



DER DIREKTE DRAHT

3 1970

H. Frank

h



Werkzeitschrift für Mitarbeiter der NH, WU und TSW





DER DIREKTE DRAHT

WERKZEITSCHRIFT

für

Niederrheinische Hütte AG, Duisburg;

Westfälische Union AG, Hamm (Westf.) /
Gelsenkirchen / Lippstadt /
Altena (Westf.) / Oesede;

Greening Donald Limited,
Hamilton, Canada;

Thyssen Schraubenwerke GmbH
früher Lennewerk
Werk Essen-Steele, Werk Altena (Westf.)

*

Herausgeber:

NIEDERRHEINISCHE HÜTTE AG,
41 DUISBURG, Wörthstraße 110,
Postfach 566, Telefon 281 61

*

Verantwortlich:

Direktor Friedrich Kübel

Redaktionsleitung:

Werner Medrow

☎ Duisburg 281 61 / Hausapparat 79 86
(Durchwahl: Duisburg 28 16 / 79 86)

*

Nachdruck von Aufsätzen gestattet. Um Quellenangabe und um Zusendung von zwei Belegexemplaren an die Redaktion wird gebeten. Die Werkzeitschrift erscheint sechsmal jährlich und wird sämtlichen Mitarbeitern und Pensionären kostenlos durch die Post zugestellt. Beanstandungen wegen der Lieferung bitte stets zunächst an den Postzusteller bzw. das zuständige Postamt richten.

*

Fotos: Johanna Hölscher, Papner, Piontek, Privat, Steinbrink, Steinmetz, Werkfotos

Zeichnungen und Grafik: Caren Straeter,
Cork, Höke, Globus

Satz und Druck: Gebr. Storck GmbH
Klischees: Wohlfeld & Wirtz



Raffiniert fotografiert

Fotografieren kann jeder lernen. Doch nicht jeder besitzt den Blick für das lohnende Objekt. Hier hat Karl-Ulrich Steinmetz, ATH-Fotograf, den Messepavillon der Deutschen Edelstahlwerke auf der Deutschen Industrie-Messe Hannover 1970 auf seine Weise im Bilde festgehalten. Er „schaltete“ einen Verkehrsspiegel dazwischen und konterte dann das Foto, damit es nicht spiegelverkehrt erschien. Man sieht: Fotografieren und Fotografieren ist nicht immer dasselbe.

GEISTIGE AKTIVITÄTEN MOBILISIEREN

Jeder kann Verbesserungsvorschläge einreichen
Aufruf an die gesamte Belegschaft



Zur Erinnerung an diese Ehrung kamen ins Bild, vordere Reihe von links nach rechts: Dieter Heisig (Betriebsrat), Bernhard Ammann, Heinz Thelen, Arbeitsdirektor Friedrich Kübel, Hans Petrina, Direktor Manfred Fabricius, Hans Thelen, Karl-Heinz Graßhoff. Hintere Reihe: Karl-Heinz Schmidt, Fritz Lange, Günter Schwarz (Betriebsrat), Walter Fischer, Heinz Hart, Johann Sturm (Betriebsrat), Horst Flachsenberg. Nicht anwesend waren (in Urlaub oder krank): Kurt Bocek, Paul Jakobs, Walter Sankowski.

Sie wurden am 8. Juli für gute Verbesserungsvorschläge ausgezeichnet:

Bernhard Ammann, Walzendreherei

Kurt Bocek, MB II

Walter Fischer, ZEK

Horst Flachsenberg, Drahtstraße IV

Karl-Heinz Graßhoff, MB II

Heinz Hart, MB II

Paul Jakobs, Walzendreherei

Fritz Lange, Walzendreherei

Hans Petrina, Kranrevision (3 Vorschläge)

Walter Sankowski, ZEK

Karl-Heinz Schmidt, Walzendreherei

Hans Thelen, MB II

Heinz Thelen, Walzendreherei

„Wir müssen die geistigen Aktivitäten auf allen Ebenen mobilisieren, damit wir den technischen und organisatorischen Ablauf verbessern können. Wir müssen die Grundsätze der Ergonomie * beachten lernen.“

Mit diesen Feststellungen ehrte und dankte Arbeitsdirektor Friedrich Kübel am 8. Juli zugleich für den gesamten Vorstand 15 Mitarbeitern der NH, die sich durch 8 Ver-

* Ergonomie = Wissenschaft von der Anpassung der Arbeit und der Arbeitsbedingungen an den Menschen.

besserungsvorschläge ausgezeichnet hatten. Einmal hatten sich 5 und einmal 3 Niederrheiner gemeinsam an einem Vorschlag beteiligt. Einer konnte sogar 3 Vorschläge vorweisen, die von der Bewertungskommission für gut befunden wurden.

