



WERK und WIR
HOESCH HÜTTENWERKE AG

5

1974

ARBEITS- UND SOZIALBERICHT

DER MENSCH IM WERK

75 000 Mitarbeiter bei ESTEL

INHALT

- 114 Der Mensch im Werk
- 115 75 000 Mitarbeiter bei ESTEL
- 116 Aufbau und Entwicklung der Hoesch-Belegschaft
- 119 Menschengerechte Arbeitsgestaltung
- 119 Arbeitsschutz
- 120 Berufsbildung
- 124 Vorschlagswesen
- 124 Soziale Einrichtungen
- 125 Gesundheitswesen
- 126 Werkwohnungen
- 126 WERK UND WIR
- 127 Im Mai 1974 wird das Grundgesetz 25 Jahre alt
- 130 ESTEL im 4. Quartal 1973
- 131 Eine halbe Milliarde für neue Investitionen
- 131 Richtfest für Hoesch-Berufsbildungszentrum
- 132 Arbeitswissenschaftlicher Arbeitskreis gegründet
- 134 Ältestenrat besucht Hoesch
- 135 Der Verwaltungsausschuß des Arbeitsamtes Dortmund
- 136 Neues Gesetz fordert in den Betrieben Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- 136 Hütte am Meer – in Dortmund
- 137 Unsere Jubilare
- 138 Die Gesellschaften der Hoesch Werke AG
- 139 Der Fotowettbewerb

- 65 Hüttenkieker
- 66 Die Belegschaft wird unterrichtet
- 68 Volkswirtschaft/Betriebswirtschaft/Mitbestimmung
- 70 Baufortschritt Sinterband 4 Westfalenhütte
- 72 Zum neuen Schwerbeschädigtengesetz
- 73 1. Mai – Menschlichkeit und sozialer Fortschritt
- 74 Der kluge Mann
- 75 Aus unserer Werkbücherei
- 76 Nutzen und Wunderwelt der Bienen
- 78 Stopp den Unfall
- 79 Aufgespießtes
- 80 In Dortmund beheimatet

Titelbild: Bernhard Weckentrop ist Schmelzer im Hochofenbetrieb unserer Hüttenwerke. Er ist 46 Jahre alt und schon 24 Jahre Mitarbeiter bei Hoesch.

Rückseite: Blick in das Siemens-Martin-Stahlwerk 3

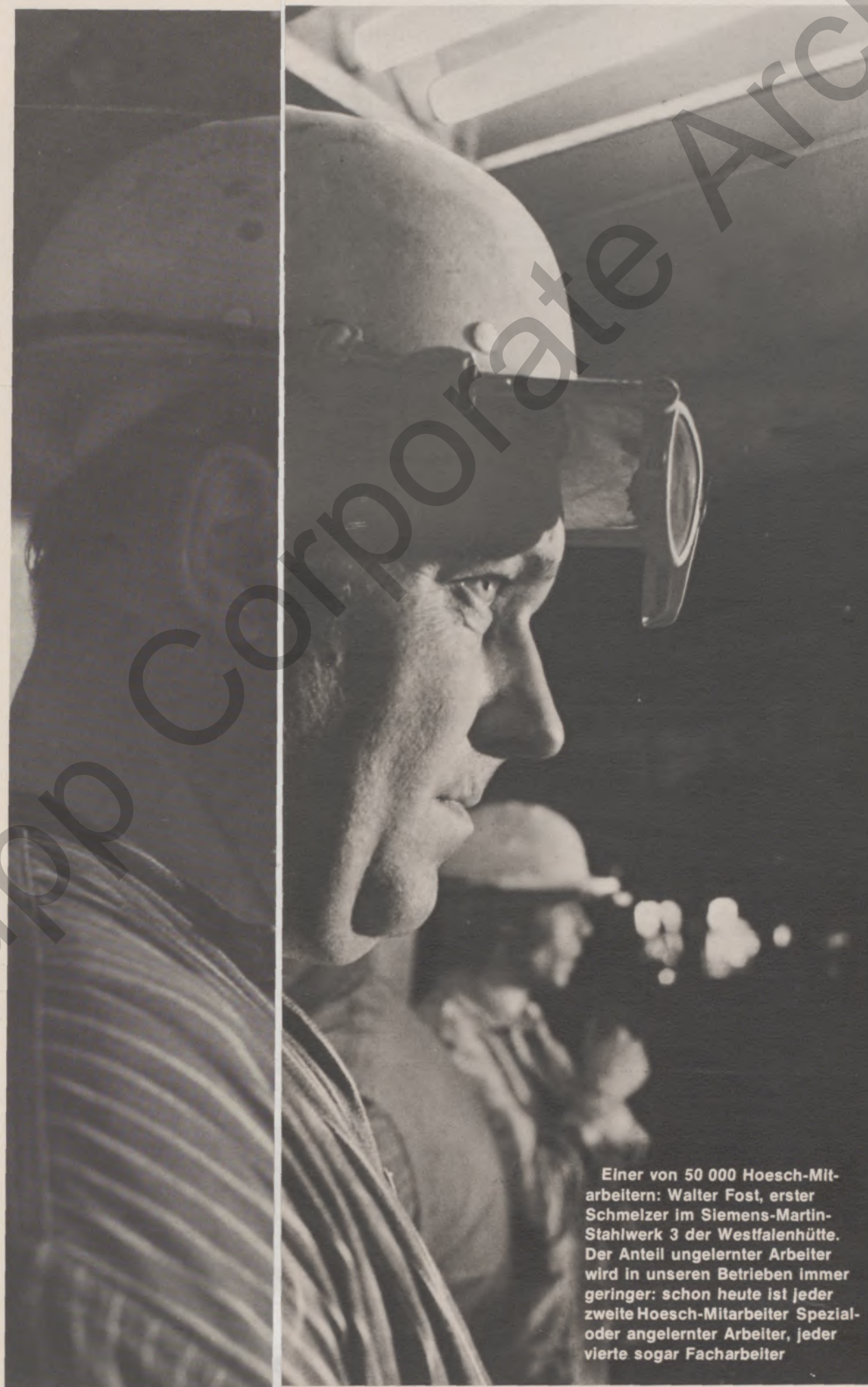
In der Hauptversammlung am 11. Juni 1974 gibt der Hoesch-Vorstand den Aktionären Rechenschaft über das Geschäftsjahr 1973. Auch WERK UND WIR wird im Juni ausführlich über die Lage des Unternehmens wie über alle wirtschaftlichen und technischen Ereignisse berichten, die den Geschäftsverlauf 1973 bestimmten.

Hinter den nüchternen Zahlen, die in der Bilanz ihren am stärksten verdichteten Ausdruck finden, steht jedoch die Leistung unserer vielen tausend Mitarbeiter, die durch ihre Arbeit das wirtschaftliche Ergebnis erst möglich machten. Um diese Leistung zu erzielen, waren echte Mitarbeit und Zusammenarbeit notwendig, ohne die unternehmerischer Erfolg heute nicht mehr denkbar ist. Wir sind bestrebt, diese freudige Mitarbeit durch gute Arbeitsbedingungen in einer Atmosphäre der Partnerschaft und gegenseitigen Achtung zu bewahren und zu festigen.

Ein großer Teil dieses Heftes spiegelt unsere Bemühungen um gute menschliche Beziehungen, er macht bekannt mit den vielseitigen Problemen, Lösungen und Entwicklungen im Umfeld von Mensch und Arbeit im Jahr 1973. So geben wir auf den folgenden Seiten einen Überblick über die Veränderungen in der Zusammensetzung unserer Belegschaften, berichten über die weitgefächerten Angebote in der Aus- und Weiterbildung, stellen die gesundheitliche Betreuung durch werksärztlichen Dienst, Hüttenhospital und Betriebskrankenkasse vor, erläutern die Bestrebungen um Arbeitsschutz und humane Arbeitsgestaltung, zeigen auf, wie es um das Vorschlagswesen und um den Wohnungsbau steht, und weisen auf die Information hin, durch die WERK UND WIR unsere Mitarbeiter objektiv und umfassend unterrichtet.

Das Bemühen dieser Bereiche, deren Wirken nicht der Produktion, sondern dem „Menschen im Werk“ gilt, entspricht unserer Überzeugung, daß ein modernes Unternehmen nicht nur eine auf Gewinnmaximierung ausgerichtete Produktionsmaschine ist, sondern auch ein wohlgegliederter sozialer Organismus, der sich auf Dauer und mit Erfolg nur behaupten kann, wenn die in ihm tätigen Menschen zu echter Mitarbeit und Mitverantwortung bereit sind.

Bernhard Weckentrop
HÖLKESKAMP



Einer von 50 000 Hoesch-Mitarbeitern: Walter Fost, erster Schmelzer im Siemens-Martin-Stahlwerk 3 der Westfalenhütte. Der Anteil ungelerner Arbeiter wird in unseren Betrieben immer geringer: schon heute ist jeder zweite Hoesch-Mitarbeiter Spezial- oder angelernter Arbeiter, jeder vierte sogar Facharbeiter

Die großen Fortschritte in der Koordination von Hoesch und Hoogovens, die in der kurzen Zeitspanne seit dem Zusammenschluß im Juli 1972 erreicht wurden, waren nur möglich, weil die gemeinsame Arbeit der Mitarbeiter von Hoesch und Hoogovens von Vertrauen und Fairneß getragen wurde.

Dies gilt nicht weniger für die Zusammenarbeit der Arbeitnehmervertreter Hoesch und Hoogovens im „Gemeinschaftlichen Ausschuß“, dessen gemeinsame Sitzungen insbesondere der gegenseitigen Information dienen, der aber auch für ESTEL wichtige Fragen mit dem Vorstand behandelt.

Die gute Zusammenarbeit deutscher und niederländischer Mitarbeiter hat die notwendige Koordination auf allen Ebenen erfreulich gefördert. Bereits heute hat sich bei vielen Mitarbeitern eine eigene Loyalität gegenüber ESTEL entwickelt, ohne daß die alten Loyalitäten gegenüber Hoesch und Hoogovens verschwunden wären.

Viel ist erreicht, doch mehr bleibt zu tun. Das gemeinsame Ziel ist, den Übergang von der Koordination zur Integration zu vollziehen, um eine einheitliche Geschäftspolitik zu erreichen. Nur dann werden wir im nationalen und internationalen Wettbewerb der „Großen“ bestehen und damit die Arbeitsplätze unserer Mitarbeiter nachhaltig sichern.

Allerdings wird die Personal- und Sozialpolitik der ESTEL NV wegen der unterschiedlichen nationalen gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen an die nationalen Entwicklungen in der Bundesrepublik und in den Niederlanden anschließen müssen. Dieser Grundsatz ist im ESTEL-Grundvertrag ausdrücklich verankert.

Es gibt aber auch im Arbeits- und Sozialbereich viele Aufgaben, die auf ESTEL-Ebene gelöst und deshalb gemeinsam von Hoesch und Hoogovens bearbeitet werden müssen. Dazu gehört – um nur ein Beispiel zu nennen – die Entwicklung eines einheitlichen Planungs- und Informationssystems.

Weiterhin befassen wir uns bei ESTEL sehr eingehend mit den gesellschaftspolitischen und sozialen Entwicklungen in der Bundesrepublik, in den Niederlanden und darüber hinaus im europäischen Raum, um den Anforderungen, die an ESTEL gestellt werden, in jeder Weise entsprechen zu können.

ESTEL und seine Mitarbeiter

Im Verlauf des Jahres 1973 nahm die ESTEL-Belegschaft um mehr als 1600 Mitarbeiter oder um 2,2% zu; die Hoesch-Belegschaft erhöhte sich um fast 2%, die von Hoogovens um fast 3%. Die Zunahme war insbesondere auf die Inbetriebnahme neuer Anlagen und auf die gute Beschäftigung zurückzuführen.

Für ESTEL war es schwierig – und dies trifft ganz besonders für Hoogovens zu –, geeignete einheimische Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt zu gewinnen. Deshalb mußten im größeren Umfang ausländische Arbeitskräfte eingestellt werden.

Die Zahl der ausländischen Mitarbeiter stieg aus diesem Grunde von 7000 auf 8600 an. Ihr Anteil an der Gesamtbelegschaft nahm ebenfalls zu und lag Ende 1973 bei 11,4%. Der entsprechende Anteil bei Hoesch betrug 9,8%, bei Hoogovens 14,6%.

Am 31. Dezember 1973 waren für ESTEL fast 75 600 Mitarbeiter tätig. Zu Hoesch gehörten 50 600 und zu Hoogovens 25 000 Mitarbeiter.

Davon waren beschäftigt in den Koordinationsgruppen

– Stahl	48 600 Mitarbeiter
– Verarbeitung	21 150 Mitarbeiter
– Handel	3 400 Mitarbeiter
– Diversifikation	550 Mitarbeiter

In den Hauptverwaltungen ESTEL, Hoesch und Hoogovens arbeiten zur Zeit insgesamt 1900 Mitarbeiter.

1973 stiegen die Personalaufwendungen bei ESTEL um 15,6% auf hfl 2,2 Milliarden. Die Personalaufwendungen nahmen bei Hoesch und Hoogovens um den gleichen Prozentsatz von 15,6% zu. Neue Lohn- und Gehaltstarife, wachsende Sozialabgaben, Kosten für zusätzliches Personal und für zusätzliche Mehrarbeit trugen insbesondere zu dieser Steigerung bei.

Aufbau und Entwicklung der Hoesch- Belegschaften

Lage am Arbeitsmarkt

Der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik war in den ersten zehn Monaten wegen der guten Beschäftigung in fast allen Wirtschaftszweigen angespannt. Daher war es sehr schwierig, geeignete Arbeitskräfte, insbesondere Facharbeiter, auf dem Arbeitsmarkt anzuwerben. Der Personalbedarf mußte – soweit es sich um ungelernte Arbeitskräfte handelte – über die Einstellung ausländischer Arbeitnehmer gedeckt werden.

Gegen Ende 1973 machte sich im Verlauf einer konjunkturellen Abschwächung in einzelnen Wirtschaftszweigen eine spürbare Entspannung auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar, die bis heute anhält. Dies trifft aber nur für ungelernte Arbeiter zu. Der Arbeitsmarkt für Facharbeiter ist nach wie vor sehr angespannt.

Zahlen zur Belegschaft

Die gesamte Hoesch-Belegschaft nahm 1973 um rund 900 Mitarbeiter oder um fast 2% zu.

Diese Zunahme ergab sich insbesondere durch den

- Ausbau des Breitbandwalzwerkes und die Inbetriebnahme des neuen Kaltwalzwerkes bei den Hüttenwerken,
- Ausbau der Bauteilfertigung bei den Siegerlandwerken,
- Ausbau des Präzisrohrwerkes bei den Röhrenwerken und durch die gute Beschäftigung in allen anderen Hoesch-Bereichen.

Um die Fluktuation auszugleichen und zusätzlich benötigte Arbeitskräfte zur Verfügung zu haben, wurden im letzten Jahr rund 5800 Arbeiter und rund 700 Angestellte eingestellt.

Trotzdem war es nicht immer möglich, die offenen Stellen – hauptsächlich bei den Facharbeitern – zu besetzen. Zeitweise hatten wir einen Fehlbedarf von 1500 Arbeitskräften, darunter rund 500 Facharbeitern.

Um dennoch alle Kapazitäten voll auslasten zu können, mußte zusätzlich Mehrarbeit verfahren werden. So wurden gegenüber 1972 rund 2,3 Millionen Stunden zusätzliche Mehrarbeit geleistet.

Die Belegschaft am 31. 12. 1973

	Arbeiter	Angestellte	gesamt	Gesamtbelegschaft in %
– Hüttenwerke	21 070	5 458	26 528	52,5
– Weiterverarbeitung	14 583	5 062	19 645	38,8
– Handel	1 491	1 374	2 865	5,7
– Hauptverwaltung	223	1 301	1 524	3,0
gesamt	37 367	13 195	50 562	100,0



▲ Unter den Angestellten ist nahezu jeder vierte eine Frau, bei den Arbeitern hingegen liegt der Anteil der Frauen erst bei 3,1 Prozent.

Anny Rieder und Tochter Erika sind beide in Schwerte beschäftigt: die Mutter als Sachbearbeiterin im Verkauf, die Tochter in der Abteilung Marketing

Altersstruktur

Die Altersstruktur unserer Gesamtbelegschaft hat sich im abgelaufenen Jahr trotz der Belegschaftszu- und -abgänge nur geringfügig verändert. Am Ende des Jahres betrug das durchschnittliche Lebensalter der Arbeiter 39,8 Jahre, das der Angestellten 38,4 Jahre und das der Gesamtbelegschaft 39,4 Jahre (1972 = 39,6 Jahre).

Durch unsere Bemühungen, möglichst junge Arbeitskräfte zu gewinnen, war es möglich, das Durchschnittsalter in den letzten Jahren geringfügig zu senken. Das derzeitige Durchschnittsalter kann als günstig angesehen werden.

Die Zusammensetzung der Belegschaft

Am 31. Dezember 1973 waren von der Gesamtbelegschaft 74% Arbeiter und 26% Angestellte.

Die Zahl der Auszubildenden lag im Berichtsjahr bei 1721; ihr Anteil an der Gesamtbelegschaft betrug 3,4% (1972 = 3,6%). Um unseren Bedarf an Facharbeitern

zu decken, wird es zukünftig notwendig sein, die Ausbildung insbesondere von gewerblichen Arbeitnehmern zu verstärken.

Der Anteil der weiblichen Mitarbeiter an der Gesamtbelegschaft blieb mit 8,6% unverändert, bei den Arbeitern gab es 3,1% und bei den Angestellten 24% weibliche Mitarbeiter; insgesamt waren Ende 1973 im Bereich Hoesch Werke AG 4326 Mitarbeiterinnen beschäftigt.

Da es auch auf längere Sicht weiterhin schwierig sein wird, in ausreichender Zahl männliche Arbeitskräfte zu bekommen, denken wir daran, mehr als bisher weibliche Arbeitskräfte auch auf geeigneten Arbeitsplätzen im Betrieb einzusetzen, zum Beispiel als Kranführerin auf leichteren Kranen.

Ende 1973 waren unter der Gesamtbelegschaft 25,7% Facharbeiter, 49,5% Spezial- und angelernte Arbeiter, 22,1% ungelernte Arbeiter und 2,7% gewerblich Auszubildende. Die Abnahme des Anteils der ungelernten Arbeiter hat sich 1973 weiter fortgesetzt.

Bei den Angestellten trat keine nennenswerte Veränderung in der Beschäftigungsstruktur ein. Ende 1973 gab es 50,5% kaufmännische und 43,5% technische Angestellte.

Ausländische Arbeiter

Am 31. 12. 1973 waren bei den Hoësch-Werken 4956 ausländische Arbeiter beschäftigt. Das waren 1281 Ausländer oder 35% mehr als vor einem Jahr.

Der Anteil der Ausländer an der Arbeiterbelegschaft lag Ende des letzten Jahres bei 13,6%; die Hüttenwerke beschäftigten mit 7,3% den geringsten Anteil an Ausländern.

Ebenso wie im Bundesdurchschnitt stellen auch bei uns die Türken mit fast 47% die größte nationale Gruppe. Die Griechen, die im Bundesgebiet die vierte Stelle einnehmen, folgen mit fast 16%. Danach kommen die Jugoslawen mit 11,1%, die Italiener mit 8,1%, die Spanier mit 5,6% und die Portugiesen mit 2,5%.

Die ausländischen Mitarbeiter, die wir 1973 einstellten, wurden über den deutschen Arbeitsmarkt angeworben. Aus Gründen der Unfallgefährdung wurden nur ausländische Arbeitnehmer berücksichtigt, die über deutsche Sprachkenntnisse verfügen. Die eingestellten ausländischen Arbeitskräfte gehören den Altersgruppen zwischen 20 und 40 Jahren an. Das durch-

schnittliche Lebensalter aller Ausländer betrug am Ende des Jahres 33,8 Jahre.

Wir sind nach wie vor bemüht, unseren ausländischen Mitarbeitern geeigneten Wohnraum zur Verfügung zu stellen. Fast 30% der bei uns beschäftigten ausländischen Mitarbeiter waren am 31. Dezember 1973 in werkseigenen Wohnheimen und – soweit ihre Familienangehörigen auch hier sind – in werkseigenen oder werksgeförderten Wohnungen untergebracht.

▼ **Fast 5000 ausländische Arbeiter sind bei Hoësch beschäftigt. Nicht wenige leisten qualifizierte Arbeit wie die Schmelzer Gaetano Colapietro und Konstantin Besiris, die wir im Arbeitsgespräch mit Ernst Schneider aufnahmen**

Tarifvereinbarungen

Anfang 1973 wurden für die Arbeiter der Eisen- und Stahlindustrie die Stundenlöhne linear um 0,46 DM und die Tarifgehälter der Angestellten um 8,5% angehoben.

Außerdem wurden im Tarifbereich der Eisen- und Stahlindustrie vom 1. Dezember 1973 an die Löhne und Gehälter um 11% erhöht. Dieser Tarifvertrag läuft am 15. Oktober 1974 aus. Ab 1. Januar 1974 wurden zusätzlich die stahltypischen Zuschläge angehoben.

Für die Weiterverarbeitung wurden die Löhne und Gehälter vom 1. Januar 1973 an um 8,5% erhöht. Die Tarifverhandlungen im laufenden Jahr führten – wie in der Eisen- und Stahlindustrie – zu einer Anhebung der Tariflöhne und -gehälter um 11% vom 1. Januar 1974 an. Für die Monate November und Dezember wurden die Tariflöhne um 13%, also zusätzlich 2% angehoben. Außerdem wurde eine Urlaubsverlängerung um zwei Tage vereinbart und das tarifliche Urlaubsgeld von 30 auf 50% eines Monatseinkommens erhöht.

Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 1974.

Personalaufwendungen

Der Personalaufwand – das sind Löhne und Gehälter, soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und Unterstützung – stieg 1973 auf 1,519 Milliarden DM. Das sind 16,7% mehr als im Vorjahr.

Neue Lohn- und Gehaltstarife, wachsende soziale Abgaben, höhere Aufwendungen für Altersversorgung und Unterstützung sowie Kosten für zusätzlich eingestellte Mitarbeiter und zusätzliche Mehrarbeit führten zu dieser Steigerung.

Davon betragen die Aufwendungen für Löhne und Gehälter 1,231 Milliarden DM. Im Vergleich zum Vorjahr ergab sich ein Anstieg von 172 Millionen DM oder 16,2%. Diese Zunahme ist mit darauf zurückzuführen, daß die Mehrarbeitsvergütung um rund 38 Millionen oder um 52,3% anstieg.

Die sozialen Abgaben stiegen gegenüber dem Vorjahr um 29 Millionen DM auf rund 176 Millionen DM an. Als Folge der weiteren Anhebung der Beitragsbemessungsgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung stiegen die sozialen Abgaben stärker als die Aufwendungen für Löhne und Gehälter an.

Die Aufwendungen für Altersversorgung und Unterstützung stiegen im letzten Jahr um 17 Millionen DM oder 18,4% auf insgesamt 112 Millionen DM.

Langjährige Zugehörigkeit

Im Berichtsjahr begingen so viele Belegschaftsmitglieder ihr Dienstjubiläum wie in keinem anderen Jahr zuvor. Das ist auf zwei Wendepunkte in der wirtschaftlichen Entwicklung unseres Landes zurückzuführen. Im Jahr 1948 begann nach dem Auslaufen der Demontagen der Aufbau, und die Produktion kam wieder in Gang; 1933 führten staatliche Ankurbelungsmaßnahmen zum gleichen Ergebnis. Von den nach dem Zweiten Weltkrieg eingetretenen Belegschaftsmitgliedern, die oftmals von den Beauftragten der Dortmunder Hüttenwerke in den Flüchtlingslagern in Schleswig-Holstein und anderswo angeworben wurden, sind 1861 bei uns geblieben und feierten im Berichtsjahr ihr fünfundzwanzigjähriges Dienstjubiläum. Ihr vierzigjähriges Jubiläum konnten 163 Belegschaftsmitglieder begehen, das sind ebenfalls mehr als in den vergangenen Jahren. Dagegen ging die Zahl der fünfzigjährigen Jubiläen auf elf zurück, da einerseits das entsprechende Einstellungsjahr ein Krisenjahr war und andererseits infolge der Sozialplanregelung sowie der Einführung der flexiblen Altersgrenze eine so hohe Zahl von Dienstjahren nur noch in Ausnahmefällen erreicht werden kann.

Die Jubiläumsgelder, die bei fünfundzwanzigjährigem Jubiläum ein Monatseinkommen, mindestens aber 1500,- DM, bei vierzigjährigem Jubiläum eineinhalb Monatseinkom-



men, mindestens aber 2400,- DM und bei fünfzigjährigem Jubiläum zwei Monatseinkommen, mindestens aber 4000,- DM betragen, beliefen sich im Berichtsjahr insgesamt auf 4,7 Millionen DM.

Am 31. Dezember 1973 waren 5407 Belegschaftsmitglieder oder 10,7% länger als 25 Jahre und 392 Belegschaftsmitglieder oder 0,8% länger als 40 Jahre bei unseren Werken und Gesellschaften beschäftigt.

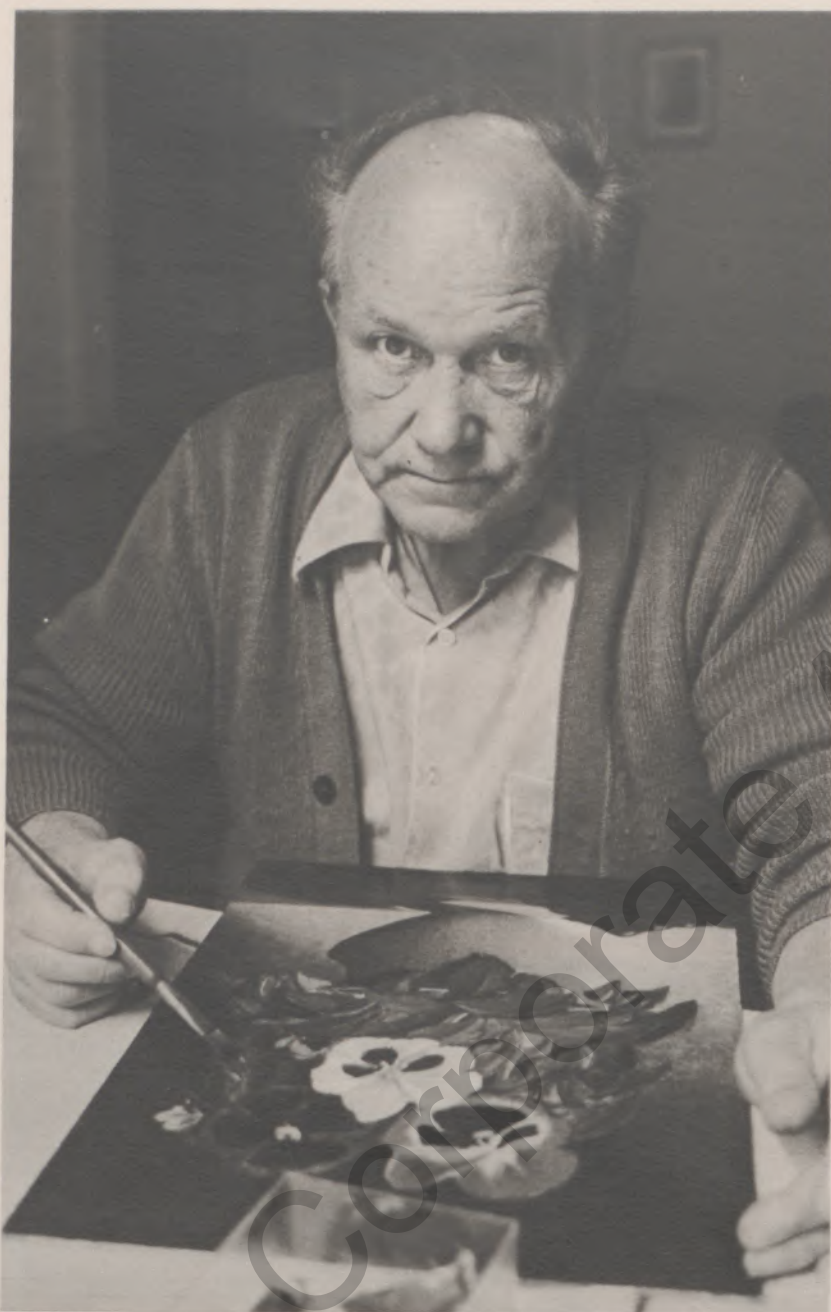
Die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit ermäßigte sich leicht gegenüber dem Vorjahr und betrug am Ende des Berichtsjahres 13,5 Jahre. Der Rückgang beruht darauf, daß sich wegen der rund 6500 Neueinstellungen im Berichtsjahr der Anteil der Mitarbeiter mit einer Betriebszugehörigkeit bis zu 5 Jahren erhöhte.

Betriebliche Altersversorgung

Am 1. Januar 1973 wurde durch das Rentenreformgesetz die flexible Altersgrenze in der Sozialversicherung eingeführt. Damit erhielt jeder Versicherte das Recht, schon nach Vollendung des 63. Lebensjahres vorgezogenes Altersruhegeld zu beantragen und aus dem Erwerbsleben auszuscheiden, wenn er 35 anrechnungsfähige Versicherungsjahre nachweisen kann.

Ein betrieblicher Arbeitskreis hat sich bei Hoesch mit der Prüfung der Auswirkungen des Rentenreformgesetzes auf die Hoesch-Pensionsordnung befaßt und Verbindung mit den übrigen Mitgliedsunternehmen der Pensionsvereinigung der Eisen- und Stahlindustrie aufgenommen. Die Beratungen führten zu einer Empfehlung der Pensionsvereinigung an die Mitgliedsunternehmen, den vorzeitig Ausscheidenden mit Beginn der Sozialrente gleichzeitig auch die Werksrente zu gewähren, jedoch als Ausgleich für die längere Rentenbezugsdauer für jeden Monat vorzeitigen Ausscheidens einen Abschlag von 0,4% vorzunehmen.

Bei Hoesch wurde diese Empfehlung im Juni 1973 als Übergangsregelung zur Ergänzung der Pensionsordnung und der Pensionsrichtlinien eingeführt. Der Essener Verband hatte bereits im Mai 1973 durch Vorstandsbeschluß für alle Mitgliedsunternehmen festgelegt, daß die Werksrente zusammen mit der Sozialrente gewährt wird, jedoch mit einem Abschlag von 0,5% für jeden Monat vorzeitigen Ausscheidens. Eine endgültige Aufnahme dieser – oder einer geänderten Regelung – in die Pensionsordnung erfolgt dann, wenn das vorgezogene Gesetz über die Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung in Kraft gesetzt wird, das wegen seiner weitergehenden Eingriffe in die betrieblichen Ruhegeldregelungen, zum Beispiel durch die wesentliche Erleichterung für den Erwerb der unverfallbaren Anwartschaft, eine Überarbeitung der Hoesch-Ruhegeldregelungen erfordert.



