altersversorgung haben, ihre mit der Betriebszugehörigkeit erworbenen Ansprüche absichert (siehe Heft 1 und 2/1975). Seit dem 22. Dezember 1974 gilt das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, das u. a. folgende wichtige Neuregelungen vorsieht:

- Nach Vollendung des 35. Lebensjahres und 10jähriger Betriebszugehörigkeit erwerben Hoesch Belegschaftsmitglieder einen unverfallbaren Anspruch auf Werksrente.
- Die einmal festgesetzten Werksrenten dürfen durch die Anpassungen der gesetzlichen Renten nicht mehr gekürzt werden.
- Die Werksrente muß von dem Zeit-

▼ Am letzten Tag des vorigen Jahres – dem Stichtag für unseren Bericht – waren 5167 ausländische Arbeiter bei Hoesch beschäftigt. Jeder zweite stammt aus der Türkei – wie Hikmet Konar (links) und Yilmaz Altintas, die kaltgewalzte Bleche im Kaltwalzwerk 2 der Westfalenhütte verpacken



mindestens aber 2 400,- DM und bei fünfzigjährigem Jubiläum zwei Monateinkommen, mindestens aber 4 000,- DM betragen, beliefen sich im Berichtsjahr insgesamt auf 3,6 Millionen DM.

Am 31. Dezember 1974 waren 6 892 Belegschaftsmitglieder oder 13,4% länger als 25 Jahre bei unseren Werken und Gesellschaften beschäftigt. Diese deutliche Erhöhung des Anteils langjähriger Mitarbeiter ergibt sich vor allem daraus, daß von den 1948 eingestellten Belegschaftsmitgliedern viele bei uns geblieben sind.

438 Belegschaftsmitglieder oder 0,9% waren länger als 40 Jahre bei unseren Werken und Gesellschaften beschäftigt.

Die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr von 13,5 auf 13,9 Jahre. Darin kommt zum Ausdruck, daß unsere Werke und Gesellschaften im Berichtsjahr durchschnittlich weniger Belegschaftsmitglieder neu einstellten.

punkt an gezahlt werden, an dem das Belegschaftsmitglied von der flexiblen Altersgrenze Gebrauch macht und Rente aus der gesetzlichen Sozialversicherung bezieht.

- Die laufenden Werksrenten sind alle 3 Jahre daraufhin zu überprüfen, ob sie unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten an die Geldwertentwicklung angepaßt werden.

Das neue Gesetz erfordert eine Überprüfung der betrieblichen Ruhegeldregelung, also der Hoesch-Pensionsordnung, die in Abstimmung mit den Mitgliedsunternehmen der Pensionsvereinigung der Eisen- und Stahlindustrie vorgenommen wird. Von den genannten Verbesserungen, die nunmehr durch Gesetzesnormen eingeführt worden sind, werden bei Hoesch zwei bereits seit Jahren erfüllt, nämlich die unveränderte Zahlung der Werksrente bei Sozialrentenerhöhungen und die Gewährung der Werksrente bei vorzeitigem Ausscheiden gemäß der flexiblen Altersgrenze.

Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung bringt auf der anderen Seite Mehraufwendungen für die Unternehmen mit sich, denen durch steuerrechtliche Vorschriften im zweiten Teil des Gesetzes Rechnung getragen wird. Darin wird die Möglichkeit von Einmalrückstellungen bereits im Übergangsjahr 1974 eingeräumt.

Unsere Werksrentner

Am 31. Dezember 1974 bezogen 23 677 ehemalige Belegschaftsmitglieder oder deren Hinterbliebenen ein betriebliches Altersruhegeld, das sind 419 oder 1,8-Prozent mehr als am Ende des Vorjahres.

12 949 Personen erhielten die Werksrente aufgrund eigener Rentenansprüche, und 10 728 Personen waren Witwen und Waisen ehemaliger Belegschaftsmitglieder; der Anteil der Hinterbliebenenrenten betrug demnach 45,3 Prozent.

Wie in den vergangenen Jahren entfielen 10 Werksrentner auf 22 Belegschaftsmitglieder. Die Rentenzahlungen betrugen im Berichtsjahr 52 Millionen DM.

Im Berichtsjahr wurden 1043 Werksrenten erstmalig festgesetzt, davon 819 für Arbeiter und 224 für Angestellte.

Von der flexiblen Altersgrenze, die mit dem Rentenreformgesetz am 1. Januar 1973 eingeführt wurde, machten im Berichtsjahr 281 Belegschaftsmitglieder Gebrauch. Nach Vollendung des 63. Lebensjahres schieden 244 Personen oder 50,3 Prozent dieser Altersgruppe aus und von den 64jährigen beantragten 37 oder 28,9 Prozent das vorgezogene

Altersruhegeld. Bei den Arbeitern war der Anteil der vorzeitig Ausscheidenden etwa doppelt so hoch wie bei den Angestellten.

Von unseren Schwerbehinderten, die nach dem Rentenreformgesetz bereits nach Vollendung des 62. Lebensjahres Altersruhegeld beantragen können, machten 15 Mitarbeiter von der Möglichkeit des vorzeitigen Eintritts in den Ruhestand Gebrauch.

Vermögenswirksames Sparen

Die Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand wird seit 1961 staatlich gefördert, zunächst durch die Befreiung einer jährlichen Anlage von 312 DM von der Lohnsteuer und von Sozialabgaben; später wurde der Begünstigungsrahmen verdoppelt sowie anstelle der Steuer- und Abgabebefreiung eine Arbeitnehmer-Sparzulage eingeführt. Seit 1970 haben sich auch die Tarifpartner in der Stahlindustrie und in der Metallindustrie in die Vermögensbildung eingeschaltet und einen Tarifvertrag über eine vermögenswirksame Arbeitgeberleistung von monatlich 26 DM abgeschlossen, die nach dem Vermögensbildungsgesetz anzulegen ist.

Freiwillige Sparanlagen im Rahmen der staatlichen Förderung waren in den ersten Jahren bei unserer Arbeiterbelegschaft sehr selten und von den Angestellten beteiligten sich weniger als ein Drittel.

Erst das dritte Vermögensbildungsgesetz von 1970 erhöhte die Beteiligung unserer Arbeiterbelegschaft sprunghaft auf 40 Prozent. Die Beteiligung stieg in den folgenden Jahren stetig und erreichte im Berichtsjahr 73 Prozent. Bei den Angestellten



▲ Stefan Rojewski, leidenschaftlicher Gärtner, ist seit vorigem Jahr Rentner der Hüttenwerke und damit einer der rund 13 000 ehemaligen Hoesch-Mitarbeiter, die – neben 11 000 Witwen und Waisen – eine Rente von Hoesch beziehen

war bereits vor drei Jahren eine Sättigungsgrenze von knapp 90 Prozent erreicht, die sich seitdem nicht mehr verändert hat.

Im Berichtsjahr nahmen 39 438 Arbeiter und Angestellte sowie 1 083 Auszubildende unserer Werke und Gesellschaften freiwillig Anlagen nach dem Vermögensbildungsgesetz in Höhe von insgesamt 12,3 Millionen DM vor. Rechnet man dazu die vermögenswirksame Arbeitgeberleistung für die unter den Tarifvertrag fallenden Belegschaftsmitglieder, die nach einer halbjährigen Wartezeit gezahlt werden und sich im Berichtsjahr auf 14,2 Millionen DM beliefen, so erhöhten sich die Anlagekonten der Hoesch-Mitarbeiter 1974 um 26,5 Millionen DM.

Menschengerechte Arbeitsgestaltung

Die mit der Einrichtung der Stabstelle Ergonomie aufgestellten Richtlinien über arbeitsgestaltende und arbeitsplatzgestaltende Maßnahmen reichten nach der Reform der Betriebsverfassung, die erstmals auch die Berücksichtigung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse in den Betrieben gesetzlich vorschrieb, nicht mehr aus. Seit dem 1. März 1974 gelten im Hoesch-Bereich neue Richtlinien zur Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung. Der in den Richtlinien vorgesehene arbeitswissenschaftliche Arbeitskreis aus Vertretern der Fachrichtungen Arbeitsmedizin, Arbeitspsychologie, Arbeitsanalyse, Arbeitsschutz und Ergonomie hat sich am 22. März 1974 konstituiert (siehe Heft 5/1974). Der Arbeitskreis hat fachberatende Funktion und soll Erfahrungen und neueste Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitswissenschaft zusammenfassen und den Konzerngesellschaften nutzbar

machen. Neben der Information und der Beratung der Betriebe soll der Arbeitskreis ferner Anforderungsmerkmale für die Arbeitsplatzgestaltung aufstellen sowie die Schulung von Fach- und Führungskräften, Betriebsräten und Sicherheitskräften koordinieren, die von der Abteilung Berufsbildung und der Stabsstelle Ergonomie durchgeführt werden. Nach einer gewissen Anlaufphase soll er seine Tätigkeit auf Projekt- und Arbeitsplatzstudien erweitern, die aufgrund einer hohen Fluktuation und häufiger Fehlzeiten besonders dringlich erscheinen; die Studien sollen besonders auch die Möglichkeit des Einsatzes älterer und jüngerer Mitarbeiter sowie die Wiedereingliederung geschädigter oder behinderter Belegschaftsmitglieder berücksichtigen. Der Arbeitskreis ist auch die am besten geeignete Institution zur Kontaktaufnahme mit überbetrieblichen und bundesweiten Einrichtungen und Fachgremien, deren Erkenntnisse für unsere Werke und Gesellschaften genutzt



▲ Im vorigen Jahr wurde bei Hoesch ein arbeitswissenschaftlicher Arbeitskreis gegründet, der neueste Erfahrungen und Erkenntnisse auf dem Gebiet der Ergonomie allen Konzerngesellschaften nutzbar machen soll

werden sollen, um auf diese Weise alle Möglichkeiten zur Humanisierung der Arbeitswelt auszuschöpfen.

Die bereits 1972 aufgenommenen Arbeitstagungen für Betriebsratsmitglieder über Fragen der Ergonomie wurden auch im Berichtsjahr im Bildungszentrum der IG Metall in Sprockhövel fortgesetzt.

An drei zweitägigen Veranstaltungen nahmen insgesamt 69 Hoesch-Betriebsratsmitglieder teil. Ferner hat im Berichtsjahr das erste auf Anregung des arbeitswissenschaftlichen Arbeitskreises veranstaltete Seminar für obere Führungskräfte über „Lärm am Arbeitsplatz“ stattgefunden. An der Veranstaltungsreihe, die im Januar und Februar 1975 fortgesetzt wurde, nahmen insgesamt 118 Führungskräfte teil.



Arbeitsschutz

Im Überblick über das Jahr 1973 war die Verkündung des „Gesetzes für Betriebsärzte, Sicherheits-Ingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ das herausragende Ereignis des Geschäftsjahres. Dieses sogenannte Arbeitssicherheitsgesetz ist am 1. 12. 1974 in Kraft getreten und verpflichtet alle Unternehmen, Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bestellen (siehe Heft 5/1974).

Noch im Dezember 1974 haben die meisten Berufsgenossenschaften, die für die Betriebsführungsgesellschaften der Hoesch Werke AG zuständig sind, eine Unfallverhütungsvorschrift „Sicherheits-Ingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ erlassen.

In ihr werden vor allem zwei Tatbestände geregelt:

1. die Zahl der zu bestellenden Sicherheitsfachkräfte und
2. die Anforderungen, die an die Fachkunde dieses Personenkreises zu stellen sind.

Die Zahl der zu bestellenden Fachkräfte für Arbeitssicherheit hängt für alle Berufsgenossenschaften einheitlich von der Belegschaftsgröße und der Produktionsart des Betriebes ab. Im Schnitt ist auf je 600 bis 800 Belegschaftsmitglieder eine Sicherheitsfachkraft zu bestellen. Nach dem augenblicklichen, allerdings noch vorläufigen Überblick ergibt sich für die Betriebsführungsgesellschaften der Hoesch Werke AG, evtl. mit Ausnahme von Hoesch Werke Hohenlimburg-Schwerte AG, kein nennenswerter Mehrbedarf an Sicherheitsfachkräften.

Als Sicherheitsfachkräfte gelten: graduierte Ingenieure, geprüfte Meister und Techniker. Sie müssen eine entsprechende sicherheitstechnische Ausbildung nachweisen. Die Entscheidung darüber, ob als Sicherheitsfachkraft ein Ingenieur, Techniker oder Meister zu bestellen ist, liegt beim Arbeitgeber in Verbindung mit dem Betriebsrat. Die Entscheidung hängt in der Hauptsache von der Art und Komplexität der Produktion wie von der räumlichen und personellen Größe

des Unternehmens ab.

Die Zahl der zu bestellenden Betriebsärzte wird ebenfalls in einer Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte“ geregelt. Bis zum Jahresende 1974 ist sie von den Berufsgenossenschaften noch nicht erlassen worden. Nach den bisherigen Beratungsergebnissen ist damit zu rechnen, daß die Zahl der zu bestellenden Betriebsärzte ebenfalls von der Belegschaftsgröße des Betriebes und der Art und Komplexität seiner Produktion abhängig sein wird.

Aller Wahrscheinlichkeit nach wird im Schnitt auf je 2 600 bis 3 000 Belegschaftsmitglieder ein Betriebsarzt zu beschäftigen sein. Für die Hoesch Werke AG würde sich dadurch die Beschäftigung von zusätzlichen 8 bis 10 Betriebsärzten als notwendig erweisen, die allerdings zum Teil nebenamtlich tätig sein könnten.

Für einige kleinere Betriebsführungsgesellschaften, zum Beispiel Schwinn oder Celler, bietet sich zur Erfüllung der gesetzlichen Forderungen der Anschluß an ein „überbetriebliches betriebsärztliches Zentrum“ an. Die Entscheidung dieser Frage ist erst möglich, wenn diese Zentren konstituiert, sind, ihre Arbeitsweise und ihre Kosten bekannt sind. Damit ist im Laufe des Jahres 1975/76 zu rechnen.

Die weitere Entwicklung wird von der Abteilung Arbeitsschutz der Hoesch Werke AG genau beobachtet, um rechtzeitig mit den Betriebsführungsgesellschaften dem Gesetz genügende Lösungen zu erarbeiten.

Im Geschäftsjahr 1974 führte die Abteilung Arbeitsschutz der Hoesch Werke AG neben der laufenden Einzelbetreuung der Gesellschaften bei Hoesch Rothe Erde-Schmiedag, Werk Werdohl, eine sicherheitstechnische Hauptinspektion durch. Die Zusammenarbeit mit Hoogovens IJmuiden BV ist weiter vertieft worden. Sie gestaltet sich sehr erfreulich und für beide Seiten äußerst nutzbringend. Wie in den früheren Jahren galt das besondere Augenmerk den Fragen der Arbeitsschutz-Ausbildung.

Die unverändert intensiven Be-



▲ Am Eingang des Werksgebietes der Röhrenwerke in Hamm stehen Zahlen über die Entwicklung der Arbeitsunfälle. Eine Tafel am Wegesrand weist auf ein weiteres Problem des Arbeitsschutzes hin. Zwei unscheinbare, aber durch ihre wortlose Eindringlichkeit wirksame Maßnahme des Arbeitsschutzes. Die vielseitigen und umfassenden Bemühungen um Arbeitssicherheit waren bei den Röhrenwerken besonders erfolgreich: Das Werk Hamm verzeichnete 1974 die niedrigste Unfallziffer aller Hoesch-Produktionsgesellschaften

mühungen haben im Jahre 1974 zur Verbesserung der Sicherheitssituation geführt. Die Unfallhäufigkeit verringerte sich auf 69,3 Unfälle je 1 Million Arbeitsstunden, das bedeutet einen Rückgang um 5,7 Prozent gegenüber 1973. Damit ist etwa wieder der Stand des besonders günstigen Jahres 1972 erreicht. Besonders erfreulich an diesem Ergebnis ist auch, daß fast alle Betriebsführungsgesellschaften zu dieser Senkung der Unfallhäufigkeit beigetragen haben. Ein besonders hervorragendes Ergebnis erreichten die Hoesch Röhrenwerke AG. In Heft 3/1975 ist dieses Ergebnis im einzelnen gewürdigt worden.

Leider verliefen im Jahre 1974 acht Betriebsunfälle tödlich, davon je zwei bei der Hoesch Hüttenwerke AG und Hoesch Werke Hohenlimburg-Schwerte AG und je einer bei der Hoesch Siegerlandwerke AG, der Hoesch Röhrenwerke AG, der Hoesch Maschinenfabrik Deutschland AG und der Hoesch Handel AG.

Im Jahre 1974 gingen insgesamt 137 030 Arbeitstage durch Betriebsunfälle verloren. Das bedeutet einen Ausfall von 21,5 Tagen je Betriebsunfall. Gegenüber dem Vorjahr ist damit die durchschnittliche Ausfallzeit leicht um 0,7 Tage gestiegen.

Berufsbildung

Das neue Berufsbildungszentrum

Einer der Höhepunkte für die betriebliche Ausbildung und Fortbildung im Geschäftsjahr 1974 war die Einweihung des neuen Berufsbildungszentrums der Hoesch Werke AG in Dortmund am 4. Dezember 1974.

Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Helmut Rohde, ging in seiner Rede – in Heft 1/1975 wörtlich wiedergegeben – insbesondere auf die Notwendigkeit einer versachlichten Reformdiskussion und auf die Voraussetzungen für ein leistungsfähiges Berufsbildungssystem ein. Walter Hölkeskamp vom Vorstand der Hoesch Werke AG betonte, daß die Integration der Heranwachsenden in die Berufs- und Arbeitswelt nur erfolgreich sein könne, wenn die betriebliche Praxis dabei einen festen Platz habe. Die heutige betriebliche Berufsausbildung leiste einen wesentlichen Beitrag zur Erziehung der jungen Menschen zur Mündigkeit, zur Kooperationsbereitschaft und Mitverantwortung, also zu zeitgemäßem Sozialverhalten.

Das architektonisch ansprechende Haus am Eingang der Sport- und Erholungsanlage in der Nachbarschaft

stehen zunächst auch die Schulungsräume an den Nachmittagen zur Verfügung. Für Konferenzen, Seminare oder Gruppenunterweisungen sind jedoch drei Räume verschiedener Größe besonders eingerichtet. Damit wurden die Voraussetzungen geschaffen, auch Arbeitstagungen für Führungskräfte im eigenen Berufsbildungszentrum zu veranstalten. Unterricht und Tagungen können sich zeitlich überschneiden, ohne einander zu stören. Halle und Nebenräume sind großzügig ausgelegt. In diesem Bereich finden die Auszubildenden und die Teilnehmer an Seminaren und Tagungen ein Gegengewicht zur nüchternen Arbeit. An den Wänden fordern Bilder namhafter Künstler zu Auseinandersetzung und Diskussion heraus.

Berufsausbildung und Umschulung

Schwerpunkt der Berufsausbildung, die bei Hoesch in ihrer Intensität über die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes hinausgeht, bleibt die Ausbildung der technisch und kaufmännisch Auszubildenden.

In den bei Hoesch bestehenden Ausschüssen der technischen und kaufmännischen Ausbildungsleiter



der Hoesch Hüttenwerke AG, Werk Westfalenhütte, umfaßt drei Funktionsbereiche: den zweigeschossigen Unterrichtstrakt, den dreigeschossigen Gebäudetrakt für Lehrkräfte, Verwaltung und technische Einrichtungen sowie die Eingangs- und Pausenhalle zwischen beiden Gebäudeteilen. Alle Räume sind den verschiedenen Zwecken entsprechend dimensioniert und nach neuen technischen wie pädagogischen und didaktischen Erkenntnissen ausgestattet. Für Unterricht, Konferenzen und Seminare stehen insgesamt fünfzehn Schulungsräume zur Verfügung.

Der Berufsausbildung dienen insbesondere die Schulungsräume, darunter drei Schreibmaschinensäle, und ein Sprachlabor. Für Fortbildungsveranstaltungen verschiedenster Art

werden immer wieder neue Wege gesucht, wie die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse den Auszubildenden bestmöglich vermittelt werden können.

Am 31. Januar 1974 konstituierte sich darüber hinaus der „Ausschuß Berufsausbildung der Hoesch Werke AG“. Ihm gehören Ausbildungsleiter der beiden eben genannten Ausschüsse und Mitglieder des Gesamtbetriebsrates sowie zwei Mitglieder der Gesamtjugendvertretung der Hoesch Werke AG an. Dieser Ausschuß behandelt alle Grundsatzfragen der Berufsausbildung, deren einheitliche Regelung im Hoesch-Bereich sinnvoll erscheint.

