



WERK und WIR

HOESCH WERKE AKTIENGESELLSCHAFT

5

1976

MIT ARBEITS-UND
SOZIALBERICHT:

Der Mensch im Werk

INHALT

- 114 ARBEITS- UND SOZIALBERICHT:
- 115 Beschäftigungslage
- 116 Belegschaftsentwicklung
- 116 Jahresabschluß gebilligt
- 116 ESTEL im 4. Quartal 1975
- 118 Personalaufwendungen
- 119 Führungskräfteentwicklung
- 120 Ergonomie
- 120 Arbeitssicherheit
- 121 Berufsbildung
- 124 Betriebliches Vorschlagswesen
- 124 Gesundheitswesen
- 125 Wohnungswirtschaft
- 126 Weitere soziale Aufwendungen
- 126 WERK UND WIR
- 127 Josef Stingl besucht Hoesch
- 127 Fachlehrer bei Rothe Erde
- 128 Walter Arendt:
Renten sind gesichert
- 129 12 Hoesch-Arbeitnehmer-
vertreter für 4 Aufsichtsräte
und 1 Beirat
- 129 Auf neuem Weg zur Arbeitsstelle
- 130 222 Gewinne bei der fünften
Verlosung des Hoesch-Vor-
schlagwesens
- 132 Der erste Verbesserungsvor-
schlag im ESTEL-Format
- 132 Hundert Jahre O & K
- 135 Hoesch-Stromleitschienen für
Wuppertaler Schwebebahn
- 136 Junior-Galerie zeigt Hundert-
wasser
- 137 Unsere Jubilare
- 138 Die Gesellschaften der Hoesch
Werke AG
- 139 Der Fotowettbewerb

ARBEITS- UND SOZIALBERICHT

Einmal im Jahr – im Monat vor der Hauptversammlung – gibt WERK UND WIR einen ausführlichen Überblick über das, was im Umfeld von Mensch und Arbeit während des abgelaufenen Geschäftsjahres bei Hoesch geschah. Wir folgen damit den Wünschen unserer Mitarbeiter, die den vielfältigen Aktivitäten im Personalbereich besonders starkes Interesse entgegenbringen. Auf den folgenden Seiten faßt unser Arbeits- und Sozialbericht in Form eines Rechenschaftsberichtes die Entwicklungen im Geschäftsjahr 1975 zusammen. Er zeigt darüber hinaus auf, in welcher Weise wir versuchten, den vielseitigen Problemen gerecht zu werden, und er macht deutlich, daß alle diese Bemühungen den Stempel der Partnerschaft zwischen Unternehmensleitung, Arbeitnehmern und Betriebsräten tragen. Dieses vertrauensvolle Miteinander ist die beste Garantie, daß bei Hoesch auch schwierige Probleme ihre Lösung finden. Für die gute Zusammenarbeit im vergangenen Jahr danke ich allen Mitarbeitern und Betriebsräten.

Walter Hölkeskamp
WALTER HÖLKESKAMP

Der Mensch im Werk



▲ Fachleute unter sich: Ein Problem in der elektrischen Steuerung der Kaltbandstraße 2 besprechen Obermeister Gerd Wienholt (links) und Betriebsingenieur Lutz Werner (Mitte) mit den Betriebs elektrikern (v. l. n. r.) Dieter Neumann, Wolfgang Dahlmann und Wolfgang Pohl. Vier von fünf Hoesch-Mitarbeitern sind Fach-, Spezial- oder angelernte Arbeiter

Beschäftigungslage

Im Arbeits- und Sozialbericht des Vorjahres, in dem wir über die Situation 1974 berichteten, wiesen wir bereits auf die sich ab Ende 1974 deutlich abzeichnende weltweite Ver-

schlechterung der Konjunktur hin. Der Abschwung setzte sich 1975 verstärkt fort und machte sich auch für uns spürbar bemerkbar. Ab Herbst 1974 ersetzten wir daher Abgänge

nur noch in dringenden Fällen. Als sich Anfang 1975 die Beschäftigung, insbesondere in Teilbereichen unserer Verarbeitung, weiter abschwächte und auch durch ein teil-

weises Vorziehen des Urlaubs der Beschäftigungsrückgang nicht aufgefangen werden konnte, leiteten wir weitergehende personelle Maßnahmen ein. Dazu gehörten vor allem – ein grundsätzlicher Einstellungsstopp – die Verringerung beim Personal der Fremdunternehmen – der Abbau von Mehrarbeit und – die Einführung von Kurzarbeit.

Durch Nichtersetzten von Abgängen verringerte sich die Gesamtbelegschaft der Hoesch Werke AG im Jahr 1975 um 1913 Mitarbeiter oder 3,7%.

Das Personal von Fremdunternehmen wurde um 644 Beschäftigte oder um 68,4% zurückgeführt, so daß sich eine Personalabnahme um insgesamt 2 557 Beschäftigte oder um 4,9% ergab.

Die Mehrarbeit – ein für uns sehr wesentliches Regulativ zur Anpassung an Beschäftigungsschwankungen – wurde gegenüber dem Vorjahr um 4,5 Millionen Stunden oder um 60% abgebaut, und zwar insbesondere in den Hüttenwerken, wo praktisch seit Juni 1975 keine Mehrarbeit mehr verfahren wird. Dagegen war in Fertigungsbereichen der Verarbeitung, die nach wie vor gut beschäftigt sind, auch im Berichtsjahr weiterhin an einigen Stellen Mehrarbeit erforderlich. Die Stundeneinsparung bei der Mehrarbeit entspricht einer Beschäftigtenzahl von 2 900 Mitarbeitern.

Darüber hinaus mußte zur Anpassung an die rückläufige Beschäftigung zunächst ab Februar 1975 in Fertigungsbereichen der Gesellschaften Siegerlandwerke und Hohenlimburg-Schwerte sowie später auch bei den Gesellschaften Packband, Röhrenwerke und Blefa Kurzarbeit eingeführt werden. Von Kurzarbeit waren im Monatsdurchschnitt etwa 2 500 Mitarbeiter betroffen.

Bei unseren Hüttenwerken wurde während der Zeit vom 19. bis 31. Dezember 1975 Kurzarbeit in Form eines Blockstillstandes durchgeführt. Davon waren etwa 13 500 Mitarbeiter betroffen. Insgesamt fielen durch Kurzarbeit im Berichtszeitraum 1,3 Millionen Arbeitsstunden oder 157 000 Arbeitsschichten aus.

Durch die genannten Maßnahmen konnten Entlassungen vermieden werden. Auch der Arbeitsmarkt wurde nicht zusätzlich belastet.

Das der Sicherung des langfristigen Bedarfs an qualifizierten Fachkräften dienende Ausbildungsprogramm wurde von den Anpassungsmaßnahmen nicht betroffen und wie in den Vorjahren durchgeführt.

Seit Anfang 1976 hat sich erfreulicherweise die Beschäftigungssituation in fast allen unseren Gesellschaften deutlich gebessert; seit März 1976 wird im Hoesch-Bereich keine Kurzarbeit mehr verfahren.

Titelseite: 24 Jahre alt ist Werkzeugmacher Wilfried Sommer; er ist im Werkzeugbau des Federnwerks Hohenlimburg tätig

Rückseite: Eine besonders leistungsfähige Haubenglühanlage im Werk Dortmund der Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG, in der Ringe für die Herstellung von Kugeldrehverbindungen wärmebehandelt werden

Jahresabschluß gebilligt

Der Aufsichtsrat der Hoesch AG hat in seiner Sitzung vom 23. April 1976 den vom Vorstand vorgelegten Jahresabschluß zum 31. Dezember 1975 gebilligt. Er stimmte dem Vorschlag des Vorstandes zu, den Bilanzgewinn 1975 in Höhe von DM 149 430,85 auf neue Rechnung vorzutragen.

Die ESTEL NV Hoesch-Hoogovens, an der die Hoesch AG zu 50% beteiligt ist, schloß das Geschäftsjahr 1975 mit einem Reinverlust in Höhe von hfl 201,9 Mill. ab, der durch die Inanspruchnahme von Rücklagen ausgeglichen wurde. Die Hauptversammlung der ESTEL NV Hoesch-Hoogovens hat am 23. April 1976 beschlossen, an die beiden Aktionäre, die Hoesch AG und die Koninklijke Nederlandsche Hoogovens en Staalfabrieken NV, eine Dividende nicht auszuschütten.

ESTEL im 4. Quartal 1975

ESTEL erlitt im 4. Quartal 1975 einen Reinverlust von hfl 92,1 Mill. Damit haben sich die im vorigen Vierteljahresbericht ausgesprochenen Befürchtungen voll bestätigt.

Die Gründe für diesen Verlust lagen nach wie vor in der durch die allgemeine Rezession bedingten unzureichenden Nachfrage nach unseren Produkten, die zu einer zu geringen Auslastung unserer Anlagen und zu unbefriedigenden Erlösen führte.

Der Umsatz erhöhte sich gegenüber dem dritten Quartal 1975 infolge gestiegenen Absatzes um 9,3%.

Das Betriebsergebnis hat sich jedoch aufgrund weiterer Kostensteigerungen noch nicht verbessert.

Die Ergebnisentwicklung in unseren verschiedenen Koordinationsgruppen war gegenüber den beiden vorangegangenen Quartalen kaum verändert: Stahl war am stärksten von der schlechten Konjunktur betroffen, Stahlverarbeitung, Handel und Diversifikation erreichten positive Ergebnisse.

Die Erträge aus nicht konsolidierten Beteiligungen wurden nachteilig beeinflusst durch einige notwendige Abschreibungen.

Der Belegschaftsstand hat sich zum 31. Dezember 1975 gegenüber dem 30. September 1975 um 800 vermindert.

Seit Ende 1975 gibt es Anzeichen für eine Belebung auf dem Stahlmarkt. Das wird sich aber im 1. Quartal 1976 noch kaum in einer Ergebnisverbesserung auswirken.

ESTEL NV Hoesch-Hoogovens hat über das 4. Quartal 1975 folgende Ergebnisübersicht vorgelegt:

Konsolidierte Ergebnisübersicht ESTEL NV (in Mill. hfl)

	4. Quartal 1975	3. Quartal 1975	2. Quartal 1975	1. Quartal 1975	4. Quartal 1974
Umsatz (Netto-Fremdumsatz)	2047,3	1873,0	2155,7	2354,7	2670,9
Abschreibungen	119,0	126,8	126,8	127,5	123,3
Übrige Aufwendungen	2086,3	1904,8	2145,5	2165,2	2438,8
	2205,3	2031,6	2272,3	2292,7	2562,1
Betriebsergebnis	- 158,0	- 158,6	- 116,6	62,0	108,8
Erträge aus nicht konsolidierten Beteiligungen	21,6	15,1	24,3	6,2	5,0
Zinsen (Saldo)	- 44,6	- 40,5	- 36,0	- 37,3	- 30,0
Außerordentliche Erträge und Aufwendungen (Saldo)	19,7	22,7	20,1	5,8	16,3
Ergebnis vor Steuern	- 161,3	- 161,3	- 108,2	36,7	100,1
Steuern auf das Ergebnis	69,2	74,0	58,0	- 9,0	- 35,3
Reinergebnis	- 92,1	- 87,3	- 50,2	27,7	64,8
Betriebsergebnis in % vom Umsatz	- 7,7	- 8,5	- 5,4	2,6	4,1
Erzeugung (in 1000 Tonnen)					
Roheisen	1723	1690	1835	2231	2400
Rohstahl	2212	2193	2350	2865	3070
Walzstahl (konsolidiert)	2036	1798	1846	2119	2330
	31. 12.	30. 9.	30. 6.	31. 3.	31. 12.
Belegschaft	75 490	76 291	76 353	77 275	77 648

Belegschaftsentwicklung



▲ Zu den 1 663 jungen Menschen, die Ende 1975 in der Berufsausbildung bei Hoesch standen, gehören auch Heinz-Jürgen Radun und Jürgen Leiber, die beide Fernmeldeinstallateure werden wollen

Die Belegschaft am 31. 12. 1975

	Arbeiter	Angestellte	gesamt	Gesamtbelegschaft in %
Hüttenwerke	20 934	5 640	26 574	53,7
Verarbeitung	13 809	5 106	18 915	38,2
Handel	941	1 365	2 306	4,6
Hauptverwaltung und übrige	145	1 569	1 714	3,5
gesamt	35 829	13 680	49 509	100,0

Auch wenn wir 1975 nicht alle Abgänge ersetzen, wurden immerhin noch 1 545 Mitarbeiter (1974: 5 189) – insbesondere qualifizierte Fachkräfte – neu eingestellt.

Der Anteil der Angestellten an der Gesamtbelegschaft nahm 1975 weiter zu. Diese Entwicklung kennzeichnet mehr oder weniger alle Wirtschaftsbereiche, da im Zuge der technischen und wirtschaftlichen Entwicklung immer mehr Tätigkeiten angestellten-versicherungspflichtig werden. Das Verhältnis Arbeiter zu Angestellten betrug Ende 1975 2,6 : 1 (Ende 1974 = 2,7 : 1).

Ende 1975 standen 70,1% unserer Mitarbeiter im Lohnverhältnis, 26,3% im Angestelltenverhältnis und 3,6% im Ausbildungsverhältnis.

Insgesamt waren im Bereich der Hoesch Werke AG 4 239 weibliche Mitarbeiter beschäftigt; das sind 8,6% der Gesamtbelegschaft. Der Anteil weiblicher Mitarbeiter betrug bei den Arbeitern 2,8% und bei den Angestellten 23,8%.

Fachliche Gliederung

Der Anteil der Facharbeiter und der gewerblich Auszubildenden an

► Im Jahr 1975 ist die Zahl der ausländischen Arbeiter um 638 auf rund 4 500 gesunken. Unser Bild zeigt die beiden Griechen Tsanaksidis Varitimos und Kalogiros Christoforos an der Blechschere im Kaltwalzwerk 1

▼ Einer der wenigen Arbeitsplätze, an denen Frauen bei Hoesch die Mehrheit bilden, ist die Datensammelstelle der Zentralen Datenverarbeitung Hoesch: Hier erfassen und prüfen Mitarbeiterinnen die Mehrzahl der Daten, die später von Rechnern der ZDH verarbeitet werden. Insgesamt haben Frauen einen Anteil von 8,6 Prozent an der Gesamtbelegschaft



der Arbeiterbelegschaft hat sich auch 1975 wiederum leicht erhöht. Von den Arbeitern waren Ende 1975 26,8% Facharbeiter, 48,4% Spezial- und angelernte Arbeiter, 21,6% ungelernete Arbeiter und 3,2% gewerblich Auszubildende.

Die Struktur der Angestellten hat sich gegenüber dem Vorjahr kaum geändert. Von den Angestellten waren 50,7% kaufmännische Angestellte, 33,5% technische Angestellte, 9,1% Meister, 2,0% sonstige Angestellte, wie zum Beispiel medizinisches Personal und Werkschullehrer u. ä., und 4,7% Auszubildende und Praktikanten für kaufmännische und technische Berufe.

Ausländische Arbeiter

Die Zahl der beschäftigten ausländischen Arbeiter verringerte sich 1975 um 638 oder um 12,3% auf 4 529 am 31. 12. 1975. Der Anteil der Ausländer an der Lohnempfängerbelegschaft betrug am Ende des Berichtsjahres 13,1% gegenüber 14,1% am Ende des Vorjahres.

Altersstruktur

Das Durchschnittsalter unserer Gesamtbelegschaft erhöhte sich wegen der stark verringerten Neueinstellungen, unter denen die jüngeren Jahrgänge gewöhnlich überwiegen, im Jahr 1975 auf 39,8 Jahre (1974 = 39,2). Ende 1975 betrug das durchschnittliche Lebensalter der Arbeiter 40,1 Jahre, das der Angestellten 38,9 Jahre.

Das durchschnittliche Lebensalter der Arbeiterbelegschaft wird durch die Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter beeinflusst, die schwerpunktmäßig den Altersgruppen 25 bis 40 Jahre angehören; das durchschnittliche Lebensalter der einheimischen Arbeiterbelegschaft liegt zur Zeit bei 40,7 Jahren.

Betriebszugehörigkeit

Auch die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit der Gesamtbelegschaft nahm im Berichtszeitraum zu. Sie erhöhte sich auf 14,4 Jahre (1974 = 13,9); dabei bestehen zwischen Arbeitern und Angestellten keine nennenswerten Unterschiede mehr.

Am 31. Dezember 1975 waren 7 317 Belegschaftsmitglieder oder 14,9% länger als 25 Jahre und 419 Belegschaftsmitglieder oder 0,9% länger als 40 Jahre im Hoesch-Bereich beschäftigt.

Die Zahl der Dienstjubiläen erreichte im Berichtsjahr einen neuen Höchststand; 2 036 Mitarbeiter begingen ein Jubiläum. Von ihnen feierten 1 822 ihr 25jähriges, 205 ihr 40jähriges und 9 ihr 50jähriges Dienstjubiläum.

Die nach einheitlichen Richtlinien bei allen Konzerngesellschaften ausbezahlten Jubiläumsgelder, nämlich ein Monatseinkommen bei 25jährigem Jubiläum (mindestens DM 1 500), einhalb Monatseinkommen bei 40jährigem Dienstjubiläum (mindestens DM 2 400) und zwei Monatseinkommen bei 50jährigem Jubiläum (mindestens DM 4 000), beliefen sich im Berichtsjahr auf DM 3,4 Millionen.

Personal- aufwendungen

Der Personalaufwand verringerte sich 1975 gegenüber dem Vorjahr um DM 23,2 Millionen oder um 1,3% auf DM 1 753,4 Millionen.

Im Personalaufwand sind DM 1 399,1 Millionen für Löhne und Gehälter und DM 215,9 Millionen für soziale Abgaben enthalten.

Die Lohn- und Gehaltssumme hat gegenüber 1974 um DM 56,8 Millionen oder um 3,9% abgenommen. Diese Verringerung ist auf den starken Abbau der Mehrarbeit, das Nichtersetzen von Abgängen und die Einführung von Kurzarbeit zurückzuführen.

