



WERK und WIR
HOESCH AKTIENGESELLSCHAFT

7
1971



thyssenkrupp Corporate Archives

INHALT

- 178 Im Werk Schwerte:
Schwierige Profile in
Sekundenschnelle verpreßt
- 182 Resista-Stahl: Rost schützt
vor Rost
- 184 Die Aufgaben der Konzern-
organisation der Hoesch AG:
Klären — Ordnen — Regeln
- 185 Dr. Hans-Werner Klement:
Kooperative Führung und
Organisation
- 187 Mach mit beim Hoesch-
Steckenpferd-Turnier 1971
- 188 Verband oberer Angestellter
tagte bei Hoesch
- 188 Unfallversicherungsschutz
für Kinder, Schüler und
Studenten
- 189 Mehr Geld für neue Zähne
- 189 Gäste aus vier Kontinenten
bei Rothe Erde
- 190 Der kluge Mann schlägt vor
- 191 1871—1971: Vom Laufjungen
zum Auszubildenden
- 194 Rothe Erde-Potpourri
- 196 Gerhard Ahl: Wie und wofür
arbeiten Iwan und Natascha?
- 200 Ferdinand Michels zum
65. Geburtstag
- 200 Ministerpräsident Kohl besucht
Werk Trier
- 200 Union-Schienen in japanischem
Werks-Museum
- 200 »Deutsches Komitee Instand-
haltung« gegründet
- 200 Ungarische Tänze vor Werktor 1
- 201 Unsere Jubilare
- 202 Die Gesellschaften der
Hoesch AG
- 203 Der Fotowettbewerb

Titelseite: Strangpressen im Werk Schwerte der Hoesch Werke Hohenlimburg-Schwerte AG: ein glühender Stahlblock wird mit 1800 Tonnen Schubkraft durch die Matrize gedrückt, so daß er sich innerhalb von zwei bis drei Sekunden in ein bis zu 15 Meter langes Profil verwandelt

Rückseite: Ruhige Hände und ein gutes Auge braucht Manfred Flamme an der Fräsmaschine, an der gerade das Modell für eine Strangpreß-Matrize entsteht

Schwierige Profile in Sekundenschnelle verpreßt

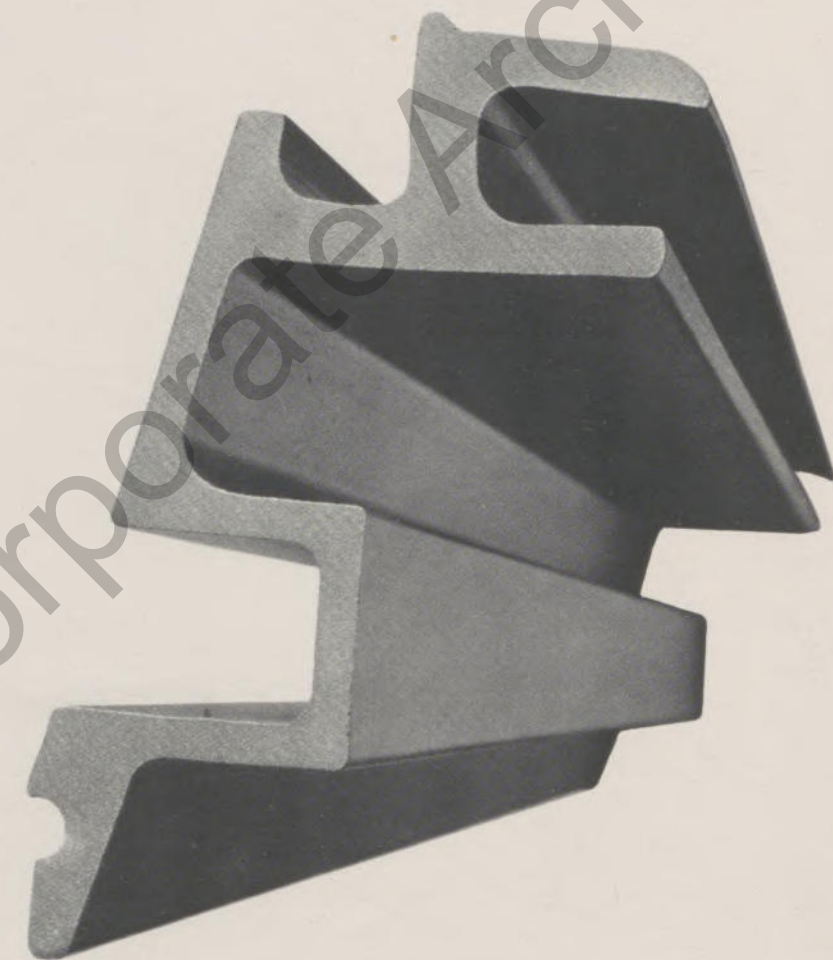
Im Werk Schwerte der Hoesch Werke Hohenlimburg-Schwerte AG stellen rund 1300 Mitarbeiter Spezialprofile aus Stahl nach drei Verfahren her: durch Warmwalzen, Strangpressen und Blankziehen. In diesem Bericht stellen wir das Stahlstrangpressen von Profilen vor, ein noch junges Verfahren, das in Deutschland nur in unserem Werk Schwerte betrieben wird. Seine Kennzeichen sind überwiegend komplizierte Querschnitte und als Werkstoff unlegierte und legierte Stähle, rostfreie Stähle, hochwertige Sonderlegierungen und sogar einige Nichteisenmetalle. Gerade für schwer verformbare Werkstoffe bietet das Strangpreßverfahren wegen des allseitigen Druckes auf den Preßblock günstige Verarbeitungsbedingungen. Der Franzose Séjournet machte diese Technik möglich, als er ein Schmierverfahren entwickelte, das den hohen Werkzeugverschleiß beim Stahlpressen — als Folge der hohen Temperaturen und des großen Widerstandes — auf ein erträgliches Maß senkte. Das Schmiermittel, das beim Strangpressen verwendet wird, ist — Glas.

Mit einer Schubkraft bis zu 1800 Tonnen

Das Kernstück des Strangpreßwerks ist eine hydraulische Strangpresse. Doch bevor die Rohlinge hier eintreffen — gewalzte oder geschmiedete Rundblöcke bis zu 280 Kilo schwer und bis zu 80 Zentimeter lang —, müssen sie auf Länge geschnitten und zum besseren Materialfluß an der Stirnseite angefasst (abgerundet) werden.

Dann werden die Stahlblöcke im Drehherdofen erwärmt. In diesem Ofen dreht sich langsam ein Karussell, auf dem die Blöcke unter Schutzgas, das auf der Oberfläche der Blöcke keinen Zunder entstehen läßt, auf 1250 bis 1300 Grad Celsius erhitzt werden.

Auf dem Weg vom Ofen zur Presse überrollt der Block eine



Gaspulverschicht und überzieht sich dabei mit einem dünnen Glasfilm, der die Oxydation verhindert. Eine automatische Hebevorrichtung bringt den Rundblock vor die zylindrische Öffnung der Strangpresse, die an ihrer Austrittsöffnung durch die

Matrize verschlossen wird. Die Form des Profils, das entstehen soll, bestimmt die aus besonders hartem Guß bestehende Matrize. Vor die Matrize wird bei Beginn des Pressens eine etwa zehn Millimeter starke Glasscheibe gelegt, die die Schmier- und

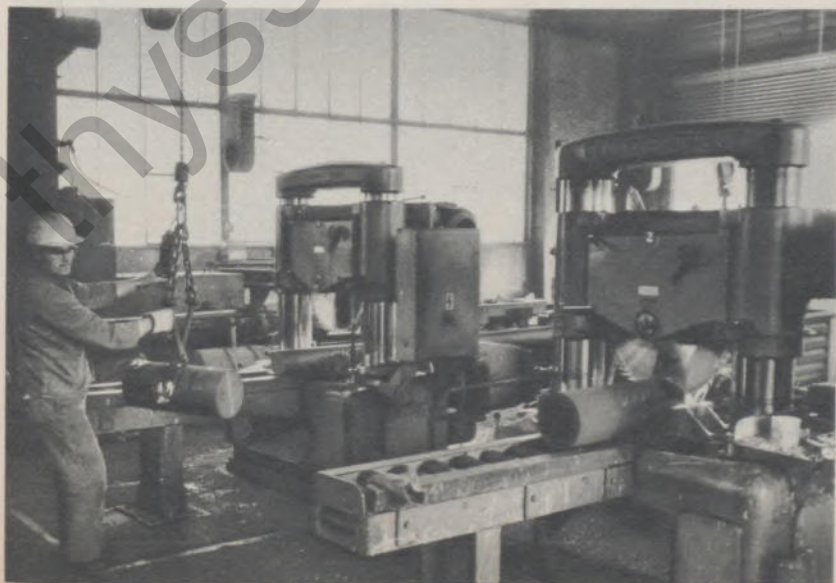


Besuch im Strangpreßwerk des Werkes Schwerte

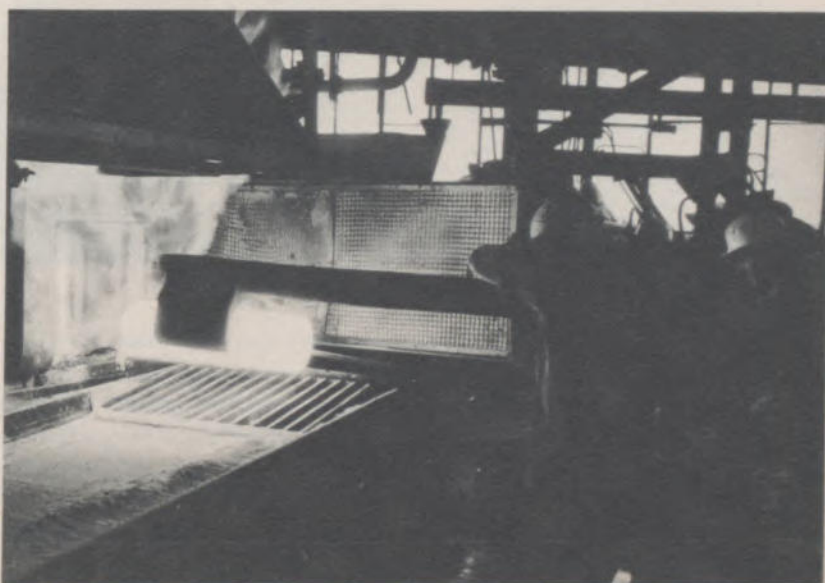


◀ Runde Stahlblöcke warten auf dem Lagerplatz vor dem Preßwerk auf ihre Verarbeitung

▼ Facundo Fabregat arbeitet an den Kaltkreissägen, die die Stahlblöcke auf die vorgegebene Länge schneiden



▼ Ein glühender Block verläßt den Drehherdofen. Links unter dem Block ein aus feinen Glaskörnern bestehendes Pulver, das unter dem glühenden Block schmilzt und auf dessen Oberfläche einen Film bildet, der vor Zunder schützt



Schutzfunktion des Werkzeuges übernimmt. Nun drückt ein Preßstempel, der von einem durch Wasserhydraulik angetriebenen Kolben bewegt wird, den glühenden Block mit bis zu 1800 Tonnen Schubkraft durch die Matrize, so daß er sich innerhalb von zwei bis drei Sekunden in ein bis zu 15 Meter langes Profil verwandelt.

Bei der Herstellung von Hohlprofilen ragt aus dem Preßstempel ein langer stählerner Dorn, dessen Durchmesser dem Innendurchmesser des Profils entspricht. Die gegossene Matrize verträgt einen bis drei Preßvorgänge und muß dann nachgearbeitet werden, bevor sie wieder eingesetzt werden kann.

In der Werkzeugmacherei wird für jede Matrize zuerst nach einer Planzeichnung ein Modell angefertigt. Dieses Modell dient zur Herstellung der Gußform. Nach dem Guß werden mit Schleifgeräten oder im Funkenerosionsverfahren die genauen Maße für das Profil herausgearbeitet.

Wenn ein glühender Block durch die Matrize gepreßt worden ist, bleibt ein Rest übrig, der von einer zur Strangpresse gehörenden Säge abgeschnitten und anschließend seitlich ausgestoßen wird.

Unmittelbar an die Strangpresse schließt sich ein Rollgang an, von dem die heißen Profile auf das Kühlbett geschoben werden. Diese Profile sind — bedingt durch die hohe Verformungstemperatur und die erheblichen Querschnittsunterschiede innerhalb eines Profils — krumm und verzogen. Deshalb werden sie auf Streckbänken auseinander- und damit geradegerichtet. Dabei wird das Profil noch etwas länger, und der Querschnitt nimmt noch ein wenig ab.

Hier liegt ein weiterer Pfiff des Herstellungsganges: Der Querschnitt des bereits verpreßten Profils entspricht also noch nicht ganz dem gewünschten Endzustand: Erst die Verringerung des Profilquerschnitts auf der Streckbank schafft die verlangten Maße.

Eine weitere Verbesserung der Richtgenauigkeit erzielen Rollenrichtmaschinen, deren Rollen den Profilformen entsprechend ausgebildet sind. Bei höchsten Anforderungen an die Richtgenauigkeit werden die Profile von Hand, nachdem sie auf das Bestellmaß abgelängt worden sind, auf mechanischen oder hydraulischen Pressen gerichtet. Bei legierten und hochlegierten Werkstoffen werden vorher die erforderlichen Wärmebehand-

lungen, wie Weichglühen — Normalglühen — Vergüten, durchgeführt. Dem Strangpressen sind etwa die Maßtoleranzen gesetzt, die man vom Warmwalzen her kennt. Deshalb werden alle Profile, bei denen der Kunde auf höchste Maßgenauigkeit angewiesen ist, in die nebenliegende Halle geliefert, in der sich das Ziehwerk befindet, das wir in einem der nächsten Hefte vorstellen wollen.

Die Vorzüge des Strangpressens:

- Die ungewöhnlich vielseitigen Gestaltungsmöglichkeiten lassen viele Nebenarbeiten beim Kunden wegfallen.
- Profile können gefertigt werden, die mit anderen Verfahren nicht herstellbar sind, zum Beispiel Hohlprofile oder komplizierte Vollformen.
- Hochwertige, preisintensive Werkstoffe können ohne großen Materialverlust verformt werden.
- Die Werkzeugkosten sind niedrig.
- Zur wirtschaftlichen Mindestfertigung genügen je nach Werkstoff und Profilierung 0,2 bis 3 Tonnen.

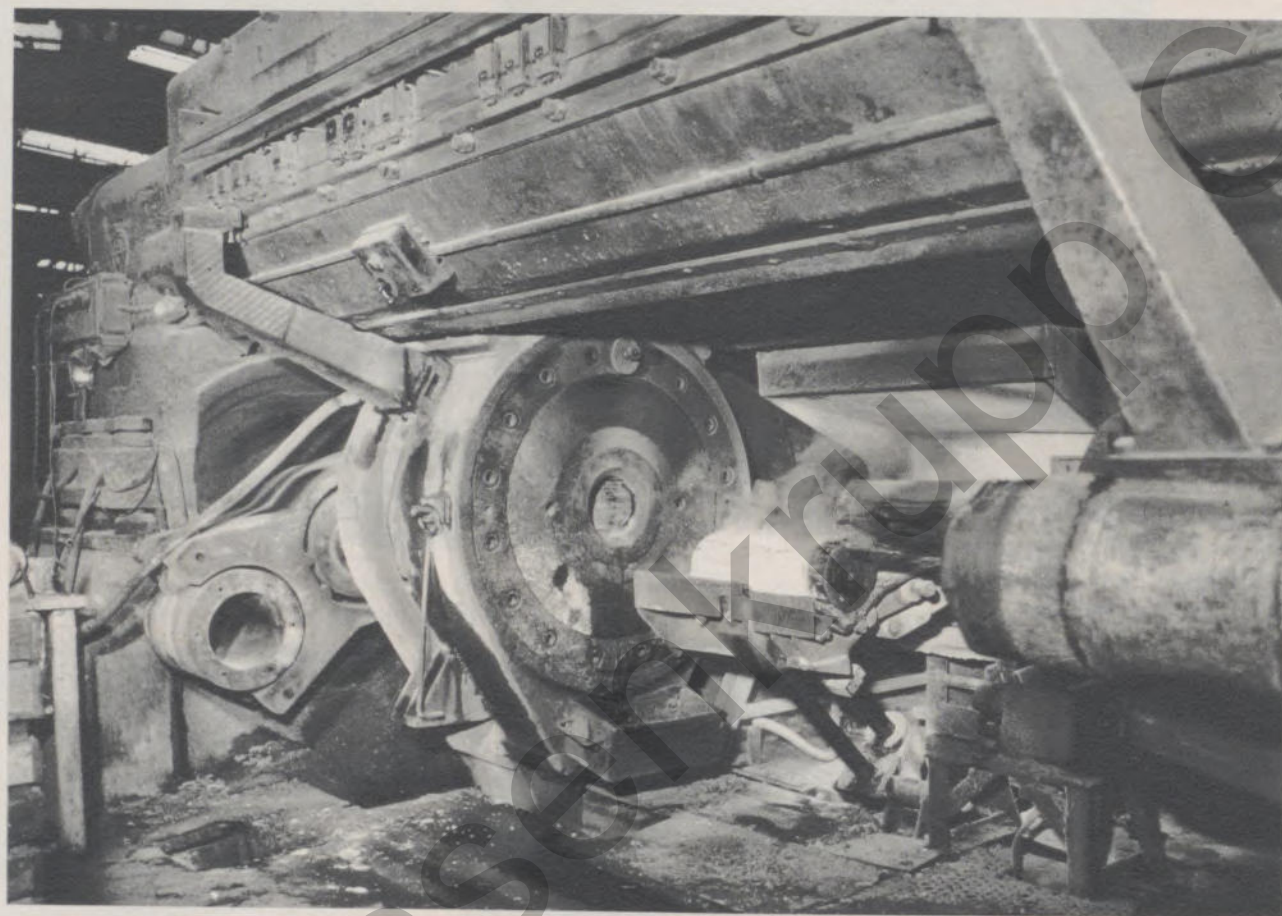


◀ ◀ Aus der Strangpresse schieben lange, noch glühende Profile auf den Rollgang. Hayrani Görgülü läßt die Profile aufs Kühlbett gleiten

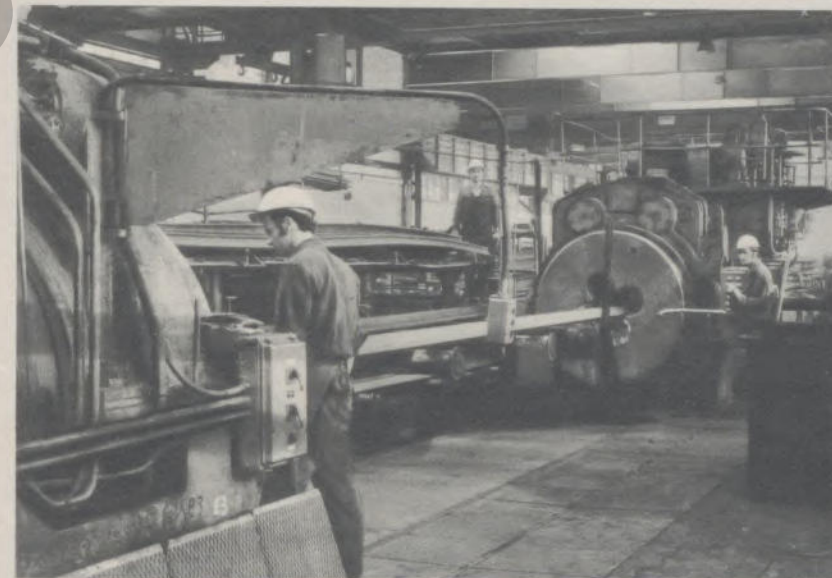
◀ An der Rollenrichtmaschine prüft Heinz Wegener die Profilwinkel

◀ ◀ Auf der Streckbank werden die verzogenen Profile nach dem Erkalten mit hydraulischer Kraft geradegerichtet. Auf unserem Bild von links: Klaus Schönfeld, Ali Sahin und Ulrich Holtbrügge

► Wenige Sekunden vor dem Preßvorgang: Eine automatische Hebeanlage führt den glühenden Stahlblock (Bildmitte) vor das Loch der Presse. Gleich schiebt der Preßstempel — unmittelbar rechts vom Block — den Stahl durch die Presse



► Dem Modell für eine Matrize gibt Klaus-Jürgen Paul am Schraubstock den letzten Schliff



▲ Nach zwei bis drei Pressungen muß die Matrize durch eine andere ersetzt werden. Die gebrauchte Matrize wird in einer Werkstatt nachgearbeitet: Süyleiman 'Kaldirim' schleift die Einläufe einer Matrize aus

Rost schützt vor Rost

Bücher ließen sich füllen, wollte man aufzählen, was aus Stahl hergestellt wird. Vom Taschenmesser bis zum Supertanker, von der Stecknadel bis zum Wolkenkratzer – immer und überall braucht man Stahl als starken und dauerhaften Werkstoff.