▲ Paul Kiery ist Pensionär der Hüttenwerke. Er war Maschinenschlossermeister, und beschäftigt sich heute gern mit Aquarellieren. Nie zuvor gab es so viele Hoesch-Rentner: 1973 überstieg ihre Zahl 23 000

Mit Inkrafttreten des Rentenreformgesetzes mußten zwei Betriebsvereinbarungen geändert werden, damit die darin festgelegten betrieblichen Leistungen auch den Belegschaftsmitgliedern gewährt werden können, die von der flexiblen Altersgrenze Gebrauch machen. Das waren die Regelungen über die Gewährung

- von Übergangsbezügen und Jahresurlaub im Anschluß an die Pensionierung und
- des Jubiläumsgeldes bei Eintritt des Jubiläums innerhalb von zwei Jahren nach der Pensionierung sowie des Zusatzurlaubs für Jubilare.

Diese beiden geänderten Betriebsvereinbarungen wurden auf der konstituierenden Sitzung des Gesamtbetriebsrates der Hoesch Werke AG am 9. März 1973 abgeschlossen.

Unsere Werksrentner

Von der flexiblen Altersgrenze machten im Verlauf des Berichtsjahres 334 Belegschaftsmitglieder Gebrauch, 267 schieden nach Erreichen des 63. Lebensjahres und 67 nach Vollendung des 64. Lebensjahres aus. Das waren knapp 60% aller dreiundsechzigjährigen und rund 25% aller vierundsechzigjährigen Belegschaftsmitglieder. Dazu ist zu bemerken, daß die Sozialplanregelung erst auslief, nachdem die flexible Altersgrenze in Kraft war; ferner treten Krankheit sowie Berufs- und Erwerbsunfähigkeit als Grund des Ausscheidens mit zunehmendem Alter stärker hervor, sie sind also bei den Vierundsechzigjährigen häufiger als bei den jüngeren Altersgruppen Gründe des Ausscheidens. In der jeweiligen



► Drei künftige Dreher in der Lehrwerkstatt der Hüttenwerke: Fritz-Karl Gollan, Bernd Kasperelt und Volker Dittberner. Insgesamt lernen bei Hoesch 1721 Auszubildende und Praktikanten

Altersgruppe haben die Arbeiter die flexible Altersgrenze weit stärker in Anspruch genommen, ihr Anteil war mehr als dreimal so hoch wie bei den Angestellten.

Neben den nach der flexiblen und der bisherigen Altersgrenze Ausgeschiedenen erhielten viele der nach Sozialplan ausgeschiedenen Belegschaftsmitglieder – das waren 1972 über 1300 Personen – im Berichtsjahr erstmals Werksrente. Aus diesem Grund stieg die Gesamtzahl der Hoesch-Werksrentner wie in keinem Jahr zuvor, sie erhöhte sich um 1511 und betrug im Dezember 1973 23 258 Personen. Von ihnen erhielten 10 399 eine Witwen- oder Waisenrente, damit betrug der Anteil der Hinterbliebenenrenten 44,7%. Ende 1973 entfielen unverändert 22 Belegschaftsmitglieder auf 10 Empfänger eines betrieblichen Ruhegeldes. Die Rentenzahlungen betrugen im Berichtsjahr insgesamt 51,2 Millionen DM.

Vermögenswirksames Sparen

Die staatliche Förderung der Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand begann mit dem 1. Vermögensbildungsgesetz im Jahre 1961, das die Anlage einer Arbeitgeberleistung, etwa eines Teiles der Ergebnisbeteiligung oder des Weihnachtsgeldes, in Höhe von 312,- DM durch die Befreiung von der Lohnsteuer und der Sozialversicherung begünstigte. In den ersten drei Jahren nach Erlass dieses Gesetzes beteiligten sich nur etwa 3% der Hoesch-Belegschaftsmitglieder am vermögenswirksamen Sparen. Erst mit der Verbesserung des Vermögensbildungsgesetzes in den Jahren 1965 und 1970 stieg die Beteiligung unserer Belegschaftsmitglieder nennenswert an. Am 1. 7. 1970 wurde in der Stahlindustrie und in der Metallindustrie eine vermögenswirksame Arbeitgeberleistung in Höhe von monatlich 26,- DM – für Auszubildende 13,- DM – tarifvertraglich vereinbart; kurz zuvor war der Begünstigungsrahmen für vermögenswirksame Anlagen durch Gesetz auf 624,- DM verdoppelt worden. In diesem Jahr gewann das vermögenswirksame Sparen stark an Auftrieb, bei Hoesch legten über 40% der Belegschaftsmitglieder neben der tariflichen Arbeitgeberleistung den gleichen Betrag aus ihrem Arbeitseinkommen oder der Ergebnisbeteiligung vermögenswirksam an.

Im Berichtsjahr sparten 36 611 Belegschaftsmitglieder insgesamt 11,2 Millionen DM nach dem Vermögensbildungsgesetz. An dieser Vermögensbildung aus eigener Sparleistung beteiligten sich 68% der Arbeiter und 91% der Angestellten sowie weitere 982 Auszubildende, das sind rund 60% unserer Auszubildenden. Rechnet man die tariflichen Arbeitgeberleistungen von insgesamt 13,7 Millionen DM hinzu, so wuchsen die vermögenswirksamen Anlagen der Hoesch-Belegschaftsmitglieder im Berichtsjahr um 24,9 Millionen DM.

Menschengerechte Arbeitsgestaltung

Das neue Betriebsverfassungsgesetz von 1971 verlieh dem Betriebsrat in den Paragraphen 90 und 91 neue Zuständigkeiten auf dem wichtigen Gebiet der menschengerechten Gestaltung der Arbeit, das für die Betriebe damit erstmals durch Gesetz geregelt ist. Die anlässlich der Einrichtung der Stabstelle Ergonomie bei der Hoesch Werke AG im Jahre 1970 herausgegebenen „Richtlinien zur Koordinierung und Durchführung der arbeits- und arbeitsplatzgestaltenden Maßnahmen im Hoesch-Bereich“ reichten zur Regelung der Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung und Belegschaftsvertretungen nicht

mehr aus. Diese Richtlinien wurden daher erweitert, Kernpunkt ist die Einrichtung eines wissenschaftlichen Arbeitskreises, in dem die betrieblichen Fachbereiche und die wissenschaftlichen Disziplinen, die dieses komplexe Gebiet umfaßt, vertreten sind. Mit dieser Einrichtung sollen vorhandene Erfahrungen und künftige Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitswissenschaft den Konzerngesellschaften nutzbar gemacht werden, damit sie so wirksam wie möglich zur Gesunderhaltung des Menschen am Arbeitsplatz und zum Nutzen des Unternehmens beitragen können. Neben den Aufgaben des Arbeitskreises legen sie

Richtlinien fest, in welcher Weise der Arbeitskreis mit der Betriebsleitung und dem Betriebsrat zusammenarbeitet.

Die im Februar 1972 begonnenen Informationstagungen für Betriebsratsmitglieder über Ergonomie wurden im Berichtsjahr fortgeführt. Im Mai kamen im Bildungszentrum der IG Metall in Sprockhövel insgesamt 74 Ergonomie-Beauftragte der Hoesch-Betriebsräte in drei Gruppen zu jeweils zweitägigen Veranstaltungen zusammen. Auch 1974 sollen diese Informationstagungen fortgesetzt werden.

Arbeitsschutz

Im Geschäftsjahr 1973 konnte leider das gute Ergebnis des Kalenderjahres 1972 nicht gehalten werden. Die Häufigkeit der anzeigepflichtigen Betriebsunfälle je eine Million Stunden stieg von 67,4 auf 73,5 im abgelaufenen Geschäftsjahr. Das bedeutet eine Erhöhung der Unfallhäufigkeit um 9,1%. Der im Hoesch-Bereich eingetretene Anstieg der Unfallzahlen ist auch bei anderen Hüttenwerken, zum Teil noch sehr viel kräftiger, festzustellen.

Von der Erhöhung der Unfallzahlen sind alle Betriebsführungsgesellschaften, außer Packband GmbH, Handel AG und Celler GmbH, betroffen. Mit Ausnahme von Hohenlimburg-Schwerte AG lagen alle der Hütten- und Walzwerks-Berufsgenossenschaft angeschlossenen Betriebe deutlich unter dem Durchschnitt dieser Berufsgenossenschaft.

Im einzelnen ereigneten sich bei den Betriebsführungsgesellschaften der Hoesch Werke AG 6673 anzeigepflichtige Betriebsunfälle, sechs Unfälle verliefen tödlich, davon fünf bei den Hüttenwerken und ein Unfall bei Rothe Erde-Schmiedag AG.

Die durchschnittliche Ausfallzeit betrug 20,8 Tage je Unfall im Geschäftsjahr 1973. Gegenüber dem Kalenderjahr 1972 ist sie um 0,8 Tage zurückgegangen.

Ende des Berichtsjahres waren bei den Konzerngesellschaften 71 Personen hauptamtlich und 1621 nebenamtlich im Arbeitsschutz tätig, darunter 26 hauptamtliche und 36 nebenamtliche Sicherheitsingenieure, sowie 27 Sicherheitsmeister. Der größte Anteil der im Arbeitsschutz Tätigen entfiel auf die ehrenamtlichen Sicherheitsbeauftragten nach Paragraph 719 Reichsversicherungsordnung, das waren 1551 Personen.

Im Geschäftsjahr 1973 führte die Abteilung Arbeitsschutz der Hoesch Werke AG neben der laufenden Einzelbetreuung der Gesellschaften bei der Hoesch Maschinenfabrik Deutschland AG eine sicherheitstechnische Hauptinspektion durch.

Die Arbeiten zur Normung der

▼ Dieser Radlader transportiert bis zu 15 Tonnen schwere Coils. Gegen den dabei entstehenden Lärm hilft Ottokar Kowalzik ein Gehörschutz



Körperschutzmittel wurden fortgesetzt. Gleichzeitig begann, zusammen mit Hoogovens IJmuiden BV, die gegenseitige Überprüfung der eingesetzten Körperschuttmitteltypen, um, soweit wie möglich, im Bereich ESTEL einheitliche Normen zu erreichen. Hinsichtlich der Grundsätze und Methoden des Arbeitsschutzes besteht zwischen beiden Arbeitsgesellschaften nahezu völlige Übereinstimmung.

Die immer wieder laut werdende Vermutung, daß der Anstieg der Unfallhäufigkeit auch auf den verstärkten Einsatz ausländischer Arbeitnehmer zurückzuführen sei, veranlaßte die Abteilung Arbeitsschutz der Hoesch Werke AG zu einer ausgedehnten Untersuchung, die den Wahrheitsgehalt dieser Vermutung nachprüfen sollte. Dabei wurde streng darauf geachtet, daß nur Arbeitsplätze mit gleichem Gefahrengrad und vergleichbaren Tätigkeiten erfaßt wurden. Außerdem wurde darauf geachtet, daß hinsichtlich der Dauer der Betriebszugehörigkeit, des Lebensalters usw. keine statistisch signifikanten

Differenzen zwischen den verglichenen Gruppen bestanden.

Zusammengefaßt ergaben sich folgende Resultate:

a) die Unfallhäufigkeit der ausländischen Arbeitnehmer ist nur geringfügig höher als die der Inländer,

b) hohe Unfallzahlen lassen sich nicht nur durch Ausländerbeschäftigung erklären; das gilt zumindest für die untersuchten Betriebsteile,

c) gründliche Ausbildung und richtige Führung sind bei Ausländern von ebensolcher Bedeutung wie bei Inländern.

Das herausragende Ereignis im Geschäftsjahr 1973 im Bereich der Arbeitsschutz-Gesetzgebung ist die Verkündung des „Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheits-Ingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit“. Es tritt am 1. 12. 1974 in Kraft (mehr darüber an anderer Stelle dieses Heftes).

Wir können stolz darauf sein, daß im Bereich der Hoesch Werke AG die wesentlichen Forderungen dieses Gesetzes schon seit langem erfüllt sind.

Berufsbildung

Auch im Geschäftsjahr 1973 gab es bei Hoesch in der betrieblichen Bildungsarbeit keinen Stillstand. In einer Zeit, in der auf allen Gebieten – so auch in der Wirtschaft – ständig Veränderungen vor sich gehen, muß sich auch die Berufsbildung diesen Veränderungen anpassen. Hier ein Überblick über die vielfältigen Bemühungen unseres Unternehmens um die Intensivierung der beruflichen Ausbildung, Umschulung und innerbetrieblichen wie außerbetrieblichen Fortbildung im Geschäftsjahr 1973:

Der Schwerpunkt der Berufsbildung bleibt weiterhin die Ausbildung der technisch und kaufmännisch Auszubildenden. Außerdem bildet Hoesch mathematisch-technische Assistenten aus, vermittelt Praktikanten die Grundfertigkeiten und Kenntnisse ihrer Fachrichtung, und der technische und kaufmännische Führungsnachwuchs erhält durch besondere Ausbildungsprogramme die Möglichkeit, erste praktische Berufserfahrungen nach dem Hochschulabschluß zu erwerben. Durch berufliche Umschulung sollen schließlich Mitarbeiter zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigt werden. Sie ist damit letztlich ebenfalls der Berufsausbildung zuzurechnen.

Im Betriebsverfassungsgesetz von 1972 sind die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates in Fragen der Berufsausbildung festgelegt. Aus diesem Grunde besteht der „Ausschuß Berufsausbildung der Hoesch Werke AG“, der sich aus technischen und kaufmännischen Ausbildungsleitern der Hoesch-Gesellschaften und Mitgliedern des Gesamtbetriebsrates sowie der Gesamtjugendvertretung zusammensetzt. Der Ausschuß behandelt alle Fragen der Berufsausbildung, die einer einheitlichen Regelung bei Hoesch bedürfen.

Technische Berufsausbildung

Ende 1973 standen 1162 junge Menschen bei Hoesch in einer technischen Berufsausbildung: Besonders gefragt sind Elektroberufe im Rahmen einer Stufenausbildung (Energietechnik, Nachrichtentechnik) sowie die Ausbildung zum Betriebsschlosser, Hüttenfacharbeiter, Schmelzschweißer, Dreher, Technischen Zeichner, Chemielaboranten, Werkstoffprüfer, Former und Werkzeugmacher.

Auch im vergangenen Jahr haben wir vielen Jugendlichen noch während der Schulzeit Gelegenheit gegeben, Einblick in die Arbeitswelt zu gewinnen. In mehreren Werken wurden Betriebspraktika und Betriebserkundungen für Lehrer und Schüler durchgeführt, die die be-

rufskundliche Vorbereitung im Unterricht der Abschlußklassen ergänzen sollen. Das weiterhin zu beobachtende Mißverhältnis zwischen Berufswünschen und Möglichkeiten beweist, wie berechtigt die Forderung nach noch engerer Zusammenarbeit zwischen Elternhaus, Schule, Berufsberatung und Betrieb ist.

Der Werkspsychologische Dienst der Hoesch Hüttenwerke AG führt seit 1965 bei den meisten Bewerbern um einen Ausbildungsplatz eine psychologische Eignungsuntersuchung durch. Sie soll helfen herauszufinden, ob Berufswunsch und -eignung übereinstimmen. Die hierbei erzielten Testergebnisse bieten wertvolle Unterlagen bei der Beratung der Eltern und Jugendlichen.

Um zu gewährleisten, daß die jungen Menschen das Ausbildungsziel erreichen, ist der Werkschulunterricht für unsere technisch Auszubildenden weiterhin notwendig. Das insbesondere deshalb, weil die Berufsschulen zum Teil immer noch nur vier bis sieben Schulstunden je Woche erteilen können. Fachkunde, Fachrechnen, technisches Zeichnen sowie Wirtschafts- und Sozialkunde sind die Unterrichtsfächer. Die Stundenzahl (nach Beruf und Ausbildungsjahr) beträgt je Woche vier bis acht Schulstunden. Experimentiergeräte, Modelle, Wandkarten und Dia-Serien sind für alle Fachgebiete vorhanden, um abstraktes Wissen und schwierige Vorgänge gut veranschaulichen zu können.

Während der Berufsausbildung ist nach dem Berufsbildungsgesetz zur Ermittlung des Ausbildungsstandes mindestens eine Zwischenprüfung durchzuführen. Über diesen gesetzlichen Rahmen hinaus legen unsere Auszubildenden weitere betriebsinterne Zwischenprüfungen ab. Die Prüfungsergebnisse sollen dem Ausbilder wie dem Auszubildenden wichtige Hinweise geben für erforderliche weitere

Ausbildungsmaßnahmen. Gegenstand der Zwischenprüfung sind die in der Ausbildungsordnung für die Zeit bis zur Ablegung der Zwischenprüfung vorgesehenen Kenntnisse und Fertigkeiten sowie der im Berufsschulunterricht entsprechend den Rahmenlehrplänen zu vermittelnde Lehrstoff, soweit er für die Berufsausbildung wesentlich ist.

Die guten Erfolge unserer technischen Berufsausbildung sind das Ergebnis einer einheitlichen Konzeption, die Gründlichkeit, Vielseitigkeit und Systematik in den Vordergrund stellt. Auch im abgelaufenen Geschäftsjahr lagen die Prüfungsergebnisse unserer technisch Auszubildenden über dem Durchschnitt in den Kammbezirken. Nicht zuletzt sind diese Erfolge auf das solide Fachkönnen und das pädagogische Geschick der Ausbilder zurückzuführen. Regelmäßige Seminare, über die im Abschnitt Fortbildung berichtet wird, bereiten unsere Ausbilder auf ihre verantwortungsvolle Aufgabe vor und halten anschließend ihr Wissen und Können auf dem aktuellen Stand.



► Ausbildungsmeister Ludwig Girardi und Werner Kötter, der im zweiten Jahr Werkzeugmacherlernt. Er und 1161 andere junge Menschen standen Ende 1973 in einer technischen Berufsausbildung bei Hoesch



◀ In unserer Kaufmännischen Werkschule erhalten ständig über 400 künftige Kaufleute und Bürogehilfinnen ihre theoretische Ausbildung

Kaufmännische Berufsausbildung

443 junge Menschen erhielten Ende 1973 bei Hoesch eine kaufmännische Berufsausbildung. Sie werden nach vier Ausbildungsberufsbildern ausgebildet: Industriekaufmann, Kaufmann im Groß- und Außenhandel, Bürokaufmann und Bürogehilfin.

Um den Auszubildenden den Übergang von einer allgemeinen Schule in den Beruf zu erleichtern und sie für ihre Ausbildung in den Betriebsabteilungen vorzubereiten, besuchen diese jungen Mitarbeiter zu Beginn der Ausbildung täglich unsere Kaufmännische Werkschule, und zwar in den Ausbildungsberufen „Industriekaufmann“ und „Kaufmann im Groß- und Außenhandel“ zwei Monate lang, in den Ausbildungsberufen „Bürokaufmann“ und „Bürogehilfin“, die auch einen intensiven Unterricht in Kurzschrift und Maschinenschreiben erfordern, sogar dreieinhalb Monate lang. Danach hat der größte Teil der Auszubildenden einmal wöchentlich Werkschulunterricht. Da die Berufsschulen mehr und mehr zu Blockunterricht übergehen, wird für die Werkschule eine neue Konzeption erarbeitet, wobei selbstverständlich auch die neuen Ausbildungsordnungen berücksichtigt

werden müssen.

Ende 1973 waren in der Kaufmännischen Werkschule der Hoesch Werke AG in Dortmund für 419 Auszubildende neunzehn Klassen eingerichtet. Eine weitere Klasse besteht in Düsseldorf für achtzehn Auszubildende. 51 Auszubildende werden in der Außenstelle Siegen unterrichtet. Unsere Werkschule besuchen auch fünfunddreißig Auszubildende der Beteiligungsgesellschaft Orenstein & Koppel AG.

Begünstigt durch die intensive theoretische und praktische Ausbildung hatten viele Auszubildende in den letzten Jahren die Möglichkeit, schon nach zwei oder zweieinhalb Jahren der an sich dreijährigen Ausbildungszeit die Abschlußprüfung abzulegen. Im Jahre 1973 bestanden in den Ausbildungsberufen Industriekaufmann, Bürokaufmann und Kaufmann im Groß- und Außenhandel neunzig von 92 Auszubildende die Abschlußprüfung. Von ihnen hatten 62 eine zweijährige und nur dreißig eine dreijährige Ausbildung durchlaufen.

Von den Auszubildenden, die am Unterricht der Kaufmännischen Werkschule teilnahmen, legten 1973 150 die Abschlußprüfung ab. Von ihnen erreichten 62 die Note „sehr gut“ und „gut“. – In den letzten Jahren lagen die Prüfungsergebnisse meist deutlich über dem Durchschnitt innerhalb der einzelnen Kammern.

Die Ausbildung in den kaufmännischen Abteilungen wurde weiter intensiviert. Dabei wurden im wesentlichen die im Jahr 1972 begonnenen Maßnahmen fortgeführt, insbesondere die Erstellung von betriebsinternen Ordnungsmitteln. Durch die klare Darstellung der Aufgaben und Einzeltätigkeiten in „Funktionsbildern“ sowie durch die Zuordnung der Kenntnisse zu den Tätigkeiten ist mehr Systematik in die Ausbildung gekommen.

Bei den Krankenkassen – und damit auch bei der Betriebskrankenkasse Hoesch – konnte man bisher innerhalb der Ausbildung zumeist zwei Stufen: eine dreijährige Ausbildung und einen sich anschließenden zweijährigen Vorbereitungsdienst. Die Ausbildung zum „Sozialversicherungsfachangestellten“ ist durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung neu geregelt worden. Durch diese Verordnung wird der Ausbildungsberuf staatlich anerkannt. Die Ausbildungsordnung sieht vor, daß die Ausbildung nicht mehr als drei und nicht weniger als zwei Jahre betragen soll. 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.

Die Ausbildung erfolgt nach einem Rahmenplan in theoretischer und praktischer Form. Die praktische Ausbildung findet am Arbeitsplatz statt. Daneben erhält der Auszubildende theoretischen Unterricht durch die Betriebskrankenkasse sowie in der Berufsschule, nimmt am Fernunterricht des Bundesverbandes der Betriebskrankenkassen teil und erhält sechzehn Wochen Vollzeitunterricht in Internaten. Diese Internatslehrgänge werden durch den Bundesverband durchgeführt, und zwar als Einführungslehrgang von zwei Wochen, als Zwischenlehrgänge von insgesamt vier Wochen – mit anschließender Zwischenprüfung –, und am Schluß stehen Lehrgänge mit der Gesamtdauer von zehn Wochen.

In der Betriebskrankenkasse Hoesch standen am Jahresende zehn zukünftige Sozialversicherungsfachangestellte und zwei Bürogehilfinnen in der Ausbildung.

AUSBILDUNG VON PRAKTIKANTEN

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

Vierteljährlich findet eine Zusammenkunft der Praktikanten aller Fachrichtungen statt, um ihnen allgemeine Fragen des Werks geschens nahebringen zu können. Zur Vertiefung der berufsspezifischen Kenntnisse werden die Praktikanten nach Fachrichtungen zu Sonderreferaten eingeladen.

Neben der Ausbildung im technischen Bereich werden auch Praktikantenplätze im kaufmännischen und sozialen Bereich, wie im Kindergarten und in der Belegschaftsbetreuung, zur Verfügung gestellt. – Am Jahresende standen in unseren Gesellschaften 121 Praktikanten in der Ausbildung.

AUSBILDUNG ZU MATHEMATISCH-TECHNISCHEN ASSISTENTEN

In der Zentralen Datenverarbeitung Hoesch (ZDH) und in der Kaufmännischen Werkschule werden seit September 1967 Abiturienten in Kursen von zweieinhalb-jähriger Dauer zu mathematisch-technischen Assistenten ausgebildet. Seither haben 42 die Prüfung bei der Industrie- und Handelskammer bestanden.

Ende 1973 befanden sich vierunddreißig zukünftige mathematisch-technische Assistenten in der Ausbildung. Für die am 1. September 1973 begonnene Ausbildung hatten sich 57 Bewerber vorgestellt. Von ihnen haben zwölf die Ausbildung aufgenommen.

TECHNISCHER UND KAUFMÄNNISCHER FÜHRUNGSNACHWUCHS

Nach Abschluß ihres Studiums an einer Hochschule oder Fachhochschule haben junge Ingenieure bei Hoesch die Möglichkeit, als Ingenieurassistenten in zwölf Monaten in verschiedenen Produktionsbetrieben, Erhaltungsbetrieben und Stabstellen den notwendigen Überblick und die ersten Berufserfahrungen für ihre spätere Arbeit in verantwortungsvollen Positionen zu gewinnen. Zur Ergänzung des Programms nehmen die Ingenieurassistenten (gemeinsam mit den kaufmännischen Nachwuchskräften) an innerbetrieblichen Seminaren teil.

Absolventen der wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Fachrichtungen von Universitäten und Hochschulen gibt Hoesch die Möglichkeit, das während des Studiums erworbene theoretische Wissen durch eine systematische Einarbeitung im Betrieb zu ergänzen. Diese Nachwuchskräfte erlangen durch praktische Tätigkeit im Rahmen der jeweils zugewiesenen Aufgaben Kenntnisse über die wirtschaftlichen, technischen und sozialen Zusammenhänge, die sie für die Wahrnehmung ihrer zukünftigen Aufgaben brauchen. Die Ausbildung dauert achtzehn Monate. Während des ersten Teils werden die Teilnehmer in die Abteilungen Rechnungswesen, Organisation sowie in betrieblichen und technischen Stabsabteilungen und einer Wahlabteilung eingesetzt. Im zweiten Teil ist ein spezieller, auf die anschließende zu übernehmende Aufgabe zugeschnittener Einsatz geplant.

Im Trainingsprogramm für ausländische Fach- und Führungskräfte erfassen wir „Trainees“ (Facharbeiter, Meister, Ingenieure), die über die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) oder über das Arbeitsamt Dortmund in Zusammenarbeit mit der Carl-Duisburg-Gesellschaft zu uns kommen. Für deren Ausbildung schreibt die ZAV feste Programme vor. Diese Fach- und Führungskräfte sind Stipendiaten der Bundesregierung.

In Zusammenarbeit mit dem Verein Deutscher Eisenhüttenleute beteiligt sich Hoesch an einem internationalen Austauschprogramm für Ingenieure aus den Hüttenwerken. Sie kommen aus den Ländern Großbritannien, Frankreich, Belgien, Schweden, Österreich, Italien, Luxemburg, Norwegen und Finnland. Hierzu gehört auch ein direkter Austausch mit Hoogovens. Im Geschäftsjahr 1973 nutzten dreißig Ingenieure von unseren Hüttenwerken dieses Austauschprogramm.

LEHRGÄNGE IM TECHNISCHEN BEREICH

Auch im abgelaufenen Jahr fanden Schulungslehrgänge für Mitarbeiter im technischen Bereich statt, die auch der Ersteinweisung dienen. Zu diesen umfangreichen Maßnahmen zählen beispielsweise

Lehrgänge für Kranführer, Führer von flurgesteuerten Kranen und Fahrer von Flurförderzeugen, Schweißlehrgänge mit Prüfungsabschluß, die Ausbildung von Sicherheitsfachkräften, Hydraulik-Lehrgänge, Ausbildung von Fachpersonal funktionsgesteuerter Lokomotiven und Kurse über „Digitale Schaltkreissysteme“ für Belegschaftsmitglieder der elektrotechnischen Betriebe. Insgesamt nahmen 2269 Mitarbeiter an diesen Lehrgängen teil.

Berufliche Umschulung

Im abgelaufenen Geschäftsjahr machten wieder zahlreiche Mitarbeiter von der Möglichkeit Gebrauch, innerbetriebliche Umschulungsmaßnahmen zu nutzen.

Erstmals wurde im Mai 1973 mit einem Lehrgang begonnen, den die Hoesch Berufsbildung im Auftrage der Industrie- und Handelskammer Dortmund durchführt. Dieser Lehrgang, den 24 Mitarbeiter besuchen, ist vom Arbeitsamt Dortmund als förderungswürdig anerkannt. Die Teilnehmer können im Sommer 1975 ihre Abschlußprüfung ablegen.

Im technischen Bereich findet ein Teil der vom Arbeitsamt durchgeführten Umschulungsmaßnahmen – und zwar der betriebspraktische Teil – in der Ausbildungswerkstatt der Hoesch Hüttenwerke statt. In der Ausbildungswerkstatt der Hoesch Werke Hohenlimburg-Schwerte AG läuft seit August 1972 ein achtzehnmönatiger Umschulungslehrgang im Vollzeitunterricht.

Daneben dienen viele der in diesem Bericht angeführten Schulungslehrgänge für Mitarbeiter im technischen Bereich auch der Umschulung von Mitarbeitern.

Berufliche Fortbildung

Fast 10% der Mitarbeiter des Hoesch-Konzerns nahmen im Geschäftsjahr 1973 an inner- und außerbetrieblichen Fortbildungsveranstaltungen teil. Steigende Leistungsanforderungen an jeden einzelnen machen eine immer intensivere berufliche Fortbildung zur zwingenden Notwendigkeit. Unsere Mitarbeiter erwarten ein breit gefächertes Fortbildungsangebot und zeigen eine erfreuliche Lernbereitschaft.

Nach wie vor besteht ein starker Wunsch vieler Mitarbeiter nach Erwerb von Kenntnissen, die einerseits den beruflichen Anforderungen dienen, andererseits aber auch das Niveau ihrer Allgemeinbildung anheben.

Seit dem Zusammenschluß mit Hoogovens pflegen wir auch im Bereich der beruflichen Fortbildung einen regen Gedanken- und Erfahrungsaustausch.

SEMINARE FÜR MEISTER

Bei den innerbetrieblichen Fortbildungsseminaren haben sich die Arbeitstagungen für Meister be-

währt. Im abgelaufenen Geschäftsjahr nahmen insgesamt 396 Mitarbeiter daran teil. Zu ihnen gehören 54 Meister, die schon das sechste Fortsetzungsseminar besuchen.

Am Anfang steht das Grundseminar mit Themen wie: Probleme der Menschenführung, Stellung und Aufgaben des Meisters, Einführung in den Arbeitsschutz, Gesundheitsfragen. Darauf aufbauend behandeln die Fortsetzungsseminare Fragen des Arbeitsrechts, betriebswirtschaftliche Themen, Probleme ausländischer Mitarbeiter, arbeitsmedizinische Fragen, Datenverarbeitung. Selbstverständlich gehörte zu den Themen im vergangenen Jahr auch eine Information über den Zusammenschluß Hoesch-Hoogovens zur ESTEL NV.