Die Aufwendungen für soziale Abgaben stiegen dagegen um DM 20,1 Millionen oder um 10,3%, weil insbesondere die Bemessungsgrenzen zur Renten-, Arbeitslosen- und Krankenversicherung und auch die Beitragsätze der Krankenversicherungen angehoben wurden.

Tarifentwicklung

Wir haben in WERK UND WIR über die Tarifentwicklung im Hoesch-Bereich im Jahr 1975 ausführlich berichtet. Über die rein tarifliche Lohn- und Gehaltsentwicklung hinaus sind im Berichtsjahr weitere wesentliche Tarifvereinbarungen hervorzuheben: so die Erweiterung des Kündigungsschutzes für ältere Arbeitnehmer und die neue Verdienstsicherungsregelung. Da im Hoesch-Bereich bereits eine Anerkennungslohnregelung bestand, wurde unter Berücksichtigung der Tarifverträge und unserer betrieblichen Regelung gemeinsam mit dem Gesamtbetriebsrat eine neue Verdienstsicherungsregelung erstellt. Von der neuen Regelung werden auch die Angestellten erfaßt. Die Schichtenzuschläge werden – soweit die Voraussetzungen erfüllt sind – voll abgesichert. Durch diese einheitliche Regelung werden alle Hoesch-Mitarbeiter nach gleichen Grundsätzen behandelt. Weiterhin ist der Abschluß von Tarifvereinbarungen für die metallverarbeitende Industrie am 19. 2. 1975 und für die Eisen- und Stahlindustrie am 11. 12. 1975 über Leistungszulagen für Tarifangestellte zu nennen. Durch beide Tarifverträge werden Zulagen zukünftig bis zu 8% abgesichert.

Die finanziellen Auswirkungen der für das Berichtsjahr getroffenen Tarifvereinbarungen betrugen etwa 163 Millionen DM. Diese Kosten konnten aufgrund der durchgeführten personellen Maßnahmen mehr als voll aufgefangen werden. Zusätzlich wurden durch Personalabbau bei Fremdunternehmen beträchtliche Einsparungen erzielt.



▲ Anton Mense (links), bis 1967 Meister in der Rohrschweißerei, und Albert Klobusch, bis 1972 Ziehmeister der Präzisionsrohrherstellung, im Garten hinter dem eigenen Haus in Hilstrup. Sie gehören zu den rund 24 000 ehemaligen Mitarbeitern oder Hinterbliebenen, die eine Hoesch-Werksrente beziehen

24 000 Werksrentner oder Hinterbliebene

Ende 1975 bezogen 23 913 ehemalige Mitarbeiter oder deren Hinterbliebene eine Hoesch-Werksrente. Seit Ende des Vorjahres ist die Zahl der Ruhegeldempfänger um 236 oder um 1% gestiegen.

12 930 Werksrentner erwarben ihren Rentenanspruch durch ihre Zugehörigkeit zu einem Hoesch-Unternehmen und 10 983 Rentenempfänger – das sind 45,9% aller Werksrentner

– sind Hinterbliebene ehemaliger Mitarbeiter.

Auch im Berichtsjahr machten viele ältere Mitarbeiter von der Möglichkeit Gebrauch, nach der flexiblen Altersgrenze vorzeitig auszusteigen. Insgesamt wurden 880 Neurenten gewährt, darunter 392 – das sind 45% aller Neurenten – für Mitarbeiter, die vor Vollendung des 65. Lebensjahres in den Ruhestand traten. 293 Mitarbeiter schieden mit der Vollendung des 63. Lebensjahres und 45 Mitarbeiter mit Vollendung des 64. Lebensjahres aus; das sind 56,2% dieser beiden Altersgruppen. Unsere Arbeiter beantragen etwa doppelt so häufig mit vollendetem 63. oder 64. Lebensjahr Altersruhegeld als unsere Angestellten. Von den Schwerbehinderten im Hoesch-Bereich, für die die

flexible Altersgrenze ein Jahr früher gilt, traten 54 mit Vollendung des 62. Lebensjahres in den Ruhestand.

Das am 22. Dezember 1974 in Kraft getretene Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung greift erstmals direkt in die betriebliche Altersversorgung der Unternehmen ein. Über die prinzipiell neuen Bestimmungen des neuen Gesetzes haben wir mehrmals in WERK UND WIR berichtet. Diesen Bestimmungen mußte die Ruhegeldordnung Hoesch angepaßt werden. Der Hoesch-Pensionsordnung liegt die von der Pensionsvereinigung der Eisen- und Stahlindustrie erarbeitete Musterpensionsordnung zugrunde, die nach Übereinkunft aller Mitgliedsunternehmen zunächst neu gefaßt werden und dann der Anpassung der einzelnen Ruhegeldordnungen als Vorbild dienen soll. Die Neufassung der Musterpensionsordnung, bei der Hoesch mitwirkte, zog sich wegen der Notwendigkeit, über problematische Fragen eine einheitliche Auffassung zu erzielen, fast über das ganze Berichtsjahr hin. Gegen Ende 1975 war nach der Musterpensionsordnung auch die Neufassung der Hoesch-

Pensionsordnung fertiggestellt. Nach ihrer Beratung und Verabschiedung durch den Vorstand und den Gesamtbetriebsrat wird sie im laufenden Geschäftsjahr in Kraft treten und die gegenwärtige Hoesch-Pensionsordnung nach sieben Jahren ablösen.

Bei den in der Zwischenzeit eingetretenen Rentenfällen wurden zwei der neu eingeführten gesetzlichen Auflagen, nämlich die Gewährung der Werksrente beim Ausscheiden nach der flexiblen Altersgrenze (ab Vollendung des 63. Lebensjahres) und das sogenannte Auszehrungsverbot, d. h. die Nichtanrechnung späterer Sozialrentenerhöhungen auf die Werksrente, schon aufgrund früherer Ergänzungsregelungen zur Hoesch-Pensionsordnung beachtet. Der Kern des neuen Gesetzes ist aber die Regelung über die Unverfallbarkeit eines Werksrentenanspruchs: Wer nach zehn Dienstjahren und vollendetem 35. Lebensjahr bei einer Hoesch-Gesellschaft ausscheidet, behält einen Anspruch auf Werksrente entsprechend seiner Hoesch-Dienstjahre, die bei seinem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben gewährt wird. Im Berichtsjahr be-

stätigten unsere Werke und Gesellschaften 83 ausgeschiedenen Mitarbeitern den unverfallbaren Anspruch auf eine Hoesch-Werksrente.

monatlich DM 13 gezahlt. Die Leistungen des Unternehmens zur Vermögensbildung der Mitarbeiter betrugen im Berichtsjahr insgesamt DM 14,4 Millionen.

Über die Arbeitgeberleistung hinaus legten 40 277 Mitarbeiter von ihrem Monatseinkommen weitere DM 26 vermögenswirksam an, um damit die staatlich geförderte Anlage von DM 624 im Jahr zu erfüllen. Mit 80% der Gesamtbelegschaft erreichte die Beteiligung am vermögenswirksamen Sparen damit ihren bisher höchsten Stand. Die Arbeiterbelegschaft beteiligte sich zu 76%, die Angestelltenbelegschaft zu 91% und die Auszubildenden – das ist eine überraschende Feststellung – zu 78%.

Die freiwilligen Sparanlagen erreichten im Berichtsjahr eine Höhe von DM 12,8 Millionen.

Tarifliche und freiwillige Anlagen nach dem Vermögensbildungsgesetz betrugen zusammen DM 27,2 Millionen. Das ist der bisher höchste Betrag in einem Berichtsjahr. Die daran beteiligten Mitarbeiter haben damit den gesetzlichen Begünstigungsrahmen von DM 624 voll ausgeschöpft.

Vermögenswirksames Sparen

Fast alle Hoesch-Mitarbeiter machen vom vermögenswirksamen Sparen Gebrauch. Im Berichtsjahr erhielten 45 682 Arbeiter und Angestellte nach den geltenden Tarifverträgen beziehungsweise nach den bestehenden Betriebsvereinbarungen Arbeitgeberleistungen von monatlich DM 26 zur vermögenswirksamen Anlage; weiteren 1 161 Auszubildenden werden nach den Tarifverträgen der Stahl- und der Metallindustrie



◀ Bei einer Sitzung des Arbeitskreises Personalinformationssystem trafen wir (v. l. n. r.): Günter Kröner, Hoesch Werke AG; Günther Nordhues, den Leiter des Arbeitskreises; Heinrich Kahmeyer, Hüttenwerke; Frithjof Frye, Rothe Erde-Schmiedag; Hubertus Goebel, Hohenlimburg-Schwerte; Wolfgang Vieth, Josef Tallmann und Diethelm Rosier, Hoesch Werke AG

Führungs- kräfte- entwicklung

Unter Federführung der Abteilung Personalwesen AT-Bereich einschließlich Führungskräfteentwicklung, dessen Leitung Rechtsanwalt Günther Nordhues als Nachfolger des verstorbenen Rechtsanwaltes Dr. Friedrich-Wilhelm Butzer mit Wirkung vom 1. Januar 1976 übernommen hat, wurde ein Personalbeurteilungssystem für Führungskräfte und Führungsnachwuchskräfte im AT-Verhältnis erarbeitet, das durch Gesamtbetriebsvereinbarung vom 25. Februar 1975 eingeführt wurde. Inzwischen haben Seminare stattgefunden, in denen Vorgesetzte, die künftig aufgrund eingehender Mitarbeitergespräche die Personalbeurteilung vornehmen müssen, mit der Gesamtbetriebsvereinbarung und der dazu ergangenen Richtlinie über die Per-

sonalbeurteilung vertraut gemacht wurden. Dabei haben sich neue Erkenntnisse und Anregungen ergeben, die zu einer Überarbeitung und damit weiteren Vertiefung der Richtlinie führen werden.

Gute Fortschritte machen weiterhin die Überlegungen und diesbezüglich vorbereitende Arbeiten an einem Personalinformationssystem.

Mit diesen beiden Einrichtungen ist die Basis für eine weitreichende und zukunftsweisende Führungskräfteentwicklung im gesamten Hoesch-ESTEL-Bereich geschaffen.

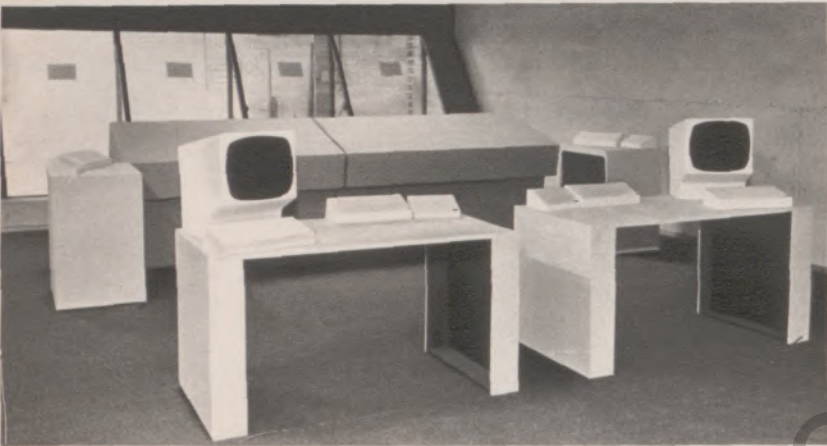
Alle Arbeiten erfolgen im engsten Einvernehmen und unter Mitwirkung der Personalabteilungen unserer Werke und Gesellschaften sowie unserer Berufsbildung.

Ergonomie



Praktische Anwendung der Ergonomie: Die Arbeitsplätze im neu errichteten Stellwerk 2000 wurden anhand von Modelluntersuchungen im Maßstab 1:1 gestaltet. Dabei wurden auch beleuch-

tungstechnische und akustische Verhältnisse simuliert und so die optimale Lösung entwickelt. Unsere Bilder zeigen die Modellsituation und den endgültigen Arbeitsplatz



Die erweiterten und neugefaßten Hoesch-Richtlinien zur Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung sehen die Bildung eines arbeitswissenschaftlichen Arbeitskreises vor, der sich im März 1974 konstituierte. Neben der fachberatenden Tätigkeit und der Information der Konzerngesellschaften über alle einschlägigen Fragen hat der Arbeitskreis die Aufgabe, in Eigeninitiative unter Berücksichtigung moderner wissenschaftlicher Erkenntnisse Vorschläge für die Gestaltung von Mensch – Maschine – Umweltsystemen zu entwickeln.

Im August 1975 fand die Tätigkeit des Arbeitskreises sichtbaren Niederschlag in der Herausgabe einer „Prüfliste zur ergonomischen Arbeitsgestaltung“, die unseren Gesellschaften zusammen mit den für ihre Anwendung entwickelten Arbeitsformularen übersandt wurde. Eine weitere Schrift zur praktischen Anwendung der Ergonomie ist von der Stabstelle Ergonomie bei der Hauptverwaltung im November 1975 herausgegeben worden. Es ist das Heft 1 einer Schriftenreihe „Menschengerechte Arbeitsgestaltung“ mit dem Titel „Lärminderung am Arbeitsplatz“. Weitere Hefte dieser Schriftenreihe sind in Vorbereitung.

Das Thema „Lärm“ war auch der Schwerpunkt eines Schulungsprogramms für Führungskräfte der Hoesch Werke AG mit neun Veranstaltungen im Berichtsjahr, an denen zusammen 235 Personen teilnahmen.

Bestimmend hierfür wie auch für die meßtechnische Tätigkeit der Ergonomiefachleute im Hoesch-Bereich war insbesondere das Inkrafttreten der „Unfallverhütungsvorschrift Lärm“ kurz vor Ablauf des Vorjahres. Im Berichtsjahr wurden an zahlreichen Arbeitsplätzen Lärmmessungen durchgeführt und damit Beurteilungspegel bestimmt sowie installierte Anlagen hinsichtlich ihrer Lärmemission überprüft. Waren Maßnahmen zum Schutz der Belegschaftsmitglieder erforderlich, so wirkten die Ergonomiefachleute mit und stellten nach ihrer Durchführung die Wirksamkeit fest. In den Fällen, in denen eine Lärmverminderung undurchführbar war, wurden Arbeitsplätze und Arbeitsbereiche – mitunter auch ganze Anlagen – zum Lärmbereich erklärt und die dort tätigen Mitarbeiter zur Verwendung von Gehörschutzmitteln veranlaßt. In Einzelfällen wurden im Auftrag des werksärztlichen Dienstes ergänzende Gehöruntersuchungen mit Hilfe audiometrischer Messungen vorgenommen. Über den Lärm hinaus waren gelegentlich Lichtverhältnisse und Temperatur am Arbeitsplatz Gegenstand der Messungen durch die Mitarbeiter der Ergonomie.

Im Berichtsjahr wurden wie in den Vorjahren auch die 1971 begonnenen Informationstagungen für Ergonomiebeauftragte aus den Betriebsräten fortgeführt; an den im Herbst 1975 veranstalteten Tagungen nahmen 89 Betriebsratsmitglieder aus dem Hoesch-Bereich teil.

Arbeitssicherheit

Unfallhäufigkeit je 1 Million Arbeitsstunden

	1973	1974	1975
Hüttenwerke	67,8	69,3	60,1
Siegerlandwerke	66,5	60,2	51,9
Hohenlimburg-Schwerte	96,2	82,2	64,4
Rothe Erde-Schmiedag	108,6	99,2	86,0
Röhrenwerke	62,7	44,9	22,2
Schwinn	91,8	90,8	79,7
MFD	113,1	83,1	82,3
Handel	42,0	33,9	32,3
Celler	185,5	160,9	118,9
Blefa	56,0	47,3	40,3
Packband	48,2	67,0	45,7
Durchschnitt Hoesch Werke AG	73,5	69,3	58,0

Die Zahlen der Unfallhäufigkeit des Jahres 1975 zeigen für die Hoesch Werke AG die erfreuliche Tatsache auf, daß sich ausnahmslos alle Gesellschaften verbessert haben.

Damit hat sich der Trend von 1974 fortgesetzt. War der Rückgang der anzeigepflichtigen Betriebsunfälle 1974 mit 5,7% schon bemerkenswert, so ist der Rückgang der Unfälle 1975 mit 16,3% sehr beachtlich.

Daneben erweist sich auch die Entwicklung der Unfall-Ausfalltage sehr positiv. Denn obwohl die Ausfalltage je Unfall von 1973 bis 1975 im Durchschnitt um 10,7% angestiegen sind, haben sich die Gesamt-Ausfalltage aller Gesellschaften von 138 571 Ausfalltagen im Jahr 1973 auf 109 798 Ausfalltage im Jahr 1975 gesenkt. Das ist ein Rückgang von beachtlichen 21%.

Die vordringlichste Frage ist wohl diejenige, welche Ursachen zu den obigen Ergebnissen geführt haben. Wollte man wirklich versuchen, diese Frage zu beantworten, dann würde man sehr schnell erkennen, daß es bei dem Versuch bleiben müßte. Denn eine Ursachen-Analyse für Gesamt-Hoesch zu erstellen, die in ihrer Aussage aufzeigen soll, worauf die verbesserte Unfallhäufigkeit zurückzuführen ist, wäre nicht möglich. Und zwar deshalb nicht, weil bei zwölf Gesellschaften die möglichen Ursachen so breit gefächert wären, daß in der Auswertung nur nichtssagende Durchschnitts-Ergebnisse zustande kämen.

Ferner darf nicht übersehen werden, daß es im Arbeitsschutz in vielen Fällen unmöglich ist, präzise und

exakt zu sagen, wieviel Unfälle durch diese oder jene Einzelmaßnahme vermieden worden sind. Änderungen der Unfallhäufigkeiten gehen zumeist auf eine Vielfalt von Aktivitäten zurück. Dies gilt mit einer Ausnahme: nämlich dem Einsatz von Körperschutzmitteln. Hier ist es am ehesten möglich, Zusammenhänge zu finden.