Dauerhaft? Hier ein Beispiel, daß jede Münze zwei Seiten hat: Der für das Leben notwendige Sauerstoff in der Luft verbrennt ungeschützten Stahl. Denn der Sauerstoff greift die Oberfläche des Stahls an, entzündet Rost, der mit den Jahren den Stahl zerfrißt.

Jährlich erleidet die Wirtschaft beachtliche Verluste durch das Rosten von Stahlbauteilen. Mit Sandstrahlen und mehrfachen Farbanstrichen versucht man der Korrosion entgegenzuwirken, will man nicht rostfreie Edelstähle verwenden, die durch ihr helles, glänzendes Aussehen auffallen, jedoch aufgrund der hohen Zulegerungen, vor allem von Chrom und Nickel, wesentlich

teurer als normaler Baustahl sind.

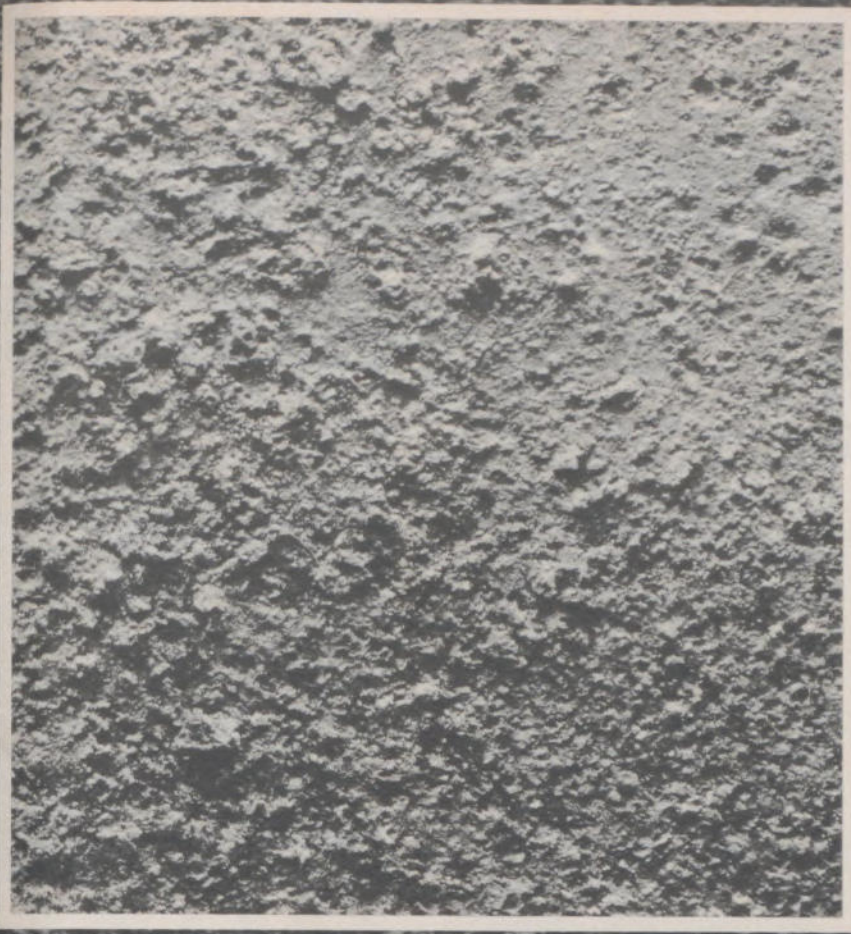
Die eisenschaffende Industrie hat sich daher in den letzten Jahren verstärkt bemüht, dem Verbrauchervunsch nach weniger rostanfälligen Stählen entgegenzukommen. Ein Ergebnis solcher Bemühungen sind fünf niedriglegierte Sonderstähle unserer Hüttenwerke unter der Bezeichnung »Hoesch-Resista-Stahl«. Sie gehören nicht zu den rostfreien Stählen – und doch sind sie sicher vor Rost: durch Rost! Ihr Geheimnis: Sie rosten nur bis zu einer bestimmten Grenze. Damit sind Resista-Stähle Spezialwerkstoffe, die überall da eingesetzt werden können, wo man sich aufwendige Anstriche, die periodisch erneuert werden müssen, oder andere Unterhaltungsmaßnahmen sparen will.

Die Widerstandskraft der Resista-Stähle liegt in ihrer Legierung begründet: Kupfer, Chrom, Nickel und Phosphat in geringen Mengen und richtiger Dosierung lassen auf der Ober-

fläche des Stahls eine Rostschicht entstehen, die ihre Poren nach zwei bis drei Jahren völlig schließt und damit den übrigen Stahl vor weiterer Oxydation schützt. Diese schützende Schicht ist so fest, daß sie sogar mit dem Spatel nur schwer zu entfernen ist. Diese Korrosionsvorgänge laufen allerdings nur im Freien, setzen also den steten Wechsel von Feuchtwerden und Trocknen voraus.

Die Kalt- und Warmformbarkeit der Resista-Stähle entspricht der Formbarkeit normaler Baustähle gleicher Festigkeitsstufe. Wenn Resista-Stahl geschweißt wird – ohne Schwierigkeit mit den herkömmlichen Schweißverfahren – sollen natürlich auch die Schweißnähte einen hohen Rostwiderstand aufweisen: also sind artgleiche Zusatzwerkstoffe einzusetzen, die unsere Hüttenwerke für jeden Käufer von Resista-Stahl bereithalten.

Resista-Stähle lassen sich einwandfrei auto-gen brennen und



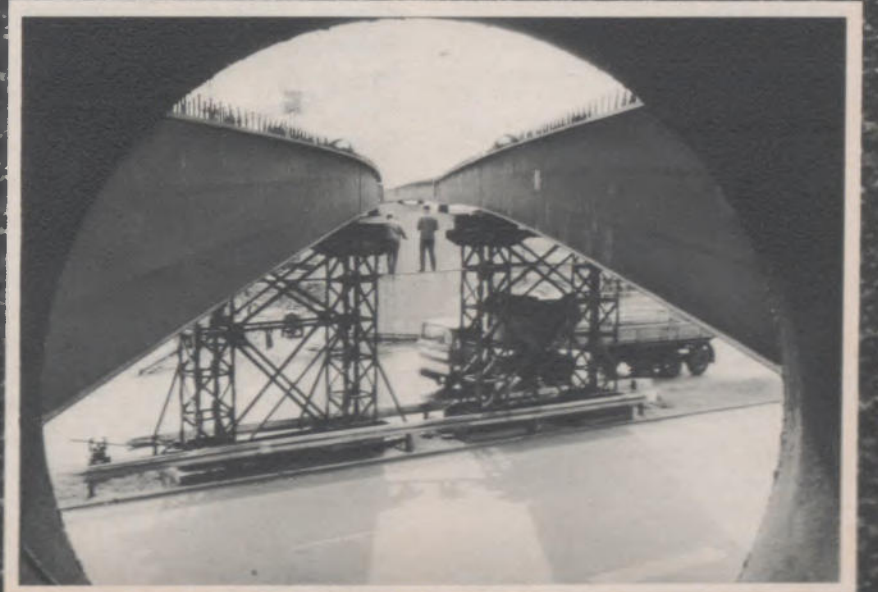
◀ Die beiden Strukturaufnahmen zeigen deutlich den unterschiedlichen Aufbau zweier Rostarten: Im Gegensatz zum groben normalen Rost (links) ist die Rostschicht auf dem Resista-Stahl (großes Bild) an der Oberfläche sehr feinporig, so daß sie eine Schutzhaut gegen Sauerstoff und andere aggressive Stoffe bildet

spanabhebend bearbeiten.

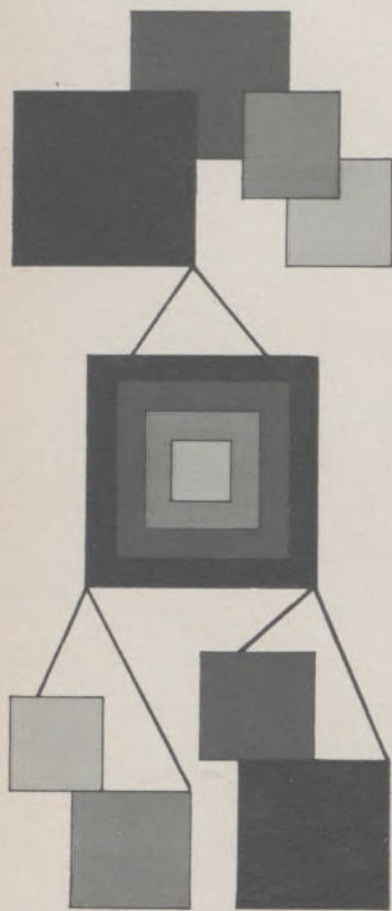
Wenn erwünscht, kann man diesen Sonderstahl wie jeden anderen Stahl auch mit einem Anstrich versehen. Dabei wird die Lebensdauer des Anstrichs durch die erhöhte Witterungsbeständigkeit wesentlich verlängert.

Verwendet werden die Resista-Stähle vor allem im Stahl-, Hoch- und Brückenbau, beim Bau von Güterwagen, Beleuchtungs- und Signalmasten, bei der Herstellung von Behältern und Rohrleitungen, aber auch beim Bau von Verwaltungsgebäuden, Universitäten, Gerichtsgebäuden, Schulen und Industriehallen. Der Vielfalt der Anwendungsgebiete entsprechen unsere Walzprodukte aus Resista-Stahl: Grob-, Mittel- und Feinbleche, Stab- und Formstahl, Draht, Rohre sowie Schrauben und andere Verbindungselemente.

► Die neue Brücke, die in Dortmund über die Rüschebrinkstraße und den Eisenbahnkörper hinwegführt, besteht – abgesehen von den Stützpfählen – aus rostbraunem Hoesch-Resista-Stahl



Die Aufgabe der Konzernorganisation der Hoesch AG heißt



Klären Ordnen Regeln

Wer in der Hauptverwaltung eine neue Schreibmaschine, einen Schreibtisch oder Aktenschrank braucht, spricht mit der Konzernorganisation. Wird die Kreditkontrollfördengesamten Hoesch-Konzern neu geregelt, so ist es Aufgabe der Konzernorganisation, die Arbeitsabläufe festzulegen. Und soll ein neues Unternehmen gegründet werden — wie Anfang 1971 die Hoesch Handel AG, zu der sich Hoesch Eisenhandel und Hoesch Export verbanden —, so wirkt die Konzernorganisation am organisatorischen Aufbau der neuen Gesellschaft mit.

Drei Teilgebiete umspannt also die Arbeit der Konzernorganisation:

- die strukturelle Organisation, auch als Aufbauorganisation bezeichnet,
- die Ablauforganisation,
- den Einsatz von Organisationsmitteln.

Einige weitere Beispiele aus der Tätigkeit der Konzernorganisation mögen erläutern, was unter diesen drei klassischen Teilgebieten der Unternehmensorganisation zu verstehen ist.

In Heft 5/1970 berichteten wir unter dem Titel »Was

bedeutet Neuordnung des Hoesch-Konzerns?« über die Umwandlung von Tochtergesellschaften auf die Hoesch AG im Rahmen des Umwandlungssteuergesetzes von 1969. Bei den Vorbereitungen für diese Neuordnung war die Konzernorganisation eingeschaltet. Sie war an der

► **Mitarbeiter der Konzernorganisation besprechen ein organisatorisches Vorhaben — Klaus Homann beim Vortrag (und weiter im Kreis), Frau Dörte Kottmann, Dr. Hans-Werner Klement, Karl-Heinz Schimpf, Werner Blume, Manfred Wilke, Jürgen Trumpler, Hans Wiemers und Dr. Georg Suerhoff**

► **Manfred Wilke von der Konzernorganisation (2. v. r.) und Karl-Heinz Schimpf vom Mathematischen Beratungs- und Programmierungsdienst (2. v. l.) besprechen Fragen der Betriebsdatenerfassung mit Betriebsassistent Dietmar Bongert (1. v. l.) im Werk Hamm der Hoesch Trierer Walzwerk AG. Die Anlage steuert Ulrich Schnittcker**

Neuordnung interessiert, weil hierdurch die Voraussetzungen dafür geschaffen wurden, daß die organisatorische Struktur des Konzerns auch in Zukunft jederzeit neuen Anforderungen angepaßt werden kann.

Auf dem Gebiet der Ablauforganisation betrachtet die Konzernorganisation es als ihre wichtigste Aufgabe, gemeinsam mit der Zentralen Datenverarbeitung das Informationssystem des Hoesch-Konzerns zu verbessern. Im Rahmen dieser Aufgabenstellung arbeitet ein Arbeitskreis, in dem auch Vertreter von Tochtergesellschaften mitarbeiten, an einem gemeinsamen Kontokorrent für den Hoesch-Konzern. Eine andere Arbeitsgruppe hat Vorarbeiten für eine gemeinsame Auftragsabwicklung aufgenommen. Zu dem Aufgabengebiet Ablauforganisation zählen auch die Arbeiten zur Vereinheitlichung der Lohnabrechnung, der Anlagenabrechnung und der Personalstatistik sowie zur Einführung eines neuen Informationssystems für den Außendienst der Hoesch AG.

Zu dem dritten Teilgebiet — Einsatz von Organisationsmitteln — gehört nicht nur die

Beratung bei der Beschaffung von Büromöbeln und Büromaschinen, sondern auch die Mitarbeit an Bauplanungen. So hat die Konzernorganisation an der Planung des Neubaus in der Nortkirchenstraße in Dortmund mitgewirkt, den sie 1972 gemeinsam mit der Zentralen Datenverarbeitung beziehen wird.

Wenn sich auch die Aufgaben der Konzernorganisation in erster Linie auf Fragen beziehen, die den gesamten Hoesch-Konzern betreffen, so sollte doch nicht unerwähnt bleiben, daß sie in vielen Fällen auch für unsere Tochtergesellschaften tätig ist.

Dr. Hans-Werner Klement, der Leiter der Konzernorganisation, hat vor einiger Zeit vor Führungskräften des Hoesch-Konzerns zum Thema »Kooperative Führung und Organisation« gesprochen. Dieser Vortrag, den wir aus Platzgründen leider um mehr als die Hälfte kürzen müssen, zeigt am Beispiel interessanter und aktueller Fragen der Unternehmensorganisation, wie weit die Aufgaben und Gedanken reichen, mit denen sich die Organisatoren auseinanderzusetzen haben.



Kooperative Führung und Organisation



Wir wollen uns mit den Beziehungen zwischen kooperativer Führung einerseits und Organisation andererseits befassen. Um nun keine Mißverständnisse zu verursachen und um zu vermeiden, daß wir nachher in der Diskussion aneinander vorbeireden, sollten wir zunächst klären, was unter den hier verwendeten Begriffen verstanden sein soll.

Am leichtesten macht es uns der Begriff „kooperativ“. Er bedeutet einfach, daß zusammen gearbeitet werden soll, insbesondere nicht gegeneinander, wie man wohl ergänzen darf.

Was wir unter Führung verstehen wollen, ist schon schwerer zu definieren. Wenn wir heute von Führung sprechen, meinen wir nicht, daß der Vorgesetzte Weisungen gibt und die Mitarbeiter sie ausführen, ohne zur Sache zu Wort gekommen zu sein. Andererseits dürfen wir nicht übersehen, daß wir demjenigen, der in einem Industrieunternehmen eine Führungsaufgabe hat, letztlich das Recht zur Entscheidung und zur Durchsetzung seiner Entscheidungen einräumen, weil sonst geordnete Abläufe nicht gewährleistet wären und der Zweck des Unternehmens nicht erreicht werden könnte. Wo also liegt der Unterschied zwischen den beiden Auslegungen des Begriffes »Führung«?

Wir können uns das am besten an Hand der Wortkombination »kooperative Führung« klarmachen. Sie drückt aus, daß der Führende und die Geführten zusammen arbeiten. Das heißt im einzelnen,

— daß die Beziehungen zwischen dem Führenden und den Geführten sich nicht auf die Er-

teilung, Entgegennahme und Ausführung von Weisungen beschränken;

- daß Chef und Mitarbeiter sich gegenseitig informieren und beraten;
- daß der Führende durch seine Fähigkeiten und seine Haltung zu überzeugen vermag, anstatt sich auf seine Befugnisse als Vorgesetzter zu verlassen;
- daß Verantwortung und Entscheidungsbefugnisse weitmöglichst dezentralisiert werden;
- daß die Zusammenarbeit neben dem Zweck des Unternehmens auch den Zweck verfolgt, menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu schaffen und aufrechtzuerhalten.

Nun zum Begriff der Organisation. In konventionellen Lehrbüchern findet man meist die Feststellung, daß es bei der Organisation eines Unternehmens um folgende Teilgebiete gehe:

- a) Die strukturelle Organisation, manchmal auch als Aufbauorganisation bezeichnet, die sich in hierarchisch gegliederten Organisationsplänen des Gesamtunternehmens oder seiner Teile niederschlägt.
- b) Die Ablauforganisation, bei der es sich um die Regelung von Arbeitsvorgängen handelt, z.B. um die Regelung der Rechnungsschreibung eines Unternehmens und der damit zusammenhängenden Buchungsvorgänge.
- c) Den Einsatz von Organisationsmitteln aller Art. Im weitesten Sinne gehören hierzu die funktionale Bauplanung als Mittel zur Bereitstellung geeigneter Räume, die Bereitstellung von Büromöbeln, von Büromaschinen, von Formularen usw.