SCHULUNG VON MITARBEITERN DES VERKAUFS

116 Mitarbeiter des Verkaufs kamen in acht zweitägigen Schulungsseminaren zusammen. Sie beschäftigten sich insbesondere mit Verkaufspsychologie, Verkaufsmethodik, Argumentationstechnik und Besuchsplanung.

SEMINARE FÜR KAUFMÄNNISCHE LEHRKRÄFTE

Zweimal innerhalb des Berichtszeitraumes trafen sich die Lehrkräfte der Kaufmännischen Werksschule der Hoesch Werke in zweitägigen Seminaren zu einem pädagogischen Erfahrungsaustausch über folgende Gebiete: Blockunterricht in der Kaufmännischen Werksschule, Jugendliche in der Ausbildung, Stand der Berufsbildung in Nordrhein-Westfalen. Dazu fanden Unterrichtsdemonstrationen mit Einsatz eines Videorecorders statt.

ARBEITSTAGUNGEN FÜR AUSBILDER

Auch im Geschäftsjahr 1973 wurde die Seminararbeit in bewährter Weise fortgesetzt. Es war das achte Jahr systematischer Ausbildung der Ausbilder. Diese verhältnismäßig lange Zeit hat sich auf die Art der Seminare im abgelaufenen Geschäftsjahr ausgewirkt: Der Anteil der Grundseminare ist zurückgegangen, dafür haben die Fortsetzungsveranstaltungen zugenommen.

Im technischen Bereich wurde im Frühjahr 1973 die Grundausbildung für siebenundfünfzig hauptberufliche Ausbilder mit einem dreitägigen Seminar abgeschlossen. Alle diese Ausbilder brauchen keine Ausbilderprüfung abzulegen, weil sie aufgrund unserer Seminararbeit der vergangenen Jahre die Befreiungsbescheinigung von der zuständigen Industrie- und Handelskammer bereits erhalten haben oder noch erhalten werden.

Für die nebenberuflichen Ausbilder in den Betrieben wurde im Frühjahr 1973 ein zweitägiges Grundseminar durchgeführt. Hinzu kamen im Herbst zwei eintägige Infor-

► **Zahlreiche Mitarbeiter, die eng mit unserem holländischen Partner zusammenarbeiten, nutzten die Gelegenheit, Intensivkurse der niederländischen Sprache zu belegen**

▼ **Besonders wichtig für die Berufsbildung ist die Ausbildung der Ausbilder: 1973 wurden bei den Arbeitstagungen und Seminaren für Ausbilder 541 Teilnehmer gezählt**



mationstagungen. Neben der Behandlung von aktuellen Fragen und dem Thema „Arbeitssicherheit in der Berufsausbildung“ wurden diesen Ausbildern von hauptberuflichen Ausbildern Unterweisungen am Arbeitsplatz demonstriert.

Im Frühjahr 1973 nahmen 42 Ausbilder an zwei Grundseminaren von je vier Tagen für Ausbilder kaufmännisch Auszubildender teil. Das Programm entsprach den früheren Tagungen.

Hauptthemen der Informationstagungen waren die Auswirkungen der neuen Verordnungen für die Ausbildung zum Industriekaufmann und zum Kaufmann im Groß- und Außenhandel.

Aufgrund der gesetzlichen Be-

stimmungen über den Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse der Ausbilder wurde 1973 erstmals ein Seminar durchgeführt, an das sich eine Ausbilderprüfung vor der Industrie- und Handelskammer anschloß.

Insgesamt hatten die Arbeitstagungen und Seminare für Ausbilder 541 Teilnehmer.

EINFÜHRUNG IN DIE NIEDERLÄNDISCHE SPRACHE

Für zahlreiche Mitarbeiter war es nach dem Zusammenschluß mit Hoogovens notwendig geworden, in möglichst kurzer Zeit Kenntnisse der niederländischen Sprache zu

erlernen. Aus diesem Grunde wurden Sprachlehrgänge und Intensivkurse eingerichtet.

Die Sprachlehrgänge für unsere Mitarbeiter erstrecken sich bei einer Unterrichtszeit von wöchentlich zwei Stunden über mehrere Monate. Die Intensivkurse umfassen Grundseminare von acht Tagen bei einer täglichen Unterrichtszeit von 9.00 bis 13.00 Uhr und viertägige Fortsetzungsveranstaltungen. Bei den letzteren handelt es sich um ganztägige Lehrgänge. Der Einsatz eines Sprachlabors hat sich dabei bewährt.

An den Grundseminaren dieser Intensivkurse nahmen im vergangenen Jahr 192 Mitarbeiter teil, 55 von ihnen besuchten bis Jahresende die erste Fortsetzung und zehn die zweite ebenfalls viertägige Fortsetzung. An den fünf Lehrgängen nahmen neunzig Mitarbeiter teil. Das sind insgesamt 282 Teilnehmer.

FORTBILDUNG ZUM MEISTER UND FACHARBEITER

Innerhalb des Geschäftsjahres fanden für Mitarbeiter im technischen Bereich mehrere Schulungsmaßnahmen mit dem Ziel einer Facharbeiter- beziehungsweise einer Meisterprüfung vor der Industrie- und Handelskammer statt. Zu ihnen gehörten unter anderem: Industrie-meister-Lehrgänge für Belegschaftsmitglieder der Hochofen- und Stahlwerksbetriebe, Werkbahnbetriebsmeisterlehrgang (Oberbau) für Belegschaftsmitglieder der Verkehrsbetriebe sowie Teilnehmer von Fremdfirmen, Gleisbauer-Lehrgänge für Belegschaftsmitglieder der Verkehrsbetriebe, Hüttenfacharbeiter-Lehrgänge für Belegschaftsmitglieder der Hochofen-, Stahlwerks- und Walzwerksbetriebe. An diesen Lehrgängen nahmen insgesamt 147 Mitarbeiter teil.

FORTBILDUNGSLEHRGÄNGE IM KAUFMÄNNISCHEN BEREICH

Im abgelaufenen Geschäftsjahr hatten über 450 Mitarbeiter aus dem kaufmännischen Bereich Gelegenheit, ihre Fachkenntnisse durch Teilnahme an Fortbildungslehrgängen zu vervollständigen. Die Teilnehmer an den Lehrgängen erhielten nach einer Abschlußprüfung, die mindestens mit „befriedigend“ bewertet sein mußte, eine Bescheinigung über die erfolgreiche Teilnahme. Über 60% der beteiligten Mitarbeiter legten die Abschlußprüfung ab und bekamen die Bescheinigung. Seit der Einführung der Fortbildungslehrgänge im Frühjahr 1962 zählten wir bisher insgesamt 4610 Teilnehmer.

Außerbetriebliche Fortbildung

Wie bisher ist auch im Geschäftsjahr 1973 die innerbetriebliche Fortbildung durch die Teilnahme an außerbetrieblichen Veranstaltungen ergänzt worden. Insbesondere handelt es sich dabei um spezielle Themen, für die keine eigenen Fortbildungsveranstaltungen durchgeführt werden. Insgesamt nahmen 2267 Mitarbeiter an außerbetrieblichen Veranstaltungen teil. Das sind 4,5% der Gesamtbelegschaft.

Die am häufigsten von unseren Mitarbeitern besuchten externen Institute waren: Haus der Technik, Essen; Gesellschaft für Technik und Wirtschaft, Dortmund; Deutsches Institut für Betriebswirtschaft; Arbeitsgemeinschaft für soziale Betriebsführung und Betriebsgestaltung, Heidelberg; Staatliche Ingenieurschulen; Handwerkskammern; Industrie- und Handelskammern; Veranstaltungen der Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie, des Vereins Deutscher Eisenhüttenleute und des Vereins Deutscher Ingenieure; Berufsgenossenschaften; Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung.

Förderung durch Studienbeihilfen

Nach den seit Oktober 1969 geltenden Hoesch-Richtlinien für die Ausbildungs- und Fortbildungsförderung wurden bis zum 31. Dezember 1973 insgesamt 126 Verträge auf Gewährung einer Ausbildungsförderung abgeschlossen. Von ihnen waren 46 Beihilfen und achtzig Darlehen.

Von den Geförderten besuchen 57% eine Fachhochschule und 43% eine Technische Hochschule oder Universität. Die wichtigsten Fachrichtungen waren dabei Hüttenbau, Maschinenbau, Elektrotechnik, Mathematik sowie Wirtschaftswissenschaft, Volks- und Betriebswirtschaft.

Achtundvierzig Studierende konnten in der Zeit von Oktober 1969 bis Dezember 1973 ihr Studium erfolgreich beenden. Sechsdreißig davon haben eine ihrer Ausbildung entsprechenden Tätigkeit im Hoesch-Bereich aufgenommen.

Vorschlagswesen

Im betrieblichen Vorschlagswesen unserer Gesellschaften wurde zwar das Rekordergebnis des Vorjahres knapp verfehlt, doch das erreichte Niveau liegt über dem aller anderen Vorjahre. Insgesamt wurden bei den Konzerngesellschaften 2473 Verbesserungsvorschläge eingereicht, das sind 49,4 Vorschläge je 1000 Beschäftigte. Der Höchststand der Vorschlagshäufigkeit im Vorjahr betrug demgegenüber 50,4 Verbesserungsvorschläge je 1000 Beschäftigte. Jedoch war die Zahl der zur Durchführung angenommenen Verbesserungsvorschläge mit 1375 im Berichtsjahr höher als je zuvor.

An der Spitze der Vorschlagshäufigkeit unter unseren Gesellschaften steht Hohenlimburg-Schwerte mit 142,3 Vorschlägen. Wie im Vorjahr überschritt außerdem auch das Packbandwerk mit 116,5 Vorschlägen die Grenze von 100 Vorschlägen je 1000 Beschäftigte. Die beiden anderen Gesellschaften, die im Vorjahr diese Marke übertroffen hatten, nämlich Rothe Erde-Schmiedag und die Blefa, kamen im Berichtsjahr auf 78,0 und 75,4 Vorschläge je 1000 Beschäftigte. Dagegen konnten einige andere Gesellschaften wie die Maschinenfabrik Deutschland, der Hoesch-Handel und die Schwinn ihr Ergebnis verbessern.

Aus soziologischer Sicht betrachtet kamen 84,0% der Verbesserungsvorschläge von Arbeitern und 16,0% von Angestellten, weibliche Belegschaftsmitglieder reichten 33, ausländische Arbeiter 43 Verbesserungsvorschläge ein.

Zum betrieblichen Nutzen, den die Verbesserungsvorschläge erbrachten, ist festzustellen, daß von den zur Durchführung angenommenen 1375 Vorschlägen 330 oder 24% berechenbar waren. Ihr Nutzeffekt ließ sich in Mark und Pfennig errechnen und damit auch die Prämie für den Einreicher. Bei den übrigen angenommenen Vorschlä-

gen war eine Wirtschaftlichkeitsrechnung nicht möglich, so daß die Prämien nach dem geltenden Bewertungsschema der Hoesch-Richtlinien festgesetzt wurden. An Geldprämien wurden insgesamt fast 600 000 DM an die Einsender von Verbesserungsvorschlägen ausbezahlt, das sind über 100 000 DM mehr als im Vorjahr. Mit 52 000 DM, das ist die bisher höchste Prämie, wurde ein Verbesserungsvorschlag bei den Hüttenwerken bedacht, der an der Großblech-Prüfanlage zu einer beträchtlichen Einschränkung des Wasserverbrauches geführt hat (wir berichteten darüber in Heft 11/1973).

Die Hoesch-Richtlinien für das betriebliche Vorschlagswesen wurden Ende 1968 bei den Konzerngesellschaften eingeführt und haben sicherlich zu der fortlaufenden Verbesserung des Vorschlagswesens beigetragen. Seit sie in Kraft sind, wurde eine Reihe von Erfahrungen angesammelt, die künftig genutzt werden sollen. Aus diesem Grunde wurde auf Anregung des Gesamtbetriebsrates ein Arbeitskreis aus Beauftragten der Unternehmen und der Betriebsräte gebildet, der die Richtlinien überarbeiten soll; der Arbeitskreis hat seine Tätigkeit im Dezember aufgenommen.

▼ **Bewertungsausschüsse legen die Prämien angenommener Verbesserungsvorschläge nach Richtlinien fest. Hier der Bewertungsausschuß der Röhrenwerke: (v. l.) die Betriebsratsmitglieder Josef Behrens und Heinz Disselbrede, der Betriebsratsvorsitzende Georg Mayer, der Ausschußvorsitzende Ing. Joachim Wegener, Konstrukteur Waldemar Vogt und Personalleiter Hans Kalverkamp**



Soziale Einrichtungen

WERKSSCHÄNKEN

Für soziale Betriebseinrichtungen, wie Werksküchen, Kantinen oder Kindergärten, machten unsere Gesellschaften im Berichtsjahr erhebliche Aufwendungen. Werksküchen bestehen bei unseren größeren Werken, die der Hüttenwerke gab im Berichtsjahr zum Beispiel 1,5 Millionen warme und kalte Mahlzeiten an die Hoesch-Belegschaftsmitglieder im Dortmunder Raum aus, wobei der Werkszuschuß je Portion 1,50 DM und der Gesamtaufwand für die Werksküche rund 8 Millionen DM betrug. Auch diejenigen Gesellschaften, die keine eigene Werksküche haben, ermöglichten es ihren Belegschaftsmitgliedern, täglich eine warme Mahlzeit einzunehmen, indem sie entweder Essen von fremden Werksküchen bezogen oder Zuschüsse zum Gaststättenessen gewährten.

FAHRTKOSTENZUSCHUSS

Für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz leisteten alle Gesellschaften ihren Belegschaftsmitgliedern nach unterschiedlichen Regelungen einen Zuschuß. So werden zum Beispiel gegen Vorlage der Bundesbahn- oder Straßenbahnkarte üblicherweise zwischen 18 DM und 25 DM erstattet, die gesamten Fahrtkostenzuschüsse erreichten im Berichtsjahr die Höhe von 4,9 Millionen DM.

URLAUBSSPAREN

Zum Urlaubssparen, das bei den Gesellschaften weiterbesteht, deren Belegschaftsmitglieder kein tarifliches Urlaubsgeld erhalten, wie zum Beispiel die Hüttenwerke und die Handelsgesellschaften, leisteten die Betriebe im Berichtsjahr einen Zuschuß von insgesamt 3,2 Millionen.

WEITERE SOZIALLEISTUNGEN

Ferner gaben die Konzern-

gesellschaften Beihilfen in Krankheits- und Notfällen sowie aus besonderen persönlichen Anlässen, wie Geburt, Hochzeit, Todesfall usw., und beteiligten sich außerdem an betrieblichen Unterstützungseinrichtungen.

Rechnet man dazu außerdem die Zuwendungen an Belegschaftsmitglieder anlässlich von Jubiläen, Krankenbesuchen sowie für Theater- und Konzertkarten, so belief sich der Gesamtaufwand im Berichtsjahr auf 1,2 Millionen DM. Schließlich förderten die größeren Gesellschaften die Freizeitgestaltung ihrer Belegschaftsmitglieder durch Zuwendungen an bestehende betriebliche Sportgemeinschaften, Werkschöre und Kapellen, und vermittelten Urlaubsaufenthalte an bevorzugten Ferienorten.

WERKSBÜCHEREIEN

Der sinnvollen Nutzung der arbeitsfreien Zeit dienen auch die bei den größeren Gesellschaften bestehenden Werksbüchereien mit über 62 000 Büchern; im Berichtsjahr wurden 156 000 Bücher ausgeliehen.

▼ **Bei unseren größeren Werken bestehen Werksküchen, die ihren Mitarbeitern kalte und warme Mahlzeiten anbieten – wie die gerade erneuerte Kantine im Werk Eckesey der Rothe Erde-Schmiedag AG**



Gesundheitswesen

Der Schutz und die Gesunderhaltung des Menschen am Arbeitsplatz nehmen einen immer höheren Rang in unserer Gesellschaft ein, so daß die Gesetzgebung mit dem neuen Betriebsverfassungsgesetz und dem Betriebsärztegesetz eine Reihe von Normen setzte, die in den Unternehmen gewisse Mindestvoraussetzungen schaffen und deren Einhaltung sichern sollen. Bei Hoesch hat das Gesundheitswesen bereits eine lange Tradition. Seit vielen Jahren nehmen Werksärzte ihre Aufgaben der Arbeitshygiene, der Arbeitsplatzbeurteilung sowie auch der Rehabilitation und Notbehandlung für die Belegschaftsmitglieder unserer Betriebe wahr.

Werksärztliche Dienststellen

Am Ende des Berichtsjahres waren bei den Konzerngesellschaften sechs Werksärzte und weitere dreiundneunzig medizinische Fachkräfte wie Schwestern, Sanitäter, Masseure beschäftigt. Weitere zwölf Ärzte waren bei den Siegerlandwerken, den Werken Hohenlimburg-Schwerte, der Schwinn und der Blefa aufgrund vertraglicher Verpflichtung im Gesundheitsdienst tätig. In den acht werksärztlichen und vier vertragsärztlichen Dienststellen bei unseren Gesellschaften wurden im Berichtsjahr mehr als 65 000 Reihen- und Laboruntersuchungen durchgeführt sowie andere medizinische Dienstleistungen vorgenommen, zu denen auch die Gripeschutzimpfung im Herbst zählt.

An der diesjährigen Röntgenreihenuntersuchung der Schirmbildstelle der Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie nahmen 27 170 Belegschaftsmitglieder teil, dabei wurden bei 26 Untersuchungen Lungenbefunde und bei 46 Herz- und sonstige Schäden festgestellt. Bei 238 Staublungen-

▲ Die Schalterhalle der Betriebskrankenkasse Hoesch Dortmund, der größten unserer fünf Betriebskrankenkassen, bei denen insgesamt 85 Prozent der Gesamtbelegschaft versichert sind

▼ Die Gesunderhaltung des Menschen steht im Mittelpunkt der Arbeit der werksärztlichen Dienststellen, des Hüttenhospitals und unserer Betriebskrankenkassen. Dieser Schnappschuß entstand während der Gripeschutzimpfung im Herbst (Dr. Blechschmidt impft)



untersuchungen ergaben sich 80 Befunde leichten Grades.

Außer den ärztlichen Dienststellen existieren bei den Konzerngesellschaften 21 Verbandsstuben, 29 Erste-Hilfe-Stationen und drei Badehäuser. Für „Erste-Hilfe“ wurden im Berichtsjahr 522 Belegschaftsmitglieder in Kursen von meist acht Doppelstunden ausgebildet.

Außer dem betrieblichen Gesundheitswesen unterhält Hoesch das Hüttenhospital in Hörde, das Belegschaftsmitgliedern wie anderen Kranken zur Behandlung sowie zu Untersuchungen nicht arbeitsmedizinischer Natur zur Verfügung steht. Im Hüttenhospital waren am Ende des Berichtsjahres acht Ärzte und vier Belegärzte sowie 82 weitere Fach- und Hilfskräfte beschäftigt. Außerdem waren dort 72 Schwestern und Pflegehelferinnen des Agnes-Carll-Verbandes tätig.

Fünf Hoesch-Betriebskrankenkassen

Im Berichtsjahr waren durchschnittlich 33 551 Arbeiter und 8 976 Angestellte bei den fünf Hoesch-Betriebskrankenkassen versichert; das waren rund 90 % unserer Arbeiter und 68 % unserer Angestellten, zusammen 85 % der Gesamtbelegschaft. Rechnet man außerdem die Rentner hinzu, so waren 62 082 Personen bei den Betriebskrankenkassen versichert.

Die Zahl der versicherten Werksrentner hat im Berichtsjahr beträchtlich zugenommen, damit vergrößerten sich die Schwierigkeiten der Betriebskrankenkassen beim Ausgleich ihres Haushalts, denn die Fehlbeträge in der Krankenversicherung der Rentner müssen von je her durch Überschüsse in der Versicherung der Aktiven gedeckt werden. Am Ende des Berichtsjahres betrug der Anteil der Rentner an den Mitgliedern der Betriebskrankenkasse bei unserer größten Kasse, der Betriebskrankenkasse Hoesch Dortmund, 32,3 %, er war bei der Betriebskrankenkasse

Schmiedag mit 35,9 % noch höher und bei den übrigen niedriger; eine Ausnahme bildet der niedrige Rentneranteil bei der Betriebskrankenkasse Schwerter Profil mit 15,6 %.

Der Krankenstand hat sich im Berichtsjahr bei den Arbeitern gegenüber 1972 von 7,68 % auf 8,35 % erhöht, während er bei den Angestellten von 3,56 % leicht auf 3,52 % zurückging. Der Krankenstand der Arbeiter war nur im September 1973 niedriger als im Vorjahr und in allen übrigen Monaten höher. Im Januar wurde mit über 10 % der Höchststand festgestellt; der Tiefststand war im Juni mit 7,18 % zu verzeichnen; in den Vorjahren waren sowohl der Höchststand wie der Tiefststand niedriger.

Bei den Angestellten entwickelte sich der Krankenstand, der noch im Vorjahr parallel mit dem der Arbeiter verlaufen war, abweichend davon. In sechs Monaten war er niedriger als im Vorjahr, im Januar 1973, dem Monat mit dem Höchststand bei den Arbeitern, war der Krankenstand mit 2,66 % sogar niedriger als in den Sommermonaten.

Sterbegeld-Beihilfe der Belegschaft

Die seit nunmehr vier Jahren bei der Hauptverwaltung als Selbsthilfeeinrichtung der Belegschaft bestehende Sterbekasse, die den Belegschaftsmitgliedern aller Konzerngesellschaften offensteht, nahm in den ersten zehn Monaten 1973 rund 2 900 neue Mitglieder auf.

Mit diesem Zuwachs rückte die Sterbekasse unter den Sterbegeld-Beihilfeeinrichtungen bei deutschen Unternehmen auf den dritten Platz. Die Erst- und Zweitversicherung, die Kindermitversicherung und die Altenversicherung zusammengekommen, bestehen rund 95 000 Versicherungsverhältnisse bei der Hoesch-Sterbegeld-Beihilfe.

Die Beitragseinnahmen betrugen 1973 über 1,2 Millionen DM, an Sterbegeld wurden in 312 Fällen 340 000 DM ausbezahlt.

Werkswohnungen

Am 31. Dezember 1973 verfügte Hoesch im gesamten Konzernbereich über 3 216 werkseigene und 18 248 werksgebundene Wohnungen. 76,8% dieser Wohnungen waren von Belegschaftsmitgliedern, 17,5% von Werksrentnern oder deren Hinterbliebenen und 5,7% von Werksfremden bewohnt.

Für 4 014 Eigentumsmaßnahmen von Belegschaftsmitgliedern leistete Hoesch nach der Währungsreform finanzielle Unterstützung.

Ende 1973 bewarben sich 1 417 Belegschaftsmitglieder um eine Werkswohnung. Der überwiegende Teil von ihnen sucht eine Wohnung im Raum Dortmund.

Im Geschäftsjahr 1973 konnten

514 Wohnungen errichtet werden.

Davon in Dortmund 350 Mietwohnungen

44 Eigentumswohnungen

Hagen-Boele 51 Mietwohnungen

Wandhofen 36 Mietwohnungen

Neuenrade 24 Mietwohnungen

Lippstadt 9 Mietwohnungen

Für die Finanzierung der vorgenannten Bauvorhaben konnten zinsgünstige 1. Hypotheken aufgenommen und öffentliche Mittel bereitgestellt werden. Durch den Einsatz zusätzlicher Werksmittel konnten tragbare Mieten erzielt werden.

Am 31. Dezember 1973 befanden sich 202 Wohnungen in Bau, und zwar in

Dortmund 114 Mietwohnungen

Hohenlimburg 88 Mietwohnungen

Zum gleichen Zeitpunkt waren 211 Wohnungen in der Planung.

Es sollen errichtet werden in

Dortmund 155 Mietwohnungen

Herbede 44 Mietwohnungen

Wissen 12 Mietwohnungen

214 Eigentumsmaßnahmen von Belegschaftsangehörigen wurden im Geschäftsjahr 1973 durch die Übernahme von Bürgschaften für Darlehen und die Gewährung von Zinssubventionen gefördert.

Je mehr der Arbeitskräftebedarf bei unseren Gesellschaften durch ausländische Arbeiter gedeckt wurde, um so dringlicher wurde das Problem der Unterbringung der neuen Mitarbeiter, das für diese in einer

fremden Umgebung oft unlösbar war. So bauten die Werke und Gesellschaften ihre Ledigenheime der früheren Jahre aus und errichteten neue Wohnheime für die ausländischen Mitarbeiter; in Hohenlimburg, wo das Wohnungsangebot besonders knapp ist, unterhalten unsere Werke zum Beispiel neun Wohnheime mit insgesamt 390 Betten. Andere Gesellschaften mieteten Wohnheime an, wie der Hoesch Handel für seine Niederlassungen in den verschiedenen Städten, oder vermittelten ihren ausländischen Beschäftigten Privatzimmer.



Zwei Beispiele aus dem Wohnungsbau: 83 neue Wohnungen in der Dortmunder Kuntzestraße (rechts) und acht neue Altenwohnungen in Kirchderne



WERK UND WIR

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

Seit 21 Jahren bemüht sich WERK UND WIR, unsere Mitarbeiter und Pensionäre an dem Geschehen im Werk, aber auch an den grundsätzlichen Fragen der Gegenwart teilnehmen zu lassen. Jeden Monat erscheint die Zeitschrift in einer Auflage von 100 000 Stück mit 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 Hoogovens eine

Brücke des Verständnisses zwischen den Mitarbeitern hüben und drüben zu schlagen.

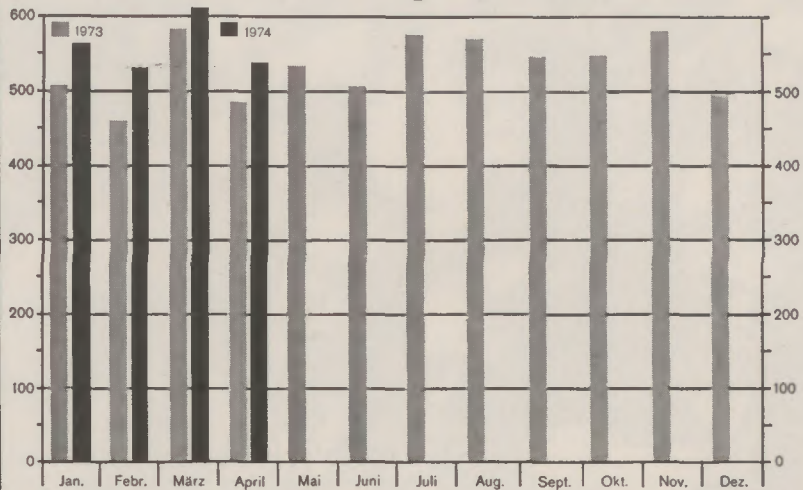
Die hohe Auflage von WERK UND WIR verrät schon, daß wir unsere Werkzeitschrift auch allen interessierten Anteilseignern, Ge-

schäftsfreunden, Parlamentariern aller Parteien, Gewerkschaften und Wirtschaftsverbänden, Verwaltungen und Schulen zukommen lassen, um durch mehr Information auch mehr Verständnis für uns und unser Unternehmen zu bewirken.