Die kontinuierliche Verbesserung der Unfallhäufigkeit in den letzten drei Jahren ist bei den Hoesch-Werken maßgeblich darauf zurückzuführen, daß den Menschen in den Betrieben die Arbeitssicherheit bewußter geworden ist. Die langjährige Zielrichtung der Aufklärung, der Belehrungen, der Schulungen, der technischen Verbesserungen und der verbesserten Sicherheitsorganisation zeigen ihre Wirkung. Die Einstellung zum Arbeitsschutz hat sich gewandelt. Im Arbeitsverhalten der Belegschaft hat die Sicherheit an Bedeutung gewonnen. Und bei den betrieblichen Führungskräften ist die Arbeitssicherheit auf dem besten Wege, fester Bestandteil der Führungsaufgaben zu werden. Sicherlich besteht kein Grund zum Eigenlob, denn es muß noch einiges getan werden. Insbesondere bei den Gesellschaften, die in ihrer Unfallhäufigkeit noch hinter dem Durchschnittsergebnis zurückliegen. Doch der Ansatz, die Kontinuität der Verbesserung ist bei allen Gesellschaften vorhanden, und das ist wichtig.

Für ein Groß-Unternehmen wie die Hoesch Werke AG, das seine Unfallhäufigkeit auf 58 Unfälle je eine Million verahrener Arbeitsstunden herunterbringen konnte, stellt sich jetzt



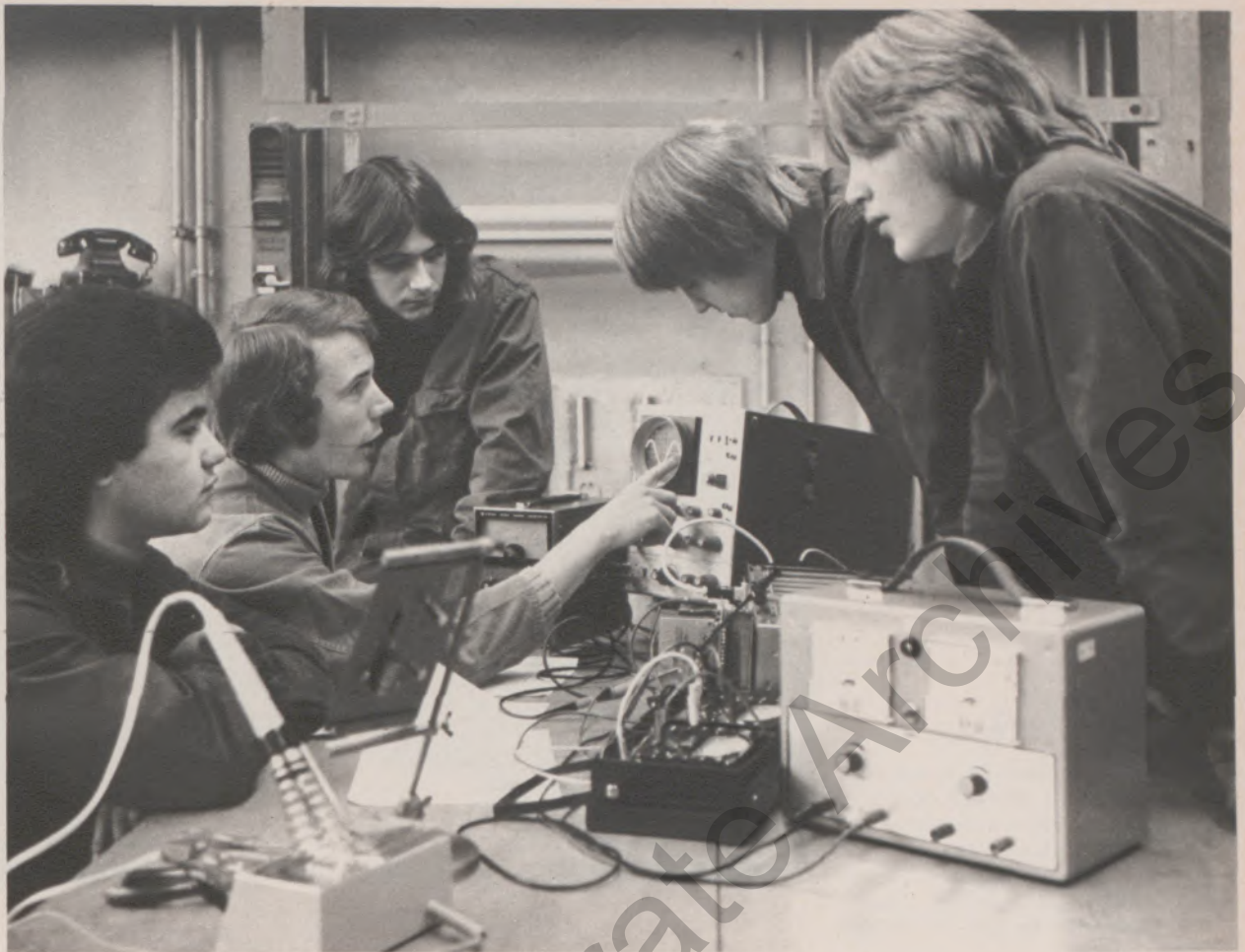
die Frage, was man tun kann, um diese Zahl noch zu verbessern oder was man tun muß, um diese Zahl zu halten. Ein Global-Rezept, um die Unfallhäufigkeit zu senken, gibt es leider nicht. Das kann sich nur aus sorgfältigen und genauen Untersuchungen der Situation im Einzelbetrieb oder Betriebsteil ergeben.

Ein Grundsatz gilt allerdings uneingeschränkt: Die Vielfalt der Initiativen und ihre Nachhaltigkeit bestimmt der Mensch im Betrieb. Das heißt, der Mann am Arbeitsplatz, der Vorarbeiter, der Meister und Betriebsleiter bis hinauf zur Unternehmensleitung. Sie alle bestimmen die Unfallzahlen. Denn sie alle sind zuständig und verantwortlich dafür, daß Unfallrisiken und Gesundheitsgefahren im Betrieb erkannt und beseitigt werden. Und wenn hier die Betriebsleitungen besonders angesprochen werden, dann deshalb, weil sie aus der Position ihrer betrieblichen Stellung dazu verpflichtet sind und weil sie aus der Funktion ihrer betrieblichen Stellung dazu auch in der Lage sind, denn sie haben Weisungsrecht. Daß daneben die hauptamtlichen Arbeitsschutzstellen auch zuständig sind und in der Sache aktiv sein müssen, steht außerhalb jeder Frage, doch sie haben ausschließlich Beratungs- und Kontrollfunktion wahrzunehmen. Dies sind die Fakten der Rechtssituation.

Wenn vom Wandel in der Einstellung zum Arbeitsschutz die Rede war, dann sollte auch gesagt werden, daß der im vergangenen Jahr neu gewählte Gesamtbetriebsrat der Hoesch Werke AG bei der Benennung seiner Ausschüsse auch einen „Arbeitsschutz-Ausschuß“ berief. Über diesen Ausschuß wird der Gesamtbetriebsrat zukünftig eine intensive Orientierung und Information erhalten, um damit seine gesetzliche Mitbestimmung auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes voll wahrzunehmen und auch eigene Impulse geben zu können.

Wenn es also darum geht, wie die Unfallhäufigkeit in der Zukunft zu verbessern ist, dann kann es nur über den Weg einer engen und intensiven Zusammenarbeit zwischen Betrieb, Arbeitsschutzstelle und Betriebsrat geschehen. Dabei kommt es darauf an, daß alle Stellen Aktivität entwickeln und die richtige Abstimmung zueinander finden. Sind das Selbstverständlichkeiten? Nein, sie sind es nicht. Sechs tödliche Unfälle im vergangenen Jahr mindern zwar nicht den eingetretenen Erfolg, doch sie mahnen: Sie mahnen, nicht stehen zu bleiben, sondern noch mehr zu tun.

► Die Leitenden Sicherheits-Ingenieure der Hoesch Werke AG treffen sich einige Male im Jahr, um Grundsatzfragen des Arbeitsschutzes zu besprechen, die jeweilige Unfallsituation der einzelnen Gesellschaften zu analysieren und um wichtige Erfahrungen aus der Tagesarbeit auszutauschen



▲ Elektroberufe stehen der Zahl nach an der Spitze der Berufe, die unsere 1 271 gewerblichen Auszubildenden erlernen. Hier ein

Blick in die Lehrwerkstatt Phoenix, wo Ausbilder Wolfgang Glander mit Fernmeldeelektrikern im 3. Lehrjahr arbeitet

Berufsbildung

Ausbildung

Ende 1975 standen in den Hoesch-Gesellschaften insgesamt 1 663 junge Menschen in einer Berufsausbildung. Von ihnen erlernen 1 271 einen technischen und 392 einen kaufmännischen Beruf. Ihr Weg begann auf der technischen Seite in unseren Ausbildungswerkstätten und Betriebsabteilungen und auf der kaufmännischen Seite in der Kaufmännischen Werkschule und in den kaufmännischen Funktionsabteilungen der Hoesch-Gesellschaften.

562 technische und kaufmännische Ausbildungsleiter, Ausbildungsbeauftragte sowie Lehrkräfte sind bemüht, die in den Ausbildungsordnungen vorgesehenen Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln.

Technische Berufsausbildung

Von den 1 271 jungen Menschen, die zur Zeit eine technische Ausbildung durchlaufen, werden die meisten in folgenden Berufen ausgebildet: Elektroberufe im Rahmen einer Stufenausbildung, Betriebsschlosser, Hüttenfacharbeiter, Schmelzschweißer, Dreher, technische Zeichner, Chemielaboranten, Werkstoffprüfer, Former und Werkzeugmacher.

Hoesch gab auch 1975 wieder 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 Abschlußklasse ergänzen sollen.

Seit dem 1. September 1975 wird im Bereich des Technischen Ausbildungswesens der Hoesch Hüttenwerke AG ein einjähriger Lehrgang für Schulabgänger ohne Abschluß durchgeführt. Auftraggeber ist das Arbeitsamt Dortmund. An diesem Lehrgang nehmen 36 Jugendliche teil. Ziel des Lehrgangs ist, Anhaltspunkte für Begabungen und Fähigkeiten herauszufinden, die den Weg in eine berufliche Tätigkeit aufzeigen. Die Jungen sollen im Anschluß an den Lehrgang über das Arbeitsamt in ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis vermittelt werden.

Für die neu eingestellten Auszubildenden führten die Hoesch Hüttenwerke AG, die Hoesch Werke Hohenlimburg-Schwerte AG und die Hoesch Siegerlandwerke AG zusammen mit der Blefa AG auch im vergangenen Geschäftsjahr Schulungen durch. An ihnen nahmen insgesamt 340 Jugendliche, davon 10 Mädchen, teil.

Die Veranstaltungen haben zum Ziel, den jungen Menschen den Übergang von der Schule in den Beruf zu erleichtern, durch Fachunterricht bestimmte Lücken im Schulwissen zu schließen und auf die neue Arbeitswelt vorzubereiten. In einer neuen Gemeinschaft sollen sie sich untereinander und die Ausbilder kennenlernen.

Für unsere technisch Auszubildenden ist auch weiterhin zusätzlicher Werkschulunterricht 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.

Auf Initiative des Technischen Ausbildungswesens der Hoesch Hüttenwerke AG wurde in gemeinsamer Arbeit von Vertretern der Ausbildungswerkstätten der Industrie und der Berufsschule in Übereinkunft mit der IHK ein Stoffplan mit sachlicher und zeitlicher Abstimmung des Unterrichts in Berufsschule und Industriebetrieben erarbeitet. Nach diesem Stoffplan werden seit Beginn des zweiten Ausbildungsjahres am 1. September 1975 die Elektroanlageninstallateure unterrichtet.

Der zukünftige Facharbeiter der maschinentechnischen Instandhaltung muß aufgrund des weitverbreiteten Einsatzes von hydraulischen Geräten und Anlagen entsprechende Fertigkeiten und Kenntnisse auf diesem Gebiet besitzen. Aus diesem Grunde werden den Auszubildenden in den Ausbildungsberufen Betriebschlosser, Werkzeugmacher und technischer Zeichner/Maschinenbau Grundkenntnisse der Hydraulik vermittelt. Der Hydrauliklehrgang wird im dritten Ausbildungsjahr durchgeführt und umfaßt 170 Unterrichtsstunden.

In den vergangenen Jahren konnte Hoesch auf gleichbleibend gute Erfolge in der technischen Berufsausbildung verweisen. Auch im abgelaufenen Geschäftsjahr lagen die Prüfungsergebnisse unserer Auszubildenden über dem Durchschnitt der jeweiligen Kammerbezirke.

Kaufmännische Berufsausbildung

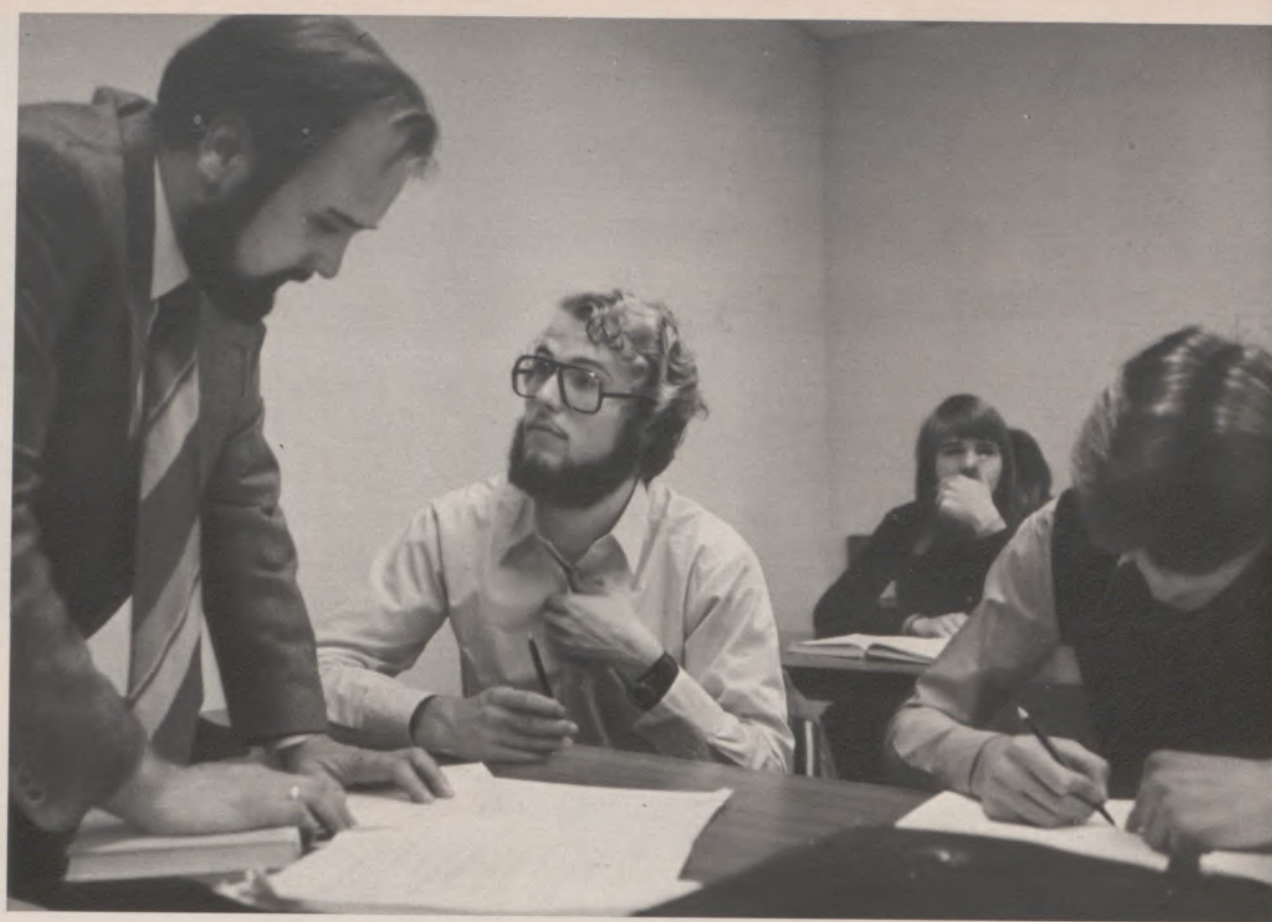
Die 392 jungen Menschen, die eine kaufmännische Berufsausbildung durchlaufen, werden ausgebildet in den Berufen Industriekaufmann, Kaufmann im Groß- und Außenhandel, Bürokaufmann, Bürogehilfin, Kaufmann in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft.

Der Anteil der Auszubildenden mit O II- beziehungsweise Realschulabschluß und mit dem Abschluß einer Höheren Handelsschule hat sich im Jahr 1975 erhöht. Zu beobachten ist weiterhin, daß sich wieder mehr Abiturienten für eine kaufmännische Berufsausbildung interessieren.

Im Jahre 1974 wurde in der Kaufmännischen Werkschule der Hoesch Werke AG der funktionsbezogene Blockunterricht eingeführt. 1975 konnten die ersten Stoffpläne mit Ausbildungsleitern und Ausbildungsbeauftragten besprochen und überarbeitet werden. Auf diese Weise wurde auch der Kontakt zwischen Werkshullehrern und Ausbildern wesentlich verstärkt. Die Werkshullehrer besuchen außerdem häufiger die Ausbildungsabteilungen, um Informationen zu sammeln und Unterlagen für den funktionsbezogenen Unterricht (z. B. Beschaffung, Rechnungswesen, Absatz) zusammenzutragen.

Die gleichzeitig erfolgte Umstellung des Unterrichts in zusammenhängende Blöcke von fünf Wochen und mehr hat den Vorteil, daß die betriebliche Ausbildung nicht mehr wie früher durch den wöchentlichen Werkshultag unterbrochen wird. Am Schluß steht ein kürzerer Wiederholungsblock zur Vorbereitung auf die Abschlußprüfung.

Die kaufmännisch Auszubildenden nehmen zu Beginn ihrer Ausbildung an einem sozialpädagogischen Seminar teil. In der ersten Septemberwoche 1975 nahmen 158 kaufmännisch Auszubildende an den Seminaren im Hoesch Berufsbildungszentrum in Dortmund, in der Evangelischen Jugendakademie Radevormwald, der Akademie Klausenhof, Dingen, der Evangelischen Sozialakademie Schloß Friedewald und in der Akademie Klausenhof, Haus Issum, teil.



