echo der arbeit

febr.'69

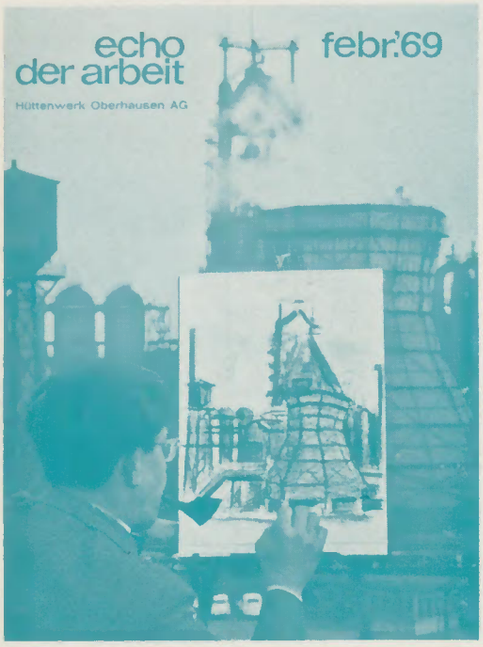
Hüttenwerk Oberhausen AG



Thyssenkrupp Corporate Archives

echo der arbeit

februar '69



Das Titelbild:
Hobbymaler bei der HOAG betrachten ihr privates Vergnügen nach Feierabend als ernsthafte, schöpferische Arbeit. Unser Rücktitel: interessante fotografische Impressionen aus dem Siemens-Martin-Werk

echo der arbeit, Werkzeitschrift der Hüttenwerk Oberhausen Aktiengesellschaft
Verantwortlich: Direktor Friedel Kübel
Redaktion: Adolf Knop
Mitarbeiter: Volker Füssmann (Text), Caren Straeter (Layout), Walter Steinbrink (Fotografie)
Anschrift der Redaktion: 42 Oberhausen, Essener Straße 66, Telefon: (0 21 32) 24 68 44 47 sowie die Nebenanschlüsse 42 67 und 42 99
Druck bei VVA in Oberhausen (Rheinland)

inhalt

Die Zukunft der HOAG
Belegschaftsversammlungen in Oberhausen und Gelsenkirchen 3

Was ist mit dem Umwandlungssteuergesetz? . . . 4

Stahl in weltweiter Diskussion
„International Iron and Steel Institute" gibt neue Impulse 6

Die japanische Herausforderung
Ergebnisse einer Studienreise durch Japan 9

Kuren auch für Kinder
Eine umfangreiche Maßnahme der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte 13

Nach Feierabend greifen sie zu Pinsel und Palette
„Sonntagsmaler" bei der HOAG 14

Das Krankengeld — Ersatz für den Verdienstausfall
Diskussion um Lohnfortzahlung im Krankheitsfall . 19

Sozialpolitische Nachrichten 21

Kurz berichtet 21

Nachdenken zahlt sich aus
Wie Verbesserungsvorschläge bewertet werden . . 22

Computer standen Pate
Neuer Beruf: Mathematisch-technischer Assistent . . 25

Mit einem Blick 26

Frankreichs Pläne der „Participation" in den Betrieben 28

In der Freizeit wird gepaukt
Wochenendlehrgänge für Umschulungswillige . . . 29

Die HOAG im Spiegel der Presse 30

Gelesen — notiert 30

Humor
Leitfaden für Hobbymaler 31

thyssenkrupp Corporate Archives

DIE ZUKUNFT DER HOAG



ThyssenKrupp Corporate Archives

Die Zukunft der HOAG nach Eingliederung in den Konzernverbund der ATH stand im Mittelpunkt der Belegschaftsversammlung der HOAG am 12. Januar 1969 in der Oberhausener Stadthalle. In Anwesenheit des gesamten Hüttenvorstandes und von Arbeitnehmervertretern des Aufsichtsrates wurde über die Zukunftsaussichten des Unternehmens diskutiert. Die dreistündige Aussprache verlief offen, sachlich und fair.

Der Belegschaftsversammlung, an der mehr als 3300 Beschäftigte teilnahmen, waren mehrere Gespräche zwischen Aufsichtsrat, Vorstand und der Betriebsvertretung der HOAG sowie den Mitgliedern des Vorstandes der August Thyssen-Hütte AG, Dr. Hans-Günther Sohl und Dr. Hermann Th. Brandi, vorausgegangen. Die Aussprachen brachten im wesentlichen folgende Ergebnisse: Die HOAG ist ein gleichberechtigtes Mitglied der Thyssen-Gruppe mit der Folge, daß sie in wirtschaftlicher, technischer und personeller Hinsicht allen anderen Unternehmen des Thyssen-Verbundes gleichgestellt ist. Sie wird deshalb auch in sämtliche Investitionsüberlegungen der Thyssen-Gruppe einbezogen.

Nach Inkrafttreten des Umwandlungssteuergesetzes (wir berichten darüber auf Seite 4) ist ein Zusammenschluß zwischen der HOAG und der Niederrheinischen Hütte vorgesehen. Die neue Gesellschaft wird das Walzdrahtwerk in der Thyssen-Gruppe; Produktionsschwerpunkte werden – außer Walzdraht – Stabstahl und Grobblech sein. Mit einem geschätzten Umsatz von über einer Milliarde DM wird die neue Gesellschaft zu den größten Produktionsunternehmen der Thyssen-Gruppe zählen. ▷

DIE ZUKUNFT DER HOAG

Beim Vorstand der ATH liegen nach Stillegung der Eisenhütte Oberhausen I keine Pläne vor, die das Weiterbestehen der metallurgischen Betriebe der HOAG für die nächsten drei bis fünf Jahre bei normaler Entwicklung der Wirtschaftslage in Frage stellen. Unter diesen Voraussetzungen sind keine nennenswerten Einschnitte in den derzeitigen Belegschaftsstand zu erwarten.

Der Sprecher des HOAG-Vorstandes, Otto-August Siering, unterstrich in der Belegschaftsversammlung noch einmal die Bedeutung des Zusammenschlusses unseres Unternehmens mit der ATH. Der Entschluß sei begründet in dem Zug zu größeren Unternehmenseinheiten, der die Stahlindustrien überall in der Welt erfaßt hat. So dränge auch in Europa und in der Bundesrepublik die Notwendigkeit, wettbewerbsfähig zu bleiben, zu größeren Einheiten.

Der Zusammenschluß mit der ATH sei unter den verschiedenen Möglichkeiten der wirtschaftlich sinnvollste, betonte Siering. Die örtliche Nachbarschaft gewährleiste, daß Rationalisierungserfolge nicht durch Transportkosten aufgezehrt werden. Der HOAG werde es im Rahmen der ATH wesentlich leichter fallen, sich in dem immer schärfer werdenden Wettbewerb zu behaupten, als es ihr allein möglich gewesen wäre. So sei der Zusammenschluß mit der ATH eine auch in die Zukunft reichende gute Leistung.

Gegenwärtig, so führte der Vorstandssprecher weiter aus, befinde sich unser Unternehmen in der ersten Phase der Zusammenarbeit mit der Thyssen-Gruppe. Die Kooperation bestehe zunächst darin, die Fertigungsprogramme abzustimmen und zu bereinigen, mit dem Ziel, eine verstärkte Arbeitsteilung und Spezialisierung zu erreichen. Die gegenwärtigen und zukünftigen Maßnahmen seien darauf gerichtet, die Wettbewerbsfähigkeit über eine Senkung der Kosten zu verbessern und damit die Existenz des Unternehmens und besonders auch der Arbeitsplätze zu sichern.

Erste Ergebnisse in der Zusammenarbeit mit der ATH sind nach Angaben Sierings umfangreiche Investitionen in verschiedenen Bereichen des Unternehmens. Mit dem Ausbau der Adjustage im Grobblechwalzwerk und der Erweiterung der Feineisenstraße sei bereits begonnen worden. Hinzu kämen Investitionen im Bereich des Siemens-Martin-Werkes und der Halbzeugstraße. Wesentliche Ausbaumaßnahmen sind, wie Vorstandssprecher Siering

Was ist mit dem Umwandlungssteuergesetz?

Die „kleine Fusion" mit der Niederrheinischen Hütte AG ist, wie vom Vorstand auf der Belegschaftsversammlung in Oberhausen am 12. Januar 1969 dargelegt wurde, von der Verabschiedung eines Gesetzes abhängig, über dessen Entwurf in diesen Tagen intensiv in den Ausschüssen des Bundestages beraten wird. Bekanntgeworden ist dieser Entwurf unter dem Namen „Umwandlungssteuergesetz". Was soll mit diesem Gesetz erreicht werden und wie ist der gegenwärtige Stand der Beratung? Wir haben in Bonn recherchiert und geben Ihnen im folgenden kurz das Ergebnis wieder.

Die Bundesregierung hat den Gesetzentwurf eingebracht. Sie ist dabei von der Vorstellung ausgegangen, deutsche Unternehmen bei ihren Bemühungen zu unterstützen, auf den Weltmärkten die Konkurrenzfähigkeit zu erhalten. Falls notwendig, soll dazu die Bildung von größeren, wirtschaftlicher arbeitenden Unternehmenseinheiten erleichtert werden. Das soll mit dem Gesetz dadurch erreicht werden, daß Unternehmensumwandlungen und -verschmelzungen bis Ende 1971 nahezu steuerneutral vollzogen werden können.

Der Finanz- und der Wirtschaftsausschuß des Bundestages hat Mitte Januar seine bereits 1968 aufgenommenen Beratungen über das Umwandlungssteuergesetz fortgesetzt. In der Generaldebatte im federführenden Finanzausschuß bestand Einigkeit darüber, daß die Unternehmen nicht durch steuerliche Bestimmungen gehemmt werden sollen, wenn sie sich, z. B. durch Zusammenschlüsse, optimal für die Marktbedingungen rüsten wollen. Aus dem Finanzausschuß verlautete, daß man „mitten in zügigen Beratungen" sei, die voraussichtlich bis Mitte Februar abgeschlossen werden könnten.

Bevor der Gesetzentwurf jedoch zur Beratung an das Bundestagsplenum weitergeleitet werden kann, ist noch eine wesentliche Hürde zu nehmen. In der Regierungskoalition gibt es nämlich noch eine Meinungsverschiedenheit, und zwar um eine Forderung der SPD, dem Bundeswirtschaftsministerium ein Einspruchsrecht gegen die Gewährung der Steuervergünstigungen nach dem Umwandlungssteuergesetz einzuräumen, wenn sich aus der durch einen Zusammenschluß vollzogenen Umwandlung mehrerer Unternehmen die Gefahr einer Marktbeherrschung ergeben sollte. Einer solchen „Fusionskontrolle" will die CDU/CSU-Bundestagsfraktion nicht zustimmen. Es besteht also wenig Aussicht, daß das neue Gesetz noch in dieser Legislaturperiode verabschiedet wird.



thyssenkrupp Corporate Archives

ferner mitteilte, in unserem Zweigwerk in Gelsenkirchen vorgesehen. Dabei würden die Westfälische Union AG – eine Tochtergesellschaft der Niederrheinischen Hütte AG – und das Gelsenkirchener Werk der HOAG ihr Erzeugungsprogramm austauschen und bereinigen.

Die weitere Entwicklung von Qualitätsstählen wird, wie Siering erklärte, auch in Zukunft von der HOAG mit Nachdruck betrieben. Die HOAG und die Thyssen Röhrenwerke AG haben inzwischen eine Zusammenfassung dieses Geschäftes durch Gründung der Thyssen Qualitäts-Verkaufsgesellschaft mbH vorgenommen.

Der Belegschaftsversammlung in Oberhausen folgte am 19. Januar eine unseres Zweigwerkes Gelsenkirchen, auf der Arbeitsdirektor Friedel Kübel noch einmal die bereits früher gemachte Zusage bekräftigte, daß das Unternehmen für die Belegschaft des Drahtwalzwerkes, das stillgelegt werden soll, großzügige soziale Regelungen treffen wird. Diese Stillegung ist deshalb notwendig, weil die Anlage den ständig steigenden Anforderungen des Marktes nicht mehr entspricht. Die erste Schicht läuft voraussichtlich in Kürze aus.

Für den Ausbau des Werkes Gelsenkirchen sind Investitionen in Höhe von 15 Mill. DM vorgesehen. So soll in der ersten Phase die Stahldrahtfertigung und die Produktion von Blankstahl in Gelsenkirchen konzentriert werden. Das Erzeugungsprogramm von Eisendraht wird, wie Vorstandssprecher Siering schon in der Oberhausener Belegschaftsversammlung mitgeteilt hatte, mit der Westfälischen Union AG in Hamm abgestimmt; ferner wird die Verzinkerei von Grund auf modernisiert.



thyssenkrupp Corporate Archives

Stahl in weltweiter Diskussion

Unsere Welt wird immer kleiner. Im Zeitalter der Überschall-Passagierflüge schrumpfen die Entfernungen. Das ist eine Entwicklung, die auch die Industrien in der Welt enger zusammenrücken läßt und zu internationalen Kooperationen zwingt. Dabei wird der freie Wettbewerb jedoch nicht ausgeschlossen. Was im Vordergrund steht, heißt Klärung und Absprache gemeinsamer Interessen. So hat sich die Eisen- und Stahlindustrie in den letzten Jahren mit dem „International Iron and Steel Institute" eine Organisation geschaffen, mit der durch den Austausch von Informationen, die Behandlung wichtiger Probleme und die Förderung der industriellen Entwicklung eine möglichst hohe Rentabilität der einzelnen Unternehmungen und eine Sicherung des Absatzes auf lange Sicht erreicht werden soll. Die Mitglieder dieses Institutes repräsentieren mit einer Jahresproduktion von rund 300 Millionen Tonnen Rohstahl den größten Teil der Welt-Stahlerzeugung.



thyssenkrupp Corporate Archives

Das „Internationale Eisen- und Stahlinstitut" mit seinem Sitz in Brüssel ist 1966 gegründet worden. Seine Mitglieder, mehr als 250 führende Persönlichkeiten aus 14 stahlerzeugenden Ländern der freien Welt, trafen sich im Oktober vergangenen Jahres in Los Angeles. Die Jahrestagung in den USA war der zweite weltweite Stahlkongreß.

Dr. Hans-Günther Sohl, Aufsichtsratsvorsitzender der HOAG, Vorstandsvorsitzender der August Thyssen-Hütte AG und Präsident des Internationalen Eisen- und Stahlinstituts, legte auf der Arbeitstagung in Los Angeles ein nachdrückliches Bekenntnis ab zu enger Zusammenarbeit und zu einem freien, fairen Wettbewerb, der nicht durch Zölle, Dumping, Antidumping, Subventionen, Steuergrenzen und ähnlichem verfälscht werde. Sohl plädierte für einen kostengerechten Preis und bezeichnete es als unklug und für niemanden nützlich, wenn die Kapazität ohne Rücksicht auf Marktschwankungen „jederzeit voll ausgefahren und die überschüssige Produktion zu Niedrigstpreisen dem Nachbarn vor die Tür gekarrt" werde. Zum Schluß schlage sich dann jeder mit den billigen Importen des anderen herum.

„Wir sind alle Unternehmer, die Stahl produzieren und absetzen, um Gewinne zu erwirtschaften", erklärte Dr. Sohl. „Den Gewinn brauchen wir, damit unsere Unternehmen beim technischen Fortschritt mithalten können. Wir brauchen ihn für unsere Aktionäre ebenso wie für die Sicherung des Arbeitsplatzes unserer Mitarbeiter, an deren steigendem Lebensstandard wir ebenso interessiert sind wie sie selbst, und wir brauchen ihn, um für unsere Kunden und Lieferanten leistungsfähige Geschäftspartner zu bleiben.