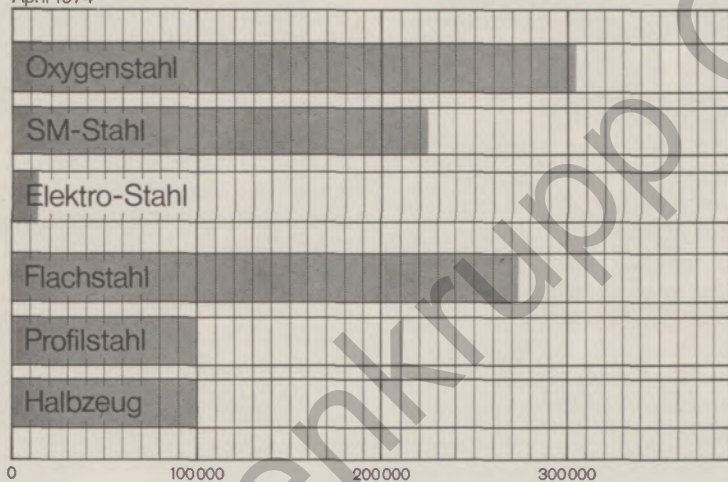


Der Hüttenkieber

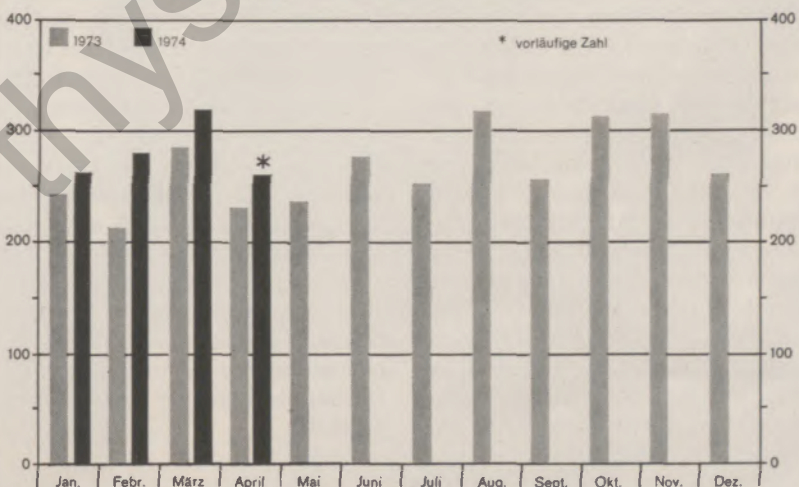
Unsere Rohstahlerzeugung in 1000 t



Stahl- und Walzwerkserzeugnisse in 1000 t
April 1974

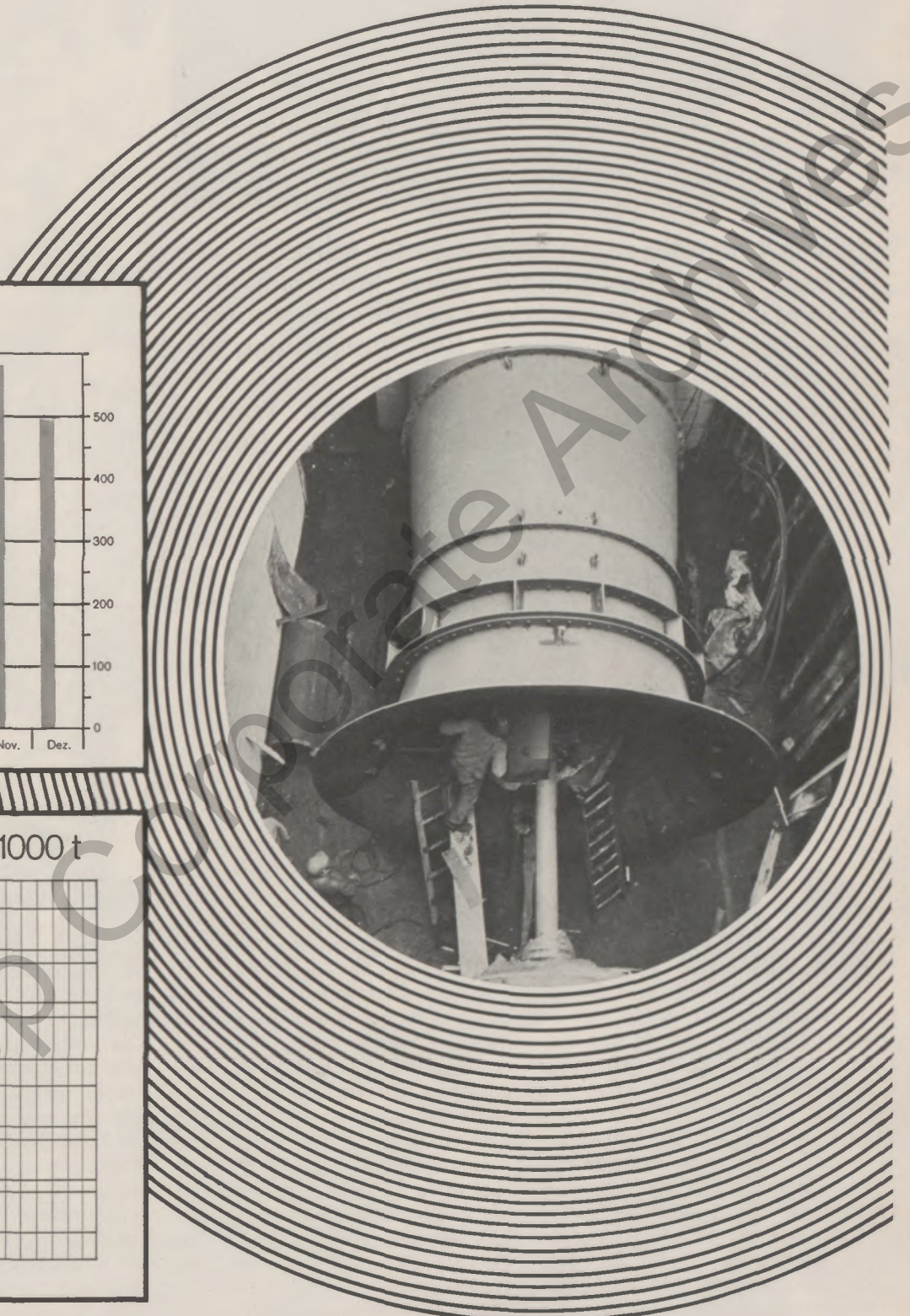
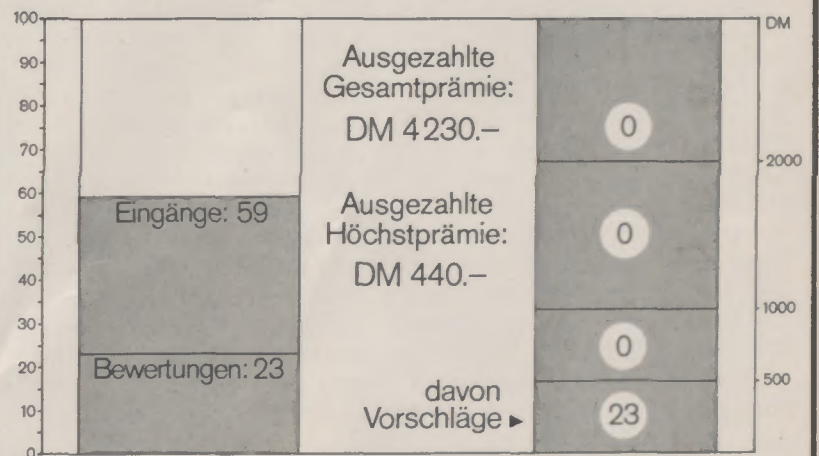


Unfallstatistik in absoluten Zahlen



Verbesserungsvorschläge

April 1974



Die Belegschaft wird unterrichtet



Werner Dietrich
1. Bevollmächtigter
IG Metall

Dr. Günter Sieber
Arbeitsdirektor

Dipl.-Kfm.
Wilhelm Vogel
Controller Stahl

Helmut Wolf
BR-W

7000 Arbeitnehmer der Hüttenwerke hörten in vier Belegschaftsversammlungen (zwei Westfalenhütte, je eine Union und Phoenix) die Berichte der Betriebsräte. Aus der umfassenden Berichterstattung der Betriebsratsvorsitzenden bringen wir Ausschnitte. Arbeitsdirektor Dr. Günter Sieber und Wilhelm Vogel, Controller Stahl, vom Vorstand der Hoesch Hüttenwerke AG nahmen an allen Versammlungen teil, zu ihnen kam bei den Werken Union und Phoenix der Vorstandsvorsitzende Dr. Peter Ulrich Schmithals. Wilhelm Vogel benutzte die Möglichkeit, sich der Belegschaft vorzustellen, und der Bericht über die Situation bei den Hüttenwerken ist seinem Vortrag entnommen.

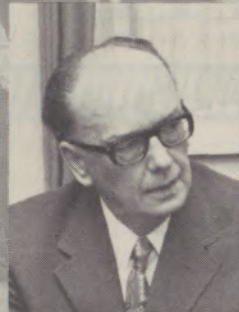


Alfred Simon,
stellvertre-
tender
Betriebs-
ratsvorsit-
zender
Westfalen-
hütte, sagte
u. a.:

Die Frage der Neu- und Ersatzinvestitionen sind für uns mit die wichtigsten Themen, da von diesen Investitionen auf Dauer die Sicherheit der Arbeitsplätze abhängig ist. Im ESTEL-Verbund sind für das Jahr 1974 Investitionen von über einer Milliarde DM vorgesehen. Ein erstes Investitionsvolumen von 505 Millionen DM wurde vom ESTEL-Aufsichtsrat genehmigt, davon entfallen 416 Mio. DM auf die Koordinationsgruppe Stahl, und zwar je zur Hälfte an unseren Partner Hoogovens in IJmuiden und an die Hüttenwerke in Dortmund. Die vorrangigsten Investitionen sind in Dortmund umfangreiche Umweltschutzmaßnahmen für Entstaubung und der Umbau des Oxygenstahlwerkes auf das LD-Verfahren sowie Modernisierungsinvestitionen in den SM-Stahlwerken. Diese Investitionen dienen der vorgesehenen Erhöhung der Rohstahlkapazität und sind für die Versorgung unserer Walzenstraßen mit Vormaterial unbedingt erforderlich. Sie bedürfen aber der Zustimmung der Behörden, letztinstanzlich des Regie-

rungspräsidenten, wobei die Aufgaben des Umweltschutzes eine entscheidende Rolle spielen. Was wir, der Betriebsrat, von diesen Investitionen auch erwarten, ist, daß Umweltschutz nicht nur extern, d. h. in bezug auf die Bürger, die in Werksnähe wohnen, verstanden wird, sondern auch werksintern die Situation an den Arbeitsplätzen von Kollegen ändert, die noch oft unerhört belastenden Umweltbedingungen ausgesetzt sind. Hier müssen diese Investitionen auch wesentliche Verbesserungen für die Arbeitnehmer bringen.

Nach langwierigen Ermittlungen und Gesprächen der Lohn- und Tarifausschüsse tritt ab 1. 1. 1974 rückwirkend eine Neuregelung der Entlohnung für die „angelernen Facharbeiter“ in Kraft. Für Belegschaftsmitglieder, die mit Facharbeiter-Aufgaben betraut sind, eine einschlägige Facharbeiter-Ausbildung und -Prüfung aber nicht nachweisen können, kann die Einstufung als „angelerner Facharbeiter“ beantragt werden. Voraussetzungen dafür sind: nach Vollendung des 21. Lebensjahres muß eine mindestens 7jährige Tätigkeit in einem einschlägigen bzw. artverwandten Facharbeiter-Beruf nachgewiesen werden. Vom zuständigen Betrieb ist zusätzlich nachzuweisen, daß das betreffende Belegschaftsmitglied aufgrund seines vielfährigen einschlägigen Einsatzes selbständig arbeitet und eine entsprechend qualifizierte Leistung bringt.



Siegfried
Rosentreter,
Betriebs-
ratsvorsit-
zender
Werk Union,

berichtete u. a. über spezielle Probleme des Werkes Union: Die vorbereitenden Baumaßnahmen zur Errichtung der ersten Entstaubungsanlage am Ofen 15 im SM 1 sind abgeschlossen.

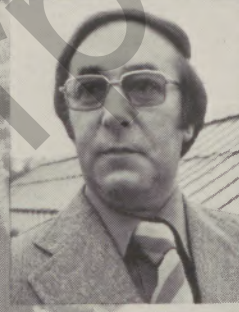
Im Zuge der Modernisierung und Rationalisierung der SM-Stahlwerke ist für Werk Union an einen ausfahrbaren Schlackensammler für SM 1, an einen Chargierkran, an einen Stahleisentransportwagen und sieben Schrottmuldenwagen gedacht. Für diese Investitionen stehen die Mittel zur Verfügung.

Ein umfassendes Investitionsprogramm im Rahmen der strategischen Planung für die Zeit bis zu 10 Jahren auf dem Gebiet des Profilstahls liegt noch nicht vor. Die Vorbereitungsarbeiten zur Erarbeitung einer Konzeption sind von der Koordinationsgruppe Stahl, d. h. also im Verbund mit den Hüttenwerken, in Vorbereitung. Leiter des Teams für den Profilstahl ist Herr Betriebsdirektor Walter. Der Betriebsrat steht in ständiger Verbindung mit Herrn Walter und ist selbstverständlich sehr stark daran interessiert, recht bald über die

Zukunftsplanungen des Unternehmens hinsichtlich der Verbesserung der Profilstahl Klarheit zu erhalten.

Wir haben wiederholt auf die unzumutbaren Verhältnisse an den Großraumöfen in der Blockstraße hingewiesen und dabei zum Ausdruck gebracht, daß eine Übergangslösung gefunden werden muß. Man kann nicht warten, bis im Rahmen der strategischen Planung die Gesamtkonzeption für den Profilstahl entwickelt worden ist. Bereits jetzt muß etwas geschehen! Betriebsdirektor Walter ist auf unser Drängen hin vom Vorstand beauftragt worden, eine Übergangslösung in Verbindung mit der Neubaubteilung und der Abteilung Arbeitssicherheit zu entwickeln.

Weiter informierte Siegfried Rosentreter: Wir haben schon über einen Plan von Arbeitsdirektor Dr. Sieber zur systematischen Verbesserung der Pausenräume berichtet. Nachdem die Aufenthaltsräume im SM 1 auf der Ofenbühne und in Mer-P3-Werkstatt fertiggestellt sind, befindet sich der Pausenraum der Zureicherei P 1 in Planung. Bei diesem Bau ist daran gedacht, eine Trockenmöglichkeit für nasses Arbeitszeug einzurichten. Darüber hinaus ist die Bestuhlung der Pausenräume und Tische in einigen Bereichen erfolgt, auch hier wird systematisch an eine Verbesserung der Bestuhlung in allen Pausenräumen der Hüttenwerke gedacht.



Reinhold
Roesen,
Betriebs-
ratsvorsit-
zender
Phoenix,
sagte u. a.:

Am 14. 11. 1973 führten Betriebsräte und Jugendvertreter ein Gespräch mit dem Schuldezernenten Sondermann, dem Direktor der gewerblichen Berufsschule, Hansmeyer, und dem Schulausschußvorsitzenden der Stadt Dortmund, Rommel. Ziel der Gespräche war die Unterrichtung und Information über den bis 1975 zu verwirklichenden Blockunterricht für alle Berufsschüler und das Berufsgrundbildungsjahr. Zum damaligen Zeitpunkt bestanden 175 Schulversuche zum Berufsgrundbildungsjahr. Am 13. 12. 1973 fand beim Kultusminister Girgensohn ein Gespräch über das Berufsgrundbildungsjahr statt, an dem zwei Betriebsräte und ein Jugendvertreter teilnahmen.

Bei den Hüttenwerken werden nun zum erstenmal Bewerber, die das Berufsgrundbildungsjahr absolviert haben und sich einer Prüfung ihrer Handfertigkeit unterziehen, als Auszubildende eingestellt.

Folgende Plätze sind für diesen Personenkreis vorgesehen: 6 Betriebschlosser, 9 Hüttenfacharbeiter, 1 Dreher, 1 Schmelz-

schweißer. Insgesamt ist geplant, 186 gewerbliche und 16 technische Auszubildende zum 1. 8. und 45 kaufmännische Auszubildende zum 1. 9. 74 einzustellen.

Aus dem sozialen Bereich ist zu berichten, daß in den ehemaligen Räumen des Werksärztlichen Dienstes am Tor 1 Hochofenwerk ein neuer Speiseraum eingerichtet wird. Mit einem Aufwand von ca. DM 179000,— wird, aus der Sicht der Hüttenwerke, ein mustergültiger Speiseraum entstehen, in dem neben der Essenausgabe ein kaltes Büfett eingerichtet wird. Weiter wird das Schwimmbad in Hörde eine Umwälzanlage erhalten, die DM 117000,— kosten wird. Maximal alle drei Stunden wird der Beckeninhalt gereinigt und dadurch eine wichtige Verbesserung für die Badenden des Schallackerbades erreicht.

Durch die Ausweitung und Umstellung der Produktion im Oxygenstahlwerk und den Neubau der Stranggießanlage wurde der Verkehrsausschuß gezwungen, schnellstens neuen Parkraum zu beschaffen. Auf dem Gelände der leerstehenden, abbruchreifen Hallen im alten Blechwalzwerk und Preßbau wird ein Parkplatz für ca. 500 Fahrzeuge mit einem Pförtnergebäude erstellt. Gleichzeitig wird die Ost-West-Süd-Verbindung im Straßennetz durchgeführt. Damit wird auch der Engpaß am Rechnergebäude entfallen. Die Mittel für diese Maßnahme hat der Aufsichtsrat genehmigt.



Wilhelm
Vogel
berichtete
unter dem
Thema
„Die Lage
bei den
Hütten-
werken“
folgendes:

Die Beschäftigung unserer Anlagen dürfte von den hereinkommenden Aufträgen her in den nächsten drei bis sechs Monaten gesichert sein. Diese gute Auftragslage wird von den hohen Bestellungen des Auslands getragen. Auf einigen Gebieten im Inland sind die Bestellungen zurückgegangen, so z. B. bei Feinblech. Bei Feinblech ist dies vor allem auf die schlechtere Beschäftigungslage in der Automobilindustrie zurückzuführen.

Für alle Betriebsteile der Hüttenwerke bedeutet dies, daß die bisherige Fahrweise in der näheren Zukunft beibehalten werden kann. Große Sorgen haben wir heute mit der Rohstoffversorgung, und zwar was die Mengen und was die Preise anbetrifft.

Daß Öl knapp und teuer geworden ist, können Sie in jeder Zeitung lesen. Heute können wir im allgemeinen die Mengen wieder bekommen, die wir für unsere Betriebe brauchen. Das war vor einigen Wochen noch anders. Die Preise sind jedoch nach wie vor außerordentlich hoch. Heute kostet das schwere Heizöl, das wir in unseren Hochöfen einsetzen, um 130% mehr als im September vergangenen Jahres. Leichtes Heizöl kostet um 60% mehr als vor einem halben Jahr. Es ist klar, daß die Kosten uns schwer belasten, aber heute können wir wenigstens die notwendigen Mengen bekommen.

Auch Koks ist in den letzten Monaten sehr viel teurer geworden. Koks haben wir in ausreichender Menge beziehen können. Wir mußten teilweise das Öl in unseren Hochöfen durch Koks ersetzen. Wir haben aber einen Rückgang der Roheisenproduktion dadurch verhindern können.

Erz ist in der ganzen Welt in den letzten Monaten knapp und teuer geworden. Wir müssen für unser

Erz 20 bis 30%, je nach Sorte, mehr bezahlen als im vergangenen Jahr. Neben diesem Preisproblem haben wir es zu tun mit der Verknappung. Die Stahlindustrie in der ganzen Welt braucht mehr Erz. Gleichzeitig gab es Schwierigkeiten bei verschiedenen großen Erzgruben, so in Kanada und in Brasilien. Die Unwetter in Brasilien, von denen Sie sicherlich gelesen haben, haben die Förderung und Verladung von Erzen erschwert. Bei den Erzen besteht eine zusätzliche Schwierigkeit, die Versorgung mit Pellets. Gerade auf dem Gebiet der Erzversorgung bewährt sich heute die Zusammenarbeit mit Hoogovens. Alle paar Tage sitzen die Herren von Dortmund und IJmuiden zusammen, um die Erze dort hinzulenken, wo sie am dringendsten benötigt werden. Die Fahrweise der Hochöfen in IJmuiden wurde geändert, um alle Hochöfen möglichst voll mit dem notwendigen Erz zu versorgen.

Die Schrottpreise sind seit Mitte 1973 enorm gestiegen. Die Grundschrottsorte kostete Mitte 1973 DM 120,—, heute werden mittlerweile fast DM 300,— bezahlt. Dieser starke Preisanstieg ist eine Folge der Verknappung von Schrott in Europa und in Amerika. Besonders die Nachfrage im EWG-Raum spielt hier eine entscheidende Rolle. Bisher haben wir unseren Bedarf weitgehend decken können, auch deshalb, weil wir bis zu 20000 t im Monat Kreislaufschock und kaltes Roheisen aus IJmuiden bezogen haben. Auch hier in dieser schwierigen Lage bewährt sich die Zusammenarbeit mit dem Werk IJmuiden.

So gut also die Lage im Verkauf noch ist, so schwierig ist die Lage im Einkauf, und zwar sowohl hinsichtlich der Mengen wie hinsichtlich der Preise.

Es ist klar, daß die Rohstoffverteilung sich auf die Erträge auswirkt, da die Preiserhöhungen im Verkauf die Mehrkosten nicht voll abdecken.

Über die Investitionen gibt es im Augenblick folgendes zu berichten:

Wir warten noch auf die Genehmigung der Behörde für eine Mehrerzeugung in unserem LD-Stahlwerk. Wenn die Genehmigung vorliegt, können wir mit den Umweltschutzinvestitionen und mit der Erweiterung beginnen.

Von diesem Großvorhaben abgesehen, führen wir zur Zeit viele kleinere Investitionen aus, um unsere Anlagen in technisch einwandfreiem Zustand zu erhalten. Der Ausbau des Breitbandwalzwerkes, der Bau des Kaltwalzwerkes 2 und der Verzinnungslinie sind abgeschlossen. Die Anlaufschwierigkeiten, die es hier und dort gegeben hat, sind überwunden.

VON DER STAHLPRODUKTION ZUM SOZIALPRODUKT

Die Entstehung des Sozialproduktes

Neben der Darstellung der reinen Zahlen der verschiedenen Arten des Sozialprodukts wird in der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung auch das „Woher“ und „Wohin“ der Sozialproduktswerte nachgewiesen. Dazu dient die Unterteilung nach der Entstehung, der Verwendung und der Verteilung.

Entstehung des Sozialprodukts

Die Entstehungsrechnung zeigt den Anteil der jeweiligen Wirtschaftsbereiche bzw. der einzelnen Länder der Bundesrepublik am Aufkommen des Sozialprodukts. Zu diesem Zweck werden die Ergebnisse der statistischen Erhebung nach wirtschaftlichen Sektoren und regionalen Abgrenzungen gegliedert. Eine Kombination beider Tabellen ermöglicht Schlußfolgerungen zur Entwicklung der wirtschaftlichen Struktur in den einzelnen Bundesländern.

Die Tabelle 1 zeigt, wie sich die Beiträge der Wirtschaftsbereiche zum Bruttoinlandsprodukt in den 20 Jahren von 1950 bis 1970 entwickelt haben. Deutlich wird die Verlagerung vom primären Sektor der Grundstoffindustrien zum tertiären Sektor der Dienstleistungen. Bezieht man den Staat in den Dienstleistungsbereich ein, so hat sich der Anteil dieser Wirtschaftsbereiche von 17,7% in 1950 auf 23,2% in 1970 ausgedehnt. Dagegen sind Land- und Forstwirtschaft einschl. Fischerei sowie Energiewirtschaft und Bergbau im selben Zeitraum trotz absoluter Zunahme von 16,0% auf 6,8% gesunken.

Die Stahlindustrie wird unter dem „Verarbeitenden Gewerbe“ ausgewiesen, und zwar in einer Summe mit NE-Metallen und der Bearbeitung. Tabelle 2 zeigt die Entwicklung dieses Wirtschaftszweiges im Verhältnis zu einigen anderen über den Zeitraum 1960–1970. Deutlich ist die Rezession 1966/67 in dieser Industrie sichtbar. Auch langfristig bleibt der Zuwachs hier unterproportional, wohingegen etwa der Wirtschaftszweig Chemische Industrie, Mineralölverarbeitung usw. kräftig ansteigt. Handel, Dienstleistung und Staat wuchsen sogar unbeirrt von Rezessionen in stetigem Rhythmus weiter.

Die Angaben zum Bruttosozialprodukt nach Ländern – siehe Tabelle 3 – zeigen den Rückgang von Nordrhein-Westfalen, Hamburg, Niedersachsen und Berlin und den Aufstieg von Hessen, Baden-Württemberg und Bayern an. Hier wird die langsame Nord-Süd-Verlagerung der wirtschaftlichen Schwerpunkte in der Bundesrepublik dokumentiert.

Eine noch weitere Aussagekraft gewinnen diese Zahlen, wenn sie ins Verhältnis gesetzt werden zur Anzahl der Beschäftigten. Teilt man das Bruttosozialprodukt durch die Anzahl der durchschnittlich Beschäftigten, erhält man als Maßgröße die Produktivität. Diese Produktivität ist für die Gesamtwirtschaft vom Basisjahr 1960 = 100 auf 155,3 im Jahre 1970 gestiegen. Für das warenproduzierende Gewerbe – das entspricht allen Industrieunternehmen – ergibt diese Maßzahl für 1970 164,2, d. h., die Produktivität in der Industrie ist stärker gestiegen als in der übrigen Wirtschaft. Noch übertroffen wird sie von den Ergebnissen der eisenschaffenden Industrie, wo, ausgehend vom Basisjahr 1962, der Wert für 1970 mit 166,3 angegeben wird. Da dies bei gleichzeitig rückläufigem Anteil an der Zunahme des Bruttoinlandsprodukts geschah, lassen sich daraus eindeutig die hohen Rationalisierungsbemühungen der eisenschaffenden Industrie im genannten Zeitraum ablesen.

Heinz Bendt

Tabelle 1

Wirtschaftszweig	1950		1960		1970	
	Betrag in Mrd. DM	Anteil am Gesamt-wert	Betrag in Mrd. DM	Anteil am Gesamt-wert	Betrag in Mrd. DM	Anteil am Gesamt-wert
1. Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	10,1	10,4	17,3	5,7	21,5	3,1
2. Energiewirtschaft und Bergbau	5,4	5,6	16,0	5,3	26,0	3,7
3. Verarbeitendes Gewerbe	37,2	38,3	127,6	42,2	293,3	42,3
4. Baugewerbe	5,4	5,5	21,2	7,0	55,9	8,1
5. Handel und Verkehr	20,1	20,7	59,3	19,6	124,8	18,0
6. Dienstleistungen	9,6	9,9	34,4	11,4	98,1	14,1
7. Staat	7,6	7,8	21,8	7,2	63,3	9,1
8. Private Haushalte und Organisationen	1,8	1,8	5,0	1,6	11,1	1,6
	97,2	100,00 %	302,6	100,00 %	694,0	100,00 %

* Beiträge der Wirtschaftsbereiche zum Bruttoinlandsprodukt in jeweiligen Preisen

Tabelle 2

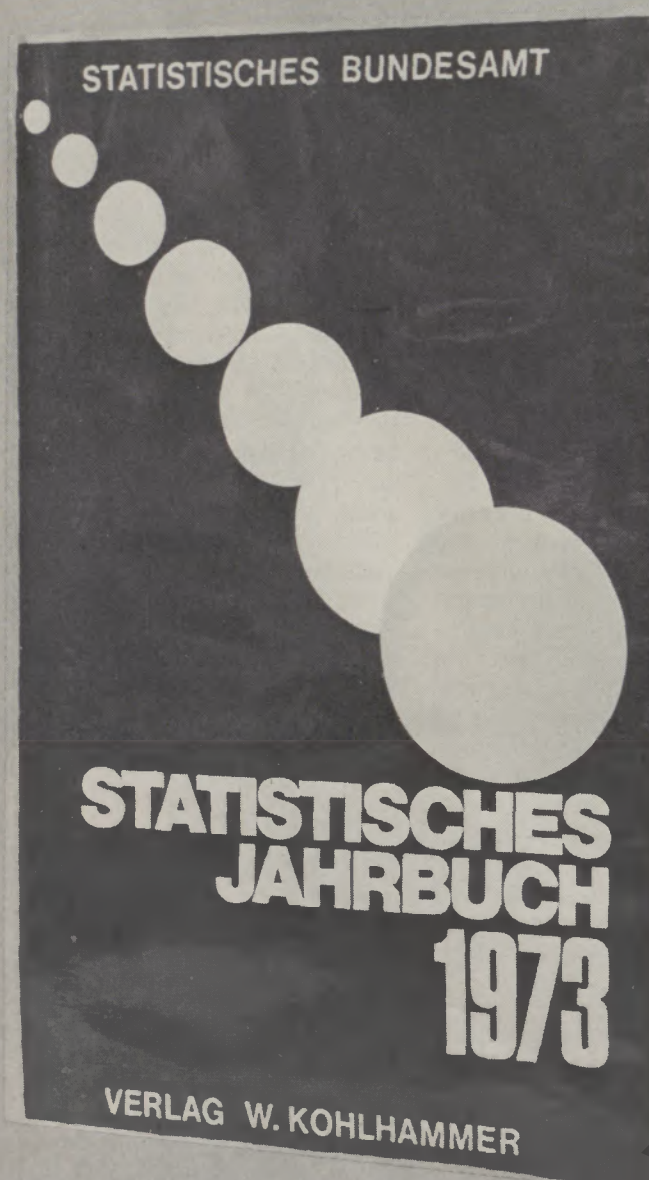
Wirtschaftszweig	Jahr	1960	1966	1967	1968	1969	1970
Bergbau		8,4	8,4	7,3	7,4	7,6	8,4
Eisen- und NE-Metall-Erzeugung und -Bearbeitung		17,1	18,6	17,8	20,9	23,0	24,8
Chemische Industrie, Mineralölverarbeitung usw.		17,1	31,7	32,0	38,3	44,4	47,7
Handel		45,5	58,1	58,5	60,6	65,5	69,4
Dienstleistungsunternehmen		39,1	52,1	53,9	55,6	58,3	61,9
Staat		24,5	32,1	33,1	34,2	35,2	37,1

* Beitrag ausgewählter Wirtschaftsbereiche zum Bruttoinlandsprodukt in konstanten Preisen (Mrd. DM)

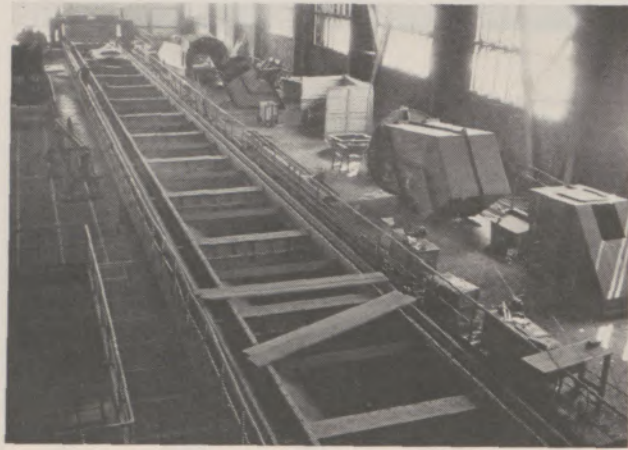
Tabelle 3

Land	1960		1970	
	in Mrd. DM	Anteil	in Mrd. DM	Anteil
Schleswig-Holstein	9,7	3,2	22,9	3,3
Hamburg	16,2	5,4	33,5	4,9
Niedersachsen	31,4	10,4	67,1	9,8
Bremen	5,1	1,7	10,5	1,5
Nordrhein-Westfalen	93,0	30,7	198,9	29,0
Hessen	25,7	8,5	63,8	9,3
Rheinland-Pfalz	15,4	5,1	37,4	5,4
Baden-Württemberg	42,7	14,1	103,7	15,1
Bayern	45,5	15,0	112,9	16,4
Saarland	5,5	1,8	10,6	1,6
Berlin	12,4	4,1	25,6	3,7
	302,6	100,00	686,9	100,00

* Bruttoinlandsprodukt nach Ländern in jeweiligen Preisen

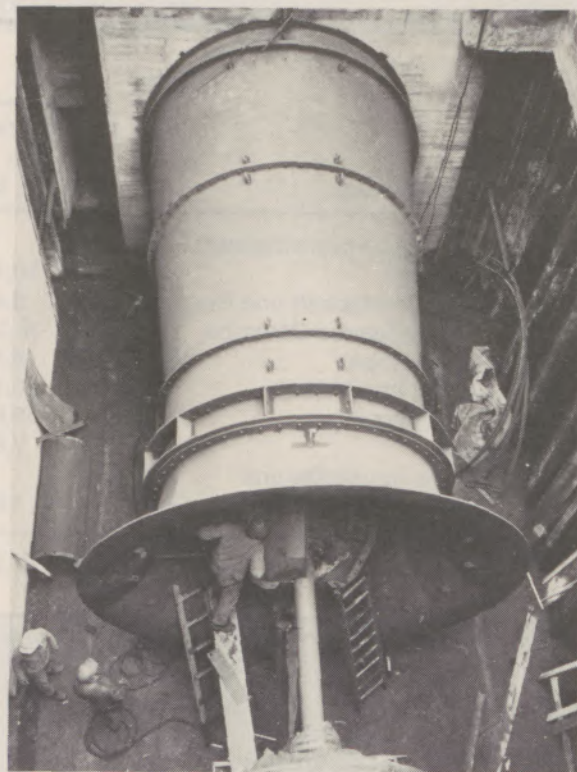


* Quelle: für alle Angaben Stat. Jahrbuch der BRD



Montagezustand der Sintermaschine innerhalb des geschlossenen Sintergebäudes

Zu erkennen sind außen die Schienen und innen die Gleitbahnen, über die später die Rostwagen geschoben werden. Auf den wandernden Rostwagen wird die Sintermischung, die aus Feinerzen, Zuschlagstoffen und Koksgrus besteht, unter dem Zündofen gezündet. Die Sinterung vollzieht sich, indem Luft durch die Sintermischung gesaugt wird, so daß der eingemischte Brennstoff verbrennt. Das Feinerz backt dabei zusammen, so daß ein „Sinterkuchen“ entsteht, der am Ende der Sintermaschine abgeworfen wird.