▲ Dipl.-Handelslehrer Jürgen Prien beim Unterricht in der Kaufmännischen Werkschule. 392 junge Menschen durchlaufen die kaufmännische Berufsausbildung

Ausbildung der Ausbilder

Im Rahmen der seit 1965 – also seit zehn Jahren – laufenden Schulungen unserer Ausbilder nahmen im Berichtsjahr 1975 insgesamt 539 Ausbilder und Ausbildungsbeauftragte des technischen und des kaufmännischen Bereichs an Seminaren teil.

Für Ausbilder kaufmännisch Auszubildender wurden zwei Grundseminare und 18 Informationstagungen durchgeführt. Sechs Informationstagungen fanden für Ausbilder und Ausbildungsbeauftragte technisch Auszubildender statt. Tagungsorten waren das neue Berufsbildungszentrum in Dortmund und die Ausbildungswerkstatt der Hoesch Werke Hohenlimburg-Schwerte AG.

In dem Bemühen, die betrieblich praktische Berufsausbildung zu verbessern, sind im Berichtszeitraum Ausbildungsbeauftragte im technischen und kaufmännischen Bereich benannt worden. Offiziell benannt wurden die Mitarbeiter, die bisher schon die Auszubildenden unterwiesen und an den Hoesch-Seminaren über Arbeits- und Berufspädagogik teilgenommen hatten.

Ausbildung zu Mathematisch-technischen Assistenten

In der Zentralen Datenverarbeitung Hoesch (ZDH) und in der Kaufmännischen Werkschule werden seit Sep-

tember 1967 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 Datenverarbeitung, 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.

Zur Zeit befinden sich 37 Abiturienten in der Ausbildung. Für die am 1. September 1975 begonnene Ausbildung hatten sich 83 Bewerber vorgestellt. 13 von ihnen wurden eingestellt.



Ausbildung von Praktikanten

In den Hoesch-Gesellschaften stehen ständig 100 bis 120 Hoch-, Fachhochschul- oder Fachoberschul-Praktikanten in der Ausbildung. Die nach den Richtlinien der Fachoberschule erforderliche Ausbildung von Praktikanten wird nach sorgfältig erstellten Ausbildungs- und Versetzungsplänen durchgeführt.

Bei den Hüttenwerken werden auch Praktikantenplätze im kaufmännischen und sozialen Bereich zur Verfügung gestellt. Im Rahmen der 11. Klasse der Fachoberschule für Wirtschaft können jährlich 8 Plätze besetzt werden. Für 3 bis 4 Praktikantinnen stehen Plätze im Kindergarten und in der Belegschaftsbetreuung zur Verfügung.

In unseren Gesellschaften standen am Jahresende insgesamt 104 Praktikanten in der Ausbildung.

Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten

Die Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten wurde auch im vergangenen Jahr nach der neuen gesetzlichen Regelung durchgeführt. Für Hauptschüler beträgt die Ausbildungsdauer drei Jahre und für Auszubildende nach dem erfolgreichen Besuch der 10. Klasse einer weiterführenden allgemeinen Schule oder einem gleichwertigen Bildungsabschluß zweieinhalb Jahre.

Lehrgänge im technischen Bereich

Im letzten Jahr fanden – wie bisher – Schulungslehrgänge für Mitarbeiter statt, die auch der Ersteinweisung neuer Mitarbeiter dienen. Zu diesen umfangreichen Maßnahmen zählen zum Beispiel Lehrgänge für Kranführer, Fahrer von flur- und funkgesteuerten Kranen, Fahrer von Flurförderzeugen, Schweißlehrgänge mit Prüfungsabschluß, Grund- und Nachschulungen „Hydraulik“, Brandschutzunterweisungen sowie Sprachkurse für ausländische Belegschaftsmitglieder. Insgesamt nahmen 1 763 Belegschaftsmitglieder an diesen Maßnahmen teil.

► Auch zum Sozialversicherungsfachangestellten werden junge Leute bei Hoesch ausgebildet. Erwin Siekman unterrichtet; neben ihm Wolfgang Budnick, stellvertretender Geschäftsführer der BKK Hoesch

▼ Unsere 550 Ausbilder lernen selbst laufend weiter: hier eine ihrer Informationstagungen im Berufsbildungszentrum

Fortbildung

Auch im Geschäftsjahr 1975 wurden alle vorgesehenen Fortbildungsmaßnahmen durchgeführt. Das bestätigt erneut die Bedeutung der Fortbildung im Rahmen unserer Unternehmenspolitik.

Insgesamt besuchten 2 949 Teilnehmer die Veranstaltungen der innerbetrieblichen Fortbildung. Die außerbetrieblichen Möglichkeiten nahmen 2 328 Mitarbeiter wahr. Das sind insgesamt 5 277 Teilnehmer und damit mehr als 10% der Gesamtbelegschaft.

Das neue Berufsbildungszentrum der Hoesch Werke AG an der Kirchderner Straße in Dortmund hat sich seit Eröffnung vor einem Jahr auch im Hinblick auf die Konzentration von Fortbildungsmaßnahmen bewährt. Im neuen Haus können zur gleichen Zeit zwei Tagungen mit je 25 bis 35 Teilnehmern und zwei Tagungen mit 15 bis 25 Teilnehmern stattfinden. Das Sprachlabor wurde zunächst einmal für die niederländischen Intensiv-Sprachkurse genutzt. In diesem Jahr werden hier auch die ersten Englisch- und Französischkurse stattfinden.

Die wichtigsten innerbetrieblichen Fortbildungsmaßnahmen haben wir tabellarisch zusammengestellt.

Außerbetriebliche Fortbildung



Im Geschäftsjahr 1975 haben 2 328 Mitarbeiter aus dem gesamten Hoesch-Bereich vom reichhaltigen Angebot externer Fortbildungsinstitute Gebrauch gemacht. Es handelt sich dabei insbesondere um Veranstaltungen, die ein so differenziertes Spezialwissen vermitteln, das durch die internen Fortbildungsmaßnahmen nicht abgedeckt werden kann. Wir betrachten die externen Lehrgangsbesuche als sinnvolle Ergänzung zu unseren eigenen Bemühungen.

Förderung durch Studienbeihilfen

Seit Oktober 1969 gewährt die Hoesch Werke AG nach von ihr festgelegten Richtlinien zinslose Mittel in Form von Auszubildendenbeihilfen oder Darlehen an Studenten an Fachhochschulen, Hochschulen oder Universitäten. Nach diesen Richtlinien sind bis zum 31. Dezember 1975 insgesamt 148 Ausbildungsförderungsverträge abgeschlossen worden. Von den Geförderten besuchten 54% eine Fachhochschule und 46% eine Technische Hochschule oder Universität. Die wichtigsten Fachrichtungen waren dabei Hüttenkunde, Maschinenbau, Elektrotechnik, Mathematik sowie Wirtschaftswissenschaft, Volks- und Betriebswirtschaft.

89 Geförderte konnten bisher ihr Studium erfolgreich beenden. Von ihnen haben 52 eine Beschäftigung im Hoesch-Bereich und 17 ein weiterführendes Studium aufgenommen.

HOESCH BERUFS BILDUNG **bb** '75 in Zahlen

Berufsausbildung

Technisch Auszubildende (31. 12. 1975)	1 271
Kaufmännisch Auszubildende	392
	1 663
Sonstige Ausbildungsgänge	
Mathematisch-technische Assistenten	37
Praktikanten	104
Sozialversicherungsfachangestellte	4
	145
Teilnehmer an Maßnahmen für technischen und kaufmännischen Führungsnachwuchs	26
Internationaler Ingenieur-austausch	53
	79
Teilnehmer an Lehrgängen im technischen Bereich	1 763
Berufliche Umschulung – technisch	21
kaufmännisch	19
	40

Berufliche Fortbildung

Veranstaltung	Teilnehmer
ESTEL Management-Seminare	49
Seminare „Personalbeurteilung“	170
Seminar „Gruppendynamik“	19
Seminare „Lärm am Arbeitsplatz“	217
„Chefgespräche“ (Hüttenwerke)	46
Planungseminare (Hoesch Handel AG)	53
Seminare für Abteilungs- und Betriebsleiter	115
Seminare für Mitarbeiter des Einkaufs	82
Seminare für Betriebsingenieure M-Betriebe (Hüttenwerke)	48
Seminare für Ingenieur- und Wirtschaftsassistenten (Hüttenwerke)	140
Seminar „Video-Rekorder“	14
Seminare für Betriebsräte	295
Seminare für Meister	510
Arbeitstagungen für Ausbilder und Ausbildungsbeauftragte	539
Allgemeine Fortbildungslehrgänge	280
Einführung in die niederländische Sprache	291
Industriemeister-Lehrgang	20
Hüttenfacharbeiter-Lehrgang	61
	2 949
Teilnehmer an außerbetrieblichen Veranstaltungen	2 328
	5 277

Vorschlagswesen

MIT-DENKEN

MIT-VERANTWORTUNG



Verbesserungsvorschläge im Betrieblichen Vorschlagswesen

Die seit Beginn des Berichtsjahres geltenden neuen Richtlinien für das Betriebliche Vorschlagswesen Hoesch wenden sich mit der Aufforderung an die Belegschaftsmitglieder, durch eigene Initiativen und neue Ideen dabei mitzuhelfen, die Arbeits- und Betriebssicherheit sowie die Wirtschaftlichkeit unseres Unternehmens zu erhöhen. Verbesserungsvorschläge stärken die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und fördern gleichzeitig die Mitverantwortung der Belegschaftsmitglieder.

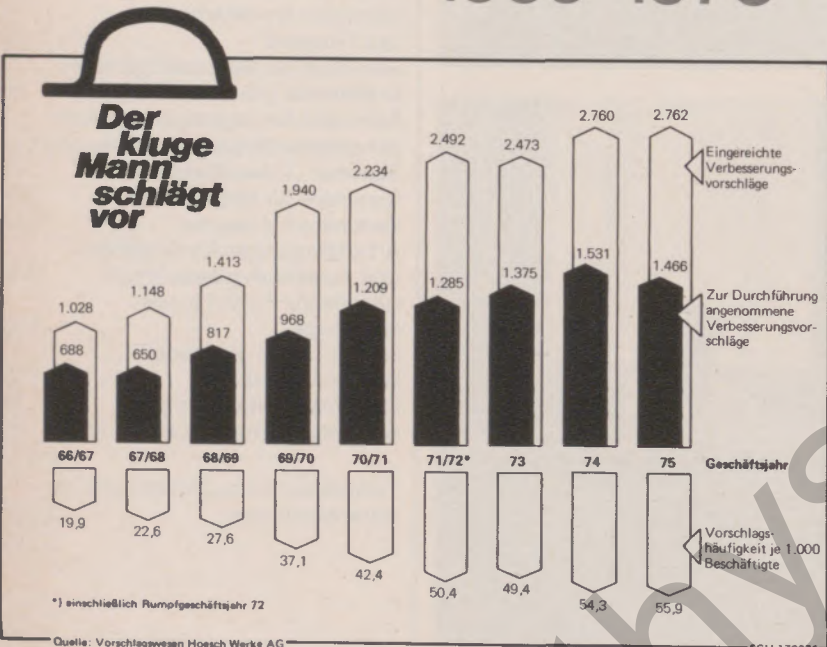
Daß dieser Appell verstanden worden ist, läßt sich an den Ergebnissen des Betrieblichen Vorschlagswesens ablesen. Trotz des Konjunkturreinbruchs ist die Zahl der eingereichten Verbesserungsvorschläge nicht zurückgegangen. Im Gegenteil: mit

2 762 Vorschlägen wurde 1975 ein neuer Höchststand erzielt. Die Vorschlagshäufigkeit stieg von 54,3 Vorschlägen auf 55,9 Vorschläge je 1 000 Belegschaftsmitglieder. Dabei ist bemerkenswert, daß die Vorschlagshäufigkeit selbst bei den von Kurzarbeit betroffenen Werken der Weiterverarbeitung gestiegen ist. Unter ihnen erreichte das Packbandwerk mit 280 Vorschlägen je 1 000 Beschäftigte die höchste Vorschlagshäufigkeit, die je im Hoesch-Bereich zu verzeichnen war. An zweiter Stelle standen mit einer Vorschlagshäufigkeit von 191,6 Vorschlägen die Werke Hohenlimburg-Schwerte, die in Teilbereichen den größten Teil des Berichtsjahres hindurch Kurzarbeit einlegen mußten.

Die Qualität der eingereichten Verbesserungsvorschläge war so gut wie in den Vorjahren, jeder zweite Vorschlag war verwendbar und wurde zur Durchführung angenommen. Der überwiegende Teil der Verbesserungen betraf Kostensenkungen und eine Erhöhung der Arbeitssicherheit. An Prämien wurden insgesamt DM 712 850 ausgezahlt, davon entfielen DM 8324 auf Mehrfachprämien; diese Sonderprämie erhalten alle Belegschaftsmitglieder, die innerhalb von zwei Jahren mehrere prämierte Vorschläge eingereicht haben. Die Durchschnittsprämie belief sich auf DM 486 – im Vorjahr waren es DM 469 –, die Höchstprämie für einen Verbesserungsvorschlag in der Kunststoffbeschichtungsanlage der Röhrenwerke betrug DM 14 707.

An den eingereichten Verbesserungsvorschlägen waren Arbeiter zu 78% und Angestellte zu 22% beteiligt. Weibliche Mitarbeiter reichten 51 Vorschläge, ausländische Belegschaftsmitglieder 81 Vorschläge ein.

Neun Jahre Verbesserungsvorschläge 1966-1975



Gesundheitswesen

Die Gesundheit der Belegschaftsmitglieder war Hoesch von jeher ein besonderes Anliegen, wie der schon frühzeitig bei den größeren Werken eingerichtete Gesundheitsdienst sowie das traditionsreiche Hüttenhospital zeigen.

Der Schwerpunkt unseres Gesundheitsdienstes liegt bei den Hoesch Hüttenwerken. Im Gesundheitshaus an der Kirchderner Straße in Dortmund, in dem auch unsere größte Betriebskrankenkasse sowie die medizinischen Badeanlagen untergebracht sind, arbeiten drei Werksärzte. Drei weitere werksärztliche Dienststellen bestehen bei den Werken Phoenix und Union sowie bei unseren Hohenlimburger Werken. Außer sechs Werksärzten stehen 15 niedergelassene Ärzte in Hoesch-Diensten, die von unseren Werken der Weiterverarbeitung für arbeitsmedizinische Aufgaben vertraglich verpflichtet wurden und ihre Tätigkeit nebenberuflich wahrnehmen.

Am Ende des Berichtsjahres waren weitere neunzehn medizinische Fachkräfte, fünfzehn Hilfskräfte sowie 46 Sanitäter und Heilgehilfen bei unseren Werken und Gesellschaften tätig. Außer den werksärztlichen Dienststellen und den vertragsärztlichen Behandlungsräumen sind bei den Konzerngesellschaften 21 Verbandstuben und 37 „Erste-Hilfe“-Stationen eingerichtet. In „Erste Hilfe“ wurden im Berichtsjahr 484 Belegschaftsmitglieder ausgebildet.

Im Hoesch Gesundheitshaus und bei den drei weiteren werksärztlichen Dienststellen wurden im Berichtsjahr rund 6 000 Eignungs-, Überwachungs- und Einstellungsuntersuchungen durchgeführt. Über 15 000 interne Untersuchungen und Gesundheitstests – darunter 4 600 mit Röntgenaufnahmen – wurden vorgenommen sowie 13 000 Laborleistungen erbracht. Hinzu kamen die Gripeschutzimpfungen im Herbst sowie erste Hilfe nach Unfällen und weitere medizinische Dienstleistungen in über 52 000 Fällen. An der Röntgen-Reihenuntersuchung durch die Schirmbildstelle der Wirtschaftsvereinigung der Eisen- und Stahlindustrie beteiligten sich in diesem Jahr 27 435 Belegschaftsmitglieder, auf Staublung wurden 959 Beschäftigte der Hüttenwerke und einiger Werke der Weiterverarbeitung untersucht. In unseren beiden Badehäusern wurden 52 681 medizinische Bäder, Massagen und sonstige Anwendungen verabreicht.

Mit dem Gesetz über „Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ – über das wir in WERK UND WIR bereits berichtet haben – greift die staatliche Sozialpolitik nunmehr auch in den Gesundheitsdienst der Unternehmen ein. Durch die im Februar 1975 erlassene Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte“ wird den Unternehmen die Zahl der zu bestellenden Betriebsärzte vorgegeben. Je nach Produktionsart soll für 2 600 bis 3 000 Belegschaftsmitglieder ein Betriebsarzt beschäftigt werden. Diese hohe Anforderung dürften gegen-

wärtig nur wenige Unternehmen erfüllen. Wieweit hier in Zukunft nachgekommen werden kann, hängt in erster Linie davon ab, wieviel Ärzte zu einer Tätigkeit als Werksarzt bereit sind.

Unsere Betriebskrankenkassen

Bei unseren fünf Betriebskrankenkassen waren im Berichtsjahr durchschnittlich 42 195 Belegschaftsmitglieder versichert, das waren 83,7% der Gesamtbelegschaft. Von den Arbeitern waren 90% und von den Angestellten 66% Mitglied einer Hoesch-Betriebskrankenkasse.

Der Rückgang des Krankenstandes, der seit Einführung der gesetzlichen Lohnfortzahlung am 1. Januar 1970 erstmals im Geschäftsjahr 1974 zu verzeichnen war, hat sich auch im Berichtsjahr fortgesetzt. Vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 1975 waren 7,70% der Arbeiter und 3,22% der Angestellten arbeitsunfähig krank gegenüber 8,12% beziehungsweise 3,45% im Geschäftsjahr 1974.

Bei der Betriebskrankenkasse Hoesch Dortmund – der größten BKK im Hoesch-Bereich – waren 1975 55 969 Mitglieder versichert, davon 28 759 Arbeiter, 8 458 Angestellte und 17 752 Rentner. Zusammen mit den Familienangehörigen betreut die BKK Hoesch fast 150 000 Menschen.