Dabei bläst uns auf allen Märkten der scharfe Wind eines harten Wettbewerbs ins Gesicht. Das ist zwar manchmal nicht sehr angenehm, doch verkennen wir nicht, daß es das strenge Ausleseprinzip des Wettbewerbs ist, das den Erfolg unserer freiheitlichen Wirtschaftsordnung und damit auch unser eigenes Wohlergehen bestimmt. Der Wettbewerb ist auch für uns das Salz in der Suppe. Es wäre unklug, dieses Salz durch irgendein Surrogat ersetzen zu wollen und etwa das Institut als Laboratorium zur Entwicklung dieses Stoffes zu betrachten.

Statt dessen wollen wir hier nicht nur unsere Erfahrungen austauschen, sondern auch unsere Schwierigkeiten offen auf den Tisch legen. Zwar haben wir in jedem Land spezifische Probleme, mit denen ein jeder selbst fertig werden muß. Doch auch der, der gewillt ist, sich selbst zu helfen, bedarf manchmal einer hilfreichen Hand — und vielfach kann eine Hilfe, die wir uns im Einvernehmen mit den Regierungen untereinander geben, nützlicher sein als etwa der Ruf nach staatlicher Unterstützung.

Die Welt ist eine Einheit geworden. Eine schwere wirtschaftliche Krise in einem Land zieht Krisen in vielen anderen Ländern nach sich. Die Zeiten des „Laissez-faire" sind vorbei, in der nationalen Wirtschaft ebenso wie in der Weltwirtschaft. Keine moderne Regierung kann tatenlos zusehen, wie die Wirtschaft ihres Landes in ernste Schwierigkeiten gerät. Aber auch die Gemeinschaft der Staaten, die in der Weltwirtschaft miteinander verbunden sind, kann nicht unbeteiligt bleiben, wenn eines ihrer Mitglieder sich einer schweren Krise gegenübersieht.

Ich halte einen gesunden Wettbewerb in unserer Industrie für unentbehrlich. Aber auch die Wirtschaftswissenschaft hat seit langem schon erkannt, daß das höchstmögliche Maß an Wettbewerb — die ruinöse Konkurrenz — nicht das gesündeste ist. Sie hat statt dessen für solche Marktkonstellationen, in denen ständig eine Ausuferung des Wettbewerbs droht, die Form der „workable competition" proklamiert. Sie ist besonders für die Stahlindustrie die vernünftigste Lösung, und zwar national wie international.

Vielleicht hat der heute in unserer Industrie noch vorherrschende Mangel an solcher Denk- und Verhaltensweise auch eine Ursache darin, daß man in bezug auf Stahl zu lange in nationalstaatlichen Kategorien dachte, weil man in erster Linie die strategische Bedeutung unserer Industrie gesehen hat. So ist es frappierend festzustellen, daß diese Industrie zwar eine Reihe großer Gesellschaften hat, bis heute aber doch praktisch keine Beispiele internationaler oder multinationaler Gruppen einer Größenordnung aufweisen kann, wie sie für Aluminium, Chemie, Erdöl, ebenso in der Automobil-, Elektronik- und in der Konsumgüterindustrie anzutreffen sind. Das ist um so bemerkenswerter, als die nicht abreißende Kette nationaler Zusammenschlüsse das nach wie vor bestehende Bedürfnis für eine Kooperation zeigt ... Ich kann mir vorstellen, daß es im Zeichen der Internationalisierung unserer Märkte hier und da auch gewichtige Gründe für ein internationales Zusammengehen geben kann. Ein solcher Schritt würde zwar ein Verlassen der eingefahrenen Geleise bedeuten, wäre aber sicherlich nicht weniger interessant als die ebenfalls neuartigen Fusionen zwischen Stahlgesellschaften und Nichtstahlunternehmen, wie sie sich jetzt in den USA abzeichnen.



Wir wissen nicht, wie sich das Bild unserer Industrie in Zukunft noch wandeln wird. Aber gleichviel, ob künftig nationale oder multinationale Gruppen im Wettbewerb stehen werden: Der Wettbewerb, den wir bejahen, muß getragen sein von fairen Bedingungen in einem weltweiten Handel, der sich nur an ökonomischen Kriterien orientiert. Gerade beim Stahl, der auch bei ständig steigender Qualität ein austauschbares Massengut geblieben ist, bedarf es einer Preisbindung, die den Grundsätzen eines fairen Wettbewerbs entspricht.

Der erste Versuch, über nationale Grenzen hinaus einen größeren Markt zu schaffen, der wie ein Binnenmarkt funktionieren soll, war die Gründung der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl. In seinem Vortrag in Brüssel über die Auswirkungen der Kennedy-Runde hat Professor Frank den Vorschlag des GATT-Generaldirektors Wyndtham-White aufgegriffen, auch im weltweiten Rahmen Freihandelszonen zu begründen, deren Geltungsbereich sich nur auf bestimmte Produktgruppen erstreckt. Er hat allerdings sofort vermutet, daß dabei erhebliche Schwierigkeiten auftreten werden. Das kann ich aus europäischer Sicht nur unterstreichen; denn noch immer ist die wichtigste Forderung europäischer Unternehmen an die Integrationspolitik nicht voll erfüllt, endlich gleiche Wettbewerbsbedingungen für alle zu schaffen.

Angesichts solcher Schwierigkeiten wird deutlich, wie weit

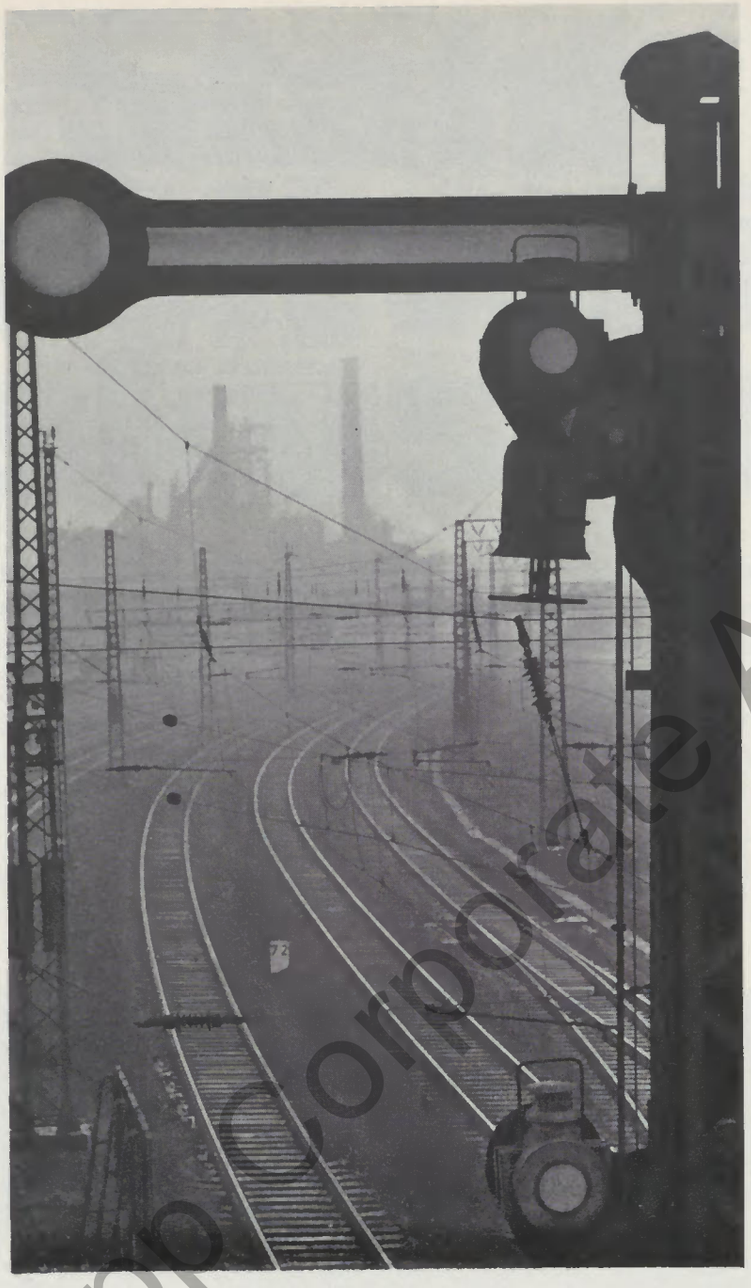
thyssenkrupp Corporate Archives

wir selbst nach Errichtung einer weltweiten Freihandelszone für Stahl von einem wirklich fairen Wettbewerb in unserer Industrie zunächst noch entfernt sind. Dennoch erscheint es nur sinnvoll, daß man sich die Vorteile dieses Idealzustandes ab und zu vor Augen führt — besonders dann, wenn man im Begriff ist, durch die Forderung nach neuen Eingriffen in die Warenströme sich weiter von ihm zu entfernen.

Es besteht kein Zweifel darüber, daß die enorme Leistungsfähigkeit unserer modernen Wirtschaft in erster Linie dem Prinzip der Arbeitsteilung zu verdanken ist. Spezialisierung ist nun einmal der Weg zu höchster Leistungsfähigkeit. Das gilt nicht nur in einem Unternehmen und in einer Volkswirtschaft, sondern auch in der Weltwirtschaft. Dieses Prinzip der Arbeitsteilung kann aber nur dann zum Wohle aller funktionieren, wenn alle Güter in einem wirklich freien Welthandel getauscht werden und nicht etwa ein Ausgleich der Handelsbilanzen jeweils für bestimmte Produktgruppen angestrebt wird.

Ebenso unvereinbar mit den Spielregeln des freien Welthandels ist es, wenn ein einzelner Industriezweig eines Landes seinen Export in erster Linie damit begründet, daß man die Devisen für die eigene Rohstoffeinfuhr verdienen müsse. Letztlich kommt es darauf an, daß alle Importe durch alle Exporte finanziert werden. Dabei lehrt die Erfahrung, daß es zwischen hochindustrialisierten Ländern auch zum Austausch gleicher oder ähnlicher Produkte kommt. Das trifft insbesondere für ein so typisches Weltmarktgut wie den Stahl zu. Wenn also ein hochindustrialisiertes Land Stahl in großem Umfang exportiert, ohne seinerseits nennenswerte Stahlimporte aufzunehmen, dann können ökonomische Gründe nicht dafür verantwortlich sein, daß sich eine derartige Einbahnstraße entwickelt.

Es ist keine Frage, daß jeder, der durch irgendwelche interventionistischen Schutzmaßnahmen begünstigt wird, zunächst nur ihre Vorteile sieht. Es heißt auch, an seine Objektivität große Anforderungen stellen, wenn er in einer solchen Situation erkennen soll, daß er dadurch langfristig auch sich selbst schadet. Es gibt aber einen sehr einfachen Weg, um die Vorteile des Freihandels eindrucksvoll zu illustrieren:



Man muß sich nur vergegenwärtigen, welche riesigen Wachstumsimpulse die Bildung größer nationaler Märkte — wie in den USA — und später die Öffnung der nationalen Märkte für unsere Volkswirtschaften freigesetzt hat.

Es ist aber ein Irrglaube, anzunehmen, daß der internationale Warenaustausch in Zukunft erfolgreich verbessert werden kann, wenn man halben Herzens einen Mittelweg zwischen Autarkie und Freihandel einschlägt. Wenn sich nämlich die in manchen Ländern zu beobachtende Tendenz ausbreitet, den freien Handel durch Schutzmaßnahmen für die eigene Wirtschaft einzuschränken, dann müssen auf die Dauer auch diejenigen um solche Schutzmaßnahmen nachsuchen, die als faire Streiter in den Wettbewerb hineingehen.

Die Forderung, gleiche Wettbewerbsbedingungen zu schaffen, heißt aber nicht, alle Kosteneinflüsse künstlich harmonisieren zu wollen. Im Gegenteil: In einem fairen, von administrativen Eingriffen freien Wettbewerb können sich die naturgegebenen und die durch Tüchtigkeit erworbenen Vorteile jedes Konkurrenten erst richtig auswirken. Daraus ziehen alle — Produzenten wie Kunden — ihren Nutzen.

Ich appelliere deshalb an alle meine Kollegen, ohne Vorurteile darüber zu diskutieren, wie auf dem internationalen Stahlmarkt die nicht ökonomisch bedingten Handelshemmnisse abgebaut werden können. Es ist eine Aufgabe der Vernunft, neue Eingriffe in die Warenströme zu vermeiden, und eine Frage des Vertrauens in den guten Willen aller Beteiligten, die bestehenden Verzerrungen abzubauen. Wenn es gelingt, durch die Zusammenarbeit im Internationalen Eisen- und Stahlinstitut mehr Gemeinschaftssinn in unsere gegenseitigen Beziehungen zu tragen, dann hat sich unsere Arbeit gelohnt und könnte vielleicht auch Vorbild für internationale Zusammenarbeit auf anderen Gebieten werden."

Für wichtige Bereiche sind im Internationalen Eisen- und Stahlinstitut inzwischen Ausschüsse gebildet worden, in denen Spitzenkräfte der Industrie tätig sind. Eine der vordringlichsten Aufgaben des Institutes wird in Zukunft darin liegen, die Arbeit der Ausschüsse zu koordinieren, ihre Ergebnisse auszuwerten und den Mitgliedern der Organisation zugänglich zu machen.

So wurde zum Beispiel ein Ausschuß für statistische Fragen gegründet, der das Institut bei der Herausgabe von Übersichten über die Welt-Stahlindustrie, ihre Produktion und Kapazität beraten wird. Ein Ausschuß für „Promotion and Market Development" soll ein Konzept für die gemeinsame Werbung erarbeiten. Ein Ausschuß für Technologie, dem Professor Dr. von Bogdandy als Chairman vorsitzt, wird sich mit den neuesten wissenschaftlichen Errungenschaften beschäftigen, um der Stahlindustrie auch von dieser Seite neue Impulse zu geben. Ein Ausschuß für ökonomische Studien widmet sich speziell den wirtschaftlichen Problemen wie Marktentwicklung und Prognosen über einen langfristigen Stahlverbrauch. Das Programm wird abgerundet von einem Ausschuß für Zölle, Steuern und Handel, der die national sehr unterschiedlichen Zollbestimmungen und Steuerbelastungen analysieren soll.

Der zweitägige Stahlkongreß in Los Angeles zeigte in Form von Fachvorträgen und Podiumsdiskussionen deutlich die unterschiedlichen Probleme der Stahlindustrie in den einzelnen Ländern auf. Dabei wurde deutlich, daß der Wille zur internationalen Zusammenarbeit, zur Bildung multinationaler Gruppen und zur Partnerschaft mit anderen Industriezweigen von allen Rednern als notwendige Forderung unterstrichen wurde. Auf die interessantesten Vorträge wird „echo der arbeit" in der nächsten Ausgabe eingehen.

thyssenKrupp Corporate Archives

Die japanische Herausforderung

Japan hat die Bundesrepublik in der Weltrangliste der bedeutendsten Industrienationen vom dritten auf den vierten Platz verwiesen. Eine Tatsache, die zwar die Fundamente unseres Wirtschaftsgefüges noch nicht ins Wanken bringt, aber doch zum Nachdenken zwingt. Japan dominiert heute in wichtigen Disziplinen der Weltökonomie: Schiffbau, Elektronik und Stahlproduktion. Wohin geht der Weg der Söhne Nippons? Professor Dr. Ludwig von Bogdandy, technischer Direktor und Vorstandsmitglied der Hüttenwerk Oberhausen AG, versuchte, auf diese aktuelle Frage eine Antwort zu finden. Eine Japanreise führte ihn in die Zentren der fernöstlichen Stahlproduktion. Das Ergebnis dieser Studienfahrt schlug sich bereits im Titel seines Berichtes nieder, dessen ersten Teil wir auf den folgenden Seiten veröffentlichen: Die japanische Herausforderung. ▶



thyssenkrupp Corporate Archives



„Seit etwa 15 Jahren steigt die Rohstahlproduktion Japans jährlich im Durchschnitt um 15,7 Prozent an. Das bedeutet eine Verdoppelung in jeweils etwa fünf Jahren. Damit wächst die japanische Stahlproduktion mehr als fünfmal so schnell wie die der Bundesrepublik. Auffällig ist, daß sich die Beschäftigtenzahl in der japanischen Stahlindustrie trotz des starken Aufschwungs der Stahlerzeugung in den vergangenen fünf Jahren kaum erhöht hat. Die Produktivität der Arbeiterstunde verbesserte sich ganz erheblich. Während im Jahre 1961 in Japan durchschnittlich 95 Tonnen Rohstahl pro Beschäftigten erzeugt wurden, lag die Vergleichszahl im Jahre 1966 bei 152 Tonnen je Mann.