Das Unternehmen als Informationssystem

Wie Sie alle wissen, hat es in den letzten 10 Jahren eine Verschiebung der Schwerpunkte gegeben, bei der das Organisationsmittel »Datenverarbeitung« zunehmend an Bedeutung gewann, seine Anwendung gro-

ßen Einfluß auf die Gestaltung der Arbeitsabläufe nahm und zunehmend auch die organisatorischen Strukturen zu beeinflussen begann. Im Mittelpunkt der organisatorischen Arbeit in einem Unternehmen steht heute die Organisation im Zusammenhang mit der Datenverarbeitung, d.h. die Gestaltung von Arbeitsabläufen mit Rücksicht auf die Datenverarbeitung und der Aufbau von sog. Informationssystemen. Soweit die Organisatoren strukturelle Überlegungen anstellen, spielen dabei nicht nur Gesichtspunkte betreffend den Führungsstil, betreffend technische Prozesse der Fertigung oder betreffend den Markt für die Erzeugnisse des Unternehmens eine Rolle; vielmehr ist eine für die heutige Situation typische Fragestellung: Wie muß ein Unternehmen strukturiert sein, damit die erforderlichen Entscheidungen stets so schnell wie möglich auf Grund der hierzu erforderlichen Informationen getroffen werden können und damit die Datenverarbeitung optimal für diesen Zweck eingesetzt werden kann?

Diese Verschiebung des Schwerpunktes der organisatorischen Arbeit hat tiefere Wurzeln, als man es auf den ersten Blick annimmt. Viele von Ihnen sind zu einer Zeit in die Schule gegangen, als im Mittelpunkt des naturwissenschaftlichen Denkens die Begriffe Materie und Energie standen. Physik und Chemie, die sich mit Materie und Energie befassen, haben die Grundlagen der Technik geschaffen. Die Begriffe Materie und Energie spielen auch heute noch eine sehr wichtige Rolle in unserem Leben und insbesondere bei den technischen Prozessen in unseren Fabriken. Neben dieser Begriffe ist aber der Begriff der Information getreten, den ich zunächst einmal erläutern möchte:

Als Information bezeichnen wir jede Mitteilung zwischen Lebewesen, jede Nachricht, welche ein Lebewesen durch Vorgänge in der unbelebten Natur erhält und auch jede Mitteilung, welche von einem Automaten an einen Menschen oder an einen anderen Automaten gegeben wird. Auch Mitteilungen, die innerhalb eines natürlichen oder künstlichen Systems gegeben werden, fallen unter den Begriff Information, so zum Beispiel gewisse Vorgänge, welche die Vererbung einzelner Erbeigenschaften bestimmen. Information ist der Inhalt eines Schulbuches, eine Statistik des Betriebes, ein Impuls, der den Regler in einem Regelkreis steuert; Information ist das, was ein Vorgesetzter in einem

Gespräch zu sagen hat usw. Träger der Information kann ein materielles Gebilde sein wie etwa eine Lochkarte oder ein energetischer Prozeß wie zum Beispiel ein Lichtsignal oder ein Stromimpuls. Bei der Verarbeitung von Information durch natürliche oder künstliche Systeme geht es aber offensichtlich um mehr als um diese energetischen oder materiellen Prozesse bzw. Gebilde. Wir haben einsehen gelernt, daß Information eine mindestens ebenso große Rolle in unserer Umwelt und unserem Leben spielt wie Materie und Energie. Das menschliche Leben wäre ohne Information nicht denkbar, und der Mensch wird gerade durch seine spezielle Art des Informationsaustausches, nämlich durch seine Sprache, gekennzeichnet, wobei unter Sprache hier vereinfachend sowohl die Umgangssprache als auch die formalen Sprachen wie etwa die Mathematik verstanden sein sollen.

Wenn wir heute von Information sprechen, denken wir also keineswegs etwa nur an die Datenverarbeitung. Die Datenverarbeitung ist aber von großer Bedeutung als Hilfsmittel zur Verarbeitung von Information. Wenn wir von einem Informationssystem sprechen, denken wir nicht nur an eine datenverarbeitende Anlage, sondern wir begreifen unser ganzes Unternehmen als ein System, in welchem die Verarbeitung von Information eine große Rolle spielt. Die Datenverarbeitung ist ein wesentlicher Bestandteil dieses Systems. Es ist selbstverständlich, daß man in diesem Zusammenhang die Frage stellen muß, in welcher Beziehung der Leitgedanke der kooperativen Führung auf der einen Seite und die von der Datenverarbeitung nicht mehr zu trennende Entwicklung der Organisation auf der anderen zueinander stehen.

Nimmt der Computer dem Menschen die Entscheidung ab?

In Diskussionen über Organisation und Datenverarbeitung fällt oft das Wort »Entscheidung«. Es wird darüber gesprochen, daß mit der Verantwortung für einen Aufgabenbereich bestimmte Entscheidungen delegiert werden — was natürlich richtig ist. Es wird aber auch erklärt, daß zunehmend Entscheidungen auf Computer übertragen würden. Das würde ja bedeuten, daß wir den Menschen im Unternehmen das Recht zur Entscheidung im Gegenteil wegnehmen. Was hat es damit auf sich?

Wenn eine Entscheidung getroffen werden soll, müssen verschiedene Voraussetzungen erfüllt sein:

1. Es muß ein Ziel definiert sein, das erreicht werden soll.
2. Es müssen die Alternativen bekannt sein, zwischen denen gewählt werden kann.
3. Die Wirkungen, die bei den einzelnen Alternativen zu erwarten sind, müssen zu übersehen sein.
4. Es muß bekannt sein, welche Wirkungen oder Nebenwirkungen vermieden werden müssen. Hier kann es sich z. B. um ein Wertesystem handeln.

Sind alle diese Voraussetzungen erfüllt, kann man tatsächlich einen Computer die Entscheidung treffen lassen; sie ist dann die logische Konsequenz aus den gegebenen Voraussetzungen. Aber so einfach liegen die Verhältnisse in der wirtschaftlichen Praxis im allgemeinen nicht. Bei den Entscheidungen des Managements sind zwar das Ziel und das Wertesystem, innerhalb dessen zu entscheiden ist, gegeben. Vielfach kann man auch die möglichen Alternativen überblicken, meist aber nicht alle Wirkungen und Nebenwirkungen, die bei diesen Alternativen zu erwarten sind. Hier müssen Annahmen gemacht werden, Prognosen aufgestellt werden, zu denen es einer breiten Lebens- und Berufserfahrung bedarf, die ein Computer nun einmal nicht hat. Ein Beispiel ist die Entscheidung über die Einführung eines neuen Produktes, deren Wirkung auf den Markt nicht exakt bekannt ist. Es steht auf einem ganz anderen Blatt, daß wir uns beim Aufstellen, z. B. von Prognosen, heute mathematischer Methoden bedienen und den Computer dabei die Rechenarbeit erledigen lassen.

Auch Management-Entscheidungen bleiben also Sache des Menschen. Im Gegensatz hierzu spricht man von Entscheidungen im operationalen Bereich, die man durchaus auf einen Computer übertragen kann. Dabei handelt es sich um einfache Entscheidungen, für die ein Mensch im Grunde zu schade ist. So kann man z. B. einen Computer auf Grund des Standes eines Kontokorrentkontos entscheiden lassen, ob für den betreffenden Kunden eine Mahnung geschrieben werden soll. Ob sie abgeschickt werden soll, ist in vielen Fällen eine zweite Entscheidung, eine Management-Entscheidung, bei der Nebenwirkungen wie etwa eine zu erwartende Verärgerung des Kunden zu berücksichtigen sind.

Die Rangordnung im Unternehmen

Im Zusammenhang mit Datenverarbeitung und Information hört man häufig, daß der Leitgedanke der kooperativen Führung und das Denken in Informationssystemen gemeinsam die Tendenz hätten, die hierarchischen Strukturen abzubauen. Bei der Führung eines Unternehmens ginge es jetzt darum, den Informationsprozeß zu rationalisieren, den Prozeß der Entscheidung weitgehend zu automatisieren, die Strukturen diesem Prozeß anzupassen und dabei die herkömmlichen hierarchischen Verhältnisse aufzulösen. An dieser Stelle sollten wir uns einmal klarmachen, ob das denn überhaupt richtig sein kann. Dazu sollten wir einmal überlegen, wie es denn zur Bildung von Hierarchien gekommen ist, warum man sie doch offensichtlich gebraucht hat. Dazu stellen wir uns zunächst einen einzelnen Menschen vor, der sich eine bestimmte Aufgabe gestellt hat. Er hat keinen Vorgesetzten, keinen Kollegen, keinen Mitarbeiter. Mit der Zeit kommt ein zweiter Mensch hinzu; vielleicht beschließen beide, sich die Arbeit zu teilen. Jetzt haben wir schon zwei Menschen und eine Beziehung zwischen beiden. Nach einiger Zeit gesellt sich ein dritter Mensch hinzu, und zwischen den dreien bestehen bereits drei gegenseitige Beziehungen (jeder hat eine Beziehung zu zwei anderen). Unser Grüppchen hat eine gewisse Anziehungskraft, und bald findet sich der vierte ein. Nun gibt es nicht etwa vier gegenseitige Beziehungen, die ja in irgendeiner Weise geregelt sein müssen, sondern sechs. Um nun eine lange Geschichte kurz zu machen, wollen wir annehmen, es gesellten sich gleich weitere vier Personen hinzu, und man wolle gemeinsam an die Arbeit gehen. Nun sind es schließlich 28 gegenseitige menschliche Beziehungen bzw. Arbeitsbeziehungen, die geregelt sein müssen, wenn man das gesteckte Ziel erreichen will. Und jetzt endlich merkt unsere Gruppe, daß es wohl am besten ist, wenn einer die Führung übernimmt, denn so läßt sich die Zahl der notwendigen Beziehungen und damit der notwendigen Regelungen von 28 auf sieben herabsetzen: nun muß unsere Führungskraft zusehen, wie sie die Arbeit unter den sieben anderen und sich selbst aufteilt. Ich sehe keinen Grund, warum die Datenverarbeitung uns dieses elementaren Problems des menschlichen Zusammenlebens und insbesondere der mensch-

lichen Zusammenarbeit und Arbeitsteilung entheben sollte. Vielmehr bin ich davon überzeugt, daß wir zwar die Strukturen unserer Unternehmen modifizieren müssen, daß das Bestehen einer Hierarchie hiervon jedoch praktisch unberührt ist.

Wenn wir von kooperativer Führung sprechen, meinen wir also nicht, daß diese Form der Führung mit einem Abbau der Hierarchie verbunden ist. Es geht vielmehr um die Art und Weise, in der sich die Menschen innerhalb eines hierarchischen Systems verhalten, insbesondere auch darum, daß die menschlichen Verhältnisse innerhalb der Organisation in Ordnung sind — im Interesse des einzelnen und im Interesse des Funktionierens der Organisation.

Sollen Unternehmen nach Funktionen oder nach Produktgruppen geordnet werden?

Die strukturellen Probleme, mit denen wir Organisatoren uns auseinanderzusetzen haben, hängen also nicht mit einer Auflösung der Hierarchie zusammen, sondern mit ihrer sinnvollen Gestaltung. So treten in allen größeren Unternehmen immer wieder die folgenden Fragen auf:

1. Soll das Unternehmen primär nach Funktionen gegliedert werden, also z. B. in die Bereiche Forschung und Entwicklung, Fertigung, Rechnungswesen, Verwaltung und Vertrieb, oder nach Produktgruppen, innerhalb derer dann nach Funktionen aufzugliedern ist?

Es gibt keine Patentlösung für dieses Problem, und in der Praxis finden wir sehr unterschiedliche Lösungen. Die Großunternehmen sind im allgemeinen in Produktbereiche aufgegliedert, aber dabei ist die Aufgabenverteilung in den Vorständen verschieden. Man findet in erster Linie folgende Lösungen:

1.1 Der Vorstand wird von den Leitern der Produktbereiche gebildet.

1.2 Dem Vorstand gehören neben den Leitern der Produktbereiche auch Mitglieder an, die für Funktionsbereiche wie Forschung und Entwicklung, Fertigung, Rechnungswesen, Verwaltung und Vertrieb zuständig sind.

In diesem Falle fallen viele Probleme in die Zuständigkeit zweier Vorstandsmitglieder. Die Entwicklung eines neuen Produktes ist etwa Sache des für Entwicklung zuständi-

gen Vorstandsmitgliedes, aber auch Sache des Vorstandes für den betreffenden Produktbereich.

1.3 Der Vorstand ist, trotz der Gliederung des Unternehmens in Produktbereiche, funktional gegliedert.

2 Ein ganz ähnliches Problem tritt bei vielen Vertriebsorganisationen auf: Es stellt sich die Frage, ob man den Vertrieb primär nach Produktgruppen oder nach geographischen Gesichtspunkten gliedern soll. Diese Frage tritt insbesondere auch bei vielen Exportorganisationen auf. Auch hier ist die Problematik recht bedeutsam, denn die erfolgreiche Handhabung der Materie setzt sowohl entsprechende Produkt- als auch Länderkenntnisse voraus. Welchem Gesichtspunkt — und welchen Fachleuten — soll man also den Vorrang geben?

3 Bei vielen Großunternehmen stellt sich eine weitere, sehr ähnliche Frage: Sollen die ausländischen und insbesondere die überseeischen Interessen den einzelnen Produktgruppen zugeordnet werden, oder soll man einen speziellen Bereich für die Wahrnehmung der ausländischen bzw. überseeischen Interessen bilden?

In den hier aufgeführten Beispielen geht es letztlich darum, daß eine Dienststelle in vielen Fällen von mehreren fachlich zuständigen übergeordneten Dienststellen beeinflusst werden muß. Das ist natürlich keine neue Problematik. Sie liegt z. B. bereits dem sogenannten Funktionsmeistersystem von Taylor zugrunde, welches besagte, daß ein Betrieb von mehreren Funktionsmeistern beeinflusst wird: etwa von der Betriebsleitung einerseits und der Arbeitsvorbereitung andererseits. Auch das sogenannte Stabsliniensystem ist ein Versuch, das beschriebene Problem zu lösen. Bei diesem System untersteht eine Dienststelle disziplinarisch und sachlich einer vorgesetzten Dienststelle; daneben aber ist sie in bestimmten fachlichen Angelegenheiten von einer übergeordneten Stabsstelle abhängig.

Wenn heute so häufig vom Abbau der Hierarchien die Rede ist, so wahrscheinlich deshalb, weil — wie wir sehen — fachliche Gesichtspunkte heute wichtiger erscheinen als die disziplinarische Linie.

Muttergesellschaft und Tochtergesellschaft

Ich komme nun zu einem Problem, das stets bei der Orga-

nisation eines Konzernunternehmens auftritt. Es geht um die Frage, wie sich Verantwortung und Entscheidungsbefugnisse auf die Leitung des Mutterunternehmens einerseits und auf die Leitung der Tochtergesellschaften andererseits verteilen. Bei der Behandlung dieser Frage sind zunächst einmal die Voraussetzungen zu beachten, die das Aktiengesetz festlegt, z. B. für den Fall, daß ein Beherrschungsvertrag zwischen Muttergesellschaft und Tochtergesellschaft besteht.

Die gesetzlichen Bestimmungen besagen, daß die letzte Entscheidung beim Vorstand bzw. Aufsichtsrat der Muttergesellschaft liegt und daß die Muttergesellschaft Weisungen an die Tochtergesellschaften geben kann. Damit ist aber nach unserer heutigen Auffassung in erster Linie der Grundsatz geklärt. Bei der Anwendung dieses Grundsatzes, bei der tatsächlichen Führung des Konzerns möchte man nach den Prinzipien der kooperativen Führung verfahren.

Man wird also die Verantwortung und die Entscheidungsbefugnisse weitmöglichst auf die Leitung der Tochtergesellschaften übertragen. Man sieht vor, daß der Vorstand der Muttergesellschaft unternehmerische Ziele setzt, daß die Vorstände der Tochtergesellschaften im Einvernehmen mit dem Vorstand der Muttergesellschaft Planungen zur Verwirklichung dieser Ziele aufstellen und daß die Vorstände der Tochtergesellschaften die Verantwortung für die Erfüllung der genehmigten Planungen tragen.

Hierbei wird man den Versuch machen, die Ziele des Gesamtunternehmens mit den Zielen seiner Teile in Einklang zu bringen. Man muß aber wissen, daß dieser Einklang in vielen Fällen nicht ohne weiteres erzielt werden kann, daß also eine Koordinierung zwischen den Zielen des Gesamtunternehmens und denen der Tochtergesellschaft erforderlich ist.

Hier kommen wir zu einem entscheidenden Punkt bei der Betrachtung der Beziehungen zwischen Organisation und kooperativer Führung: Kooperative Führung bedeutet, daß überschaubare Teilbereiche gebildet und die Verantwortung für diese Teilbereiche auf geeignete Mitarbeiter übertragen werden. Zur Eignung gehört dabei aber auch und mit in erster Linie die Einsicht, daß das Gesamtinteresse des Konzerns den Interessen seiner Teile vorgeht.

Wir haben nun ausführlich untersucht, was kooperative Führung bedeutet. Wir haben dabei gesehen, daß wir unser

Unternehmen mit allen seinen Mitarbeitern und datenverarbeitenden Anlagen, d. h. mit allen seinen natürlichen und künstlichen Systemen zur Informationsverarbeitung, als ein einziges großes informationverarbeitendes System betrachten können. Informationverarbeitende Systeme aber sind, und das gilt zunächst für technische Systeme mehr als für biologische Systeme, in hohem Maße von der präzisen Funktion ihrer einzelnen Teile abhängig. Der deutsche Diplomingenieur Lusser hat vor einigen Jahren als Mitarbeiter an amerikanischen Raumfahrtprojekten darauf hingewiesen, daß sich die Zuverlässigkeit eines elektronischen Gerätes nicht etwa aus dem arithmetischen Mittel der Zuverlässigkeit seiner Teile ergibt, sondern vielmehr aus dem Produkt der Zuverlässigkeiten der einzelnen Teile. Ein Gerät, das aus sehr vielen Teilen besteht, welche nicht 100%ig zuverlässig

sind, hat deshalb eine außerordentlich niedrige Zuverlässigkeit. Die Zuverlässigkeit eines Teiles ist dabei ein Wahrscheinlichkeitswert. Wenn ein Teil die Zuverlässigkeit 0,9 hat, so bedeutet dies, daß von zehn derartigen Teilen wahrscheinlich nur neun funktionieren. Hat man fünf solcher Teile zu einem Gerät verbunden, so beträgt die Zuverlässigkeit des Gerätes nur noch rund 0,59, d. h. von 100 derartigen Geräten werden wahrscheinlich 41 versagen. Derartige Zusammenhänge waren der Grund für die anfänglichen Fehlschläge bei Raketenprojekten.

Ich möchte nun die Behauptung aufstellen, daß ähnliche Verhältnisse in solchen Informationssystemen vorliegen, in welchen Menschen und datenverarbeitende Anlagen Informationen verarbeiten und Entscheidungen treffen. Es liegt auf der Hand, daß eine Entscheidung

dann falsch sein muß, wenn sie auf Grund fehlerhafter Information getroffen wird. Wenn wir uns nun vorstellen, daß ein Unternehmen Tausende von Mitarbeitern hat, welche Information verarbeiten und weitergeben und welche Entscheidungen auf Grund dieser Information treffen, so kann man leicht erkennen, wie wichtig die Zuverlässigkeit des einzelnen Mitarbeiters für das Funktionieren des Ganzen ist. Man kann nicht in Informationssystemen denken, ohne sich diesen Gesichtspunkt vor Augen zu halten.