Für unsere Betriebskrankenkasse Hoesch Dortmund war das Geschäftsjahr 1975 – genau wie für alle Krankenkassen in der gesetzlichen Krankenversicherung – ein schwieriges Jahr. Die Kosten stiegen auf allen Ausgabepositionen weiter an, während die Einnahmen rückläufig waren. Bei einem Umsatz von über DM 121 Millionen mußte die Kasse einen Verlust von rund DM 4,8 Millionen hinnehmen. Die Folge davon war, daß Vorstand und Vertreterversammlung im Dezember 1975 eine Beitragssatzanhebung beschließen mußten. Die Beitragssatzanhebung von 10,5% auf 11,5% des Grundlohnes wurde inzwischen vom Oberversicherungsamt NRW genehmigt.

Für das Jahr 1976 rechnet die Kasse mit weiteren Ausgabesteigerungen und einer Ausweitung des Haushalts auf über DM 135 Millionen.

Hüttenhospital

Im kasseneigenen Hüttenhospital in Dortmund-Hörde wurden im Geschäftsjahr 1975 2 290 Patienten an 50 274 Pflgebetagen von zehn Fachärzten und vier Belegärzten behandelt. Weitere 138 Fach- und Hilfskräfte sorgten für die Pflege und die Betreuung der Kranken und das Funktionieren des Krankenhausbetriebes. Das Hüttenhospital steht nicht nur den bei Hoesch Beschäftigten zur Verfügung, sondern dient darüber hinaus der allgemeinen Versorgung der Bevölkerung im Dortmunder Raum.

▼ Schon im Frühling wurden die Jugendlichen, die im Herbst ihre Ausbildung bei uns beginnen, auf ihre Eignung untersucht. Dabei gehen die werksärztlichen Befundüberprüfungen über die Forderungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes hinaus. So ist unter anderem wichtig, einen Hörtest zu Beginn des Arbeitslebens festzulegen. Dr. Müller von der Werksärztlichen Dienststelle Hohenlimburg bei einer Kontrolle der Gehörgänge und des Trommelfells



Sterbegeld-Beihilfe der Belegschaft

Die als Selbsthilfeeinrichtung der Belegschaft entstandene Sterbegeld-Beihilfe hatte am Ende des Berichtsjahres 101 527 Versicherungsverhältnisse zu verzeichnen. Damit hat sich die Mitgliederzahl trotz der Belegschaftsverringerung im Berichtsjahr um 2 799 erhöht. Die Beitragseinnahmen betrugen im Berichtsjahr DM 1,2 Millionen, an Sterbegeld wurden in 389 Fällen über DM 448 000 ausgezahlt. Die von der Vertreterversammlung unserer Sterbegeld-Beihilfe beantragte Möglichkeit des Beitritts von Belegschaftsmitgliedern im Alter von 50 bis 65 Jahren sowie ihrer Angehörigen hat das Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen als einmalige Öffnung in der Zeit vom 1. April bis zum 30. Juni 1976 genehmigt. Nach Ablauf dieser Zeit können, wie zuvor, nur Belegschaftsmitglieder aufgenommen werden, die nicht älter als 49 Jahre sind.



Wohnungswirtschaft

Für den Bau von Mietwohnungen in den Geschäftsjahren 1974/75 wurden Werksmittel in Höhe von DM 7,4 Millionen zur Verfügung gestellt. Hiermit konnten 417 Wohnungen gefördert werden, von denen 137 bereits bezogen sind, 226 sich noch im Bau befinden und 54 im Planungsstadium sind.

Sowohl durch den Einsatz der Werksmittel als auch durch öffentliche und Montan-Mittel war es möglich, für diese Wohnungen die Miete bei rund DM 4 je Quadratmeter festzulegen und damit das besonders günstige Mietniveau weiter zu halten. Mit Ausnahme von zwei Objekten in Schwerte und Wissen sind – oder werden – alle übrigen Bauvorhaben in Dortmund errichtet.

Da im Konzern immer noch insgesamt über 1 000 Wohnungsbewerber vorhanden sind, wollen wir den Mietwohnungsbau auch künftig fördern. Wir denken daran, ein Bauvolumen von jährlich 120 bis 150 Wohnungen aufzulegen. Dies entspricht auch einer möglichen Förderung durch die öffentliche Hand, die neben der Bereitstellung von Werksmitteln für die

Mietgestaltung ausschlaggebend ist. Für 1976/77 ist eine Erweiterung des Bauvorhabens in Husem an der Pöllerstraße mit 65 Wohnungen vorgesehen. Außerdem stehen wir in Grundstücksverhandlungen für zwei Objekte in Brackel mit insgesamt rund 80 Wohnungen.

Da zahlreiche Belegschaftsangehörige im Raum Dortmund ihren Wunsch auf Errichtung eines Eigenheims wegen der schwierigen Grundstücksverhältnisse bisher nicht verwirklichen konnten, wurden Werksmittel bereitgestellt, mit denen etwa 150 Eigenheime in größeren geschlossenen Objekten bei größtmöglicher Grundstücksausnutzung errichtet werden können.

Für zwei Objekte wurden diese Mittel bereits eingesetzt, und zwar für neun Reiheneigenheime in Westerrilde und neunzehn Reiheneigenheime in Rahm. Weitere dreizehn Einfamilienhäuser ebenfalls in Rahm sind geplant.

Die Beschaffung weiterer geeigneter Grundstücke für den Bau von Reiheneigenheimen wird vordringlich betrieben, ist jedoch bei den

bestehenden planungsrechtlichen Verhältnissen äußerst schwierig.

Neben dieser einmaligen Maßnahme zur Förderung des Eigenheimbaues durch Werksmittel sollen auch weiterhin Bürgschaftsdarlehen der Stadtparkasse Dortmund gewährt werden. Im Jahre 1974 wurden 105 Eigentumsmaßnahmen mit Bürgschaftsdarlehen gefördert, 1975 waren es 139.

Um unseren Belegschaftsangehörigen noch Gelegenheit zum Erwerb von Eigentum zu geben, haben wir ältere werkseigene Einfamilienhäuser in Bockum-Hövel und Dortmund-Hörde den jeweiligen Mietern zum Kauf angeboten.

In Bockum-Hövel sind 800 Häuser zum Verkauf freigegeben, von denen 250 bereits in das Eigentum der Mieter übergegangen sind. Der Kaufpreis betrug rund DM 30 000 je Hausgrundstück. In Dortmund-Hörde, Am Winterberg/Sommerberg, stehen 186 Häuser zum Verkauf. Mit 40 Mietern – überwiegend Belegschaftsangehörigen der Hüttenwerke – wurden die Kaufverträge bereits abgeschlossen.



Der Bau von 417 Wohnungen wurde in den Geschäftsjahren 1974 und 1975 mit Werksmitteln gefördert. Hier ein Blick auf 37 bereits bezogene Woh-

nungen in Dortmund-Berghofen und (oben) auf siebzig im Bau befindliche Wohnungen in Dortmund-Eichlinghofen

Weitere soziale Aufwendungen

Auch wenn die über Löhne und Gehälter hinausgehenden Unternehmensaufwendungen zugunsten der Belegschaftsmitglieder immer mehr durch gesetzliche oder tarifliche Regelungen bestimmt werden, behalten eine Reihe freiwillige soziale Aufwendungen ihre Bedeutung.

Von den sozialen Einrichtungen stehen die Werksküche der Hüttenwerke mit ihren freundlichen Speisräumen sowie die Sport- und Erholungsanlage im Hoesch-Park – gemessen an der Zahl der Besucher – in der Beliebtheit bei den Belegschaftsmitgliedern ganz vorn. Die Zahl der von den 126 Beschäftigten der Werksküche zubereiteten und ausgegebenen Mahlzeiten stieg – daran änderte die Belegschaftsverringerung nichts – im Berichtsjahr mit 1,9 Millionen auf einen neuen Höchststand. Außer den in den Speisräumen eingenommenen Mahlzeiten gehen täglich 400 Essenportionen in Aluminiumfolie verpackt hinaus an Außenstellen – nicht nur im Dortmunder Raum, sondern auch zu den Beschäftigten der Werke Hohenlimburg-Schwerte und Dittmann & Neuhäus. Weitere drei Werksküchen bereiteten im Berichtsjahr fast 300 000 Mahlzeiten zu.

Die Bedeutung des Hoesch-Parks als Freizeit- und Erholungseinrichtung zeigt sich an Hunderttausenden von Besuchern, die während des Sommerhalbjahres dort entweder aktiv Sport betreiben oder spazieren gehen. Allein im beheizten Freibad Stockheide wurden 1975 236 000 Besucher gezählt. Gut ausgenutzt werden auch die Tennisplätze und die Fußballplätze sowie die Leichtathletikanlagen.

Zu den Freizeiteinrichtungen können auch die vier Werksbüchereien im Hoesch-Bereich gerechnet werden, die mit 66 000 Bänden ausgestattet

▼ Größter Anziehungspunkt im Dortmunder Hoesch-Park ist das beheizte Freibad, das im vergangenen Jahr 236 000 Besucher zählte



sind und im Berichtsjahr 180 000 Ausleihungen verzeichneten. Werksförderung erhalten ferner ein Werksorchester, zwei Gesangsvereine, zwei Chöre und eine Kapelle, in denen Belegschaftsmitglieder während ihrer Freizeit musizieren. Zur Freizeitförderung soll abschließend die Vermittlung verbilligter Urlaubsaufenthalte genannt werden, die im Berichtsjahr von 3 661 Belegschaftsmitgliedern und ihren Angehörigen genutzt wurde; an einem Ferienlager der

Hüttenwerke in Inzell nahmen 215 Auszubildende teil.

Weitere Belegschaftseinrichtungen sind die Wohnheime, meist zur Unterbringung ausländischer Mitarbeiter, von denen es im Hoesch-Bereich fünfzehn Heime unterschiedlicher Art mit einem Platzangebot zwischen 23 und 124 Betten gibt; sie waren im Berichtsjahr mindestens zur Hälfte, meist aber zu 90% belegt.

Sonstige Aufwendungen

Aus einer Reihe verschiedener Anlässe ließen unsere Werke und Gesellschaften ihren Belegschaftsmitgliedern auch im Berichtsjahr weitere Zuwendungen zukommen. An Beihilfen in Krankheits- und Notfällen sowie aus Anlässen wie Hochzeit, Geburt, Todesfall u. a. wurden rund DM 500 000 gezahlt. Etwa der gleiche Betrag wurde im Rahmen der sonstigen sozialen Aufwendungen für Hausbrandversorgung, Theater- und Konzertkarten, Krankenbesuche, Schwerbehindertenbetreuung und weitere Zwecke gezahlt.

Zum Urlaubssparen derjenigen Belegschaftsmitglieder, die kein tarifliches Urlaubsgeld erhalten – das waren im Berichtsjahr 29 065 Personen – leisteten die betreffenden Werke einschließlich der Lohnsteuerpauschale einen Zuschuß von DM 3,3 Millionen; weitere DM 3,1 Millionen sparten die Belegschaftsmitglieder zum Urlaubsgeld selbst an.

Die Fahrtkostenzuschüsse von monatlich – je nach Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstelle – zwischen DM 16 und DM 40 standen mit DM 11,4 Millionen an der Spitze der sonstigen sozialen Aufwendungen und sind unter anderem – als Folge der Fahrpreiserhöhungen bei den öffentlichen Verkehrsmitteln – stark gestiegen.

WERK UND WIR



Zwölfmal im Jahr erscheint WERK UND WIR, die Werkzeitschrift für die Mitarbeiter der Hoesch Werke AG. Die objektive und umfassende Information der Belegschaft ist ihre Aufgabe. 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.“

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.

**Gespräch
mit
Josef Stingl**



Hoesch schafft zusätzliche Ausbildungsplätze

Josef Stingl (2. v. r.), der Präsident der Bundesanstalt für Arbeit, besuchte am 6. April 1976 mit Gerhard Ahl (l.), dem Leiter des Arbeitsamtes Dortmund, die Hoesch Werke AG, das größte und beschäftigungsstärkste Unternehmen im hiesigen Arbeitsamtsbereich. In einem Gespräch mit Josef Fischer (r.) und Walter Hölkeskamp (2. v. l.) vom Vorstand der Hoesch Werke AG wurden Probleme der Arbeitsmarktlage im allgemeinen wie auch Fragen der Arbeitsplatzbeschaffung, des Arbeitsförderungsgesetzes, der Jugendarbeitslosigkeit und der Schaffung neuer Ausbildungsplätze behandelt. Dabei wurde von beiden Seiten die gute Zusammenarbeit zwischen Hoesch und der Arbeitsverwaltung herausgestellt. Im Rahmen der Beschäftigungspolitik auf längere Sicht wird Hoesch einhundert bis zweihundert zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen. Auch über die Grundsatzfragen der Beschäftigungspolitik und über die Ausbildung von Facharbeitern wurde zwischen dem Präsidenten der Bundesanstalt und dem Vorstand der Hoesch Werke AG völlige Übereinstimmung festgestellt.

Fachlehrer bei Rothe Erde

Eine Gruppe von Fachlehrern der Bergberufsschule Ost in Dortmund, in der der Bergbau-Nachwuchs unterrichtet wird, besichtigte die Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG. Mit ihrem Besuch wollten die Fachlehrer ihr Wissen über moderne Produktions- und Arbeitsverfahren dem neuesten Stand anpassen. Die Gäste informierten sich eingehend über den Produktionsablauf des Werkes, in dem Ringe nahtlos gewalzt werden. Darüber hinaus fanden die umfangreichen Einrichtungen zur Qualitätskontrolle ihr besonderes Interesse.





Renten sind gesichert

von Walter Arendt

Bereits 1881 wurde die Arbeitnehmerrentenversicherung ins Leben gerufen, 1913 die Angestelltenversicherung und 1924 die knappschaftliche Rentenversicherung. Doch erst seit dem Rentenversicherungsneuregelungsgesetz aus dem Jahr 1957 werden Renten gezahlt, die den Versicherten die Existenzsorgen nehmen. Fast zwei Jahrzehnte hat sich dieses Gesetzeswerk bewährt. Ergänzende Regelungen haben im Laufe der Jahre Härtefälle beseitigt. Darüber hinaus wurde die gesetzliche Rentenversicherung weiten Kreisen der Bevölkerung zugänglich gemacht, so daß man heute fast von einer „Volksversicherung“ sprechen kann. Die Attraktivität der gesetzlichen Rentenversicherung, die ja insbesondere in der Rentendynamik liegt – der regelmäßigen Anpassung der Renten an die veränderten Einkommensverhältnisse –, stellt selbstverständlich auch Probleme: denn Mehrleistungen fordern höhere Geldmittel. Ob die Rentenzahlungen auch in Zukunft finanziell gesichert sind, wurde in der Öffentlichkeit in den vergangenen Monaten oft diskutiert. Mit dieser Frage hat sich auch der Vorstand unserer Betriebskrankenkasse Hoesch, deren Mitglieder nahezu ausnahmslos bei der Rentenversicherung versichert sind, in seiner Sitzung am 31. März 1976 befaßt. Aus diesem Anlaß und in diesem Zusammenhang baten wir Walter Arendt, Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, um seine Stellungnahme.

Die Renten sind nicht in Gefahr. Wie bisher, so wird auch in Zukunft jeder zu jedem Monatsersten seine Rente pünktlich erhalten. Ebenso steht fest, daß die rund 11,5 Millionen Altrenten aus den Rentenversicherungen der Arbeiter und der Angestellten sowie der knappschaftlichen Rentenversicherung mit Wirkung vom 1. Juli dieses Jahres um elf Prozent erhöht werden. Die Renten sind dann mehr als doppelt so hoch wie 1969. Aus je 100 DM Rente im Jahre 1969 werden rund 203 DM. Im Vergleich zu 1957 beträgt die Rente dann sogar mehr als das 4 1/4-fache. Aus je 100 DM Rente im Jahre 1957 werden rund 428 DM. Im gleichen Zeitraum haben sich die Lebenshaltungskosten der Rentner nur halb so stark erhöht. Die Kaufkraft der Renten hat sich also seit 1957 mehr als verdoppelt.

Diese Zahlen beweisen, daß die Rentner in sehr hohem Maße am wachsenden Wohlstand teilgenommen haben. Die bruttolohnbezogene dynamische Rente hat sich also bewährt und muß beibehalten werden, zum Wohle der Rent-

ner und der Beitragszahler, der Rentner von morgen.

Die Renten sind an die Entwicklung der Löhne und Gehälter gekoppelt. Sie folgen dieser Entwicklung mit etwa dreijährigem Abstand. So erklärt es sich, daß die Renten in diesem Jahr um elf Prozent erhöht werden – der Steigerungssatz ergibt sich aus der Erhöhung der Durchschnittseinkommen in den Jahren 1972 bis 1974 gegenüber dem Zeitraum von 1971 bis 1973 – während die im Arbeitsleben stehenden Versicherten voraussichtlich einen geringeren Lohnzuwachs haben werden.

Die Renten werden in erster Linie aus den laufenden Beiträgen der Versicherten und ihrer Arbeitgeber finanziert. Den nächstgrößten Einnahmeposten der Rentenversicherung bilden die Bundeszuschüsse. Sie betragen in diesem Jahr rund 22 Milliarden DM. Davon fließen 15 Milliarden an die Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten und sieben Milliarden an die knappschaftliche Rentenversicherung. Das bedeutet praktisch, daß in der Arbeiterrenten- und An-

gestelltenversicherung etwa ein Sechstel jeder Rente aus Bundesmitteln, also aus allgemeinen Steuermitteln, finanziert wird. In der knappschaftlichen Rentenversicherung beträgt der Finanzierungsanteil aus Bundesmitteln sogar rund 70 Prozent. In diesem Versicherungszweig könnten die Renten wegen der besonderen Lage im Bergbau ohne die hohe Bundesbeteiligung nicht gezahlt werden. Deshalb garantiert hier der Bund die Renten.