Montage des 10 m unter Hüttenflur liegenden Kühlergebläses

Dieses Gebläse liefert die für die Abkühlung des Sinters im Ringkühler erforderliche Kuhlflut.

Montagezustand der Raumentstaubungsfilter mit eckigen Zuleitungsrohren und dem 40 m hohen Abluftkamin

Der Staub, der an den Materialübergabestellen entsteht, wird abgesaugt und über ein weitverzweigtes Rohrleitungsnetz diesen Elektrofiltern zur Abreinigung zugeführt. Die gereinigte Luft wird durch den Kamin ins Freie geleitet.

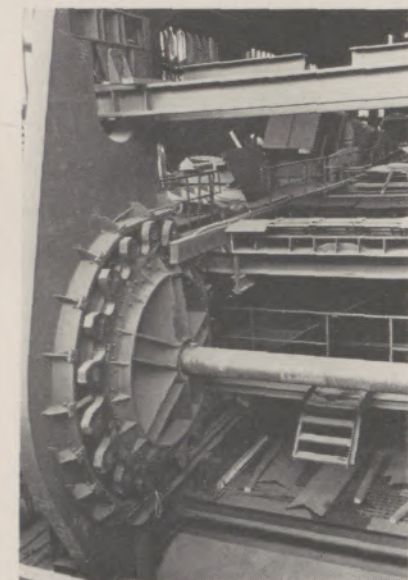
Baufortschritt Sinterband 4 Westfalenhütte

Technische Daten

Sinterbandbreite	3 m
Saugfläche	174 m ²
Sintererzeugung	170 000 t/Monat
Abgasmenge	1 100 000 m ³ /h
Kaminhöhe	140 m
Raumentstaubungsabluft	600 000 m ³ /h
Ringkühler	15,50 m ø
Entstaubung Sinterverladung	2 x 160 000 m ³ /h

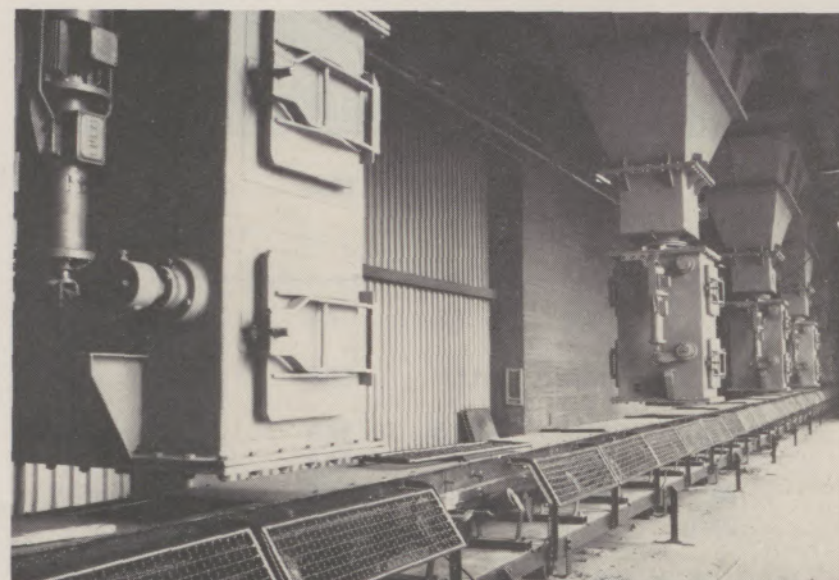
Aus den Bildern ist ersichtlich, daß bei der Erstellung von Sinterband 4 auch große Investitionen für Umweltschutzmaßnahmen vorgesehen sind, die allein 29 % der Gesamtsumme ausmachen. Weiterhin werden 3,5 Mio. DM für Lärmschutzmaßnahmen am benachbarten Sinterband 3 aufgebracht.

(s. auch Werk und Wir 7/1973)



Montagezustand des Senkrades am Abwurf der Sintermaschine

Die Rostwagen werden vom Senkrad erfaßt und in das Untertrum geführt. Dabei fällt der glühende „Sinterkuchen“ ab, der anschließend durch einen Stachelbrecher grob zerkleinert wird. Die Rostwagen laufen leer im Untertrum zurück und werden am Maschinenanfang durch das Hubrad auf das Obertrum gehoben und wieder mit dem Sintermischgut belegt.



Montage des Gummitransportbandes mit den darüber angeordneten Doppel-Kegelverschlüssen und Staubspitzen der Abgas-Sammelleitung

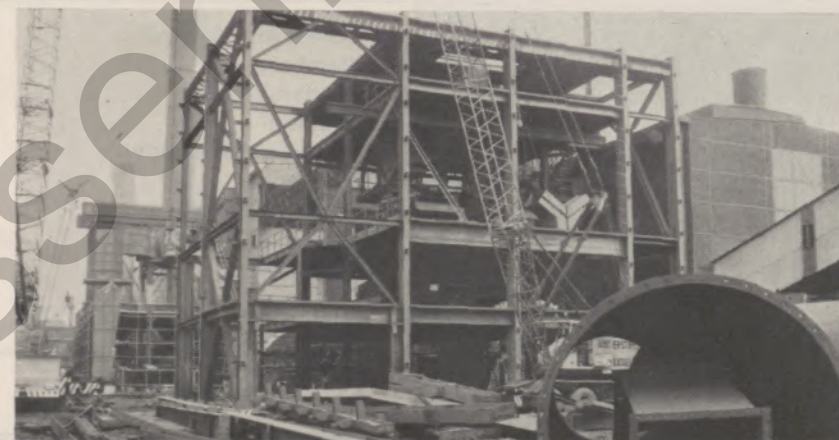
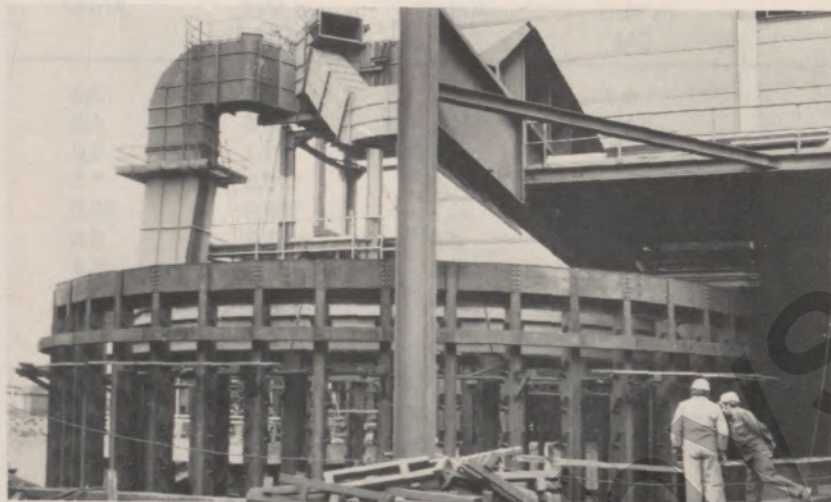
Mit Hilfe der Doppel-Kegelverschlüsse wird der grobkörnige Staub luftdicht aus den Staubspitzen ausgetragen und über das staubdicht gekapselte Gummitransportband dem Sinterprozeß wieder zugeführt.

Montage des Sinter-Ringkühlers

In diesem Kühler wird der heiße Sinter mittels Luft so weit abgekühlt, daß die abfördernden Gummitransportbänder nicht verbrennen können.

Montage des Kaltsiebgebäudes und der Siebe

In diesem Gebäude wird der Sinter in verschiedene Korngrößen aufgeteilt:
a) Fertigsinter 5–50 mm wird im Hochofen eingesetzt
b) Rostbelag 15–32 mm wird den Sinterereinsatzstoffen
c) Rückgut 0–5 mm wird wieder zugegeben.
Um die beim Sieben entstehenden Geräusche nicht ins Freie gelangen zu lassen, erhält das Gebäude im Endzustand eine schalldämmende Ausmauerung.



Montage der Reingasleitung hinter den Sinterabgasfiltern

Durch diese großen Kanäle saugt das Gebläse das in den vorgeschalteten Elektrofiltern gereinigte Abgas.

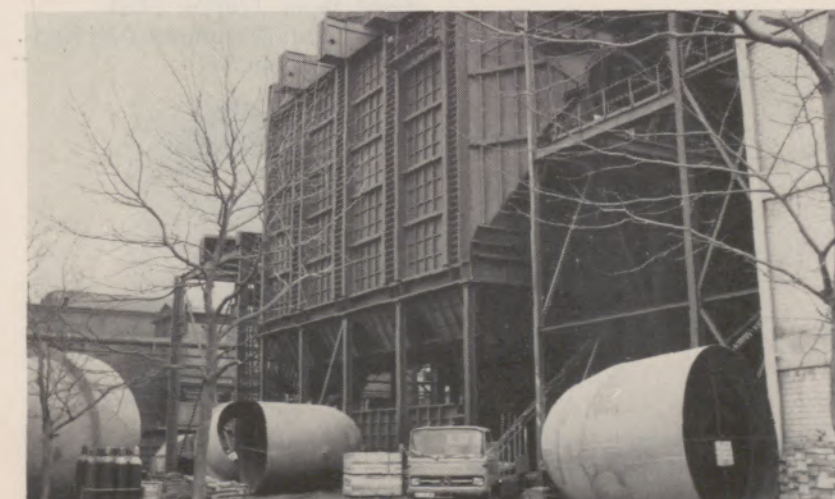
Montage eines Tuchfilters an der Sinterverladung

Zwei dieser Filter sorgen dafür, daß der bei der Be- und Entladung der Sinterverladebunker entstehende Staub nicht ins Freie gelangt.



Montage der Sinterabgasfilter

In diesen großdimensionierten Elektrofiltern wird das beim Sintern anfallende Abgas gereinigt und dem dahinterliegenden Kamin zugeführt.





Das Schwerbehindertengesetz

Über das am 1. Mai d. J. in Kraft getretene Schwerbehindertenrecht, haben sich die Schwerbeschädigten-Vertrauensmänner der Hoesch Hüttenwerke AG in einem gemeinsamen Gespräch mit dem Landesrat Stork der Hauptfürsorgestelle Münster informieren können.

Alle Schwerbehinderten, unabhängig von der Ursache ihrer Behinderung, genießen künftig

- > ein Sonderrecht auf Beschäftigung,
- > einen erweiterten Kündigungsschutz
- > und erhalten sechs Arbeitstage Zusatzurlaub

wenn ihre Erwerbsfähigkeit um 50% und mehr gemindert ist. Dabei wird der geschützte Personenkreis – über den bisher in erster Linie begünstigten Kreis der schwerbehinderten Kriegs- und

Arbeitsopfer hinaus – auf alle Schwerbehinderten ausgedehnt.

Die Beschäftigungspflicht

der Betriebe im privaten und öffentlichen Bereich mit mehr als 15 Arbeitsplätzen besteht darin, 6% der Arbeitsplätze für Schwerbehinderte bereitzustellen. Bleibt einer dieser Plätze unbesetzt, wird eine Ausgleichsabgabe von 100,— DM monatlich (bisher 50,— DM) erhoben.

Der erweiterte Kündigungsschutz

besagt, daß eine Kündigung von Schwerbehinderten nur mit Zustimmung der Hauptfürsorgestelle und nur mit einer Mindestfrist von vier Wochen möglich ist.

Der jährliche Zusatzurlaub von sechs Arbeitstagen

wird nach dem neuen Gesetz allen Schwerbehinderten – wie in der Vergangenheit schon den Schwerbeschädigten – gewährt.

Neben diesen materiell-rechtlichen Gesetzesvorschriften gibt es eine Reihe von Verfahrensregelungen zur Durchführung des Schwerbehindertengesetzes. Hierzu ist ein ganzer Katalog von Maßnahmen vorgesehen, z. B. über das Gleichstellungs- und Ausweisverfahren. Darüber wird aber erst zu einem späteren Zeitpunkt zu berichten sein. Wichtig ist zunächst, daß

alle Belegschaftsmitglieder mit einer Erwerbsminderung von mindestens 50%

soweit sie nicht schon Schwerbeschädigte oder Gleichgestellte im Sinne des bis jetzt gültigen Schwerbeschädigtengesetzes sind, sich umgehend bei dem zuständigen Schwerbeschädigten-Vertrauensmann des Werkes melden. Dabei sind Unterlagen vorzulegen (z. B. Schwerbehindertenausweis oder Rentenbescheid und andere Gutachten), aus denen die Erwerbsminderung zu ersehen ist.

Die Schwerbeschädigten-Vertrauensleute sind zu erreichen:



Heinz Flören, Telefon 74 55
Werk Phoenix, DO-Hörde, Hörder Burgstr. 15/17, Zimmer 119;



Heinz Jäger, Telefon 27 31,
Werk Union, Dortmund, Alte Radstr. 27, Zimmer 14;



Heinz Stang, Telefon 44 18,
Werk Westfalenhütte, Dortmund, Eberhardstr. 13, Zimmer 3.



V. I. Oberverwaltungsrat Hengstebeck,
Landesrat Stork, Heinrich Gottob,
Karl Kirchberg.

25 Jahre DGB

Menschlichkeit und sozialer Fortschritt

Unter diesem Motto stand die Maifeier im Westfalenpark, bei der Leonhard Mahlein, 1. Vorsitzender der IG Druck und Papier, die Festrede hielt. Tausende Belegschaftsmitglieder der Hüttenwerke, die in drei Marschsäulen zum Westfalenpark gekommen waren, nahmen an dieser Kundgebung teil.

An der Spitze des Malzuges des Werkes Hörde marschierten v. l. Betriebsratsvorsitzender Reinhold Roesen, Arbeitsdirektor Dr. Günter Sieber, Oberbürgermeister Günter Samtlebe, der Vorsitzende des DGB Dortmund, Helmut Neukirch, MdB Werner Zettler und der Leiter der IG-Metall-Nebenstelle Hörde, Fritz Heilemeier.



DER KLUGE MANN SCHLÄGT VOR

Ort: Sizilien
Thema: Hoesch



In dem Dorfe auf Sizilien
stehn die Häupter der Familien,
und sie sind beeindruckt tief
von Giovannis letztem Brief:
Mama mia, schreibt Giovanni,
hier, im Land der Alemanni,
tu ich Arbeit, mit dem Ziele
zu verdienen DM, viele.
Doch noch andre gute Sachen
kann man hier mit Arbeit machen,
denn man kann verbessern sie,
weiß man — beispielsweise — wie.
Neulich ist es mir gelungen,
Vorschlag für Verbesserungen
einzureichen bei den Gremien,
die für so was zahlen Prämien.

Kriegte dafür DM, viele.
Glaube, jetzt bin ich am Ziele!
Kauf Dir Häuschen (quanta costa?),
schicke Lire via Posta.

Merke:

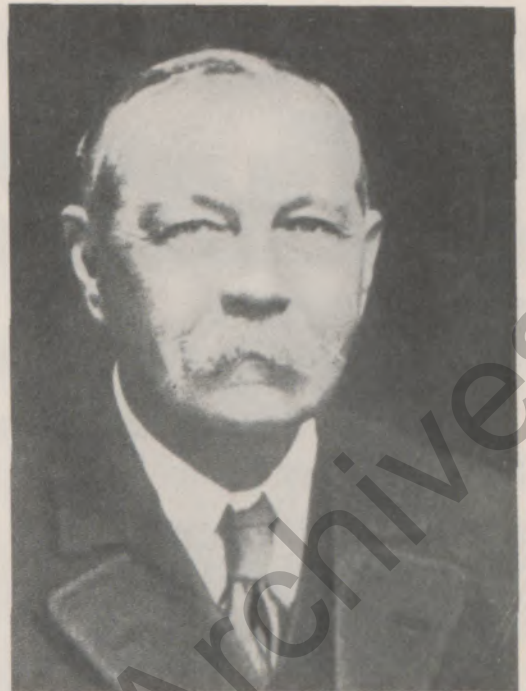
Der Giovanni hat gedacht
bei der Arbeit, die er macht.
Macht er weiter so, am Ende
gibt's ein „dolce far niente“.

Wo bleibt dein Vorschlag?
Überall hängen unsere Briefkästen!

Und die Anschrift:
Betriebliches Vorschlagswesen

- > **Karl-Heinz Maslok**, Hochofen Phoenix, Absiebung des Pellets. Der Vorschlag dient der Kostenverbesserung und erhöht die Arbeitssicherheit.
- > **Holger Reimann**, Walzwerke Phoenix, Einsparung des Wagenklebers in F/PM. Aufgrund des Vorschlages werden Kosten eingespart.
- > **Helmut Ruhfaut**, Oxygenstahlwerk Phoenix, Verlegung der Steinsäge. Der Vorschlag erhöht die Arbeitssicherheit.
- > **Jürgen Pitten**, Mechanischer Erhaltungsbetrieb Phoenix, Rollen zwischen Schraube und Kettenglied anbringen. Der Vorschlag dient der Kostenverbesserung.
- > **Heinz Berger**, Mechanischer Erhaltungsbetrieb Phoenix, Vorrichtung zum Einbau von Fertigteilen. Durch die Verwirklichung des Vorschlages werden Kosten eingespart.
- > **Karl Barkow**, Hochofen Phoenix, Änderung des Wirblers am Hochofen V. Der Vorschlag erhöht die Arbeitssicherheit, erleichtert die Arbeit und verbessert den Arbeitsablauf.
- > **Siegfried Musielak**, Stahlwerk Union, Änderung der Abstichmauerung. Der Vorschlag dient der Kostenverbesserung.
- > **Walter Schieke**, Block- und Profilwalzwerke Union, Kühlrohre mit einem Schutzblech versehen. Aufgrund des Vorschlages werden Kosten eingespart.
- > **Kurt Eisenblätter**, Block- und Profilwalzwerke Union, Endausschalter an der Richtmaschine. Der Vorschlag erleichtert die Arbeit und verbessert den Arbeitsablauf.
- > **Hans Neuber**, Verkehrsbetriebe Kfz Werkstatt, Union, Schutzleisten an Gabelstapler anbringen. Der Vorschlag erleichtert die Arbeit.
- > **Karl-Wilhelm Kaiser**, Stahlwerke Westfalenhütte, Stahlrücktransport aus der Gießhalle in die Ofenhalle. Der Vorschlag erhöht die Arbeitssicherheit, erleichtert die Arbeit und verbessert den Arbeitsablauf.
- > **Karl-Heinz Penczek**, Verkehrsbetriebe Maschinendienst Westfalenhütte, Änderung der Anlagepunkte der Tragfeder. Der Vorschlag dient der Kostenverbesserung.
- > **Wolfgang Kumbroch**, Elektrotechnischer Betrieb Westfalenhütte, Befestigungsrahmen aus dem Isoliermaterial „Diverit“ fertigen. Durch die Verwirklichung des Vorschlages werden Kosten eingespart.
- > **José Garcia Sanchez**, Breitbandwalzwerk Westfalenhütte, Sprechanlage verlängern. Der Vorschlag erleichtert die Arbeit.
- > **Rolf Dorny**, Kaltwalzwerk Westfalenhütte, an den Anhängern eine Hupe installieren. Der Vorschlag erhöht die Arbeitssicherheit.
- > **Lothar Hinze**, Kaltwalzwerk Westfalenhütte, Entfernung des Heizlüfters. Aufgrund des Vorschlages wird die Arbeitssicherheit erhöht.
- > **Wolfgang Korngiebel**, Breitbandwalzwerk Westfalenhütte, Stützwalzenbauständer gegen Abrutschen sichern. Der Vorschlag erhöht die Arbeitssicherheit und verbessert den Arbeitsablauf.
- > **Heinz Drehse**n, Verkehrsbetriebe Maschinendienst Westfalenhütte, Änderung der Entriegelungsstange. Der Vorschlag erhöht die Arbeitssicherheit und verbessert den Arbeitsablauf.

Der Mann der Sherlock Holmes schuf: CONAN DOYLE



Sein Geburtstag jährt sich – am 22. 5. 1974 – zum 115. Male; seine Bücher werden noch immer gelesen . . .

Der 1859 in Edinburgh geborene, aus einer anglo-irischen Familie stammende Arthur Conan Doyle schrieb als Londoner Armenarzt Kriminalerzählungen und -romane, weil er dringend Geld benötigte. Er bekam zwar nur ganze 25 Pfund Sterling für seinen ersten Roman, doch nach dem zweiten und vor allem nach Erscheinen der kurzen Detektivstories erreichten seine Honorare rasch eine schwindelerregende Höhe. Der unternehmungslustige Mann konnte sich nun seinen vielfältigen Hobbies und Interessen widmen, konnte andere Bücher schreiben: historische Romane, naturwissenschaftlich-utopische, ja zuletzt sogar spiritistische Schriften, daneben gar eine 6bändige Geschichte des 1. Weltkrieges – wie zuvor schon eine Geschichte des Burenkrieges, an dem er als Arzt teilgenommen hatte. Geschichte, Politik und Militärwissenschaft interessierten und beschäftigten den mit Winston Churchill befreundeten Schriftsteller. Außerdem war er Billard-, Cricket- und Fußballspieler, Schwergewichtsbokser, Skiläufer, Automobilist, Weltreisender. Einzig und allein das Schreiben von Kriminalgeschichten bereitete ihm wenig Vergnügen und war ihm eine unangenehme Last, die ihm nur sein Streben nach erklecklichen Einnahmen aufzwang. Oft wollte er Schluß damit machen, er ließ Sherlock Holmes, den er schon nachgerade haßte, einfach sterben, aber er hatte nicht mit dem wütenden Protest seiner Leser gerechnet, die den legendären Meisterdetektiv bereits als wirkliche, lebendige Figur betrachteten und eifrig Briefe an die von Doyle erdachte Adresse Bakerstreet 221 B schrieben. Er konnte den Sherlock Holmes, den er schuf, zeit-

lebens nicht mehr loswerden, mußte den schon Totgesagten in immer neuen Kriminalerzählungen wiederauferstehen lassen und sah sich auf Grund der Beschäftigung seiner Phantasie mit kriminalistischen Gegenständen sogar mehrmals genötigt, zur Klärung wirklicher Verbrechen beizutragen und den eigentlichen „Leuten vom Fach“ zu helfen, wie sein Roman-detektiv es unentwegt getan hat. Und obwohl sein Schöpfer 1930 gestorben ist, „lebt“ Sherlock Holmes noch heute . . .

Wenn wir die alten Sherlock-Holmes-Geschichten wieder lesen, dann lächeln wir gewiß über Redewendungen und Handlungsweisen, die alttümlich anmuten, aber doch von Intelligenz und Lauterkeit zugleich zeugen und uns deshalb – trotz mancher Eitelkeit des „Meisters“ – sympathisch berühren. Wir gewinnen bei dieser Art amüsierten Lesens einen gewissen Abstand, der uns z. B. gewahr werden läßt, daß selbst geringfügige Einzelheiten dieser „klassischen“ Detektivstories in der sogenannten „modernen“ Kriminalliteratur nur zu oft wiederkehren. Dennoch schließt die weitgehende Übernahme der alten Klischees offenbar beachtliche schriftstellerische Leistungen nicht immer aus, wofür z. B. die vorzüglichen Detektivromane eines Rex Stout sprechen: Dem genialen Privatdetektiv steht der meist recht beschränkte Polizeibeamte gegenüber, und ebenso prompt tritt auch der dem Dr. Watson nachgebildete, stets willige und mitunter auch nützliche, aber ebenfalls nicht viel begreifende Freund und Helfer des „Meisters“ auf. In anderen modernen Kriminalromanen jedoch hat sich durchaus einiges geän-

dert. Da gibt es beispielsweise sympathische und kluge Detektive, die zugleich Polizeibeamte sind. Der Individualismus ist heute nicht mehr so ausgeprägt, daß ein überzeugender Romanheld unbedingt eine völlig unabhängige Persönlichkeit sein müßte. Im Gegenteil: Der beamtete Detektiv – etwa Georges Simenons Kommissar Maigret – kann durch zeitweilige Konflikte zwischen Pflicht und Neigung unser gesteigertes psychologisches Interesse für sich beanspruchen, das seinem Gegenspieler, dem Verbrecher, schon seit geraumer Zeit entgegengebracht wird. Andererseits ist dem herkömmlichen Kriminalroman, der den Detektiv als Genie und den Polizisten als ausgemachten Trottel zeigt, auch eine bemerkenswerte Neuerung zuteil geworden: Gesellschaftskritische Autoren – wie der „hartgesottene“ Amerikaner Raymond Chandler – haben den Polizei-„Trottel“ als bisweilen höchst gefährliches, von einflußreichen Kräften sogar gegen die Wahrheitsfindung und gegen die Gerechtigkeit einsetzbares Werkzeug staatlicher Macht dargestellt. Das wäre Conan Doyle nie in den Sinn gekommen. Sherlock Holmes ist der Polizei zwar geistig überlegen, aber er mißtraut ihrem guten Willen nicht. Der berühmte Meisterdetektiv scheint keine Ursache gehabt zu haben, jemals ernstlich staats- oder gesellschaftskritisch zu denken. Man hat in ihm sogar einen besonders beispielhaften Menschentyp gesehen, der sich für die Gerechtigkeit und das Gemeinwohl mitverantwortlich fühlte und der deshalb im demokratischen England beheimatet sein mußte, während der Obrigkeitsgedanke in Deutschland die Anteilnahme an Polizeiarbeit und Rechtswesen nahezu

verboten habe und und folglich das Sherlock-Holmes-„Leitbild“ nicht hervorbringen konnte.

In der Tat befand sich Holmes – und mit ihm natürlich Doyle – im Einklang mit seiner Zeit und seiner Gesellschaft. Der Optimismus jener Epoche bürgerlicher Wissenschafts- und Fortschrittsgläubigkeit und die scheinbar allgemeine Harmonie der „guten alten Zeit“ sind hier vorhanden. Der moderne Romandetektiv von literarischem Format – z. B. bei Friedrich Dürrenmatt – kennt diese von keinem Zweifel angekränkelte Selbstsicherheit nicht mehr. Und wenn Sherlock Holmes ein bürgerliches Idol mit ritterlichen und zugleich doch volkstümlichen Zügen – als Retter und Freund der Hilflosen und Bedrängten – verkörperte, so konnte doch die Weiterführung dieser Figur leicht übermenschlich-unmenschliche Züge annehmen, anarchistisch-amoralische Tendenzen hervortreten lassen, während eine zeitgemäße Korrektur, eine Einschaltung gesunder Skepsis die Menschlichkeit der Gestalt zu erhalten vermochte, nachdem weltgeschichtliche Ereignisse die Menschheit zwangen, an keinerlei Unfehlbarkeit mehr zu glauben.

Die Wiederbegegnung mit Sherlock Holmes und seinem Schöpfer Conan Doyle lehrt uns, zu unterscheiden zwischen der guten Detektivliteratur, die die Frage der Wahrheitsfindung und des Kampfes um Gerechtigkeit – heute oft mit besserem psychologischen und soziologischen Rüstzeug als zu des „Meisters“ Zeit – nach wie vor ernst nimmt, und jener trivial-brutalen Machart, die leider ebenfalls häufig unter dem Namen „Kriminalroman“ auftritt.

Wolfgang Krenek, Bücherei

Nutzen und Wunderwelt der Bienen

Ein aufmerksamer Spaziergänger, der die dichtbewohnten Siedlungsgebiete verläßt und sich in die mehr ländlichen Bezirke begibt, findet hier in Kleingartenanlagen, Hausgärten oder an Waldrändern kleine Hütten, die als besonderes Merkmal eine in verschiedenen Farben schillernde Außenwand aufweisen – es sind Bienenstände. Etliche dieser schmucken Bienenhäuser werden von Hoesch-Mitarbeitern und -Rentnern betreut. Sie haben sich einem Hobby verschrieben, das sie in den Augen Außenstehender zu „wagemutigen Kerlen“ werden läßt, denn ihre Leidenschaft gilt stachelbewehrten Insekten, und ihre Freude an diesen Tierchen lassen sie sich auch durch gelegentliche schmerzhafteste Stiche nicht trüben.

Im Frühjahr, die Natur läßt ihr Erwachen eben erahnen, wird der Imker von einer merkwürdigen Unruhe befallen. Beobachtend und lauschend kontrolliert er seinen Bienenstand und ist erleichtert, wenn ihm aus den „Beuten“ ein friedliches Summen entgegenschlägt. Hier, so weiß er aus Erfahrung, sitzt ein gesundes Volk über ausreichenden Vorräten. An einem sonnenwarmen Märztag, das Thermometer zeigt 10-12°C, herrscht vor den Fluglöchern der Bienenstöcke eifriges Leben. Auf und ab, in immer größer werdenden Kreisen umfliegen die Immen ihr Heim, um sich und ihre Behau-

sung von den Winterrückständen zu befreien.

Mit dem Erstarren der Volkskraft, im Frühjahr, setzt die Arbeit des Imkers ein. Vielerlei ist zu bedenken, die verschiedensten handwerklichen Fähigkeiten werden ihm abverlangt, und mancher Eingriff in die Völker ist nötig, um die Bienen nicht nur zu seiner Freude, sondern auch

zu seinem Nutzen

durch den Sommer zu führen. Dabei denkt jeder Außenstehende zuerst an den Honig, eine bekannte Leckerei und darüberhinaus ein natürliches Hausmittel, das bei manchen Erkrankungen heilend und lindernd wirkt.

Während der „Tracht“, z. B. der Obst- oder Lindenblüte, schaffen die sogenannten Sammlerinnen unermüdlich den Nektar der Pflanzen für die Herstellung des Honigs herbei. In den Beuten ist ein Heer von Stockbienen damit beschäftigt, den hohen Wasseranteil des süßen Blütensaftes durch Verdunstung herabzusetzen und den pflanzlichen Ausgangsstoff durch Zugabe von körpereigenen Säften in eine hochwertige Nahrung umzuwandeln. In Zahlen ausgedrückt sieht das so aus:

0,2 Milligramm Nektar sind in einer Blüte, also 0,2 g in 1000 Blüten, 1 g in 5000 Blüten, 1 kg in 5 Millionen Blüten. 3 kg Nektar ergeben 1 kg Honig. Um 1 kg

Honig herstellen zu können, müssen die Bienen also rund 15 Millionen Blüten aufsuchen.

Außer Honig produziert der „Bienen“ noch Wachs, Kittharz, Pollen, Bienenpest und unter besonderen Umständen Gelee royale. Der materielle Wert der Bienenprodukte wird bei weitem vom Nutzen der Bestäubungstätigkeit der Bienen überwogen. Da die Mehrzahl der Kulturpflanzen zur Gruppe der Insektenblütler gehört, wären dem Menschen ohne die Immen in 100 Jahren die meisten Früchte nur noch dem Namen nach bekannt. Die Wichtigkeit der Bienen für unsere Volkswirtschaft und die Erhaltung einer gesunden Umwelt, sollte jeder Gartenbesitzer bei seiner Ungeziefer- und Unkrautbekämpfung bedenken, denn während der Blütezeit angewandte Kontakt- oder Fraßgifte wirken bei Bienen tödlich.