Diese offizielle Ehrung am 8. Juli kann zugleich auch als offizielle Einleitung der

Aktion Verbesserungsvorschlag

gelten. Das Personal- und Sozialwesen der NH unter Leitung von Direktor Manfred Fabricius wird diese Aktion in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat durchführen. Die Federführung liegt bei der Personalabteilung für Lohnempfänger.

„Es ist kein Verbesserungsvorschlag so dumm, daß er nicht wert wäre, ernsthaft geprüft zu werden.“ Mit dieser Erklärung setzte Arbeitsdirektor Friedrich Kübel die Akzente. Jeder, der einen Verbesserungsvorschlag machen möchte, erhält — wenn er das wünscht — entweder Formulierungshilfe oder auch zeichnerische Unterstützung.

Die Vorschläge sollen, wie Direktor Manfred Fabricius betonte, in möglichst 6 Wochen bearbeitet sein. Die Briefkästen zur Aufnahme solcher Vorschläge würden fast täglich geleert.

Mit diesem Hinweis auf die seit einiger Zeit sichtbar angebrachten Briefkästen sei auch der Weg aufgezeichnet, den ein Verbesserungsvorschlag durchläuft.

① Formulare für Verbesserungsvorschläge liegen bei den Pförtnern aus.

② Vorschlag wird eingetragen bzw. aufgezeichnet. Dabei kann Formulierungshilfe oder zeichnerische Unterstützung geleistet

werden. Fragen beantwortet das Büro für Verbesserungsvorschläge beim Personalwesen, Tel. 7619.

③ Vorschlag wird abgegeben beim Büro für Verbesserungsvorschläge, Hauptverwaltung Wörthstraße/Teilstr., 1. Etage, Zimmer 117. Er kann aber auch in die roten Briefkästen geworfen werden, die an folgenden Orten angebracht sind:

Pförtnerhaus Tor I, Tor II, Zentrale Stempelstelle Waschkau I, Hauptverwaltung, Erdgeschoß.

④ Der Vorschlag wird von der Bewertungskommission systematisch so exakt wie möglich bewertet. Dieser Kommission gehören an: Direktor Fabricius, Betriebs-Chef Biener (Walzwerk), Obering. Geese, Abt.-Ltr. Gröger, Betriebs-Chef Lichtenthäler, Ing. Meisel, Dipl.-Ing. Stroben, Obering. Wortberg und vom Betriebsrat Horst Laroché, Dieter Heisig.

⑤ Nach der Bewertung erhält der Absender des Verbesserungsvorschlages so schnell wie möglich Bescheid, und er wird zur Ehrung eingeladen oder bekommt die Mitteilung, daß sein Vorschlag abgelehnt wurde.

Im vergangenen Jahr 1969 sind insgesamt 15 Verbesserungsvorschläge eingereicht worden, in den ersten 3 Monaten des Jahres 1970 waren es bereits 12. Aber, so gab Arbeitsdirektor Kübel zu bedenken, wenn man die Belegschaftszahl der Niederrheinischen Hütte mit der Zahl der bisher eingegangenen Verbesserungsvorschläge vergleiche, dann bestehe die Hoffnung, daß in Zukunft mehr Vorschläge zu erwarten seien.

Diese Hoffnung wurde praktisch gleich erfüllt, denn einer der Anwesenden erklärte: „Wir haben noch 46 Verbesserungsvorschläge in Reserve. Die reichen wir jetzt ein.“

Er und seine Kollegen geben ein Beispiel für die Forderung:

GEISTIGE AKTIVITÄTEN MOBILISIEREN!