Zunächst stand für die japanische Stahlindustrie das Ziel im Vordergrund, die Erzeugung wieder auf das Vorkriegsniveau von rund 7 Mill. Tonnen pro Jahr zu bringen und die Produktion dann auf den in hochindustrialisierten Ländern erreichten Stand von 500 bis 600 kg Rohstahl pro Jahr und Kopf der Bevölkerung zu steigern. Dabei wurde weltweites Verständnis für ein zeitweiliges Voreilen der Stahlproduktion gegenüber dem nationalen Verbrauch vorausgesetzt und auch erreicht. Besonders die USA tolerieren seit Jahren — sicherlich auch aus politischen Gründen — einen steigenden Anteil japanischer Stahlimporte.

1967 aber hat Japans Rohstahlerzeugung mit 62 Mill. Tonnen das Ziel von 600 kg pro Kopf der Bevölkerung erreicht. Es stellt sich nun die Frage, ob die japanischen Stahlunternehmen bereit sind, ihre Zuwachsraten auf das für hochindustrialisierte Staaten übliche Niveau von zwei bis vier Prozent jährlich zu beschränken. Äußerungen japanischer Stahlindustrieller, vorgetragen vor allem auf der Jahrestagung des International Iron and Steel Institute im Oktober 1968 in Los Angeles, deuten in die Richtung einer gewissen Zurückhaltung bei Investitionen und stärkerer Förderung des Stahleinsatzes im Binnenland, besonders zur dringend notwendigen Verbesserung der Infrastruktur des Landes (Bau von Eisenbahnen, Straßen, Brücken usw.) und der aus europäischer Sicht schlechten Wohnverhältnisse durch den Bau stahlintensiver Hochhäuser.

Entwicklung der japanischen Roheisen- und Rohstahlproduktion

(Angaben in Mill. t)	Roheisen	Rohstahl
	4,256 (1942)	7,650 (1943)
1948	808	1,715
1949	1,549	3,111
1950	2,233	4,839
1951	3,127	6,502
1952	3,474	6,988
1953	4,518	7,662
1954	4,608	7,750
1955	5,217	9,408
1956	5,937	11,106
1957	6,815	12,570
1958	7,394	12,118
1959	9,446	16,629
1960	11,896	22,138
1961	15,821	28,268
1962	17,972	27,546
1963	19,936	31,501
1964	23,778	39,799
1965	27,502	41,161
1966	32,018	47,784
1967	40,095	62,154
1968*	45,950	66,890

* vorläufige statistische Angaben

Es war von Interesse, zu diesem für die Stahlwirtschaft der Welt so bedeutenden Zeitpunkt durch genaues Studium der Unterlagen und durch Besichtigungen an Ort und Stelle einen Eindruck von den Ausbauplänen der japanischen Stahlunternehmen zu gewinnen. Dabei war gleichzeitig zu prüfen, durch welche Sondermaßnahmen die japanische Stahlindustrie ihre Konkurrenzfähigkeit auf dem Weltmarkt in Zukunft zu sichern beabsichtigt.
Die vorliegenden Ausbaupläne sind nur verständlich vor dem Hintergrund der Erfahrungen, die die japanische Stahlindustrie in den Jahren des bisherigen Auf- und Ausbaues gewonnen hat. Hier stand die schnelle, kompromißlose und systematische Anwendung der jeweils neuesten technischen Entwicklungen im Vordergrund, die fast ausschließlich aus Europa oder den USA stammen. Als Beispiel sei die schnelle Anwendung des in Europa etwa im Jahr 1955 zur technischen Reife gelangten LD-Verfahrens genannt, der die übrigen Stahlländer der Welt zu ihrem Nachteil nur zögernd folgten. Während im Jahre 1960 in Japan bereits 11,9 Prozent des Stahls in LD-Konvertern erzeugt wurde, betrug dieser Anteil in den USA nur 3,4 Prozent und in der Bundesrepublik nur 2,5 Prozent. Für 1965 beliefen sich die entsprechenden Anteile auf 55 Prozent, 17,4 Prozent und 19,1 Prozent. Ähnliches gilt für die Techniken der Möller-Vorbereitung, der Roheisen-Erzeugung und der Walzbetriebe.

Bei der Anwendung dieser modernen Techniken zur Stahlproduktion sind in Japan deutlich drei Phasen zu unterscheiden. In der ersten Phase erfolgen Lizenznahmen durch die japanischen Hüttenwerke und der Aufbau der Anlagen durch europäische oder amerikanische Firmen. In der zweiten Phase folgen Lizenznahmen durch japanische Anlagenbauer. Dabei liefert der europäische oder amerikanische Lizenzgeber nur noch das geistige Eigentum, die Herstellung der Anlagen erfolgt weitgehend von japanischer Seite. In der dritten Phase kommt es schließlich zu einer Verfeinerung und Weiterentwicklung der Verfahrenstechniken in Zusammenarbeit zwischen japanischen Hütten-

thyssenkrupp Corporate Archives

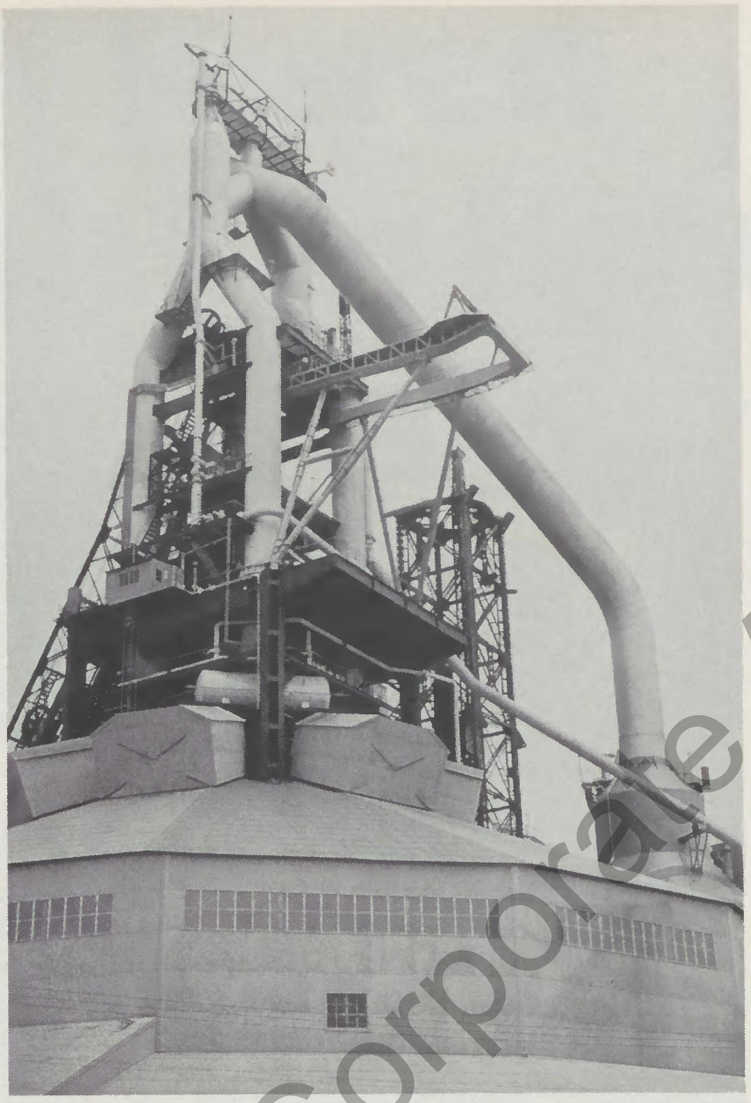
werken und japanischen Anlagenbauern. Diese Phase bringt eine allmähliche Lösung von Lizenzverträgen sowie Eigenständigkeit im Bau wesentlich verbesserter Anlagen. Dabei bedeutet die häufig anzutreffende Unternehmensverschmelzung von Hüttenwerk und Anlagenbauer (z. B. bei den japanischen Firmen Yawata und Kawasaki) einen völlig ungehinderten Erfahrungsaustausch.

Beim Bau metallurgischer Anlagen wie von Hochöfen und LD-Stahlwerken ist in Japan deutlich die dritte Phase erreicht. Bei Walzwerken befindet man sich überwiegend in der zweiten Phase. Das gleiche gilt für Wärmöfen. So verhandelt zum Beispiel die japanische Firma Chugai Ro über eine Lizenznahme für Stoßöfen mit HOAG-Molz-Wistra.

Bei der Beurteilung japanischer Ausbaupläne ist weiterhin zu beachten, daß im Gegensatz zu den Verhältnissen bei uns das bisherige Wachstum meist durch Schaffung völlig neuer Werkskomplexe erfolgte. Diese Anlagen folgen einem offenbar allgemein anerkanntem Schema. Es sei deshalb erlaubt, an dem Beispiel des Werkes Fukuyama der Nippon Kokan Kabushiki zu erläutern, welche technischen und wirtschaftlichen Konsequenzen sich aus den Eigenarten der Werksanlage ergeben.

Das Werk steht vollständig auf aufgeschüttetem Land. Dazu wurden sieben Millionen Quadratmeter Fläche aus dem Meer gewonnen. Diese Art der Bodengewinnung wird von der Regierung gefördert und ist deshalb für die Unternehmen billig.

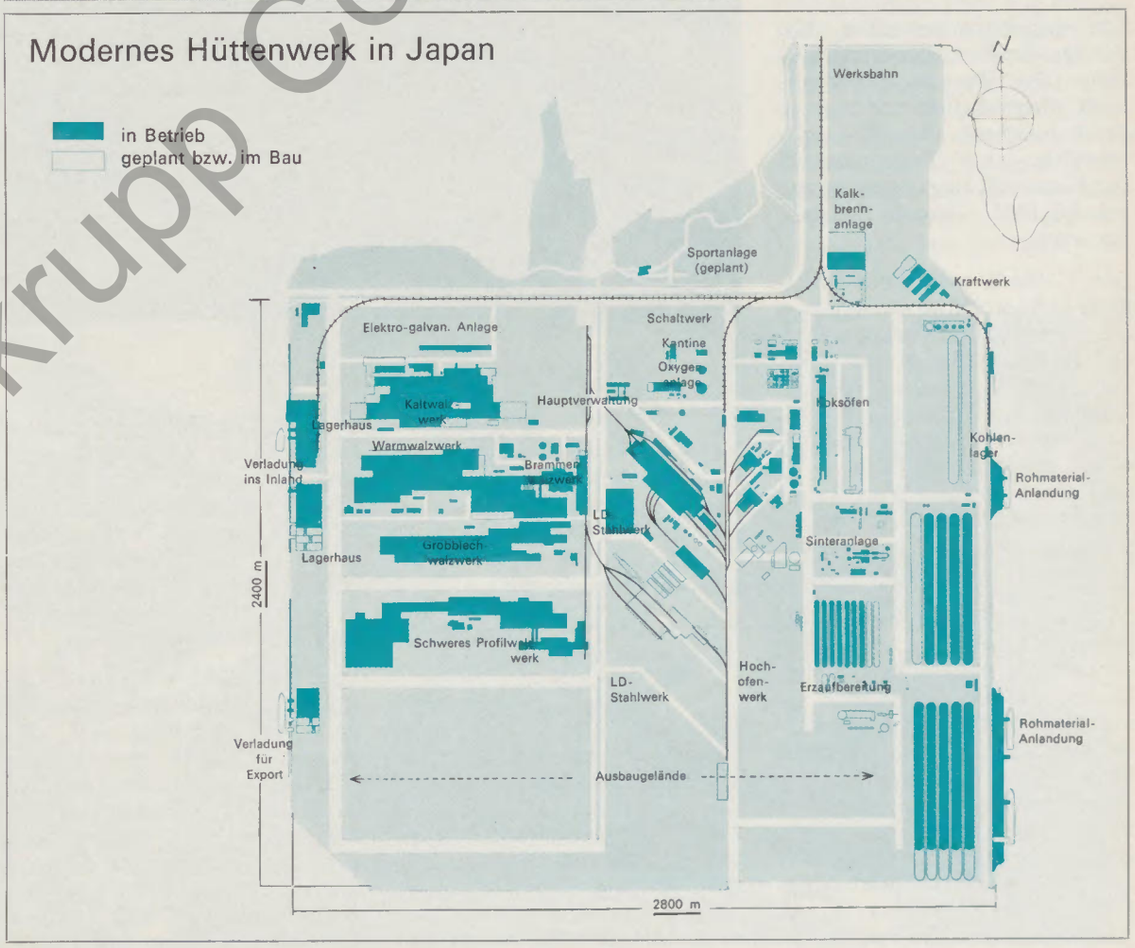
Der Anlagenbauer findet somit ein „maßgeschneidertes" Grund-



Der hochmoderne Hochofen 2 des Sakai-Werkes an der Osaka-Bucht ist das Paradestück der Yawata Iron and Steel Corporation. Sein Nutzinhalt beträgt etwa 2620 m³

Unten: Diesen Grundriß eines nach neuesten Erkenntnissen angelegten Hüttenwerks entnahmen wir einem Werbeprospekt mit der freundlichen Genehmigung von Fukuyama, Nippon Kokan Kabushiki

Modernes Hüttenwerk in Japan



thyssenkrupp Corporate Archives



Das neue Mizushima Werk der Kawasaki Steel Corporation, entstanden auf dem Reißbrett. Seine Lage am tiefen Wasser sichert optimale Bedingungen für die Anlandung und ebenso für die Verladung

stück vor und hat die Fundamentierungsprobleme gelöst, wobei vielfach 15 bis 20 m lange Stahlbetonstützen zur Fundamentverstärkung in den Boden getrieben werden.

Die Lage am tiefen Wasser sichert optimale Bedingungen für den Rohstoffempfang auf überschweren Seeschiffen. Die Fahrrinne ist gegenwärtig 13 bis 16 m tief und läßt den Verkehr von Erzfrachtern bis zu 100 000 Tonnen Tragfähigkeit zu. Bei weiterem Ausbaggern wird die Wassertiefe für Schiffe von 150 000 tdw eingerichtet.

Am gegenüberliegenden Kai werden die Fertigprodukte verladen. Der Hauptstoffffluß verläuft übersichtlich und nur in einer Richtung vom Rohstoffumschlag zum Fertigversand. Die Kapazität liegt gegenwärtig bei 4,5 Mill. Tonnen Rohstahl pro Jahr.

Das Gelände und die vorhandene Infrastruktur ermöglichen eine Produktionsverdoppelung auf 10 Mill. Tonnen pro Jahr, was auch vorgesehen ist. Bis 1969 werden durch die Errichtung eines dritten Hochofens, eines zweiten LD-Stahlwerks und einer zweiten Warmbreitbandstraße etwa 7 Mill. Tonnen jährlicher Rohstahlkapazität erreicht sein.