Kooperative Führung heißt also, wie man gerade durch diese Überlegung erkennen kann, daß Verantwortung nicht nur delegiert wird, sondern von den verantwortlichen Mitarbeitern tatsächlich auch getragen wird. Kooperative Führung heißt also nicht »laissez faire«, sondern ist u. a. eine Aufforderung zur Qualität und Zuverlässigkeit.

Mach mit!

Hoesch Steckpferdturnier 1971

Am 26. November 1971 wollen wir unser 5. Steckpferdturnier eröffnen. Wie 1955, 1958, 1962 und 1965 sollen auch diesmal Bilder und Plastiken, Fotos und Bastelarbeiten, Sammlungen und viele andere ausstellbare Liebhabereien zeigen, wie viel-

seitig die Interessen unserer Belegschaftsmitglieder und Pensionäre sind. Selbstverständlich hat auch 1971 jeder Teilnehmer gute Chancen, einen der zahlreichen Preise zu gewinnen. Wir bitten, uns recht bald auf einer Postkarte mitzuteilen, welches Steckpferd

Sie bei der Ausstellung vorführen wollen. Am besten, Sie nehmen sofort eine Karte zur Hand, adressieren Sie an »Redaktion WERK UND WIR, Hoesch AG, 46 Dortmund, Eberhardstr. 12« und werfen sie noch heute oder spätestens morgen in den Briefkasten.



▲ Das Foto zeigt – leider nur schwarzweiß! – ein Ölgemälde

von Franz Klekawka, Stahlbau-schlosser bei unseren Hütten-

werken, auf dem er sich selbst beim Malen darstellt

Verband oberer Angestellter tagte bei Hoesch



Am 27. Mai 1971 trafen sich die Mitglieder der Konzerngruppe Hoesch des Verbandes oberer Angestellter der Eisen- und Stahlindustrie (VoE) im Rahmen einer Mitgliederversammlung zu einer Diskussion mit dem stellv. Landesvorsitzenden der FDP, Minister für Wirtschaft, Mittelstand und Verkehr des Landes Nordrhein-Westfalen, Dr. Horst-Ludwig Riemer.

In Verfolgung der Zielsetzung des Verbandes, die wirtschaftlichen, sozialpolitischen und rechtlichen Interessen seiner Mitglieder auf Unternehmens- und politischer Ebene zu vertreten, hatte die Konzerngruppe Hoesch erstmalig einen Politiker zu einer Diskussion eingeladen.

In einem Kurzreferat »Leitende Angestellte und Management — ein neuer Faktor« skizzierte Minister Dr. Riemer die gesellschaftspolitische Situation des

leitenden Angestellten in unserer Gesellschaft.

Die anschließende Diskussion machte deutlich, wie sehr es den Mitgliedern darum ging, von politischer Seite aus die zukünftigen Möglichkeiten zur Mitbestimmung der oberen Angestellten zu erfahren. Gleichzeitig zeigte auch die Diskussion, daß eine Mitbestimmung in der Betriebs- und Unternehmensverfassung ein fortschreitendes persönliches Engagement der leitenden Angestellten und die Auseinandersetzung mit allen gesellschaftspolitischen Gruppen voraussetzt.

Im Anschluß an die Diskussion

sprach Dr. Mieth, Sprecher der Konzerngruppe, über die VoE-Tätigkeit im Konzern.

Um die materiellen Arbeitsbedingungen der AT-Angestellten durch verbindliche Regelungen abzusichern und zu verbessern, nahm der Verband 1969 Verhandlungen mit den Vorständen der Eisen- und Stahlindustrie über ein Rahmenabkommen auf. Die wichtigsten Punkte dieser Forderungen sind in einem Zehn-Punkte-Programm festgehalten. Dazu zählen die regelmäßige Überprüfung der Gehälter, Regelungen über den Urlaubsanspruch, Grundsätze der

Altersversorgung, Förderung der Weiterbildung, Sicherstellung einer umfassenden Information über wichtige Unternehmensfragen.

Zur besseren Durchsetzung der Forderungen der oberen Angestellten auf dem Gebiet der Gesetzgebung hat sich der VoE mit verschiedenen Verbänden anderer Industriezweige in der »Union der leitenden Angestellten« (ULA) zusammengeschlossen.

Die Konzerngruppe hat mit dieser Veranstaltung die Phase einer engagierten Diskussion mit allen politischen Parteien und Interessenverbänden eingeleitet.

Unfallversicherungsschutz nun auch für Kinder, Schüler und Studenten

Bisher hat sich der gesetzliche Unfallversicherungsschutz nur auf diejenigen Personen erstreckt, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen — also auf Arbeiter und Angestellte. Heute hingegen sind auch Kinder, Schüler und Studenten gesetzlich unfallversichert:

- a) Kinder während des Besuches von Kindergärten,
- b) Schüler während des Besuches allgemeinbildender Schulen,
- c) Lernende während der beruflichen Aus- und Fortbildung und ehrenamtlich Lehrende in Betriebsstätten, Lehrwerkstät-

- ten, berufsbildenden Schulen, Schulungskursen und ähnlichen Einrichtungen,
- d) Studierende während der Aus- und Fortbildung an Hochschulen.

Der Unfallversicherungsschutz umfaßt neben Kindern in Kindergärten alle Schüler öffentlicher und privater allgemeinbildender Schulen.

Allgemeinbildende Schulen sind alle, an denen die Schulpflicht erfüllt werden kann oder die darüber hinaus zur mittleren Reife oder zum Abitur führen, also zum Beispiel Grund- und

Hauptschulen, Mittel- oder Realschulen, Gymnasien, Sonderschulen für körperlich oder geistig Behinderte, Aufbauschulen, Abendschulen und Kollegs. Schulkindergärten, in denen schulpflichtige, aber noch nicht schulreife Kinder auf den Schuleintritt vorbereitet werden und die in manchen Ländern auch von noch nicht schulpflichtigen Kindern besucht werden, sind Teile allgemeinbildender Schulen.

Der Versicherungsschutz erstreckt sich auf den Unterricht (einschließlich der Pausen) und andere schulische Veranstaltungen (etwa Schulausflüge, Schulreisen oder die Tätigkeit der Schülermitverwaltung) sowie auf den Weg zu und von der Schule oder dem Ort, an dem eine Schulveranstaltung stattfindet.

Darüber hinaus wird der Versicherungsschutz auch auf die Studierenden aller Hochschulen ausgedehnt. Dabei ist nicht zu

verkennen, daß die Feststellung, ob ein Arbeitsunfall vorliegt, gerade bei diesem Personenkreis im Einzelfall schwierig sein mag, weil hier eine größere Freiheit beim Besuch von Unterrichtsveranstaltungen gegeben ist.

Bei Eintritt des Versicherungsfalles erhalten Kinder, Schüler und Studierende Heilbehandlung nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen sowie gegebenenfalls Berufshilfe nach dem Unfallversicherungsgesetz.

Gleichfalls besteht unter anderem bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen Anspruch auf Verletztenrente und Sterbegeld.

Das Gesetz über Unfallversicherungsschutz für Kinder und Studenten sowie Kinder in Kindergärten ist auf alle Versicherungsfälle anzuwenden, die nach dem 31. März 1971 eintreten.

Über weitere Einzelheiten informiert Sie gern unsere Gemeinsame Betriebskrankenkasse Hoesch Dortmund.

Mehr Geld für neue Zähne

Vorstand und Vertreterversammlung unserer Gemeinsamen Betriebskrankenkasse Hoesch Dortmund haben einstimmig beschlossen, die Zuschüsse zum Zahnersatz vom 1. Juli 1971 an neu festzusetzen. Der bisherige Höchstbetrag von 300,— DM je Kiefer wurde auf 1000,— DM insgesamt angehoben und die Zuschüsse für festen Zahnersatz von 45,— DM je Krone, Stifzahn und Brückenglied auf 100,— DM erhöht.

Im einzelnen lautet Abschnitt D) »Höhe der Zuschüsse« der Richtlinien des Vorstandes für die Bewilligung von Zuschüssen zum Zahnersatz nunmehr wie folgt:

D) Höhe der Zuschüsse

1. Die Höhe der Beihilfe beträgt bei herausnehmbarem Zahnersatz $56\frac{2}{3}$ v. H. der Vertragssätze bis zu einem Höchstbetrag von 1000,— DM.

Besteht kein Anspruch gegenüber einem Rentenversicherungsträger, so erhöht sich der Zuschuß auf 90 v. H. der Vertragssätze bis zur Höhe von 1000,— DM.

2. Notwendige außervertragliche Leistungen sind vom Zahnbehandler eingehend zu begründen. Die Kasse beteiligt sich mit einer Beihilfe

a) bei Stahlplatten 100,— DM

b) bei Verwendung von Doppelarmklammern und komplizierten Halte- oder Stützvorrichtungen, insgesamt 20,— DM

c) bei eingearbeiteten Verstärkungsbügeln aus Stahl (zum Beispiel Profi- oder Mapobügel), die im Unterkiefer den Bruch der Kunststoffbasis verhindern sollen 15,— DM

d) bei der Verwendung von Unterzungenbügeln 30,— DM



3. Die Höhe der Beihilfe beträgt bei feststehendem Zahnersatz 90,— DM je Einheit (Kronen, Stifzähnen, Brückengliedern) bis höchstens 1000,— DM.

Besteht kein Anspruch gegenüber einem Rentenversicherungsträger, so erhöht sich der Zuschuß auf 100,— DM je Einheit bis zur Höhe von 1000,— DM.

4. An den Reparaturkosten für herausnehmbaren Zahnersatz (hierzu gehören auch Erweiterungen und Unterfütterungen) beteiligt sich die Kasse mit einem Zuschuß in Höhe von $66\frac{2}{3}$ v. H. der Vertragssätze; höchstens jedoch 1000,— DM.

Besteht kein Anspruch gegenüber dem Rentenversicherungsträger, so werden die gesamten Kosten bis zu 1000,— DM im Rahmen der Vertragssätze übernommen.

5. Ist bei einem feststehenden Zahnersatz eine Reparatur erforderlich, so übernimmt die Kasse die vollen Kosten, höchstens jedoch 1000,— DM.

6. Der Höchstzuschuß in Höhe von 1000,— DM wird innerhalb von zwei Jahren nur einmal gewährt. Auf den Höchstzuschuß werden die Beihilfen zu Reparaturkosten nicht angerechnet.

Die Erhöhung der Zuschüsse tritt am 1. Juli 1971 in Kraft. Maßgebend für die Festsetzung der erhöhten Zuschüsse ist das Datum der Ausstellung des Kostenvoranschlages durch den Zahnarzt bzw. Dentisten.

Gäste aus vier Kontinenten bei Rothe Erde



Aus Japan, den Vereinigten Staaten von Amerika, Südafrika und fast allen europäischen Ländern waren Mitarbeiter von Vertretungen und Tochtergesellschaften der Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG vom 19. bis 21. April 1971 zu Gast in Dortmund, Hagen und Lippstadt. Die ausländischen Gäste nahmen an der »Auslandsvertretertagung 1971« teil, zu der die Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG eingeladen hatte. Im Mittelpunkt der Tagung der Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG — die vor allem auf dem Großwäzlager-Sektor über einen beträchtlichen Exportanteil verfügt und stark auslandsorientiert

ist — standen Referate über internationale Absatz- und Marketingprobleme sowie Fragen des Wettbewerbs auf den Märkten in aller Welt. Die ausländischen Tagungsteilnehmer zeigten sich beeindruckt von der modernen technischen Ausrüstung der Rothe Erde-Fertigungsstätten in Dortmund, Lippstadt und Hagen.

Bild 1: Ein Teil der Gäste bei der Besichtigung der Gesenkschmiede in Hagen-Eckesey. Bild 2: Im Namen des Vorstandes der Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG begrüßte Rolf Thonigs (stehend) die ausländischen Tagungsteilnehmer in Dortmund.

Wer?

Max Dirla, 45, Schlosser am Hochofen im Werk Phoenix der Hüttenwerke, hat in den letzten Jahren neun Verbesserungsvorschläge eingereicht, von denen sieben prämiert wurden

Warum?

Weil die Wasserabweichbleche oberhalb des Hochofen-Stichloches durch die große Hitze regelmäßig nach vier bis sechs Wochen durchbrannten

Wie?

Max Dirla konstruierte eine Spritzwasserkühlung, die eine weitaus längere Haltbarkeit der Bleche garantiert und außerdem die Qualität der Stubbenrinnen-Auskleidung verbessert



Wer?

Helmut Linker, 43, Polier in der Bauabteilung des Werkes Westfalenhütte (vierzehn Vorschläge, davon acht prämiert), Willi Augustin, 46, Obermeister im Stahlwerk 2 (acht Vorschläge, davon sechs prämiert) und Werner Dreyer, 60, Obermeister im Stahlwerk 2 (zwei Vorschläge, davon einer prämiert)

Warum?

Weil der Auslauf des Schnabels an den Stahlgießpfannen zu lang war, wurde die Abstichrinne häufig berührt und beschädigt; Schäden am Auslaufschnabel waren ebenfalls unvermeidbar

Wie?

Durch einen um 200 Millimeter verkürzten Schnabel wurde erreicht, daß der Pfannenschnabel die Abstichrinne nicht mehr berührt und anhebt, so daß der Auslaufschnabel und die Ausmauerung der Abstichrinne nicht mehr beschädigt werden



Der kluge Mann schlägt vor

Gesellschaften nach Vorschlagshäufigkeit geordnet	April 1971		März 1971		Oktober 1970 – April 1971 Summe der Geldprämien für prämierte Verbesserungsvorschläge
	Eingereichte Verbesserungs- vorschläge	Eingereichte Verbesserungs- vorschläge je 1000 Beschäftigte	Eingereichte Verbesserungs- vorschläge	Eingereichte Verbesserungs- vorschläge je 1000 Beschäftigte	
Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG	35	9,2	34	8,9	20 815
Titan Verpackungssysteme GmbH	3	8,2	4	10,6	520
Hoesch Werke Hohenlimburg-Schwerte AG	40	5,8	38	5,5	87 300
Schrottverwertung Celler GmbH	3	4,9	2	3,3	650
Dittmann & Neuhaus AG	3	4,8	5	8,0	6 098
Hoesch Maschinenfabrik Deutschland AG	3	2,7	3	2,7	3 534
Hoesch Hüttenwerke AG	62	2,2	96	3,4	234 180
Hoesch Trierer Walzwerk AG	2	1,9	6	5,8	3 050
Hoesch Röhrenwerke AG	3	1,6	3	1,6	6 765
BLEFA AG	1	1,3	4	5,3	2 601
Hoesch Siegerlandwerke AG	4	1,3	13	4,2	14 342
Hoesch Handel AG	2	1,0	1	0,5	500
Hoesch AG Hauptverwaltung	1	0,7	–	–	–
Hoesch Reederei und Kohlenhandel GmbH	–	–	–	–	–
Schwinn AG	–	–	–	–	–
Hoesch Konzern	162	3,1	209	4,0	380 355

Vom Laufjungen zum Auszubil- denden

Nicht nur folgenreiches politisches Geschehen hat das vergangene Jahrhundert gekennzeichnet. In demselben Zeitraum verdoppelte sich auch die Summe aller bis zu seinem Anbruch gewonnenen technisch-naturwissenschaftlichen Erkenntnisse. Die erste industrielle Revolution begann. Informationen flossen immer schneller. Überall sichtbar werdend, wandelten sich die gesellschaftlichen Strukturen. Kein Wunder, daß man auf eigentümliche Widersprüche stößt, wenn man den Aktionen und Reaktionen der Menschen nachzuspüren versucht, die sich mit der Fülle des Neuen, Ungewohnten und nicht selten Unverständlichen auseinanderzusetzen hatten.

Angesichts des stetig größer werdenden Wissensangebotes wuchs die Bedeutung der Ausbildung, der schulischen ebenso wie der beruflichen. Und es gab denkende Männer, die schon sehr früh die Notwendigkeit einer großzügigen Verbesserung der insbesondere für den Arbeiterstand völlig unzureichenden Bildungsmöglichkeiten erkannten.

So hatte in Berlin ein Professor Mühler bereits 1799 die Errichtung von »Sonntags-Freischulen für Handwerkslehr-linge« durchsetzen können, mit deren Hilfe »jungen Leuten eine nachhelfende Bildung« vermittelt werden sollte. Doch erst fünfundsiebzig Jahre später konnte das Direktorium einen »befriedigenden Stand dieser Unternehmungen« bekanntgeben: Im Jahre 1864 besuchten 1198 Schüler die inzwischen mit 20 Klassen ausgestattete Sonntagsschule, in der sie lernten, »ein leichtes Lehrstück ohne Schwierigkeit zu lesen und zu verstehen, das im Leben Vorkommende richtig und mit einiger Gewandtheit zu schreiben und min-

100
JAHRE
HOESCH

Bilder
aus der
Arbeitswelt
zwischen
1871 und 1971

von Karlheinz Graudenz

destens die vier Species mit benannten Zahlen zu rechnen Ein Zeugnis gab »in den städtischen Fortbildungsanstalten Gelegenheit zu weiterem Vorschreiten«.

Nicht nur in Deutschland hatte es Bildungspioniere wie den Berliner Gelehrten gegeben. Im Kanton Appenzell rief 1837 ein Geistlicher die »Hülfs-gesellschaft für Handwerkslehrlinge« ins Leben. Ihr Zweck: »... solche arme, junge Leute, welche dazu Lust und Tauglichkeit besitzen, ein Handwerk, oder irgend ein nützliches Gewerbe, oder die Landwirthschaft, oder auch einzelne Zweige derselben gründlich erlernen zu lassen«. Der Gründer war von der Überlegung ausgegangen, daß »die Erlernung eines Berufs . . . als wirksamstes Mittel« gelte, »um der socialen Noth vorzubeugen«. Und zwar wollte er vorzugsweise die Kinder bedürftiger Eltern befähigen, »durch tüchtige Berufsbildung sich selbst zu heben«, aus der »erblichen Armuth« in »bessere Lebensstellungen« zu gelangen und »dankbare Pioniere für den Fortschritt und für die

Bewahrung des socialen Friedens« zu werden.

1872 schlug der schweizerische »Grütliverein«, eine Arbeitervereinigung, in seinem Entwurf eines eidgenössischen Fabrikgesetzes vor, die Schulpflicht bis zum 14. Lebensjahr zu verlängern und dem Besuch der »obligatorischen Primarschule« einen Wechsel auf ebenfalls obligatorische Fortbildungsschulen folgen zu lassen.

Den Pflichtbesuch von Fach- und Fortbildungsschulen forderte fast zur gleichen Zeit auch ein deutscher Handwerker-Tag, der denn auch übereinkam, künftig »einen höheren als den bisherigen Bildungsstand von den anzunehmenden Lehrlingen« zu verlangen.

Freiheit beginnt,
wo Unwissenheit aufhört

Überhaupt wurde das Thema Bildung diesseits und jenseits der Grenzen eifrig diskutiert, wenn auch häufig unter sehr verschiedenen Vorzeichen. So hatte 1864 »Der Arbeiterfreund« geklagt: »Während Koryphäen jeder Wissenschaft, hochgestellte Beamte und reiche Kaufleute in der Hauptstadt des Reiches . . . es nicht verschmähen, Hand anzulegen . . . wo es die Kenntnisse . . . des Volkes zu vermehren gilt, — dauert eine sehr bedauerliche Theilnahmlosigkeit der besser-gestellten Männer in den kleineren Städten beharrlich fort . . . , Ursache des »siechen Lebens vieler Arbeiter-Bildungsvereine«, und das, obwohl »die Arbeiter . . . mit Hintansetzung des Stolzes auf ihre schwieligen Hände den Gebildeten mit Achtung und Dankbarkeit entgegen« kämen.