Was ist nun interessant in einem „Bienenstock“? Den Uneingeweihten, der von dem organisierten Staatswesen der Bienen hört, erwartet eine herbe Enttäuschung. Er sieht nur einen Haufen ziellos umherrennender Insekten. Dieses scheinbare Durcheinander ist

für den Kundigen sinnvoll

denn jede Biene, ob hastend oder verweilend, hat eine festumrissene Aufgabe zu erfüllen.

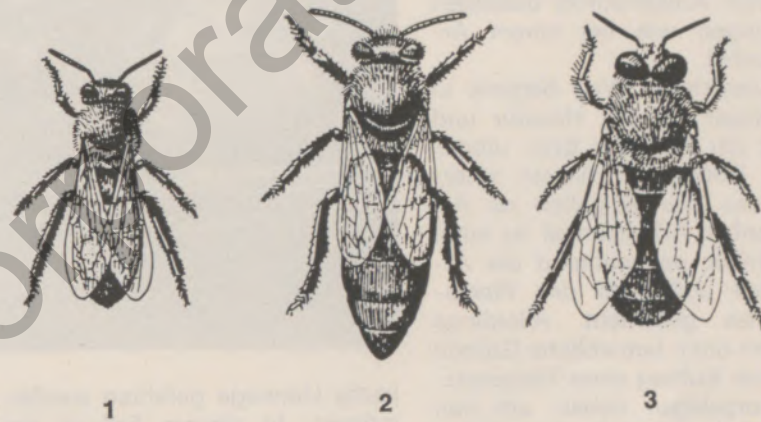
Dreierlei Bienenwesen leben im Sommer in einem gesunden Volk:

Eine Königin (auch Weisel genannt), einige 100 Drohnen und ca. 40000 bis 60000 Arbeiterinnen.

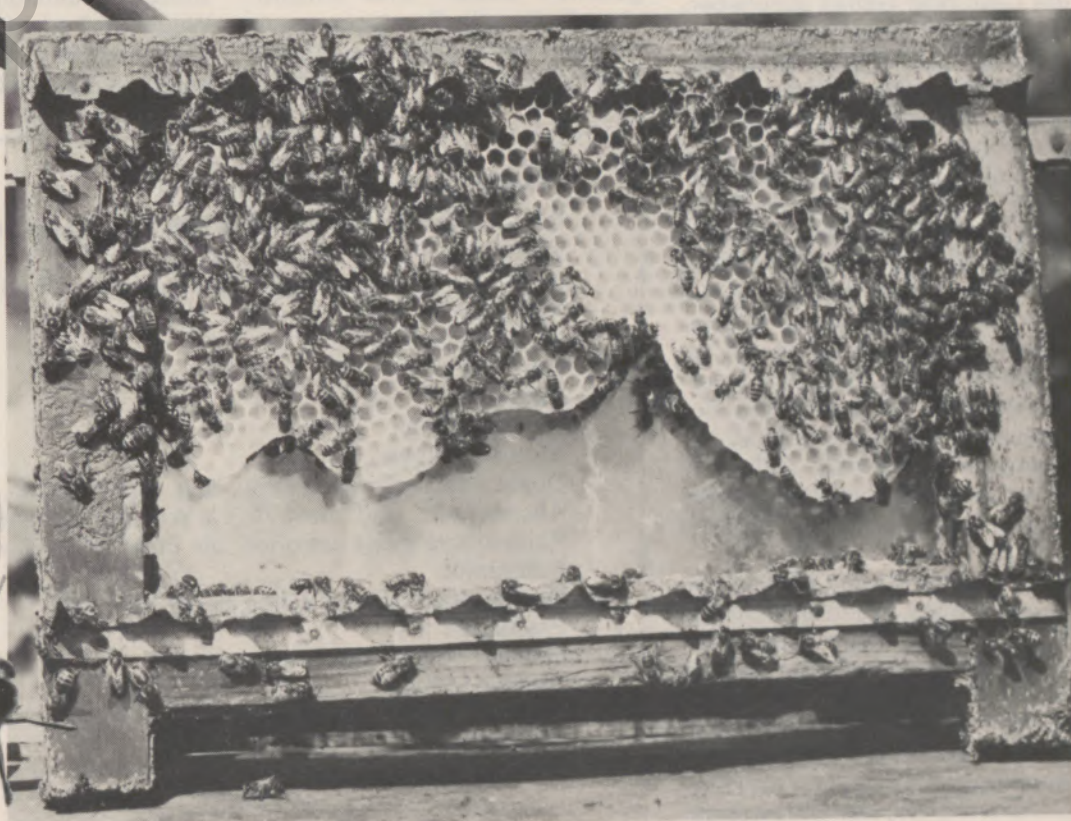
Die Königin ist die Mutter des gesamten Volkes. Sie kann im Sommer bis zu 2500 Eier täglich legen, was ihrem eigenen Körpergewicht entspricht. Sie kann unter Umständen 3 bis 5 Jahre alt werden. Der Drohn ist das männliche Wesen im Bienenstaat. Er braucht zu seiner Entwicklung 24 Tage. Im August werden seine Fähigkeiten nicht mehr benötigt. Er wird in der „Drohnenschlacht“ von den Arbeiterinnen vertrieben und stirbt. Die Arbeiterbiene hat eine Entwicklungszeit von 21 Tagen. Unter normalen Bedingungen ist ihr Werdegang folgender: Putzbiene, Ammenbiene, Baubiene, Wasserträgerin, Wehrbiene und Trachtbiene. Die Sommerbienen werden ca. 6 bis 8 Wochen alt, die Winterbienen etwa 8 Monate. Hat die Sonne in ihrem Jahreslauf den höchsten Punkt erreicht, so geht das Bienenjahr zu Ende. Bedingt durch ihre schwere Arbeit sterben die Sommerbienen nach und nach. Inzwischen wächst eine neue Bienengeneration heran, die vom Imker sorgsam gepflegt wird. Jetzt entsteht das Volk, welches den Winter mit allen Unbilden überleben muß, um im kommenden Frühjahr der nächsten Bienen generation den Start ins Leben zu ermöglichen.



Nektarsammelnde
Biene in
einer Apfelblüte



Die drei Kasten der Honigbiene *Apis mellifera*. 1. Arbeiterin; 2. Königin;
3. Drohn (dreifach vergrößert).





Der Sicherheitsingenieur

Der Wegeunfall

Der Wegeunfall wird versicherungsrechtlich wie ein Arbeitsunfall behandelt. Das heißt, die Berufsgenossenschaften, als Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, erbringen für die versicherten Arbeitnehmer dieselben Leistungen wie bei einem Arbeitsunfall.

Der versicherte Weg beginnt in der Regel vor der Haustür und endet am Werkstor bzw. umgekehrt. Unfälle auf Wegen innerhalb des Werkes gelten als Arbeitsunfall. Arbeitsunfall ist auch ein Unfall, der während der Arbeitszeit außerhalb des Werksgeländes geschieht. Allerdings müssen dann betriebliche Gründe oder der Auftrag eines Vorgesetzten vorgelegen haben, um den Aufenthalt außerhalb des Werksgeländes zu rechtfertigen.

Versichert ist auch der erste Weg im Monat zu einem Geldinstitut, um Lohn oder Gehalt abzuheben. Unter dem ersten Weg versteht man die erste Geldabhebung nach dem Zahltag. Alle späteren Wege dieser Art sind nicht mehr unfallversichert.

Grundsätzlich steht nur der kürzeste bzw. verkehrsgünstigste Weg unter Versicherungsschutz. Wichtig ist, daß man für den Weg zur und von der Arbeit regelmäßig dieselbe Strecke nimmt. Geringfügige Abweichungen können im Einzelfall erlaubt und somit versichert sein, wenn wichtige Besorgungen zu erledigen sind. Allerdings ist ein Unfall nicht versichert, wenn er auf einem Umweg eigenwirtschaftlicher Tätigkeit erfolgt.

Eine Ausnahme kann hiervon gemacht werden, wenn berufstätige Eltern vor oder nach ihrer Arbeit ihr Kind in fremde Obhut bringen oder von dort abholen. Ein Unfall, der sich auf diesem Weg ereignet, ist u. U. versichert. Eine Sonderregelung gibt es auch für die Fahrgemeinschaften, weil hier zwangs-



läufig Umwege gefahren werden müssen. In diesem Fall ist ein Vordruck auszufüllen, in dem der Arbeitgeber bestätigt, daß diese Umwege auch in seinem Interesse gefahren werden. Eine entsprechende für alle Berufsgenossenschaften verbindliche gesetzliche Regelung wird in Kürze erwartet.

Die Vordrucke können bei der Abteilung „Arbeitssicherheit“ angefordert werden und gehen nach Ausfüllung dorthin zurück.

Belegschaftsmitglieder, die einen Wegeunfall erleiden und ärztlicher Hilfe bedürfen, müssen – ebenso wie bei einem Arbeitsunfall – zu-

nächst den sogenannten „Durchgangsarzt“ aufsuchen, der über stationäre Krankenhaus- oder ambulante Hausarztbehandlung entscheidet. Selbstverständlich ist der zuständige Betrieb bzw. die Abteilung von dem Verletzten oder seinen Angehörigen über den Wegeunfall zu informieren.

Wegeunfälle 1973

Im Kalenderjahr 1973 erlitten 300 Belegschaftsmitglieder der Hoesch Hüttenwerke AG einen Wegeunfall.

Beteiligt an diesen Wegeunfällen, prozentual aufgegliedert, waren die

Fußgänger	mit	48,0%	(144 Unfälle)
Mopedfahrer	mit	23,7%	(71 Unfälle)
Fahrradfahrer	mit	14,0%	(42 Unfälle)
Autofahrer	mit	11,6%	(35 Unfälle)
Motorradfahrer	mit	1,7%	(5 Unfälle)
Motorrollerfahrer	mit	1,0%	(3 Unfälle)

Durch äußere Einwirkungen, d. h. durch Regen, Schneeglätte, Stolpern, Umknicken, Ausrutschen, sind allein 70,7% Wegeunfälle entstanden. Davon wiederum waren in der Reihenfolge meist betroffen die Fußgänger, die Mopedfahrer, die Fahrradfahrer und die Autofahrer.

Die Verletzungsarten waren in der Mehrzahl

Prellungen	mit	63,0%	(189 Unfälle)
Verstauchungen und Zerrungen	mit	25,3%	(76 Unfälle)
Danach folgen			
Schnitt-, Riß- und Schürfwunden	mit	6,0%	(18 Unfälle)
Brüche	mit	3,0%	(9 Unfälle)
Quetschungen	mit	2,7%	(8 Unfälle)

AUFGEPIESSTES

Die Betriebsräte der Hoesch Hüttenwerke AG gedachten der Opfer des Nationalsozialismus und legten am Mahnmal in der Bittermark Kränze nieder. Gerd Muhr vom Vorstand des DGB, Düsseldorf, sprach vor mehreren tausend Menschen in Erinnerung der Toten.

Damit auch in diesem Jahr der Hoesch-Park seinen Besuchern eine Oase der Erholung sein kann, hat die Belegschaftsbetreuung die gepflegten Grünanlagen teilweise gärtnerisch neu gestaltet. Nicht nur die Bewohner des Dortmunder Nordostens, sondern auch die anderen regelmäßigen Benutzer des schönen Parks werden sich daran erfreuen.



Der „Tag der offenen Tür“ ist bei unseren Gärtnereibetrieben Phoenix schon zur Tradition geworden. Trotz des kühlen Regentages war der Besuch auch in diesem Jahr sehr gut. In den Gewächshäusern, Ausstellungs- und Verkaufsräumen ließen sich die Interessenten über Blumen- und Gartenkunst informieren und nahmen manch wertvolle Anregung mit nach Hause. Auf unserem Bild unterrichtet Willi Hartmann, Leiter der Gärtnereibetriebe (rechts im Bild), den Geschäftsführer des Landesverbandes „Gartenbau“, Hans Cwiklinsky (danebenstehend).



Das erste Fußballspiel im Dortmunder Westfalenstadion wurde von einer „Schiedsrichterin“ geleitet. Marita Gärtner von der Abteilung Umweltschutz piff vor großer Kulisse das Damenspiel zwischen dem TBV Mengede 08 und VfB Waltrop (Mitte). Die Linienrichterinnen Beate Glenbitz (links) und Ulrike Müller assistierten.



588 Belegschaftsmitglieder folgten dem Aufruf des Deutschen Roten Kreuzes, Blut zu spenden; 128 vom Werk Phoenix, 240 vom Werk Union und 220 von der Westfalenhütte. Unser Bild zeigt die „Stärkung“ für die in dieser guten Sache hilfsbereiten Hüttenleute.

Universität
Dortmund

In Dortmund beheimatet



Professor Dr. Martin Schmeißer,
Rektor der Universität Dortmund

An dieser Stelle wollen wir Einrichtungen der Kommune, des Landes oder Bundes vorstellen, die in unserer Stadt beheimatet sind und mit denen die Hoesch Hüttenwerke AG oder ihre Belegschaftsmitglieder Berührungspunkte haben.



Bereits um die Jahrhundertwende vertrat man in unserer Stadt die Ansicht, daß die Industrie sich nicht dort ansiedeln könne, wo Technische Hochschulen seien, sondern umgekehrt müßten sich diese an die vorhandenen Universitäten anlehnen. Standort einer neuen Technischen Hochschule mußte daher Dortmund sein.

Das war der Auftakt eines langen Kampfes um den Standort einer Technischen Hochschule des Ruhrgebietes. Mehr als sechs Jahrzehnte sollte es noch dauern, bis die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen am 12. Juni 1962 die Errichtung der TH Dortmund beschloß, die ab 1965 Universität Dortmund genannt wurde. Bereits drei Jahre später, am 16. Dezember 1968, wurde die Uni Dortmund eröffnet.

Die Errichtung der Universität hat sich zunächst in einem Aufbau- und Verfügungszentrum vollzogen. Das sogenannte AVZ umfaßt fünf Geschößbauten, in denen die derzeitigen Abteilungen der Universität untergebracht sind: das Hörsaalgebäude mit sechs Hörsälen; die Experimentierhalle (besonders für die Abteilungen Fertigungstechnik und Chemietechnik eingerichtet); die Universitätsbibliothek mit rund 250 000 Büchern; die Mensa für das tägliche Essen und ein Pavillon, der von der „Gesellschaft der Freunde“ gestiftet wurde. Inzwischen sind riesige Geschößbauten auf der Hauptbaufläche der Uni in Dortmund-Barop emporgewachsen. 1975/76 werden die Gebäude der Mathematik, Physik, Chemie, Mensa und der Bibliothek fertig. Im Endausbau 1980 sollen 8000



Teilansicht der zukünftigen Gesamthochschule. Links das Gebäude der Mathematik, rechts die Geschößbauten und Versuchshallen der Chemietechnik.

Studienplätze an der Universität Dortmund bis 1980

	1975/76	1976/77	1977/78	1978/79	1979/80	1980/81
Naturwissensch.	2 500	2 650	2 800	2 950	3 000	3 000
Ing.-Wissensch.	1 850	2 250	2 650	3 050	3 450	3 600
Geistes- u. Gesellschaftswissensch.	750	900	1 050	1 200	1 300	1 300
Summe	5 100	5 800	6 500	7 200	7 750	7 900

Studenten an der Uni sein. Bis zu diesem Zeitpunkt ist zu erwarten, daß die jetzige Universität zusammen mit der Pädagogischen Hochschule Ruhr und der Fachhochschule Dortmund und Hagen eine integrierte Gesamthochschule sein wird mit 16 000 Studierenden. Das Wunschkind der Stadt Dort-

mund aber ist den Bürgern bis heute noch weitgehend unbekannt geblieben. Das liegt einmal daran, daß Stahl und Bier von Anbeginn an im Bewußtsein unserer Mitbürger die dominierende Rolle spielen, zum anderen aber auch daran, daß die „Campus-Universität“ weit draußen vor den

Toren der Stadt erheblich isoliert ist. Mangelnde Kommunikationsmöglichkeiten sind es denn auch, was die Studenten beklagen, obwohl die Perspektive dieser späteren Gesamthochschule stimmt. Der Anteil der einheimischen Studenten ist hoch. Von 2222 kamen im letzten Studienjahr 566 aus der Stadt Dortmund, fast alle anderen aus der näheren Umgebung. Aber nicht nur der enge Einzugsbereich kennzeichnet die Dortmunder Gesamthochschule als „Ruhr“-Uni, sondern auch die Tatsache, daß hier jeder fünfte Student ein Arbeiterkind ist.

Schlagzeilen hat die Uni Dortmund bisher noch keine gemacht, obwohl es auch hier einen „linken“ AstA und sonstige linke Vereinigungen gibt. Das liegt nicht zuletzt an der Struktur der Hochschule, erfahrungsgemäß sind Studenten naturwissenschaftlich-technischer Fächer weniger hitzig.

Elf verschiedene Abteilungen bieten Studienplätze an:

- 1 Mathematik
- 2 Physik
- 3 Chemie
- 4 Informatik
- 5 Chemietechnik
- 6 Fertigungstechnik
- 7 Elektrotechnik
- 8 Raumplanung
- 9 Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
- 10 Statistik
- 11 Bauwesen

Über Vor- und Hauptprüfungen erreichen die Studenten das Diplom der jeweiligen Abteilung und können entsprechend promovieren zum Dr. rer.-nat., Dr.-Ing., Dr. rer. pol. und Dr. oec.



Im Mai 1974 wird das Grundgesetz 25 Jahre alt

Ist das Grundgesetz veraltet?

Kurt Wessel, politischer Publizist und ehemaliger Chefredakteur des „Münchner Merkur“, schrieb diese Betrachtungen

Ein Jubiläum steht ins Haus. Am 23. Mai 1949 ist in Bonn das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland verkündet worden, nachdem es am 8. Mai durch den Parlamentarischen Rat verabschiedet und von zehn der elf deutschen Länderparlamente genehmigt worden war; Bayern hatte sich ausgeschlossen. Das Grundgesetz ist also im Mai 1974 fünfundzwanzig Jahre alt. Ist es auch veraltet und revisionsbedürftig? Verglichen mit den klassischen westlichen Demokratien ist ein Verfassungs-Vierteljahrhundert eine kurze Spanne Zeit. Für uns jedoch bedeutet sie einiges, wenn wir allein bedenken, daß die Weimarer Verfassung spätestens im Unheilsjahr 1933, nach noch nicht einmal anderthalb Jahrzehnten, unwirksam geworden war. So besteht zwar kein Grund zu großen Feiern, wohl aber zu einiger, im Blick auf die Zukunft allerdings nachdenklicher Zufriedenheit.

In der Präambel, sozusagen dem Vorwort des Grundgesetzes, wird betont, es solle „dem staatlichen Leben für eine Übergangszeit eine neue Ordnung geben“. Der das Grundgesetz ausarbeitende Parlamentarische Rat sprach daher auch nicht von einer Verfassung. Er wählte die Bezeichnung „Grundgesetz“, um das Provisorische zu betonen. Inzwischen hat sich wieder einmal gezeigt, daß Provisorien gemeinhin ein langes Leben haben. Professor Carlo Schmid, langjähriger Bundestags-Vizepräsident, ehemals selber Mitglied des Parlamentarischen Rats, erläuterte Ende 1966 die seinerzeitigen Überlegungen der Väter des Grundgesetzes, die davon ausgingen, daß die Bundesrepublik als ein Staatsfragment eingerichtet werden müsse. „Sie“, die Bundesrepublik, „sollte nicht mehr sein als ein Übergangszustand von der Trümmervelt des Jahres 1945 bis zur Errichtung des Hauses, in dem einmal das ganze deutsche Volk würde wohnen können.“

Dieser Blick in die Zukunft erscheint heute getrübt, woraus jedoch kein Vorwurf abzuleiten ist. Wer konnte 1948 voraussehen, welche Entwicklung zum gegenwärtigen Status der Bundesrepublik führen würde? Zum anderen warnen die Erinnerungen an die Jahre von 1933 bis 1945 die Mitglieder des Parlamentarischen Rats. So gingen sie unter dem bedrückenden Eindruck einer schrecklichen Vergangenheit an die Bewältigung einer nicht zu überschauenden Zukunft. Daß sich das Grundgesetz dennoch als demokratisches Instrument bis heute im großen und ganzen bewährt hat, gereicht ihnen zum Ruhm.

Das Grundgesetz eröffnet den Weg in die Gegenwart

Wie war das alles eigentlich damals? Im Frühjahr 1948 gestatteten

die drei Westmächte, damals Besatzungsmächte, in London der Bevölkerung der drei Besatzungszonen die Wahl einer verfassunggebenden Versammlung. 65 Abgeordnete, von den elf Landtagen der drei West-Zonen gewählt, traten am 1. September 1948 in Bonn als Parlamentarischer Rat zusammen, der dann fünf Berliner Abgeordnete einlud, die aber nur beratende Stimmen hatten. Das öffentliche Interesse an der Arbeit des Rates war gering. Man hatte damals – was heute weitgehend vergessen ist – noch vorwiegend mit materiellen Nöten hart zu kämpfen. Carlo Schmid hat die Auffassung entkräftet, die Abgeordneten hätten lediglich im Auftrag der Besatzungsmächte gehandelt. Die Abgeordneten, sagt er, „handelten im Auftrage des deutschen Volkes, auf Grund eines Mandates, das ihnen von demjenigen Teil des deutschen Volkes, der sich in Freiheit äußern konnte, erteilt worden war. Die deutsche Volkssouveränität war der Substanz nach weder durch den Zusammenbruch des nationalsozialistischen Machtapparates, noch durch die militärische Kapitulation, noch durch die Übernahme der Ausübung der obersten Gewalt in Deutschland durch die Besatzungsmächte untergegangen. Was dadurch bewirkt wurde, war lediglich die Sistierung der Möglichkeit, von diesem Recht Gebrauch zu machen“. Diese Sperre war nun 1948 in London von den westlichen Besatzungsmächten zum Teil zurückgenommen worden. Obgleich eingeschränkt, ließ sich von der Volkssouveränität also endlich wieder Gebrauch machen.

Das war nach den zwölf Jahren terroristischer Diktatur ein ungeheimer Fortschritt. Die Weimarer Verfassung galt theoretisch als die fortschrittlichste der Welt, doch erwies sie sich in der Praxis als zu anfällig. Die sogenannten Grundrechte standen einigermaßen im Hintergrund. Demgegenüber bilden sie fast demonstrativ den Eingang des Grundgesetzes. Dessen Artikel 1 bestimmt: „Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt. Das deutsche Volk bekennt sich darum zu unverletzlichen und unveräußerlichen Menschenrechten als Grundlage jeder menschlichen Gemeinschaft, des Friedens und der Gerechtigkeit in der Welt.“ Daß diese Grundlage in nicht wenigen Teilen der Welt verlassen worden ist, das vermag das Grundgesetz nicht zu verhindern. Wer die Jahre der Mißachtung der Menschenrechte durch den nationalsozialistischen Machtapparat erlebt hat, wird hingegen ermessen können, was allein dieser Artikel 1 damals, im Jahre 1948, bedeutete und, ungeachtet einiger bedrohlicher Anzeichen, hinfort bedeuten möge.

Das Grundgesetz setzt das Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit. Es garantiert Gleichheit, die Freiheit des Glaubens, das Recht auf freie Meinungsäußerung, Freizügigkeit und, um nur einiges zu nennen, die Unverletzlichkeit der Wohnung, die nicht willkürlich verletzt werden darf. Artikel 14 gewährleistet Eigentum und Erbrecht, wobei Inhalt und Schranken durch die Gesetze bestimmt werden. Aber „Eigentum verpflichtet. Sein Gebrauch soll zugleich dem Wohle der Allgemeinheit dienen. Eine Enteignung ist nur zum Wohle der Allgemeinheit zulässig. Sie darf nur durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes erfolgen, das Art und Ausmaß der Entschädigung regelt.“ Wie dieser so erweist sich auch der folgende Artikel 15 angesichts der gegenwärtigen sozio-ökonomischen Diskussion als sehr aktuell: „Grund und Boden, Naturschätze und Produktionsmittel können zum Zwecke der Vergesellschaftung durch ein Gesetz, das Art und Ausmaß der Entschädigung regelt, in Gemeineigentum oder in andere Formen der Gemeinwirtschaft überführt werden.“ Auch hier gilt, was in Artikel 14 über die Entschädigung gesagt ist. Aber stets, und darauf kommt es entscheidend an, ist die Schranke vor illegalen Zugriffen, ist der legale Weg, die Regelung durch Gesetz, vorgeschrieben, ist der Willkür ein Riegel vorgeschoben, den nur die Gewalttat aufbrechen könnte.

Schlimme Erfahrungen bewogen zu größter Vorsicht

Das Grundgesetz bestimmt den föderalistischen Aufbau der Bundesrepublik. Das wahrt Eigenständigkeit, hat freilich auch Nachteile. Allein die Umschulung bereitet Schwierigkeiten, wenn Eltern von einem Bundesland in ein anderes mit anderen Lehrplänen verziehen. Das den Ländern zugebilligte Eigengewicht verhindert jedoch die Ausbildung eines nicht risikolosen Zentralismus. Wer die Zentrale beherrscht, sich ihrer gar bemächtigt, der hat die Hand allein am Hauptschalter. Mißbrauch ist dann keineswegs ausgeschlossen. Diskussion ist das Salz der Demokratie; so auch die Diskussion zwischen Bund und Ländern, die wechselseitige Einwirkung aufeinander, gelegentlich mit Bremswirkungen, aber bei gutem Willen um des Ganzen willen dem Krompromiß in schwierigen Fragen förderlich. Es wird nicht immer verstanden, daß Staatlichkeit – und nicht nur diese – ohne Kompromisse kaum gedeiht. Der Kompromiß ist nicht schlechthin faul, was ihm gern angehängt wird. Er sollte auf Ausgleich, gegenseitige Zugeständnisse, auf den Mittel-

weg, halbenwegs auf gedeihliche Übereinkünfte ausgehen, da sturer Machtkampf ungut ist. Aber keine Verfassung, auch das Grundgesetz nicht, kann zur Vernunft zwingen, so daß es immer auf den Geist ankommt, mit dem eine Verfassung erfüllt wird. Doch der Geist ist ein Wühler, unablässig am Werk, auch am Werk der Verfassungen.

Mancher begehrt heute auf, weil er außer am Wahltag zu wenig Möglichkeiten zur direkten Einwirkung und Mitwirkung im politischen Bereich zu sehen glaubt. Er wünscht die plebiszitäre Demokratie, wenn nicht gar radikaleres. Er wünscht also Volksabstimmungen, aber in einem modernen Massenstaat ist nicht möglich, was etwa in Schweizer Kantonen angängig ist. Laut Grundgesetz ergibt sich, daß die Bundesrepublik eine repräsentative Demokratie ist. Das heißt, die dem Volk zustehende Staatsgewalt wird von ihm vornehmlich durch Wahlen ausgeübt. Organ der Staatsgewalt des Volkes ist dann die gewählte Volksvertretung, die das Volk repräsentiert: die repräsentative Demokratie, die Parteien-Demokratie, erweist sich somit als parlamentarischer Staat, in dem – außer für Neugliederungen des Bundesgebietes – plebiszitäre Institutionen wie Volksbegehren oder Volksentscheid durch das Grundgesetz kaum vorgesehen sind.

In der Weimarer Republik wählte das Volk den Reichspräsidenten. Traf es mit Hindenburg den richtigen Mann? Der Bundespräsident wird, wie der Parlamentarische Rat, wiederum im Rückblick auf die Erfahrungen der ersten deutschen Republik, für das Grundgesetz bestimmte, hingegen durch die Bundesversammlung (Mitgliedern des Bundestages und einer gleichen Zahl von den Landtagen gewählter Vertreter) gewählt. Entgegen der starken Position des Reichspräsidenten der Weimarer Republik sind die Befugnisse des Bundespräsidenten wesentlich beschränkt. Da er nicht unmittelbar vom Volk gewählt ist, stellt er auch kein auf direkte demokratische Legitimation beruhendes Gegengewicht gegenüber dem den Volkswillen repräsentierenden Parlament dar. So kann er beispielsweise den Regierungschef nicht frei ernennen, er hat lediglich das Vorschlagsrecht.

Umständlich, verzwickte das alles? Böse Erfahrungen, schlimme Erinnerungen, wohl auch, wie gesagt, unzureichendes Vertrauen in die politische Einsicht des Bürgers haben bei der Formulierung des Grundgesetzes ersichtlich dazu geführt, daß es zahlreiche Vorsichtsmaßnahmen enthält. So ist der Sturz eines Bundeskanzlers nur durch das konstruktive Mißtrauensvotum möglich, das die Mehrheit der gesetzlichen Stimmenzahl des Bundestages erfordert. Das verhindert unentwegte Regierungswechsel wie

in der Weimarer Republik. Jedenfalls ist für Stetigkeit gesorgt, auf die es den zwei ausschlaggebenden Gruppierungen des Parlamentarischen Rates auch ankam. Sozialdemokraten wie die Union hofften beide in der Bundesrepublik zu regieren und waren auf Sicherung bedacht. Was eigennützig gedacht sein mag, wiewohl nicht unverständlich, trug jedoch in der Folge zu der nur einmal gefährdeten Regierungsstabilität bei.

Verfassung nicht wie ein Hemd wechseln

Obschon die Bundesrepublik ein parlamentarischer Staat ist, beugt das Grundgesetz nach Möglichkeiten den Gefahren eines extremen, sich übermächtig fühlenden Parlamentarismus vor. Allein das erwähnte konstruktive Mißtrauen verhindert eine aus gegensätzlichen Gruppen vorübergehend gebildete Parlamentsmehrheit, die nur durch ein momentanes Interesse zusammengekommen ist. Etwas praxisfern ist freilich die Bestimmung des Grundgesetzes, daß die Bundesminister auf Vorschlag des Bundeskanzlers vom Bundespräsidenten ernannt werden, ohne daß dem Bundestag ein direktes Einwirkungsrecht zusteht. Kanzler und Regierungsmehrheit pflegen sich vorher einig zu sein, und wenn einmal ein Bundespräsident aus Unmut mit einer Ernennung zögerte: unterschrieben ist bislang immer worden.