Neben der technischen und kaufmännischen Berufsausbildung hat bei

Hoesch auch weiterhin die Ausbildung von mathematisch-technischen Assistenten besondere Bedeutung. Das gilt auch für Praktikanten, die nach den Richtlinien der Fachhochschulen, Fachhochschulen und Hochschulen ausgebildet werden. In der Betriebskrankenkasse Hoesch werden Sozialversicherungsfachangestellte ausgebildet. Der technische und kaufmännische Führungsnachwuchs erhält durch besondere Ausbildungsprogramme die Möglichkeit, erste praktische Berufserfahrungen nach dem Hochschulabschluß zu erwerben. Die berufliche Umschulung schließlich soll zu einer anderen als der bisher ausgeübten Tätigkeit befähigen. Sie ist damit letztlich ebenfalls der Berufsausbildung zuzurechnen.

Im Jahre 1974 stieg die Zahl der Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz bei Hoesch-Gesellschaften sprunghaft an. Insgesamt bewarben

▼ Ein Höhepunkt für den Bereich Berufsbildung war im Jahr 1974 die Einweihung des neuen Berufsbildungszentrums mit seinem zweigeschossigen Unterrichtstrakt, dem dreigeschossigen Gebäudeteil für Lehrer, Verwaltung und Technik und der Eingangs- und Pausenhalle dazwischen

sich 2 926 junge Menschen um eine technische oder kaufmännische Berufsausbildung. Das waren rund 1 000 Bewerbungen mehr als im Vorjahr. Von den Bewerbern erhielten 587 einen Ausbildungsvertrag. Damit wurden 56 Auszubildende mehr als 1973 eingestellt.

Technische Berufsausbildung

Am Jahresende 1974 durchliefen 1 193 junge Menschen bei Hoesch die Ausbildung für einen technischen Beruf. Die am meisten vertretenen Berufe sind: Elektroberufe im Rahmen einer Stufenausbildung, Betriebsschlosser, Hüttenfacharbeiter, Schmelzschweißer, Dreher, Tech-

nischer Zeichner, Chemielaborant, Werkstoffprüfer, Former und Werkzeugmacher.

Wie in den vergangenen Jahren gab Hoesch wieder möglichst vielen Jugendlichen schon während der Schulzeit Gelegenheit, Einblicke in die Arbeitswelt zu gewinnen. In mehreren Werken wurden Betriebspraktika und Betriebserkundungen durchgeführt, die die berufskundliche Vorbereitung im Unterricht der Abschlussklassen ergänzen sollen. Diese Information ist auch weiterhin dringend geboten, um einer manchmal verwirrenden Werbung für verlockende Modeberufe entgegenzuwirken.

Alle Bewerber um einen Ausbildungsplatz werden zu einer Eignungsuntersuchung eingeladen. Hierbei unterziehen sie sich neben einer Kenntnisprüfung im Rechnen einem psychologischen Test. Dieser Test gibt Auskunft über die verschiedenen Begabungsmerkmale. Das Ergebnis wird den Bewerbern unmittelbar nach der Prüfung mitgeteilt.

Diejenigen Bewerber, die für einen anderen als den gewünschten Beruf geeignet sind, werden – zusammen mit den Eltern – zu einem Gespräch mit der Ausbildungsleitung eingeladen. Den Eltern wird bei diesem Gespräch Aufschluß gegeben über die Begabung ihres Sohnes und über den vom Technischen Ausbildungswesen empfohlenen Beruf.

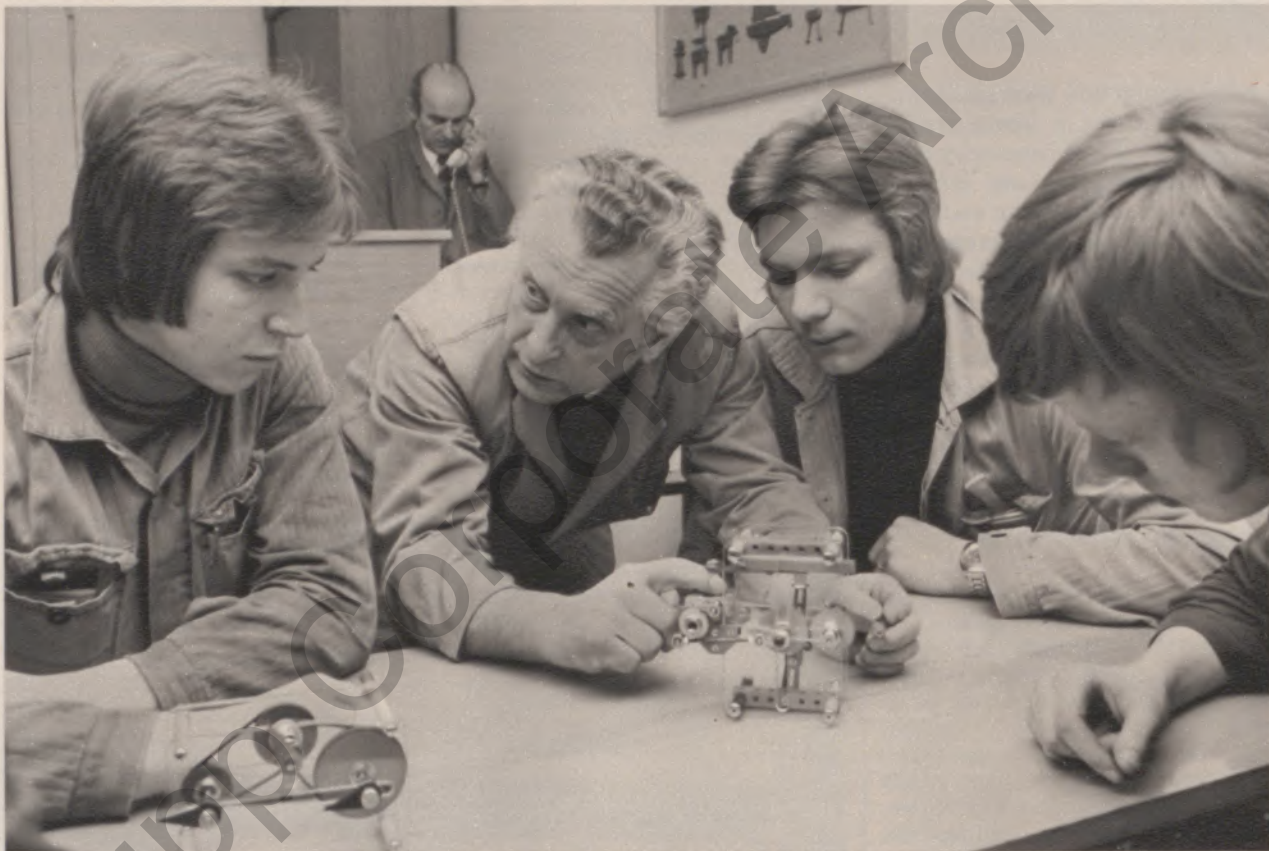
Mit Beginn des neuen Ausbildungsjahres Mitte 1974 richteten die Ausbildungswerkstätten Phoenix und Westfalenhütte erstmals im Auftrag des Arbeitsamtes einen Lehrgang für Schulabgänger ohne Abschluß ein. Die Förderung dieser jungen Menschen hatte sich seit langem besonders im Christlichen Jugenddorf Oespel bewährt.

An dem einjährigen Lehrgang nehmen 32 Jugendliche teil. In den genannten Ausbildungswerkstätten sind sie innerhalb des neuen Jahrgangs der Auszubildenden eine Sondergruppe, die von drei erfahrenen Ausbildern betreut wird. Gemeinsam haben sie sich das Ziel gesetzt, Anhaltspunkte für Begabungen und Fähigkeiten herauszufinden, die den Weg in eine berufliche Tätigkeit aufzeigen. Die Jungen sollen nach einem Jahr über das Arbeitsamt in ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis vermittelt werden.

Da die Berufsschulen zum Teil nur vier bis sieben Schulstunden je Woche erteilen können, ist ein zusätzlicher Werkschulunterricht für unsere technisch Auszubildenden weiterhin notwendig. Die Unterrichtsfächer sind Fachkunde, Fachrechnen, technisches Zeichnen sowie Wirtschafts- und Sozialkunde. Die Stundenzahl (nach Beruf und Ausbildungsjahr) beträgt je Woche vier bis acht Schulstunden.

Nach Paragraph 42 des Berufsbildungsgesetzes ist während der Berufsausbildung zur Ermittlung des Ausbildungsstandes mindestens eine Zwischenprüfung entsprechend der Ausbildungsordnung durchzuführen. Über diesen gesetzlichen Rahmen hinaus werden für die technisch Auszubildenden weitere betriebliche Zwischenprüfungen durchgeführt. Die Prüfungsergebnisse sollen dem Ausbilder wie dem Auszubildenden Hinweise geben für erforderliche weitere Ausbildungsmaßnahmen. Die

▼ **Fast 1200 junge Menschen durchlaufen bei Hoesch die Ausbildung für einen technischen Beruf. Auf unserem Foto erläutert Ausbildungsleiter Klein von den Röhrenwerken an einem Modell die Arbeitsweise einer Kurzhoebelmaschine. V. l. n. r.: Bernd Müller, Karl Klein, Willi Neidhardt und Detlev Kaesler**



Zwischenprüfungen haben einen steigenden Schwierigkeitsgrad, der im letzten halben Ausbildungsjahr das Niveau der Abschlußprüfung erreicht. Auch im abgelaufenen Geschäftsjahr lagen die Prüfungsergebnisse unserer Auszubildenden über dem Durchschnitt in den Kammerbezirken.

Unsere Hüttenwerke, die Siegerlandwerke und Hohenlimburg-Schwerte führten auch im vergangenen Jahr wie schon seit Jahren Schulungslager in Inzell, Traben-Trarbach beziehungsweise Haltern durch. An ihnen nahmen 225 technisch Auszubildende der Hüttenwerke, 30 der Siegerlandwerke (einschließlich Blefa) und 81 Auszubildende aus Hohenlimburg teil. Die jeweils vierzehntägigen Schulungslager haben zum Ziel, das Kennenlernen der Auszubildenden untereinander und der Jugendlichen mit der Ausbildungsleitung zu erleichtern, durch Fachunterricht bestimmte Lücken im Schulwissen zu schließen und die Jungen auf die neue Arbeitswelt vorzubereiten. Der Vormittag gehörte dem Unterricht in Berufsgruppen, der Nachmittag stand oft für mannigfache Sportmöglichkeiten zur Verfügung.

Kaufmännische Berufsausbildung

439 junge Menschen standen am Jahresende bei Hoesch in einer kaufmännischen Berufsausbildung. Sie werden nach den vier Ausbildungsberufsbildern als Industriekaufmann, Kaufmann im Groß- und Außenhandel, Bürokaufmann und Bürogehilfen ausgebildet.

Um den kaufmännisch Auszubildenden, die vorher keine berufsvorbereitende Schule besucht haben, den Übergang in den Beruf zu erleichtern und sie für ihre Ausbildung in den Betriebsabteilungen vorzubereiten, besuchen sie zu Beginn der Ausbildung die Kaufmännische Werkschule der Hoesch Werke AG in Dort-

unmittelbar vor dem Einsatz in den Ausbildungsabteilungen erfolgen sollte. Die in den letzten Jahren geschaffenen Funktionsbilder für die einzelnen Ausbildungsabteilungen dienen als Grundlage für die Entwicklung der neuen Stoffpläne der Kaufmännischen Werkschule. Die Lehrkräfte der Werkschule haben 1974 in den Ausbildungsabteilungen der verschiedenen Funktionsbereiche hospitiert, um zusätzliche und vertiefende Kenntnisse unmittelbar in der Praxis über die Praxis zu erhalten. Der theoretische Unterricht wird dadurch bedeutend praxisnäher.

Begünstigt durch die intensive theoretische und praktische Ausbildung hatten viele Auszubildende in den letzten Jahren die Möglichkeit, schon nach 2 oder 2½ Jahren der an sich dreijährigen Ausbildungszeit die Ab-

schlußprüfung abzulegen. Im Jahr 1974 nahmen in den Ausbildungsberufen Industriekaufmann, Bürokaufmann und Kaufmann im Groß- und Außenhandel 104 Auszubildende an der Abschlußprüfung mit überdurchschnittlich guten Ergebnissen teil. Von ihnen hatten zwei eine 1½-jährige (aufgrund der Vorbildung Abitur und Höhere Handelsschule), 59 eine zwei-jährige, 17 eine 2½-jährige und 26 eine dreijährige Ausbildung. Im Ausbildungsberuf Bürogehilfin legten 74 Auszubildende die Abschlußprüfung ab, von ihnen haben 65 die Prüfung bestanden. 9 Auszubildende scheiterten an den relativ hohen Anforderungen im schreibtechnischen Teil.

Zu Beginn des neuen Ausbildungsjahres im September 1975 werden bei Hoesch die neuen Auszubildenden eine gemeinsame Seminarwoche in Jugendakademien oder ähnlichen Heimen verleben. Sie hat zum Ziel, den Jugendlichen den Übergang von der Schule in den Betrieb zu erleichtern und das gegenseitige Kennenlernen zu ermöglichen. Mehrere Hoesch-Gesellschaften führten schon im Laufe des Jahres 1974 derartige Seminare durch. Der Inhalt war nicht ausschließlich ein Ausbildungsstoff,

Seit dem 1. September 1974 wird in der Kaufmännischen Werkschule der Hoesch Werke AG funktionsbezogener Unterricht erteilt. Der Unterricht findet nur noch in Blöcken von mindestens vier Wochen Dauer statt. Damit ist eine grundlegende pädagogische Forderung erfüllt. Sie besagt, daß die Vermittlung des für die praktische Ausbildung notwendigen theoretischen Lehrstoffes grundsätzlich

also kein verlagerter Werkschulunterricht, sondern hatte sozialpolitische Schwerpunkte. Es ging um Vermittlung von Einsichten in den Industriebetrieb als ein Feld unterschiedlicher Interessen, in betriebspsychologische und arbeitstechnische – und damit zwischenmenschliche – Zusammenhänge. Konfliktsituationen wurden durch Arbeit in Kleingruppen oder im Rollenspiel zu lösen versucht. Die erste Begegnung mit dem Betriebsrat gehörte zum Programm wie die Behandlung der Hoesch Führungsgrundsätze. Bisher fanden 7 Seminare mit 164 kaufmännisch Auszubildenden statt. Zwei der letzten Seminare wurden gemeinsam für kaufmännisch und technisch Auszubildende durchgeführt.

AUSBILDUNG DER AUSBILDER

In Fortsetzung der bewährten Veranstaltungen im Rahmen der Ausbildung der Ausbilder wurden im technischen Bereich zwei Seminare für hauptamtliche Ausbilder technisch Auszubildender durchgeführt. An diesen Tagungen nahmen 33 hauptamtliche Ausbilder teil.

Neben weiteren Veranstaltungen für

kaufmännische und technische Ausbilder und Ausbildungsbeauftragte fand ein Seminar zur Vorbereitung auf die Ausbilderprüfung statt. 27 Mitarbeiter nahmen an diesem Seminar teil; 25 von ihnen meldeten sich zur IHK-Prüfung, die sie erfolgreich ablegen konnten.

Um neuen Ausbildern (Ausbildungsbeauftragten) eine Einführung in die Probleme der Berufsausbildung zu geben, wurden im Geschäftsjahr 1974 drei Grundseminare mit einer Dauer von je drei Tagen durchgeführt. Insgesamt nahmen 105 Ausbilder kaufmännisch Auszubildender an diesen Schulungsmaßnahmen teil.

AUSBILDUNG ZU MATHEMATISCH-TECHNISCHEN ASSISTENTEN

Seit September 1967 werden in der Zentralen Datenverarbeitung Hoesch (ZDH) und in der Kaufmännischen Werkschule Abiturienten zu Mathematisch-technischen Assistenten ausgebildet. In der 2½-jährigen Ausbildungszeit unterrichten Mitarbeiter der ZDH und der Hüttenwerke sowie Dozenten der Fachhochschule Dortmund die Auszubildenden in Daten-



▲ Für einen kaufmännischen Beruf werden bei Hoesch 440 Jugendliche ausgebildet. Marion Doberstein – sie will Bürokaufmann werden – im Sprachlabor des Berufsbildungszentrums

verarbeitung, Programmierung, Analysis, linearer Algebra und angewandter Mathematik. Die kaufmännische Ausbildung, die nicht Bestandteil der Abschlußprüfung ist, führen Mitarbeiter der Kaufmännischen Werkschule durch. Diese Ausbildung wird in einer werksinternen Prüfung nach 1½ Jahren abgeschlossen.

Im Frühjahr 1970 legten die ersten 10 mathematisch-technischen Assistenten bei der Industrie- und Handelskammer Solingen ihre Prüfung ab. Seither haben 52 Teilnehmer aus dem Hoesch-Bereich ihre Prüfung bestanden. Am 18. November 1974 begann für weitere 12 Auszubildende die Prüfung, die im Februar 1975 abgeschlossen wurde. Zur Zeit befinden sich 35 Abiturienten in der Ausbildung.

AUSBILDUNG VON PRAKTIKANTEN

Die Ausbildung von Praktikanten geschieht nach den Richtlinien der Fachoberschulen, Fachhochschulen und Hochschulen und wird nach sorgfältig erstellten Ausbildungs- und Versetzungsplänen durchgeführt. Der Praktikant soll während des Praktikums die Grundfertigkeiten und -kenntnisse seiner Fachrichtung sowie die Aufgaben und Verfahrensweisen der jeweiligen Betriebe kennenlernen und sich mit innerbetrieblichen und gesellschaftspolitischen Problemen auseinandersetzen.

Im technischen Bereich unterscheiden wir zwischen Grund- und Fachpraktikum. Das Grundpraktikum beginnt im allgemeinen in der Ausbildungswerkstatt. Das darauf folgende Fachpraktikum führt ihn in die berufsspezifischen Fertigkeiten und Verfahrensweisen der von ihm gewählten Fachrichtung ein. Zur Vertiefung der berufsspezifischen Kenntnisse werden die Praktikanten nach Fachrichtungen in jedem Monat zu einem Sonderreferat eingeladen. Eine Zusammenkunft der Praktikanten aller Fachrichtungen findet vierteljährlich statt, um ihnen allgemeine Fragen des Werksgeschehens nahebringen zu können.

Bei den Hüttenwerken werden auch Praktikantenplätze im kaufmännischen und sozialen Bereich zur Verfügung gestellt.

Im Rahmen der 11. Klasse der Fachoberschule für Wirtschaft werden jährlich 8 Plätze besetzt. Praktikanten erhalten sowohl im Kindergarten als auch in der Sozialbetreuung einen Einblick in die vielfältigen Aufgaben und Probleme. Die Nachfrage nach Praktikantenplätzen ist sehr hoch. Die Auswahl erfolgt auch hier mit Hilfe von psychologischen Eignungstests und anschließender Auswahl in Vorstellungsgesprächen. Bei unseren Gesellschaften standen am Jahresende 116 Praktikanten in der Ausbildung.

TECHNISCHER UND KAUFMÄNNISCHER FÜHRUNGSNACHWUCHS

Im Geschäftsjahr 1974 wurden für das Einführungsprogramm sechs Absolventen von Technischen Hochschulen und Universitäten sowie 15 Absolventen von Fachhochschulen eingestellt. Es ist festzustellen, daß die Zahl der Bewerber vor allem bei graduierten Ingenieuren größer war als nach dem Personal-Bedarfsplan Einsatzmöglichkeiten bestanden.

Alle Ingenieure, die sich nach abgeschlossenem Studium für eine Tätigkeit bei den Hoesch Hüttenwerken entschieden hatten, wurden im Rahmen eines 12-Monate-Programms auf ihre praktische Tätigkeit vorbereitet. Der Beschäftigungsplan ist flexibel und wird der fachlichen Ausbildung und dem Aufgabenbereich der voraussichtlichen Planstelle angepaßt.

Als Stipendiaten der Bundesregierung werden außerdem ausländische Fach- und Führungskräfte über die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) in Frankfurt an uns vermittelt. In Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt Dortmund erfolgt die Einstellung; die Betreuung liegt bei der Carl-Duisberg-Gesellschaft. Im Geschäftsjahr 1974 waren drei Ausländer über

mehrere Monate bei uns beschäftigt.

Der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) in Bad Godesberg weist uns Studierende an ausländischen Hochschulen zur Ableistung ihrer praktischen Tätigkeit zu. Die Aufenthaltsdauer beträgt meist sechs Monate. Im Jahr 1974 waren fünf Praktikanten aus dem Ausland bei uns tätig.

Gemeinsam mit dem Verein Deutscher Eisenhüttenleute wird ein internationales Austauschprogramm für Ingenieure abgewickelt. Im Jahr 1974 beteiligten sich folgende Staaten: Großbritannien, Frankreich, Belgien, Luxemburg, Italien, Österreich, Norwegen, Schweden und Finnland. Außerdem wurden direkt mit unserem Partner Hoogovens Ingenieure ausgetauscht. Im letzten Geschäftsjahr beteiligten sich 61 Ingenieure an diesen Programmen.