In gewisser Weise besteht zu dieser Ausweitung ein wirtschaftlicher Zwang: es gilt, den Vorteil der Degression der Investitionskosten voll auszunutzen. Bei vollem Ausbau kostet die Gesamtanlage in Fukuyama nur noch etwa 350 Mark pro Tonne jährlicher Rohstahlkapazität. Das gleiche gilt für die Werke Mizushima (Kawasaki), Kakogawa (Kobe) und Nagoya (Fuji).

Das Werk Mizushima der Kawasaki Steel produziert zur Zeit mit einem Hochofen (4 500 Tonnen Roheisen pro Trag) und zwei LD-Konvertern jährlich 2 Mill. Tonnen Rohstahl. Für 1969 ist die Inbetriebnahme eines weiteren Hochofens und eines dritten LD-Konverters geplant. Die Rohstahlkapazität beträgt dann 4,5 Mill. Tonnen pro Jahr. Dazu kommt eine neue Warmbreitbandstraße. Bis 1975 soll dann mit zwei weiteren Hochöfen und einem zweiten LD-Stahlwerk die Endstufe von 10 Mill. Tonnen jährlicher Rohstahlkapazität erreicht sein.

Fast die gleichen Verhältnisse sind in verschiedenen Stadien der Verwirklichung bei den anderen beiden besichtigten Werken festzustellen, nämlich bei dem Werk Kakogawa der Kobe Steel und Nagoya der Fuji Steel. Insgesamt bringen die vier genannten Werke zur Zeit rund 12 Mill. Tonnen Rohstahl jährlich aus. In absehbarer Zeit werden sie auf je 10 Mill. Tonnen jährlicher Rohstahlkapazität ausgebaut werden, können dann also auf eine Kapazität von zusammen rund 40 Mill. jato veranschlagt werden.

Es gibt in Japan noch weitere Werke ähnlicher Gesamtsituation und mit ähnlicher Planung. Insgesamt geht man wohl nicht fehl in der Folgerung, daß die tatsächliche Kapazität nach den vorhandenen Plänen nochmals steil ansteigen wird. Dabei werden sich die Investitionskosten ebenso wie der spezifische Personalaufwand sehr vorteilhaft nach unten bewegen.

(Fortsetzung nächste Ausgabe)

ThyssenKrupp Corporate Archives

Kuren auch für Kinder

Eine Heilmaßnahme der Versicherungsanstalt für Angestellte

Vor fünf Jahren hat die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte damit begonnen, auch Kinder zu Kuren zu verschicken. In dieser Zeit haben mehr als 25 000 Kinder und Jugendliche an solchen Kuren teilgenommen. Die Teilnahme ist vom 4. Lebensjahr an möglich. Außerhalb dieser Kinderkuren gewährt die BfA auch Tuberkulose-Heilmaßnahmen für Kinder. Ein Sprecher der BfA erklärte zu diesem Komplex: „Bei unserer heutigen Lebensweise sollte besonders dafür gesorgt werden, daß die Kinder so viel Bewegung und frische Luft wie möglich haben."

Die Zahl der Anträge auf Kinderkuren hat in den vergangenen Jahren ständig zugenommen. Sie lag in den ersten zehn Monaten dieses Jahres um 17 Prozent höher als in der entsprechenden Vorjahreszeit. Doch ergeben sich daraus keine Schwierigkeiten. Der BfA-Sprecher meinte: „Wir sind darauf vorbereitet." Allerdings wird der Sinn dieser Kuren von vielen Eltern immer noch verkannt. Die Kinder können nicht über die BfA zur Erholung verschickt werden, es kommen nur wirkliche Heilmaßnahmen in Frage. Die Kinderkuren können bei oder nach Krankheiten gewährt werden, deren Fortentwicklung die spätere Erwerbsfähigkeit des Kindes auf Dauer beeinträchtigen kann.

Bei den bisher gewährten Kuren stehen die Erkrankungen der Luftwege mit mehr als 72 Prozent aller Kurfälle weit voran. Der Begriff des „Bronchitischen Syndroms" (des Krankheitsbildes der Luftröhren) gewinnt in jüngster Zeit, wie der Sprecher betonte, immer mehr Bedeutung. Die Luftwege-Erkrankungen müssen aber, wenn sie geheilt werden sollen, schon im frühesten Kindesalter behandelt werden; denn etwa 60 Prozent der später nicht mehr reparablen Luftwege-Erkrankungen, bis zur Herzbeteiligung, beginnen schon im Kindesalter. In weitem Abstand von den Krankheiten der Atmungsorgane folgen Herz- und Kreislauf-Krankheiten, nervöse Regulationsstörungen, Krankheiten des rheumatischen Formenkreises, Schäden des Stützapparates, Folgen von Kinderlähmungen, Krankheiten der Drüsen mit innerer Sekretion, allergische Krankheiten sowie Leber- und Nierenschäden.

Der BfA-Sprecher wies darauf hin, daß auch sogenannte Ekzem-Kinder nicht selten seien. Diese Erscheinung sei wie andere allergische Krankheiten durch chemische Faktoren — auch aus Auto- und Industrieabgasen — sowie durch seelische Einflüsse bedingt. Dazu gehörte das Problem der ständigen Reizüberflutung bei der heutigen Lebensweise und das „Nicht-fertig-Werden" mit den Eindrücken.

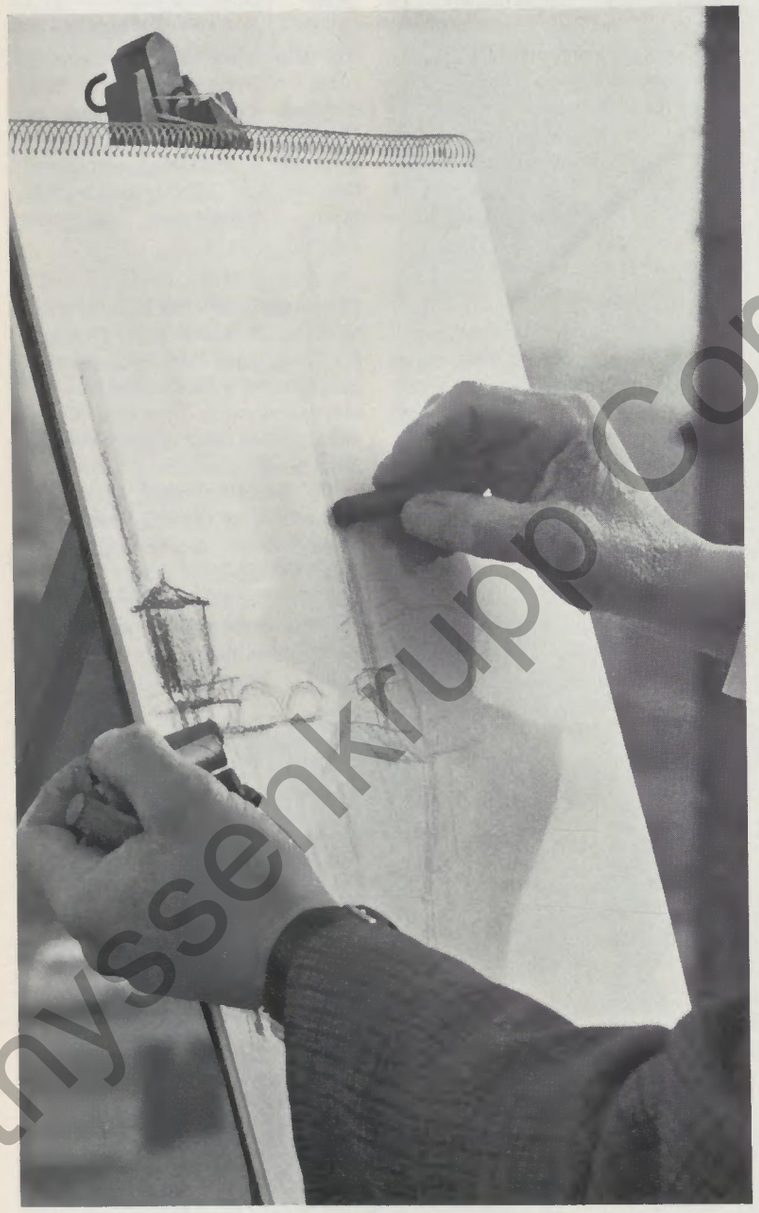
Besonderer Wert wird bei der BfA darauf gelegt, daß man sich nicht mit dem festgestellten Kur-Erfolg begnügt, sondern auch nachbehandelt. Dabei stützt man sich nicht zuletzt auf die auf sorgfältiger Beobachtung während langer Kurwochen beruhenden und mit Nachsorge-Empfehlungen versehenen Entlassungsbefunde der in den 32 Kinder-Sanatorien eingesetzten leitenden Ärzte.

Die Sanatorien für Kinderkuren sind nach klinischen Gesichtspunkten und indikationsmäßig ausgesucht. Sie reichen vom Nordseestrand über das Mittelgebirge bis zum Alpenrand. Die Kuren dauern etwa sechs bis zwölf Wochen und sind ausschließlich Kindern von BfA-Versicherten vorenthalten. In Ausnahmefällen ist es möglich, daß Kinder auch schon vor dem vierten Lebensjahr an Kinder-Heilmaßnahmen der BfA teilnehmen können.



thyssenkrupp Corporate Archives

Nach Feierabend greifen sie zu Pinsel und Palette



Detailgetreu hält der Betriebselektriker Adolf van der Straeten die Umwelt in seinen Bildern fest. Ein Skizzenblock begleitet ihn stets

Liebevoll und ein wenig abwertend zugleich nennt man sie Sonntagsmaler — jene Herrschaften, die mit Staffelei, Leinwand und Farben bewaffnet hinaus ins Grüne ziehen und Zuschauer in ihrem Rücken ebenso wenig mögen wie die Angler. Unter den vielen Steckenpferden nach Feierabend nehmen die Freizeitmaler in unserem Unternehmen eine besondere Stellung ein. Ihre Betätigung ist nämlich in vielen Fällen mehr als nur ein Hobby, und der Beweis dafür kann überall angetroffen werden — in der guten Stube eines Kollegen oder auch in Ausstellungen.

Stellvertretend für alle, die bei der HOAG mit Pinsel und Palette Entspannung nach der harten Tagesarbeit suchen, wählte „echo der arbeit" vier Vertreter aus, die nicht bloß zum Zeitvertreib malen, sondern ihr privates Vergnügen als ernsthafte, schöpferische Arbeit betrachten.

Da ist einmal der Betriebselektriker Adolf van der Straeten, der selbst im Arbeitsanzug sein Skizzenbuch stecken hat und die Pausen auf seine Weise nützt. Säuberlich und bis ins Detail hinein genau, hält er sein Milieu auf den Blättern seines kleinen Notizblockes fest. Er kopiert nicht, sondern sucht seine ureigene Form des Ausdrucks.

Zu van der Straetens Requisiten gehören zu Hause drei Staffeleien und eine Sammlung von Pinseln jeglicher Art und Größe. Überwiegend naturalistisch eingestellt, malt er in jeder Disziplin, ob Öl, Aquarell oder Kreide und Kohle. Sein Pensum ist verblüffend, denn die Zahl der fertiggestellten Bilder geht in die Tausende.

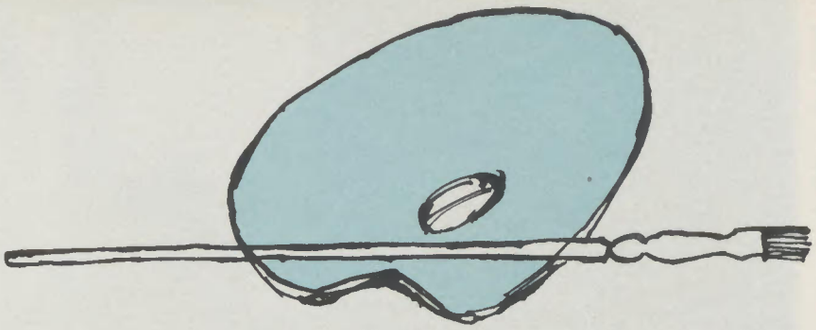
Erst mit 16 Jahren kam der Betriebselektriker auf den Gedanken, seine Freizeit der Kunst zu opfern. Eine Sache, die ihm später als Kriegsteilnehmer noch einmal sehr zugute kommen sollte.

„Es war bei uns in der Schule üblich", erzählt van der Straeten, „daß der Unterricht mit dem Zeichnen abschloß. Ich war anfangs gar nicht so sonderlich interessiert und bemühte mich, nur möglichst rasch mit der gestellten Aufgabe fertig zu werden. Bis auf jenen Tag jedenfalls, an dem mir meine Wasserfarben ausgegangen waren und ich mein Taschengeld in die etwas kostspieligeren Temperafarben investierte. Die gestellte Aufgabe bestand darin, ein Stillleben zu zeichnen. In diesem Fall handelte es sich um eine Vase."

Es mag vielleicht daran gelegen haben, daß van der Straeten das Objekt aus einem lichtgünstigen Winkel betrachten konnte, der den schillernden Glanz des simplen Gegenstandes ganz besonders vorteilhaft zur Geltung brachte. „Ich war einfach fasziniert", erinnert sich van der Straeten, „und gab mir die allergrößte Mühe, die Farben so zu treffen, wie sie sich mir boten." Der Versuch gelang, und sein Lehrer war begeistert, das Interesse bei ihm selbst geweckt.

Von diesem Zeitpunkt an vertiefte sich van der Straeten immer mehr in das Wesen und die Techniken der Malerei. Der Höhepunkt seiner „jungen

thyssenkrupp Corporate Archives



Karriere“ kam dann während einer Ausstellung in der Schule. Van der Straeten hatte sie mit einem Ölgemälde beschickt, das den Oberhausener Hauptbahnhof an einem Regenabend zeigte, wobei sich die Lichter in den Wasserpfützen brachen. Prominentester Besucher der Ausstellung war damals „Papa“ Reusch. Er sah das Bild und kaufte es für 100 Mark. „Ich weiß zwar nicht, was er damit gemacht hat, aber mir gab die Geschichte ungeheuren Auftrieb“, erläutert van der Straeten, und von dem Geld kaufte er sich dann seine erste Staffelei.

Seinem Steckenpferd blieb Adolf van der Straeten auch während des Krieges treu. Sein Kompaniechef schien ein Musenfreund zu sein, denn Soldat van der Straeten durfte, wenn andere exerzierten, von einem Kameraden begleitet, in die reizvolle Landschaft Südfrankreichs ziehen. So entstand eine ganze Sammlung, die er noch heute schmerzlich vermißt, weil sie beim Rückzug verlorenging.

„In der Gefangenschaft, die ich teilweise in England und den USA verbrachte, hatte ich die Möglichkeit, mit sechs Berufsmalern in einem PoW-Camp zu arbeiten. Das war eine fruchtbare Zeit. Ich habe mit den Augen gestohlen, was zu stehlen war, und mir daraus dann meinen persönlichen Stil entwickelt“, berichtet van der Straeten.

Doch nicht nur mit den Augen „organisierte“ der Kriegsgefangene. Malleinwand war eine Kostbarkeit, und die Not kennt bekanntlich keine Tugenden. Unter van der Straetens Händen



Seinen Beruf nimmt der armamputierte Kurt Steinhau mit in den Feierabend hinüber. Er malt seine Ölbilder überwiegend zu Hause

„entarteten“ Zeltbahnen und Tarnstoffe, Sonnenrollos und Preßpappe zu Malgründen. Es waren Adolf van der Straetens produktivsten Jahre.

Eine ähnliche Entwicklung machte auch Kurt Steinhau durch. Steinhau, Maler und Anstreicher im Sozialbetrieb, nahm quasi seinen Beruf mit in den Feierabend hinüber. Wie van der Straeten naturalistisch eingestellt, ist er ein eifriger Anhänger der sogenannten Münchener Schule, aus der so bekannte Leute wie Moser und Stadelhofer hervorgingen.