Regierungspräsident i. R. Kurt Baurichter, Vorsitzender des NH-Aufsichtsrates, leitete — wie schon seit vielen Jahren — mit Umsicht und Humor die Hauptversammlung am 28. April im „Duisburger Hof“. Auf unserem Foto erklärt er gerade: „Ich stelle mit Staunen fest, daß die Zahl der Teilnehmer nicht sinkt, sondern offenbar von Jahr zu Jahr zunimmt. Aber wir freuen uns, weil darin ja auch das Interesse der Aktionärinnen und Aktionäre zum Ausdruck kommt.“ Das Foto zeigt Aufsichtsrat (AR) und Vorstand (V) sowie leitende und andere Mitarbeiter des NH-Kreises. Die Namenstafeln sind wegen des Blickwinkels des Fotografen

verschoben. Auf dem Bild sind zu sehen von links nach rechts: Horst Laroche, AR und Betriebsratsvorsitzender, Walter Helwig, halb verdeckt, Allg. Verwaltung, Gerd Muhr, AR und stv. Vorsitzender des DGB, Richard Selle, Organisation, Direktor i. R. Alfred Dobbert, AR, Dr. Kurrle, stv. V, Erich Wallberg, Statistik, Prof. Dr. v. Bogdandy, V, Friedrich Kübel, V, Dr. Kurt Krebs, V, Dr. Karl Heinz Kürten, V-Vorsitzender, Kurt Baurichter, AR-Vorsitzender, Hans Vink, Prok., HOAG, RA Boeker, Justitiar, RA Dr. Straeter, Notar, Dr. Eduard Wilde, Re.- u. Fin.-Wesen, Hüttendirektor i. R. Dr. Walter Rohland, AR.

Zusammenführung von NH und HOAG wird vorbereitet

Geschäftsbericht und Hauptversammlung standen bereits im Zeichen der Kooperation zwischen Duisburg und Oberhausen

Der Zusammenschluß zwischen der Niederrheinischen Hütte AG und der Hüttenwerk Oberhausen AG rückt näher. Die Personalunion im Vorstand beider Gesellschaften ist bereits vollzogen. Alle Vorstandsmitglieder sind für NH und HOAG zugleich zuständig. Produktion und Verwaltung wurden und werden abgestimmt. Aus dem Nebeneinander entwickelt sich ein Miteinander. NH-Geschäftsbericht und Hauptversammlung brachten diese Bindung noch stärker zum Ausdruck als im Vorjahr. Offiziell heißt es im Geschäftsbericht über das Jahr 1968/69: Im Zuge weiterer Rationalisierung und der Integration der Hüttenwerk Oberhausen AG (HOAG) in die Thyssen-Gruppe ist die Zusammenführung der HOAG mit unserer Gesellschaft vorgesehen.

Zur Vorbereitung dieses Zusammenschlusses wurde gemeinsam mit der HOAG am 30. September 1969 die „Studiengesellschaft für Drahtherstellung, -verarbeitung und -vertrieb mbH, Oberhausen“, gegründet. An der Gesellschaft sind die HOAG mit 75% und die Niederrheinische Hütte mit 25% beteiligt.

Unsere Tochtergesellschaft, die Westfälische Union AG in Hamm, hat ab 1. Oktober 1969 das Drahtwerk Gelsenkirchen der HOAG gepachtet. (Siehe auch Geschäftsjahr 1968/69 der WU.)

Diesmal mit Gewinn

Bei den Werken des Niederrhein-Kreises — NH, WU, TSW — waren die Produktionsanlagen gut ausgelastet. In den letzten Monaten des Geschäftsjahres 1968/69 hoben auch die Preise an. Das an die ATH abgeführte Ergebnis verbesserte sich zu einem Gewinn von 7 Mill. DM. Im Jahr davor war — wesentlich bedingt durch die Anlaufkosten der Drahtstraße IV — ein Verlust von 18,5 Mill. DM entstanden. Im Berichtsjahr 1968/69 wirkte sich die weltweite Rohstahl-

knappeheit auch bei uns aus. Dadurch wurde die Halbzeugversorgung erschwert.

Der Lohnwartzvertrag mit der Fried. Krupp Hüttenwerke AG, der auf unserer Drahtstraße IV die Walzung von zur Zeit (Frühjahr 1970) maximal 17 000 Monatstonnen Walzdraht vorsieht, wurde verlängert. Er kann jetzt frühestens zum 31. Dezember 1975 gekündigt werden.