Ebenso gibt Hoesch Absolventen der wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Fachrichtungen von Universitäten und Hochschulen die Möglichkeit, das während des Studiums erworbene theoretische Wissen durch eine systematische Einarbeitung im Betrieb zu ergänzen. Diese Nachwuchskräfte erlangen durch praktische Tätigkeit im Rahmen der jeweils zugewiesenen Aufgaben Kenntnisse über die wirtschaftlichen, technischen und sozialen Zusammenhänge, die sie für die Wahrnehmung ihrer zukünftigen Aufgaben brauchen.

Berufliche Umschulung

Auch im abgelaufenen Geschäftsjahr machten zahlreiche Mitarbeiter von der Möglichkeit Gebrauch, innerbetriebliche Umschulungsmaßnahmen zu nutzen.

Im kaufmännischen Bereich bestanden im Sommer 1974 10 Teilnehmer eines Vorbereitungslehrganges, der im Frühjahr 1972 begonnen hatte, ihre Abschlußprüfung im Ausbildungsberuf Bürokaufmann. Im Februar 1974 begann ein Lehrgang, den die Hoesch Berufsbildung im Auftrage der Industrie- und Handelskammer Dortmund durchführt. Dieser Lehrgang, den 27 Teilnehmer besuchen, ist vom Arbeitsamt Dortmund als förderungswürdig anerkannt. Die Teilnehmer können im Sommer 1976 ihre Abschlußprüfung ablegen.

Im technischen Bereich wird Umschülern Gelegenheit gegeben, das im Rahmen der Umschulung über das Arbeitsamt notwendige Betriebspraktikum in entsprechenden Betrieben zu leisten. Im Jahre 1974 praktizierten bei der Hoesch Hüttenwerke AG 8 Umschüler der Ausbildungsberufe Betriebsschlosser, Starkstromelektriker und Meß- und Regelmechaniker.

Bei der Hoesch Werke Hohenlimburg-Schwerte AG laufen zur Zeit zwei 18monatige Umschulungslehrgänge im Vollzeitunterricht. 44 Teilnehmer werden umgeschult zu Be-

triebsschlossern, Maschinenschlossern, Werkzeugmachern und Drehern.

LEHRGÄNGE IM TECHNISCHEN BEREICH

Im abgelaufenen Jahr fanden weiterhin Schulungslehrgänge zur Fachausbildung von Mitarbeitern im technischen Bereich statt, die auch der Ersteinweisung neuer Mitarbeiter dienen. Zu diesen umfangreichen Maßnahmen zählen beispielsweise Lehrgänge für Kranführer, Fahrer von flurgesteuerten Kranen und Fahrer von Flurförderzeugen, Schweißlehrgänge mit Prüfungsabschluß, Hydraulik-Lehrgänge oder Kurse für Belegschaftsmitglieder der Elektrotechnischen Betriebe sowie Maßnahmen zur Unfallverhütung für Neueingestellte und ausländische Mitarbeiter. Insgesamt nahmen 2 703 Mitarbeiter an diesen Maßnahmen teil.

Straße bietet neben speziellen Seminarräumen und einem Sprachlabor auch die vielfältigen Möglichkeiten des Einsatzes der in der beruflichen Bildungsarbeit audio-visuellen Hilfs- und Arbeitsmittel.

Als Ergänzung zu den nachstehend aufgeführten Veranstaltungen im abgelaufenen Geschäftsjahr muß noch erwähnt werden, daß die im Jahre 1974 angelaufenen Maßnahmen auch im Jahre 1975 verstärkt fortgesetzt werden. So sind weitere Arbeitstagungen für Abteilungs- und Betriebsleiter vorgesehen. Auch die Arbeitstagungen für Obere Führungskräfte werden fortgesetzt. Geplant sind weiterhin Arbeitstagungen für Einkäufer, Verkäufer und Fortbildungslehrgänge, in deren Rahmen zum ersten Male auch ein Unternehmensplanspiel angeboten wird. Ebenso laufen die niederländischen Sprachkurse weiter, bei denen erstmalig im Dezember 1974

zum Thema „Lärm am Arbeitsplatz“.

Die Hoesch Hüttenwerke AG veranstaltete für Obere Führungskräfte von der Chefebene aufwärts im Geschäftsjahr 7 zweitägige „Chefgespräche“ mit 140 Teilnehmern.

Für Abteilungs- und Betriebsleiter der Weiterverarbeitung, des Handels und der Hauptverwaltung fanden im Winterhalbjahr 1974/75 8 zweitägige Seminare für insgesamt 200 Führungskräfte statt.

Für Führungskräfte der Hoesch Handel AG und Mitarbeiter des Einkaufs fanden mehrtägige Seminare unterschiedlicher fachbezogener Inhalte statt. Sie hatten 237 Teilnehmer.

192 Mitarbeiter der Personalabteilungen und Steuerabteilungen kamen zu einem eintägigen Seminar zusammen, um Einzelheiten der neuen Regelungen zur Einkommen- und Lohnsteuerreform ab 1. 1. 1975 zu diskutieren.

teil. Außerdem wurde in drei Tagungen die Seminarreihe zum Thema Ergonomie fortgesetzt.

Das Geschäftsjahr 1974 war das achte Jahr systematischer innerbetrieblicher Ausbildung der Ausbilder. Die Seminararbeit wird in bewährter Weise für die Ausbilder kaufmännisch wie technisch auszubildender fortgesetzt. Über 400 Ausbilder und Ausbildungsbeauftragte erfüllen zur Zeit die Voraussetzungen nach der Ausbilder-Eignungsverordnung. Im letzten Jahr nahmen 138 Ausbilder an mehrtägigen Seminaren und Informationstagungen teil.

Die achttägigen Intensivkurse und mehrmonatigen Sprachlehrgänge zur Einführung in die niederländische Sprache besuchten im vergangenen Jahr insgesamt 218 Mitarbeiter.

In allgemeinen Fortbildungslehrgängen nahmen 359 Mitarbeiter die Ge-



◀ Ausbildung der Ausbilder: Johannes Wuller, Ausbilder bei MFD, gibt in der Lehrwerkstatt Hohenlimburg eine Unterweisungs- lektion, die anschließend von den Ausbildern diskutiert wird

▼ Zu den vielseitigen Möglichkeiten allgemeiner beruflicher Fortbildung gehört auch dieser Rhetorik-Lehrgang im Berufsbildungszentrum, an dem jeder Interessierte teilnehmen kann

Berufliche Fortbildung

Rund 4900 Belegschaftsmitglieder, das sind fast 10 Prozent aller Mitarbeiter des Hoesch-Konzerns, nahmen im Geschäftsjahr 1974 an den Veranstaltungen im Rahmen der inner- und außerbetrieblichen beruflichen Fortbildung teil. Das ist ein neuerlicher Beweis für Bedeutung und Berechtigung zunehmender beruflicher Fortbildungsaktivitäten.

Im Bereich der innerbetrieblichen Fortbildung steht das ständige Bemühen im Vordergrund, den vorhandenen Bedarf bestmöglich abzudecken. Alle Fortbildungsaktivitäten werden im Planungsstadium so sorgfältig wie möglich miteinander abgestimmt, um nicht am tatsächlichen Bedarf vorbeizugehen. Bei der Auswahl von Dozenten steht das qualifizierte Potential an Fachkenntnissen und Erfahrungen von Mitarbeitern aus dem eigenen Hause zur Verfügung. Nur wenn es darum geht, die Mitarbeiter in eigenen Seminaren mit berufsnotwendigen Spezialkenntnissen zu versorgen, werden von Fall zu Fall externe Referenten verpflichtet.

Fortbildungsveranstaltungen werden in Zukunft verstärkt im neuen Berufsbildungszentrum durchgeführt. Das neue Haus an der Kirchderner

auch das neue Sprachlabor benutzt wurde.

Der Gedanken- und Erfahrungsaustausch mit Hoogovens ist inzwischen erheblich aktiviert worden und wird fortgesetzt. Sichtbares Ergebnis sind die ersten im Jahre 1974 von der Hoesch Berufsbildung und der Hoogovens Management Ontwikkeling durchgeführten ESTEL-Tagungen. Den ESTEL-Führungskräften sollen in diesen Tagungen zielgerichtete Informationen über die Unternehmenspolitik ESTEL sowie über Begründung und Arbeitsweise der gewählten Organisationsstruktur und der Systeme gegeben werden. Auch diese Arbeitstagungen werden 1975 fortgesetzt.

TAGUNGEN, LEHRGÄNGE, SEMINARE

Folgende Tagungen, Lehrgänge und Seminare gehörten zu den wichtigsten innerbetrieblichen Maßnahmen:

Im Herbst 1974 fanden die ersten beiden ESTEL-Tagungen für niederländische und deutsche Obere Führungskräfte statt. Jeweils 30 Führungskräfte nahmen an den zweitägigen Seminaren teil.

Auf Anregung des Arbeitswissenschaftlichen Arbeitskreises der Hoesch Werke AG begann im Dezember 1974 eine Reihe von Arbeitstagungen für Obere Führungskräfte



Die kaufmännischen Lehrkräfte trafen sich auch im vergangenen Jahr in zweitägigen Seminaren zu pädagogischem Erfahrungsaustausch und Unterrichtsdemonstrationen.

An den seit Jahren laufenden Arbeitstagungen für Meister nahmen im Geschäftsjahr 223 Mitarbeiter teil. Zu ihnen gehörten in diesem Winterhalbjahr zwei Gruppen, die schon zum achtenmal an diesen Tagungen teilnahmen.

An 10 dreitägigen Informationstagungen für Betriebsräte nahmen insgesamt 227 Betriebsratsmitglieder

legenheit wahr, ihre Fachkenntnisse zu vervollständigen. Zu den Themenbereichen gehören Datenverarbeitung, Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaft, Organisation, Rechnungswesen, Ergonomie, Betriebspsychologie, Rhetorik, Englisch.

Für Mitarbeiter im technischen Bereich fanden wieder mehrere Schulungsmaßnahmen mit dem Ziel einer Facharbeiter- sowie auch einer Meisterprüfung vor der Industrie- und Handelskammer statt. An den Lehrgängen mit 420 bis 790 Unterrichtsstunden nahmen 125 Mitarbeiter teil.

Förderung durch Studienbeihilfen

Nach den Hoesch-Richtlinien für die Ausbildungs- und Fortbildungsförderung wurden in der Zeit von Oktober 1969 bis zum 31. Dezember 1974 insgesamt 139 Ausbildungsförderungsverträge abgeschlossen. Von den Geförderten besuchten 56 Prozent eine Fachhochschule und 44 Prozent eine Technische Hochschule oder Universität. Die wichtigsten Fachrichtungen waren dabei Hüttenkunde, Maschinenbau, Elektrotechnik, Mathematik sowie Wirtschaftswissenschaft, Volks- und Betriebswirtschaft.

72 Geförderte konnten bisher ihr Studium erfolgreich beenden. Von ihnen haben 43 eine Beschäftigung im Hoesch-Bereich und 13 ein weiterführendes Studium aufgenommen. Bei 21 Geförderten wurde die Ausbildungsförderung eingestellt, da sie das Ausbildungsziel nicht erreichten und ihr Studium vorzeitig abbrechen mußten.

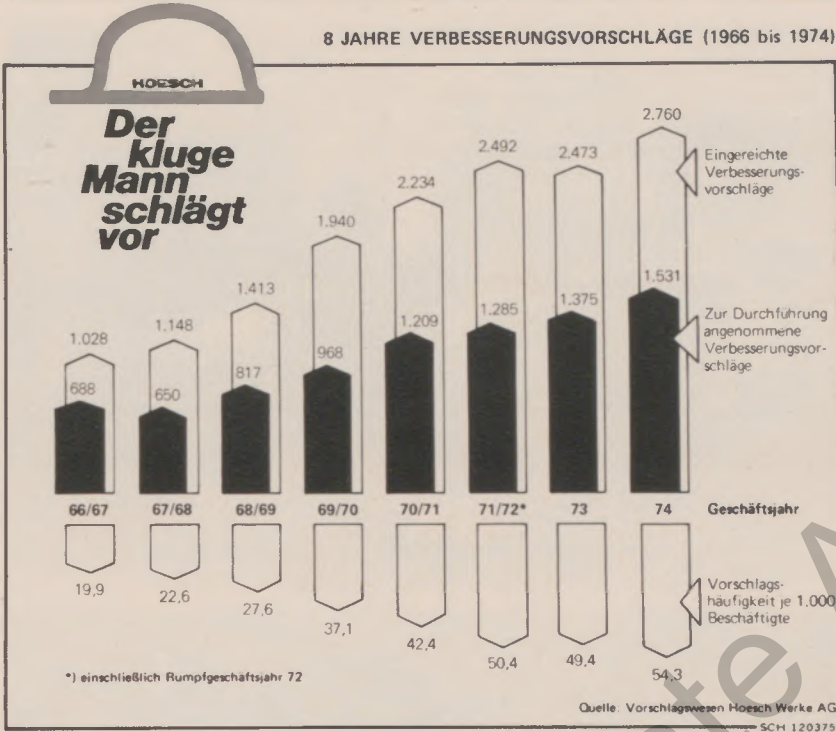
Außerbetriebliche Fortbildung

Die außerbetriebliche Fortbildung unserer Mitarbeiter verstehen wir nach wie vor als notwendige Ergänzung unserer innerbetrieblichen Fortbildungsbemühungen. Im Regelfall werden dabei Veranstaltungen besucht, die so spezieller Natur sind, daß eine innerbetriebliche Fortbildungsmaßnahme dafür nicht durchgeführt werden kann. Wenn allerdings festzustellen ist, daß ein besonderer Bildungsbedarf für einen größeren Kreis von Mitarbeitern entsteht, wird versucht, eine eigene innerbetriebliche Maßnahme zu ergreifen und dazu auch einen externen Referenten zu verpflichten.

Im Geschäftsjahr 1974 haben insgesamt 2 806 Mitarbeiter außerbetriebliche Fortbildungsveranstaltungen besucht. Das sind über 500 mehr als im Vorjahr. Die am häufigsten von unseren Mitarbeitern besuchten externen Institute waren:

- Arbeitsgemeinschaft für soziale Betriebsführung und Betriebsgestaltung, Heidelberg
- Berufsgenossenschaften
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung
- Deutsches Institut für Betriebswirtschaft
- Deutscher Verband für Schweißtechnik, Düsseldorf
- Gesellschaft für Technik und Wirtschaft, Dortmund
- Haus der Technik, Essen
- Handwerkskammern
- Industrie- und Handelskammern
- Landesfeuerwehrschule Münster
- Staatliche Ingenieurschulen
- Technische Akademie, Wuppertal
- Technische Vereinigung d. Großkraftwerksbetreiber, Essen
- Verband für Sicherheit in der Wirtschaft, Essen
- Veranstaltungen der Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie, des Vereins Deutscher Ingenieure und des Vereins Deutscher Eisenhüttenleute.

Vorschlagswesen



Innerhalb von acht Jahren verdoppelte sich die Zahl der zur Durchführung angenommenen Verbesserungsvorschläge: von je 1000 Hoesch-Beschäftigten haben im vergangenen Jahr 54 einen Verbesserungsvorschlag eingereicht

Während der diesjährigen Verlosung des Hoesch-Vorschlagswesens sprach Arbeitsdirektor Rudolf Nungesser vom Vorstand der Hoesch Siegerlandwerke AG (Mitte)

Die Beteiligung am betrieblichen Vorschlagswesen erreichte im Geschäftsjahr bei unseren Werken und Gesellschaften – nach einem leichten Rückgang im Vorjahr – mit 54,3 Verbesserungsvorschlägen je 1000 Beschäftigte einen neuen Höchststand. Mit 2 760 Verbesserungsvorschlägen wurden mehr Vorschläge eingereicht als in jedem Jahr zuvor.

Unter den Werken und Gesellschaften hatten das Packbandwerk mit 166,0 und die Werke Hohenlimburg-Schwerte mit 160,2 Vorschlägen je 1000 Beschäftigte die besten Ergebnisse. Die übrigen Gesellschaften blieben stark hinter diesen Kennziffern zurück, erreichten überwiegend aber eine Steigerung gegenüber dem Vorjahr. Die Verbesserungsvorschläge wurden zu 81 Prozent von Lohnempfängern und zu 19 Prozent von Angestellten eingereicht, weibliche Belegschaftsmitglieder waren mit 35 Vorschlägen, unsere ausländischen Beschäftigten mit 46 Vorschlägen beteiligt.

Daß die Qualität der Vorschläge nicht unter der höheren Beteiligung am Vorschlagswesen zurückgeblieben ist, ist dadurch bewiesen, daß nie zuvor so viele Vorschläge zur Durchführung angenommen wurden, es waren im Berichtsjahr 1531. 19,7 Prozent dieser Vorschläge waren berechenbar und führten zu Einsparungen im jeweiligen betrieblichen Bereich.

Auch die Prämien, ob aufgrund einer Wirtschaftlichkeitsberechnung oder nach dem Bewertungsschema der Hoesch-Richtlinien für nicht be-



rechenbare Vorschläge, erreichten mit zusammen 718 768,00 DM eine Höhe wie nie zuvor. Die höchste Einzelprämie wurde für einen Verbesserungsvorschlag im Bereich der Hüttenwerke mit 39 600,00 DM ausbezahlt.

Wie bereits in Heft 3/1975 unserer Werkzeitschrift berichtet wurde, gelten seit dem 1. Januar 1975 neue Richtlinien, die in Zusammenarbeit mit dem Gesamtbetriebsrat entwickelt wurden. Diese neuen Hoesch-Richtlinien enthalten Verbesserungen für die Vorschlagenden hinsichtlich ihrer Rechte und des Schutzes der Verbesserungsvorschläge, organisatorische Veränderungen im Bearbeitungsverfahren sowie neue Grundsätze zur Prämienfindung.

Die jährliche Verlosung des Hoesch-Vorschlagswesens fand am 11. April 1975 im Werksgasthaus der Hoesch Siegerlandwerke AG in Eichen statt. Mit ihr erhielten alle Mitarbeiter des Hoesch-Konzerns – mit Ausnahme der Hüttenwerke –, die 1974 eine Prämie für einen Verbesserungsvorschlag erhielten, die zusätzliche Chance, zu einem stattlichen Gewinn zu kommen. Neben dem Hauptpreis, einer Urlaubsreise nach eigener Wahl im Wert von 5 000,- DM oder diesen Betrag in bar, reichte die Skala der Preise von Farbfernsehgeräten über Fotoapparate und Armbanduhr bis zu Kaffeemaschinen und Reisebügeleisen. Arbeitsdirektor Rudolf Nungesser, Vorstandsmitglied der Hoesch Siegerlandwerke AG (Foto, Mitte), sprach allen Mitarbeitern, die an der Weiterentwicklung des Vorschlagswesens aktiv beteiligt waren, Dank und Anerkennung dafür aus und bezeichnete Verbesserungsvorschläge als konstruktive Kritik am Bestehenden. Das Vorschlagswesen sei über den eigenen Aufgabenbereich hinaus eine unabdingbare Einrichtung zur aktiven Beteiligung der Mitarbeiter am betrieblichen Geschehen.

Gesundheitswesen

Im Zuge der staatlichen Sozialpolitik zum Schutze und zur Sicherheit des arbeitenden Menschen, die in den letzten Jahren zunehmend in die Betriebe eingriff, traten im Berichtsjahr zwei bedeutende gesundheitspolitische Gesetze in Kraft, von denen das eine die betriebliche Sphäre und das andere das Verhältnis des einzelnen gegenüber seiner Krankenkasse betrifft. Das sind das „Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ und das „Gesetz über die Angleichung der Leistungen zur Rehabilitation“ (siehe Heft 5/1974). Bei Hoesch gibt es seit langem Werksärzte und Sicherheitsingenieure, womit ein bedeutender Teil der gesetzlichen Auflagen bereits erfüllt ist.

Die im Gesetz definierten werksärztlichen Aufgaben der Betreuung, Untersuchung, Prüfung, Überwachung und Verhaltensbeeinflussung nehmen sechs Werksärzte bei unseren Hüttenwerken und bei den Werken Hohenlimburg-Schwerte wahr, lange bevor es dafür gesetzliche Auflagen gab. Weitere 15 Ärzte üben diese Tätigkeit aufgrund vertraglicher Verpflichtungen bei den Siegerlandwerken, den Röhrenwerken, der Rothe Erde-Schmiedag, der Schwinn und der Blefa aus. Außer diesen Werksärzten und Vertragsärzten waren am Ende des Berichtsjahres weitere 19 medizinische Fachkräfte wie Schwestern, Sanitäter, Heilgehilfen, Bademeister, Masseure im Gesundheitsdienst unserer Werke und Gesellschaften tätig.