Nun waren sich aber »die Gebildeten« zu jener Zeit nirgends so recht einig über den Grad der Bildungsmöglichkeiten, die dem Arbeiterstand zuzugestehen seien. Wie schwer es damals

war, aus hoffnungsvollen Ansätzen ein vielseitiges, auf die Belange der künftigen Industriegesellschaft zugeschnittenes Bildungsprogramm werden zu lassen, ging aus dem Bericht über einen 1862 in Brüssel abgehaltenen Kongreß der »Association internationale pour le progrès des sciences sociales«, des »Internationalen Vereins für den Fortschritt der Sozialwissenschaften« hervor. Er beschäftigte sich mit dem Thema »Schulzwang« und ging von der Frage aus, ob sich wohl obligatorischer Unterricht mit der Lehrfreiheit vertrüge, wobei unter Schulzwang nicht etwa die Verpflichtung Jugendlicher verstanden wurde, sich belehren, unterrichten zu lassen, sondern der den Eltern oder dem Vormund aufgebundene Zwang, schulfähige Angehörige entweder selbst zu unterrichten oder »anderweitig unterrichten zu lassen«.

Vorab muß man wissen, daß auf der Tagung dieser »internationalen« Vereinigung lediglich Franzosen und Belgier sowie ein wirklicher »Schulmeister«, ein Holländer nämlich, vertreten waren.

Zweierlei macht die Sitzungsprotokolle interessant: einmal die unüberbrückbaren Gegensätze innerhalb der Teilnehmer hinsichtlich der Form und des Umfanges schulischer Bildungsmaßnahmen, zum andern das vergleichsweise hohe Niveau der deutschen Bildungsmaßnahmen um die Mitte des vergangenen Jahrhunderts. Tatsächlich war damals, als »zum ersten Male die Unterrichtsfrage in Gestalt der allgemeinen Volksschule an Frankreich und Belgien« herantrat, in Deutschland »die elementare Volksschule mit der . . . Kirche . . . so verwebt und verwachsen, daß sie das Lesen und Schreiben . . . bei ihren Gemeindegliedern als die Regel voraussetzt In Frankreich dagegen gab es

dreißig Jahre nach dem 1833 erlassenen Unterrichtsgesetz noch immer »eine Million Kinder, die nicht lesen lernen!«, und in Belgien war noch Bedenklicheres geschehen — in knapp fünf Jahren hatte die Zahl der Gemeindeschüler trotz vermehrter Schulen um 120 000, das waren rund 25 v. H., abgenommen!

Wäre das nicht ein Grund gewesen, sich sehr schnell über die Mobilisierung aller erdenklichen Bildungsmittel einig zu werden?

Der erste Redner, ein Franzose, war offensichtlich der Meinung: »Nicht lesen und schreiben können, heißt von der Gesellschaft ausgeschlossen sein . . .«. Und er verlangte für den »nötigen Unterricht« notfalls »die Vormundschaft des Staates«.

Doch bereits der zweite, ein Landsmann, fand die Verpflichtung des Vaters, »den Sohn das Lesen und Schreiben vor dem Broderwerb lernen zu lassen«, bedenklich, zumal »beim Hüten und Heumachen die Hilfe der Kinder unentbehrlich« sei.

Sofort wettete ein dritter Franzose: »In Frankreich und England hat man Gesetze gemacht zum Schutze der körperlichen Arbeitskraft der Kinder; warum nicht auch zum Schutze des Geistes? Unwissenheit ist ein größeres Übel als Leibesschwäche . . . Eine Million Kinder ohne allen Schulunterricht . . . in einem Lande, das sich schmeichelt, durch seine Gelehrten, seine Literatur und Philosophie an der Spitze der Civilisation zu stehen!«

Dann kamen drei Belgier, ebenfalls uneinig: Während dem einen jeglicher Schulzwang bedeutete, »die Freiheit der Familie . . . unter die Füße zu treten!«, forderten die beiden anderen außer Volks- auch Fortbildungsschulen und die Bestrafung von »Eltern und Vormündern« für »willkürliche Schulversäumnisse der Kinder«.

Und dann verlas man einen Brief des sprachgewaltigen Victor Hugo, der die Versammelten zu beschwören versuchte: »Richten wir unsere Augen auf den morgenden Tag, den großen, der Civilisation gewärtigen! . . . Das Kind hat in seiner Wiege den Frieden und den Krieg der Zukunft. Bannen wir die Finsternis von dieser Wiege! . . . Fünfundzwanzig Jahre des unentgeltlichen obligatorischen Unterrichts würden die Gestalt der Welt verändern. Fangen wir den Bürger zu machen damit an, daß wir den Menschen machen! Eröffnen wir



Schulen überall! . . . Was in der Menschenkreatur der Knechtschaft widersteht, ist nicht die Materie, es ist die Intelligenz. Die Freiheit beginnt, wo die Unwissenheit aufhört.«

Einer der belgischen Teilnehmer sprang auf: »Den meisten Professionen ist besser mit der physischen Kraft der Muskeln gedient, als mit der intellektuellen des Wissen . . .«. Und die Schule überhaupt? »Ihr Modell ist das Kloster und das Zuchthaus, ein Gemisch von beidem . . . In der Klasse lernt (das Kind) Ordnung ohne Freiheit, draußen Freiheit ohne Ordnung . . .«. Zudem versuche die Schule noch, durch »Lob und Tadel, Belohnungen und Strafen den Eifer zu wecken«, womit sie zwangsläufig »Eitelkeit, Ehrgeiz, Neid, Haß und was sonst für böse Leidenschaften in der Menschenseele brüten«, mobilisiere.

Und auch bei ihm sprang ein Landsmann bei: »Das zarte Kindesalter ist den Gehirnkrankheiten unterworfen, zumal das begabtere, frühreifende. Die Schule ist nicht bloß sein Kerker, sie ist sein Grab!«

Und dieser »hanebüchene Unsinn wurde artikuliert, obwohl der einzige Fachmann, ein Rotterdamer Lehrer, über die Auswirkungen des in Holland seit dem 16. Jahrhundert »sehr verbreiteten« Elementarunterrichts referiert hatte, teilweise in erstaunlich fortschrittlichen Formulierungen: Der Nutzen dieses Unterrichts bestehe nicht nur darin, daß das Kind »lesen und schreiben und ein Wenig rechnen lernt; sondern . . . in der Entwicklung des Geistes — so zu sagen in der »Mechanisierung« der Intelligenz«.

In der hitzigen Debatte fand — Zufall oder nicht — der knappe Reisebericht eines Teilnehmers nicht jene Beachtung, die ihm gebührt hätte. Er habe, so

erinnerte sich der Referent, auf einer soziologischen Studien dienenden Reise durch alle großen Industriestädte Frankreichs »viele Herren« gefunden, die ihm, zum Bildungsproblem befragt, gesagt hätten: »Der Junge kann genug, wenn er anknoten kann . . .« und im übrigen: »Was wollen Sie? Sie sind Philanthrop und wir — Industrielle«. . .«

Damals kam es auf Ehrgeiz, Anstelligkeit und Glück an

Gerade weil diese Rechnung mit der billigen Arbeitskraft, nicht nur in Frankreich und Belgien, die Bildungschancen Jugendlicher beeinträchtigt hat, verdienen jene Fortschrittlichen Anerkennung, die es wagten, in einer durch Klassenunterschiede gekennzeichneten Gesellschaft die »gehobene« Herkunft als Kriterium für Bildungsfähigkeit und Intelligenz zu bezweifeln: »Im hohen Adel, selbst unter Fürstenkindern begegnet man zu Zeiten Einfältigen, fast Blödsinnigen. . .«, während die Wiegen bedeutender Männer durchaus nicht immer »mit Goldleisten verziert gewesen waren«.

Da der Industriebetrieb, so schrieb der Autor namens Dürre vor einhundert Jahren, »denkende und die verschiedenen Widerwärtigkeiten des Geschäfts klug parierende Arbeiter« gebrauche, »müssen auch solche gebildet werden«. Und kaum etwas von dem, was er forderte, hat an Gültigkeit verloren: Geeignete Beschäftigungs-

mittel, mit deren Hilfe sich des Kindes »Anschauungs- und Beobachtungsgabe zu ungewöhnlicher Fertigkeit steigern« lasse, »sehr tüchtige Lehrer«, »künstlich geordnete Geistesarbeiten« statt zu vieler Schreiberei, »allseitige Erregung des Geistes« anstelle »encyklopädischen Wissens«. Der Fabrikbesitzer — »sei er Privatmann oder heiße er Fiskus« — könne nur gewinnen, wenn er sich intelligente Arbeiter »anschafft«. Selbst wenn es deren »eine große Masse« gäbe, brauche er nichts zu fürchten, denn: »England und Amerika werden ihnen immer Beschäftigung reichen, und selbst Frankreich hat von jeher deutsche Arbeiter gern aufgenommen . . .«

★

Die Geschichte der Berufsausbildung im Hoesch-Bereich ist schwer nachzuzeichnen — alle Unterlagen wurden durch Kriegseinwirkung vernichtet. Gespräche mit Jubilaren lassen den Schluß zu, daß es bereits vor dem 1. Weltkrieg so etwas wie ein werkseigenes Berufsbildungssystem gab, freilich nach einer selbstgezümmten Ordnung funktionierend und keineswegs so wohlgedacht, wie es sich seit 1925 entwickelt hat.

Wer, wie etwa ein 14jähriger, der 1908 technischer Zeichner werden wollte, vorsprach und für brauchbar gehalten wurde, kam in den Betrieb, sah beim Aufmessen zu und wurde angehalten zu helfen. — Tageslohn im ersten Lehrjahr 1,— Mark. Je schneller er Anstelligkeit bewies, um so eher ließ man ihn selbständig arbeiten. Im dritten Jahr gab man ihm bereits ganze Ersatzteile und Zahnräder. Wenn er sich als besonders anstellig erwies, legte man ihm die Weiterbildung in Abendkursen auf einer Maschinenbauanstalt nahe, wo er zusätzliche Kenntnisse im Konstruktionszeichnen, in Mathematik, Statik und Dampfkessel-Kunde erwerben und damit seine betrieblichen Aufstiegschancen verbessern konnte. Und die Ehrgeizigen nutzten die unterrichtsfreien Abende zur Erlernung von Stenografie und eigneten sich daneben kaufmännisches Grundwissen an. Nach dem 1. Weltkrieg trug Hoesch die Kosten dieser zusätzlichen Ausbildung.

Doch mußte nicht jeder Junge, der sich bei Hoesch meldete, was er werden wollte. So bewarben sich viele der 13½- bis 14jährigen als Laufjungen. Arbeitszeit von sechs Uhr früh bis sechs Uhr abends —

jedoch mit zweistündiger Pause. Entgelt 1,60 Mark. Wo immer Arbeit anfiel, wurden sie eingesetzt: Steine für das Martinwerk abladen, Handlangerdienste im Walzwerk oder am Hochofen, des Meisters Kohlen stapeln, das Holz hacken — es gab viel Abwechslung. Wer Glück hatte, wurde in die Lok-Abteilung überwiesen — zunächst als »Anhänger«, um später Heizer und eines Tages Lokführer zu werden, mit Staatsbahnpatent.

Für die Ausbildung des technischen Nachwuchses, etwa der Schlosser und Dreher, hatte man bereits vor 1914 in einzelnen Betrieben besondere Arbeitsplätze, nicht selten sogar spezielle »Lehrecken« eingerichtet. Die Jugendlichen erhielten einen Werksvertrag und beendeten ihre Ausbildung mit einer Prüfung vor dem werksinternen Prüfungsausschuß. Ausbilder waren zu jener Zeit erfahrene Facharbeiter, die sich neben ihrer hauptberuflichen Tätigkeit als Schlosser oder Dreher mit den Lehrlingen beschäftigten.

Vom Jahre 1925 an folgte man bei Hoesch dann den Empfehlungen des Arbeitsausschusses für Berufsausbildung. 1930 konnte das Ausbildungswesen im Bereich der Westfalenhütte durch Schaffung einer Lehrwerkstatt mit zunächst 60, später 260 Arbeitsplätzen zentralisiert werden.

Bei Phoenix und Westfalenhütte schon früh vorbildliche Lehrwerkstätten

Im Zuge des mit der Neuordnung möglich gewordenen Wiederaufbaus wurde auch dem Ausbildungswesen im Hoesch-Bereich, wörtlich und bildlich, gebührender Raum zugewiesen, ebenso natürlich bei der Hüttenunion.

Eine Aktennotiz der Lehrwerkstattsstabsleitung, am 9. Oktober 1951 an die Neubau-Abteilung gerichtet, beschreibt den Bedarf an »Maschinen neben den erforderlichen Wasch-, Bade-, Umkleide-, Toiletten- und Arbeitsplätzen für 400 Lehrlinge«, wie er bei dem Neubau der Lehrwerkstatt auf dem Gelände der Westfalenhütte zu berücksichtigen sei. Die 400 Arbeitsplätze waren bestimmt für die Ausbildung von Bau-, Betriebs- und Maschinen-schlossern, Drehern, Werkzeugmachern, Schweißern, Schmieden, Elektrikern, Materialverwaltern, technischen Bürokräften und anderen Fachkräften. Die neue Lehrwerkstatt wurde im April 1953 ihrer

Bestimmung übergeben, in Aufbau und Organisation beispielhaft für zahlreiche Ausbildungsbetriebe der Bundesrepublik. Ein Jahr zuvor hatte auch das Hüttenwerk Hörde »eine der modernsten und größten Lehrwerkstätten Westdeutschlands« — so die Zeitungen — fertiggestellt.

★

Am 1. September 1953 erschien die erste Ausgabe unserer Werkzeitschrift. »Sozusagen als Leitwort« stellte sie voran, was Dr. Koch — damals Vorstandsmitglied, heute stellvertretender Aufsichtsrats-Vorsitzender der Hoesch AG — anlässlich einer Feierstunde in der neuen Lehrwerkstatt gesagt hatte: »Wo wäre die deutsche Wirtschaft, wo wären die Werke des Hoesch-Kreises ohne die gelernten Arbeiter, ohne die Meister ihres Fachs? Ihre Ausbildung, ihre Weiterbildung und ihre wirtschaftliche Sicherung sind daher wichtige Aufgaben...« Seither haben alle Themen über die Stellung des Menschen im Werk und die ihm offenstehenden Bildungswege in WERK UND WIR einen breiten Raum gefunden. Und es gab viel zu berichten — nicht nur über die großzügige Organisation der Lehrlingsausbildung. Bereits zu Beginn der fünfziger Jahre war auch die Weiterbildung und Förderung Erwachsener in die Ausbildungsprogramme einbezogen worden, wie etwa durch Sonderlehrgänge an der Akademie für Führungskräfte in Bad Harzburg.

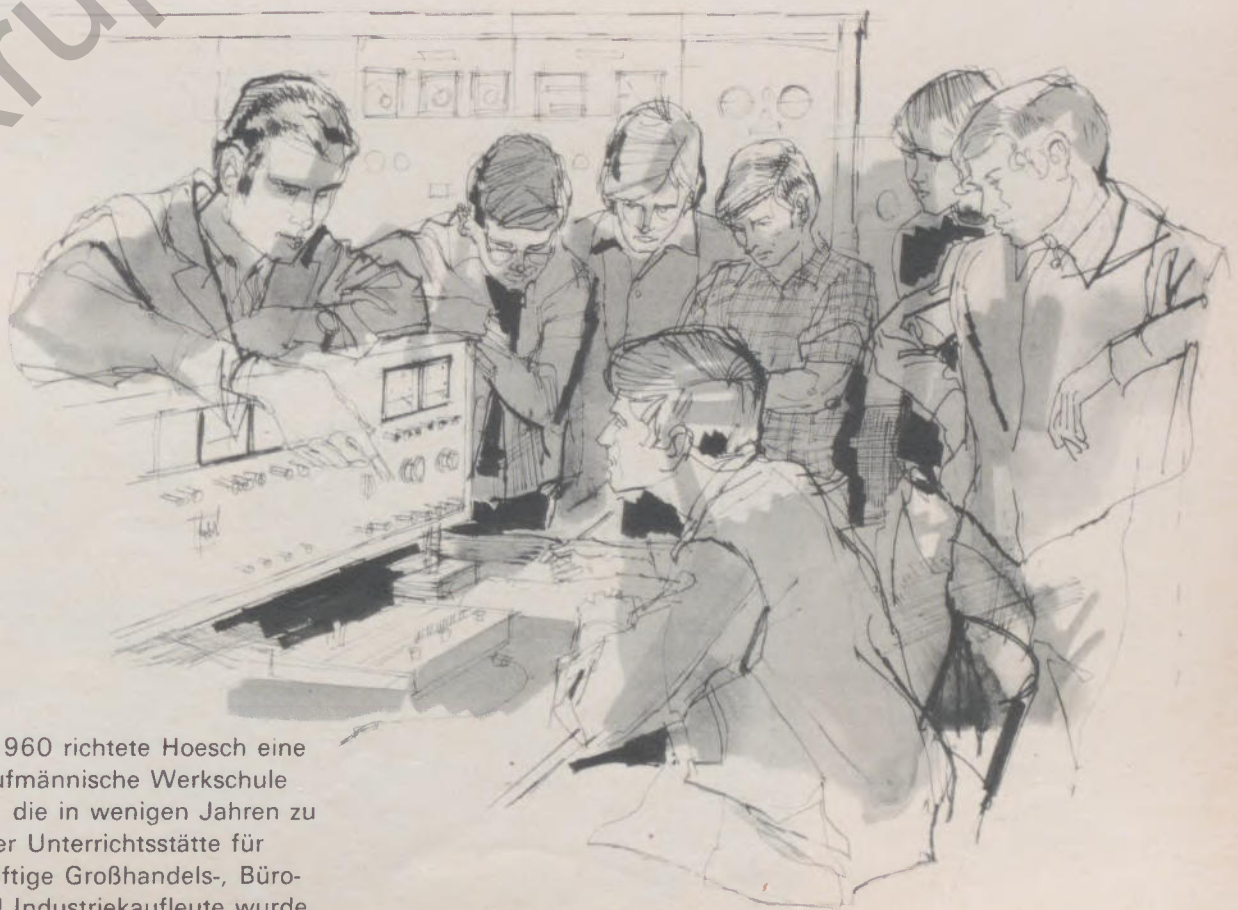
mit 25 Klassen und mehr als einem Dutzend vorwiegend hauptamtlich tätiger Lehrkräfte. Außenstellen in Düsseldorf und Hagen ersparten den Lehrlingen anderer Hoesch-Gesellschaften die Anreise nach Dortmund. Der Lehrplan mit den Fächern Betriebswirtschaftslehre und Schriftverkehr, kaufmännisches Rechnen, Buchführung, Gemeinschaftskunde, Hüttenkunde, Kurzschrift, Maschinenschreiben und — seit 1968 — Datenverarbeitung verbindet Theorie und Praxis. Wie erfolgreich die Kaufmännische Werkschule arbeitet, zeigen nicht zuletzt die Prüfungsergebnisse: sie wurden von Jahr zu Jahr besser. Während 1961 nur ein Prüfling mit »Sehr gut« bestand, waren es 1967 bereits 16, und aus 24 »Guten« wurden 72.