Zum Leistungsvermögen unserer Drahtstraßen in Duisburg-Hochfeld und bei der HOAG sagte der NH-Vorstandsvorsitzende Dr. Kürten in der Hauptversammlung am 28. April im „Duisburger Hof“ u. a.:

„Mit unseren beiden Drahtstraßen in Hochfeld und der Drahtstraße beim Hüttenwerk Oberhausen besitzen beide Gesellschaften im sogenannten klassischen Walzdrahtbereich bis 12,5 mm eine gemeinsame Kapazität von rund 1,5 bis 1,6 Mill. t im Jahr. Damit sind die Niederrheinische Hütte und das Hüttenwerk Oberhausen zusammen mit Abstand Europas größter Walzdrahtproduzent. Aber auch in der Weltrangliste können wir uns durchaus sehen lassen. Nach den Produktionsmöglichkeiten, die uns über die anderen großen Walzdrahthersteller in der Welt bekannt sind — leider fehlen hierzu verlässliche Zahlen seitens der UdSSR und der Volksrepublik China —, stehen wir in der westlichen Welt an dritter Stelle.“

Den ersten Rang nimmt die UNITED STATES STEEL CORP. in den USA ein, deren Walzdrahtkapazität mit 2,6 Mill. t jährlich angegeben ist. Das zweitgrößte Walzdrahtunternehmen ist die NIPPON-STEEL CORP. in Japan, die aus der Fusion der beiden größten gemischten

Der Vorsitzende des Vorstandes der NH und der HOAG, Hüttendirektor Dr. Kürten, auf der NH-Hauptversammlung im „Duisburger Hof“.





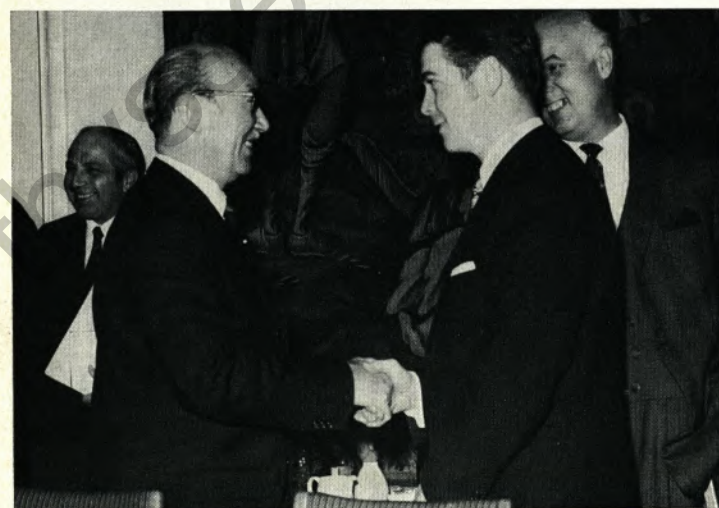
Dr. Sohl begrüßt
Minister a. D. Dr.
Straeter, AR, links
Hüttendirektor i. R.
Rohland, AR, rechts
Hüttendirektor Dr.
Risser.



Vorstandsvor-
sitzender Dr. Kürten
im Gespräch mit
Arbeitsdirektor
Kübel.



Hüttendirektor
Dr. Krebs
und Werksdirektor
Höfges, AR.



Hüttendirektor
Dr. Risser, links, und
Direktor Fabricius.
(Im Hintergrund
Erich Wallberg.)

Hüttenwerke in Japan, nämlich der Yawata Iron and Steel Corp. mit der Fuji Iron and Steel Ltd., entstanden ist. Diese neue Gesellschaft verfügt über eine jährliche Walzdrahtkapazität von 1,6 bis 1,8 Mill. t, die in den nächsten beiden Jahren nicht unbeträchtlich erweitert werden soll. Der bisher bedeutendste Walzdrahterzeuger Japans, die Kobe-Steel Corp., die kapazitätsmäßig etwa in der Größenordnung von Niederrhein/HOAG liegt, hat also ihre Spitzenstellung im Fernen Osten an die NIPPON-STEEL verloren. Auf dem vierten Platz in der Weltrangliste findet man die BETHLEHEM STEEL CORP. in den USA, deren Produktionsmöglichkeiten für Walzdraht bei etwa 1,2 bis 1,3 Mill. t jährlich liegen dürften. Die gleiche Größenordnung hat die BRITISH STEEL CORP., und an die 1-Mill.-t-Grenze heran kommt dann noch die ARBED in Luxemburg."