Allein bei den werksärztlichen Dienststellen, die mit den erforderlichen medizinischen Einrichtungen ausgestattet sind, wurden im Berichtsjahr 45 000 Reihen- und Laboruntersuchungen durchgeführt. Hinzu kam eine Vielzahl weiterer medizinischer Dienstleistungen wie Hilfe nach Unfällen, Verbandswechsel, medizinische Bäder und die alljährliche Gripeschutzimpfung. Der diesjährigen Röntgenreihenuntersuchung der Schirmbildstelle der Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie unterzogen sich im Berichtsjahr 19 000 Belegschaftsmitglieder. Bei den Hüttenwerken wurde die Staublungenuntersuchung in diesem Jahr an 486 Belegschaftsmitgliedern durchgeführt, in den beiden Badehäusern erhielten Belegschaftsmitglieder insgesamt 51 000 medizinische Bäder und sonstige Anwendungen.

Zu den Einrichtungen des Gesundheitswesens zählen ferner die Verbandsstuben und Erste-Hilfe-Stationen, die in den Betrieben der Hüttenwerke und der Weiterverarbeitung eingerichtet sind. Im Berichtsjahr wurden 40 Kurse in „Erste Hilfe“ mit einer Dauer von meistens acht Doppelstunden durchgeführt, an denen 837 Belegschaftsmitglieder teilnahmen.

Das von Hoesch unterhaltene Hüttenhospital in Hörde steht außer unseren Belegschaftsmitgliedern allen Kranken offen, die dort Heilung und Pflege suchen. Am Ende des Berichtsjahres gehörten dem Hüttenhospital



▲ Eine der 45 000 Reihen- und Laboruntersuchungen des vergangenen Jahres: Johanna Reinhart, medizinisch-technische Assistentin im Gesundheitshaus der Hüttenwerke am Blutzuckerfotometer

▲▲ Beratung in der Schalterhalle der Betriebskrankenkasse Hoesch, der größten der fünf Hoesch-Betriebskrankenkassen, bei denen zusammen rund 84 Prozent aller Belegschaftsmitglieder und – mit Rentnern und Familienangehörigen – insgesamt 165 000 Menschen versichert sind

8 Fachärzte und 4 Belegärzte sowie weitere 77 Personen an. Der Pflege und Betreuung der insgesamt 2 302 Patienten, die im Berichtsjahr dort behandelt wurden, widmeten sich die 42 Krankenschwestern und 20 Pflegehelferinnen des Agnes-Carll-Verbandes; diesen Patienten wurden – um eine Leistungskennziffer zu nennen – 57 611 Pflegetage erbracht.

Unsere Betriebskrankenkassen

Bei den fünf Betriebskrankenkassen im Hoesch-Bereich waren im Berichtsjahr durchschnittlich 33 820 Arbeiter und 8 901 Angestellte versichert, das waren 83,4 Prozent aller Belegschaftsmitglieder. Zusammen mit den 20 423 Werksrentnern und den mitversicherten Familienangehörigen genossen etwa 165 000 Personen den Versicherungsschutz der Hoesch-Betriebskrankenkassen. Der Krankenstand der aktiven Belegschaftsmitglieder betrug im Jahresdurchschnitt 1974 bei den Arbeitern 8,12 Prozent und bei den Angestellten 3,45 Prozent. Gegenüber den Werten des Vorjahres von 8,35 Prozent bei

den Arbeitern und 3,52 Prozent bei den Angestellten bedeutet das einen Rückgang des Krankenstandes, der bei den Arbeitern einen jahrelangen Trend unterbricht. Dieser zurückgegangene Krankenstand nach Jahren einer fortgesetzten Zunahme war 1974 bei allen Betriebskrankenkassen im Hüttenwesen und darüber hinaus bei den meisten Krankenkassen innerhalb der gesetzlichen Krankenversicherung festzustellen.

Für den Haushalt unserer Betriebskrankenkassen bedeutet diese erfreuliche Entwicklung, nachdem vor fünf Jahren die arbeitsrechtliche Regelung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall eingeführt worden ist, freilich eine geringere Entlastung als für die betrieblichen Personalkosten. Nicht alle unsere fünf Betriebskrankenkassen konnten bei einem Gesamtetat von rund 114 Millionen DM das Haushaltsjahr ausgeglichen abschließen. Bei unserer größten Kasse, der Betriebskrankenkasse Hoesch, sowie bei der Kasse Schwerter Profil entstanden geringe Fehlbeträge. Die Ursachen für die Schwierigkeiten beim Haushaltsausgleich sind in erster Linie die sprunghaft steigenden Ausgaben für Krankenhauspflege, ärztliche Behandlung und Arzneien, gegen die eine gesetzliche Kostenbremse nicht besteht. Außerdem wurde durch die gesetzliche Neuregelung in diesem Jahr immer noch keine gerechte Aufteilung der Kosten für die Krankenversicherung der Rentner zwischen den Krankenkassen und den Rentenversicherungsträgern erreicht. Aus diesen Gründen kam nur unsere kleinste Kasse, die Betriebskrankenkasse Dittmann & Neuhaus, ohne eine Beitragserhöhung aus. Die Betriebskrankenkasse Schmiedag und die Betriebskrankenkasse MFD erhöhten ihren Beitragssatz am 1. Oktober 1974 auf 10,0 Prozent beziehungsweise 9,6 Prozent. Bei unserer größten Kasse gilt ab 1. Januar 1975 ein Beitragssatz von 10,5 Prozent, vom gleichen Zeitpunkt an beträgt der Beitragssatz bei der Betriebskrankenkasse Schwerter Profil 9,0 Prozent.

Sterbegeld-Beihilfe der Belegschaft

Die Sterbegeld-Beihilfe der Belegschaft wurde vor einigen Jahrzehnten im Hüttenbereich geschaffen und vor fünf Jahren auf die gesamte Hoesch-Belegschaft erweitert. Seither nimmt sie unter den Sterbekassen in der Bundesrepublik nach den gleichen Einrichtungen bei Krupp und Bayer den dritten Rang ein; die neun größten betrieblichen Sterbekassen unterliegen nach neuesten Vorschriften, wie die Versicherungsgesellschaften, der Rechnungslegung gegenüber dem Bundesaufsichtsamt. Im Berichtsjahr wurden mit unserer Sterbegeld-Beihilfe 7 454 neue Verträge abgeschlossen, damit verzeichnete die Kasse am 31. Dezember 1974 98 728 Versicherungsverhältnisse. Darin sind neben der Erstversicherung und der Zweitversicherung 6 401 Verträge der Altenversicherung und 9 271 Verträge der Kindermitversicherung enthalten. Die Beitragseinnahmen betrugen im Berichtsjahr rund 1,2 Millionen DM; an Sterbegeld wurde in 404 Fällen über 460 000 DM ausgezahlt, darin ist ein Gewinnzuschlag enthalten.

Wohnungswirtschaft

Von unseren 51 000 Mitarbeitern sind rund 32 000 in Betrieben im Dortmunder Raum beschäftigt. Für diese Werksangehörigen stehen Hoesch rund 17 000 Belegungsrechte an Wohnungen zur Verfügung.

Auf dem Gebiet des Wohnungsbaues ist nunmehr eine Situation entstanden, die künftig ausschließt, um jeden Preis hohe Wohnungsbauergebnisse anzustreben. Das gilt sowohl für den frei finanzierten wie für den öffentlich geförderten Wohnungsbau. Von leerstehenden frei finanzierten Wohnungen und unverkäuflichen Eigentumswohnungen war in der Öffentlichkeit schon in der Vergangenheit die Rede. Neu dürfte sein, daß auch öffentlich geförderte Wohnungen nicht immer belegt werden können, wenn dies auch bisher nur in unbedeutendem Maße zu verzeichnen war. Die Ursachen sind wohl hauptsächlich in den zum Teil sprunghaft gestiegenen Mieten zu sehen. Die Diskussion darüber, ob der jetzige Stand der Wohnungsversorgung keine besonders hohe Förderung mehr rechtfertigt, ist auf höherer Ebene noch nicht beendet. Einigkeit besteht jedoch darüber, daß es eine Daueraufgabe bleiben wird, für eine optimale und gerechte Versorgung bestimmter Bevölkerungsgruppen mit Wohnungen zu angemessenen Mieten Sorge zu tragen.

Auch bei Hoesch ist der Wohnungsbedarf bei den Werken der Weiterverarbeitung und den Gesellschaften außerhalb Dortmunds weitgehend gedeckt. Obwohl auch in Dortmund die Anzahl der Wohnungssuchenden erheblich geringer geworden ist, reichen hier die behördlichen Maßnahmen zur Wohnraumversorgung und die privaten Wohnungsangebote leider immer noch nicht aus, um unsere Belegschaft mit ausreichendem und mietgünstigem Wohnraum zu versorgen. Wir müssen uns daher auch weiterhin darauf einrichten und bemühen, selber Wohnungsbau zu betreiben, Belegungsrechte zu erwerben oder durch Hergabe von Darlehen den Bau von Einfamilienhäusern zu fördern. Dabei müssen wir bei der Auswahl der Standorte die Qualität der Wohnlage, die Entfernung zum Arbeitsplatz und die Verkehrsbedin-



▲ Zwei Beispiele für den Hoesch-Wohnungsbau 1974: 88 Wohnungen entstanden in einem Hochhaus in der Hohenlimburger Mozartstraße (oben), 24 Wohnungen in der Dortmunder Schürferstraße

◀ Mit dem Bau weiterer rund 400 Wohnungen ist zum Teil schon begonnen worden: wie hier in Dortmund-Berghofen, wo 37 Wohnungen entstehen



gungen berücksichtigen.

Für den Mietwohnungsbau in Dortmund stehen auch günstige Finanzierungsmittel zur Verfügung, die es uns ermöglichen, Wohnungen zu erträglichen Mieten für unsere Stahlarbeiter zu bauen. Wir besitzen ferner für weitere Wohnungsvorhaben geeignete Grundstücke, jedoch zur Zeit kein Baurecht. Unsere besonderen Bemühungen konzentrieren sich daher im Augenblick darauf, für bestimmte Grundstücke kurzfristig behördliche Verfahren voranzutreiben, die eine Bebauung ermöglichen.

Unsere besondere Unterstützung gilt der Errichtung von Eigenheimen. Diese Wohnform und Eigentumsbildung wird von einem überwiegenden Teil der Belegschaft angestrebt. Dabei bereitet uns leider die Beschaffung von Grundstücken zu vernünftigen Preisen immer mehr Schwierigkeiten. Hinzu kommen die erheblichen Baupreissteigerungen und die Erhöhung der Erschließungsbeiträge, die die Eigentumsmaßnahmen in den letzten beiden Jahren besonders nachteilig beeinflusst haben.

In den vergangenen Jahren ist unser erhaltenswerter Wohnungsbesitz unter Inanspruchnahme günstiger Finanzierungsmittel laufend modernisiert worden. Es werden Bäder, Toiletten und Gasheizungen eingebaut, in einigen Fällen sind auch die Grundrisse verbessert worden. In diesem Zusammenhang wurden auch einige Häuser mit einem neuen Anstrich versehen, wodurch die Sanierung auch nach außen sichtbar wurde. Zielsetzung ist es, den Althausbestand, soweit er von der Bausubstanz her erhaltenswert ist, nach und nach auf den Stand zu bringen, der den Erfordernissen von modernen Wohnungen entspricht.

Hoesch beschäftigt zur Zeit im Dortmunder Raum rund 2 500 ausländische Arbeitskräfte. Erfahrungsgemäß versuchen diese, die Kosten für die Unterbringung möglichst niedrig zu halten, weil sie vorrangig das Ziel der Ersparnisbildung für eine spätere Verwendung in der Heimat verfolgen. Unsere Bemühungen bei der Unterbringung ausländischer Arbeitskräfte konzentrieren sich auf die Modernisierung preisgünstiger Altbauwohnungen. Sofern Häuser und Wohnblocks nur für Ausländer zur Verfügung gestellt werden, empfiehlt es sich nach den bisher bei uns gemachten Erfahrungen, diese Ausländern gleicher Nationalität zur Verfügung zu stellen, damit eventuelle Konfrontationen durch die verschiedenen Nationalitäten vermieden werden.

Wohnen und Arbeiten steht in einem unauflösbaren Zusammenhang. Hoesch wird den Wohnungsbau für Belegschaftsmitglieder solange weiterbetreiben wie echter Bedarf besteht. Das ist zur Sicherung unserer Arbeitsplätze, zur Verhinderung der Fluktuation und auch aus sozialen Gründen notwendig.

Nachdem wir im Jahre 1973 514 Wohnungen fertigstellten, konnten 1974 weitere 194 Wohnungen von Belegschaftsangehörigen bezogen werden. Es handelt sich dabei um die Projekte:

Dortmund-Berghofen,	
Overgünne	82 Wohnungen
Dortmund-Schüren,	
Schürferstraße	24 Wohnungen
– für die Dortmunder Werke,	

Hohenlimburg,
Mozartstraße
– für die Werke
Hohenlimburg-Schwerte.

88 Wohnungen

Der Vorstand hat für die Geschäftsjahre 1974/75 weitere Mittel für die Errichtung von rund 400 Wohnungen bereitgestellt. Der überwiegende Teil dieser Mittel ist bereits verplant, und zwar für folgende Projekte:

Dortmund-Berghofen,	
Overgünne	37 Wohnungen
Dortmund-Hombruch,	
Kuntzestraße, II. BA	21 Wohnungen
Dortmund-Brackel,	
Hollandstraße	27 Wohnungen
Dortmund-Eichlinghofen,	
Rahmkesweg	70 Wohnungen
Dortmund-Husen,	
Pöllerstraße/	
Fohlenkamp	72 Wohnungen
Dortmund-Berghofen,	
Overgünne/WWAG	52 Wohnungen
Dortmund,	
Im Defdahl	40 Wohnungen
	367 Wohnungen

Teilweise ist mit dem Bau dieser Wohnungen bereits begonnen worden.

Mit Werksmitteln wurden Modernisierungen in 55 Wohnungen in der Hirten- und Flurstraße durchgeführt. Es wurden die sanitären Installationen ergänzt, Bäder eingerichtet und teilweise die Grundrisse der Wohnungen verbessert, so daß familiengerechte Wohnungen entstanden sind.

Vorgesehen ist, in der Dürener- und Schlosserstraße weitere 107 Wohnungen und in der Oesterholzstraße und am Borsigplatz nochmals 90 Wohnungen, insgesamt 197 WE, ebenfalls zu modernisieren.

Neben der Bereitstellung von Mitteln für den Neubau und die Modernisierung von Wohnungen sind im Jahre 1974 auch Darlehen von der Stadtparkasse Dortmund in Höhe von rund 1,3 Millionen DM für den Bau von 120 Eigentumsmaßnahmen an Belegschaftsangehörige gegeben worden. Für diese Darlehen verbürgt sich die Hoesch Werke AG gegenüber der Stadtparkasse und erzielt damit einen unter dem Niveau des Kapitalmarktes liegenden Zinssatz. Gleichzeitig werden den Belegschaftsmitgliedern Zinszuschüsse gewährt.

Soziale Einrichtungen

Die moderne Werksküche unserer Hüttenwerke, in deren freundlichen Speiseräumen viele Hoesch-Belegschaftsmitglieder im Dortmunder Raum täglich eine warme Mahlzeit einnehmen, ist die bekannteste der betrieblichen Sozialeinrichtungen, zu denen ferner die Kantinen, Teeküchen und Wohnheime bei unseren größeren Gesellschaften sowie der Kindergärten und der Kinderhort, die Wäscherei und die Sozialwerkstätten der Hüttenwerke gehören.

Die Werksküche der Hüttenwerke mit ihren 122 Beschäftigten bereitete im Berichtsjahr 1,7 Millionen Essenportionen für Hoesch-Mitarbeiter, zu denen ein Werkszuschuß von 1,50 DM je Mahlzeit gewährt wurde. Einen Essenzuschuß in dieser Höhe leisteten auch die übrigen Werke und Gesellschaften, die für ihre Belegschaftsmitglieder Mahlzeiten von fremden Küchen bezogen oder deren Mitarbeiter ihr Essen in Gaststätten einnahmen.

Zu den Sozialeinrichtungen im weiteren Sinne zählt auch die betriebliche Förderung der kulturellen und sportlichen Betätigung von Belegschaftsmitgliedern, die am augenfälligsten in den Werkschören und Orchestern und den Betriebssportgemeinschaften ihren Ausdruck findet.

Ferner zählen dazu die verbilligten Urlaubsaufenthalte für Belegschaftsmitglieder sowie die Ferienlager und Bildungsfahrten für Auszubildende.

Einer steigenden Wertschätzung erfreuen sich die bei unseren fünf größten Gesellschaften bestehenden Werksbüchereien mit ihren insgesamt 67 000 Bänden. Im Berichtsjahr wurden rund 184 000 Bücher von Belegschaftsmitgliedern ausgeliehen, die auf diese Weise ihre Freizeit zur Erweiterung ihres Wissens und zur Vervollständigung ihrer Bildung nutzten.

BEIHILFEN UND ZUWENDUNGEN AN BELEGSCHAFTSMITGLIEDER

Für Beihilfen in Krankheits- und Notfällen sowie aus besonderen persönlichen Anlässen wie Hochzeit, Todesfall, Geburt u. a. und für Zuwendungen und Zuschüsse für Theater- und Konzertkarten, Hausbrandver-

sorgung, Krankenbesuche, Jubilargeschenke u. a. wendeten unsere Werke und Gesellschaften einschließlich der Beteiligung an Unterstützungseinrichtungen der Belegschaft im Berichtsjahr 1,3 Millionen DM auf.

Für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz leisteten die Gesellschaften ihren Belegschaftsmitgliedern, je nach Entfernung, gegen Vorlage des Fahrscheines für öffentliche Verkehrsmittel einen Zuschuß von meist zwischen 18 DM und 35 DM monatlich. Die Gesamtsumme belief sich auf 5,2 Millionen DM.

Die betrieblichen Zuschüsse zum Urlaubssparen, das für Belegschaftsmitglieder im Stahltarifbereich weiterbesteht, die kein tarifliches Urlaubsgeld erhalten – im Berichtsjahr waren es 29 255 Belegschaftsmitglieder –, beliefen sich auf 3,3 Millionen DM, weitere 3,1 Millionen DM haben die Belegschaftsmitglieder für das beim Antritt des Urlaubs ausgezahlte Urlaubsgeld selbst angespart.

Die Aufzählung der Sozialleistungen unserer Werke und Gesellschaften ist damit allerdings nicht vollständig, denn auch Weiterbildungsmaßnahmen, Umzugsvergütungen, Kostenbeteiligungen bei Familienheimfahrten, Aufwendungen für Gesundheitseinrichtungen und anderes mehr wäre noch aufzuführen.



◀ Zu den sozialen Einrichtungen gehört die Werksküche der Hüttenwerke: sie hat 1974 nicht weniger als 1,7 Millionen Essen ausgegeben

WERK UND WIR

Zwölfmal im Jahr erscheint WERK UND WIR, die Werkzeitschrift für die Mitarbeiter der Hoesch Werke AG. Wir informieren über das Geschehen im Werk wie über die grundsätzlichen Fragen der Gegenwart. Wir berichten über die technischen, wirtschaftlichen

und sozialen Leistungen, Anstrengungen und Entwicklungen unseres Unternehmens. Wir sprechen Fragen der Unfallverhütung, des Vorschlagswesens oder der Verbesserung der menschlichen Beziehungen an. Wir geben Anregungen für die persönliche Lebens- und Freizeitgestaltung, schreiben über bedeutsame Tagungen und Kongresse und Fragen des staatsbürgerlichen Lebens. Nicht zuletzt bemühen wir uns, mit Berichten über unseren niederländischen Partner eine Brücke des Verständnisses zwischen den Mitarbeitern hüben und drüben zu schlagen.

Kurz: die objektive und umfassende Information der Belegschaft ist Aufgabe unserer Werkzeitschrift. WERK UND WIR folgt damit der Zielsetzung, die Vorstand und Gemeinschaftsausschuß aller Betriebsräte bei der Gründung unserer Werkzeitschrift im Jahre 1953 formulierten: „WERK UND WIR ist nicht etwa nur ein Organ der Unternehmensleitungen, sondern gleichermaßen ein Organ der Betriebsvertretungen und Belegschaften“.