Maler und Anstreicher wollte er eigentlich nicht werden. Eher Elektriker; aber der Arbeitsplan des „Dritten Reiches“ machte ihm einen Strich durch die Rechnung. Um das Landjahr zu umgehen, biß Steinhau in den sauren Apfel und entwickelte daraus ein glückliches Zusammenspiel von Beruf und Steckenpferd.

Mit neun Jahren erwischte er einmal ein paar Ölfarben, und was später daraus wurde, verteilt sich heute zwischen Berlin und dem Emsland. Steinhaus Metier sind Menschen und Landschaften. Aber er bleibt bei seinen Arbeiten zu Hause, kopiert, malt nach der Erinnerung oder entwickelt frei seine Motive. Der Ölfarbe, die er als kleiner Junge zu ersten nicht ernst zu nehmenden Versuchen benutzt hatte, blieb er bis zum heutigen Tage treu. Eine Ausnahme in der Wahl des Farbmaterials machte nur seine Lazarettzeit in Bad Cannstatt bei Stuttgart. Da Ölfarben nicht zu beschaffen waren, begnügte sich der in Rußland verwundete und arm-

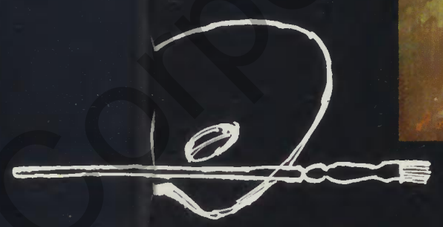
thyssenkrupp Corporate Archives

Gottfried Schröters Arbeiten sprechen eine eigene Sprache, denn sie vernachlässigen bewußt jedes Detail und geben nur das Eigentümliche des Motivs wieder. Von ihm stammen die beiden Landschaftsaquarelle rechts unten. Die beiden Blumenstücke rechts oben sind von Adolf van der Straeten













amputierte Steinhau mit Wasserfarben.

Wie van der Straeten, so ist auch Steinhau ein Selfmademan auf dem Gebiet der Malerei. Einen Teil der Fertigkeiten guckte er sich bei einem erfahreneren Kollegen ab, die Pinselführung durch genaue Studien der Bilder alter Meister, die er während der Genesung von seiner Verwundung in der Gemäldegalerie des Stuttgarter Schlosses häufig besichtigte.

Während sich die Arbeiten van der Straetens und Steinhaus im Aufbau und im Stil gleichen, weichen die Bilder des Leiters unserer gewerblichen Berufsausbildung, Gottfried Schröter, entschieden von der Manier der beiden Naturalisten ab. Schröter ist ein Anhänger des Gegenständlichen, ein Verfechter des Expressionismus und Fauvismus, jener Richtungen der Malerei also, die ihre Vollendung in den Werken eines Toulouse-Lautrec, van Gogh und Hodler auf der einen und Matisse, van Dongen und Marquet auf der anderen Seite finden. Die einzige Verbindung, die zwischen Schröter, van der Straeten und Steinhau besteht, sind die Motive: Mensch und Landschaft.

Schröters Arbeiter sprechen eine eigene Sprache. Zum Großteil Aquarelle und Pinselzeichnungen, vernachlässigen sie bewußt jedes Detail und geben nur den großen Rahmen wieder, in dem das Charakteristische, das Eigentümliche der Landschaft und des Menschen dominierend bleibt. Seine Bilder sind nahezu vollkommener Einklang zwischen Ausdruck und Komposition.

Schröter, der gern nach der Natur malt, griff vor fünfzehn Jahren zum erstenmal nach Pinsel und Palette. Von Anfang an versuchte er, nicht nachzuschöpfen, sondern suchte sich seinen eigenen Weg, wobei ihm der Kreis seiner Freunde und Bekannten wohl die wertvollsten Anregungen vermitteln konnte.

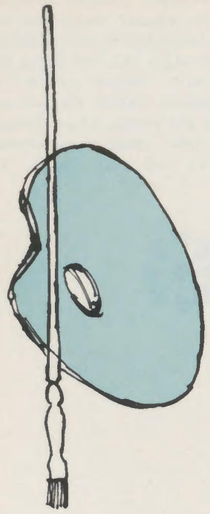
Seine frühe Verbindung zu Berliner Künstlern und Kunstkritikern spiegelt sich in allen Arbeiten wider und ist Bestandteil seiner Erfolge. So stellte Schröter gemeinsam mit anderen Künstlern 1964 und 1965 am Berliner Funkturm aus und war auch 1966 auf einer Ausstellung in Spandau vertreten.

Innerhalb des weitgespannten Motivfeldes „Landschaft" nimmt die See in Schröters Arbeiten einen vorrangigen Platz ein. Sie ist in verschiedenen Variationen ein immer wiederkehrendes Thema.

Das vierte Beispiel, das hier angeführt werden soll, ist Georg Krisor, Plakatmaler im Dienste der Abteilung Arbeitssicherheit. „Schorsch", wie ihn seine Freunde nennen, hat die wohl glücklichste Synthese zwischen Beruf und Freizeitbeschäftigung gefunden, denn beides verbindet sich bei ihm zu einer vollkommenen Einheit.

Georg Krisor, der 1928 sein „Handwerk" bei Cäsar Eimermacher und später bei Hans te Kock, Walter Katzenstein und Rudolf Lisske lernte, ist sowohl in der Malerei als auch in der Modezeichnung und Werbegrafik zu Hause. Seine Ratschläge für alle, die sich für die

Corporate Archives



Malerei interessieren, sollen an dieser Stelle wiedergegeben werden.

„Für den Anfänger ist es notwendig, erst einmal Naturstudien in Kohle oder mit dem Bleistift anzufertigen, damit sich seine Hand an das Ungewohnte gewöhnt und locker wird, sein Blick sich für Formen und Raumaufteilung schult. Der Weg, den fast jeder Neuling geht, indem er Postkarten abzeichnet, ist nicht immer der glücklichste", erläutert Krisor. „Ich selbst male schon mein Leben lang in der Eifel, aber erst heute treffe ich so die Farbe, daß man sagen kann, es ist die Eifel."

Zur Technik selbst: Aquarelle malt man nur mit dem Haarpinsel, in Öl dagegen nur mit Borstenpinsel. Die Malgründe reichen vom einfachen Zeichenpapier bis zur teuersten Leinwand. Ein guter Mittelweg sind Platten aus Preßpappe. Dabei ist zu beachten, daß sie nicht allzu groß sind, weil sie sich sonst leicht verwerfen können. Wie Schröter steht auch Krisor auf dem Standpunkt, daß einem Anfänger zeitraubende und kostspielige Experimente erspart bleiben, wenn er sich die heute gegebenen Möglichkeiten zunutze macht und die einschlägigen Kurse der Volkshochschule besucht. Unter fachkundiger Leitung wird er dort innerhalb kürzester Zeit in Praktiken eingeführt, die er sonst erst mühevoll im Laufe einer langen Zeit erlernt.



Georg Krisor, Plakatmaler für die Abteilung Arbeitssicherheit, rät allen Anfängern, die Möglichkeiten zu nutzen, die die Volkshochschule mit ihren einschlägigen Malkursen und Arbeitsgemeinschaften bietet

Das Krankengeld, ein Ersatz für den Verdienstausfall

Eine Grippewelle überschwemmte den Betrieb. Der Virus befiel auch den Angestellten Heinz Meier und den Arbeiter Herbert Schulze, die dadurch beide zehn Tage arbeitsunfähig waren. Obwohl von derselben Krankheit betroffen, waren die Folgen für beide unterschiedlich. Während der Angestellte Heinz Meier für die Zeit der Krankheit (bis zu sechs Wochen) sein volles Gehalt vom Arbeitgeber weitergezahlt erhält, hat der Arbeiter Herbert Schulze keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Er bekommt statt dessen von seiner Krankenkasse ein Krankengeld in Höhe von 65 Prozent des regelmäßigen Arbeitsentgeltes, das durch einen Zuschuß des Arbeitgebers bis zur Höhe des Nettolohns aufgestockt wird.

Damit erhält der Arbeiter zwar während der ersten sechs Wochen einer Krankheit im Endeffekt die gleiche Summe wie vorher; dennoch ergeben sich einige Nachteile. So werden z. B. für den kranken Arbeiter im Gegensatz zur Gehaltsfortzahlung für Angestellte keine Sozialversicherungsbeiträge entrichtet, so daß die Krankheit später bei der Rentenberechnung lediglich als Ausfallzeit angesehen wird. Dazu muß gesagt werden, daß unter dem Begriff „Ausfallzeit" Arbeitsunfähigkeitszeiten von mindestens einem vollen Kalendermonat zu verstehen sind. In dem oben erwähnten „Grippe-Beispiel" kann die zehn Tage umfassende Arbeitsunfähigkeit also nicht als Ausfallzeit berechnet werden. Die Frage der Lohnfortzahlung für Arbeiter im Krankheitsfall und damit der Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten ist in jüngster Zeit wieder in den Mittelpunkt der sozialpolitischen Diskussion gerückt.

Nach der geltenden Regelung haben Angestellte bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit einen Anspruch auf Fortzahlung des Gehalts bis zu sechs Wochen, bei Angestellten im öffentlichen Dienst ist eine Weiterzahlung bis zu 26 Wochen zulässig.

Arbeiter haben gegenüber ihrem Arbeitgeber nur einen Anspruch auf Zahlung eines Zuschusses zu den Leistungen der Kranken- oder Unfallversicherung bis zu einer Dauer von sechs Wochen. Dieser Zuschuß wird gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Nettoarbeitsverdienst und dem Krankengeld. Als Nettoarbeitsverdienst gilt das um die gesetzlichen Lohnabzüge verringerte Arbeitsentgelt einschließlich der Zuschläge für Mehrarbeit, Sonntagsarbeit. Bei Berechnung des Regellohns werden einmalige Zuwendungen wie Weihnachtsgratifikationen, Abschlußprämien, Prämien für Verbesserungsvorschläge, Jubiläumszuwendungen, Nachzahlungen bei Lohnerhöhungen und sonstige einmalige Prämien nicht berücksichtigt. Voraussetzung für den Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuß zum Krankengeld ist, daß der Arbeiter die Krankheit nicht selbst verschuldet hat (z. B. Verkehrsunfälle durch außergewöhnlich leichtfertiges Verhalten) und daß das Arbeitsverhältnis mindestens vier Wochen ununterbrochen bei demselben Arbeitgeber bestanden hat. Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis wegen der Arbeitsunfähigkeit, so muß er den Krankengeldzuschuß bis zu sechs Wochen auch dann zahlen, wenn das Arbeitsverhältnis bereits vor Ablauf dieser Zeit endet.

Das Krankengeld wird sowohl Arbeitern wie Angestellten gewährt; jedoch ruht der Anspruch auf Krankengeld, solange das Arbeitsentgelt weitergezahlt wird. Deshalb hat das Krankengeld für Angestellte im allgemeinen erst nach sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit Bedeutung, weil das Gehalt so lange weiterläuft. Da das Krankengeld Ersatz für den durch Arbeitsunfähigkeit entstandenen Verdienstausfall ist, wird es nur dem Versicherten selbst, nicht aber den Familienangehörigen gewährt. Bei einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit wird das Krankengeld von dem Tage an gezahlt, an dem ärztlicherseits die Arbeitsunfähigkeit festgestellt wird, in allen übrigen Fällen von dem darauffolgenden Tage an.

Die Höhe des Krankengeldes wird nach dem vor der Arbeitsunfähigkeit regelmäßig verdienten Lohn oder Gehalt (Regellohn) berechnet. Es beträgt in den ersten sechs Wochen für den Versicherten ohne Angehörige 65 Prozent des Regellohns, bei Unterhalt eines Angehörigen 69 Prozent und für jeden weiteren Angehörigen je drei Prozent mehr. Ein verheirateter Versicherter mit einem Kind erhält also 72 Prozent des Regellohns als Krankengeld. Der Höchstbetrag darf jedoch 75 Prozent nicht überschreiten. Von der siebten Wo-

Dassollten Sie wissen

thyssenkrupp Corporate Archives

Das Krankengeld, ein Ersatz für den Verdienstausfall

che an beträgt das Krankengeld 75 Prozent des Regellohns. Mit Familienzuschlägen kann es 85 Prozent erreichen, darf aber das Nettoeinkommen nicht übersteigen.

Der für die Höhe des Krankengeldes maßgebende Regellohn wird entweder nach Werktagen, Arbeitstagen oder Kalendertagen berechnet. Bei Arbeitern, deren Lohn nicht nach Monaten bemessen wird, wird zur Berechnung des Regellohns der Verdienst von mindestens vier Wochen vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit zugrunde gelegt. Das Arbeitsentgelt wird durch die Zahl der Arbeitsstunden geteilt und vervielfacht.

Ein verheirateter Arbeiter mit einem Kind erhält in den ersten sechs Wochen für jeden Werktag 72 Prozent dieses Regellohns, also 18 DM an Krankengeld.

Wenn nur an fünf Tagen in der Woche gearbeitet wird, ist der Regellohn pro Arbeitstag zu errechnen. In diesem Fall wird der ermittelte Stundenlohn mit der Zahl der auf den einzelnen Arbeitstag entfallenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitsstunden (im unten angeführten Beispiel also acht Stunden bei der 40-Stunden-Woche) vervielfacht. Bei den Versicherten, die Monatslohn erhalten, wird der Regellohn für jeden Kalendertag ermittelt, indem der letzte Monatslohn durch 30 Tage geteilt wird. Der Regellohn wird bei der Berechnung des Krankengeldes nur bis zu bestimmten Höchstbeträgen berücksichtigt. Soweit Arbeitgeberzuschuß nach dem Lohnzahlungsgesetz gewährt wird, beträgt der Höchstregellohn kalendertäglich 22 DM, werktäglich 25,67 DM und arbeitstäglich 30,80 DM.

Um den Anspruch auf das Krankengeld zu sichern, muß jede Arbeitsunfähigkeit innerhalb von drei Tagen nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit der Krankenkasse gemeldet werden. Die Arbeitsunfähigkeit wird dem Versicherten durch den behandelnden Arzt bescheinigt. Die Krankenkasse hat das Recht, die Arbeitsunfähigkeit durch einen Vertrauensarzt überprüfen zu lassen. Der Vertrauensarzt ist jedoch nicht berechtigt, in die Behandlung des Kassenarztes einzugreifen. Die Krankenkasse kann dem Versicherten das Krankengeld ganz oder teilweise versagen, wenn er einer Vorladung zum Vertrauensarzt trotz schriftlichen Hinweises ohne wichtigen Grund keine Folge leistet.

Das Krankengeld wird für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit gezahlt, höchstens aber für 78 Wochen innerhalb von drei Jahren, auch wenn während dieser Zeit eine neue Krankheit hinzukommt. Der Anspruch endet, wenn Rente wegen Erwerbsunfähigkeit oder Altersruhegeld zugebilligt wird. Eine Rente wegen Berufsunfähigkeit wird nicht auf das Krankengeld angerechnet, wenn der Rentenbeginn vor dem Beginn der Krankengeldzahlung liegt. Das gilt auch bei rückwirkender Gewährung einer Berufsunfähigkeitsrente.