Versorgung, Produktion, Absatz

Die Halbzeugversorgung war — wie bereits erwähnt — im letzten Geschäftsjahr durch den allgemeinen Rohstoffengpaß erschwert. Unsere Walzstahlproduktion hat sich dennoch günstig entwickelt.

	1967/68	1968/69
	t	t
Walzdraht	467 900	743 800
Stabstahl	104 700	150 400
Walzstahlfertigerzeugnisse	572 600	894 200
Davon Lohnwalzungen	2 000	151 400
	570 600	742 800

Der Anstieg auf 894 200 t Walzstahlfertigerzeugnisse, das sind 56 % mehr, ist überwiegend auf die höhere Walzdrahtproduktion zurückzuführen. Die Walzdrahterzeugung wurde um 59 % auf 743 800 t gesteigert. Einmal lag das an der vollen Inbetriebnahme der Drahtstraße IV, die seit Februar 1969 dreischichtig arbeitet. Es trug aber auch die planmäßige Ausweitung der Lohnwalzungen für Fried. Krupp wesentlich dazu bei, die seit Juli 1969 die vorgesehene Höchstmenge von 17 000 Monatstonnen erreichten.

Die Steigerung der Stabstahlproduktion erklärt sich aus der höheren Torstahlerzeugung, die innerhalb der Thyssen-Gruppe in den Abmessungen unter 12 mm in Duisburg-Hochfeld konzentriert ist.

Nach Stilllegung der HOAG-Drahtstraße im Werk Gelsenkirchen übernahm die NH eine Monatsmenge von 2000 bis 3000 t. Sie wurden überwiegend auf unserer 280er Feineisenstraße gewalzt. Dafür wurden entsprechende Mengen aus unserem Erzeugungsprogramm der Feinstraße in Ruhrort übertragen.

Mit 97 525 Monatstonnen Walzstahlfertigerzeugnissen wurde eine Höchstproduktion in der 118jährigen Geschichte unseres Unternehmens erreicht. (Gründung 1851.)

	1967/68	1968/69
Walzdrahtlieferungen	t %	t %
Inland	438 100 72	523 400 77
Montanunion	19 400 3	19 600 3
Dritte Länder	150 200 25	135 000 20
Gesamt	607 700 100	678 000 100
Davon HOAG-Walzungen	8 400	85 800

Der Anteil der Lieferungen der Niederrheinischen Hütte am Gesamtversand der deutschen Werke hat sich von 21 % in 1967/68 auf 22 % im Berichtsjahr erhöht (einschließlich Edelstahl). Am Absatz der Montanunion war die Niederrheinische Hütte mit einem Zehntel beteiligt.

Die Stabstahllieferungen unserer Gesellschaft überschritten 1968/69 infolge des gestiegenen Torstahlversandes um rund 17% die Vorjahreszahlen.

	1967/68		1968/69	
Stabstahllieferungen	t	%	t	%
Inland	89 100	68	125 300	82
Montanunion	7 000	6	6 200	4
Dritte Länder	34 200	26	20 700	14
Gesamt	130 300	100	152 200	100

Die Werke des Niederrhein-Kreises erzielten 1968/69 einen Umsatz von 686 Mill. DM oder 23% mehr als im Vorjahr. Nach Abzug der gegenseitigen Lieferungen im Werte von 126 Mill. DM verbleibt ein sogenannter Fremdumsatz von 560 Mill. DM, der um 20% höher war als 1967/68. Davon entfielen 152 Mill. DM auf Umsätze mit den übrigen Konzerngesellschaften der Thyssen-Gruppe.

Unsere Mitarbeiter

Ende September 1969, am Schluß des Geschäftsjahres, beschäftigte die NH in Duisburg-Hochfeld 2670 Mitarbeiter, davon 2043 Lohnempfänger und 627 Angestellte. Die Belegschaftszahl hatte in den letzten 1½ Jahren ständig zugenommen. Im letzten Jahr war u. a. an der Drahtstraße IV eine dritte Schicht eingeführt worden.

Der anhaltende Bedarf an Arbeitskräften konnte wegen des angespannten Arbeitsmarktes teilweise nur durch die Einstellung von weiteren 82 Gastarbeitern gedeckt werden. Am Schluß des Geschäftsjahres, Ende September 1969, waren in Hochfeld 130 beschäftigt.