Die neuen Betriebsratsvorsitzenden

Die neuen Betriebsräte sind gewählt. In den vergangenen drei Monaten haben unsere Mitarbeiter die Männer und Frauen ihres Vertrauens in die Betriebsräte berufen. Die Gewählten werden an der Lösung vieler wirtschafts- und sozialpolitischer Aufgaben in den nächsten drei Jahren mitwirken. Für diese verantwortungsvolle Arbeit wünschen wir ihnen guten Erfolg!

Da wir leider nicht genug Platz haben, Bild und Lebensdaten aller fünfhundert Betriebsratsmitglieder zu veröffentlichen, beschränken wir uns auf die Vorstellung der Betriebsratsvorsitzenden. Wegen der Größe und Bedeutung der Hüttenwerke stellen wir den dort gebildeten siebenköpfigen Hauptausschuß vor.

Nach Paragraph 26 Absatz 3 des Betriebsverfassungsgesetzes vertritt der Betriebsratsvorsitzende den Betriebsrat im Rahmen der von ihm gefaßten Beschlüsse. Der Betriebsratsvorsitzende hat also die Beschlußfassung des Betriebsrates vorzubereiten, gefaßte Beschlüsse auszuführen und Verhandlungen mit den Arbeitgebern zu führen. Der Betriebsratsvorsitzende kann darüber hinaus Erklärungen für den Betriebsrat entgegennehmen und abgeben. Er kann und darf jedoch nicht selbst anstelle des Betriebsrates Entscheidungen treffen.

Unabhängig von diesen Aufgaben gewährt das Betriebsverfassungsgesetz dem Betriebsratsvorsitzenden eine

Reihe von Einzelrechten. Er beruft die Sitzungen des Betriebsrates ein, setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung. Der Betriebsratsvorsitzende beruft nach einem Beschluß des Betriebsrates auch die Betriebsversammlung ein, leitet sie und erstattet den Tätigkeitsbericht des Betriebsrates.

Mit diesen Aufgaben weist das Betriebsverfassungsgesetz dem Betriebsratsvorsitzenden eine bedeutungsvolle Stellung zu, die Verantwortungsgefühl, Durchsetzungsvermögen und viel Vertrauen von seiten der Betriebsratskollegen verlangt. Nicht selten wird der Betriebsratsvorsitzende bei Meinungsverschiedenheiten innerhalb des Betriebsrates eine vermittelnde Rolle zu übernehmen haben, damit die Aufgaben des Betriebsrates möglichst wirksam und nachhaltig zum Wohle der Mitarbeiter in den Betrieben wahrgenommen werden.

**Hoesch Werke AG
Hauptverwaltung**



Werner Willutzki, seit 1953 bei Hoesch, Dipl.-Volkswirt mit Handlungsvollmacht in der Sozialabteilung der Hoesch Werke AG, gehört dem Betriebsrat seit 1963 an. Betriebsratsvorsitzender ist er seit 1969. 1972 wurde er in den Aufsichtsrat der Hoesch Werke AG gewählt. Werner Willutzki hat Sitz und Stimme im Gesamtbetriebsrat. Er gehört der Vertreterversammlung der IG Metall Dortmund an. Außerdem ist er Mitglied des Rates der Stadt Dortmund.

**Hoesch Hüttenwerke AG
Werk Westfalenhütte**



Helmut Wolf, 45, von Beruf Elektriker und 31 Jahre bei Hoesch, wurde 1957 in den Betriebsrat gewählt. 1973 übernahm er das Amt des Schriftführers. 1975 wurde er zum Betriebsratsvorsitzenden gewählt. Seit 1970 gehört er dem Aufsichtsrat der Hoesch Hüttenwerke AG an. Er ist Mitglied des Gesamtbetriebsrates und des Vorstandes der Gemeinsamen Betriebskrankenkasse Hoesch. Bei der IG Metall ist Helmut Wolf Mitglied der Vertreterversammlung und der Ortsverwaltung Dortmund.

**Hoesch Hüttenwerke AG
Werk Westfalenhütte**



Alfred Simon wurde 1961 zum erstenmal in den Betriebsrat gewählt – 1965 wurde er stellvertretender Betriebsratsvorsitzender der Westfalenhütte. Er ist 46 Jahre alt, kaufmännischer Angestellter und seit 1943 bei Hoesch. Von 1965 bis 1972 gehörte er dem Aufsichtsrat der Hoesch AG an. Nach Gründung der ESTEL NV Hoesch-Hoogovens wurde er in den Aufsichtsrat ESTEL gewählt. Alfred Simon ist Mitglied des Gesamtbetriebsrates. Er gehört der Vertreterversammlung, der Ortsverwaltung der IG Metall Dortmund und der Tarifkommission Eisen und Stahl Nordrhein-Westfalen an.

**Hoesch Hüttenwerke AG
Werk Westfalenhütte**



Theo Steins, Betriebsschlosser, ist seit 1952 bei Hoesch. 1968 wurde er zum erstenmal in den Betriebsrat gewählt. In diesem Jahr übernahm er das Amt des Schriftführers. Theo Steins gehört der Vertreterversammlung und der Ortsverwaltung der IG Metall Dortmund an.

**Hoesch Hüttenwerke AG
Werk Phoenix**



Reinhold Rösen, 48, und seit 1941 im Werk Phoenix beschäftigt, ist von Beruf Maschinenschlosser. 1965 wurde er zum erstenmal in den Betriebsrat des Werkes Phoenix gewählt – 1972 wurde er stellvertretender Vorsitzender und 1973 Vorsitzender. Seit 1968 gehört er dem geschäftsführenden Ausschuss des Betriebsrates an. Er hat Sitz und Stimme im Gesamtbetriebsrat. In der IG Metall ist er Mitglied der Vertreterversammlung und der Ortsverwaltung Dortmund und mit in der Leitung der Nebensstelle IG Metall in Hörde.

**Hoesch Hüttenwerke AG
Werk Phoenix**



Heinz Rohrbeck, Konstrukteur, 54, kam 1936 zum Werk Phoenix und wurde 1958 zum erstenmal in den Betriebsrat gewählt. Seit 1973 ist er stellvertretender Betriebsratsvorsitzender. Heinz Rohrbeck ist Mitglied des Gesamtbetriebsrates. In der Vertreterversammlung der Ortsverwaltung der IG Metall hat er Sitz und Stimme.

**Hoesch Hüttenwerke AG
Werk Union**



Siegfried Rosentreter, 60, nahm als Maschinist im Werk Union die Arbeit auf. 1961 wurde er zum erstenmal in den Betriebsrat der Dortmund-Hörder-Hüttenunion gewählt. Er gehört dem geschäftsführenden Ausschuss des Betriebsrates seit 1964 an. 1965 wurde er Betriebsratsvorsitzender. Er ist Mitglied des Gesamtbetriebsrates. 1965 wurde er Aufsichtsratsmitglied der DHHU, von 1966 bis 1972 gehörte er dem Aufsichtsrat der Hoesch Hüttenwerke AG an. Im Aufsichtsrat der Hoesch Werke AG hat er seit 1972 Sitz und Stimme. Er ist im Vorstand der Gemeinsamen Betriebskrankenkasse Hoesch. Bei der IG Metall ist er Mitglied der Vertreterversammlung und der Ortsverwaltung Dortmund.

**Hoesch Hüttenwerke AG
Werk Union**



Werner Schäfer ist 40 Jahre alt. Er trat 1948 in die Dienste der DHHU und durchlief die kaufmännische Lehre im Werk Union. 1968 wurde er zum erstenmal in den Betriebsrat und gleich zum stellvertretenden Vorsitzenden gewählt. Werner Schäfer ist außerdem stellvertretender Vorsitzender im Gesamtbetriebsrat. Er gehört der Vertreterversammlung der IG Metall Dortmund und dem Beirat der IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland an.

**Hoesch Siegerlandwerke AG
Hauptverwaltung Siegen**



Robert Leheste, kaufmännischer Ausbildungsleiter, lernte bei den Siegerlandwerken Industriekaufmann. Robert Leheste, der 1972 zum erstenmal in den Betriebsrat gewählt wurde und jetzt den Vorsitz übernahm, ist mit 28 Jahren der jüngste Betriebsratsvorsitzende aller Hoesch Werke.

**Hoesch Siegerlandwerke AG
Werk Attendorf**



Werner Schulte ist 58 Jahre alt und von Beruf Schlosser. Er kam 1935 zu den Hüttenwerken Siegerland und wurde 1954 zum erstenmal in den Betriebsrat gewählt. Seit 1962 vertritt er als Betriebsratsvorsitzender die Interessen seiner Kollegen. Bei der IG Metall Olpe gehört Werner Schulte der Vertreterversammlung an.

**Hoesch Siegerlandwerke AG
Werk Eichen**



Antonius Clemens, 46, begann 1946 im Werk Eichen als Verlager. 1959 wurde er zum erstenmal in den Betriebsrat gewählt. Sechs Jahre später wurde er stellvertretender Betriebsratsvorsitzender – 1968 Vorsitzender. Er ist Mitglied des Gesamtbetriebsrates. Seit 1969 gehört er dem Aufsichtsrat der Hoesch Siegerlandwerke AG an. Bei der IG Metall ist er in der Vertreterversammlung und in der Ortsverwaltung Siegen und 2. Bevollmächtigter der Verwaltungsstelle der IG Metall, Siegen.

**Hoesch Siegerlandwerke AG
Werk Wissen**



Josef Rödder, 61 und seit 1940 als Schweißer bei den Siegerlandwerken, wurde vor 28 Jahren in den Betriebsrat und gleich zum Betriebsratsvorsitzenden gewählt. Dem Aufsichtsrat der Siegerlandwerke gehörte er von 1952 bis 1955 und von 1965 bis 1969 an. Josef Rödder ist Mitglied des Gesamtbetriebsrates. Er ist 2. Bevollmächtigter der Ortsverwaltung Betzdorf der IG Metall und stellvertretender Landrat im Kreis Altenkirchen.

**Hoesch Siegerlandwerke AG
Werk Wuppertal-Langerfeld**



Ernst Roß, Installateur, ist seit 1951 bei Hoesch und seit 1959 im Betriebsrat des Werkes Wuppertal-Langerfeld. In diesem Jahr wurde ihm zum fünftenmal das Amt des Betriebsratsvorsitzenden übertragen. Er gehört seit 1970 dem Gesamtbetriebsrat an. Ernst Roß ist 62 Jahre alt.

**Hoesch Siegerlandwerke AG
Werk Trier**



Hans Hild, von Beruf Qualitätsprüfer, 53 Jahre alt, ist seit 1936 bei Hoesch. Seit 1953 im Betriebsrat, wurde er nach dem Ausscheiden von Josef Gorges 1973 Betriebsratsvorsitzender. Seitdem gehört Hans Hild auch dem Aufsichtsrat der Hoesch Siegerlandwerke AG an. Er ist in der Vertreterversammlung der AOK Trier und Mitglied der Vertreterversammlung und der Ortsverwaltung der IG Metall Trier.

**Hoesch Siegerlandwerke AG
Werk Hohenlimburg**



Ernst Müller, 49 Jahre alt und seit 1959 bei Hoesch, wurde 1968 zum erstenmal in den Betriebsrat und gleich zu dessen Vorsitzenden gewählt. Das Werk Hohenlimburg der ehemaligen Trierer Walzwerk AG, in dem er jetzt zum drittenmal den Vorsitz im Betriebsrat übernahm, gehört heute zu den Siegerlandwerken. Ernst Müller war zuerst als Lackierer, dann als Bandeisenschneider tätig.

**Hoesch Siegerlandwerke AG
Werk Hamm**



Gerold Kraft ist 33 Jahre alt und Qualitätsprüfer im Werk Hamm. 1969 kam er zu Hoesch. 1969 wurde er zum erstenmal in den Betriebsrat des Werkes Hamm der Trierer Walzwerk AG gewählt. 1975 wurde er im gleichen Werk, das heute zu den Siegerlandwerken gehört, wieder in den Betriebsrat und zu dessen Vorsitzenden gewählt.

**Hoesch Siegerlandwerke AG
Werk Dortmund**



Adolf Fehring ist seit 1973 Betriebsschlosser im Werk Dortmund der Hoesch Siegerlandwerke AG. Er wurde in diesem Jahr zum erstenmal in den Betriebsrat des Werkes gewählt und gleich zu dessen Vorsitzenden. Adolf Fehring ist 35 Jahre alt.

Hoesch Werke Hohenlimburg-Schwerte AG, Werk Hohenlimburg



Sepp Brandl, 52, Fedemwalzer, ist Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der Betriebsräte der Hoesch Werke Hohenlimburg-Schwerte AG. 1951 zum erstenmal in den Betriebsrat des Fedemwerkes gewählt, übernahm er 1968 dessen Vorsitz. Er gehört dem Gesamtbetriebsrat an und ist Vorsitzender der Vertreterversammlung der Gemeinsamen Betriebskrankenkasse Hoesch. Er ist Mitglied des Aufsichtsrates der Hoesch Werke AG. In Hohenlimburg gehört er der Vertreterversammlung und der Ortsverwaltung der IG Metall an.

Hoesch Werke Hohenlimburg-Schwerte AG, Werk Schwerte



Günter Bels, 46, Walzer und seit 1950 im Schwerter Profileisenwalzwerk beschäftigt, wurde 1959 zum erstenmal in den Betriebsrat und zwei Jahre später zum Betriebsratsvorsitzenden gewählt. Er gehört dem Gesamtbetriebsrat an und ist Aufsichtsratsmitglied der Hoesch Werke Hohenlimburg-Schwerte AG. Günter Bels ist im Vorstand der Betriebskrankenkasse Schwerter-Profil und Mitglied der Vertreterversammlung des Landesverbandes aller Betriebskrankenkassen. Bei der IG Metall ist er in der Vertreterversammlung und in der Ortsverwaltung tätig. Im Rat der Stadt Schwerte hat er Sitz und Stimme.

Hoesch Werke Hohenlimburg-Schwerte AG, Werk Hagen-Kabel



Hans-Jürgen Träger, 35, ist von Beruf Kontrolleur. Seit 1959 ist er im Kaltprofilwerk Hagen-Kabel tätig. 1965 wurde er in den Betriebsrat, 1972 zum Betriebsratsvorsitzenden gewählt. Seit Oktober vorigen Jahres gehört er dem Aufsichtsrat der Hoesch Werke Hohenlimburg-Schwerte AG an. Hans-Jürgen Träger ist bei der IG Metall Hohenlimburg Mitglied der Vertreterversammlung.

Hoesch Werke Hohenlimburg-Schwerte AG, Kaltprofilwerk Anröchte



Alfred Menzel ist 51 Jahre alt und seit 25 Jahre Elektriker im Anröchter Werk der früheren Döhner AG. 1951 wurde er zum erstenmal in den Betriebsrat gewählt. Seit zehn Jahren versieht er das Amt des Vorsitzenden. Alfred Menzel ist seit 1959 Vorsitzender des DGB-Ortskartells Anröchte.

Hoesch Werke Hohenlimburg-Schwerte AG, Olpe-Lütringhausen



Victor Amelon, 53, hat von 1948 an im Werk Lütringhausen, dem früheren Hammerwerk Ruegenberg, als Kugelschmied gearbeitet. 1967 wurde er in den Betriebsrat und zugleich zu dessen Vorsitzenden gewählt. In der IG Metall ist er Mitglied der Vertreterversammlung, der Ortsverwaltung und 1. Kassenrevisor der Verwaltungsstelle Olpe.

Döhner AG



Jürgen Winter, Abteilungsleiter Verkauf Bandstahl, Inland, kam 1959 zur Döhner AG. 1972 wurde er zum erstenmal in den Betriebsrat gewählt. Nach der Wahl 1975 wurde ihm das Amt des Vorsitzenden übertragen. Jürgen Winter ist 32 Jahre alt.

**Hoesch Röhrenwerke AG
Werk Hamm**



Manfred Gewalt, Betriebsschlosser, mit 33 Jahren einer der jüngsten Betriebsratsvorsitzenden, löste in diesem Jahr Georg Mayer ab, der 12 Jahre dem Betriebsrat vorgestanden hatte. Manfred Gewalt trat 1964 in die Dienste von Hoesch. Er wurde 1970 in den Betriebsrat gewählt. In der IG Metall ist er Mitglied der Vertreterversammlung und der Ortsverwaltung Hamm.

**Hoesch Röhrenwerke AG
Werk Barop**



Hans Finger wechselte 1958 von Orenstein & Koppel ins Werk Barop der Röhrenwerke. Im selben Jahr wurde er in den Betriebsrat und zu dessen Vorsitzenden gewählt. Hans Finger ist 53 Jahre alt und von Beruf Dreher. Er gehört dem Aufsichtsrat der Hoesch Röhrenwerke AG und der Vertreterversammlung der Gemeinsamen Betriebskrankenkasse Hoesch an. Hans Finger ist Mitglied der Vertreterversammlung der IG Metall Dortmund.

**Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG
Werk Eckesey**



Dankward Börngen, Schmied und seit 1950 im Werk Eckesey, ist 45 Jahre alt und seit 1959 im Betriebsrat. 1968 wurde er Betriebsratsvorsitzender. Er ist zugleich Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der Betriebsräte der Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG, Vorsitzender der Betriebsrätekonferenz der Hoesch Weiterverarbeitung und Mitglied des Gesamtbetriebsrates. Dankward Börngen war von 1965 bis 1972 Aufsichtsratsmitglied der Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG und seit Oktober 1972 gehört er dem Aufsichtsrat der Hoesch Werke AG an. Er ist Vorstandsmitglied der Betriebskrankenkasse Hoesch Rothe Erde-Schmiedag und des Landesverbandes der Betriebskrankenkassen. Seit 1972 ist er Mitglied des Rates der Stadt Hagen.

**Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG
Werk Dortmund**



Herbert Becker, 46, seit 1952 kaufmännischer Angestellter im Werk Dortmund, wurde 1961 zum erstenmal in den Betriebsrat gewählt. Das Amt des Betriebsratsvorsitzenden übernahm er sieben Jahre später. Er ist stellvertretender Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der Betriebsräte der Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG und Mitglied des Gesamtbetriebsrates der Hoesch Werke AG, Herbert Becker gehört dem Aufsichtsrat des Unternehmens an. Bei der IG Metall ist er Mitglied der Vertreterversammlung und der Ortsverwaltung Dortmund.

**Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG
Werk Gevelsberg**



Josef Pasch, 53, von Beruf Kranfahrer, gehört seit 1963 dem Betriebsrat an. 1953 kam er zur Dörken AG, die 1968 in der Produktionsgruppe Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG aufging. 1971 wählten ihn die Kollegen zum erstenmal zum Betriebsratsvorsitzenden. Bei der IG Metall ist Josef Pasch in der Vertreterversammlung der Ortsverwaltung Gevelsberg.

**Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG
Werk Haspe**



Karl-Heinz Schütter ist 45 Jahre alt und seit 25 Jahren Qualitätskontrolleur im Werk Haspe. 1961 wurde er zum erstenmal in den Betriebsrat gewählt. Seit drei Jahren ist er dessen Vorsitzender. 1974 wurde er in den Vorstand der Betriebskrankenkasse Hoesch Rothe Erde-Schmiedag gewählt.

**Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG
Werk Lippstadt**



Heinrich Goertz ist 53 Jahre alt und als Maschinenschlosser seit 35 Jahren im Werk Lippstadt der Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG. 1963 wurde er in den Betriebsrat und zu dessen Vorsitzenden gewählt. Er ist Mitglied des Gesamtbetriebsrates und gehört dem Aufsichtsrat der Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG an. Heinrich Goertz ist in Lippstadt Mitglied der Ortsverwaltung der IG Metall und versieht seit 1964 beim Landesarbeitsgericht in Hamm das Amt eines ehrenamtlichen Richters.

**Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG
Werk Werdohl**



Erwin Neugebauer übernahm in diesem Jahr zum viertenmal das Amt des Betriebsratsvorsitzenden. Er arbeitet seit 1949 als Former im Werk Werdohl, dessen Betriebsrat er seit 1962 angehört. Der heute 40jährige ist auch Mitglied der Vertreterversammlung der Ortsverwaltung Plettenberg-Werdohl der IG Metall. Seit 1973 gehört er dem Aufsichtsrat der Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG an.

Schwinn AG



Werner Blum, 53, ist von Beruf gelernter Reckschmied und seit dreißig Jahren bei der Schwinn AG tätig. 1953 wurde er in den Betriebsrat gewählt, dem er ununterbrochen bis heute angehört – seit 1972 auch als Betriebsratsvorsitzender. Werner Blum ist in der IG Metall in der Vertreterversammlung und in der Ortsverwaltung Homburg (Saar) tätig.