Insgesamt sind heute die im Hoesch-Bereich geschaffenen Möglichkeiten der Ausbildung, der Fortbildung und der Weiterbildung so zahlreich und vielseitig geworden, daß man sich auf Stichworte beschränken muß: Arbeitstagungen für Obere Führungskräfte, für Meister und Vorarbeiter, für Betriebsratsvorsitzende und deren Stellvertreter, für Ausbildungsleiter und Ausbilder von Lehrlingen, innerbetriebliche Lehrgänge für alle Angestellten, Sonderkurse für mathematisch-technische Assistenten. Nicht zu vergessen eine Vielzahl von Möglichkeiten, die Hoesch seinen Mitarbeitern auf dem Wege außer-betrieblicher Weiterbildung erschlossen hat — für den Arbeiter, der Industrie-

meister werden will, ebenso wie für den um zusätzliche Kenntnisse bemühten Angestellten und den Lehrling, der über Werksunterricht und Berufsschule hinaus noch an Sprach- und Fachkursen interessiert ist. Schließlich verdienen die seit dem 1. Oktober 1969 im Hoesch-Bereich geltenden neuen Richtlinien für die Gewährung von Ausbildungsbeihilfen oder -darlehen an Studenten und für die Vergabe von Fortbildungsbeihilfen an Belegschaftsmitglieder Beachtung. Sie haben der Nachwuchsförderung in allen Werken und Gesellschaften eine abermals verbreiterte Basis geschaffen.

Auf diesen Wegen ist das Unternehmen um zeitgemäße Bildungspraxis bemüht, wohl wissend, daß künftig als Folge technischer, ökonomischer und gesellschaftlicher Entwicklungen Berufe veralten oder ihren Inhalt ändern, daß zudem neue Berufe entstehen werden. Das wird sich auf die Ausbildungsabläufe auswirken, die Bildungssystematik ändern.

Vielleicht ist es kein Zufall, daß WERK UND WIR seit mehr als einem Jahrzehnt immer wieder ausführlich über das Aus-, Fort- und Weiterbildungswesen im Hoesch-Bereich berichten konnte. Dort lernen sie, lernen weiter, weil sie weiterwollen. Menschen dieses Jahrhunderts, von jenem so grundsätzlich veränderten Denken und Verhalten geformt, das Karl Steinbuch in seinem Programm 2000 »eine intellektuelle Mobil-machung« genannt hat.



1960 richtete Hoesch eine Kaufmännische Werkschule ein, die in wenigen Jahren zu einer Unterrichtsstätte für künftige Großhandels-, Büro- und Industriekaufleute wurde,

Rothe Erde Potpourri

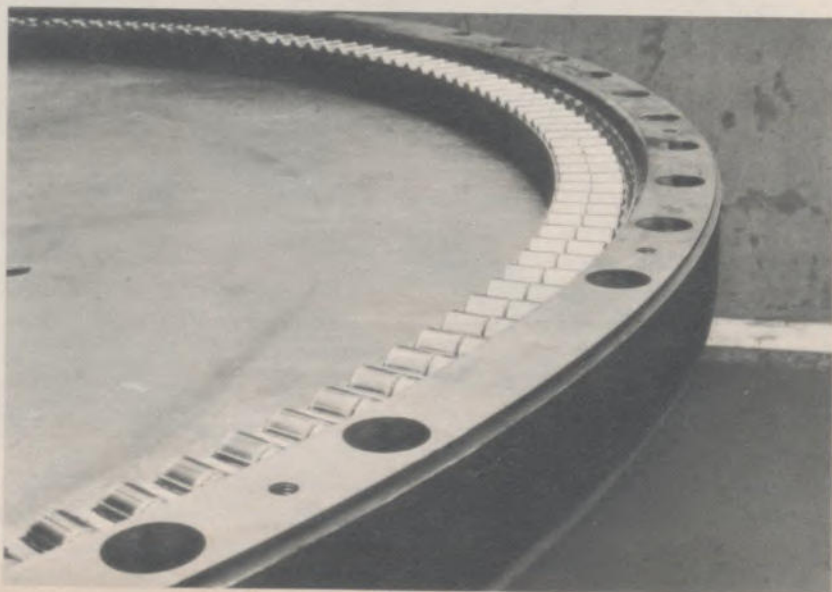
Wie vielseitig
Rothe Erde-Drehverbindungen
in aller Welt
eingesetzt werden, zeigt diese
kleine Auslese
aus den Versandlisten der
letzten Monate

Die größten Radaraugen sehen 315 Kilometer weit

»Safety first« heißt die Devise der modernen Luftraumüberwachung. Rotierende Radaranlagen durchdringen Nacht und Nebel, sorgen für die größtmögliche Sicherheit von Mensch und Material, überwachen die »Straßen« der Jumbo-Jets und Jetliner. Sie sind die Garanten, daß »Sicherheit zuerst« kein Schlagwort für die Flugsicherung bleibt. In der Bundesrepublik wird das Netz der Radar-Stationen immer dichter: Im Auftrag der Bundesanstalt für Flugsicherung wird jetzt in Bremen die erste Hochleistungs-Rundstrichradaranlage fertiggestellt. Die neue Anlage gehört zu einer Serie von sechs modernen Stationen, die von der Nordsee bis zu den Alpen den Luftverkehr überwachen und leiten sollen.

Die »Radaraugen« dieser bisher größten in der Bundesrepublik gebauten Anlage »sehen«

bis zu 315 Kilometer weit und orten selbst kleine Flugobjekte noch in einer Höhe von 23 000 Metern. Bei der Planung der Hochleistungs-Rundstrichanlagen wurden an die einzelnen Bauteile ungewöhnliche Anforderungen gestellt. Die Großwälzlager als drehende Herzstücke der Anlage mußten so konstruiert werden, daß ein Ausfall der Drehbewegung und damit ein Versagen der gesamten Anlage ausgeschlossen wird. Um diesen strengen Sicherheitsauflagen zu genügen, wurde von der Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG ein vollkommen neues Lagersystem entwickelt. Diese zum ersten Male eingesetzten »Doppel-Kanallager« basieren auf dem Prinzip der Rollen-Drehverbindungen, kombiniert mit Kugel-Drehverbindungen, verfügen über einen Durchmesser von 2400 Millimeter und wiegen 4464 Kilo. Die Lager-Laufbahnen enthalten insgesamt 1164 Walzkörper (Kugeln oder Rollen).



Riesen-Rollenlager für Frankreich und Japan

Für den Bau neuer Stahlwerke in Frankreich und Japan sind sechs Riesen-Rollen-Drehverbindungen bestimmt. Die Rollenlager gehören sowohl nach ihrer Größe als auch nach der Tragfähigkeit zu den größten ungeteilten Großwälzlager in selbsthaltender Bauweise, die bisher in der Welt gefertigt wurden. Die Riesenlager, deren äußerer Durchmesser 5200 Millimeter beträgt, sollen in Pfannendreh-türmen von Stranggießanlagen eingebaut werden.

U-Bahn auf Betonschienen für Großflughafen

Die ständig zunehmenden Fluggastzahlen im internationalen Luftverkehr stellen nicht nur deutsche Flughäfen vor immer größere Probleme. Noch mehr als in der Bundesrepublik müssen die Verkehrsplaner in Amerika überlegen, wie der wachsende Strom der Flugreisenden schnell und reibungslos abgefertigt werden kann. In den USA ist die Zahl der Fluggäste durch den stärker ausgeprägten Inlandsflugverkehr wesentlich höher als bei uns. Neue Wege zur Lösung des Problems »Fluggästeabfertigung« fanden die Planer des internationalen US-Flughafens von Seattle. Um eine schnelle Abfertigung der Flug-Passagiere zu erreichen, errichteten sie in ein bis zwei Kilometer Entfernung vom Hauptflughafengebäude zwei Satelliten-Gebäude. In allen diesen Gebäuden können die notwendigen Formalitäten

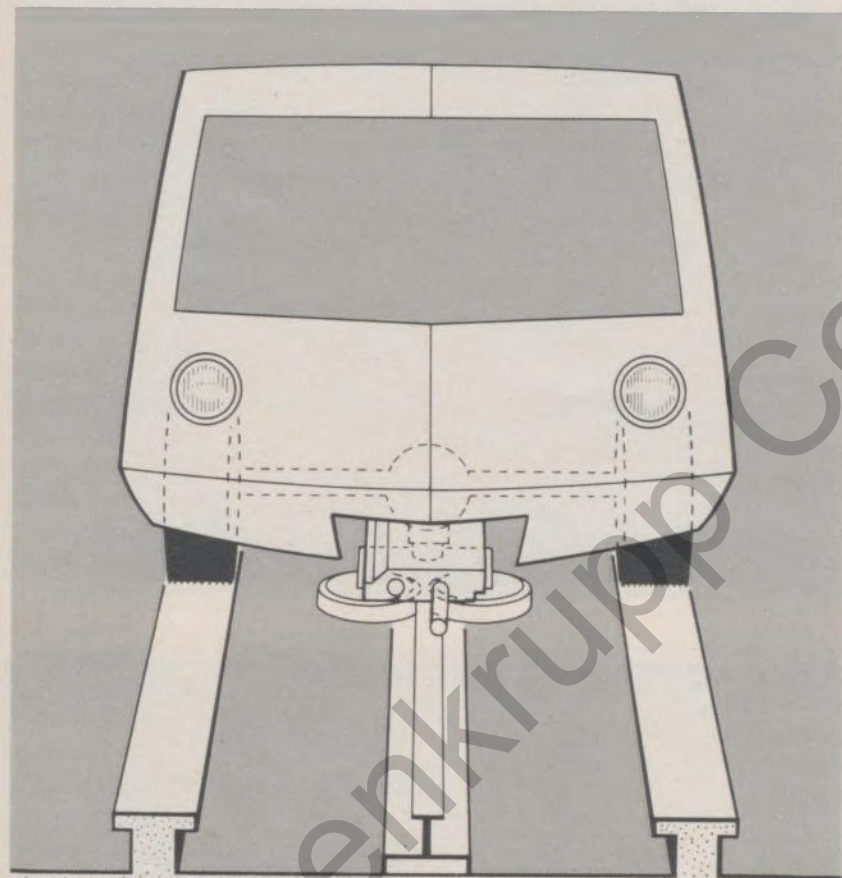
vor und nach einem Flug erledigt werden. Die drei Abfertigungshallen des Flughafens wurden durch ein unterirdisches Schnellverkehrssystem miteinander verbunden. Neu an den Schnellverkehrswagen als Transportsystem der Zukunft: Sie fahren auf gummibereiteten Rädern über Betonschienen. Spezielle Fühler an einer Mittelschiene leiten die Züge durch die Streckenkurven. Der Antrieb erfolgt durch einen Elektromotor. Die Flughafenzüge sind mit zweireihigen, zweiteiligen Rothe Erde-Kugeldrehverbindungen als Drehgestell-Lager ausgerüstet. Mit dieser Beteiligung an den Betonschienenbahnen haben wir zum erstenmal auch Drehgestell-Lager für amerikanische Schienenfahrzeuge geliefert. In der Bundesrepublik hat die Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG fast für sämtliche in den letzten zwanzig Jahren gebauten S-Bahnen, Straßen- und U-Bahnen Kugeldrehverbindungen angefertigt.

Einer der höchsten Werftkrane der Welt

Nach Finnland wurden zwei Rollendrehverbindungen mit über vier Meter Durchmesser geliefert. Ein Großlager ist als Drehelement zum Einbau in einen Stückgut-Portalkran bestimmt. Mit der zweiten Rollendrehverbindung wird einer der höchsten Werftkrane der Welt ausgerüstet. Dieser Kran wird von einem Kranbauunternehmen in Hegvinkää/Finnland gebaut. Nach Fertigstellung erreicht er eine maximale Hubhöhe von 85 Meter. Die Kranausleger ragen dann bei maximaler Ausladung 135 Meter hoch in den skandinavischen Himmel. Die dreireihige Rollendrehverbindung für den finnischen Superkran wiegt fast 3,5 Tonnen.

50 Autokrane, die auch bei minus 40 Grad Celsius arbeiten

Von einem namhaften süddeutschen Kranhersteller werden 50 Autokrane in die UdSSR geliefert, die wir mit Großwälzlager ausrüsten. Die Autokrane sollen beim Bau der etwa 2000 Kilometer langen Pipeline von Nordsibirien nach Westrußland eingesetzt werden. Da die Krane in Sibirien unter extremen Klimabedingungen arbeiten werden, bestehen die Lager, die das »drehende Herz« der Krane bilden, aus einem besonderen klimaunempfindlichen Werkstoff. Lager gleicher Bauweise haben sich bereits bei Temperaturen von minus 40 Grad Celsius ausgezeichnet bewährt.



60 Lager für Kasseler Straßenbahnen

Die Kasseler Verkehrsgesellschaft modernisiert und erweitert ihren Wagenpark: neun sechsachsige Einrichtungsgelenkwagen und sechs vierachsige Einrichtungsbeiwagen wurden bereits Ende 1970 neu in Dienst gestellt. Weitere drei sechsachsige Zweirichtungs-Gelenktriebwagen entlasten seit dem Frühjahr den Kasseler Nahverkehr. Die Hoesch Rothe Erde-Schmiedag rüstet die Kasseler Triebwagen mit Kugeldrehverbindungen als Drehgestell-Lager aus.



Wie sieht es auf dem Arbeitsmarkt der Sowjetunion aus? Gibt es in der UdSSR überhaupt einen Arbeitsmarkt? Sind Berufs- und Arbeitsplatzwahl frei? Wie steht es mit der Umschulung? Und mit der Arbeitsproduktivität? Wie hoch sind die Löhne? Was kann man für das Geld kaufen? Welche Sozialleistungen gibt es? Wie hoch ist das Rentenalter? Diese und viele andere Fragen beantwortet Gerhard Ahl, Chef des Dortmunder Arbeitsamtes, der sich auf einer Studienreise in der Sowjetunion gründlich umgesehen hat.

Die Erwerbsbevölkerung in der UdSSR

Wie und wofür arbeiten Iwan und Natascha?



▲► Die Besiedlung des Nordens und Ostens gehört zu den größten und zugleich faszinierendsten Problemen der UdSSR. Unsere Bilder entstanden in Sibirien: Sie zeigen Straßenbau im großen Maßstab und Vermesser am Ort eines künftigen Wasserkraftwerks



Die Sowjetunion zählt heute 242 Millionen Einwohner. Sie ist nach der Zahl der Bevölkerung hinter China und Indien der drittgrößte Staat der Erde. Rußland besitzt damit ein beachtliches Arbeitsmarktpotential. Wie werden diese Arbeitskräfte eingesetzt? Eine Frage, die angesichts der unvorstellbaren Reichtümer an Boden- und Natur-schätzen Rußlands von besonderem Interesse ist.

In der UdSSR sind gegenwärtig etwa 124 Millionen Männer und Frauen erwerbstätig, das sind rund 51,3 v. H. der Bevölkerung gegenüber 44,2 v. H. in der Bun-

desrepublik. Die im Vergleich zur Bundesrepublik Deutschland wesentlich höhere Erwerbsquote findet ihre Erklärung darin, daß die Berufstätigkeit der Frauen in der UdSSR wesentlich ausgeprägter ist und daß viele Männer und Frauen zur Aufbesserung ihrer Rente über das Rentenalter hinaus einer Erwerbstätigkeit nachgehen.

Landwirtschaft—Industrie—Dienstleistungsbereich

Den Entwicklungsstand von Industriestaaten kann man daran messen, wie viele Arbeitskräfte

noch in der Land- und Forstwirtschaft tätig sind und in welchem Maße sich der Dienstleistungsbereich ausgeweitet hat. In der UdSSR sind noch 31 v. H. der Beschäftigten in der Landwirtschaft gebunden gegenüber 9 v. H. in der Bundesrepublik Deutschland und 5 v. H. in den USA. Während in den USA 5 v. H. der Erwerbstätigen ausreichen, um den Rest zu ernähren und erhebliche Überschüsse zu erzeugen, haben in der Sowjetunion 31 v. H. der Erwerbsbevölkerung Mühe, das Land ausreichend zu versorgen.

Die russische Industrie kann

seit der Oktoberrevolution im Jahre 1917 — gemessen am damaligen Stand — auf eine beachtliche Entwicklung verweisen; in Einzelbereichen kann sie sensationelle, in der ganzen Welt respektierte Leistungen aufweisen.

Im Rahmen der Fünfjahrespläne setzt die Sowjetregierung für die wirtschaftliche Fortentwicklung jeweils Prioritäten. Der absolute Vorrang kommt der Produktionsmittelindustrie zu, dem Bergbau, der Schwerindustrie (Rüstungsindustrie), der Energieerzeugung. Im industriellen Bereich sollen die progressiven, für den Fortschritt wichtigen Zweige

◀ Jeder zweite Erwerbstätige in den UdSSR ist eine Frau; fast alle Berufe stehen Frauen offen: Nadeschda Artysch beispielsweise führt als Kapitän das Passagierschiff »Kristall« auf dem Ochotskischen Meer

▼ Der sowjetische Bürger kann seinen Beruf und Arbeitsplatz — von gewissen Einschränkungen abgesehen — frei wählen. Ludmilla Alexandrowna ist wissenschaftliche Assistentin am Agrophysikalischen Institut in Leningrad und beschäftigt sich mit der Aufzucht von Tomaten unter künstlichen Bedingungen



wie Elektronik, Atomenergie und Chemie beschleunigt ausgebaut werden.

Die Entwicklung in der Produktionsgüterindustrie geht nach wie vor stark auf Kosten der Verbrauchsgüterindustrie, die das Stiefkind der Sowjetunion geblieben ist. Die UdSSR beschäftigt im produzierenden Bereich 36 v. H. der arbeitenden Bevölkerung gegenüber 48 v. H. in der BRD.

In den westlichen Industrieländern kommt dem Dienstleistungsbereich eine wichtige und laufend zunehmende Bedeutung zu. Gerade die Dienstleistungen tragen in erheblichem Maße dazu bei, das tägliche Leben, insbesondere der berufstätigen Frauen, wesentlich zu erleichtern. Dieser Bereich ist jedoch in der Sowjetunion, ebenso wie in anderen kommunistischen Ländern, bisher stark vernachlässigt worden. Dichte des Einzelhandelsnetzes, Kundendienst und Reparaturwerkstätten, Gastronomie, Touristik und ähnliche Einrichtungen des Dienstleistungssektors sind in der UdSSR vergleichsweise schwach entwickelt. Im Dienstleistungssektor ist daher die Zunahme der Beschäftigten gering, allerdings mit der sehr wichtigen Ausnahme der in Bildung, Wissenschaft und im Gesundheitswesen Beschäftigten.

Nach mittel- und westeuropäischen Begriffen ist der Frauenanteil an der Gruppe der Erwerbstätigen außerordentlich hoch. Er beträgt bei den Arbeitern und Angestellten, d. h. bei der gesamten Erwerbsbevölkerung außerhalb des Kolchossektors, genau 50 v. H. Für die Kolchosbevölkerung gibt es keine Angaben, doch ist hier der Frauenanteil größer als der der Männer. Von den im Gesundheitswesen Tätigen sind 85 v. H. Frauen, in Handel und Versorgung sind 75 v. H., im Bildungswesen 72 v. H. beschäftigt.

Die wirtschaftliche Unabhängigkeit der Sowjetbürgerin hat dazu geführt, daß sie ihre persönlichen Entscheidungen materiell unabhängig fällen kann. Daher erfolgen 60 v. H. der Ehescheidungen in der UdSSR auf Initiative der Frau.