Mit erfolgreichen Abschlußprüfungen konnten 38 gewerbliche und 20 kaufmännische und technische Lehrlinge ihre Ausbildung beenden. 47 von ihnen wurden in technische und kaufmännische Abteilungen unserer Gesellschaft übernommen.

Im gleichen Zeitraum stellten wir 63 Lehrlinge neu ein.

Am 30. September 1969 befanden sich insgesamt 79 gewerbliche und 63 kaufmännische und technische Lehrlinge, davon 27 Anlernlinge, bei uns in der Ausbildung.

Die Betriebskrankenkasse hatte während des Geschäftsjahres durchschnittlich 2390 Mitglieder. Wie in der Belegschaftsentwicklung, ist auch hier ein ansteigender Trend zu beobachten. Das gilt allerdings auch für den durchschnittlichen Krankenstand, der sich unter anderem infolge der Grippe- und Grippewelle im Februar/März und der extremen Wetterbedingungen im Sommer 1969 von 5,45% im Vorjahr auf 6,33% erhöhte.

Diese Zahlen wurden auch durch steigende Unfallzahlen beeinflusst, obwohl die Unfallquote der Niederrheinischen Hütte weiterhin beträchtlich unter dem Durchschnitt der Berufsgenossenschaft blieb und die durchschnittliche Ausfallzeit pro Unfall um rund 10% zurückgegangen ist.

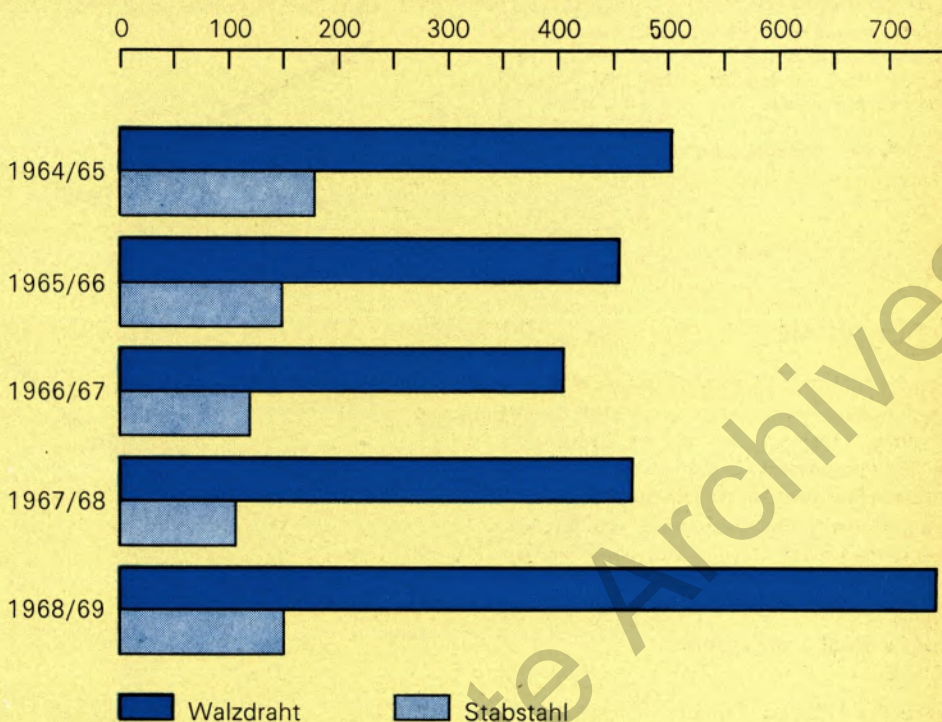
Im Berichtsjahr traten neben tariflichen Lohn- und Gehaltserhöhungen auch Änderungen in der gesetzlichen Krankenversicherung ein.

Nach dem Lohn- und Gehaltsabkommen vom 6. Juni 1968 wurden mit Wirkung vom 1. März 1969 die Tariflöhne und -gehälter um 2% erhöht.