**Hoesch Maschinenfabrik
Deutschland AG**



Erich Ruhrmann, gelernter Maschinenschlosser, wird in diesem Jahr 52 Jahre alt. Nach der diesjährigen Wahl übernahm er zum neuntenmal den Vorsitz im Betriebsrat der MFD, dem er seit 1954 angehört. Er ist Aufsichtsratsmitglied der Maschinenfabrik Deutschland, Vorsitzender der Betriebskrankenkasse der MFD und gehört dem Gemeinschaftsausschuß aller Hoesch-Betriebsräte an. In der IG Metall Dortmund ist er Mitglied der Vertreterversammlung.

Dittmann & Neuhaus AG



Siegfried Wilimzik arbeitet seit 1946 bei der Dittmann & Neuhaus AG. Er ist gelernter Maschinenschlosser und 60 Jahre alt. 1950 wurde er zum erstenmal in den Betriebsrat gewählt, dessen Vorsitz er 1953 übernahm. Siegfried Wilimzik gehört auch dem Aufsichtsrat der Dittmann & Neuhaus AG an.

**Blefa AG
Werk Kreuztal**



Paul Holweg ist 53 Jahre alt und von Beruf Beizer. Er kam 1950 zur Blefa und wurde 1956 in den Betriebsrat gewählt. 1968 wählten ihn seine Kollegen zum stellvertretenden, 1972 zum Betriebsratsvorsitzenden. Paul Holweg ist Mitglied des Gemeindeparlaments Wenden (Biggetal).

**Blefa AG
Werk Attendorn**



Bruno Junge, seit 1951 Maschinenarbeiter bei der Blefa AG in Attendorn, wurde 1968 zum erstenmal in den Betriebsrat gewählt. 1972 hat er das Amt des Betriebsratsvorsitzenden übernommen. In der IG Metall gehört er der Vertreterversammlung der Verwaltungsstelle Olpe an. Bruno Junge ist 44 Jahre alt.

**Hoesch Packband GmbH
Werk Schwelm**



Wilfried Maikranz ist 42 Jahre alt. 1957 trat er in die Dienste der heutigen Hoesch Packband GmbH. 1965 wurde er in den Betriebsrat gewählt. 1968 übernahm er den Vorsitz im Betriebsrat. Im September 1972 folgte seine Wahl in den Beirat der Hoesch Packband GmbH. Bei der IG Metall gehört Wilfried Maikranz der Vertreterversammlung und der Ortsverwaltung Gevelsberg an.

**Hoesch Packband GmbH
Werk Hagen-Kabel**



Heinz Lossau arbeitet seit 1968 als Ofenleitmann im Werk Hagen-Kabel. 1972 wurde er zum erstenmal in den Betriebsrat gewählt. Nach der Wahl 1975 wurde ihm das Amt des Betriebsratsvorsitzenden übertragen. Heinz Lossau ist 34 Jahre alt. In der IG Metall ist er Mitglied der Vertreterversammlung und der Ortsverwaltung Hagen.

Hoesch Handel AG



Walter Weißner, 31, kaufmännischer Angestellter, Sachbearbeiter in der Finanz- und Rechnungsabteilung. 1972 übernahm er das Amt des Betriebsratsvorsitzenden. Walter Weißner gehört dem Aufsichtsrat der Hoesch Handel AG an, ist Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der Betriebsräte Hoesch Handel AG und im Gesamtbetriebsrat der Hoesch Werke AG.

Dortmunder Eisenhandel GmbH



Karl Romczik, Verkäufer im Außendienst und seit 12 Jahren beim Dortmunder Eisenhandel, wurde 1968 zum erstenmal in den Betriebsrat und gleich zu dessen Vorsitzendem gewählt. Karl Romczik ist 47 Jahre alt.

Schrottverwertung Celler GmbH



Andreas Bialkowski ist 59 Jahre alt und seit 1960 als Schweißer Vorarbeiter bei der Celler GmbH. 1964 wurde er zum erstenmal in den Betriebsrat gewählt. 1966 wurde ihm das Amt des Betriebsratsvorsitzenden zum erstenmal übertragen. Andreas Bialkowski gehört dem Gesamtbetriebsrat an. Er ist Mitglied des Aufsichtsrates der Schrottverwertung Celler GmbH.

Hoesch Brennstoffhandel GmbH



Willi Kerlekin, kaufmännischer Angestellter mit Handlungsvollmacht, ist in der Niederlassung Dortmund im Verkauf Mineralöle tätig. Seit 1972 gehört er dem Betriebsrat der Hoesch Brennstoffhandel GmbH an. Er war stellvertretender Betriebsratsvorsitzender. 1975 wurde ihm das Amt des Betriebsratsvorsitzenden übertragen. Willi Kerlekin ist 48 Jahre alt.

**Hoesch
Wohnungsgesellschaft mbH**



Siegfried Otto, 46, ist als Abteilungsleiter mit Handlungsvollmacht bei der Hoesch Wohnungsgesellschaft tätig. 1958 kam er zu Hoesch, 1962 wurde er in den Betriebsrat gewählt. 1965 übernahm er das Amt des Betriebsratsvorsitzenden zum erstenmal. Siegfried Otto gehört dem Aufsichtsrat der Hoesch Wohnungsgesellschaft an.

**Betriebsratswahlen bei den
Röhrenwerken**



Ende 1952 gelang zwei österreichischen Hüttenwerken in Linz und Donawitz zum erstenmal im großtechnischen Rahmen das Verblasen phosphorarmen Stahlroheisens mit reinem Sauerstoff im sogenannten LD-Verfahren (benannt nach den Anfangsbuchstaben der beiden Orte). Bald darauf wurde das LDAC-Verfahren entwickelt, nach dem auch phosphorreiches Roheisen verarbeitet werden konnte. Die Abkürzung verrät, daß dieses Verfahren aus dem LD-Verfahren in Zusammenarbeit der luxemburgischen Stahlgesellschaft ARBED und dem belgischen Forschungsinstitut Centre National de Recherches Metallurgiques entstand.

Bei der Planung eines neuen Stahlwerkes im Werk Hörde im Jahre 1959 entschloß man sich aufgrund langfristiger Lieferverträge über phosphorreiches Erz zum Bau eines LDAC-Stahlwerkes mit zwei 150-Tonnen-Großkonvertern. Im Mai 1963 ging dieses Stahlwerk – das erste seiner Art – in Betrieb. Zwei Jahre später wurde es um einen dritten Konverter mit einem Abstichgewicht von 170 Tonnen erweitert.

Beim LDAC-Verfahren wird das phosphorreiche Roheisen durch Aufblasen von reinem Sauerstoff und Kalkstaub über eine wassergekühlte Lanze sowie durch Zugabe von Schrott und verschiedenen Zuschlagstoffen zu Rohstahl erblasen.

Die entstehende phosphorreiche Schlacke wird in Schlackenpfannen abgegossen, einer Aufbereitungsanlage zugeführt, in einer Mahlanlage zu Thomasmehl vermahlen und als Düngemittel der Landwirtschaft verkauft.

Die „tap to tap“-Zeiten (das englische Wort „tap“ heißt „abstechen“) – man versteht darunter die Herstellungszeit einer Stahlschmelze einschließlich des Chargierens von Schrott und Roheisen, des Sauerstoffblasens und Abschlacken, der Temperaturmessung und Probenahme sowie des Abgießens der fertigen Schmelze. Diese „tap to tap“-Zeit mußte seinerzeit bei der Planung des LDAC-Oxygenstahlwerkes in Hörde mit fünfzig bis sechzig Minuten sehr hoch angenommen werden, da noch keine vergleichbare Anlage auf der Welt existierte und Daten nur von einem wesentlich kleineren Versuchskonverter zum Vergleich herangezogen werden konnten.

Im Laufe der Jahre gelang es jedoch, die aus diesen Zeiten errechnete und erreichte Produktionshöhe von 180 000 Tonnen im Monat durch weitere Verbesserungen der Chargenführung immer mehr zu steigern.

Nach der Umstellung auf das LD-Verfahren wird im Gegensatz zu früher phosphorarmes Roheisen

Kapazitätsausweitung des Oxygenstahlwerkes verringert Umweltbelastung

Zwei Forderungen waren gestellt. Anscheinend unvereinbare Forderungen. Sie hießen: Hoesch braucht mehr Stahl. Und: Dortmund braucht reinere Luft. Die Mitarbeiter unserer Hüttenwerke fanden eine Lösung, die beiden Forderungen gerecht wurde. Sie heißt: Produktionssteigerung des Oxygenstahlwerkes im Werk Phoenix auf monatlich 400 000 Tonnen und: reinere Luft und weniger Lärm durch umwelttechnische Verbesserungen vor allem bei der Roheisenzufuhr und bei der Konverterabgasanlage. Die Produktionssteigerung – möglich durch Umstellung auf das LD-Verfahren – hätte nahezu kostenlos erreicht werden können. Die dennoch entstehenden Kosten von über 100 Millionen DM gehen fast ausschließlich auf das Konto „Umweltschutz“.

▼ Blick auf das Oxygenstahlwerk im Werk Phoenix. Im Rahmen der Kapazitätserweiterung wird die Roheiseneinsetzhalle erweitert (Bildmitte). Links die Hochbahn, über die bisher das Roheisen in offenen Pfannen in die Mischhalle gebracht wurde. Künftig wird es in geschlossenen Torpedopfannenwagen (auf Hüttenflur) transportiert



Wir produzieren:

Mehr Stahl + reinere Luft

eingesetzt werden. Anstelle des Einblasens von Kalkstaub durch die Blaslanze wird Stückkalk über eine Zugabeschurre – sie liegt oberhalb der Konvertermündung im Abgaskamin – in die Schmelze gegeben. Ein Zwischenabschlacken wie beim LDAC-Verfahren ist bei diesem Verfahren nicht notwendig. Die sich beim Schmelzprozeß bildende Schlacke wird erst am Ende der Schmelzzeit nach dem Abgießen der fertigen Schmelze in eine bereitstehende Schlackenpfanne gekippt.

Insgesamt gesehen ergeben sich aus dem vereinfachten Produktionsgang bei einer LD-Schmelze kürzere „tap to tap“-Zeiten. Sie betragen etwa 35 bis 40 Minuten, und so macht allein die Umstellung des Verfahrens eine Steigerung der Produktion bis auf 400 000 Tonnen im Monat möglich.

Üblicherweise erhöht jede Kapazitätsausweitung die Umweltbe-

stungen. Im Fall Oxygenstahlwerk allerdings tritt das Gegenteil ein. Durch eine Reihe umwelttechnischer Verbesserungen verringert sich die Umweltbelastung entscheidend. Zu diesen Verbesserungen gehören:

- Die generelle Umweltstrukturierung der Transportverhältnisse bei der Anlieferung des Roheisens vom Hochofenwerk zum Stahlwerk. Für die Zukunft ist der Übergang von offenen Pfannen auf geschlossene Torpedopfannen vorgesehen.
- Zwei neue, moderne Umfüllgruben mit entsprechenden Absaughauben werden gebaut. Die beim Einfüllen und Entschwefeln des Roheisens auftretenden rotbraunen Gase und Stäbe werden über diese Hauben abgesaugt, in einer Entstaubungsanlage gereinigt und abgeschieden.
- Zur weiteren Verbesserung der bestehenden Konverterentstaubung werden stärkere Gebläse installiert und neue wirkungsvolle Wasserabscheider aufgesetzt.

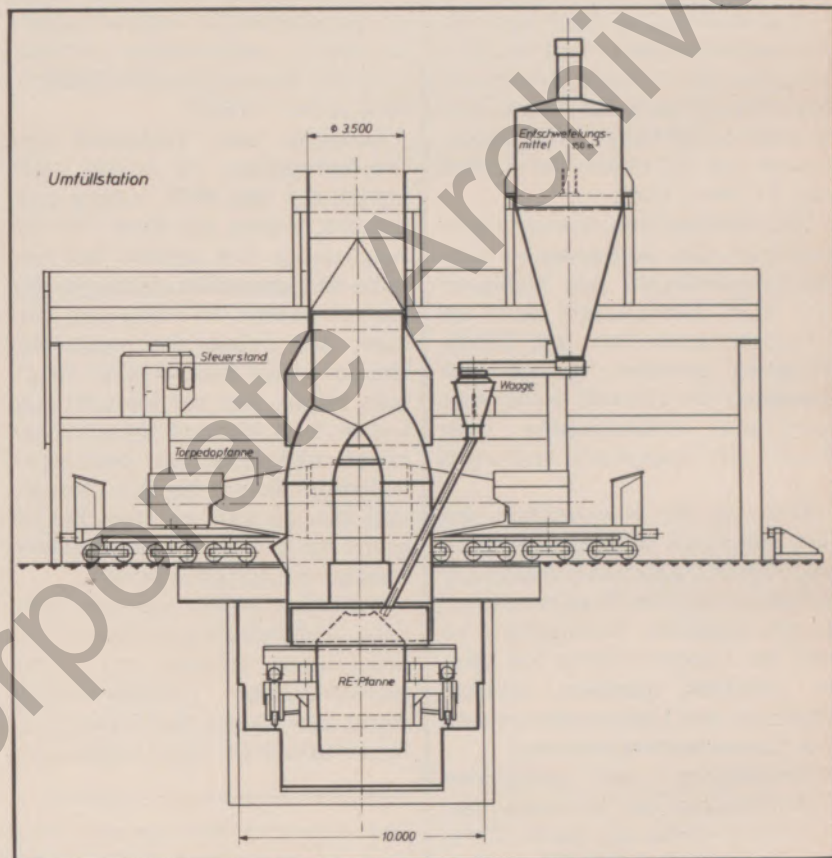
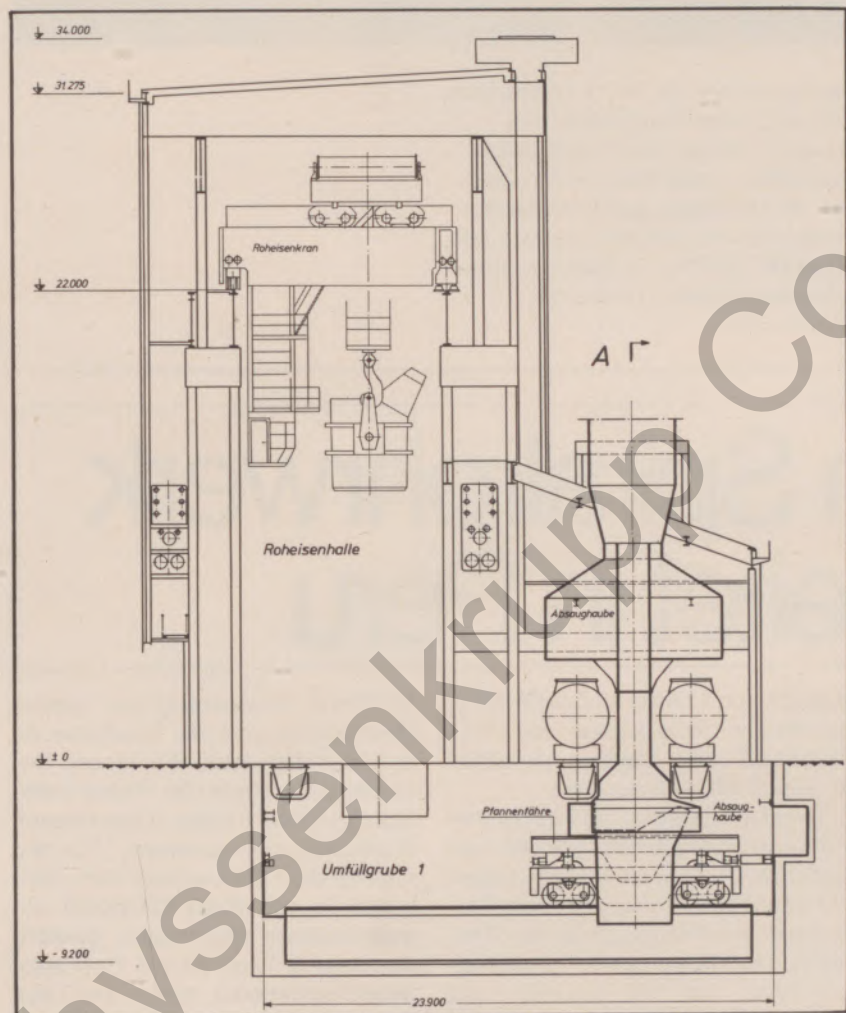
genstahlwerk geschieht heute in erster Linie über die sogenannte „Elias“-Hochbahn, deren Anfuhrgleise sechs Meter über Hüttenflur liegen. Sie bringt offene 80-Tonnen-Pfannen direkt in die Mischerhalle. Die Pfannen werden dort mit dem Mischerkran aus den Transportwagen herausgenommen und in einen der drei Abschlackstände gesetzt, in denen mit einer fahrbaren Abschlackmaschine die Schlacke vom Roheisen abgezogen wird. Nach diesem Arbeitsgang wird die Pfanne mit dem Kran wieder aus dem Stand herausgenommen und das Roheisen in einen der drei 2000 Tonnen fassenden Mischer gekippt. Die leere Pfanne wird dann in den Transportwagen eingesetzt und in einer Zueinheit von jeweils drei Wagen zum Hochofenwerk zurückgefahren.

Im Gegensatz zu dieser Methode wird künftig die für die Produktion erforderliche Roheisenmenge in geschlossenen Torpedopfannen mit einem Fassungsvermögen von 200 Tonnen transportiert. Diese Pfannen werden auf Hüttenflur ins

außerdem die beim Umfüllvorgang entstehenden Rauchgase nicht abgesaugt werden können, war es erforderlich, neue moderne Umfüllstationen zu bauen. Wie unsere Zeichnung zeigt, wird die Roheiseinsetz-Halle zu diesem Zweck um ca. vierzig Meter nach Westen verlängert. Die Gruben, ca. zehn Meter breit und zehn Meter tief, sind 35 und 24 Meter lang. Die versetzte Anordnung ist notwendig, damit unabhängig voneinander an beiden Gruben auf jeweils zwei parallel liegenden Gleisen Torpedopfannen ange-

setzt werden können.

In jeder Grube ist eine „Pfannenfähre“ installiert, die die gefüllte Stahlwerkspfanne aus der Umfüllstation in den Kranbereich der Roheisenkrane transportiert. Die beim Umfüllen entstehenden Rauchgase werden über eine Absaughaube und eine Rohrleitung oberhalb der Pfanne abgesaugt und einer Entstaubungsanlage zugeführt. Die erforderliche Absaugleistung des Saugzuges wird rund 500000 Kubikmeter je Stunde betragen. Während des Umfüllens wird außerdem



◀▲ **Umfüllen des Roheisens aus Torpedopfannenwagen in die sogenannten Pfannenfähren, die das Roheisen zu den Roheisenkränen bringen. Während des Umfüllens werden die Rauchgase über Hauben und Leitungen abgesaugt**

zum Grobentschwefeln des Roheisens ein entsprechendes Entschwefelungsmittel zugegeben.

Beide Fahren sind mit einem elektromechanischen Eigenantrieb ausgerüstet und werden von einem jeder Grube zugeordneten Steuerstand aus verfahren. Von diesen Steuerständen werden auch alle anderen Arbeitsabläufe wie das Entdecken und Kippen der Torpedopfanne sowie die Zugabe der Entschwefelungsmittel gesteuert.

Um auch die Leistungsfähigkeit der Konverter-Entstaubungsanlagen zu vergrößern, werden neue Abgasgebläse eingebaut. Vergrößerter Unterdruck im gesamten Absaugesystem bewirkt, daß die im Konverter entstehenden Abgase noch weitgehend erfaßt und der Reinigung zugeführt werden.

Die alten auf einer 8,4 Meter hohen „Entstauberbühne“ stehenden Gebläse mit den zugehörigen Kaminen für die Konverter 1, 2 und 3 entfallen. Sie werden durch neue Gebläse und einen Zentralkamin ersetzt. Die neuen Anlagen stehen auf Hüttenflur.

Das Gebäude der neuen Gebläsestation besteht aus einer Stahlskelett-Konstruktion, die mit

- Umfangreiche Maßnahmen werden zur Verringerung der Geräuschemissionen durchgeführt. Hierzu gehören im wesentlichen die schalldämmenden Kapselungen der Gebläsestationen, der Einbau von Schalldämpfern in die Entstaubungssysteme sowie weiteres Abkapseln von Produktionshallen und Maschinenräumen.

Die Anfuhr des Roheisens vom Hochofenwerk Phoenix zum Oxy-

Oxygenstahlwerk gefahren und dort in Umfüllstationen entleert. In Torpedopfannen wird übrigens schon seit längerem das Roheisen vom Werk Westfalenhütte über die Hafenbahn zum Oxygenstahlwerk gefahren und hier in zwei Umfüllgruben in die Stahlwerkspfannen umgefüllt.