Berufs- und Arbeitsplatzwahl sind frei

Esmag besonders überraschen, daß sich in der UdSSR der beachtliche Faktor Arbeit nach nahezu marktwirtschaftlichen Gesetzen entfalten kann. Das überrascht, weil die UdSSR ihre wirtschaftliche Entwicklung über eindeutige Pläne — Fünfjahrespläne — anstrebt. Sie plant den Kapitaleinsatz, den Einsatz der

Rohstoffe und Energien — läßt aber den bedeutsamen Faktor »Arbeitskraft« aus der Planwirtschaft, was »Einsatz« oder »Lenkung« anbelangt, heraus.

Mit dem »Recht auf Arbeit«, das im Artikel 118 der Verfassung von 1936 jedem Bürger der Sowjetunion einen Arbeitsplatz garantiert, sind Freiheit der Berufs- und Arbeitsplatzwahl zwar nicht ausdrücklich verbunden, werden aber in praxi so gehandhabt.

Der russische Arbeiter kann seine Arbeitskraft — von gewissen Einschränkungen abgesehen — frei anbieten. Er kann sich den Ort seiner Tätigkeit, den Betrieb und Arbeitsplatz frei wählen, er kann kündigen und ohne Zwang wechseln.

Ein erkennbarer Zwang bei der Arbeitsaufnahme wird auf die Absolventen der Hochschulen ausgeübt, indem ihnen sehr häufig Erstarbeitsplätze in den Aus- und Aufbaugebieten angeboten werden; sie können zwar auch hier zwischen zwei und drei Arbeitsplätzen wählen, die aber alle in diesen Gebieten liegen. Hier müssen sie drei Jahre arbeiten.

Ein großes Problem ist die Besiedlung der nördlichen und östlichen Regionen des Riesenreiches, die aus politischen und wirtschaftlichen Gründen gleichermaßen notwendig ist. Die Appelle der Regierung, der Partei und der Parteijugend zur Arbeitsaufnahme in diesen Gebieten wenden sich vornehmlich an jüngere Menschen. Dafür ein Beispiel: Chruschtschow wandte sich 1956 auf der Allunionskonferenz mit folgenden beschwörenden Worten an die Jugend: »Genossen! Für die wichtigsten Bauvorhaben des sechsten Planjahrhunderts werden Hunderttausende neuer Arbeiter benötigt. Um diese Bauvorhaben mit Kadern zu versorgen, werden das Zentralkomitee der Partei und die Sowjetregierung sich mit dem Appell an die Sowjetjugend wenden, die besten Genossen zum Bau der wichtigsten Betriebe zu entsenden. Der Komsomol zählt achtzehneinhalb Millionen Mitglieder. Könnten da die Komso-molzen nicht 300 000 bis 500 000 Menschen aus ihrer Mitte stellen? Ich denke, daß sie das durchaus können. Wir glauben an die Kraft des Komsomols, der Jugend, an ihren Kampfgeist. Wir wissen, daß unsere Jugend sich nicht fürchtet vor Frösten, vor der sibirischen Taiga, daß ihr euch vor nichts fürchtet.

Für die neuen Baustellen in den östlichen, noch nicht erschlossenen Gebieten des Landes sind natürlich wirklich kühne und tapfere junge Menschen nötig, die keine Schwierigkeiten fürch-

ten. Die Bedingungen werden dort in den ersten Jahren hart sein. Damit muß man rechnen. Ihr müßt euch darüber im klaren sein, daß das kein Kuchenessen bei Muttern sein wird. Für ein solch großes und schweres Werk ist eine kühne Jugend nötig. Mögen das zunächst in der Hauptsache alleinstehende junge Männer und Mädchen sein, dann werden sie sich bei gemeinsamer Arbeit gut kennenlernen, viele von ihnen werden heiraten und einen festen Hausstand gründen.«

Die Arbeitsbedingungen in diesen Aufbaugebieten werden dadurch attraktiv gemacht, daß — wie im weiten Sibirien — die Löhne um 10 v. H. jährlich steigen — und das fünf Jahre lang. Es gibt 48 Tage Urlaub, freie Fahrt zum Urlaubsziel, kürzere Arbeitszeiten als sonstwo und Herabsetzung des Rentenalters.

Nach russischer Darstellung gibt es in der Sowjetunion keine Arbeitslosigkeit. 1927 registrierte man in der UdSSR letztmalig 1,5 Millionen Arbeitslose. Seit 1930 werden in russischen Statistiken keine Arbeitslosen mehr geführt. Die Überwindung der Arbeitslosigkeit war auch Ziel und Erfolg des ersten Fünfjahresplanes (1929 bis 1932). Diese Tatsache wird als eine der wichtigen sozialen Errungenschaften der Werktätigen gepriesen. Dabei argumentiert man, daß so lange niemand arbeitslos zu sein braucht, wie noch irgendwo im weiten Land — ungeachtet beruflicher Differenzierungen — Arbeitskräfte benötigt werden.

Ungeachtet dieser Arbeitsmarkphilosophie beklagt man die geringe Transparenz der Arbeitsmärkte in der UdSSR. Hier auf führt man zurück, daß es relativ lange dauert, bis ein Arbeiter oder Angestellter, der aus irgendeinem Grunde seinen Arbeitsplatz aufgegeben oder verloren hat, eine neue Beschäftigung findet. So betrug nach russischer Darstellung 1967 die Durchschnittsdauer der Arbeitssuche in Moskau 17 Tage, in Leningrad 20 Tage und mehr, in Ufa sogar zwei Monate.

Umsetzung und Umschulung

Über den Prozeß der Freisetzung von Arbeitskräften im produzierenden Bereich durch weitere Rationalisierung und technische Ausstattung liegen für den letzten Fünfjahresplan (1966 bis 1970) u. a. folgende Angaben vor:

Im Bereich der Hochöfen-, Stahlguß- und Walzgutabteilungen sollen 14 000 Arbeiter freigesetzt werden.

Durch komplexe Maschinisie-

rung und Automatisierung der Produktionsprozesse sollen in der Kohleindustriedes Donezbeckens über 140 000 Arbeiter, die mit Handarbeit und teilmechanisierter Arbeit beschäftigt waren, ihre Tätigkeit wechseln.

In der Industrie für Eisenbeton-Fertigteile wird die Inbetriebnahme von 817 automatisierten Maschinen und Anlagen etwa 16 800 Arbeiter freisetzen.

Diese beachtlichen Arbeitskräfteumschichtungen in Berufen und Wirtschaftszweigen lassen Fragen aufkommen wie:

1. Werden die Arbeitskräfte arbeitsmarktkononomisch umgesetzt oder gibt es eine versteckte Arbeitslosigkeit durch Arbeitskräftehortung?
2. Wird eine berufliche Umschulung angeboten?
3. Wie steht es um die Arbeitsproduktivität?

Da die russische Wirtschaft nicht nach marktlichen Gesetzen arbeitet, gibt es manche Gründe, Arbeitskräfte zu horten:

Man kann zusätzlichen Aufgaben im Rahmen der Pläne leichter nachkommen,

man kann durch diese Reserven die sozialen Nebeneinrichtungen — Wohnungen, Kindergärten, landwirtschaftlichen Nebenerwerb usw. verbessern und damit den Betrieb attraktiver machen, man kann die Fluktuation besser auffangen, die in vielen Betrieben bei 30 v. H. liegt.

Schließlich ist der entlassende Betrieb dafür verantwortlich, daß dem Gekündigten ein angemessener neuer Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt wird, eine als lästig empfundene Verpflichtung.

Den Folgen des technischen Fortschritts wirkt man zielbewußt durch Ansiedlung neuer (Ersatz-) Betriebe und durch großzügig geplante Umschulungsmaßnahmen entgegen. Die Umschulung, die für qualifizierte Berufe zwischen 6 und 12 Monaten dauert, wird entweder in besonderen Schulungsstätten oder in Lehrkombination durchgeführt. Im ersteren Fall — Schule — erhält der Umschüler ein monatliches Stipendium von etwa 100 Rubel (1 Rubel = 4,44 DM). Bleibt er im Umschulungsbereich des Betriebes, so erhält er den zuletzt erreichten Durchschnittsverdienst weitergezahlt.

Allein im Jahre 1968 erlernten nach russischer Darstellung 1 440 000 Arbeiter einen zweiten Beruf. Um eine Verbesserung der gesamten Umschulungsarbeit zu erzielen, erließen im Oktober 1968 das Staatskomitee des Ministerrats der UdSSR für berufstechnische Bildung, der Zentralrat der Gewerkschaften und das Staatskomitee des Ministerrats der UdSSR für Fragen der Arbeit

und Entlohnung neue Bestimmungen über die Aus- und Fortbildung von Arbeitern, in die ein neuer Abschnitt »Umschulung von Arbeitern« aufgenommen wurde.

Kurz sollte aus russischer Feder noch die »Fluktuation« angesprochen werden. Nowikow, Vorsitz des Staatskomitees des Ministerrats der RSFSR für die Nutzung von Arbeitskraftreserven, sagt in der Nr. 13/1969 der Zeitschrift »Der Kommunist« hierzu:

Einen großen Verlust fügt der Produktion bekanntlich die Fluktuation der Arbeitskräfte zu. Diese sei verursacht einmal durch dieschonangesprocheneschlechte Organisation der Arbeit, es gäbe aber andererseits noch Leute, die die Arbeitsdisziplin verletzen, die gegenüber den Interessen ihres Kollektivs und des Staates gleichgültig sind. Die Gesellschaft fordert mit Recht die Ergreifung von Maßnahmen, insbesondere eine verstärkte Anwendung von materiellen Sanktionen gegenüber den Betrieb wechselnden Arbeitskräften, den Schwänzern und den Trinkern.

Zur Fluktuation heißt es an anderer Stelle:

Besondere Unruhefaktoren schaffen die »Letuny«, die Zugvögel, Leute, die so lange suchen, bis sie den Betrieb mit dem besten Leistungsstand, Klima und Wohnverhältnissen gefunden haben. Die 12-Tage-Kündigungsfrist in der Sowjetunion und der unterschiedliche Leistungsstand von Betrieben gleicher Branchen sind Grund für eine enorme Fluktuation, die volkswirtschaftlich stark zu Buche schlägt.

Nach dem Gesagten drängt sich die Frage nach der Arbeitsproduktivität auf. Man hat darüber im Westen lange Zeit keine zuverlässigen Angaben besessen, weil die Sowjets nur mit prozentualer Zunahme zu einer unbekannten Basis aufwarteten. 1959 mußten die Sowjets in einem amtlichen Werk (Der ökonomische Wettbewerb zwischen der UdSSR und den USA, eine Kritik der Ansichten amerikanischer bürgerlicher Ökonomen, Moskau 1959) einräumen, daß der Stand der Arbeitsproduktivität in den USA vorläufig noch etwas mehr als doppelt so hoch wie in der UdSSR ist. Die gleichen Angaben machte Ministerpräsident Kossygin 1965 für die industrielle Arbeitsproduktivität. Hätte Kossygin die Landwirtschaft und die Dienstleistungen mit berücksichtigt, dann hätte er erheblich niedrigere Zahlen nennen müssen. Nach westlichen Schätzungen dürfte die Arbeitsproduktivität um zwei Drittel niedriger sein als in den USA.

Wie hoch ist der Lebensstandard in der UdSSR?

Im Hinblick auf die verhältnismäßig niedrigere Produktivität der sowjetischen Volkswirtschaft ist auch der Lebensstandard zwangsläufig niedriger. Zum Lebensstandard muß man allerdings in der UdSSR die gesellschaftlichen Konsumtionsfonds, auch »öffentliche Fonds« genannt, rechnen. Aus ihnen werden u. a. der Gesundheitsdienst, das Bildungswesen, die Altersversorgung, Kindergärten und verbilligter Urlaub in Gewerkschaftsheimen finanziert, Wohnungsmieten subventioniert usw.

Aus propagandistischen Gründen und auf ideologischer Basis hat die UdSSR hier eine Politik betrieben, die sich normalerweise nur ein Land mit sehr hohem Sozialprodukt leisten könnte. Die Lücken in den Finanzen müssen daher laufend auf indirektem Wege, nämlich über den Preis der Einzelhandelsangebote, geschlossen werden. Wie politisch problematisch das aber ist, erlebten wir gerade in Polen. Die UdSSR hat daraus sehr rasch die Konsequenzen gezogen und der »polnischen Krankheit« durch vom Staat dekretierte Preisnachlässe im Verbrauchsgüterbereich entgegengewirkt.

Der Lebensstandard kann bei der Fülle der Staatsaufgaben (Infrastruktur, Rüstung, Kosmosforschung) nur sehr langsam ansteigen. Obgleich eine exakte Quantifizierung des Niveaus des sowjetischen Lebensstandards nicht möglich ist, läßt sich die Größenordnung auf ein Viertel bis ein Drittel des amerikanischen Lebensstandards schätzen. Der Rückstand äußert sich beispielsweise in einer geringen Elastizität des Warenangebots sowie in einem vergleichsweise engen Warensortiment.

Für 4,44 DM erhält man 1 Rubel. Dieser Umrechnungskurs entspricht keinesfalls der wirklichen Kaufkraft des Rubels in der UdSSR. Nach der Kaufkraft umgerechnet dürfte der Rubel nach Ansicht von Fachleuten wenig mehr als 2,—DM wert sein. An den deutschen Bankinstituten erhält man für 0,88 DM einen Rubel. Devisen dürfen aber nicht eingeführt werden.

Das Durchschnittseinkommen der sowjetischen Werktätigen — Arbeiter und Angestellte (alle außer der Kolchosbevölkerung) — lag 1968 nach sowjetischen Angaben bei 112,6 Rubel monatlich (Industrie 121,9; Sowchosen 92,1; Transport 126; Bauwesen 131,2; Handel 90,6; Gesundheitswesen 90; Bildung 102 usw.). Nach neuesten russischen Angaben betrug

1970 das Durchschnittseinkommen der Arbeiter und Angestellten — einschließlich ausgezahlter Prämien — 122 Rubel. Unter Berücksichtigung der Leistungen und Vergünstigungen aus den gesellschaftlichen Konsumtionsfonds erreichte das durchschnittliche Monatseinkommen der Arbeiter und Angestellten 164 Rubel.

Das Lohngefälle ist beträchtlich; die Werktätigen in der Schwerindustrie dürften die Lohnskala anführen, der Dienstleistungsbereich — einschließlich Gesundheitswesen! — das Schlußlicht abgeben. In Moskau liegt das Durchschnittseinkommen eines Taxifahrers bei etwa 150 Rubel; die Dolmetscherin, die dies erfragte und in zwei Sprachen ein abgeschlossenes Hochschulstudium nachweisen konnte, verdient bei Intourist monatlich 110 Rubel. Interessant ist auch das Verhältnis des Durchschnittseinkommens der Angestellten zu den Arbeitern. Während 1955 die Angestellten im Durchschnitt 50 v. H. mehr als die Arbeiter verdienten, liegen sie heute mit 10 v. H. unter den Arbeiterlöhnen.

Die höchsten Einkommen des Top-Managements dürften kaum mehr als das Drei- bis Viereinhalbfache der Arbeiterlöhne betragen. Aber es kommt dazu eine ganze Reihe von Vergünstigungen, z. B. privater Chauffeur und ein Haus, oder die berühmte Sommerdatscha und dann die Prämien, die zu dem Gehalt hinzukommen. Die Prämien sind nicht unbegrenzt, sondern betragen etwa 25 bis 50 v. H. des festen Managergehaltes.

Die Arbeitswoche beträgt durchschnittlich

In der UdSSR	40,7 Stunden
in England	46,1 Stunden
in Frankreich	45,6 Stunden
in Japan	44,5 Stunden
in der Bundesrepublik	44,1 Stunden
in den USA	41,2 Stunden

Überstunden sind in der UdSSR grundsätzlich verboten. In Ausnahmefällen ist die Erlaubnis der Betriebsgewerkschaftsleitung einzuholen. Erst seit zwei Jahren hat man die Fünf-Tage-Woche eingeführt.

Das Rentenalter liegt in der Regel bei Frauen beim 55., bei den Männern beim 60. Lebensjahr. Die verhältnismäßig niedrigen Renten verleiten indessen in vielen Fällen zur Weiterarbeit.

Die gesellschaftlichen Konsumtionsfonds sind die materielle Grundlage der in der Verfassung der UdSSR verankerten Rechte der Sowjetbürger auf kostenlosen Unterricht und Fachausbildung, auf jährlich bezahlten Urlaub, auf materielle Versorgung im Alter sowie im Falle von Krankheit oder Invalidität, auf

unentgeltliche ärztliche Hilfe, auf Subventionierung der Miete und sonstige Sozialfürsorge.

Löhne und Gehälter werden an den einzelnen für seinen unmittelbaren Beitrag zur Produktion ausgezahlt. Die den gesellschaftlichen Konsumtionsfonds zufließenden Mittel sind dazu bestimmt, Bedürfnisse der Mitglieder der Gesellschaft unabhängig von der Qualität und Quantität ihrer Arbeit zu decken. Es ist Ausdruck der klassenlosen Gesellschaft, wenn die materiellen und geistigen Leistungen aus diesen Fonds nicht als Entlohnung gelten, sondern kostenlos angeboten werden. 1970 beliefen sich diese Fonds auf mehr als 63 Milliarden Rubel.

Was kann man für den Rubel kaufen?

An die Wohnung stellt der Russe keine hohen Ansprüche. Sie sind in den Neubauwohnungen der Großstädte selbstverständlich mit allen sanitären Einrichtungen ausgestattet: Dusche, WC, Müllschlucker, Fahrstuhl. Zwei- und Drei-Raum-Wohnungen mit 28 bis 46 qm herrschen vor. Als Miete wird nur ein symbolischer Preis gezahlt. Auch Strom und Gas sind billig. Die Miete, einschließlich Gas und Elektrizität, macht im Durchschnitt nicht mehr als 4 bis 5 v. H. der Haushaltskosten einer sowjetischen Familie aus; faktisch entspricht das nicht einem Drittel des eigentlichen Wertes der Wohnung, zwei Drittel zahlen der Staat oder die Betriebe aus den gesellschaftlichen Konsumtionsfonds.

Eine Fahrt mit der U-Bahn ohne Entfernungsbegrenzung kostet fünf Kopeken (etwa 0,25 DM). Abgesehen von einer niedrigen Grundgebühr ist das Telefonieren in den Städten kostenlos.

Während die Preise für Grundnahrungsmittel, Mieten und öffentliche Tarife relativ niedrig sind, liegen die Preise für bestimmte Genußmittel, Oberbekleidung und langlebige Konsumgüter bislang zum Teil zu hoch für mittlere Einkommensempfänger. Beispielsweise kostete ein Herrenanzug aus Wolle 200 Rubel, ein Kühlschrank gleichfalls 200 Rubel, ein Fahrrad 48 Rubel und ein Moskwitsch (50 PS) 3800 Rubel. Wodka wurde zum Literpreis von rund sechs Rubeln verkauft. Der Kauf eines Anzugs erforderte daher fast zwei volle Monatseinkommen, der Kauf eines Fahrrads das halbe Monatseinkommen eines Arbeiters oder Angestellten. Seit dem 1. März 1971 sind auf Anordnung der Regierung Konsumgüter erheblich, zum Teil bis zu 50 v. H., verbilligt worden.

Ferdinand Michels zum 65. Geburtstag

Am 11. Juli 1971 feiert Ferdinand Michels, seit sechzehn Jahren Vorstandsmitglied der Döhner AG, seinen 65. Geburtstag.