Die Finanzierung der Renten aus der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten ist durch Beiträge und Bundeszuschüsse gesichert. Allerdings ist die Arbeitslosigkeit im Gefolge der weltweiten Rezession auch an der Rentenversicherung nicht spurlos vorübergegangen. Da Arbeitslose keine Beiträge zahlen, bedeuten eine Million Arbeitslose für die Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten einen Einnahmeausfall von rund vier Milliarden DM. Das ist aber noch längst kein Anlaß zur Panik. Die Rentenversicherungen haben die Belastungsprobe durch die Rezession

bestanden. Jetzt beginnt ein neuer wirtschaftlicher Aufschwung, der auch ihre aktuelle Finanzlage wieder bessern wird. Auf jeden Fall besteht weder ein Grund, Hals über Kopf den Beitragssatz zu erhöhen, noch die Renten zu kürzen. Für Zeiten verminderter Einnahmen haben die Rentenversicherungen in den Jahren der Hochkonjunktur ein ansehnliches Rücklagepolster angesammelt. Zur Zeit verfügen sie über eine solche Schwankungsreserve in Höhe von rund 43 Milliarden DM. Das sind etwas mehr als sieben Monatsausgaben.

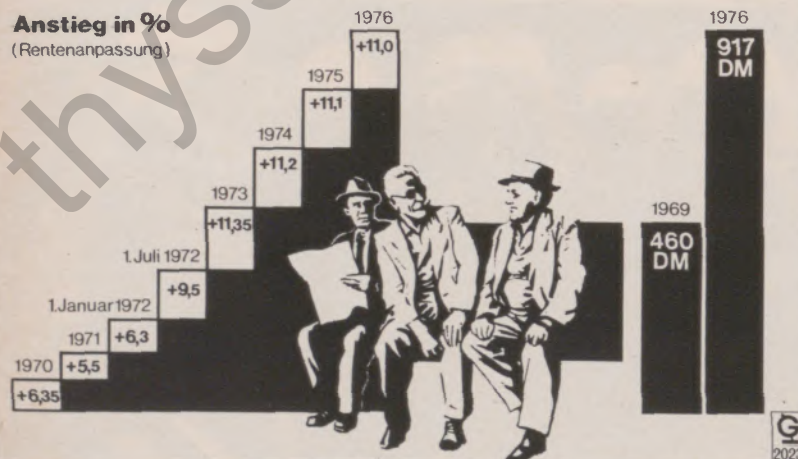
Auch die Liquidität der Versicherungsträger ist somit nicht gefährdet. Gegenteilige Darstellungen, mit denen für 1976 eine Liquiditätslücke von fünf Milliarden DM behauptet wurde, wurden inzwischen auch von den Versicherungsträgern als „unbegründete Verunsicherung“ zurückgewiesen. Niemand sollte sich ins Bockshorn jagen lassen. Die Renten sind gesichert und werden weiterhin pünktlich gezahlt.

DAS PLUS DER RENTNER

Entwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung

Monatliche Durchschnittsrente
(nach 40 Versicherungsjahren)

Anstieg in %
(Rentenanpassung)



Renten seit 1969 verdoppelt

Für die mehr als zehn Millionen Rentner in der Bundesrepublik kommt gute Kunde aus Bonn. Der Bundestag hat beschlossen, die Sozialrenten ab 1. Juli 1976 um elf Prozent zu erhöhen. Damit übersteigt das jährliche Rentenplus zum vierten Mal hintereinander zehn Prozent (unser Schaubild). Daß es zu diesen enormen Steigerungen kommen konnte, liegt im System der sogenannten dynamischen Rentenanpassung begründet. Die Renten folgen nämlich – mit einem gewissen zeitlichen Abstand – der allgemeinen Einkommensentwicklung. Die hohen Lohn- und Gehaltssteigerungen der Arbeitnehmer während der letzten Hochkonjunktur zahlen sich nun auch für jene aus, die nicht mehr im Arbeitsleben stehen. Klettern die Verdienste umgekehrt einmal langsamer, wirkt sich das allerdings auch auf die Renten aus. So ist der relativ geringe Rentenanstieg zu Anfang der siebziger Jahre auf die Lohnflaute in der Rezession 1966/67 zurückzuführen. – Einschließlich der neuen Rentenerhöhung im Sommer 1976 kommt ein durchschnittlicher Altersrentner – mit 40 Versicherungsjahren und zeitlebens durchschnittlichen Verdiensten – auf eine Monatsrente von 917 DM. Damit haben sich die Renten seit 1969 fast genau verdoppelt.

12 Hoesch-Arbeitnehmervertreter für 4 Aufsichtsräte und 1 Beirat

Abschließend stellen wir heute die von den jeweiligen Betriebsrätevollkonferenzen gewählten betrieblichen Arbeitnehmervertreter für die Aufsichtsräte der

Hoesch Siegerlandwerke AG,
Hoesch Maschinenfabrik
Deutschland AG,
Dittmann & Neuhaus AG,
und für den Beirat der
Hoesch Packband GmbH
vor. Es sind insgesamt zwölf Mitarbeiter, von denen elf den entsprechenden Betriebsräten angehören.

Die 22 betrieblichen Arbeitnehmervertreter für die Aufsichtsräte der

Hoesch Hüttenwerke AG,
Hoesch Werke Hohenlimburg-Schwerte AG,
Hoesch Röhrenwerke AG,
Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG,
Schwinn AG,
Hoesch Handel AG und
Schrottverwertung Celler GmbH
haben wir bereits im Märzheft vorgestellt.

Die Wahlen waren notwendig, weil die Amtszeit der Aufsichtsräte aller Hoesch-Gesellschaften mit dem Ablauf der diesjährigen Hauptversammlung endet. Die Amtszeit der neu zu bestellenden Aufsichtsräte wird einheitlich vier Jahre betragen.

Hoesch
Siegerlandwerke AG



Antonius Clemens, 47, Vorsitzender des Betriebsrates im Werk Eichen und in der Arbeitsgemeinschaft der Betriebsräte Hoesch Siegerlandwerke

Hoesch
Siegerlandwerke AG



Paul Feisel, 39, Mitglied des Betriebsrates im Werk Blefa, Kreuztal

Hoesch
Siegerlandwerke AG



Willibald Schmidt, 55, Angestelltenvertreter des Betriebsrates im Werk Wissen

Hoesch
Siegerlandwerke AG



Werner Schulte, 59, Vorsitzender des Betriebsrates im Werk Attendorn

Hoesch
Siegerlandwerke AG



Peter Steines, 56, Angestelltenvertreter des Betriebsrates im Werk Trier

Hoesch Maschinenfabrik
Deutschland AG



Emil Kuhlmann, 44

Hoesch Maschinenfabrik
Deutschland AG



Harry Retting, 46, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender

Hoesch Maschinenfabrik
Deutschland AG



Erich Ruhrmann, 53, Vorsitzender des Betriebsrates

Dittmann
& Neuhaus AG



Franz Hanssen, 54, Mitglied des Betriebsrates

Dittmann
& Neuhaus AG



Volker Heinrich, 32, Angestelltenvertreter im Betriebsrat

Hoesch
Packband GmbH



Wilfried Maikranz, 43, Vorsitzender des Betriebsrates im Werk Schwelm und in der Arbeitsgemeinschaft Betriebsräte Hoesch Packband

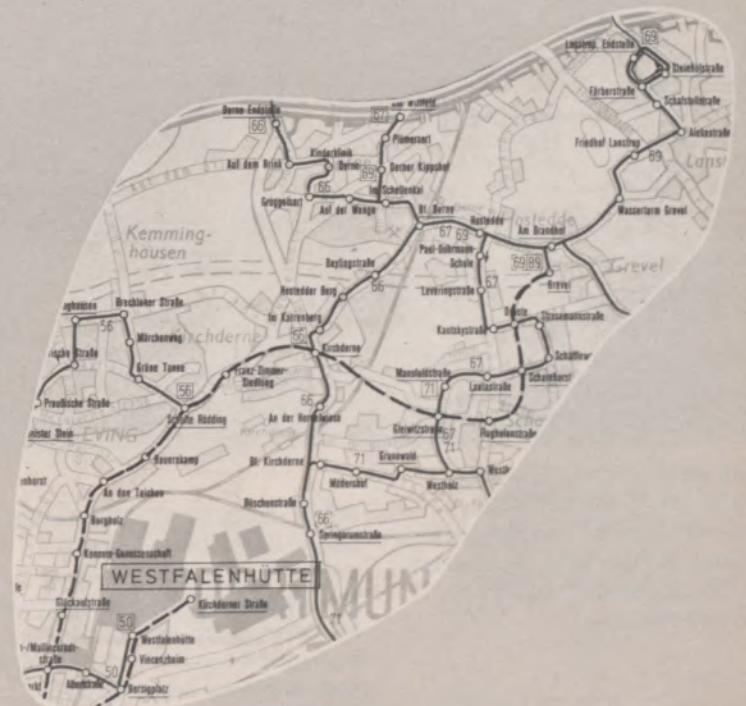
Hoesch
Packband GmbH



Hans-Walter Meinold, 28, stellvertretender Vorsitzender des Betriebsrates im Werk Schwelm und in der Arbeitsgemeinschaft Betriebsräte Hoesch Packband

Auf neuem Weg zur Arbeitsstelle

Ab Mitte Mai ändern sich Linienführung und Fahrpläne für Straßenbahnen und Busse im Bereich des Dortmunder Nordwestens. Der gesamte öffentliche Nahverkehr wird auf die neue Stadtbahnlinie 2 abgestimmt, die vom Dortmunder Süden nach Nordosten bis Grevel führt. Die Buslinie, die bislang in der werkeigenen Springorumstraße Anschluß an die Linie 4 hielt, entfällt. Ein Rundschreiben, das Einzelheiten enthält, und dem Fahrpläne beigelegt sind, hat die Belegschaftsbetreuung und -versorgung der Hüttenwerke, Telefon 43 81, herausgegeben. Zusätzlich hat die Dortmunder Stadtwerke AG jetzt noch von montags bis freitags die Linie 4, ab Hombruch 4.38 Uhr zur Westfalenhütte, an 5.12 Uhr, eingesetzt.



Hans-Dieter Schäfer nahm gerade ein Dampfbad gegen seine Erkältung, seine Frau half in der Nachbarschaft aus und seine Kinder Claudia, 13, und Jörg, 10, deckten den Tisch fürs Abendbrot, als es an der Wohnungstür schellte. Es war ein Glücksbote: Hans-Dieter Schäfer, Schlosser im Kaltwalzwerk der Westfalenhütte, hatte bei der diesjährigen Verlosung im Hoesch-Vorschlagswesen eine Urlaubsreise im Werte von 5 000 DM (oder den Betrag in bar) gewonnen.

Die Nachricht überbrachte Betriebsratsvorsitzender Helmut Wolf taufrisch aus Hamm, wo die Verlosung im Westenschützenhof stattgefunden hatte. Die Kinder jubelten, Frau Schäfer wurde von nebenan geholt und nur der Betroffene selbst, der sich in solchen Fällen für einen Pechvogel hält, wagte erst richtig an die gute Nachricht zu glauben, bis sie mit einem Klaren besiegelt war.

In diesem Jahr fand am 9. April 1976 in Hamm bei den Röhrenwerken die alljährliche Verlosung des Vorschlagswesens statt. Arbeitsdirektor Walter Hölkeskamp vom Vorstand der Hoesch Werke AG konnte dabei von neuen Rekordergebnissen berichten. Nicht nur die Anzahl der Vorschläge – insgesamt 2 762 – hatte sich im Geschäftsjahr 1975 erhöht, auch jeder zweite Vorschlag erwies sich als verwendungsfähig. 2 162 Verbesserungsvorschläge waren von Arbeitern, 600 von Angestellten, 51 von Frauen und 81 von ausländischen Arbeitern eingereicht worden. Die Hoesch Packband GmbH erreichte mit 280 Vorschlägen auf je 1 000 Beschäftigte die höchste Vorschlagshäufigkeit. 713 000 DM – so Walter Hölkeskamp – sind im Geschäftsjahr 1975 als Prämien an

222 Gewinne bei der fünften Verlosung des Hoesch-Vorschlagswesens

Hans-Dieter Schäfer (rechts), Schlosser im Werk Westfalenhütte, gewann den ersten Preis, eine Reise im Werte von 5 000 DM oder den Betrag in bar. Betriebsratsvorsitzender Helmut Wolf brachte Schäfer unmittelbar nach der Verlosung die freudige Nachricht, die mit einem Klaren besiegelt wurde



Als der Glücksbote kam, war Hans-Dieter Schäfer im Dampfbad



▲ Das erste Los zog Arbeitsdirektor Walter Hölkeskamp. Gebhard Oeser (links) leitete die Ziehung, bei der auch Anne Koch und Florian Faller tatkräftig Beistand leisteten

► Der zweite Preis ging an Karl Ladlef nach Hohenlimburg. Victor Groß vom Betriebsrat (neben Walter Hölkeskamp) und Karl Borggräfe vom Vorstand Hohenlimburg-Schwerte (rechts) verständigten ihn noch am gleichen Tag

Mitarbeiter gegangen, die höchste Einzelprämie von 14 707 DM in den Bereich der Röhrenwerke. Der überwiegende Teil der Verbesserungsvorschläge hat zu Kostensenkungen, zur Verbesserung des Arbeitsablaufes und zur Erhöhung der Arbeitssicherheit beigetragen.

Rechtsanwalt Günther Nordhues, der Leiter des Personalwesens

AT-Bereich Hoesch Werke AG, überwachte den korrekten Ablauf der Ziehung. Gebhard Oeser, Leiter der Öffentlichkeitsarbeit der Hoesch Werke Hohenlimburg-Schwerte AG, setzte die Glückstrommel schwingvoll in Gang. Das erste Los fischte Walter Hölkeskamp aus der Trommel: ein Messerset für Wilhelm Haida, Rothe Erde-Schmiedag AG.





◀ Zum zweitenmal fiel ein Haupttreffer in die Werkzeugmacherei Federnwerk Hohenlimburg! Hans-Jürgen Klöcker (rechts), Gewinner der 5000-DM-Reise im vorigen Jahr, gratuliert dem diesjährigen Gewinner Karl Ladleff (Mitte) zum zweiten Preis, einer Reise für 4000 DM oder den Betrag in bar

▼ Der Farbfernseher ging an Günter Neumann, technischer Angestellter in der Technischen Betriebswirtschaft Werk Hohenlimburg



▲ Zu der Filmausrüstung, die Siegfried Keitmann, Kontrolleur in der Qualitätsstelle Warmband im Werk Hohenlimburg, gewann, gehören eine Schmalfilmkamera Super 8, ein Schmalfilmbetrachtungsgerät, eine Klebepresse, ein Schmalfilmprojektor mit Lampe, eine Leinwand und zwei Filme

► Walter F. King, Sicherheitsingenieur im Werk Hohenlimburg, gewann ein Stereo-Hifi-Gerät mit zwei Boxen

Danach spielte Brigitte Hein von den Hoesch Röhrenwerken Glücksfee. Sie holte weitere 221 Gewinnzettel aus der Glückstrommel.

Die Vielfalt der Preise war nahezu unerschöpflich. Es gab fast alles: vom Stereo-Hifi-Gerät bis zum elektrischen Dosenöffner, vom Mixer bis zur Schmalfilmkamera, von der Motorstichsäge für Heimwerker und

vom elektrischen Alleschneider bis zum Bordcase, Waffeleisen und Fotolampen, vom Schuhputzautomaten bis zur Zitruspresse, von der Armbanduhr bis zum Reisebügel-eisen und zur Urlaubsreise. 222mal Freude spendete die Lostrommel, die sich für unsere klugen Köpfe im nächsten Jahr wieder drehen wird.



◀ Die beiden Prachtexemplare seiner Kanarienzucht sollten mit aufs Bild, meinte Karl Teschner, Hausmeister im Verwaltungsgebäude Hohenlimburg. Er gewann einen Bügelautomaten

▲ Georg Titze, Elektriker im Federnwerk Lüttringhausen, gewann einen Bügelautomaten und einen Reisekoffer



„Die Konstruktion ist hervorragend und der Bagger arbeitet gut bei jedem Wetter“

Der erste Verbesserungsvorschlag im ESTEL-Format

▲ Der erste Verbesserungsvorschlag, der in IJmuiden wie in Dortmund verwirklicht wird, stammt von den drei Hoogovens-Mitarbeitern: (v. l. n. r.) J. F. Klaassen, M. S. Vellinga und D. J. Slood, denen ESTEL-Vorstandsmitglied O. H. A. van Royen (rechts) einen belohnenden „Nachschlag“ überreicht

IDEE BLEIBT IDEE

in IJmuiden wie in Dortmund

Ob man das Wort auf Deutsch am Anfang groß schreibt oder klein wie im Niederländischen – eine Idee bleibt eine Idee, besonders, wenn sie gut ist.

Den Beweis dafür brachten drei Mitarbeiter von Hoogovens mit ihrem Verbesserungsvorschlag: J. F. Klaassen, Vorarbeiter in der Walzenschleiferei 1, D. J. Slood, Kontrolleur in der Zentralwerkstatt und M. S. Vellinga, technischer Assistent bei der Materialversorgung und -verwaltung. Ihr Vorschlag, der bei Hoogovens schon verwirklicht ist und mit 4 500 Gulden belohnt wurde, wird nun auch bei Hoesch eingeführt.

Aus diesem Anlaß bat O. H. A. van Royen vom ESTEL-Vorstand die drei klugen Köpfe zu sich. „Sie wissen selbst“, sagte er, „daß Ihre Idee gut funktioniert. Das Besondere ist, daß sie nun auch in Dortmund verwirklicht wird. Dies macht deutlich, was beim Zusammenschluß beabsichtigt war. Nicht nur im gro-

ßen, sondern auch im einzelnen und speziellen muß der Weg eingeschlagen werden, auf dem wir einander helfen. Es geht um zwei Unternehmen, jedes mit eigener Tradition und eigener Arbeitsweise. Meist zeigt man sich an der gegenseitigen Arbeit interessiert, vertritt jedoch noch oft die Meinung, es selbst besser zu machen. Davon sollte man abgehen. Man sollte bereit sein, von einander zu lernen. Es freut uns, daß Sie auf diesem Weg mit Ihrem Verbesserungsvorschlag vorangehen konnten. Dazu paßt ein doppelter Dank: der von IJmuiden und der von Dortmund.“ O. H. A. van Royen unterstrich diesen Dank mit einer ergänzenden Belohnung von 400 Gulden für jeden der drei.