Ein Beispiel:

Das Arbeitsentgelt der letzten vier Wochen beträgt bei 180 Arbeitsstunden 600 DM. Das Entgelt wird geteilt durch die Zahl der Arbeitsstunden, also 600 : 180 = 3,33 DM. Auf einen Arbeitstag entfallen bei der 40-Stunden-Woche (5-Tage-Woche) 8 Stunden. Der Regellohn beträgt 8 · 3,33 = 26,64 DM.

thyssenkrupp Corporate Archives

SOZIAL-POLITISCHE NACHRICHTEN

BfA-Jahresbericht: Die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte hat in ihrem Jahresbericht 1967 vor allem auf die umfangreichen Maßnahmen zur Erhaltung, Besserung und Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit der Versicherten hingewiesen. Die Maßnahmen erstrecken sich gegenwärtig in der Hauptsache auf degenerative Erkrankungen am Herz-Kreislauf-System, am Bewegungsapparat, an der Lunge, zum Teil auch an den Stoffwechselorganen, z. B. Leberschäden, Gallenerkrankungen und Zuckerkrankheit. Auch das Nervensystem, heißt es in dem Bericht, unterliegt einem stärkeren Verschleiß als früher. Von den 1967 gewährten mehr als 200 000 Heilmaßnahmen für allgemeine Erkrankungen wurden knapp zehn Prozent in BfA-eigenen Sanatorien und der Rest in Vertragshäusern abgewickelt. Schließlich hat die BfA 15 700 stationäre Heilbehandlungen wegen Tuberkulose und 4 700 stationäre Heilbehandlungen für nichtversicherungspflichtige Kinder von Versicherten und für Jugendliche durchgeführt. Für die Gesundheitsmaßnahmen wandte die BfA 1967 rund 362 Millionen Mark auf. Darin sind 45 Millionen Mark für Zuschüsse zum Zahnersatz an mehr als 303 000 Versicherte und 2,8 Millionen Mark Zuschüsse zu den Kosten größerer Heil- und Hilfsmittel an fast 20 000 Versicherte enthalten. Für die Förderung des Baues von Eigenheimen, Eigentumswohnungen und Altenheimen wurden 1967 von der BfA mehr als 210 Millionen Mark an Hypothekendarlehen ausgezahlt.

Pflichtgrenze: Mit Nachdruck hat sich der Verband der Angestelltenkrankenkassen für die Aufhebung der Krankenversicherungspflichtgrenze eingesetzt, da die berechtigten Forderungen der Angestellten nicht hinter denen der Arbeiter (Lohnfortzahlung) zurückgestellt werden dürften. Entschieden wandten sich die Ersatzkassen gegen Vorstellungen, die Krankenversicherung organisatorisch zu vereinheitlichen und die Selbstverwaltung weiter einzuengen.

Unfallversicherung: An rund 1,8 Mill. Mitglieder der Industriegewerkschaft Metall gibt die Volksfürsorge AG jetzt Ausweise für die von der Gewerkschaft abgeschlossene Freizeit-Unfallversicherung aus. Die Versicherungsausweise enthalten zugleich Informationen über die Leistungen und die dafür zu erfüllenden Voraussetzungen. Die Freizeit-Unfallversicherung ist am 1. Januar 1969 in Kraft getreten und umfaßt alle die Mitglieder, die am Tage eines Unfalles mindestens zwölf Monate Vollbeiträge geleistet haben und nicht mehr als zwei Monate im Rückstand sind. Im Todesfall wird eine Entschädigung in Höhe des 140fachen monatlichen Mitgliedsbeitrages gewährt, bei Vollinvalidität der 400fache Betrag des monatlichen Mitgliedsbeitrages, bei Teilinvalidität der entsprechende Teilbetrag.

Versicherungsvermögen: Das Deutsche Industrieinstitut teilte mit, daß die Rentenversicherungen der Arbeiter und Angestellten am Ende des ersten Halbjahres 1968 über 25,15 Milliarden Mark Betriebsmittel und Vermögen verfügten. Im Vergleich zum Ende des ersten Halbjahres 1967 war das Vermögen der Arbeiterrentenversicherung von 13,6 Milliarden auf 11,6 Milliarden Mark gesunken, das der Angestelltenversicherung aber von 12,1 Milliarden auf 13,3 Milliarden Mark gestiegen. Damit war das Vermögen der Angestelltenversicherung zum ersten Male höher als das Vermögen der Arbeiterrentenversicherung.

kurz berichtet

Löhne und Arbeitszeit: An erster Stelle, was direkte Löhne angeht, und an letzter bei der Arbeitszeit: So präsentiert sich die Bundesrepublik im Vergleich zu ihren EG-Partnern. Der Vorsprung ist groß, den die Deutschen vor den letzten in der Europäischen Gemeinschaft, den Italienern, haben. Während die Industriearbeiter in der Bundesrepublik Ende 1967 im Durchschnitt auf etwas über fünf Mark in der Stunde kamen, mußten sich ihre italienischen Kollegen mit umgerechnet drei Mark begnügen. Das ist genau der Stand, der in Westdeutschland schon Ende 1960 erreicht war; die Italiener liegen also sieben Jahre zurück. Bei den Arbeitszeiten liegt das Feld der EG-Partner in der Gemeinschaft weit dichter zusammen.

Arbeitslose: Mehr als zwei Millionen Menschen in den westeuropäischen Ländern waren im Herbst vergangenen Jahres arbeitslos. Das geht aus einer Untersuchung der UNO-Wirtschaftskommission für Europa hervor. Nach dieser Statistik, die die Arbeitsmarktlage zwischen August und Oktober untersucht, waren in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft sowie der Kleinen Freihandelszone und ihrer Assoziierten 2,08 Millionen Arbeitslose registriert. An der Spitze lagen Italien (650 000), Großbritannien (550 000), Frankreich (260 000) und die Bundesrepublik (180 000). Zusammengenommen lag die Zahl der Arbeitslosen in Westeuropa aber noch niedriger als die Zahl der Arbeitslosen in den USA, die zu diesem Zeitpunkt zweieinhalb Millionen betrug.

Erkrankungen: Das Statistische Bundesamt hat in einer Stichprobenerhebung über Erkrankungen und Unfälle ermittelt, daß 19 Prozent der 6,35 Millionen Personen, die im April 1966 an wenigstens einem Tag krank waren, an mindestens einer weiteren Krankheit litten. Bei den kranken Männern waren es 17 Prozent und bei den kranken Frauen 21 Prozent. Von den Kranken unter 40 Jahren hatten nur acht Prozent eine weitere Krankheit, während es bei den Älteren 25 Prozent waren.

thyssenkrupp Corporate Archives



Nachdenken zahlt sich aus

Wie Verbesserungsvorschläge bewertet werden

„Know how" und „Eggheads". Zwei Schlagworte unserer Zeit. Ins Deutsche übersetzt, heißt das erste „gewußt wie" und das zweite „Eierköpfe", womit der Volksmund in den USA die Denk-Spezialisten charakterisiert. Für die Industrie verbirgt sich hinter den beiden Begriffen ein großer Wert. Know how ist gleichsam das geistige Kapital eines Unternehmens, Eggheads sind die Köpfe, die forschen, Probleme lösen oder neue Produktionsverfahren ausbrüten.

Diese Supermänner des technischen Geistes tun im großen Maßstab das, was im vergangenen Jahr rund 200 Belegschaftsmitglieder des Werkes Oberhausen und 75 Belegschaftsmitglieder des Werkes Gelsenkirchen der HOAG getan haben: Sie machen Verbesserungsvorschläge, um es ganz simpel auszudrücken.

1968 gingen dem Büro für betriebliches Vorschlagswesen in Oberhausen 259 und in Gelsenkirchen 83 Überlegungen zu, wie und wo im Produktionsablauf etwas verbessert werden könnte. Für insgesamt 229 Vorschläge zahlte sich das Motto „Nachgedacht — besser gemacht" aus — 200 wurden mit einer Geld- und 29 mit einer Sachprämie honoriert. Der im letzten Jahr ausgeschüttete Gesamtbetrag belief sich in Oberhausen auf 30 130 DM und in Gelsenkirchen auf 4150 DM. Die bisher höchste Prämie lag bei 9000 DM.

Nicht jeder Verbesserungsvorschlag ist jedoch eine Genie-Leistung. Die Geister scheiden sich bereits in der Aufteilung nach Geld- und Sachprämien, denn der Wert eines Verbesserungsvorschlages ist von vielen Faktoren abhängig — und das wird oft von den Einsendern übersehen.

Es ist darum nicht verwunderlich, daß es durch die Selbstgefälligkeit einiger Erfinder am Arbeitsplatz zuweilen zu Nörgeleien kommt: „Der Heinrich hat nur'n Ventil umgefriemelt und bekommt dafür 'n Tausender. Und ich?"

Die Kritik ist sicherlich in 99 von 100 Fällen unzutreffend. Ursache und Wirkung sind eben nahe verwandt. Das umgeänderte Ventil kann für das Unternehmen unter Umständen mehr wert sein als eine aufwendige Konstruktion.

Wie bereits angedeutet, sind für die Prämiierung eines Verbesserungsvorschlages zahlreiche Faktoren zu beachten, darunter sein Anwendungsbereich und der Wert für den Betrieb, die Neuartigkeit und seine Durchführbarkeit. Die Stationen, die jeder Verbesserungsvorschlag passieren muß, schalten Fehlurteile weitestgehend aus.

Im Normalfall wandert die Idee direkt in das Büro des betrieblichen Vorschlagswesens, wird dort überarbeitet und als Kopie den elf Mitgliedern des Bewertungsausschusses, darunter auch Vertreter des Betriebsrates, zugeleitet. Sachbearbeiter aus den entsprechenden Bereichen, also Elektro- und Maschinenbauingenieure, Energie- und Sicherheitsfachleute, prüfen die vorgeschlagene Verbesserung und geben ihre Stellungnahme ab. Eine zusätzliche Expertise kommt von der Leitung des Betriebes, den der Verbesserungsvorschlag betrifft.

Das Resultat geht zurück an den Bewertungsausschuß, der im allgemeinen alle vierzehn Tage zusammentritt. An den Sitzungen nehmen auch die zuständigen Sachbearbeiter teil und geben in Form eines Kurzreferates noch einmal eine Stellungnahme und ihre Begründung ab. Erst danach prämiiert oder verwirft der Ausschuß die einzelnen Verbesserungsvorschläge. Bemessungsgrundlage ist ein Punkteschema, wobei der Punktwert mit dem Geldfaktor multipliziert wird.

Dazu ergänzend ein Beispiel: Angenommen, ein Verbesserungsvorschlag beschäftigt sich mit der Einsparung von Material und Arbeitszeit. Sein Anwendungsbereich und sein Wert für den Betrieb wird dabei nach einem Noten- und Punkteschema ermittelt. Die Skala der Bemessungsgrundlage reicht von den Noten „gering" (dafür gibt es 4 Punkte) über „mittel" (10 Punkte) und „hoch" (20 Punkte) bis „sehr hoch" (40 Punkte).

Betriebsleitung und Sachverständige schätzen nun den Wert der Anregung als „sehr hoch" ein. Das ergibt dann 40 Punkte. Unter der Rubrik „Neuwertigkeit" wird dem Vorschlag zudem die Punktzahl 1,5 für „neuartiges Gedankengut" zuerkannt und im Sektor „Durchführbarkeit" erhält er noch einmal 1,0 Punkte, weil die vorgeschlagene Verbesserung „sofort durchführbar" ist.

Die Zwischenrechnung lautet jetzt: Wertzahl aus „Anwendungsbereich" multipliziert mit der Summe aus „Neuwertigkeit" und „Durchführbarkeit" ergibt 40 x 2,5 = 100 Punkte.

Im weiteren Verlauf der Bewertung werden dann die personenbezogenen Korrekturen des Einsenders ermittelt. Diese Korrekturen sind unterteilt in „Aufgaben- und Verantwortungsbereich" und „Arbeitsbereich des Einsenders".

Angenommen, der Verbesserungsvorschlag fällt nicht in den Aufgaben- und Verantwortungsbereich des Einsenders, so ist er mit dem Faktor 1,0 zu bewerten. Bezieht er sich darüber hinaus noch auf einen fremden Arbeitsplatz, dann trifft zusätzlich der Faktor 0,3 zu.

Korrekturfaktor ist in diesem Fall die Summe aus „Aufgaben- und Verantwortungbereich" und „Arbeitsbereich des Einsenders" — also 1,0 + 0,3 = 1,3.

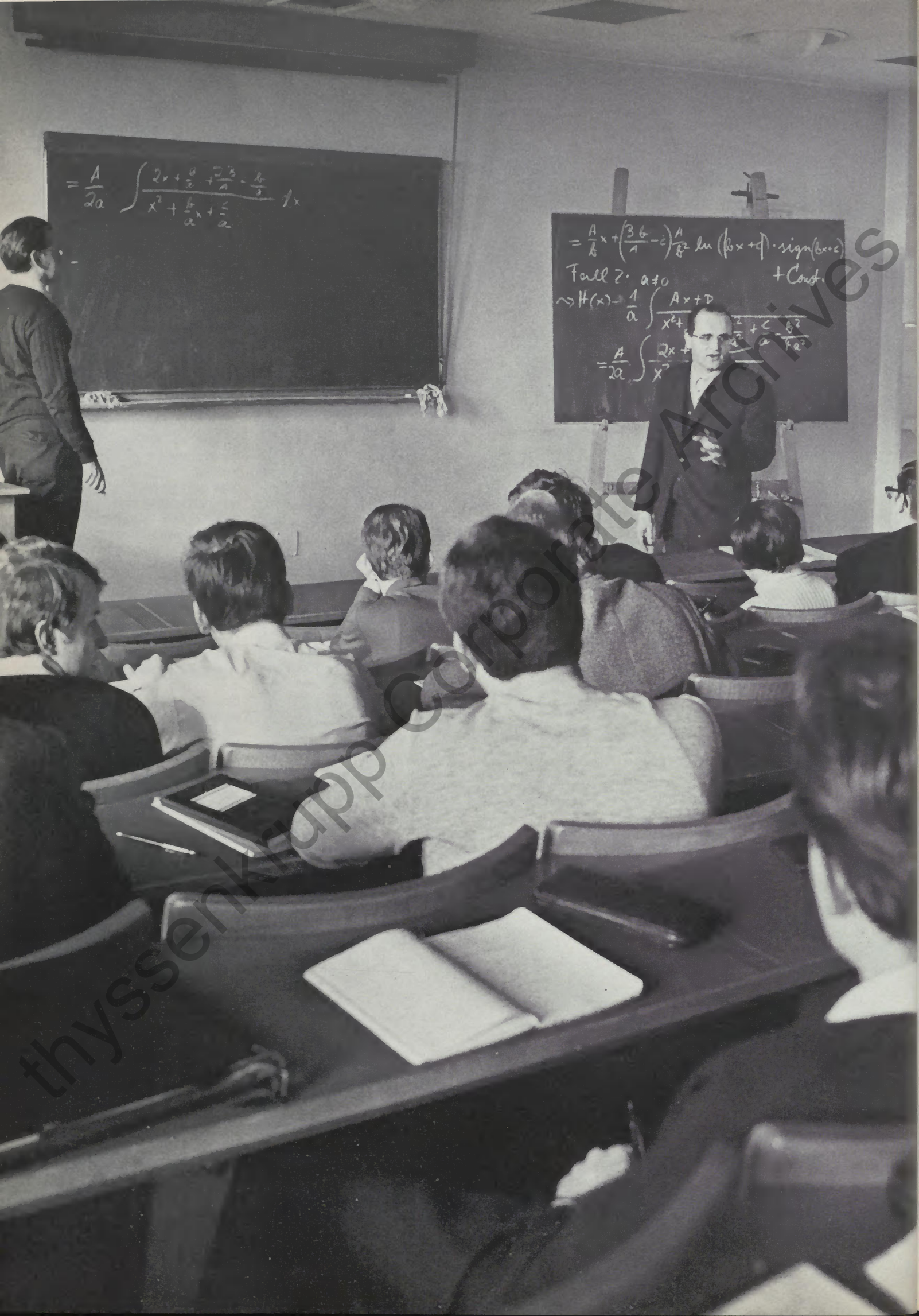
In der Endabrechnung lautet somit der Prämienvorschlag des Bewertungsausschusses: Zwischenprodukt 100 Punkte mal Korrekturfaktor 1,3 = 130 Punkte. Multipliziert mit dem Geldfaktor 4 DM je Punkt, lautet das Endergebnis 520 DM Prämie.