In Iserlohn geboren, besuchte er dort das Märkische Gymnasium bis Obersekundareife und absolvierte danach bei den Stahl- und Eisenwerken Döhner AG die kaufmännische Lehre. Um etwas von der Welt zu sehen, wechselte er bald darauf nach Holland zur Firma Aloverzee, einer damaligen Tochtergesellschaft von Krupp, und zur Handelsvereinigung Oost Indie.

1926 kehrte Ferdinand Michels zur Döhner AG zurück. Vier Jahre später — er war damals vierundzwanzig Jahre alt — erhielt er Prokura. Seit 1955, als Ferdinand Michels zum stellver-

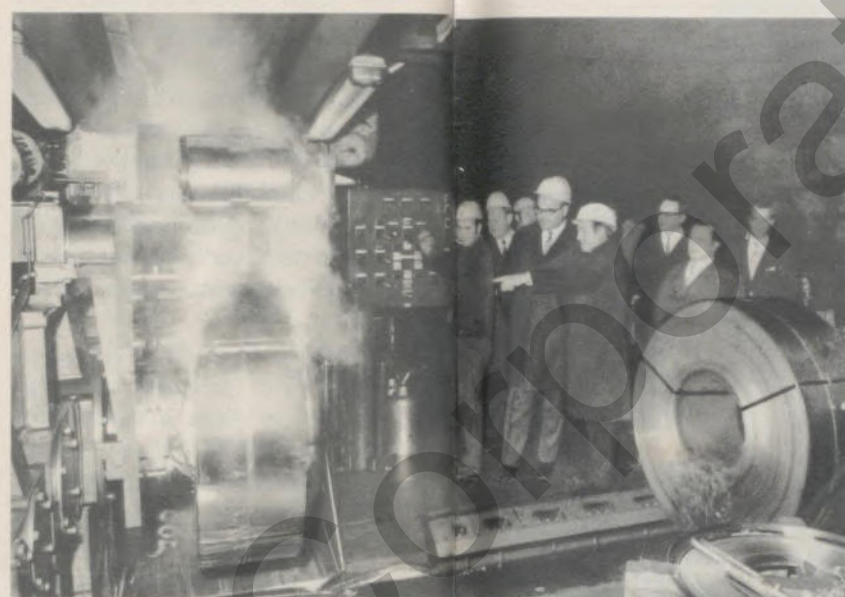
tretenden — und sechs Jahre später zum ordentlichen — Mitglied in den Vorstand der Döhner AG berufen wurde, ist er der kaufmännische Leiter der Gesellschaft.

Zum 65. Geburtstag wünschen alle, die Ferdinand Michels in den langen Jahren seiner Arbeit für Hoesch kennen- und schätzengeliebt haben, daß ihm noch recht viele Jahre bei guter Gesundheit vergönnt sein mögen.



Ministerpräsident Kohl besucht Werk Trier

Bei einem Besuch in Trier besuchte Dr. Helmut Kohl, der rheinland-pfälzische Ministerpräsident, auch das Trierer Werk unserer Trierer Walzwerk AG. Die Vorstandsmitglieder Werner Sieckmann und Ernst Bartmann führten den Gast durch den Be-



trieb, in dem jährlich 35000 Tonnen Stahlband gewalzt und oberflächenveredelt werden. In den nächsten drei Jahren wird durch Erneuerung und Erweiterung der Produktionsanlagen die Kapazität des Werkes verdoppelt. Auf unserem Bild erläutert Werner Sieckmann Ministerpräsident Kohl, auf wie vielfältige Weise Stahl sein Gesicht ändern kann, indem er eine immer andere, jedoch stets korrosionsfeste Oberfläche erhält.

»Deutsches Komitee Instandhaltung« gegründet

Die Leistung und den Wert technischer Anlagen zu erhalten, ist heute zu einem bedeutenden volkswirtschaftlichen Problem geworden. Durch sinnvolle Instandhaltungsstrategie werden Nutzungsdauer verlängert, Produktionsausfälle verringert und Kosten gesenkt. Diese Erkenntnis führte zur Gründung des Deutschen Komitees Instand-

haltung, das die entsprechenden Arbeiten der einzelnen Organisationen und Institute abstimmen und intensivieren soll und das diesen Bereich der Technik gegenüber in- und ausländischen Instituten vertreten wird. Bei der Gründungssitzung des Komitees wurde Dipl.-Ing. Heinrich Wiegel, Betriebsdirektor der Maschinenbetriebe der Hoesch AG Hüttenwerke, zum Präsidenten gewählt.



50

Heinrich Patt Hoesch Siegerlandwerke AG Werk Wissen



Das fünfzigjährige Arbeitsjubiläum begeht Heinrich Patt am 11. August 1971 im Werk Wissen der Hoesch Siegerlandwerke AG. Er nahm am 9. November 1920 bei der damaligen Firma Von der Zypen die Arbeit auf, bei der schon sein Vater als Walzwerker beschäftigt war. Heinrich Patt wurde als Schlosser angelernt. In der Verzinnung — Feinstbleche wurden im Tauchverfahren mit einer Zinnschicht überzogen — reparierte er Verzinnherde und Putzmaschinen. 1930 wurde er Kolonnenführer. Das Einstellen und Regulieren der Zinnmaschinen gehörte zu seinen Aufgaben. In den vergangenen elf Jahren war Heinrich Patt als Vorarbeiter und Schichtführer eingesetzt. Zu Hause, in Dattenfeld, zwanzig Kilometer von Wissen entfernt, hat er Wald und Garten. Mit fünf nuerwachsenen Kindern wächst die Familie Patt schnell weiter: Sechs Enkelkinder wohnen bereits am Ort.

40

Hoesch Hüttenwerke AG

14. 7. 1971
Adolf Brusche · Kesselwärter
Werk Westfalenhütte
2. 8. 1971
Paul Kotlowski · Schlosser
Werk Union
2. 8. 1971
Heinrich Eikermann · Schweißer
Werk Westfalenhütte
8. 8. 1971
Franz Schiller · Versuchs- und
Entwicklungstechniker
Werk Westfalenhütte
24. 8. 1971
Erwin Becker · 2. Ofenmann Block-
walzwerk
Werk Phoenix
27. 8. 1971
Theo Enders · Oberpförtner
Werk Union
31. 8. 1971
Karl Süß · Kranführer
Werk Union
Hoesch Werke
Hohenlimburg-Schwerte AG
25. 8. 1971
Karl Sander · Sachbearbeiter
Kaltwalzwerk
Dittmann & Neuhaus AG
20. 5. 1971
Wilhelm Hansen · Federnprüfer

25

Hoesch AG

15. 8. 1971
Elisabeth Welke · Verwaltungs-
angestellte
Hüttenhospital

Hoesch Hüttenwerke AG

1. 8. 1971
Walter Bendiks · Elektrowickler
Werk Phoenix
1. 8. 1971
Arnold Heiermann · Werksführer
Werk Westfalenhütte
2. 8. 1971
Heinz Arent · Schlosser-Kolonnenf.
Werk Phoenix
2. 8. 1971
Paul Kuchanny · Kranführer
Werk Phoenix
3. 8. 1971
Ernst Ochsenfahrt · Maschinist
Werk Union
3. 8. 1971
Franz Lindenau · Kranführer
Werk Phoenix
7. 8. 1971
Karl Aufdemkamp · Meister
Werk Phoenix
7. 8. 1971
Fritz Wittenberger · Schlosser
Werk Westfalenhütte
10. 8. 1971
Horst Beuche · Werksbahndisponent
Werk Phoenix
10. 8. 1971
Rolf Falkenreck · Schlosser
Werk Phoenix
12. 8. 1971
Friedrich Enders · Büroangestellter
Werk Phoenix
12. 8. 1971
Heinrich Schmidt · Klempner
Werk Westfalenhütte
12. 8. 1971
Johann Herzig · Kauenwart
Werk Westfalenhütte
13. 8. 1971
Ernst Romeike · Weichenpfleger
Werk Westfalenhütte
14. 8. 1971
Heinz Axnick · Qualitätsprüfer
Werk Westfalenhütte
16. 8. 1971
Helmut Schmitt · Hubstaplerführer
Werk Phoenix
17. 8. 1971
Karl-Heinz Flören · Schwer-
beschädigten-Obmann
Werk Phoenix
19. 8. 1971
Helmut Buscha · Reservemann
Werk Westfalenhütte
19. 8. 1971
Wilhelm Klaus · Maurer
Werk Phoenix
20. 8. 1971
Wilhelm Fiedler · Kontrolleur
Werk Westfalenhütte
21. 8. 1971
Max Rhau · Modelltransporteur
Werk Phoenix
22. 8. 1971
Willi Meyer · Maschinist
Werk Phoenix

27. 8. 1971

Heinz Roszak · Maschinist
Werk Westfalenhütte

27. 8. 1971

Anni Woelk · Fotografin
Werk Phoenix

28. 8. 1971

Karl Temme · Magazinverwalter
Werk Union

29. 8. 1971

Konrad Hellwig · Formermeister
Werk Phoenix

30. 8. 1971

Johann Oleksesch · Elektriker
Werk Phoenix

30. 8. 1971

Richard Langner · Scherengehilfe
Werk Phoenix

Hoesch Siegerlandwerke AG

1. 8. 1971
August Köhler · 2. Mann Teilschere
Werk Eichen

1. 8. 1971

Otto Schreimb · Wärter,
Regenerierung
Werk Wissen

11. 8. 1971

Reinhold Bender · Terminstellen-
arbeiter
Werk Wissen

26. 8. 1971

Manfred Ingelbach · 1. Mann
Zerteileranlage
Werk Wissen

Hoesch Werke Hohenlimburg-Schwerte AG

5. 8. 1971
Heinz Böhm · Schlosser
Maschinenbetrieb

10. 8. 1971

Bogislaw Wesolowski · Federn-
arbeiter
Federnwerk

10. 8. 1971

Reinhold Hiersemann · Walzwerker
Walzwerk Schwerte

13. 8. 1971

Wilhelm Zickler · Profilarbeiter
Kaltprofilwerk Hagen-Kabel

14. 8. 1971

Ernst Riedel · Walzwerker
Walzwerk Schwerte

15. 8. 1971

Johann Baehr · Zieher
Blankstahlzieherei

Hoesch Trierer Walzwerk AG

12. 8. 1971
Otto Drein · Magazinarbeiter
Werk Wuppertal-Langerfeld

Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG

19. 8. 1971
Karl Richter · Wärmekontrolleur
Werk Eckesey

Schwinn AG

21. 8. 1971
Leonhard Krawczyk · E-Schweißer

Hoesch Maschinenfabrik Deutschland AG

26. 8. 1971
Elli Kurkowski · Küchenhilfe

Union-Schienen im japanischen Werks-Museum

Kürzlich erreichte uns ein Brief aus Japan, von der Kirin-Brauerei, der größten Brauerei Japans, der drittgrößten der Welt. Die japanischen Bierbrauer berichteten in ihrem sehr freundlichen Schreiben, daß sie vor einigen Monaten eines ihrer Werksgleise auswechselten und dabei die Bezeichnung »Union 1885« auf einer Schiene fanden. Sie gingen der Sache nach und ermittelten bei den Japanischen Nationalbahnen, daß diese Schienen 1885 bei der Dortmund Hörder

Hüttenunion gekauft und nach Japan importiert worden waren. Die Schienen dienten zuerst dem Personen- und Güterverkehr zwischen Ueno und Utsunomiya, wechselten dann viele Male den Ort und wurden schließlich vor 50 Jahren Werksschienen der Sendai-Brauerei. Wegen der ungewöhnlich langen Dienste dieser Schienen haben die Japaner ein ein Meter langes Stück herausgesägt und ihrem Werksmuseum einverleibt — das hier veröffentlichte Foto war ihrem Brief beigelegt.



Ungarische Tänze vor Werktor 1

Im Rahmen der Ungarn gewidmeten Auslandskulturtage in Dortmund, an deren Veranstaltungen über 20000 Besucher teilnahmen, tanzten und musizierten vor der Hauptverwaltung und Tor 1 des Werkes Westfalenhütte das Jugendkunstensemble

und das Rajko-Orchester aus Budapest. Viele Belegschaftsmitglieder wurden zum Schichtwechsel interessierte Zuschauer, die mitgerissen Beifall klatschten.



DIE GESELLSCHAFTEN DER HOESCH AG

INLAND

Hütten- und Walzwerke

Hoesch Hüttenwerke AG Dortmund

Hoesch Siegerlandwerke AG Siegen

Hoesch Werke Hohenlimburg-Schwerte AG Hohenlimburg

Hoesch Trierer Walzwerk AG Wuppertal-Langerfeld

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

Titan Verpackungssysteme GmbH Schwelm

Handel und Export

Hoesch Handel AG Dortmund

Dortmunder Eisenhandel GmbH Dortmund

Schulte & Schemmann Hamburg

Schrottverwertung Celler GmbH Dortmund

Hoesch Reederei und Kohlenhandel GmbH Essen

Verwaltungsgesellschaft

Industriewerte AG Dortmund

Sonstige Beteiligungsgesellschaften

Orenstein & Koppel AG Berlin/Dortmund

Rheinisch-Westfälische Kalkwerke AG Dornap

Dolomitwerke GmbH Wülfrath

Vereinigte Drahtseilwerke GmbH Dortmund

Gesellschaft für Metall Praecis-Formung mbH Westhofen

Vereinigte Achsenwerke GmbH Dortmund

Hydropneumatik Federungselemente GmbH München

VACMETAL Gesellschaft für Vakuum-Metallurgie mbH Dortmund

Industriewerte Versicherungskontor GmbH Dortmund

AUSLAND

Weiterverarbeitung

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

Hoesch Argentina SAlYC Buenos Aires

Hoesch Scripelliti SA Industria de Molas São Paulo

Forjaria São Bernardo SA São Bernardo do Campo (Brasilien)

Suspensiones Automotrices SA Tlalnepantla (Mexiko)

Rotek Incorporated Ravenna (Ohio, USA)

Nippon Roballo Comp. Ltd. Tokio

Handel

Hoesch America Inc. Atlanta

Hoesch Belgique SA - Hoesch Belgie NV Brüssel

Hoesch France Sàrl Paris

Hoesch Italiana SpA Milano

Hoesch Limited London

Hoesch Nederland NV Den Haag

Hoesch SA Madrid

Hoesch Zürich AG Zürich

Roballo Engineering Company Ltd. London

Roballo France Sàrl Paris

Rothe Erde Italiana SpA Milano

FOTO WETT BEWERB

»Straßen, Mauern, Häuser«

- 1 Heinrich Pahlke
Hoesch Hüttenwerke AG
- 2 Horst Steinbach
Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG
- 3 Lothar Schubert
Hoesch AG
- 4 Artur Müller
Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG
- 5 Siegfried Werkmüller
Hoesch Werke Hohenlimburg-Schwerte AG
- 6 Ferdinand Schabram
Hoesch Hüttenwerke AG

Für den Fotowettbewerb können unsere Belegschaftsmitglieder und Pensionäre bis zum 3. August Fotos zu dem Thema »Landschaft« und bis zum 3. September Fotos zu dem Thema »Tiere« einreichen.

WERK UND WIR- FOTOWETTBEWERB '71

Januar	Regen
Februar	Reklame überall
März	Das Gruppenbild
April	Winter hier und anderswo
Mai	Spiegelungen
Juni	Spiegelungen
Juli	■ Straßen, Mauern, Häuser
August	Das Steckenpferd
September	Landschaft
Oktober	Tiere
November	Mensch und Arbeit
Dezember	Aus dem Urlaub

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 AG, 46 Dortmund, Eberhardstraße 12.

hardstraße 12. Telefon 8441, Fernschreiber 0822123/0822294 ■ Druck: Westfalendruck, Dortmund ■ WERK UND WIR erscheint monatlich und wird kostenlos an alle Belegschaftsmitglieder abgegeben.

Bildnachweis: Titel- und Rückseite: Manfred Kampmann, Dortmund. Schwarzweißaufnahmen: Erich Kreuzner, Günter Steininger, Helmut Hering, Emil Ahring, Lotte Hertling, Manfred Kampmann, Erhard Pankau, Anni Wölk und Gustav Adolf Wüstenfeld, alle Dortmund, Udo Hoffmann, Köln; APN, Moskau; Kasseler Verkehrs-Gesellschaft AG, Triersche Landeszeitung, und Werk- und Privatfotos. Zeichnungen: Ulrik Schramm, Feldafing, und Hans Geisen, Basel.

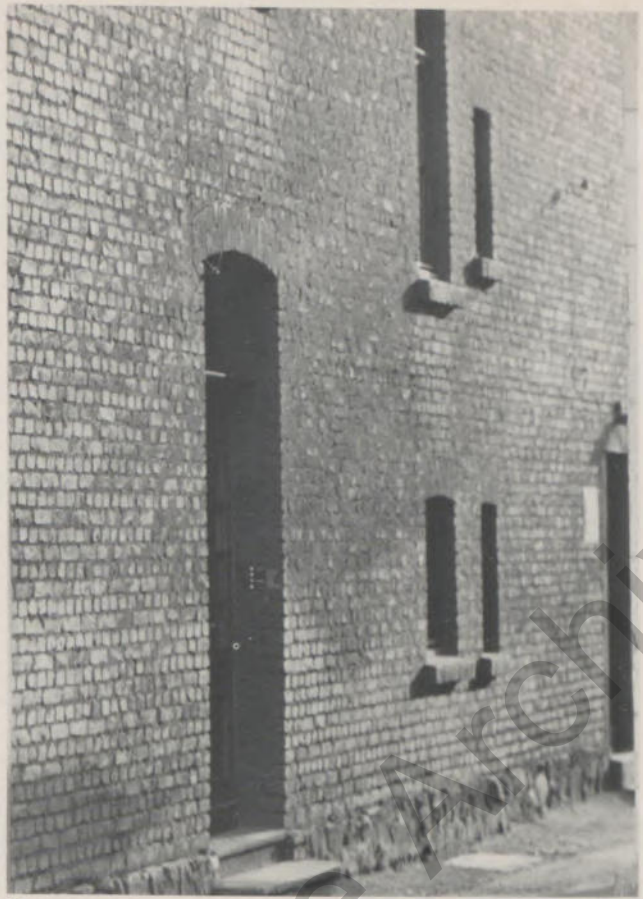
WERK und WIR

Eine Zeitschrift für die Mitarbeiter der Hoesch Aktiengesellschaft. Herausgeber: Hoesch Aktiengesellschaft, Dortmund ■ Verantwortlich für WERK UND WIR Hoesch Aktiengesellschaft: Walter Hölkeskamp ■ Verantwortlicher Redakteur: Erhard

Jahn. Redaktion: Wolfgang Zöller und Annemarie Stenderhoff ■ Grafische Gestaltung: Jutta von Wolff ■ Anschrift der Redaktion: Dortmund, Bornstraße 166, Telefon 8441, Fernschreiber 0822294/0822123 ■ Druck: bauer druck köln KG ■ Verantwortlich für WERK UND WIR Hoesch Aktiengesellschaft Ausgabe HÜTTENWERKE, Seiten 97 bis 112 Dr. Günter Sieber ■ Redaktion: Dipl.-Kfm. Josef Lüttner (verantwortlich) und Ingeborg Wintermeier ■ Anschrift der Redaktion: Dortmund, Eber-



1



2



3



4



5



6