Da die Kapazität der beiden vorhandenen Umfüllgruben nicht ausreicht, um die gesamte Roheisenmenge durchzusetzen und da hier

Stahlbetonplatten ausgefacht wird. Die drei Gebläsemaschinen werden durch Zwischenwände voneinander getrennt. Die Hauptgebäudestützen werden über die Dachebene geführt und dienen zur Aufnahme eines Montage- und Reparaturkranes. In der Dachebene befindet sich je Gebäudezelle eine während des Betriebes abgedeckte Montageöffnung.

Der Zentralkamin für das Ableiten der Konverterabgase besteht aus einem Stahlbeton-Stützmantel, der die drei Abgasrohre aufnimmt. Im Zentralkamin sind ferner ein Personenaufzug für das Wartungs- und Inspektionspersonal sowie eine Notleiter und ein Evakuierungsaufzug untergebracht. Die Abgasrohre im Kaminschaft haben einen Durchmesser von 2,2 Meter, der Austritt liegt 97 Meter hoch.

Die verbindenden Rohrleitungen zwischen den vorhandenen Entstaubungsanlagen, den Gebläsen und dem Zentralkamin sind mit Tröpfchenabscheidern und Schalldämpfern versehen, so daß eine Belastung der Umwelt durch ausgeworfene Wassertropfen oder durch Lärm weitgehend verhindert wird.

Auch bei der Konstruktion des Gebläsehauses wurden die neuesten Richtlinien für den Schallschutz berücksichtigt. Um die an der Werks-grenze liegenden Wohngebiete so weit wie irgend möglich vor Lärm zu schützen, gehören darüber hinaus zu den Umbauarbeiten weitere Lärmschutzmaßnahmen:

1. Verkleidung der nördlichen Außenwand der Konverterhalle in einer Höhe bis zu 31 Meter mit einer schalldämmenden Schale.
2. Schalldämmende Verkleidung der Längenöffnungen im unteren Bereich.
3. Änderung der Türen und Durchgangsöffnungen in der nördlichen Längswand der Schrotteinsatzhalle.
4. Errichtung einer Schallschutzwand zwischen Zuschlagstofflager und Werkstatt und Mischhalle des alten SM-Stahlwerkes.
5. Schallschutzgebäude um die Speisewassererogasungsanlage zwischen Konverter 1 und 2 auf der nördlichen Seite des Blasstahlwerkes.
6. Schallschutzmaßnahmen am Speisewasserpumpenhaus zwischen Konverter 1 und 2.

Da während der gesamten Bauzeit – etwa zweieinhalb Jahre – das Oxygenstahlwerk weiter produziert, ist es notwendig, die umfangreichen Umbauten in mehrere Baustufen einzuteilen und so durchzuführen, daß die Roheisenversorgung des Stahlwerkes jederzeit gesichert ist. Eine schwierige, aber durchaus gewohnte Aufgabe für die Mitarbeiter unserer Neubauabteilung.

Deutsche Ausstellung in Moskau Hoesch exportiert mehr in die Sowjetunion

Anziehungspunkt für Tausende Sowjetbürger war die vom 12. bis 25. März auf dem Gelände der „Allunionsschau volkswirtschaftlicher Errungenschaften“ in Moskau veranstaltete „Ausstellung der Bundesrepublik Deutschland in der UdSSR“.

Industrie und Wirtschaft der Bundesrepublik, bei weitem nicht vollständig und eher zufällig ausgewählt, waren der eine Teil der Ausstellung. Der andere Teil umfaßte den Menschen als Bürger des Gemeinwesens, im Alltag und Verkehr, das Leben des deutschen Menschen am Beispiel einer Stadt. Man zeigte, was der Mensch zum Leben, zum Wohnen braucht, was er an ökonomischen Leistungen vollbringt, worauf sie sich gründen und wie sie sich vor dem Hintergrund der politischen und sozialen Realität entwickeln konnten.

Nahezu komplett war die deutsche Stahlindustrie vertreten, darunter auch Hoesch mit einem repräsentativen Gemeinschaftsstand aller Werke. Am Eröffnungstage konnten Dr. Hans Leibkutsch,



▲ Von rechts: Dr. Hans Leibkutsch, Aufsichtsratsvorsitzender der Hoesch Werke AG, Bundeswirtschaftsminister Hans Friderichs, W. N. Nowikow, stellvertretender Vorsitzender des Ministerrats der UdSSR, und Heinz Solbach, Vorstandsmitglied der Hoesch Werke AG

Hoesch Spiralrohrwerk arbeitet in Peru

Die Erschließung peruanischer Erdölquellen in den Urwäldern jenseits der Anden machen den Bau langer Pipelines erforderlich, um das Erdöl vom Landesinneren an die Küste zu transportieren. Der in der gesamten Welt steigende Bedarf an Pipeline-Rohren veranlaßte die peruanische Regierung, ein eigenes Rohrwerk zu erstellen, das die Firma ALAMBRESA in Chimbote errichten und betreiben sollte.

Nachdem im Mai 1973 die Hoesch Handel AG den Auftrag für die Lieferung des kompletten Spiralrohrwerkes erhalten hatte, baute die Hoesch Maschinenfabrik Deutschland die Maschinen und die Hoesch Röhrenwerke übernahm das Training der peruanischen Bedienungsleute und lieferten das Know-how für die Fertigung in Peru.

Das Spiralrohrwerk hat eine Jahreskapazität von 80 000 Tonnen und kann Rohre im Durchmesser-

bereich von 12¼ bis 48 Zoll bei einer maximalen Wanddicke von 12,7 Millimeter und Längen zwischen 8 und 12 Meter herstellen.

Die Rohre werden auf zwei Spiralschweißmaschinen geformt und geschweißt. Anschließend folgen verschiedene zerstörungsfreie Prüfungen wie Röntgenprüfung, Wasserdruckprüfung und Ultraschallkontrolle, um die Qualität des Rohres zu kontrollieren. Nach der mechanischen Bearbeitung der beiden Rohrenden und nach der Werks- und Kundeninspektion verlassen die Rohre das Werk.

Für den Bau der Maschinen brauchte die Hoesch MFD nicht mehr als zehn bis zwölf Monate. Darauf folgte per Schiff der 6 000-Meilen-Transport nach Peru. Im Oktober 1974 begann der Aufbau der Maschinen in neu erstellten Werkshallen.

Am 28. Februar 1975 fand die

feierliche Einweihung des neuen Rohrwerkes und die Übergabe an den Kunden statt. Bei dieser Gelegenheit erklärte Dr. Franz-Josef Hufnagel vom Vorstand der Hoesch Werke AG unter anderem: „Für den industriellen Aufbau von Peru wird heute in der Stadt Chimbote ein bedeutsamer Meilenstein gesetzt. An diesem Tage ist ein Rohrwerk produktionsbereit, das in der Lage ist, die für dieses Land heute und in Zukunft so wichtigen Rohre zum Transport von Erdöl und Erdgas, aber auch zum Transport von Wasser in der geforderten Quantität und Qualität zu produzieren...“

Am 30. Mai 1973 wurde der Vertrag zwischen dem peruanischen Innenministerium, der Firma ALAMBRESA und der Hoesch Handel AG zur Errichtung dieses Werkes unterzeichnet. Heute sind wir in der Lage, die ersten Rohre zu produzieren. Wenn Sie diesen Vertrag studieren,

Aufsichtsratsvorsitzender der Hoesch Werke AG, und Vorstandsmitglied Heinz Solbach am Hoesch-Stand hohe Gäste begrüßen, ihnen voran den stellvertretenden Vorsitzenden des Ministerrats der UdSSR, W. N. Nowikow, den Bundesminister für Wirtschaft der Bundesrepublik Deutschland, Dr. Hans Friderichs, und den Botschafter der Bundesrepublik in Moskau, Ulrich Sahn.



▲ Dr. Leibkutsch und Bundeswirtschaftsminister Friderichs im Gespräch vor dem Hoesch-Stand

Am zweiten Tage der Ausstellung ging Heinz Solbach vor deutschen und sowjetischen Journalisten auf die wirtschaftlichen Beziehungen zwischen der UdSSR und Hoesch ein und stellte mit Befriedigung den starken Anstieg des Hoesch-Exports in die Sowjetunion fest. Während nämlich die Ausfuhr im Jahre 1970 erst bei 70 Mill. DM lag, erreichte sie im Jahre 1973 bereits 172 Mill. DM. Im Jahre 1974 stieg der Wert unserer Warenlieferungen an die Sowjetunion um 42% auf 235 Mill. DM. Die Sowjetunion gehört damit, wie Solbach betonte, knapp hinter den USA zu den wichtigsten Exportländern von Hoesch. Die Lieferpalette reicht von Walzstahl in seinen verschiedenen Ausführungen wie Formstahl, Stabstahl, Grobblechen und Feinblechen über Erzeugnisse der Stahlverarbeitung wie zum Beispiel Kaltband, Verpackungsband, Blankstahl, oberflächenveredeltes Material und Röhren, bis hin zu Anlagen und Maschinen. Darüber hinaus bietet Hoesch technisches Know-how und ganze Problemlösungen.

Unverkennbar hat sich der Schwerpunkt des Geschäftes, wie Solbach feststellte, in den vergangenen Jahren zur Stahlverarbeitung hin verlagert. Als einer der ältesten und größten deutschen Kaltband-Hersteller hat Hoesch seit langer Zeit einen sehr hohen Exportanteil und kann sich heute zu den bedeutendsten Lieferanten der sowjetischen Verbrauchsindustrie, z. B. der Automobilindustrie,

rechnen. Die Hoesch Packband GmbH liefert seit Jahren Verpackungsband, aber auch Umreifungsgeräte und halbautomatische Umreifungsmaschinen in die UdSSR. Seit einigen Jahren liefert Hoesch in zunehmendem Maße auch Präzisionsstahlrohre für die Automobilindustrie, Leitungsrohre sowie Hohlprofile für den Bausektor.

Einen ungewöhnlich großen Erfolg buchte die Hoesch Maschinenfabrik Deutschland AG noch während der Moskauer Ausstellung. Vorstandsvorsitzender Wilhelm Engelbrecht konnte, wie Solbach mitteilte, Verträge über die Lieferung von 16 Schwer- und Großdrehmaschinen in die UdSSR im Gesamtwerte von über 35 Millionen DM unterzeichnen. Im Vertrag ist der Wunsch auf Lieferung weiterer Maschinen enthalten. Die Maschinen sollen innerhalb der nächsten zwei Jahre ausgeliefert werden. Eine bereits vor längerer Zeit von der UdSSR bestellte Groß-Drehmaschine für Werkstücke bis 200 Tonnen wird Anfang des nächsten Jahres ausgeliefert.

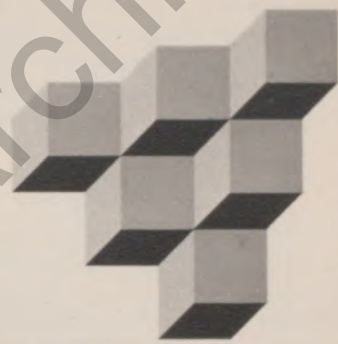
Einen interessanten Auftrag zur Lieferung eines Großwälzlagers von etwa 3,5 Meter Durchmesser, das für den Prototyp eines schweren sowjetischen Baggers bestimmt ist, hat die Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG erhalten.

Solbach unterstrich abschließend Bedeutung und Wert dieser Ausstellung der Bundesrepublik und der deutschen Industrie in der UdSSR. Sie gebe Gelegenheit, das

Terrain für die zukünftigen gegenseitigen Wirtschaftsbeziehungen neu abzustecken und die Partnerschaft mit den sowjetischen Geschäftsfreunden zum Nutzen beider Seiten weiter auszubauen und zu vertiefen.

Выставка Федеративной Республики Германии

Москва
13 — 25 марта 1975 г.
ВДНХ, СССР, павильон № 1



▲ Blick in das neue, erste und einzige Spiralrohrwerk in Peru. Es wurde von Hoesch gebaut und geliefert und nahm am 28. Februar 1975 die Produktion auf



▲ Von rechts: Ivan Lukac, Chef von ALAMBRESA; Dr. Franz-Josef Hufnagel vom Vorstand der Hoesch Werke AG; Wilhelm Engelbrecht, Vorstandsvorsitzender der Hoesch Maschinenfabrik Deutschland AG, und Dieter Berger, Vorstandsmitglied der Hoesch Handel AG

werden Sie feststellen, daß gemäß Punkt 4 die Betriebsaufnahme des Werkes auf den 26. Februar 1975 fixiert wurde. Heute haben wir den 28. Februar 1975. Die zwei Tage Verzögerung bitte man uns zu verzeihen.

Wie Sie wissen, hat sich der Hoesch-Konzern schon seit vielen Jahren intensiv mit der Entwicklung der Spiralrohr-Technologie befaßt. In unserem Hause sind in langjähriger Arbeit die Voraussetzungen geschaffen worden, alle wesentlichen Komponenten für eine gute Spiralrohr-Technologie zu beherrschen.

Da sind

- die Herstellung des Stahles
- die Erzeugung des richtigen Warmbreitbandes
- die Konstruktion der Maschinen
- das Know-how für die Praxis in bezug auf Fabrikation, Qualitätskontrolle und Wirtschaftlichkeit.

Alle diese Elemente wurden berücksichtigt bei der Realisierung dieses Rohrwerkes in Chimbote. Wir sind der Meinung, daß damit solide Voraussetzungen geschaffen wurden für eine erfolgreiche Rohrfertigung in Ihrem Lande... Wir wünschen Ihnen und Ihrem Werk einen guten Start und eine erfolgreiche Zukunft!"

Hoesch schlägt für 1974 Dividende von 10% vor

Der Aufsichtsrat der Hoesch AG hat in seiner Sitzung am 24. April 1975 den vom Vorstand vorgelegten Jahresabschluß zum 31. Dezember 1974 gebilligt. Er stimmte dem Vorschlag des Vorstandes zu, aus dem Bilanzgewinn 1974 in Höhe von 56,9 Millionen DM auf das dividendenberechtigte Grundkapital von 569 Millionen DM eine Dividende von 10%, das sind 5,- DM je Aktie im Nennwert von 50,- DM, zu zahlen. Als Abschlag auf den Bilanzgewinn wurde ab 5. Februar 1975 bereits eine Zwischendividende von 1,75 DM je Aktie über nom. 50,- DM gezahlt.

Zu dem Ergebnis ist zu bemerken, das ESTEL NV Hoesch-Hoogovens, an der die Hoesch AG zu 50% beteiligt ist, im Geschäftsjahr 1974 einen Reingewinn von 323 Millionen hfl erzielte. Die Hauptversammlung der ESTEL NV Hoesch-Hoogovens hat am 24. April 1975 beschlossen, aus dem Reingewinn 206 Millionen hfl den Rücklagen zuzuführen, so daß 117 Millionen hfl an die beiden Aktionäre Hoesch AG und Koninklijke Nederlandsche Hoogovens en Staalfabrieken NV ausgeschüttet werden können. Davon entfällt die Hälfte in Höhe von 58,5 Millionen hfl auf die Hoesch AG.

Dr.-Ing. Heinz Boeck 25 Jahre bei uns



Vor 25 Jahren trat Dr. Boeck in die Dienste der damaligen Hüttenwerk Hörde AG. Hier war er zunächst Stahlwerks-, später Direktionsassistent. Durch einen mehrmonatigen Auslandsaufenthalt in den USA, England und Holland hatte Dr. Boeck 1958 die Gelegenheit, die Stahlindustrien dieser Länder kennenzulernen. Nach seiner Rückkehr übernahm er die technische Leitung des Werkes Dortmund der DHHU. 1962 wurde er in den Vorstand der damaligen Hüttenwerke Siegerland AG berufen, 1973 übernahm er den Vorsitz im Vorstand der heutigen Hoesch Siegerlandwerke AG.

Als Sprecher des Hauptproduktbereiches Oberflächenveredelung der ESTEL-Verarbeitungsgruppe (KGV) ist Dr. Boeck Mitglied des Koordinationsteams. In den letzten Jahren setzte er seine ganze Arbeitskraft für die Umstrukturierung und Gesunderhaltung der im Werksbereich Siegerland zusammengefaßten Unternehmensgruppe ein.

Dr. Boeck gehört dem Vorstand des VdEh und anderer wissenschaftlich technischer und betriebswirtschaftlicher Vereine sowie örtlicher Arbeitgeberverbände an.

Am 15. Mai 1975 konnte Dr.-Ing. Heinz Boeck, Vorsitzender des Vorstandes der Hoesch Siegerlandwerke AG, auf eine 25jährige Tätigkeit im Hoesch-Kreis zurückblicken.

Heinz Boeck wurde am 7. Februar 1921 in Hennigsdorf bei Berlin geboren. Dem Abitur, das er im Frühjahr 1939 ablegte, schloß sich die Arbeits- und Militärdienstzeit an. Erst nach dem Krieg konnte er das Studium des Eisenhüttenwesens an der Bergakademie Clausthal aufnehmen, das er mit dem Diplomexamen 1950 abschloß. 1967 promovierte er zum Dr.-Ing.

UNSERE JUBILARE

Jedes Jahrzehnt des Menschen
hat sein eigenes Glück,
seine eigenen
Hoffnungen und Aussichten

GOETHE

40

Hoesch Hüttenwerke AG

5. 6. 1975
Werner Kubat
Werk Westfalenhütte
Kaltwalzwerk
6. 6. 1975
Leo Steinmüller
Werk Westfalenhütte
Mechan. Erhaltungsbetriebe

7. 6. 1975
Friedrich Funk
Werk Union
Rechnungswesen
7. 6. 1975
Erich Köhler
Werk Westfalenhütte
Stoffwirtschaft

13. 6. 1975
Rudolf Killus
Werk Westfalenhütte
Mechan. Erhaltungsbetriebe
24. 6. 1975
Walter Hilsmann
Werk Phoenix
Mechan. Reparaturbetriebe

25. 6. 1975
Walter Pietzak
Werk Union
Profilwalzwerke

Hoesch Siegerlandwerke AG

1. 6. 1975
Erich Strunk
Werk Eichen
Adjustage Kaltwalzwerk
6. 6. 1975
Werner Schulte
Werk Attendorn
Werksdienst

25

Hoesch Werke AG

8. 6. 1975
Heinrich Mertens
Betriebskrankenkasse
8. 6. 1975
Ingeborg Möller
Gästehaus
9. 6. 1975
Heinrich Daum
Hüttenhospital
9. 6. 1975
Anton Giesenkirchen
Zentrale Datenverarbeitung
Hoesch

10. 6. 1975
Werner Krecklau
Zentrale Datenverarbeitung
Hoesch

Hoesch Hüttenwerke AG

24. 4. 1975
Helmut Wallesch
Werk Union
Personalwesen
1. 6. 1975
Karl Becker
Werk Westfalenhütte
Büro-Investitionen,
IR-Büro, Normenstelle

1. 6. 1975
Kurt Helmert
Werk Union
Allgemeine Verwaltung
1. 6. 1975
Friedhelm Seiffert
Werk Phoenix
Forschung und
Qualitätskontrolle

1. 6. 1975
Heinz Feuweiher
Werk Union
Werksicherheit
1. 6. 1975
Josef Neubauer
Werk Westfalenhütte
Eisenbahnbetrieb

2. 6. 1975
Arthur Klapproth
Werk Westfalenhütte
Kaltwalzwerk
2. 6. 1975
Heinz Dombowski
Werk Westfalenhütte
Mechan. Erhaltungsbetriebe

5. 6. 1975
Karl Kirchengberg
Werk Westfalenhütte
Personalwesen
5. 6. 1975
Emil Kahlmann
Werk Union
Siemens-Martin-Stahlwerke

5. 6. 1975
Friedhelm Strohmann
Werk Phoenix
Walzwerke Ph
5. 6. 1975
Willy Pompetzki
Werk Westfalenhütte
Stoffwirtschaft

5. 6. 1975
Johann Link
Werk Westfalenhütte
Kaltwalzwerk
5. 6. 1975
Albert Pape
Werk Westfalenhütte
Mechan. Erhaltungsbetriebe