Eine Prämiierung findet jedoch nur dann statt, wenn alle elf Mitglieder des Ausschusses einer Meinung sind. Ist das nicht der Fall, dann muß der Verbesserungsvorschlag noch einmal überarbeitet werden. Das letzte Wort aber hat in jedem Fall der Vorstand.

Ein anderer Modus der Bewertung ist die Wirtschaftlichkeitsberechnung der vorgeschlagenen Verbesserung. Dieses wohl ideale System ist allerdings nur beschränkt anwendbar und erfaßt lediglich Anregungen, die meßbare Einsparungen betreffen, also Änderungsvorschläge rund um die Medien Gas, Wasser und Luft, Dampf und Elektrizität sowie nachweisbare Einsparungen von Reparaturen und Arbeitskräften. In der Regel werden hierbei zehn Prozent einer Jahreseinsparung ausgeschüttet.

Das Vorschlagswesen ist mit der HOAG gewachsen. Begonnen wurde damit im Jahre 1949. Zwanzig Jahre sind seit den Anfängen vergangen. Eine Vielzahl guter Ideen, am Arbeitsplatz oder in der Freizeit entstanden, haben in dieser Zeit ihre Bewährungsprobe hinter sich und sind ein fester Bestandteil irgendwo im Betrieb geworden — zum Nutzen des Unternehmens, aber auch zum Wohle der Belegschaft, denn nicht selten dienten Verbesserungsvorschläge dem Gesundheitsschutz und der Arbeitserleichterung.

thyssenkrupp Corporate Archives



thyssenkrupp Corporate Archives

Computer standen Pate

Neuer Beruf: Mathematisch-technischer Assistent

ThyssenKrupp Corporate Archives

Der Katalog der Berufe bei der HOAG ist um eine Variante reicher geworden. Seit dem Herbst des vergangenen Jahres unternehmen sieben junge Damen und Herren die ersten Schritte auf dem Weg zu einem Beruf, der im Zuge der Entwicklung und Anwendung elektronischer Rechenanlagen geboren wurde: dem des mathematisch-technischen Assistenten.

Computer werden, wie wir wissen, in immer stärkerem Maße zur Lösung der unterschiedlichsten Probleme der Mathematik, der Naturwissenschaften und der Technik, der Wirtschaftswissenschaften und der Verwaltung eingesetzt. Für die Bearbeitung der anfallenden Aufgaben sind Diplom-Mathematiker, graduierte Ingenieure, Diplom-Kaufleute, Volkswirte und andere Hochschulabsolventen eingesetzt. Es zeigt sich jedoch, daß nicht für die Lösung aller Aufgaben eine volle akademische Ausbildung notwendig ist.

Um die Lücke zwischen dem oberen und unteren Bereich der „Computer-Hierarchie" zu schließen, griff man zu Beginn der Einführung der EDV auf Angestellte mit einer praxisnahen Vorbildung zurück. Programmierungskurse, von den Herstellern der Rechenanlagen veranstaltet, unterstützten die Bemühungen. Doch bald zeigte sich, daß die Lehrgänge nicht ausreichten, weil sie sich lediglich auf den Umgang mit den jeweiligen Maschinenmodellen beschränkten. Die Ausbildung in den Anwendungsgebieten kam dadurch zu kurz. In dieser Situation griff die Industrie zur Selbsthilfe.

Die Chemie machte den Anfang und leitete in Verbindung mit den betrieblichen Rechenzentren eine geregelte Berufsausbildung in die Wege. Die Stahlunternehmen Thyssen, Mannesmann und Deutsche Edelstahlwerke Krefeld folgten dem Beispiel. Als jüngstes Mitglied schloß sich jetzt auch die HOAG dem Kreis der ausbildenden Unternehmen an.

Die sieben kürzlich eingestellten Mitarbeiter — es sind ausnahmslos Abiturienten — werden etwa ein Jahr lang theoretisch für ihre zukünftigen Aufgaben von Fachkräften aus den genannten vier Unternehmen geschult. Diese Ausbildung findet zentral in den Räumen der Industrie- und Handelskammer zu Duisburg statt.

In jeweils dreißig Wochenstunden müssen sich die angehenden mathematisch-technischen Assistenten zwölf Monate lang durch die Fächer Mathematik, elektronische Datenverarbeitung, Operations Research, Betriebswirtschaftslehre und Eisenhüttenkunde pauken. Von Sommer 1969 an geht es dann für weitere anderthalb Jahre in den praktischen Teil der Ausbildung, der in den einzelnen Werken erfolgt. Die Abschlußprüfung wird vor einem Prüfungsausschuß der Industrie- und Handelskammer zu Solingen absolviert.

„Der mathematisch-technische Assistent soll in der Lage sein, selbständig Aufgaben aus Wissenschaft, Technik und Wirtschaft nach den in der Praxis gebräuchlichen Methoden zu bearbeiten. Außerdem soll er wissenschaftliche, technische oder kaufmännische Arbeiten für elektronische Rechenanlagen programmieren." Dieses sehr allgemein gehaltene Tätigkeitsbild — Auszug aus der Prüfungsordnung — entspricht aber den vielfältigen Arbeitsgebieten, die sich dem mathematisch-technischen Assistenten bieten.

Naturwissenschaftliche und technische Vorgänge, in steigendem Maße aber auch betriebswirtschaftliche Sachverhalte, werden durch Formeln, Gleichungssysteme und Differentialgleichungen beschrieben. Mathematische Probleme bestehen in allen Bereichen eines Unternehmens.

Die Umsetzung dieser Probleme und der Einsatz der elektronischen Rechenanlagen sind Schwerpunkte der Tätigkeit eines mathematisch-technischen Assistenten, der, wie es der Leiter der kaufmännischen Aus- und Fortbildung in unserem Unternehmen, Pennig, formulierte, „nicht nur mathematisch begabt, sondern auch wirklich bereit sein muß, sich für dieses Fachgebiet zu engagieren". Die Fähigkeit zur Abstraktion ist eine wesentliche Voraussetzung für die Bewältigung der interessanten und vielschichtigen Aufgaben, die der junge und moderne Beruf zu bieten hat.

MIT EINEM BLICK

578 Teilnehmer zählte die letzte Blutspende-Aktion des Deutschen Roten Kreuzes am 18. und 19. Dezember 1968 bei der HOAG. Diese hohe Beteiligung stand nur wenig hinter der vom April vergangenen Jahres mit 642 Spendern zurück. Rechnet man beide Zahlen zusammen, so stellt man fest, daß sich 1968 rund zehn Prozent der Hüttenbelegschaft einen Teil ihres kostbaren Lebenssafts abzapfen ließen. Die Dezember-Aktion erbrachte 220 Liter konserviertes Blut. Der nächste Spendetermin wird voraussichtlich auf den Juli dieses Jahres fallen. Blut wird bei der HOAG seit 1952 gespendet. Ungezählt sind diejenigen, die bereits zwei- und dreimal an den Aktionen teilnahmen; denn goldene Nadeln, als äußeres Zeichen der Anerkennung, gibt es erst bei zehnmaligem Spenden. Wer zum 25. Mal sein Blut geopfert hat, erhält die goldene Nadel mit Kranz. Drei Träger der Auszeichnung, die das DRK für diese Zwecke zu vergeben hat, beweisen die Bereitschaft der Belegschaft zum Dienst an der Allgemeinheit.

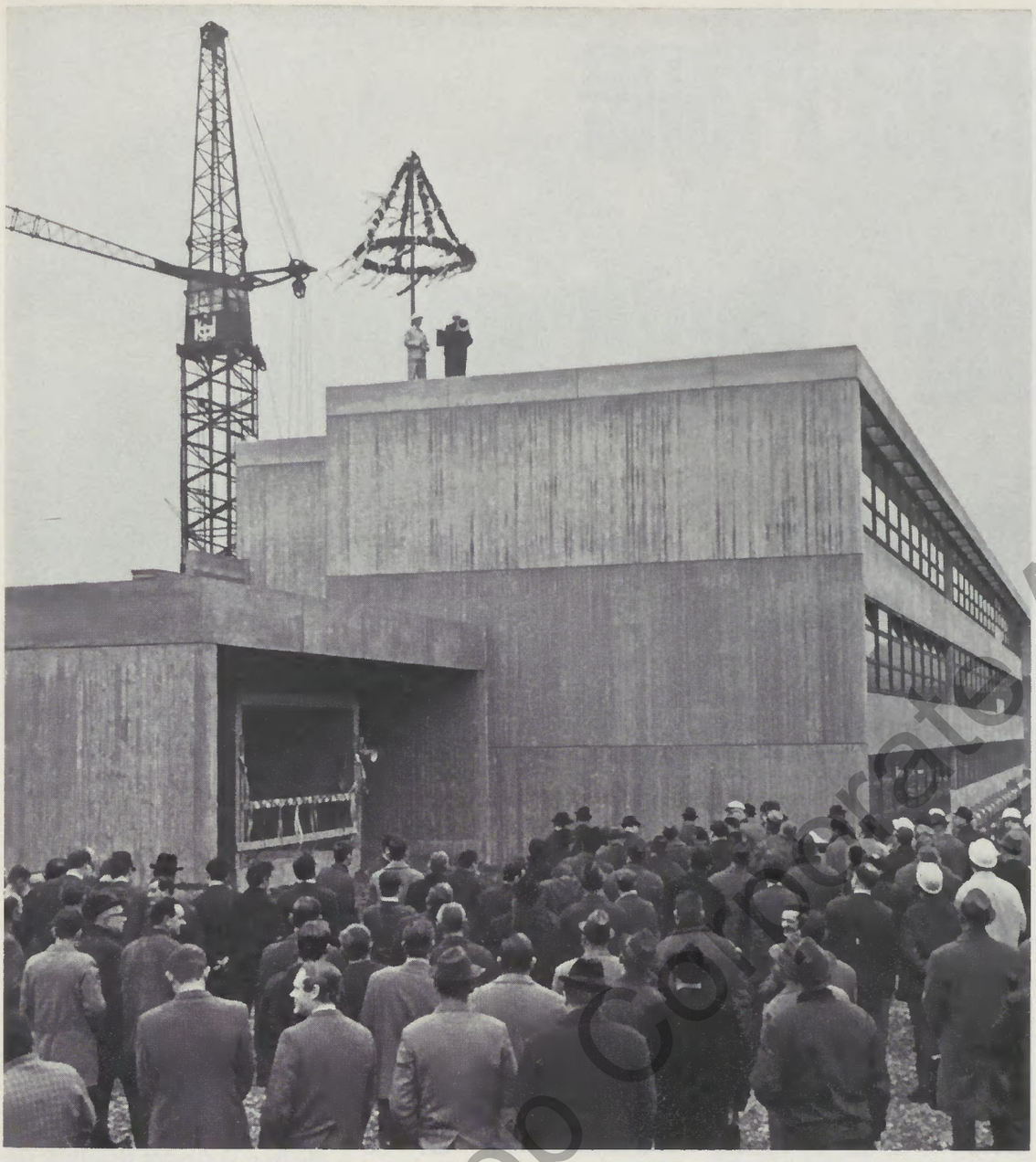


Die schnelle und sachkundige Erste-Hilfe-Leistung dreier Belegschaftsmitglieder rettete dem 41jährigen Willi Drewsky den fast abgetrennten rechten Arm. Der Unfall ereignete sich am 8. Januar im Blechwalzwerk. Drewsky, der damit beschäftigt war, die Walzdruckanzeiger zu säubern, rutschte aus und fiel mit seinem rechten Arm so unglücklich auf die Walzenstraße, daß ihm ein zurücklaufendes Blech den Arm knapp unterhalb der Schulter durchtrennte. Nur zwei Nervenstränge und ein paar Hautfetzen verbanden die beiden Stümpfe. Drewskys Arbeitskollegen handelten blitzschnell, und drei Minuten später raste der Krankenwagen mit ihm zum Evangelischen Krankenhaus, wo Dr. Christians den Arm wieder annähte. Drewsky kann inzwischen wieder vier der betroffenen Finger bewegen.



„Wir wagen heute ein Experiment", erklärte Privatdozent Dr. Blume, Lehrstuhlinhaber für Sozialpolitik an der Universität Köln, am 19. Dezember 1968 vor Studenten des Kölner Oberseminars für Mitbestimmung. Es sei wohl kaum früher einmal versucht worden, mit einem Oberseminar zur Diskussion in einen Betrieb zu gehen. Im kleinen Saal des Werksgasthauses (Bild rechts) hatten sich 25 Studenten mit ihren Dozenten eingefunden und sich mit Arbeitsdirektor Kübel, einigen seiner Abteilungsleiter sowie Vertretern des HOAG-Betriebsrates zusammengesetzt. Nach außerordentlich lebhafter Aussprache über die Probleme der Mitbestimmung aus theoretischer und praktischer Sicht erklärte Dr. Blume abschließend, das Experiment eines „Lokaltermins" habe sich gut bewährt.

thyssenkrupp Corporate Archives



Sechs Monate nach dem ersten Spatenstich wurde am 22. Januar der Richtkranz für unser neues Aus-, Fortbildungs- und Umschulungszentrum an der Essener Straße gesetzt. Arbeitsdirektor Friedel Kübel sprach bei dieser Gelegenheit allen Planern und Organisatoren seinen Dank aus. An der schlichten Richtfeier nahmen neben zahlreichen leitenden Angestellten unseres Unternehmens auch der Architekt, Professor Kurt Dübbers aus Berlin, sowie die Bauleitung teil. Das neue Bildungszentrum, so meinte der Arbeitsdirektor, werde zusammen mit einem Umschulungsprogramm die auf uns zukommenden Probleme der Umstrukturierung meistern helfen und für die Zukunft erst gar nicht soziale Härten aufkommen lassen. In diesem Sinne sprach auch der amtierende Betriebsratsvorsitzende Bernhard Böhmer von einem geistigen Rückhalt gegenüber dem technischen Fortschritt, der zur Weiterbildung zwingt. Inzwischen wird am Bau mit Hochdruck weitergearbeitet.



ThyssenKrupp Corporate Archives

Frankreichs Pläne der „Participation" in den Betrieben

In Frankreich zeichnen sich jetzt die ersten Umrisse ab, wie in den Betrieben die „Participation", d. h. die Mitwirkung oder Mitsprache der Arbeitnehmer an den Entscheidungen der Unternehmer, gestaltet werden soll. Aus der Überlegung heraus, die Unternehmerinitiative und -autorität nicht zu schmälern und die freie Entfaltung der Wirtschaft nicht zu bremsen, sind offenbar keine revolutionären Reformen und Eingriffe in die bestehenden Betriebsstrukturen und -formen des Firmenrechts in Aussicht genommen.

Auf gesetzlichem Wege — voraussichtlich im Frühjahr 1969 — will man vor allem die Rolle der von den Arbeitnehmern gewählten Betriebsausschüsse und Personalvertretungen stärken und ihre Beziehungen zu den Betriebsangehörigen und den Betriebsleitungen genauer festlegen. Nach den noch unfertigen Plänen sollen die Betriebsausschüsse in regelmäßigen Abständen Generalversammlungen einberufen können, auf denen ein „Wirtschaftsbericht" erörtert und Entschließungen in geheimer Abstimmung angenommen oder abgelehnt werden sollen. Unterkommissionen der Betriebsausschüsse sollen sich mit der Arbeitsorganisation im Betrieb sowie mit technischen und wirtschaftlichen Plänen und Maßnahmen befassen, die einen unmittelbaren Einfluß auf die Beschäftigungslage und die Arbeitsbedingungen haben. Gleichzeitig sollen die Arbeitsinspektoren der Gewerbeaufsicht die Arbeitsprotokolle der Betriebsausschüsse und ihrer Generalversammlungen erhalten, um die Fortschritte und Schwierigkeiten im Betriebsgeschehen genau verfolgen zu können.