Eine Verfassung sollte man nicht wie das Hemd wechseln, wenngleich derzeit hie und da Neigung dazu besteht. Nun stand der Parlamentarische Rat weitgehend unter dem Eindruck der gerade überstandenen Katastrophe; daran ist immer wieder zu denken. Er war vergangenheitsbezogen. Dazu kein rechtes Vertrauen in die politische Vernunft des sich damals gerade neu orientierenden Volkes. Heute sprechen wir jedoch vom mündigen Bürger, was für die Mehrheit wohl auch zutrifft. Die Entwicklung eines Vierteljahrhunderts hat denn auch bereits zahlreiche Änderungen oder Anpassungen des Grundgesetzes erzwungen. Zwei mit der notwendigen Zweidrittelmehrheit vorgenommene besonders einschneidende Verfassungsänderungen waren beispielsweise die Einführung der Wehrpflicht und die Notstandsgesetzgebung. Im Februar 1970 stellte der CDU-Bundestagsabgeordnete Hans Dichgans in der „Zeit“ fest, das Grundgesetz sei in den ersten neunzehn Jahren neunzehnmal geändert worden; also einmal im Jahresdurchschnitt. Dichgans fügte hinzu: „In den ersten sieben Monaten des Jahres 1969 wurden sieben Änderungen beschlossen, eine im Monatsdurchschnitt. Eine

Änderung im Monatsdurchschnitt: das muß die Qualität des Grundgesetzes verschlechtern.“

Dichgans folgert: „Je mehr geändert wird, desto größer wird das Änderungsbedürfnis. Da sich überdies die politischen und gesellschaftlichen Verhältnisse in der Bundesrepublik immer rascher verschieben, müssen sich auch die Änderungen des Grundgesetzes immer mehr beschleunigen, solange nicht eine umfassende Revision die Verfassung auf grundlegende Bestimmungen beschränkt, die von den täglichen Änderungen der Umwelt nicht berührt werden.“

Eine Beschränkung der Verfassung auf grundlegende Bestimmungen: das klingt verlockend. Die Gefahr ist, daß bei Auslegungsschwierigkeiten der grundlegenden, angeblich nicht von den täglichen Änderungen der Umwelt berührten Bestimmungen, also im Detail, in dem bekanntlich der Teufel steckt, das Bundesverfassungsgericht noch häufiger angerufen würde als bisher. Die Folge wäre eine weitergehendere Justifizierung der Politik, die Flucht der Politiker hinter die roten Roben in Karlsruhe. Die heutige jüngere Generation kann mit der Vergangenheitsorientierung der Urschrift des Grundgesetzes nichts anfangen, für sie ist die Lage von 1948/1949 und das „tausendjährige Reich“ nicht mehr erlebte und erlittene Vergangenheit, sondern Historie, Geschichte. Die wirtschaftliche Struktur mit allen ihren Konsequenzen ist heute Gegenstand oft erbitterter Kontroversen. Soll das Grundgesetz angesichts der anhaltenden Unübersichtlichkeit der fernerer Entwicklung

das Verdikt einer Wirtschaftsordnung erhalten, die kommenden Generationen abermals unannehmbar erscheinen kann? Das dürfte zugleich eine Verwechslung von Verfassung und Politik sein.

Zu gegebener Zeit das Notwendige tun

Schon im „Monat“ vom Oktober 1967 schrieb der ehemalige Bundesminister Horst Ehmke, „die Verfassung ist keine politische Lebensversicherung“. Eine Verfassung gewährleistet noch keine gute Politik, aber sie sollte den Rahmen abstecken, innerhalb dessen eine solche Politik mit den legalen Mitteln der parlamentarischen Demokratie möglich ist, womit auf die Qualität der Politiker verwiesen wäre, auf die es letztlich ankommt. Und da wir in einer Demokratie leben ist zu fragen: Wird eine Totalrevision des Grundgesetzes von der Mehrheit des Volkes überhaupt gewünscht? Eine Verfassungsänderung schließlich aus parteitaktischen Gründen erscheint bei dem jederzeit möglichen Wechsel, einer Änderung der Mehrheitsverhältnisse, indiskutabel. Eine Verfassung ist keine Wetterfahne, die der Wind heute so, morgen so dreht.

Das Grundgesetz hat sich bewährt, aber Wandlungen der politischen, gesellschaftlichen Verhältnisse und Bedürfnisse lassen fraglos Überprüfungen, Hinzufügungen und Abänderungen des Grundgesetzes angebracht erscheinen. Aber sogleich Totalrevision? Theodor Eschenburg, Staatsrechtler von

Rang, vertritt die Ansicht: „Kein Bundestag . . . würde plötzlich mit der Totalrevision beginnen können. Er sollte durch ein politisches Mandat aufgrund von Wahlen legitimiert sein. Er braucht ferner einen Entwurf als Beratungsgrundlage . . . Es fragt sich freilich, ob ein Bundestag neben der laufenden Arbeit die gewaltige Aufgabe einer Totalrevision innerhalb einer Legislaturperiode auf sich nehmen kann. Wäre es daher nicht viel zweckmäßiger, dafür neben dem Bundestag gleichzeitig eine wesentlich kleinere verfassungsgebende Versammlung zu wählen? . . . Eine verfassungsgebende Versammlung könnte an sich nur vom Volk direkt gewählt werden . . . Über die von dem verfassungsgebenden Organ oder den verfassungsgebenden Organen verabschiedete Totalrevision hätte eine Volksabstimmung zu entscheiden. Das . . . würde auch den politischen Vorstellungen unserer Zeit entsprechen.“ Und das ist von besonderer Bedeutung.

Da Eschenburg nicht ausschließt, daß „eine Verschlechterung des Grundgesetzes, was die Funktionsfähigkeit der Institutionen angeht . . . nicht außerhalb des Möglichen“ liegt, ist zwischenzeitlich eine pragmatische, auf den Forderungen des Tages beruhende Anpassung des Grundgesetzes einer überstürzten Totalrevision vorzuziehen. Es ist schlecht, Änderungen zu erzwingen, sie haben ihre eigene Gesetzmäßigkeit. Deshalb kommt es darauf an, daß der Geist der Politik, den sie doch haben sollte, zur gegebenen Zeit das Notwendige erkennt und bewältigt. Denn so wichtig sie ist: eine Verfassung allein tut's nicht.

▼ Im Mai 1949 stimmte der Parlamentarische Rat in Bonn über das Grundgesetz ab. Alle stimmten dafür – nur die beiden KPD-Vertreter Reimann und Renner (links) enthielten sich der Stimme. In der ersten Reihe 3. v. l. Professor Carlo Schmid, neben ihm Professor Theodor Heuss, der erste Bundespräsident



ESTEL im 4. Quartal 1973

Der in den letzten Vierteljahren festzustellende kontinuierliche Umsatzanstieg setzte sich auch im 4. Quartal 1973 fort. Die Umsatzzunahme gegenüber dem vorangegangenen Quartal betrug 5,5%, im Vergleich zum letzten Quartal 1972 hat sich der Umsatz im 4. Quartal 1973 um 28,2% erhöht.

Konsolidierte Ergebnisübersicht ESTEL NV (in Mill. hfl)

	4. Quartal 1973	3. Quartal 1973	2. Quartal 1973	1. Quartal 1973	4. Quartal 1972
Umsatz (Netto Fremdsatz)	2104,2	1995,1	1875,3	1828,4	1641,5
Abschreibungen	129,1	131,8	125,4	121,9	107,0
Übrige Aufwendungen	1838,1	1729,0	1649,3	1659,4	1481,9
	1967,2	1860,8	1774,7	1781,3	1588,9
Betriebsgewinn	137,0	134,3	100,6	47,1	52,6
Erträge aus nicht konsolidierten Beteiligungen	11,3	10,5	10,1	9,9	6,8
Zinsen (Saldo)	- 41,0	- 50,4	- 44,1	- 45,8	- 40,3
Außerordentliche Aufwendungen und Erträge (Saldo)	5,8	- 2,5	- 7,6	1,1	34,1
Gewinn vor Steuern	113,0	91,9	59,0	12,3	53,2
Steuern vom Gewinn	39,5	37,1	22,5	7,4	23,1
Reingewinn	73,6	54,8	36,5	4,9	30,1
Betriebsgewinn in % vom Umsatz	6,5	6,7	5,4	2,6	3,2

	4. Quartal 1973	3. Quartal 1973	2. Quartal 1973	1. Quartal 1973	4. Quartal 1972
Erzeugung (in 1000 Tonnen)					
Roheisen	2282	2416	2281	2103	2121
Rohstahl	2888	3049	2890	2749	2819
Walzstahl (konsolidiert)	2498	2453	2395	2321	2329
	31. 12.	30. 9.	30. 6.	31. 3.	31. 12.
Belegschaft	75 800	75 200	74 500	74 500	73 900

Die Lage auf dem Stahlmarkt hat sich weiter günstig entwickelt. Sowohl im Stahlbereich als auch bei den weiterverarbeitenden Betrieben von ESTEL stiegen Absatz und Erlöse an. Die Roheisen- und Rohstahlerzeugung war im 4. Quartal niedriger als im vorhergehenden, u. a. infolge von Störungen an einem der großen Hochöfen im Werk IJmuiden.

Außerdem wirkten sich Preissteigerungen bei Rohstoffen und Energie nachteilig auf das Kostenniveau aus.

Diese Entwicklung führte zu einer geringen Verbesserung des Betriebsgewinnes (vor Zinsen und Steuern) gegenüber dem 3. Quartal 1973. In Prozent vom Umsatz sank der Betriebsgewinn jedoch geringfügig.

Der Reingewinn des 4. Quartals 1973 betrug hfl 73,6 Mill. Die Verbesserung gegenüber dem 3. Quartal ist vor allem die Folge eines günstigeren Zinssaldos und eines Überschusses der außerordentlichen Erträge über die außerordentlichen Aufwendungen.

Für 1973 insgesamt betrug der Reingewinn hfl 169,8 Mill. Das entspricht einer Rentabilität des Eigenkapitals von 5,6%.

Die Geschäftsentwicklung im 1. Quartal 1974 verlief günstig.

Eine halbe Milliardefür neue Investitionen

Der Aufsichtsrat der ESTEL NV hat in seiner Sitzung am 25. April 1974 Investitionsanträge des Vorstandes im Gesamtbetrag von über hfl 550 Millionen genehmigt. Von diesem Betrag entfallen hfl 435 Millionen auf den Stahlbereich. Der Restbetrag verteilt sich auf die Koordinationsgruppen Stahlverarbeitung, Diversifikation und Handel und auf den Neubau des Verwaltungsgebäudes ESTEL in Nijmegen. Bekanntlich sind bereits im Januar dieses Jahres Investitionen im Gesamtbetrag von über hfl 500 Millionen genehmigt worden. Das in diesem Jahr genehmigte Investitionsprogramm wird in den Jahren 1974-1976 verwirklicht werden.

Die jetzt genehmigten Investitionen im Stahlbereich betreffen ebenso wie ein Teil der im Januar 1974 beschlossenen Investitionen die Durchführung der im Juni 1973 getroffenen Grundsatzentscheidung über die Rohstahlversorgung von ESTEL bis zu Beginn der achtziger Jahre. Nach dieser Entscheidung soll - wie bekannt - die gesamte Rohstahlkapazität von ESTEL auf ein Niveau von ca. 15 Millionen Tonnen pro Jahr gebracht werden. Davon entfallen etwa 7,0 Millionen Tonnen auf Dortmund und ca. 8,0 Millionen Tonnen auf IJmuiden.

In Dortmund handelt es sich bei den jetzt genehmigten Investitionen hauptsächlich um den Bau einer zweiten Stranggußanlage im Oxygenstahlwerk Phoenix. Mit den bereits im Januar zur Durchführung von Umweltschutzmaßnahmen und der Umstellung des Oxygenstahlwerks Phoenix vom LDAC- auf LD-Verfahren beschlossenen Investitionen sowie mit der neuen Stranggußanlage wird in Dortmund eine wirtschaftliche Rohstahlerzeugung von etwa 7 Millionen Tonnen pro Jahr erhalten.

Für Dortmund sind damit die Investitionen für die Realisierung der Grundsatzentscheidung vom Juni 1973 vom Aufsichtsrat genehmigt. Die Investitionen für die Entstaubung der SM-Werke können erst zur Genehmigung vorgelegt werden, nachdem die Ergebnisse der ersten Anlage vorliegen.

Auch die seinerzeitige Zusage des Aufsichtsrates und Vorstandes ESTEL, in Dortmund eine Rohstahlerzeugung von ca. 7,0 Millionen Tonnen pro Jahr beizubehalten, ist erfüllt.

Nachdem für IJmuiden schon im vergangenen Januar über eine Reihe von Verbesserungen im Produktionsprozeß entschieden worden war, ist jetzt u. a. der Bau eines dritten Konverters im Oxygenstahlwerk 2 mit den zugehörigen Nebenanlagen genehmigt worden. Hierdurch wird die Rohstahlkapazität auf ein Niveau von 7,3 Millionen Tonnen im Jahr gebracht.

Bei den genehmigten Investitionen für die Stahlverarbeitung handelt es sich in der Hauptsache um den Ausbau der Mittelbandstraße in Hohenlimburg und um den Bau einer Dynamobandlinie sowie um Investitionen auf dem Röhrensektor.

Unter der Voraussetzung, daß die Behörden die erforderlichen Genehmigungen erteilen, hat der Aufsichtsrat dem Bau des endgültigen Verwaltungsgebäudes ESTEL in Nijmegen zugestimmt.

Herr Drs. G. Brouwers ist aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden. An seiner Stelle ist Herr Professor Dr. F. W. Rutten, der Nachfolger von Herrn Brouwers als Generalsekretär im niederländischen Wirtschaftsministerium, bestellt worden. Außerdem ist Herr Dr. H. Martini wegen Erreichens der Altersgrenze aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden. Zu seinem Nachfolger ist Herr H. H. Munte gewählt worden. Herr Munte, der bereits den Aufsichtsräten der Hoesch AG und der Hoesch Werke AG angehört, ist Vorsitzender der Geschäftsführung der Schmalbach-Lubeca GmbH.



Richtfest für Hoesch Berufsbildungszentrum

Die letzte Meldung

Ein frohes Ereignis an einem trüben Tage: am 30. April 1974 feierte Hoesch das Richtfest für das neue Berufsbildungszentrum am Dortmunder Hoesch-Park. In knapp vier Monaten entstand der Rohbau, einen Monat früher, als ursprünglich geplant.

Für diese Leistung dankte Walter Hölkeskamp, Vorstandsmitglied der Hoesch Werke AG, der beauftragten Baufirma Oevermann sowie allen anderen am Bau beteiligten Firmen und den eigenen Mitarbeitern. Der zügige Verlauf der Bauarbeiten gebe die Gewißheit, daß das Bildungszentrum termingerecht im November fertig sein werde.

Walter Hölkeskamp unterstrich mit Nachdruck, daß Bildungsinvestitionen heute eine der Voraussetzungen für das Wachstum eines Unternehmens seien. Die Vorstände

der Hoesch Werke AG und der ESTEL NV seien sich der Zusammenhänge zwischen Bildungsinvestitionen und der Sicherung des Wachstums und der Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens auf in- und ausländischen Märkten sehr wohl bewußt. Im neuen Berufsbildungszentrum werden sich auch die Führungskräfte von Hoesch und Hoogovens zu gemeinsamen Arbeitstagen treffen.

Das neue Berufsbildungszentrum schaffe vor allem aber die Voraussetzung dafür, daß Berufsausbildung, berufliche Umschulung und berufliche Fortbildung der Hoesch-Mitarbeiter in modernen, mit allen technischen Einrichtungen ausgestatteten Räumen durchgeführt werden können. Hier werden über 400 kaufmännische Auszubildende unterrichtet und Fortbildungslehre-

gänge und darüber hinaus Tageskurse für Führungskräfte abgehalten.

Der zwei- und dreigeschossige Trakt mit seinen ca. 2 000 Quadratmetern Nutzfläche gliedert sich in ca. 950 Quadratmeter für Unterrichtsräume, 550 Quadratmeter für Lehrer-, Büro- und Sonderräume, 250 Quadratmeter für Pausenhalle und angrenzende Aufenthaltsräume, 75 Quadratmeter für Technik und ca. 200 Quadratmeter für Verkehrsfläche. Wie beim Bau der Zentralen Datenverarbeitung wird die „Integrierte Fassade“ verwendet, die durch zusätzliche Lüftungseinrichtungen ganzjährig optimale Arbeitsbedingungen schafft.

WERK UND WIR wird das neue Gebäude und seine vielfältigen Möglichkeiten noch ausführlich vorstellen.



„... um die Erhaltung und Förderung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter bestrebt ...“

Arbeitswissenschaftlicher Arbeitskreis gegründet

Am 22. März 1974 gründete die Hoesch Werke AG einen Arbeitskreis für arbeitswissenschaftliche Fragen, der sich mit Problemen bei der Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung befaßt und dabei „Kristallisations- und Anlaufpunkt grundsätzlicher arbeitswissenschaftlicher Fragen“ sein wird – wie Walter Hölkeskamp vom Vorstand der Hoesch Werke AG bei der konstituierenden Sitzung erläuterte.

Walter Hölkeskamp, der im jährlichen Wechsel mit Vorstandsmitglied Dr. Franz-Josef Hufnagel den Vorsitz des neuen Arbeitskreises führt, ging in seinem Referat einleitend auch auf die Gründe ein, die zur Einrichtung des Arbeitskreises führten. Er erinnerte: „Der Hoesch-Vorstand gab im Dezember 1970 den Konzerngesellschaften die Einrichtung der Stabsstelle Ergonomie bei der Hauptverwaltung bekannt und führte gleichzeitig ‚Richtlinien zur Koordinierung und Durchführung der arbeits- und arbeitsplatzgestaltenden Maßnahmen im Hoesch-Bereich‘ ein.“ Diese Richtlinien zielten unter anderem darauf ab, die Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Arbeits- und Arbeitsplatzgestaltung im Unternehmensbereich zu intensivieren und die Umgebungsbedingungen der Mitarbeiter dort, wo es notwendig erschien und möglich war, zu verbessern.

„Das neue Betriebsverfassungsgesetz, gültig seit dem 1. Januar 1972, sieht für den Betriebsrat die Unterrichtung, Beratung und in bestimmten Fällen die Mitbestimmung bei der Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung vor. Die neuen gesetzlichen Bestimmungen machten es erforderlich, die im Dezember 1970 herausgegebenen Hoesch-Richtlinien weiter zu entwickeln.“ „Die nunmehr mit dem Gesamtbetriebsrat abgestimmten neuen Richtlinien für die Gestal-

tung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung im Hoesch-Bereich bilden künftig die Grundlage

- für die Bemühungen um gemeinsame Lösung grundsätzlicher Probleme auf diesem Gebiet und
- für die nach dem Betriebsverfassungsgesetz vorgesehene und im Interesse des Unternehmens notwendige Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat.“

„Die Richtlinien sollen nach einem Jahr praktischer Anwendung daraufhin überprüft werden, ob Änderungen oder Ergänzungen erforderlich werden. Eine solche Überprüfung dient vor allem der Feststellung, ob sich diese Form der Zusammenarbeit innerhalb eines solchen arbeitswissenschaftlichen Arbeitskreises bewährt.“

Die Aufgaben des Arbeitskreises

Welche Aufgaben dem Arbeitskreis gestellt sind, präzisieren die erweiterten Richtlinien, in denen es heißt: „Die Bildung des Arbeitskreises dient der Notwendigkeit eines zielgerichteten und zweckmäßigen Vorgehens in der Absicht, Erkenntnisse und Erfahrungen auf dem Gebiet der Arbeitswissenschaft Mensch und Betrieb nutzbar zu machen.“

„Der Arbeitskreis wird im Rahmen seiner Aufgabenstellung auf Anforderung der Vorstände/Geschäftsführungen der Hoesch Gesellschaften tätig. Darüber hinaus kann er mit Zustimmung des Vorstandes der Hoesch Werke AG durch eigene Initiative Vorschläge für die optimale Gestaltung von vorhandenen und neuen Arbeitsplätzen einschließlich der Arbeitsmittel unter Berücksichtigung gesicherter Erkenntnisse der Arbeitswissenschaft entwickeln. Dies gilt ebenso für den

Arbeitsablauf und die Arbeitsumgebung.

„Dem Arbeitskreis obliegen im wesentlichen folgende Aufgaben:

- fachliche Beratung und Information des Vorstandes der Hoesch Werke AG in arbeitswissenschaftlichen Fragen
- Koordinierung der arbeitswissenschaftlichen Aktivitäten im Hoesch-Bereich
- Durchführung gezielter arbeitswissenschaftlicher Untersuchungen
- Anwendung der arbeitswissenschaftlichen Grenz- und Richtwerte bei Umgebungseinflüssen.
- Bearbeitung von Fragen im Zusammenhang mit der Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung, wie zum Beispiel Platz- und Raumbedarf, Anordnungsfragen, optische und akustische Information und Kommunikation
- Mitwirkung bei Gestaltung von Arbeitsplätzen im Rahmen von Rehabilitationsmaßnahmen
- Initiierung arbeitswissenschaftlicher Forschungs- und Entwicklungsvorhaben
- Mitwirkung bei arbeitswissenschaftlichen Gesichtspunkten der Berufsbildung.“

„Die auf Mensch und Anlage gerichtete Funktion des arbeitswissenschaftlichen Arbeitskreises erfordert eine besonders enge Zusammenarbeit mit den zuständigen Fachabteilungen oder -bereichen (zum Beispiel Personal- und Sozialabteilungen, Werksärztlicher Dienst, Arbeitssicherheit, Technische Betriebswirtschaft, Rechtsabteilung, Organisationsabteilung usw.) ... Nach den gesetzlichen Bestimmungen ist der Betriebsrat über jede Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen, von technischen Anlagen, von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder

der Arbeitsplätze rechtzeitig zu unterrichten; die vorgesehenen Maßnahmen, insbesondere deren Auswirkungen auf die Art der Arbeit und Anforderungen an die Mitarbeiter sind mit ihm zu beraten.“

Grenzen und Möglichkeiten

Walter Hölkeskamp untersuchte in seinem Referat die Grenzen und Möglichkeiten des Arbeitskreises. Er sagte: „Die einzelnen Bestimmungen in den Richtlinien des arbeitswissenschaftlichen Arbeitskreises lassen erkennen, daß dieser Arbeitskreis ausschließlich fachberatende Funktion übernehmen wird, ohne unmittelbar in die Aufgaben der Gesellschaften, Betriebe oder Abteilungen einzugreifen.“

„Mit den Richtlinien und der Einrichtung des Arbeitskreises sollen die im Hoesch-Bereich vorhandenen und zu erwartenden künftigen Erfahrungen und Kenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitswissenschaften wirkungsvoll koordiniert und dem Gesamtbereich Hoesch zugänglich gemacht werden. Die hierfür erforderliche Unterrichtung des arbeitswissenschaftlichen Arbeitskreises bezieht sich, wie in den Richtlinien zum Ausdruck kommt, fast ausnahmslos auf Fragen und Probleme von grundsätzlicher Bedeutung. Dieser Fall liegt vor, wenn Probleme oder Problemlösungen über den einzelnen Bereich hinaus auch für andere Bereiche von Bedeutung sind oder diesen nutzbar gemacht werden und den Aktivitäten auf dem Gebiet der Arbeitswissenschaft im Hoesch-Bereich förderlich sein können.“

„Ein Hauptanliegen des arbeitswissenschaftlichen Arbeitskreises sollte es sein, Informationen allen Betrieben zukommen zu lassen, um so Erfahrungen und einmal angewandte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse und die dabei gewonnenen Ergebnisse auch anderen

Bereichen zugänglich zu machen. Hier dürfte insbesondere das Sichten vorhandener Prüflisten zur Arbeitsgestaltung, das Aufstellen einer im Hoesch-Bereich praktikablen, auf wesentliche Bestandteile gebrachten Checkliste und das Beantworten der in dieser Prüfliste gestellten Fragen als Aufgabe gestellt sein. Mir scheint, daß eine solche Tätigkeit, die geteilt und in verschiedenen Bereichen durchgeführt werden kann, ein sehr nützliches und durch den Gebrauch der Listen auch praktikables Arbeitsergebnis des Arbeitskreises darstellen würde, das zudem von der Praxis dankbar aufgenommen werden würde.“

„Einer solchen Prüfliste ließe sich ohne allzu großen Aufwand eine Art Informationssystem „Ergonomie“ anschließen, bei dem in zwangloser Folge und in Form einer „Lose-Blatt-Sammlung“ in ausführlicherer Form, als dies in einer Prüfliste der Fall sein kann, Wissenswerte aus dem Bereich der Arbeitswissenschaft, insbesondere der Er-

gonomie zusammengestellt werden könnte. Als dritte Möglichkeit der Informationsvermittlung sollen Informations- und Arbeitstagungen für Führungskräfte, Mitarbeiter in Planungs- und Neubauabteilungen, für Sicherheitsfachkräfte und Betriebsräte veranstaltet werden.“

„Neben regelmäßigen Zusammenkünften der ständigen Mitglieder des Arbeitskreises, in denen aktuelle, projektbezogene Studien und Probleme behandelt und zukünftige (übergreifende) problemorientierte Maßnahmen besprochen werden sollten, wäre es sicherlich im Zusammenhang mit der Übertragung vorhandener Erkenntnisse nützlich, in einer bestimmten Regelmäßigkeit die Konzernbetriebe zu besuchen. Anläßlich solcher Informationsrundgänge könnte sich der Arbeitskreis mit ergonomischen Problemen vor Ort vertraut machen und zusätzliche Informationen einholen. Auf jeden Fall stellen solche Besuche Anregungen weitergehender Untersuchungen dar, deren Veranlassung nicht zuletzt zu den Auf-

◀ Bei der konstituierenden Sitzung des arbeitswissenschaftlichen Arbeitskreises, dessen Vorsitz die Vorstandsmitglieder Walter Hölkeskamp – auf unserem Foto dritter von rechts während seines Referates – und Dr. Franz-Josef Hufnagel – zweiter von rechts – abwechselnd führen. Von links: Dipl.-Ing. Zwingmann von den Siegerlandwerken, Obering. Sömer von den Röhrenwerken und Dipl.-Ing. Jankowiak von Hohenlimburg-Schwerte; ganz rechts Klaus Scheibe, Leiter der Abteilung Sozialwesen



Dr. Müller



Dipl.-Psych. Pröpper



Dipl.-Ing. Jankowiak



Obering. Sömer



Schweineberg



Dipl.-Ing. Zwingmann



Dipl.-Ing. Eickelpasch



Dr. Engel



Dr. Karl



Dr. Schnauber

gaben des Arbeitskreises zu rechnen sind, um so Verzögerungen in der Anwendung ‚arbeitswissenschaftlich gesicherter Erkenntnisse‘ zu vermeiden.“

„Um diesen Aufgaben noch einige weitere anzufügen, sei auf solche verwiesen, die sich bei der Arbeitsgestaltung etwa unter Berücksichtigung vorhandener erhöhter Fehlzeiten und Fluktuation, aber auch unter dem Gesichtspunkt der Rehabilitation und dem Aspekt der älteren Arbeitnehmer ergeben. Auch die Fragen im Zusammenhang mit Schicht- und Nachtarbeit sind denkbare Aufgaben des arbeitswissenschaftlichen Arbeitskreises, die sich etwa durch die Einrichtung oder das Erkennen von Leicht-Arbeitsplätzen, die die Wiedereingliederung behinderter oder geschädigter Mitarbeiter in den Arbeitsprozeß ermöglichen, erweitern lassen.“

„An dem Beispiel der Schwerbeschädigten habe ich deutlich zu machen versucht, daß bei den Bemühungen um menschengerechte Arbeitsgestaltung und Umsetzung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse in die betriebliche Praxis besondere Schwerpunkte gebildet werden müssen. Es wird zu den vorrangigen Aufgaben des arbeitswissenschaftlichen Arbeitskreises gehören, ein solches Schwerpunktprogramm, wenn ich so sagen darf, eine Rangreihe der zu lösenden Probleme zu erarbeiten.“

Mit der Bitte an alle Mitglieder des Arbeitskreises, an der neu gestellten Aufgabe intensiv mitzuarbeiten, schloß Walter Hölkeskamp.

Mitglieder des Arbeitskreises

Arbeitsmedizin

Dr. med. Müller
Hoesch Werke Hohenlimburg-Schwerte AG

Arbeitspsychologie

Dipl.-Psych. Pröpper
Hoesch Hüttenwerke AG

Arbeitsanalyse

Dipl.-Ing. Jankowiak
Hoesch Werke Hohenlimburg-Schwerte AG
Obering. Sömer
Hoesch Röhrenwerke AG
Schweineberg
Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG
Dipl.-Ing. Zwingmann
Hoesch Siegerlandwerke AG

Arbeitstechnologie/Mechanik

Dipl.-Ing. Eickelpasch
Hoesch Hüttenwerke AG

Arbeitstechnologie/Planung

Dr. Engel
Hoesch Hüttenwerke AG

Arbeitsschutz

Dr. Karl
Hoesch Werke AG Hauptverwaltung

Ergonomie

Dr. Schnauber
Hoesch Werke AG Hauptverwaltung

Ältestenrat zu Gast bei Hoesch

Zu Gast beim Vorstand der Hoesch Werke AG war der Ältestenrat des Rates der Stadt Dortmund. Im Mittelpunkt standen Fragen und Probleme, die Hoesch und die Stadt gemeinsam berühren und die einer gemeinsamen Lösung bedürfen.

Josef Fischer, Vorstandsvorsitzender der Hoesch Werke AG, gab einen Überblick über die geschäftliche Situation des noch immer größten Arbeitgebers der Stadt Dortmund und stellte fest, daß im größten Teil des Jahres 1973 die günstige Wirtschaftslage, vor allem aber die kräftige Nachfrage nach Stahlerzeugnissen auf den Weltmärkten, die geschäftliche Entwicklung günstig beeinflusst habe. Auch die Ergebniszahlen für das Jahr 1973 ließen einen eindeutigen Aufwärtstrend erkennen. Allerdings schränkte Fischer auch gleichzeitig ein, daß die erzielten Gewinne noch längst nicht als zufriedenstellend bezeichnet werden könnten. „Bei Vergleichen mit dem Vorjahresergebnis darf nicht vergessen werden, daß wir uns aus einem sehr tiefen Tal nach oben bewegen mußten.“ Auch die Beschäftigungslage bereite bis in die zweite Jahreshälfte keine grundsätzliche Bedenken, wenn man von zeitweiligen partiel-

len Schwierigkeiten, wie in der Automobilwirtschaft, absehe.

Fischer ging dann auf die Grundsatzentscheidung des ESTEL-Aufsichtsrates ein, die für Dortmund eine jährliche Rohstahlkapazität von sieben Millionen Tonnen vorsieht, und unterstrich die Bedeutung der für die nächste Zeit vorgesehenen Investitionen in Höhe von 207 Mill. Gulden, die vornehmlich für die Entstaubung des Oxygenstahlwerkes Phoenix in Hörde, für den Umbau des Oxygenstahlwerkes Phoenix vom LDAC- auf das umweltfreundliche LD-Verfahren sowie für Entstaubung, Rationalisierung und Modernisierung der SM-Werke verwendet werden. In diesem Zusammenhang erwähnte Fischer, daß Hoesch in der Zeit von 1966 bis 1972 allein in Dortmund 220 Mill. DM, das sind rund 16 % der Investitionsaufwendungen, für Umweltschutzmaßnahmen investiert habe.