5. 6. 1975
Alfred Uschkurat
Werk Westfalenhütte
Elektronische Betriebe

6. 6. 1975
Werner Heier
Werk Union
Qualitätskontrolle

6. 6. 1975
Heinrich Hüllweg
Werk Phoenix
Walzwerke Ph

6. 6. 1975
Günter Kuhliger
Werk Westfalenhütte
Mechan. Erhaltungsbetriebe

6. 6. 1975
Günter Salewski
Werk Westfalenhütte
Kaltwalzwerk

7. 6. 1975
Alfred Twittenhoff
Werk Phoenix
Weiterverarbeitung

7. 6. 1975
Heinrich Richardt
Werk Phoenix
Qualitätskontrolle

8. 6. 1975
Gerhard Cinka
Werk Westfalenhütte
Baubetriebe

8. 6. 1975
Robert Bartsch
Werk Westfalenhütte
Siemens-Martin-Stahlwerke

8. 6. 1975
Kurt Persigehl
Werk Westfalenhütte
Qualitätskontrolle

9. 6. 1975
Friedrich Breiholtz
Werk Union
Rechnungswesen

9. 6. 1975
Paul Riechert
Werk Union
Siemens-Martin-Stahlwerke

9. 6. 1975
Karl-Heinz Gockel
Werk Phoenix
Stoffwirtschaft

9. 6. 1975
Erwin Möller
Werk Westfalenhütte
Werksicherheit

9. 6. 1975
Helmut Horoba
Werk Westfalenhütte
Mechan. Erhaltungsbetriebe

10. 6. 1975
August Benning
Werk Phoenix
Verkehrsbetriebe

10. 6. 1975
Walter Oelker
Werk Phoenix
Walzwerke Ph

10. 6. 1975
Günter Mitzkus
Werk Phoenix
Walzwerke Ph

12. 6. 1975
Friedhelm Baddack
Werk Westfalenhütte
Kaltwalzwerk

12. 6. 1975
Gustav Lehmkuhler
Werk Westfalenhütte
Kaltwalzwerk

13. 6. 1975
Herbert Weber
Werk Phoenix
Mechan. Erhaltungsbetriebe

14. 6. 1975
Richard Hemmann
Werk Phoenix
Hochofenbetrieb

14. 6. 1975
Kurt Lohölter
Werk Phoenix
Allgemeine Verwaltung

14. 6. 1975
Hans Dittmann
Werk Westfalenhütte
Energiebetriebe

14. 6. 1975
Erwin Mertins
Werk Phoenix
Walzwerke Ph

15. 6. 1975
Emil Huisken
Werk Union
Block- und Profilwalzwerke

15. 6. 1975
Heinrich Landmann
Werk Union
Rechnungswesen

15. 6. 1975
Willi Schäfer
Werk Union
Personalwesen

15. 6. 1975
Otto Schneck
Werk Westfalenhütte
Sozialwirtschaftliche Betriebe

15. 6. 1975
Anton Tempel
Werk Union
Einkauf Rohstoffe

15. 6. 1975
Wilhelm Scheld
Werk Union
Baubetriebe

15. 6. 1975
Klaus Trogisch
Werk Westfalenhütte
Mechan. Erhaltungsbetriebe

15. 6. 1975
Pranas Kazlauskas
Werk Phoenix
Stoffwirtschaft

15. 6. 1975
Franz Bielecki
Werk Westfalenhütte
Siemens-Martin-Stahlwerke

15. 6. 1975
Wolfgang Gröber
Werk Westfalenhütte
Profilwalzwerke

16. 6. 1975
Günter Stretzke
Werk Phoenix
Produktionslenkung

16. 6. 1975
Wilhelm Walkenhorst
Werk Phoenix
Mechan. Erhaltungsbetriebe

16. 6. 1975
Alfons Posluszny
Werk Union
Energiebetriebe

19. 6. 1975
Elfriede Rumann
Werk Phoenix
Neubauteilung

19. 6. 1975
Walter Lambert
Werk Phoenix
Walzwerke Ph

19. 6. 1975
Artur Kindermann
Werk Westfalenhütte
Mechan. Erhaltungsbetriebe

19. 6. 1975
Gerhard Arndt
Werk Union
Energiebetriebe

19. 6. 1975
Wilhelm Elias
Werk Phoenix
Walzwerke Ph

19. 6. 1975
Alfred Bekel
Werk Phoenix
Walzwerke Ph

20. 6. 1975
Wilhelm Kokemohr
Werk Westfalenhütte
Mechan. Erhaltungsbetriebe

20. 6. 1975
Engelbert Eickhoff
Werk Phoenix
Weiterverarbeitung

21. 6. 1975
Wilhelm Wassenberg
Werk Westfalenhütte
Materialwirtschaft

21. 6. 1975
Max Damerau
Werk Phoenix
Mechan. Erhaltungsbetriebe

21. 6. 1975
Fritz Marten
Werk Westfalenhütte
Eisenbahnbetrieb

21. 6. 1975
Heinz Niemann
Werk Westfalenhütte
Siemens-Martin-Stahlwerke

21. 6. 1975
Fritz Zingerling
Werk Phoenix
Stoffwirtschaft

22. 6. 1975
Heribert Adler
Werk Westfalenhütte
Stahlwerke

22. 6. 1975
Walter Hellmann
Werk Westfalenhütte
Block- und Profilwalzwerke

22. 6. 1975
Hans Hülscher
Werk Phoenix
Weiterverarbeitung

22. 6. 1975
Heinz Altemeier
Werk Phoenix
Mechan. Erhaltungsbetriebe

22. 6. 1975
Ludwig Nolte
Werk Phoenix
Qualitätskontrolle

22. 6. 1975
Friedhelm Bomm
Werk Phoenix
Qualitätskontrolle

23. 6. 1975
Siegfried Rosentreter
Werk Union
Betriebsrat

23. 6. 1975
Walter de Zanet
Werk Westfalenhütte
Kaltwalzwerk

23. 6. 1975
Ludwig Bolle
Werk Phoenix
Hochofenbetrieb

24. 6. 1975
Günter Bendig
Werk Union
Hochofenwerk

24. 6. 1975
Manfred Pohlmann
Werk Westfalenhütte
Profilwalzwerke

26. 6. 1975
Hans-Ulrich Flauss
Werk Westfalenhütte
Rechnungswesen

26. 6. 1975
Irene Schmidt
Werk Union
Rechnungswesen

26. 6. 1975
Fritz Born
Werk Phoenix
Walzwerke Ph

26. 6. 1975
Heinz Klügge
Werk Phoenix
Oxygenstahlwerk

26. 6. 1975
Franz Kotecki
Werk Westfalenhütte
Mechan. Erhaltungsbetriebe

26. 6. 1975
Werner Lau
Werk Phoenix
Oxygenstahlwerk

26. 6. 1975
Horst Parschau
Werk Phoenix
Weiterverarbeitung

26. 6. 1975
Paul Pawelke
Werk Phoenix
Walzendreherei

27. 6. 1975
Heinz Toparkus
Werk Phoenix
Block- und Profilwalzwerke

28. 6. 1975
Max Dirla
Werk Phoenix
Hochofenbetrieb

28. 6. 1975
Arthur Fiene
Werk Phoenix
Walzwerke Ph

28. 6. 1975
Karl Striewe
Werk Union
Mechan. Erhaltungsbetriebe

28. 6. 1975
Walter Pohl
Werk Phoenix
Walzwerke Ph

28. 6. 1975
Karl Thiel
Werk Phoenix
Baubetriebe

29. 6. 1975
Adam Lehmenkühler
Werk Westfalenhütte
Eisenbahnmaschinendienst

29. 6. 1975
Karl-Heinz Lagemann
Werk Phoenix
Eisenbahnbetrieb

29. 6. 1975
Fritz Töllner
Werk Phoenix
Weiterverarbeitung

29. 6. 1975
Erwin Gurrullis
Werk Westfalenhütte
Werksicherheit

29. 6. 1975
Hans Becker
Werk Phoenix
Walzwerke Ph

30. 6. 1975
Alfred Niemeyer
Werk Westfalenhütte
Block- und Profilwalzwerke

30. 6. 1975
Günter Wieners
Werk Phoenix
Oxygenstahlwerk

30. 6. 1975
Rudolf Hahn
Werk Phoenix
Mechan. Erhaltungsbetriebe

30. 6. 1975
Freddy Schneider
Werk Phoenix
Walzwerke Ph

30. 6. 1975
Karl Riemenschneider
Werk Phoenix
Mechan. Reparaturbetriebe

Hoesch
Siegerlandwerke AG

1. 6. 1975
Karl-Josef Ley
Hauptverwaltung Siegen
Personalwesen

1. 6. 1975
Berthold Stentenbach
Werk Wissen
Reparatur-Werkstatt

1. 6. 1975
Willi Wessler
Werk Wissen
Sortierhaus

2. 6. 1975
Harry Czogalla
Werk Eichen
Terminwesen

2. 6. 1975
Hubert Zöllner
Werk Eichen
Maschinenabteilung

3. 6. 1975
Günter Stötzel
Werk Eichen
Adjustage Kaltwalzwerk

5. 6. 1975
Hermann Valerius
Werk Trier
Schlosserei

8. 6. 1975
Wilhelm Böcking
Werk Eichen
Glüherei

9. 6. 1975
Hans Biewer
Werk Trier
Arbeitsvorbereitung

9. 6. 1975
Berthold Herteux
Werk Trier
Plattierung

10. 6. 1975
Ernst Groß
Werk Wissen
Sortierhaus

12. 6. 1975
Heinrich Waschenbach
Werk Eichen
Kaltwalzwerk

12. 6. 1975
Kurt Wollny
Werk Eichen
Hauptwerkstatt

13. 6. 1975
Alfred Neimann
Werk Trier
Scherenbetrieb

14. 6. 1975
Adolf Schneider
Werk Wissen
Sortierhaus

14. 6. 1975
Raimund Schultheis
Werk Wissen
Kaltwalzwerk

14. 6. 1975
Waldemar Stöver
Werk Wissen
Kaltwalzwerk

15. 6. 1975
Erich Irlé
Werk Eichen
Maschinenabteilung

15. 6. 1975
Max Lucas
Werk Wuppertal

15. 6. 1975
Karl Schubert
Werk Eichen
Maschinenabteilung

17. 6. 1975
Albert Werner
Werk Eichen
Adjustage Kaltwalzwerk

19. 6. 1975
Ferdinand Loos
Werk Eichen
Adjustage

19. 6. 1975
Wilhelm Schuppert
Werk Eichen
Maschinenabteilung

22. 6. 1975
Heinz Schreiber
Werk Eichen
Magazin

26. 6. 1975
Heinrich Burbach
Werk Eichen
Allgemeine Verwaltung

26. 6. 1975
Horst Ingelbach
Werk Wissen
Sortierhaus

26. 6. 1975
Heinz Groß
Werk Wissen
Haubenglüherei

26. 6. 1975
Horst Seefeldt
Werk Wissen
Sortierhaus

29. 6. 1975
Karl Maier
Werk Trier
Plattierung

29. 6. 1975
Ernst Munker
Hauptverwaltung Siegen
Garage

30. 6. 1975
Friedrich-Wilhelm Thomas
Werk Wissen
Haubenglüherei

Hoesch Werke Hohenlimburg-Schwerte AG

3. 5. 1975
Heinz Hagemann
Kaltprofilkabel
Schlosserei

1. 6. 1975
Gustav Schläbitz
Kaltwalzwerk Nahmer
Produktion und Verladung

7. 6. 1975
Klaus Gerwin
Profilwerk Schwerte
Walzwerk

8. 6. 1975
Gerhard Halank
Warmwalzwerk
Fertigungsplanung und -steuerung

8. 6. 1975
Siegfried Römer
Federnwerk Hohenlimburg
Versand

8. 6. 1975
Wilhelm Link
Profilwerk Schwerte
Ziehwerk

9. 6. 1975
Heinrich Schmicker
Zieherei Hohenlimburg
Lager und Versand

12. 6. 1975
Egon Geuss
Rechnungswesen
Einkaufsabrechnung

12. 6. 1975
Wilhelm Kreuels
Kaltwalzwerk Nahmer
Umwickelwerk

12. 6. 1975
Kurt Leonhardt
Kaltwalzwerk Nahmer
Packerei

12. 6. 1975
Heinz Stöber
Profilwerk Schwerte
Walzwerk

12. 6. 1975
Wilhelm Schütte
Profilwerk Schwerte
Walzendreherei

13. 6. 1975
Albert Heierhoff
Allgemeine Verwaltung Kabel
Werkschutz

15. 6. 1975
Margarete Holtschmidt
Rechnungswesen
Verkaufsabrechnung

15. 6. 1975
Bernhard Trütschel
Technische Betriebswirtschaft
TB-Walzstahl, Kaltband, Blankstahl

15. 6. 1975
Alfred Brüggemann
Zieherei Hohenlimburg
Transport

15. 6. 1975
Günter Kaup
Profilwerk Schwerte
Walzwerk

19. 6. 1975
Hermann Erner
Warmwalzwerk Hohenlimburg
Verladung

19. 6. 1975
Willy Prell
Kaltwalzwerk Nahmer
Kontrolle

19. 6. 1975
Heinrich Röper
Profilwerk Anröchte
Profilzieherei

22. 6. 1975
Richard Kiene
Warmwalzwerk Hohenlimburg
Mittelbandstraße

26. 6. 1975
Josef Fleiter
Federungselemente
Arbeitsvorbereitung
Hohenlimburg/Herbede

27. 6. 1975
Willi Gröll
Maschinenbetrieb Hohenlimburg
Warmwalzwerk

29. 6. 1975
Helmut Müller
Zentrale Werkstätten
Hohenlimburg

Hoesch
Röhrenwerke AG

22. 6. 1975
Hans-Werner Vater
Werk Hamm
Techn. Betriebswirtschaft

26. 6. 1975
Kurt Schulze
Werk Hamm
Prod. Präzisionsrohre

Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG

19. 6. 1975
Otto Esser
Werk Eckesey
Gesensschmiede

19. 6. 1975
Hans Stich
Werk Eckesey
Gesensschmiede

20. 6. 1975
Wilhelm Mendel
Werk Eckesey
Qualitätskontrolle

26. 6. 1975
Anton Jagalski
Werk Eckesey
Lagerwirtschaft

Hoesch Maschinenfabrik Deutschland AG

7. 6. 1975
Heinrich Schipper
Revision

14. 6. 1975
Herbert Wojtek
Maschinenbau I

24. 6. 1975
Hans Skibicki
Maschinen- und Nebenbetriebe

27. 6. 1975
Emil Kuhlmann
Maschinenbau I

Blefa AG

1. 6. 1975
Gerd Flender
Werk Kreuztal
Dachfenster

Hoesch
Packband GmbH

19. 6. 1975
Horst-Adolf Schneider
Werk Schweiß
Magazin

Hoesch Handel AG

1. 6. 1975
Paul Imhäuser
Niederlassung Dortmund
Schneidbetrieb Wehbach

22. 6. 1975
Heinrich Rödder
Niederlassung Stuttgart
Bleche

DIE GESELLSCHAFTEN DER HOESCH WERKE AG

INLAND

Hütten- und Walzwerke

Hoesch Hüttenwerke AG Dortmund

Hoesch Siegerlandwerke AG Siegen

Hoesch Werke Hohenlimburg-Schwerte AG Hohenlimburg

Döhner AG Letmathe

Weiterverarbeitung

Hoesch Röhrenwerke AG Hamm

Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG Dortmund

Schwinn AG Homburg/Saar

Hoesch Maschinenfabrik Deutschland AG Dortmund

Dittmann & Neuhaus AG Herbede/Ruhr

Blefa AG Kreuztal, Kr. Siegen

Hoesch Packband GmbH Schwelm

Handel und Export

Hoesch Handel AG Dortmund

Dortmunder Eisenhandel GmbH Dortmund

Schulte & Schemmann Hamburg

Titan Verpackungssysteme GmbH Schwelm

Angenendt Verpackungssysteme GmbH Achern

Schrottverwertung Celler GmbH Dortmund

Hoesch Brennstoffhandel GmbH Essen

Sonstige Beteiligungsgesellschaften

O & K Orenstein & Koppel AG Berlin/Dortmund

Rheinisch-Westfälische Kalkwerke AG Dornap

WERK und WIR

Eine Zeitschrift für die Mitarbeiter der Hoesch Werke Aktiengesellschaft. Herausgeber: Hoesch Werke Aktiengesellschaft Dortmund • Verantwortlich für WERK UND WIR

Hoesch Werke Aktiengesellschaft: Walter Hölkeskamp • Verantwortlicher Redakteur: Erhard Jahn. Redaktion: Annemarie Stenderhoff • Grafische Gestaltung: Jutta von Wolff • Anschrift der Redaktion: Dortmund, Bornstraße 166, Telefon 84 41, Fernschreiber 08 22 294/08 22 123 • Druck: W. Girardet, Essen • Verantwortlich für WERK UND WIR, Ausgabe HÜTTENWERKE, Seiten 65–80, Dr. Günter Sieber • Redaktion: Dipl.-Kfm. Josef Lüttner (verantwortlich) und Alex Forster • Anschrift der Redaktion: Dortmund, Eberhardstraße 12, Telefon 8441, Fernschreiber 0822123/0822294 • Druck: Westfalendruck Dortmund • WERK UND WIR erscheint monatlich und wird kostenlos an alle Belegschaftsmitglieder abgegeben.

Dolomitwerke GmbH Wülfrath

Vereinigte Drahtseilwerke GmbH Dortmund

Gesellschaft für Metall Praecis-Formung mbH Westhofen

Hydropneumatik Federungselemente GmbH München

VACMETAL Gesellschaft für Vakuum-Metallurgie mbH Dortmund

Hoesch Liegenschaften GmbH Dortmund

Hoesch Wohnungsgesellschaft mbH Dortmund

Industriewerte Versicherungskontor GmbH Dortmund

Mathematischer Beratungs- und Programmierungsdienst GmbH Dortmund

AUSLAND

Weiterverarbeitung

Schwinn Sàrl Hénin-Beaumont (Pas de Calais/Frankreich)

Hoesch Argentina SAlYC Buenos Aires (Argentinien)

Hoesch Scripelliti SA Indústria de Molas São Paulo (Brasilien)

Forjaria São Bernardo SA São Bernardo do Campo (Brasilien)

Suspensiones Automotrices SA Tlalnepantla (Mexiko)

Lesjöfors AB Lesjöfors (Schweden)

Rotek Incorporated Ravenna (Ohio, USA)

Handel

Hoesch America Inc. Atlanta (Georgia, USA)

Hoesch Belgique SA Hoesch België NV Brüssel (Belgien)

Hoesch France Sàrl Paris (Frankreich)

Hoesch Handelsges. mbH Wien (Österreich)

Hoesch Indústria e Comércio Ltda. São Paulo (Brasilien)

Hoesch Italiana SpA Milano (Italien)

Hoesch Limited Morden (Surrey/Großbritannien)

Hoesch SA Madrid (Spanien)

Hoesch Zürich AG Zürich (Schweiz)

Nippon Roballo Comp. Ltd. Tokyo (Japan)

Roballo Engineering Company Ltd. London (Großbritannien)

Roballo France Sàrl Neuilly-sur-Seine (Frankreich)

Rothe Erde Italiana SpA Milano (Italien)

Rothe Erde-Schmiedag Ges. m. b. H. Wien (Österreich)

Titelseite: Lotte Hertling; Rückseite: Manfred Kampmann, beide Dortmund. Schwarzweißaufnahmen: Emil Ahring, Helmut Hering, Lotte Hertling, Hans-Joachim Janke, Manfred Kampmann, Erich Kreuzner, Erhard Pankau, Robert Sack, Günter Steininger, Anni Wölk, Gustav Adolf Wüstenfeld, alle Dortmund; und Werks- und Privatfotos. Zeichnungen: Karl-Heinz Jahn, Dortmund.

FOTO WETT BEWERB

Kinder sehen dich an

- 1 Evelyn Wessollek
Hoesch Handel AG
- 2 Werner Roski
Hoesch Maschinenfabrik Deutschland AG
- 3 Helmut Besler
Hoesch Huttenwerke AG
- 4 Martin Kutscha
Hoesch Hüttenwerke AG
- 5 Jörg Wagner
Hoesch Hüttenwerke AG
- 6 Richard Emrich
Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG

Für den Fotowettbewerb können unsere Belegschaftsmitglieder und Pensionäre bis zum 3. Juni Fotos zu dem Thema „Blumen“ und bis zum 3. Juli Fotos zu dem Thema „Wasser und Wolken“ einreichen.

WERK UND WIR Fotowettbewerb '75

Januar Mein Lieblingsbild 1974

Februar Tiere

März Strukturen

April Wohnungen, Behausungen

Mai ■ Kinder sehen dich an

Juni Industrieaufnahmen

Juli Blumen

August Wasser und Wolken

September Aus meinem Garten

Oktober Im Urlaub

November Masken

Dezember Menschen

Für jedes veröffentlichte Bild erhält der Einsender eine Prämie von vierzig Mark. Die eingereichten Bilder sollen – um eine gute Wiedergabe im Druck zu ermöglichen – möglichst nicht zu klein und auf weißem Hochglanzpapier vergrößert sein. Bitte vergessen Sie nicht, auf jedem Bild Ihren Namen, Ihre Anschrift und das Werk, in dem Sie beschäftigt sind, anzugeben. Unsere Anschrift lautet: Fotowettbewerb WERK UND WIR, Hoesch Werke AG, 46 Dortmund, Eberhardstraße 12.