Andere Pläne gehen dahin, die Betriebe mit einem doppelten Verwaltungsrat auszustatten. Diese Konstruktion soll den Arbeitnehmern den Zugang zu allen Betriebsinformationen verschaffen, ohne daß die Firmengeheimnisse gefährdet werden. Zwei Grundsätze sollen bei der Schaffung des doppelten Verwaltungsrats Pate stehen:

1. In keinem Fall darf die „Participation" der Arbeitnehmer an den Entscheidungszentren der Betriebe den Kapitalbesitz in Frage stellen. Dieser Grundsatz kollidiert allerdings mit bis jetzt als „persönlich" bezeichneten Projekten des linksgaullistischen Justizministers René Capitant, der aus den Aktien- und anderen Gesellschaften Produktions-Kooperativen machen möchte, in denen Kapital und Arbeit assoziiert würden.

2. Die Arbeitnehmer können „am Betrieb" der Unternehmen assoziiert werden, aber sie sollen nicht an den Arbeiten der Verwaltungsräte teilnehmen, die ihre Vorrechte behalten. Die Arbeitnehmer sollen in einem „Parallelorgan" vertreten sein, dem man nicht nur gewisse „Anfechtungsbefugnisse", sondern auch „Möglichkeiten zur Betriebsorientierung" geben will. In dem zweiten Verwaltungsrat ist den höheren Angestellten ein Sonderplatz zugedacht, weil man sie hinsichtlich der Betriebsentscheidungen für besonders urteilsfähig hält.

Die finanzielle „Participation" der Arbeitnehmer, eingeführt durch die obligatorische Gewinnbeteiligung seit dem 1. 1. 1968, soll weiter ausgebaut werden. Sie soll jedoch an die Expansion der Betriebe gebunden werden. Vor der Gewinnbeteiligung in Form eines Zwangssparens oder einer Beteiligung an der Selbstfinanzierung der Betriebe müssen die Arbeitnehmer jedoch den „gerechten Arbeitslohn" erhalten: Der Lohn muß also außerhalb jeden Vorteils aus der „Participation" festgelegt werden. Werner Frey

thyssenkrupp Corporate Archives



IN DER FREIZEIT WIRD GEPAUKT

Wochenendlehrgänge für Umschulungswillige

Umschulen — aber wie? Immer mehr Beschäftigte werden heute vor diese entscheidende Frage gestellt. Schneller als je in einer Epoche zuvor gehören gewohnte, erlernte Tätigkeiten plötzlich der Vergangenheit an. Alte Berufe verschwinden, neue tauchen auf. Was bleibt, ist dann in vielen Fällen nur der Ausweg des Umlernens. Staat und Industrie unterstützen die Bemühungen. Doch die Scheu, noch einmal „wieder ganz von vorn" anfangen zu müssen, hält viele davon ab, rechtzeitig den richtigen Zug zu besteigen. Die Sorge des Augenblicks mit dem Blick auf die Familie und auf eine mögliche Verdienstschmälerung überwiegt die Angst vor der Zukunft.

Bei der HOAG wird nun eine Methode praktiziert, die eine glückliche Synthese zwischen Umschulung und vollem Arbeitseinsatz darstellt, nämlich die der Freizeitlehrgänge.

Angelernte Belegschaftsmitglieder erhalten hierbei die Möglichkeit, einen krisensicheren Beruf zu erlernen. Innerhalb der sogenannten „Arbeitsgemeinschaft für die Erwachsenenschulung", von der HOAG und der Gutehoffnungshütte gemeinsam gebildet, bekommen Umschulungswillige das Rüstzeug für den Facharbeiterbrief. Bedingung ist, daß der Umschüler bereits im fünften Berufsjahr steht und das 24. Lebensjahr vollendet hat.

Der Ausbildungsplan sieht sowohl die theoretische als auch praktische Unterrichtung vor und erstreckt sich über einen Zeitraum von zwölf Monaten. In den ersten neun Monaten lernen die Umschüler nebenher, also außerhalb der Arbeitszeit an den Wochenenden.



Der theoretische Teil der Ausbildung sieht wöchentlich sechs Unterrichtsstunden von je 45 Minuten, der praktische Teil vier Zeitstunden von je 60 Minuten vor. Die restlichen drei Monate sind für eine ganztägige Vollschulung bestimmt.

Der erste Lehrgang, an dem von seiten der HOAG 18 Belegschaftsmitglieder teilnehmen, ist bereits angelaufen. Er sieht die Ausbildung zum Betriebsschlosser vor. Weitere Lehrgänge sind für die Berufe Stahlbau- und Armaturenschlosser, Starkstromelektriker, Dreher und Universalfräser, Bohrwerksdreher und Universalhobler geplant.

Die Umschulungsmaßnahme, die für den einzelnen ohne finanzielle Einbußen abläuft, hat zum Ziel, den steigenden Facharbeiterbedarf in den beiden Unternehmen zu decken.

thyssenkrupp Corporate Archives

DIE HOAG IM SPIEGEL DER PRESSE

WESTDEUTSCHE ALLGEMEINE WAZ

Nach weitgehenden Zechenstilllegungen und auch recht tiefgreifenden Veränderungen in der eisenschaffenden Industrie des Bezirks könne kein Zweifel daran bestehen, daß die Ansiedlung neuer Betriebe und die Erweiterung der bestehenden Unternehmen zur Erhaltung der vollen Wirtschaftskraft des Bezirks unentbehrlich seien, schreibt die Industrie- und Handelskammer Essen—Mülheim—Oberhausen in ihrem Jahresbericht 1968. Nach diesem Bericht (sind) ... statt der elf Hochöfen im Jahre 1957 ... heute nur noch vier in Betrieb ... Die Kammer ... ist damit hinter den Tatsachen zurückgeblieben. Es sind nämlich heute im Kammerbezirk nur noch drei Hochöfen in Betrieb, und zwar sind es die drei noch arbeitenden Hochöfen der Hüttenwerk Oberhausen AG. In dem Bericht der Kammer ist offenbar noch der Ende Oktober 1968 von der HOAG gedämpfte Hochofen 9 mitgezählt worden. (10. Januar 1969)

Ein Druckfehler war in dem gestrigen Bericht „Zukunft der HOAG bleibt unklar", der Hinweis, die Stillegung der vier Hochöfen von EO I zum 28. 7. 1969 gelte als sicher. Natürlich mußte es heißen „die Stillegung zum 28. Februar" gelte als sicher. Es ist so, daß der Vorstand der HOAG dem Aufsichtsrat, der am 23. Januar tagt, die Stillegung zum 28. Februar vorschlagen wird. Niemand zweifelt daran, daß der Aufsichtsrat seine Entscheidung im Sinne dieses Vorschlags fällt. (14. Januar 1969)

Umschulung und Fortbildung sind die beiden großen Aufgaben, denen das seiner Vollendung entgegengehende Ausbildungszentrum der HOAG gewidmet ist. Anfang Mai wurde mit dem Bau begonnen, in Kürze kann das Richtfest begangen werden. Nach der Fusion der HOAG mit der ATH und den sich daraus ergebenden innerbetrieblichen Maßnahmen wurde in erhöhtem Maße deutlich, wie wichtig es ist, daß Betriebsangehörige durch Umschulung und Fortbildung an einem anderen Arbeitsplatz innerhalb des Konzerns ihren Mann stehen können ...
(15. Januar 1969)

NEUE RUHR ZEITUNG

Bei dem Hüttenwerk Oberhausen ist ein Schulungsofen in Betrieb genommen worden. Er dient für die Ausbildung von „Energie-Mechanikern", ein ganz neuer Berufszweig. Neben einem ähnlichen Modell bei Mannesmann ist der HOAG-Ofen der einzige seiner Art im gesamten Bereich der Hüttenwerke an Rhein und Ruhr. Er steht auch den Industrie- und Handelskammern in diesem Gebiet für das Abhalten von praktischen Eignungsprüfungen zur Verfügung. (14. Januar 1969)

Die Belegschaft der Hüttenwerk Oberhausen AG wird vom 13. Januar an nicht mehr nur bei der Arbeit schwitzen müssen, sondern auch in der Freizeit schwitzen können. Dann wird nämlich in der Bäderabteilung des Unternehmens eine Sauna in Betrieb genommen. Selten ist eine Einrichtung der HOAG auf so lebhaftes Interesse gestoßen. Man fürchtet sich beinahe vor dem zu erwartenden Ansturm, der nach der Eröffnung einsetzen wird. Sogar von der Gutehoffnungshütte liegen schon zahlreiche Anmeldungen vor ... (10. Januar 1969)

GELESEN NOTIERT

„Sozialwahlen zu kompliziert!" „Aufgrund der Erfahrungen bei den Sozialversicherungswahlen 1968 wird der Gesetzgeber zu prüfen haben, ob das Wahlverfahren vereinfacht und auf welche Weise das Interesse an den Wahlen verstärkt werden kann." Dieses Fazit zieht „Die Ersatzkasse", die Zeitschrift des Verbandes der Angestelltenkrankenkassen, aus Erfahrungen, die bei der Wahl im Juni vorigen Jahres gewonnen wurden.

In dem Bericht wird zunächst festgestellt, daß mit der Neufassung des Selbstverwaltungsgesetzes das Ziel einer höheren Wahlbeteiligung nicht erreicht worden sei. Im Gegenteil habe sich die Wahlbeteiligung im Vergleich zu 1962 fast überall noch verringert. Als mutmaßliche Gründe für die geringe Wahlbeteiligung von gut 20 Prozent nennt „Die Ersatzkasse": Unkenntnis über die Aufgaben der Selbstverwaltung, Unkenntnis über die beschränkten Befugnisse der Selbstverwaltung, Interessenlosigkeit, Unkenntnis über das Vorschlagsrecht, Kompliziertheit des Wahlverfahrens und Verärgerung über Beitragserhöhungen, deren Notwendigkeit zum größeren Teil aus den Auswirkungen des Finanzänderungsgesetzes 1967, zum anderen aus den fortlaufenden Kostensteigerungen auf nahezu allen Leistungsgebieten entstanden ist. Der Verband empfiehlt, die tatsächlichen Gründe durch ein neutrales Meinungsbefragungsinstitut erkunden zu lassen, um dann das Selbstverwaltungsgesetz und die Wahlordnung erneut zu überprüfen.

Es wird betont, das Briefwahlverfahren werde allgemein als zu kompliziert angesehen. Ein großer Teil der Wahlberechtigten sei mit den Wahlunterlagen nicht zurechtgekommen. Wörtlich heißt es: „Allen Vereinfachungsvorschlägen muß die Frage vorangestellt werden, ob künftig ausschließlich brieflich gewählt oder ob das bisherige Verfahren beibehalten werden soll. Diese Frage erfordert ebenso eine politische Entscheidung wie die Frage, ob eventuell in allen Betrieben betriebliche Wahlräume einzurichten sind. An einem echten Wahlverfahren sollte jedoch festgehalten werden."

*

Forschungszeitschrift: „Thyssenforschung" heißt die neue technisch-wissenschaftliche Zeitschrift, die von Januar 1969 an von den Unternehmen der Thyssen-Gruppe, darunter also auch von der Hüttenwerk Oberhausen AG, herausgegeben wird. Das erste Heft dieser neuen Zeitschrift unter der Redaktion von Prof. Dr. Th. Kootz ist jetzt an die Interessenten versandt worden. Die Publikation wird in vierteljährlicher Folge erscheinen und über die neuesten Ergebnisse aus Forschung und Betriebspraxis der Thyssen-Unternehmen berichten. Im Vorwort des vorliegenden Heftes weist Dr. Hermann Th. Brandi, Vorstandsmitglied der ATH, auf die große Bedeutung hin, die der Forschung für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen der Thyssen-Gruppe auf den internationalen Märkten zukommt. Die Berichte des Heftes behandeln Fragen moderner Stahlerzeugung, der Entwicklung unlegierter und niedriglegierter Stähle sowie hochlegierter Stähle für besondere Beanspruchung und Probleme der Meßtechnik. Sie geben einen Eindruck von dem weitgespannten Aufgabengebiet, mit dem sich technisch fortschrittliche Stahlunternehmen beschäftigen müssen.

thyssenkrupp Corporate Archives

Leitfaden für Hobbymaler



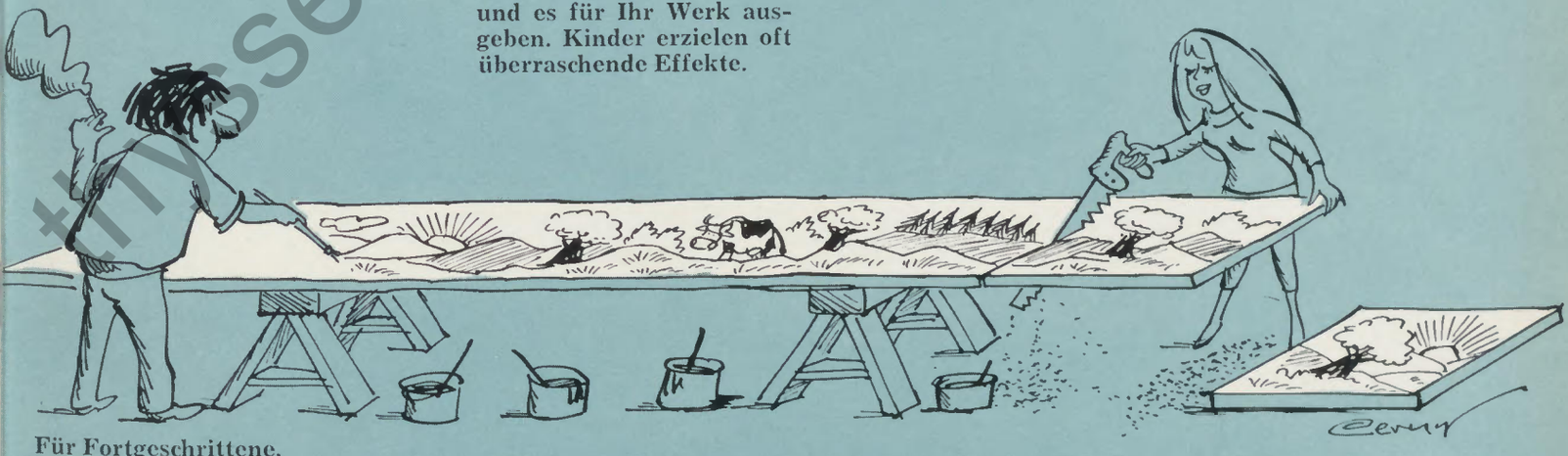
Wenn Sie zur gegenständlichen Malerei tendieren, hier eine Starthilfe. Sie spannen Nylon auf den Rahmen und malen alles ab, was Sie auf dem durchsichtigen Gewebe sehen.



Sie können auch Ihr Enkelkind für sich malen lassen und es für Ihr Werk ausgeben. Kinder erzielen oft überraschende Effekte.



Glauben Sie ja nicht, daß alles, was in Tuben ist, sich zum Malen eignet. Die Schönheitscreme Ihrer Frau und auch Zahnpasta hat nicht die Leuchtkraft echter Ölfarben.



Für Fortgeschrittene.
Hat man eine gewisse künstlerische Fertigkeit erreicht, kann man durch diese rationelle Methode seine Arbeitskollegen, Freunde und Verwandten beglücken.

thyssenKrupp Corporate Archives


Thyssenkrupp Corporate Archives