Fischer wies auf die Bedeutung von Hoesch als größter Steuer-

zahler der Stadt Dortmund hin und sprach die Hoffnung aus, daß in Zukunft ausreichende, kostengünstige Energie zur Verfügung stehe, um auch in den 80er Jahren in Dortmund eine gesunde Stahlbasis erhalten zu können, wenn die SM-Werke durch Elektrostahlwerke abgelöst werden sollen.

Walter Hölkeskamp, Vorstandsmitglied der Hoesch Werke AG, behandelte Fragen der Strukturverbesserung im Dortmunder Raum und bekundete lebhaftes Interesse seitens Hoesch an der Errichtung des geplanten VEW-Großkraftwerkes auf Dortmunder Gebiet, da es für die Erhaltung der Rohstahlbasis von entscheidender Bedeutung sei. Das neue Gewerbezentrum Dortmund-Nord zwischen Burgholzstraße und Bornstraße entwickle sich zufriedenstellend.

Auf Wohnungsprobleme eingehend unterstrich Hölkeskamp mit Nachdruck die Absicht des Unternehmens, den Bau von Wohnungen für

die Belegschaftsmitglieder zur Sicherung der Arbeitsplätze, zur Verhinderung der Fluktuation und auch aus sozialen Gründen kontinuierlich fortzuführen, so lange echter Bedarf bestehe. Schließlich äußerte er Wünsche zu Straßenbaumaßnahmen, um deren Planung und Durchführung sich Hoesch seit langem bemühe. Es sei auch keineswegs die Absicht, die geschaffenen Grünzonen zu schmälern oder Teile der Sport- und Erholungsanlage im Bereich der Westfalenhütte für betriebliche Zwecke in Anspruch zu nehmen.

Heinz Solbach beschäftigte sich ausführlich mit der derzeitigen Weltmarktlage auf dem Stahlsektor.

Rat und Verwaltung der Stadt waren mit dem Vorstand der Meinung, daß es gelingen werde, beiderseits befriedigende Lösungen für die anstehenden Probleme zu finden.

◀ Der Ältestenrat des Rates der Stadt Dortmund besuchte den Vorstand der Hoesch Werke AG. Josef Fischer, der Vorsitzende unseres Vorstands (stehend), begrüßte die Gäste und nahm zu verschiedenen Fragen Stellung, die Hoesch und Dortmund berühren





Ein Stück praktizierter Demokratie

Um den Begriff „Selbstverwaltung“ im Bereich eines Arbeitsamtes verständlich zu machen, müssen zunächst einmal kurz die Aufgaben der Bundesanstalt für Arbeit aufgezeigt werden.

- Berufs- und Arbeitsberatung,
- Vermittlung in Ausbildungs- und Arbeitsstellen,
- Förderung der beruflichen Aus- und Fortbildung einschließlich der Umschulung,
- Sicherstellung des Lebensunterhalts im Falle von Arbeitslosigkeit und Arbeitseinschränkungen

berühren unmittelbar die Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Zwei Faktoren sind es demnach, die entscheidend die Interessenlage der beiden sozialen Gruppen gegenüber der Bundesanstalt und ihren Leistungen bestimmen

- das finanzielle Engagement als Beitragszahler
- das Betroffenwerden in eigenen Angelegenheiten.

Nur dann, wenn die Bundesanstalt vom Vertrauen derjenigen getragen wird, für die sie da ist, kann sie ihrem gesetzlichen Auftrag im Sinne der ihr zugedachten Ordnungsfunktionen auf dem Arbeitsmarkt gerecht werden. Deshalb ist die Bundesanstalt nicht Bestandteil der allgemeinen Staatsverwaltungen, sondern gehört als bundesunmittelbare Körperschaft des öffentlichen Rechts dem Bereich der mittelbaren Staatsverwaltung an. Durch das Arbeitsförderungsgesetz vom 25. Juni 1969 hat der Staat die Wahrnehmung der Aufgaben der Bundesanstalt weitgehend in die eigene Verantwortung der

Der Verwaltungsausschuß des Arbeitsamtes Dortmund

Der Verwaltungsausschuß des Arbeitsamtes Dortmund, ein Selbstverwaltungsorgan der Bundesanstalt für Arbeit, hat sich am 2. April 1974 zum sechstenmal konstituiert. Gerhard Ahl, Leiter des Dortmunder Arbeitsamtes, erläutert Aufbau und Aufgaben dieses Verwaltungsausschusses, der sich als „ein Stück praktizierter Demokratie“ versteht.

Beteiligten gelegt. Vertreter der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und der öffentlichen Körperschaften nehmen als ehrenamtlich tätige Mitarbeiter der paritätisch besetzten Selbstverwaltungsorgane weitgehend unmittelbaren, gestaltenden Einfluß auf die Geschicke der Bundesanstalt. Damit sichern sie eine lebensnahe Aufgabenerledigung. Mitbestimmung und Mitverantwortung des Staatsbürgers sind hier in die Tat umgesetzt.

Der Selbstverwaltungsgedanke ist in der Bundesanstalt konsequent in allen Stufen der Verwaltung verwirklicht. Zentrale Organe sind der Verwaltungsrat und der Vorstand; bei den Landesarbeitsämtern und bei den Arbeitsämtern werden die Aufgaben der Selbstverwaltung von den Verwaltungsausschüssen wahrgenommen.

Ohne die Basisarbeit der Verwaltungsausschüsse der Arbeitsämter würde die Zentrale im leeren Raum schweben. Dem Wirken der Verwaltungsausschüsse ist daher großes Gewicht beizumessen. Im einzelnen

befassen sie sich etwa mit

- der laufenden Beobachtung der Wirtschafts- und Arbeitsmarktverhältnisse im Bezirk eines Arbeitsamtes
- den Fragen der Verbesserung der Wirtschaftsstruktur
- der Erschließung von Arbeitsmarktpotentialen
- der beruflichen Wiedereingliederung körperlich, geistig oder seelisch Behinderter
- den Maßnahmen zur Berufsaufklärung
- der Schaffung beruflicher Bildungseinrichtungen.

Alle Mitglieder der Selbstverwaltungsorgane werden auf Vorschlag der Gewerkschaften, Arbeitsgeberverbände und der jeweils in Frage kommenden Körperschaften berufen, und zwar auf sechs Jahre. Der Verwaltungsausschuß des Arbeitsamtes Dortmund besteht aus einundzwanzig Mitgliedern und der entsprechenden Anzahl stellvertretender Mitglieder.

Es soll nicht verschwiegen werden, daß sich durch die Arbeit der

Selbstverwaltung auch Reibungsverluste ergeben können, die bei einer rein staatlich organisierten Verwaltung nicht oder nicht im selben Umfang aufträten. Doch die Entscheidung für oder gegen das Selbstverwaltungsprinzip kann nur aus grundsätzlichen Erwägungen heraus fallen, wie sie der frühere Bundespräsident Heuss einmal formuliert hat:

„Es schadet nicht soviel, wenn dabei häufig in den behördlichen Verwaltungsapparat Fremdes, Störendes, vielleicht Dilettantisches hineingeworfen wird, das mag sich dann wieder ausgleichen. Aber es ist immerhin besser, solches passiert, als die öffentlichen Angelegenheiten des Staates oder der Gemeinde, der Kirche oder des Berufs vollziehen sich mit einer eingeborenen Zwangsläufigkeit über Hirnen und Herzen hinweg und werden allmählich blutleer . . .“

So verstanden ist der Verwaltungsausschuß des Arbeitsamtes Dortmund ein Stück praktizierter Demokratie.

Hütte am Meer

Hoogovens Ijmuiden stellt sich vor



„Hütte am Meer“ im Juni in Dortmund

Auch Hoogovens kommt im Reigen der Veranstaltungen anlässlich der Niederländischen Kulturtag vom 5. bis 14. Juni nach Dortmund: In einer Informationsschau wird die den vielen Dortmundern und auch Hoeschianern noch weitgehend unbekannte „Hütte am Meer“ in der Schalterhalle der Dresdner Bank, Wißstraße 2, vorgestellt. Natürlich wird der Besucher viele Parallelen zu den Dortmunder Hüttenwerken entdecken, aber neben vielem Vergleichbarem ist dort so manches anders als in Dortmund. Aus dieser Sicht ist die Auswahl der Bildmotive vorgenommen, wurden die Texte dazu geschrieben. Neben den Perspektiven des Werkes wird der schaffende Mensch in seinem Lebensbe-

reich – Wohnen, Freizeit, Hobbies – dargestellt. Glanzpunkt der Ausstellung sind – dem Auftrag der Kulturtag gemäß – zwei Vitrinen mit archäologischen Funden des Betriebsmuseums von Hoogovens: Keramiken, Werkzeuge und Gebrauchsgegenstände aus der Frühzeit. Diese Zeugen römischer Vergangenheit, bei Bauarbeiten auf dem Gelände von Hoogovens und in Nijmegen beim Bau des ESTEL-Verwaltungsgebäudes ausgegraben, wurden durch Funde aus dem 18. Jahrhundert ergänzt. Übrigens winkt den Besuchern der Ausstellung in einer Verlosung die Aussicht, eine Bustagesfahrt zur „Hütte am Meer“ zu gewinnen und Leben und Treiben bei Hoogovens persönlich kennenzulernen.

Am 12. Dezember 1973 wurde das Arbeitssicherheitsgesetz verkündet

Neues Gesetz fordert in den Betrieben Fachkräfte für Arbeitssicherheit

„Vom Schlapphut zum Schutzhelm“ nannten wir in der Reihe „Bilder aus der Arbeitswelt 1871 – 1971“ einen Bericht über die Entwicklung der staatlichen Aktivitäten im Bereich der Arbeitssicherheit (Heft 10/1971). Wir konnten damals feststellen, daß die Bemühungen im Bereich der Hoesch Werke AG, die Dinge der Unfallverhütung voranzutreiben, den staatlichen Maßnahmen meist um ein erkleckliches voraus waren.

In der Zwischenzeit hat der Staat aufgeholt. So beschloß der Bundestag im Juni 1968 ein „Gesetz über technische Arbeitsmittel“ (Maschinenschutzgesetz). Danach müssen technische Arbeitsmittel (Werkzeuge, Maschinen, Gerätschaften usw.) so beschaffen sein, „daß Benutzer oder Dritte bei ihrer bestimmungsgemäßen Verwendung gegen Gefahren aller Art für Leben oder Gesundheit soweit geschützt sind, wie es die Art der bestimmungsgemäßen Verwendung gestattet“. In zahlreichen staatlichen Verordnungen wurde näher ausgeführt, wie dieses Gesetz anzuwenden ist.

Im September 1971 erließ die Bundesregierung eine „Verordnung über gefährliche Arbeitsstoffe“. Darin wird aufgeführt, welche Arbeitsstoffe als gefährlich anzusehen sind, wie mit ihnen umzugehen ist, und welche Vorschriften über die gesundheitliche Überwachung derjenigen Belegschaftsmitglieder zu beachten sind, die mit gefährlichen Arbeitsstoffen umgehen müssen.

In der Neufassung des Betriebsverfassungsgesetzes vom November 1972 hat der Gesetzgeber die Pflichten und Rechte der Betriebsvertretungen auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes beträchtlich ausgedehnt.

Fast unbemerkt von der Öffentlichkeit hat schließlich der Bundestag am 12. Dezember 1973 das sogenannte Arbeitssicherheitsgesetz verkündet, das den genauen Titel „Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheits-Ingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ trägt.

Einige wenige Bestimmungen dieses jüngsten Gesetzes zum Thema Arbeitssicherheit wollen wir aus der

Sicht der Hoesch Werke AG vorstellen.

Das Gesetz verpflichtet alle Arbeitgeber, Betriebsärzte, Sicherheits-Ingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bestellen. Diese sollen den Arbeitgeber und die von ihm mit der Durchführung des Arbeitsschutzes beauftragten Personen unterstützen.

Damit soll erreicht werden, daß

1. die dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung dienenden Vorschriften den besonderen Betriebsverhältnissen entsprechend angewandt werden,
2. gesicherte arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Erkenntnisse zur Verbesserung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung verwirklicht werden können,
3. die dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung dienenden Maßnahmen einen möglichst hohen Wirkungsgrad erreichen.

Das Gesetz enthält die Aufgaben für Betriebsärzte und Sicherheits-

Ingenieure und die Anforderungen an diese Spezialisten.

Die Fachleute sollen

- a) den Arbeitgeber oder andere Führungskräfte und die Betriebsräte sachkundig beraten bei der Einrichtung oder Umgestaltung des Betriebes und der Arbeitsplätze, bei der Einführung von Arbeitsverfahren oder Arbeitsstoffen,
- b) den Betrieb regelmäßig begehen, um den Stand der Arbeitssicherheit zu verbessern,
- c) die Beschäftigten in ihrem Sicherheitsbewußtsein und Verhalten positiv beeinflussen,
- d) als Betriebsärzte die Arbeitnehmer untersuchen und arbeitsmedizinisch beurteilen und als Sicherheits-Ingenieure eine sicherheitstechnische Beurteilung der Maschinen, Geräte und Arbeitsverfahren durchführen,
- e) Sicherheits-Ingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben den Arbeitgeber zu beraten bei der Auswahl und Erprobung von Körperschuttmitteln und
- f) bei der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufes, der Arbeitsumgebung und in sonstigen Fragen der Ergonomie.

Das Gesetz verlangt enge Zusammenarbeit zwischen Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit und dem Betriebsrat.

Das Gesetz tritt mit seinen wesentlichen Bestimmungen am 1. Dezember 1974 in Kraft. Wir können stolz darauf sein, daß wir im Bereich der Hoesch Werke AG seine wesentlichen Forderungen schon seit langem erfüllen.

Dr. Karl

UNSERE JUBILARE

40

Hoesch Werke AG
12. 6. 1974
Wilhelm Hesselberg
Liegenschaftswesen

Hoesch Hüttenwerke AG
2. 6. 1974
Willi Kornatzki
Werk Phoenix
QP-Normung

3. 6. 1974
Paul Kaminski
Werk Phoenix
Verkehrsbetriebe

13. 6. 1974
Paul Siegel
Werk Union
Arbeitseinsatz

14. 6. 1974
Helmut Platz
Werk Westfalenhütte
Mechanische Erhaltungsbetriebe

19. 6. 1974
Rudi Kühnert
Werk Union
Werkssicherheit

22. 6. 1974
Christian Friedrich
Werk Union
Lagerwirtschaft

22. 6. 1974
Franz Pohlmann
Werk Westfalenhütte
Reparaturbetriebe

**Hoesch
Siegerlandwerke AG**
6. 6. 1974
Helmut Schmidt
Hauptverwaltung Siegen
Rechnungsprüfstelle

10. 6. 1974
Ernst Kraft
Werk Wissen
Reparaturwerkstatt

**Hoesch Rothe
Erde-Schmiedag AG**

25. 6. 1974
Erwin Lückert
Werk Eckesey
Qualitätskontrolle

25

Hoesch Hüttenwerke AG

1. 6. 1974
Joachim Schumpelt
Werk Westfalenhütte
Block- und Profilwalzwerke

1. 6. 1974
Josef Vieth
Werk Westfalenhütte
Baubetriebe

1. 6. 1974
Wilhelm Pielsticker
Werk Westfalenhütte
Mechanische Erhaltungsbetriebe

1. 6. 1974
Heinrich Brinkmeier
Werk Westfalenhütte
Siemens-Martin-Stahlwerk

2. 6. 1974
Horst Feldmann
Werk Union
Block- und Profilwalzwerke

2. 6. 1974
Heinrich Falkenherr
Werk Union
Baubetriebe

2. 6. 1974
Heinrich Wanders
Werk Phoenix
Oxygenstahlwerk

3. 6. 1974
Otto Bauer
Werk Westfalenhütte
Personalwesen

3. 6. 1974
Alfred von Koblinski
Werk Phoenix
Stahlwerke

3. 6. 1974
Heinrich Klein
Werk Westfalenhütte
Kaltwalzwerk

3. 6. 1974
Anton Möllers
Werk Union
Baubetriebe

4. 6. 1974
Fritz Kindl
Werk Union
Siemens-Martin-Stahlwerk

4. 6. 1974
Helmut Richter
Werk Westfalenhütte
Mechanische Erhaltungsbetriebe

4. 6. 1974
Willi Bohn
Werk Westfalenhütte
Elektrotechnische Betriebe

7. 6. 1974
Arnold Plaga
Werk Westfalenhütte
Technische Sozialbetriebe

7. 6. 1974
Gerhard Seiffert
Werk Westfalenhütte
Breitbandwalzwerk

7. 6. 1974
Herbert Böhnke
Werk Westfalenhütte
Walzendreherei

8. 6. 1974
Horst Roggenbach
Werk Westfalenhütte
Betriebsrat

8. 6. 1974
Gustav Darmetzki
Werk Union
Verkehrsbetriebe

9. 6. 1974
Heinz Dengel
Werk Westfalenhütte
Mechanische Erhaltungsbetriebe

9. 6. 1974
Werner Will
Werk Westfalenhütte
Forschung und
Qualitätskontrolle

9. 6. 1974
Herbert Hellrung
Werk Union
Profilwalzwerke

9. 6. 1974
Edgar Brunschede
Werk Westfalenhütte
Energiebetriebe

10. 6. 1974
Karl-Heinz Fehsel
Werk Westfalenhütte
Werkssicherheit

11. 6. 1974
Josef Blume
Werk Westfalenhütte
Mechanische Erhaltungsbetriebe

13. 6. 1974
Erika Kirch
Werk Union
Sozialwirtschaftliche Betriebe

13. 6. 1974
Heinz Steinweg
Werk Phoenix
Mechanische Erhaltungsbetriebe

14. 6. 1974
Paul Graupe
Werk Union
Verfrachtung

16. 6. 1974
Willi Peschen
Werk Westfalenhütte
Profilwalzwerke

16. 6. 1974
Eduard Böttcher
Werk Westfalenhütte
Profilwalzwerke

16. 6. 1974
Josef Panek
Werk Westfalenhütte
Werkssicherheit

16. 6. 1974
Rudolf Höhne
Werk Westfalenhütte
Technische Sozialbetriebe

16. 6. 1974
Helmut Brettin
Werk Westfalenhütte
Baubetriebe

16. 6. 1974
Christian Falenski
Werk Westfalenhütte
Block- und Profilwalzwerke

17. 6. 1974
Kurt Krahn
Werk Westfalenhütte
Breitbandwalzwerk

18. 6. 1974
Franz Kaesler
Werk Westfalenhütte
Mechanische Erhaltungsbetriebe

18. 6. 1974
Hugo Scheffler
Werk Phoenix
Hochofenbetriebe

20. 6. 1974
Kurt Ciesiolka
Werk Union
Forschung und
Qualitätskontrolle

20. 6. 1974
Karl Axnick
Werk Westfalenhütte
Energiebetriebe

20. 6. 1974
Heinrich Sternemann
Werk Westfalenhütte
Mechanische Erhaltungsbetriebe

20. 6. 1974
Helmut Bartmann
Werk Westfalenhütte
Kaltwalzwerk

20. 6. 1974
Wilhelm Grote
Werk Westfalenhütte
Arbeitseinsatz

21. 6. 1974
Heinrich Willrich
Werk Westfalenhütte
Profilwalzwerke

21. 6. 1974
Georg Freitag
Werk Westfalenhütte
Profilwalzwerke

22. 6. 1974
Erich Buchholz
Werk Union
Werkssicherheit

23. 6. 1974
Johann Rossing
Werk Westfalenhütte
Reparaturwerkstätten

24. 6. 1974
Heinrich Essmeier
Werk Westfalenhütte
Profilwalzwerke

24. 6. 1974
Heinz Gohl
Werk Westfalenhütte
Siemens-Martin-Stahlwerk

27. 6. 1974
Bruno Weinert
Werk Westfalenhütte
Kaltwalzwerk

28. 6. 1974
Paula Laufer
Werk Westfalenhütte
Belegschaftsbetreuung
und -versorgung

28. 6. 1974
Bernhard Bednarz
Werk Phoenix
Oxygenstahlwerk

28. 6. 1974
Horst Scheer
Werk Phoenix
Verkehrsbetriebe

29. 6. 1974
Georg Meyer
Werk Westfalenhütte
Stoffwirtschaft

30. 6. 1974
Leo Fröhlich
Werk Westfalenhütte
Kaltwalzwerk

30. 6. 1974
Heinz Bartniczak
Werk Westfalenhütte
Werkssicherheit

30. 6. 1974
Hans Rahn
Werk Westfalenhütte
Verkehrsbetriebe

30. 6. 1974
Herbert Sökefeld
Werk Union
Allgemeine Verwaltung

**Hoesch
Siegerlandwerke AG**
2. 6. 1974
Paul Daub
Werk Eichen
Wärme- und Energieabteilung

13. 6. 1974
Bruno Hesselbach
Werk Eichen
Adjustage Kaltwalzwerk

13. 6. 1974
Werner Schmidt
Werk Eichen
Glüherei

14. 6. 1974
Hans Bluhm
Werk Eichen
Bahnbetrieb

14. 6. 1974
Heinrich Mennekes
Werk Eichen
Adjustage Kaltwalzwerk

14. 6. 1974
Herbert Rethagen
Werk Eichen
Glüherei

14. 6. 1974
Kunibert Wagner
Werk Wissen
Kaltwalzwerk

14. 6. 1974
Werner Wulff
Werk Eichen
Bandbeize

15. 6. 1974
Ulrich Bröcher
Werk Eichen
Adjustage Kaltwalzwerk

20. 6. 1974
Heinrich Hämel
Werk Attendorn
Allgemeine Verwaltung

20. 6. 1974
Wilhelm Wurm
Werk Eichen
Adjustage Kaltwalzwerk

23. 6. 1974
Fritz Flender
Werk Eichen
Elektroabteilung

27. 6. 1974
Hubert Weitz
Werk Wissen
Versuchsanstalt

28. 6. 1974
Karl-Heinz Brenner
Werk Wissen
Sortierhaus

30. 6. 1974
Hugo Hof
Werk Wissen
Reparaturwerkstatt

**Hoesch Werke Hohen-
limburg-Schwerte AG**
9. 6. 1974
Karl Ernst Butterweg
Profilwerk Schwerte
Zurichtung

16. 6. 1974
Hans Schiemann
Technische Betriebswirtschaft
Außenstelle Warmwalzwerk,
Beizerei, Zurichtung

**Hoesch Rothe Erde-
Schmiedag AG**
8. 6. 1974
Bruno Lonczynski
Werk Dortmund
Trennerei und Verputzerei

Schwinn AG
27. 6. 1974
Franz Sedlmeir
Werkstatt

**Hoesch Maschinen-
fabrik Deutschland AG**
17. 6. 1974
Wilhelm Raat
Platz

Dittmann & Neuhaus AG
13. 6. 1974
Klaus Kreitz
Schraubenfedern

20. 6. 1974
Oswald Tschentscher
Schraubenfedern

Blefa AG
1. 6. 1974
Rolf Schwarz
Werk Attendorn
Faßfabrik

10. 6. 1974
Theodor Jung
Werk Kreuztal
Elektrowerkstatt

**Hoesch
Packband GmbH**
24. 6. 1974
Heinrich Mierswa
Ofen 6

Hoesch Handel AG
1. 6. 1974
Werner Scholten
Niederlassung Düsseldorf
Außendienst

15. 6. 1974
Fritz Flach
Niederlassung Bremen
Eisenlager

**Hoesch Brennstoff-
handel GmbH**
14. 6. 1974
Rudolf Ubl
Niederlassung Dortmund

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

DIE GESELLSCHAFTEN DER HOESCH WERKE AG

INLAND

Hütten- und Walzwerke

Hoesch Hüttenwerke AG Dortmund

Hoesch Siegerlandwerke AG Siegen

TriererWalzwerk, Zweigniederlassung der Hoesch Siegerlandwerke AG Wuppertal und Trier

Hoesch Werke Hohenlimburg-Schwerte AG Hohenlimburg

Döhner AG Letmathe

Weiterverarbeitung

Hoesch Röhrenwerke AG Hamm

Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG Dortmund

Schwinn AG Homburg/Saar

Hoesch Maschinenfabrik Deutschland AG Dortmund

Dittmann & Neuhaus AG Herbede/Ruhr

BLEFA AG Kreuztal, Kr. Siegen

Hoesch Packband GmbH Schwelm

Handel und Export

Hoesch Handel AG Dortmund

Dortmunder Eisenhandel GmbH Dortmund

Schulte & Schemmann Hamburg

Titan Verpackungssysteme GmbH Schwelm

Angenendt Verpackungssysteme GmbH Achern

Schrottverwertung Celler GmbH Dortmund

Hoesch Brennstoffhandel GmbH Essen

Sonstige Beteiligungsgesellschaften

O & K Orenstein & Koppel AG Berlin/Dortmund

Rheinisch-Westfälische Kalkwerke AG Dornap

Dolomitwerke GmbH Wülfrath

Vereinigte Drahtseilwerke GmbH Dortmund

Gesellschaft für Metall Praecis-Formung mbH Westhofen

Hydropneumatik Federungselemente GmbH München

VACMETAL Gesellschaft für Vakuum-Metallurgie mbH Dortmund

Hoesch Liegenschaften GmbH Dortmund

Hoesch Wohnungsgesellschaft mbH Dortmund

Mathematischer Beratungs- und Programmierungsdienst GmbH Dortmund

AUSLAND

Weiterverarbeitung

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

Hoesch Argentina SAlYC Buenos Aires (Argentinien)

Hoesch Scripelliti SA Indústria de Molas São Paulo (Brasilien)

Forjaria São Bernardo SA São Bernardo do Campo (Brasilien)

Suspensiones Automotrices SA Tlalnepantla (Mexiko)

Lesjöfors AB Lesjöfors (Schweden)

Rotek Incorporated Ravenna (Ohio, USA)

Nippon Roballo Comp. Ltd. Tokyo (Japan)

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 Italiana SpA Milano (Italien)

Hoesch Limited Morden (Surrey/Großbritannien)

Hoesch Nederland NV Den Haag (Niederlande)

Hoesch SA Madrid (Spanien)

Hoesch Zürich AG Zürich (Schweiz)

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)

FOTO WETT BEWERB

Glanz liegt über vielem

- 1 Eduard Podemski
Hoesch Hüttenwerke AG
- 2 Karl Lauber
Hoesch Hüttenwerke AG
- 3 Franz Behler
Hoesch Hüttenwerke AG
- 4 Heinz J. Flum
Hoesch Packband GmbH
- 5 Günter Birk
Hoesch Hüttenwerke AG
- 6 Heinrich Altwicker
Hoesch Wohnungsgesellschaft mbH

Für den Fotowettbewerb können unsere Belegschaftsmitglieder und Pensionäre bis zum 3. Juni Fotos zu dem Thema „Altsein heute“ und bis zum 3. Juli Fotos zu dem Thema „Große und kleine Tiere“ einreichen.

WERK UND WIR Fotowettbewerb '74

Januar	Gruppen
Februar	Die schnelle Kamera
März	Kinder unbeobachtet
April	Wintervergnügen
Mai	■ Glanz liegt über vielem
Juni	Als der Frühling kam
Juli	Altsein heute
August	Große und kleine Tiere
September	Sachaufnahmen
Oktober	So erholen wir uns
November	Kirmes, Jahrmarkt und Zirkus
Dezember	Mein Lieblingsbild 1974

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

WERK und WIR

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

Hoesch Werke Aktiengesellschaft: Walter Hölkeskamp ● Verantwortlicher Redakteur: Erhard Jahn. Redaktion: Annemarie Stenderhoff ● Grafische Gestaltung: Jutta von Wolff ● Anschrift der Redaktion: Dortmund, Bornstraße 166, Telefon 84 41, Fernschreiber 0822 294/0822 123 ● Druck: W. Girardet, 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: Dortmund, Eberhardstraße 12, Telefon 84 41, Fernschreiber 0822 123/0822 294 ● Druck: Westfalendruck Dortmund ● WERK UND WIR erscheint monatlich und wird kostenlos an alle Belegschaftsmitglieder abgegeben.

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



1



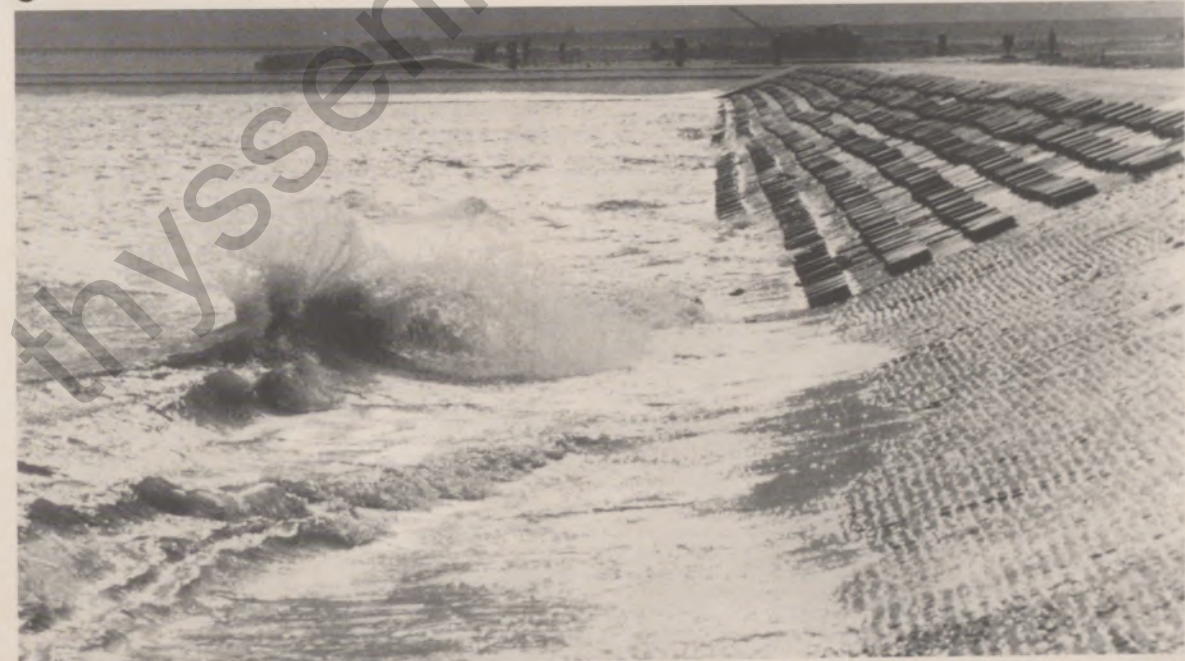
2



3



4



5



6