Der Verbesserungsvorschlag von Klaassen, Slood und Vellinga wird seit 1972 in den Beizen der beiden Kaltbandwalzwerke von Hoogovens angewandt. Am Beginn der Beisanlage wird das Ende eines warmgewalzten Bundes an den

Anfang des nächsten geschweißt. Dabei entsteht ein Schweißgrat, der früher von einer Hobelmaschine an der Unterseite und an der Oberseite gleichzeitig angehobelt wurde. Die Meißel, die dabei verwendet wurden, mußten nach rund sechs Stunden ausgetauscht werden. Austausch, Einstellen und Schleifen verursachten hohe Instandhaltungskosten. Der Verbesserungsvorschlag der drei Mitarbeiter von Hoogovens bestand nun darin, die Meißel durch Spezialhalter mit Einwegplättchen aus Hartmetall zu ersetzen. Diese Plättchen haben acht Schneidkanten und eine Lebensdauer von rund vierzig Stunden je Schneide. Eine neue Schneide kann auf einfache Weise vorgeschaltet werden. Die technisch nicht einfache Realisierung der Idee bedeutete eine erhebliche Einsparung an Arbeitszeit und Material.

Die Geschichte von O & K beginnt mit der Rationalisierungsidee, Gesteins- und Erdmassen mit neuartigen Maschinen und Geräten schneller und billiger zu bewegen. Erstes Produkt der neuen OHG sind schnell montierbare Feldbahngleise. Von Walzwerken werden leichte Grubenschienen und eiserne Schwellen bezogen. In eigener Werkstatt entstehen daraus mit Hilfe von Klemmplatten und Bolzen transportable Schmalspurgleise. Ihr entscheidender Vorteil: sie wiegen zwanzigmal weniger als die bisher verwendeten.

Bald kommen dazu seitlich kippbare Loren ins Programm. Sie erbringen aufgrund ihrer neuartigen Entladetechnik die vierfache Leistung der bisher gebräuchlichen Kastenwagen.

Robuste und billige Feldbahnlokomotiven eigener Herstellung sind der nächste Schritt. Das als Handelshaus gegründete Unternehmen ist Fabrikationsstätte geworden und verfügt über eine umfangreiche Produktpalette, zugeschnitten auf die Hochkonjunktur der Gründerjahre. Aber nicht nur die Privatwirtschaft ordert – auch die Staatsbahnen in aller Welt werden wichtige Kunden.

Zum traditionellen Fertigungsschwerpunkt Feldbahnen und Feldbahnmaterial ist viel hinzugekommen: normalspurige Dampflokomotiven, zum Beispiel für die Königlich Preußische Eisenbahnverwaltung, und ein umfangreiches Bauprogramm Personenwaggons und Spezialgüterwagen aller Art, vor allem aber auch Maschinen für Massenförderung – Bagger.

Kurz nach der Jahrhundertwende beginnt Orenstein & Koppel im Spandauer Werk mit der Herstellung von Eimerkettenbaggern. Es sind aus Holz und Eisen konstruierte Geräte, die durch Dampflokomobile oder Spiritusmotore angetrieben werden. Die Tagesleistung im Zehn-Stunden-Betrieb beträgt immerhin schon tausend Kubikmeter. Ihnen folgt 1904 der erste Eimerkettenbagger „ganz aus Eisen“. Im Jahre 1908 entwickelt Spandau dann den ersten Löffelbagger.

100 Jahre Years Années O&K 1876-1976



▲ Einer der ältesten O&K-Bagger ist dieser Löffelbagger aus dem Jahre 1908 mit Heißdampf-Antrieb . . .

► . . . einer der jüngsten O&K-Bagger ist dieser 130-Tonnen-Hydraulikbagger, dem seit 1975 beim Bauxitabbau in Australien durch Hitze und Luftfeuchtigkeit das Äußerste abverlangt wird

Damals schreibt der chinesische Unternehmer Sin Lin Seng aus Hankow an O & K: „Die Konstruktion ist hervorragend und der Bagger arbeitet gut – bei jedem Wetter. Dank seines Einsatzes sind beträchtliche Personaleinsparungen möglich. Verglichen mit den früheren Aushebungen per Hand bringt das Gerät eine Kostensenkung um vierzig Dollar pro Tag.“

Bereits 1876 hatte die 1873 gegründete Lübecker Maschinenbau Gesellschaft (LMG) den ersten Naß-Eimerkettenbagger mit Dampf-antrieb gebaut. Sechs Jahre später wird der erste Lübecker Eimerketten-Trockenbagger mit Dampf-antrieb abgeliefert. 1911 kauft Benno Orenstein 93 Prozent der Lübecker Maschinenbau-Gesellschaft, um die Produktionskapazität zu erweitern.

Die eigene Bauabteilung hat in dieser Zeit Eisenbahnliesen in beinahe allen Kontinenten verlegt. 4 500 Arbeiter und 150 Ingenieure stehen in Spitzenzeiten in ihrem Dienst. 1903 bis 1906 wird im damaligen Deutsch-Südwestafrika die



sechshundert Kilometer lange Otavi-Bahn projektiert, gebaut und mit rollendem Material versorgt – ein Mammutprojekt mit internationaler Reputation.

1914, bei Ausbruch des Weltkrieges, ist die „Orenstein & Köp- pel AG“, ein Weltunternehmen. In zwölf Werken und 95 Niederlas- sungen sind 15 000 Mitarbeiter be- schäftigt. Das Grundkapital von einst hat sich vertausendfacht – auf mehr als 25 Millionen Goldmark.

Ein Vierteljahrhundert später sind die beträchtlichen Einbußen von in- und ausländischen Firmenwerten nach 1918 längst überwunden. Die Orenstein & Köp- pel AG zählt wieder zu den Großen in Deutschlands Industrie. Die Dessauer und die Gothaer Waggonfabriken sind hin- zugekommen. Elektro- und Diesel- motor-Lokomotiven, Ackerschlep- per und Lastwagenanhänger, ja sogar Flugzeuge werden gebaut. In Lübeck produziert man neben den Trockenbaggertypen mit Hoch- und Tiefbagger-Eimerleitern die neuen Schaufelradbagger. Die Schiffswerft an der Trave erfreut sich weltweiter Orders. Die Ber- liner Universal-Seilbagger auf Raupenketten tragen den Firmen- namen rund um die Erde, wie heute ihre hydraulischen „Enkel“.

Bei Ausbruch des Krieges zählt der gesamte Konzern beinahe 20 000 Beschäftigte in acht Werken und 135 Niederlassungen im In- und Ausland. Was von alldem bleibt, ist nicht viel: In der Reichsmark- Schlußbilanz vom 20. Juni 1948 sind bei einer Bilanzsumme von siebzig Millionen Mark, rund fünfzig Millionen Aktiva „nicht verfügbar oder zweifelhaft“. Aber der Aufbau gelingt.

O & K heute

O & K heute – das sind rund 10 000 Mitarbeiter, die jedes Jahr Erzeug- nisse im Wert von mehr als 800 Mil- lionen DM produzieren und ver- kaufen. In fünf Werken und 26 Niederlassungen im Inland; in zwei Werken, zehn Tochtergesellschaften, acht Beratungsbüros sowie 170 Vertretungen in Europa und Über- see.

O & K heute – das ergibt mehr als 50 000 produzierte Erdbaumaschi- nen aller Art, davon mehr als 20 000 Hydrobagger seit 1961, dazu rund 1 800 Diesellokomotiven und mehr als 1 000 Personenwaggons seit 1949, sowie rund 1 000 U-Bahn- und S-Bahnwagen und rund 900 Omnibusse, und in 25 Jahren über 130 Schiffe, 140 Schwimmbagger sowie 230 Tagebauförderanlagen.

O & K heute – das heißt Er- fahrung, Verpflichtung und Pro- blemlösungen, durch die von der Rolltreppe bis zum gigantischen Schaufelradbagger die Rationali- sierung von Bewegung und Trans- port vorangetrieben wird.

O&K Chemikali- entanker



O&K Großschau- felradbagger



O&K U-Bahn



O&K Rolltreppen



Mit den Rädern nach oben

Die Bundespost ehrte mit einer ansehnlichen Sondermarke das sicherste Verkehrsmittel der Welt – die Wuppertaler Schwebebahn, die in diesem Jahr ihren 75. Geburtstag begeht. Auch Hoesch hat seit einigen Jahren am reibungslosen Verkehrsablauf ein wenig Anteil: Stranggepreßte Profile aus dem Werk Schwerte haben die alten gewalzten Stromabnehmerschienen ersetzt.

Die Wuppertaler Schwebebahn verdankt ihre Existenz zwei Erfindern: Dem Kölner Eugen Langen, der die Idee hatte, die dringend notwendige Verkehrsverbindung zwischen den damaligen Städten Elberfeld und Barmen als einschiennige Hängebahn über den gewundenen Lauf der Wupper zu führen, und dem Konstrukteur Anton Rieppel. Er entwickelte den für die

Schienenführung notwendigen Überbau als „torsionssteifen Brückenkörper“ mit nur einem senkrechten Hauptträger und je einem unteren und oberen Horizontalträger.

Seit der Betriebseröffnung 1901 sind auf der 13,3 Kilometer langen Strecke zwischen Vohwinkel und Oberbarmen mit ihren achtzehn Bahnhöfen rund 1,2 Milliarden Men-



◀ Der Pfeil bezeichnet die Stromleitschiene – ein stranggepreßtes Profil aus dem Werk Schwerte – an der Wendestelle der Schwebebahn

schen und ein junger Elefant durch Wuppertal „geschwebt“. Diese Zahl entspricht etwa einem Drittel der heutigen Weltbevölkerung. Tagtäglich vertrauen sich den blau-orangen Wagen rund 50 000 Fahrgäste an. Die Bahn verkehrt zur Zeit bei einer Geschwindigkeit von vierzig Kilometer je Stunde im Fünf-Minuten-Takt – zwölf Meter hoch über dem Wasser und acht Meter über belebter Straße.

Noch ein wenig Statistik: Die Schwebebahn legte in den 75 Jahren über 250 Millionen Kilometer zurück. Wenn es eine „Schwebe“ rund um den Globus gäbe, so wären die Wagen mit den Rädern „über dem Dach“ bisher über 6 000mal um unseren Planeten gefahren. Und nicht weniger als 500 Jahre müßte ein einzelner Maler mit Pinsel und Farbtopf unterwegs sein, um das Stahlgerüst der Bahn anzustreichen.

Diese standfeste Konstruktion ist größtenteils aus Flußeisen, nach einfachen Berechnungsverfahren ausgeführt und deshalb in 75 Jahren ihres Bestehens oftmals untersucht und bemängelt worden. Trotzdem hat sie mühelos alle ihr gestellten Verkehrsaufgaben bewältigt. Und sicherlich wird sie dies auch in künftigen Jahrzehnten mit viel Erfolg weiter tun.





▲ Bildmontage mit Friedensreich Hundertwasser und einem seiner Bilder aus dem Buch „Hundertwasser Regentag“

JUNIOR-GALERIE ZEIGT

Günter Kipson

Vom 25. April bis 5. Juni 1976 zeigt die Junior-Galerie im Hause der Hoesch Berufsbildung in Dortmund, Kirchderner Straße, eine Ausstellung des grafischen Werkes von Friedensreich Hundertwasser. Mehr als sechzig Farblithografien, Seidendrucke, Radierungen und Holzschnitte stellen die Arbeit des aus Wien stammenden Künstlers vor, der sich mit der Lage des Menschen zwischen Natur und zerstörerischer Zivilisation auseinandersetzt. Mit Phantasie variiert Hundertwasser wenige Grundformen: das Quadrat, die Spirale, die Tropfenform. Charakteristisch für ihn ist die kraftvolle Farbigkeit, die er oft durch Verwendung metallisierender

Farben weiter steigert. Auch zwei Architekturmodelle von Friedensreich Hundertwasser sind in der Junior-Galerie zu sehen, die seine Ideen für eine Versöhnung von menschlichem Bauwerk und Natur veranschaulichen. Nach dem von ihm formulierten Grundsatz „Die Waagerechte gehört der Natur – die Senkrechte dem Menschen“ erinnert Hundertwasser Häuser, auf deren Dächern Wiesen blühen und Bäume wachsen. Eine kleine Kostbarkeit ist der vom Künstler gestaltete Katalog über sein Gesamtwerk mit 214 Farbwiedergaben und autobiografischen Notizen (38,50 DM). Die Ausstellung ist dienstags bis freitags von 9 bis 17 Uhr geöffnet.

40

Hoesch Werke AG

6. 6. 1976
Heinz Handwerker
Zentrale Einkaufskoordinierung

Hoesch Hüttenwerke AG

2. 6. 1976
Hans Jagodzinski
Werk Westfalenhütte
Mechanische Erhaltungsbetriebe
5. 6. 1976
Albert Böttcher
Werk Phoenix
Energiebetriebe
9. 6. 1976
Josef Ostermann
Werk Union
Mechanische Erhaltungsbetriebe
17. 6. 1976
Max Muszynski
Werk Westfalenhütte
Technische Sozialbetriebe

Hoesch Siegerlandwerke AG

8. 6. 1976
Aloys Alfes
Werk Kreuztal
Leichtapparatebau
13. 6. 1976
Josef Rademacher
Werk Eichen
Adjustage Kaltwalzwerk
17. 6. 1976
Josef Junge
Werk Eichen
Rohbandlager / Bandbeize
19. 6. 1976
Josef Quast
Werk Eichen
Bürohelfer

Hoesch Werke Hohenlimburg-Schwerte AG

1. 6. 1976
Reinhold Mathias
Packbandwerk Hagen-Kabel
Schlosserei / Werkzeugausgabe

Hoesch Maschinenfabrik Deutschland AG

30. 3. 1976
Rudolf Schelkmann
Revision
1. 4. 1976
Ernst Kirchhoff
Maschinenbau I
1. 4. 1976
Helmut Meier
Maschinenbau I

25

Hoesch Werke AG

9. 6. 1976
Horst Schmidt
Zentrale Datenverarbeitung
Hoesch

Hoesch Hüttenwerke AG

1. 6. 1976
Lothar Sprave
Werk Phoenix
Mechanische Erhaltungsbetriebe
1. 6. 1976
Günter Kipson
Werk Phoenix
Verkehrsbetriebe
1. 6. 1976
Erich Nolte
Werk Union
Lagerwirtschaft
1. 6. 1976
Günter Seckler
Werk Westfalenhütte
Block- und Profilwalzwerke
1. 6. 1976
Richard Hartmann
Werk Phoenix
Stahlgießerei

1. 6. 1976
Erwin Becker
Werk Phoenix
Mechanische Erhaltungsbetriebe

1. 6. 1976
Willi Höring
Werk Phoenix
Eisenbahnbetrieb

1. 6. 1976
Fritz Krajewski
Werk Union
Stoffwirtschaft

1. 6. 1976
Felix Giering
Werk Westfalenhütte
Hochofenbetrieb

1. 6. 1976
Georg Jarmus
Werk Westfalenhütte
Siemens-Martin-Stahlwerke

1. 6. 1976
Tadeus Pachela
Werk Westfalenhütte
Hochofenbetrieb

1. 6. 1976
Hermann Wehrhahn
Werk Westfalenhütte
Kaltwalzwerk

1. 6. 1976
Friedhelm Hoedt
Werk Westfalenhütte
Energiebetriebe

2. 6. 1976
Horst Heider
Werk Phoenix
Hochofenwerk

2. 6. 1976
Aloys Fink
Werk Phoenix
Oxygenstahlwerk

2. 6. 1976
Johann Otto
Werk Phoenix
Eisenbahnbetrieb

2. 6. 1976
Felix Overbeck
Werk Westfalenhütte
Arbeitseinsatz

2. 6. 1976
Wilhelm Gronewold
Werk Westfalenhütte
Mechanische Erhaltungsbetriebe

4. 6. 1976
Horst Bechstein
Werk Westfalenhütte
Verkehrsbetriebe

4. 6. 1976
Friedhelm Topp
Werk Phoenix
Stahlgießerei

4. 6. 1976
Franz Wegner
Werk Union
Eisenbahn-Maschinendienst

4. 6. 1976
Herbert Dittrich
Werk Westfalenhütte
Profilwalzwerke

5. 6. 1976
Heinrich Beckert
Werk Westfalenhütte
Kaltwalzwerk

5. 6. 1976
Rolf Plenge
Werk Westfalenhütte
Verkehrsbetriebe

5. 6. 1976
Heinz Schäfer
Werk Phoenix
Mechanische Erhaltungsbetriebe

5. 6. 1976
Reinhold Froede
Werk Westfalenhütte
Arbeitseinsatz

5. 6. 1976
Hermann Kersting
Werk Westfalenhütte
Elektrostahlwerk

5. 6. 1976
Manfred Schäfer
Werk Westfalenhütte
Mechanische Erhaltungsbetriebe

6. 6. 1976
Heinz Hiltkamp
Werk Phoenix
Walzwerke Ph

UNSERE JUBILARE

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

GOETHE

6. 6. 1976
Hans Preuss
Werk Westfalenhütte
Siemens-Martin-Stahlwerke
6. 6. 1976
Rolf Stadtfeld
Werk Westfalenhütte
Kaltwalzwerk
6. 6. 1976
Waldemar Erber
Werk Westfalenhütte
Kaltwalzwerk
6. 6. 1976
Rudolf Baarz
Werk Westfalenhütte
Eisenbahnbetrieb
6. 6. 1976
Walter Liche
Werk Westfalenhütte
Eisenbahnbau
7. 6. 1976
Günter Kettner
Werk Phoenix
Mechanische Erhaltungsbetriebe
7. 6. 1976
Adolf Preuss
Werk Westfalenhütte
Sozialwirtschaftliche Betriebe
7. 6. 1976
Hans Lüttenberg
Werk Westfalenhütte
Mechanische Erhaltungsbetriebe
7. 6. 1976
Ewald Liedermann
Werk Westfalenhütte
Kaltwalzwerk
7. 6. 1976
Michael Herwig
Werk Westfalenhütte
Baubetriebe
8. 6. 1976
Otto Homp
Werk Phoenix
Hochofenbetrieb
8. 6. 1976
Helmut Mews
Werk Phoenix
M-Reserveteilwirtschaft
8. 6. 1976
Herbert Grubert
Werk Phoenix
Fahrbetrieb
8. 6. 1976
Alfred Schimpf
Werk Phoenix
Stoffwirtschaft
9. 6. 1976
Edeltraud Puczewski
Werk Phoenix
Allgemeine Verwaltung
11. 6. 1976
Otto Lotarski
Werk Union
Verfrachtung
11. 6. 1976
Reinhold Wesnigk
Werk Westfalenhütte
Siemens-Martin-Stahlwerke

11. 6. 1976
Peter Bonefas
Werk Westfalenhütte
Mechanische Erhaltungsbetriebe
11. 6. 1976
Bernhard Klomhaus
Werk Westfalenhütte
Belegschaftsbetreuung
Mechanische Erhaltungsbetriebe
12. 6. 1976
Heinz Berndsen
Werk Westfalenhütte
Belegschaftsbetreuung
und -versorgung
12. 6. 1976
Gerhard Plötzner
Werk Phoenix
Verkehrsbetriebe
12. 6. 1976
Friedrich Ciesielski
Werk Phoenix
Hochofenbetrieb
12. 6. 1976
Willi Ruhfus
Werk Phoenix
Stahlgießerei
12. 6. 1976
Friedhelm Jülich
Werk Phoenix
Energiebetriebe
12. 6. 1976
Günter Schalke
Werk Phoenix
Elektrotechnische Betriebe
12. 6. 1976
Alija Kudus
Werk Phoenix
Mechanische Erhaltungsbetriebe
12. 6. 1976
Ottomar Böllecke
Werk Westfalenhütte
Kaltwalzwerk
12. 6. 1976
Anton Herwig
Werk Westfalenhütte
Mechanische Erhaltungsbetriebe
13. 6. 1976
Gustav Bauer
Werk Phoenix
Mechanische Erhaltungsbetriebe
13. 6. 1976
Erwin Bürger
Werk Westfalenhütte
Breitbandwalzwerk
13. 6. 1976
Werner Brinker
Werk Westfalenhütte
Eisenbahnbetrieb
14. 6. 1976
Helmut Kinzel
Werk Phoenix
Oxygenstahlwerk
14. 6. 1976
Herbert Bock
Werk Phoenix
Mechanische Erhaltungsbetriebe
14. 6. 1976
Paul Katzmazik
Werk Westfalenhütte
Hochofenbetrieb

14. 6. 1976
Friedhelm Heller
Werk Westfalenhütte
Mechanische Erhaltungsbetriebe
15. 6. 1976
Alois Hachtkamper
Werk Westfalenhütte
Sozialwirtschaftliche Betriebe
15. 6. 1976
Walter Faehnrich
Werk Phoenix
Wärmetechnischer Betrieb
15. 6. 1976
Alfred Kretschmann
Werk Westfalenhütte
Siemens-Martin-Stahlwerke
15. 6. 1976
Rudi Hartisch
Werk Westfalenhütte
Qualitätskontrolle
16. 6. 1976
Siegfried Potratz
Werk Phoenix
Rechnungswesen
16. 6. 1976
Gerhard Lilienthal
Werk Phoenix
Weiterverarbeitung
16. 6. 1976
Willi Müllers
Werk Westfalenhütte
Hochofenbetrieb
16. 6. 1976
Werner Hinz
Werk Westfalenhütte
Elektrostahlwerk
16. 6. 1976
Erwin Henke
Werk Westfalenhütte
Eisenbahnbetrieb
18. 6. 1976
Edgar Spillecke
Werk Westfalenhütte
Hochofenbetrieb
18. 6. 1976
Helmut Sachser
Werk Westfalenhütte
Mechanische Reparaturbetriebe
18. 6. 1976
Karl-Heinz Neuhaus
Werk Westfalenhütte
M-Tribotechnik
18. 6. 1976
Heinz Kistner
Werk Westfalenhütte
Eisenbahnbetrieb
19. 6. 1976
Karl-Heinz Scherer
Werk Phoenix
Weiterverarbeitung
20. 6. 1976
Alois Stachowiak
Werk Westfalenhütte
Siemens-Martin-Stahlwerke
21. 6. 1976
Miodrag Miletic
Werk Westfalenhütte
Mechanische Reparaturbetriebe

21. 6. 1976
Willi Ernst
Werk Westfalenhütte
Baubetriebe
22. 6. 1976
Ernst Grewe
Werk Union
Rechnungswesen
23. 6. 1976
Wolfgang Hamel
Werk Westfalenhütte
Kaltwalzwerk
23. 6. 1976
Walter Edel
Werk Westfalenhütte
Mechanische Erhaltungsbetriebe
25. 6. 1976
Günter Pielsticker
Werk Westfalenhütte
Kaltwalzwerk
25. 6. 1976
Erich Mönnikes
Werk Union
Elektrotechnische Betriebe
25. 6. 1976
Karl-Heinz Reimann
Werk Westfalenhütte
Siemens-Martin-Stahlwerke
26. 6. 1976
Willi Heidrich
Werk Westfalenhütte
Breitbandwalzwerk
26. 6. 1976
Josef Prothmann
Werk Westfalenhütte
Kaltwalzwerk
26. 6. 1976
Joachim Autenrieb
Werk Westfalenhütte
Mechanische Erhaltungsbetriebe
27. 6. 1976
Ingeborg Gehrmann
Werk Phoenix
Lagerwirtschaft
27. 6. 1976
Friedrich Echterling
Werk Union
Mechanische Erhaltungsbetriebe
27. 6. 1976
Theodor Gräwe
Werk Westfalenhütte
Schutt- und
Schlackenaufbereitung
27. 6. 1976
Alois Lopinski
Werk Westfalenhütte
Energiebetriebe
29. 6. 1976
Siegfried Ullrich
Werk Westfalenhütte
Siemens-Martin-Stahlwerke
30. 6. 1976
Maria Thomys
Werk Union
Allgemeine Verwaltung

Hoesch Siegerlandwerke AG

1. 6. 1976
Hartmut Schnetka
Hauptverwaltung Siegen
GB II Vertrieb
4. 6. 1976
Willi Rinnenburger
Werk Trier
Plattierung
8. 6. 1976
Helmut Faber
Werk Trier
Instandhaltung
11. 6. 1976
Matthias Schneider
Werk Trier
Packerei
11. 6. 1976
Hubert Pieck
Hauptverwaltung Siegen
Gärtner
11. 6. 1976
Kurt Schneider
Werk Eichen
Wärme- und Energieabteilung
15. 6. 1976
Emil Braun
Werk Eichen
Hauptwerkstatt

19. 6. 1976
Josef Böhmer
Werk Wissen
Reparatur-Werkstatt
20. 6. 1976
Wilfried Schumacher
Werk Wissen
Bandverzinnung
20. 6. 1976
Gustav Hartmann
Werk Eichen
Glüherei
21. 6. 1976
Josef Wurm
Werk Eichen
Kaltwalzwerk

Hoesch Werke Hohenlimburg-Schwerte AG

5. 6. 1976
Heinz Jentsch
Federnwerk
Blattfedern
7. 6. 1976
Otto Bastian
Warmwalzwerk Hohenlimburg
Schlosserei
7. 6. 1976
Paul Hasse
Federnwerk Hohenlimburg
Versand
11. 6. 1976
Helmut Pick
Federnwerk Hohenlimburg
Mittelbandstraße
20. 6. 1976
Herbert Gebauer
Federnwerk Hohenlimburg
Entwicklung
28. 6. 1976
Erich Schwarz
Warmwalzwerk Hohenlimburg
Beize

Hoesch Röhrenwerke AG

1. 6. 1976
Werner Kösling
Werk Barop
Produktion Großrohre

Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG

1. 6. 1976
Hans-Günter Haase
Werk Eckesey
Instandhaltung
1. 6. 1976
Hermann Schulte
Werk Eckesey
Trennerei
4. 6. 1976
Theodor Durst
Werk Eckesey
Schmiede
25. 6. 1976
Egon Börngen
Werk Eckesey
Werksdienst

Schwinn AG

25. 6. 1976
Eugen Dubiak
Montage

Hoesch Maschinenfabrik Deutschland AG

18. 6. 1976
Friedrich Kutschmann
Maschinenbau I

Hoesch Packband GmbH

11. 6. 1976
Günther Aderhold
Packband Hagen-Kabel
Ofen 6

Hoesch Handel AG

25. 6. 1976
Wilhelm-Friedrich Bläser
Niederlassung Dortmund
Schneidbetrieb Wehbach

Hoesch Brennstoff- handel GmbH

1. 6. 1976
Hermann Schleihege
Niederlassung Soest
Prokurist

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 Iserlohn

Weiterverarbeitung

Hoesch Röhrenwerke AG Hamm

Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG Dortmund

Schwinn AG Homburg/Saar

Hoesch Maschinenfabrik Deutschland AG Dortmund

Dittmann & Neuhaus AG Witten

Hoesch Packband GmbH Schwelm

Handel und Export

Hoesch Handel AG Dortmund

Dortmunder Eisenhandel GmbH Dortmund

Blefa AG Kreuztal, Westfalen

Titan Verpackungssysteme GmbH Schwelm

Schrottverwertung Celler GmbH Dortmund

Hoesch Brennstoffhandel GmbH Essen

Hoesch Schulte & Schemmann GmbH Hamburg

Sonstige Beteiligungsgesellschaften

O & K Orenstein & Koppel AG Berlin/Dortmund

Rheinisch-Westfälische Kalkwerke AG Dornap

Dolomitwerke GmbH Wülfrath

Vereinigte Drahtseilwerke GmbH Dortmund

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)

Rothe Erde Iberica SA Zaragoza (Spanien)

Industria Española de Suspensiones SA Madrid (Spanien)

Rotek Incorporated Ravenna (Ohio, USA)

Hoesch Argentina SAlC Buenos Aires (Argentinien)

Hoesch Scipelliti 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)

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: Hans-Joachim Janke, 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; Werksfotos O & K; und Werks- und Privatfotos. Zeichnungen: Karl-Heinz Jahn, Dortmund.

FOTO WETT BEWERB

Fotografische Experimente

1 Werner Senf

Hoesch Hüttenwerke AG

Fotomontage von zwölf Einzelmotiven. Das Relief wurde durch mehrfache Einzelbelichtungen nach Verschieben der Puzzel erreicht

2 Horst Hillebrand

Hoesch Hüttenwerke AG

Das Papier wurde vorher entwickelt, bevor es mit der Aufnahme belichtet wurde

3 Rüdiger Steiner

Dittmann & Neuhaus AG

Schlagzeugspieler. Das Negativ wurde so lange auf Agfa-Strichfilm umkopiert, bis alle Grautöne verschwunden waren, und dann spiegelbildlich zusammengeklebt

4 Gerhard Salewsky

Hoesch Röhrenwerke AG

Kleinkalibergeschoß durchschlägt ein Glas. Das Geschoß löste über einen elektrischen Kontakt das Blitzgerät aus

5 Gabriele Trautmann

Hoesch Hüttenwerke AG

Springbrunnen im Westfalenpark, mit langer Belichtungszeit aufgenommen

6 Eduard Podemski

Hoesch Hüttenwerke AG

Seifenblasen auf Rasterpapier

Für den Fotowettbewerb können unsere Belegschaftsmitglieder und Pensionäre bis zum 3. Juni 1976 Fotos zu dem Thema „Aufgeblüht“ und bis zum 3. Juli 1976 Fotos zu dem Thema „Licht und Schatten“ einreichen.

WERK UND WIR

Fotowettbewerb 1976

Januar	Urlaub 75
Februar	Alte und neue Fassaden
März	Hunde und andere Tiere
April	Gesichter
Mai	■ Fotografische Experimente
Juni	Bei der Arbeit
Juli	Aufgeblüht
August	Licht und Schatten
September	Kinder und Kindeskind
Oktober	Sport fotografiert
November	Mein schönstes Urlaubsbild
Dezember	Voriges Jahr im Winter

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, Eberhardstraße 12, 46 Dortmund 1.

WERK und WIR

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

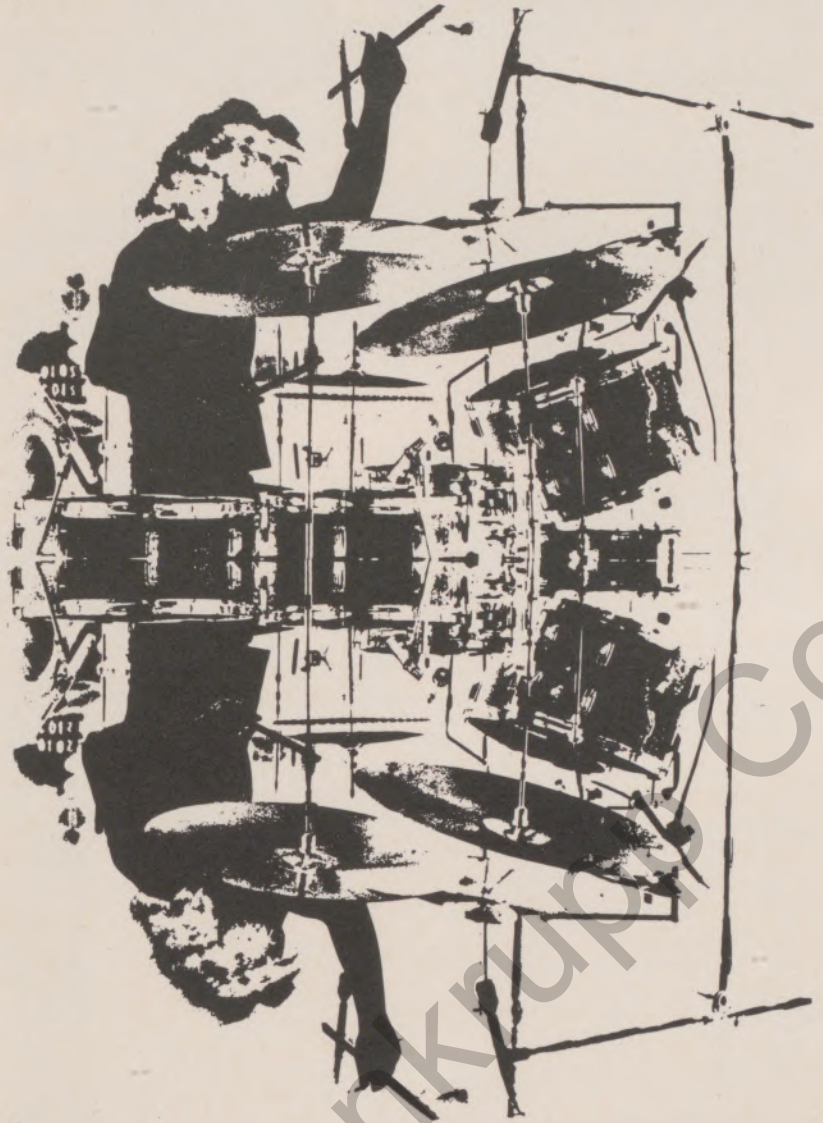
Hoesch Werke Aktiengesellschaft: Walter Hölkeskamp ● Verantwortlicher Redakteur: Erhard Jahn. Redaktion: Annemarie Stenderhoff ● Grafische Gestaltung: Jutta Lukowski von Wolff ● Anschrift der Redaktion: Bornstraße 166, 46 Dortmund 1, Telefon 84 41, Fernschreiber 08 22 294/08 22 123 ● Druck: W. Girardet, 43 Essen ● Verantwortlich für WERK UND WIR, Ausgabe HÜTTENWERKE, Seiten 65–80, Dr. Günter Sieber ● Redaktion: Dipl.-Kfm. Josef Lüftner (verantwortlich) und Alex Forster ● Anschrift der Redaktion: Eberhardstraße 12, 46 Dortmund 1, Telefon 8441, Fernschreiber 0822123/0822294 ● Druck: Westfalendruck Dortmund ● WERK UND WIR erscheint monatlich und wird kostenlos an alle Belegschaftsmitglieder abgegeben.



1



2



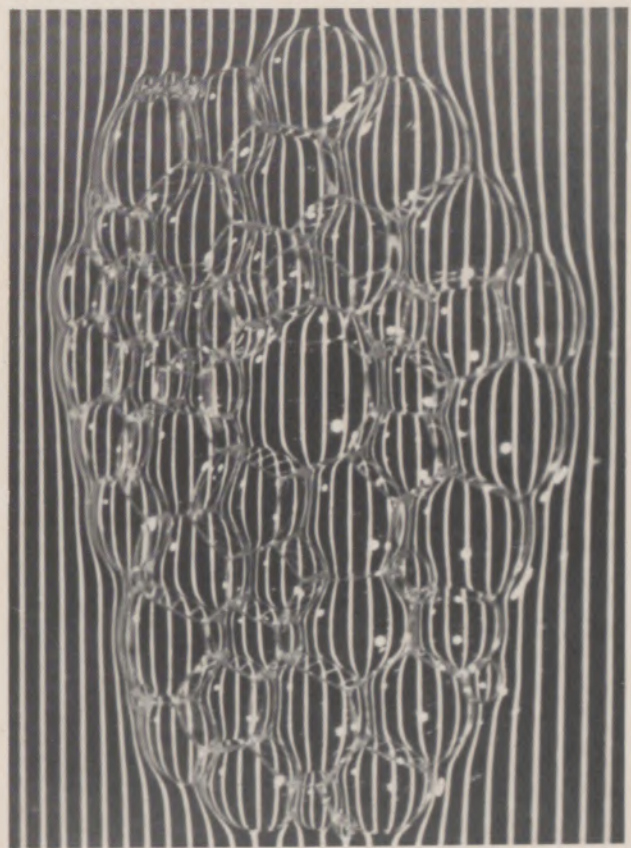
3



4



5



6