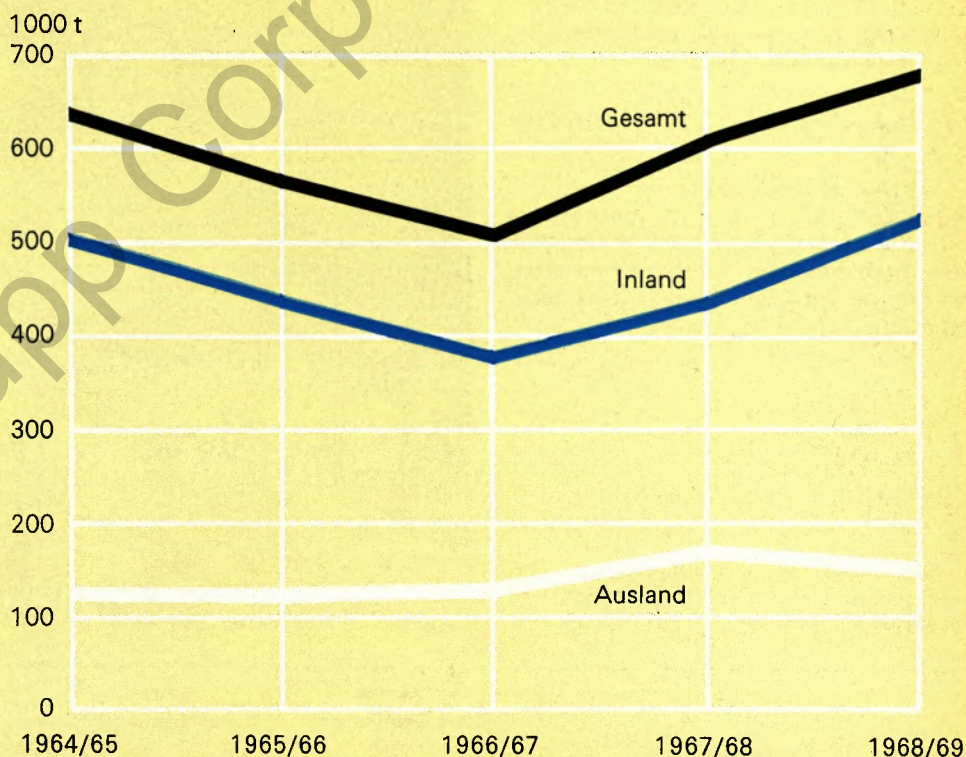
Nach dem Sonderabkommen vom 12. Mai 1969 dürfen ab 1969 die jährlichen Sonderzahlungen 75% eines durchschnittlichen Monatseinkommens nicht unterschreiten. Bisher betrug dieser Mindestsatz 50% eines durchschnittlichen Monatseinkommens.

Erzeugung der Niederrheinischen Hütte

1000 t



Walzdrahtlieferungen der Niederrheinischen Hütte



Alle Leser unserer Werkzeitschrift, die sich für weitere Einzelheiten des Geschäftsberichtes interessieren, können diesen bei der Werkredaktion oder bei den Kreditinstituten einsehen.

Die Vereinbarung der Tarifpartner vom 12. September 1969 brachte ab 1. September 1969 eine weitere Erhöhung des Ecklohnes und der Tarifgehälter um 11 %.

In der sozialen Krankenversicherung wurde die Versicherungspflichtgrenze mit Wirkung vom 1. August 1969 von jährlich 10 800 DM (900 DM monatlich) auf 11 880 DM (990 DM monatlich) und mit Wirkung vom 1. Januar 1970 auf 14 400 DM (1200 DM monatlich) heraufgesetzt.

*

Das Ergebnis

Das Ergebnis der Niederrheinischen Hütte AG hat sich infolge der verbesserten Marktlage und der guten Leistung der neuen Drahtstraße wesentlich verbessert. Einschließlich einer nach den Bestimmungen des Kohleanpassungsgesetzes gewährten Investitionsprämie von 8,7 Mill. DM erzielte unsere Gesellschaft ohne Tochtergesellschaften für 1968/69 ein

Ergebnis von 11 530 000 DM
Hiervon wurden in die anderen Rücklagen 8 850 000 DM

eingestellt, so daß als Gewinn 2 680 000 DM verbleiben. Im Vergleich zum Verlust des Vorjahres von 15,1 Mill. DM, der insbesondere durch die Abschreibungen und die anlaufbedingten Kosten der neuen Drahtstraße verursacht war, bedeutet dies eine Ergebnisverbesserung von 17,8 Mill. DM. Von den Tochtergesellschaften übernahmen wir

Saldo ein Ergebnis von 4 365 000 DM

Der sich hiernach ergebende Gewinn von 7 045 000 DM

wurde im Rahmen der Ergebnisausschlußvereinbarung mit der August-Thyssen-Hütte abgerechnet.

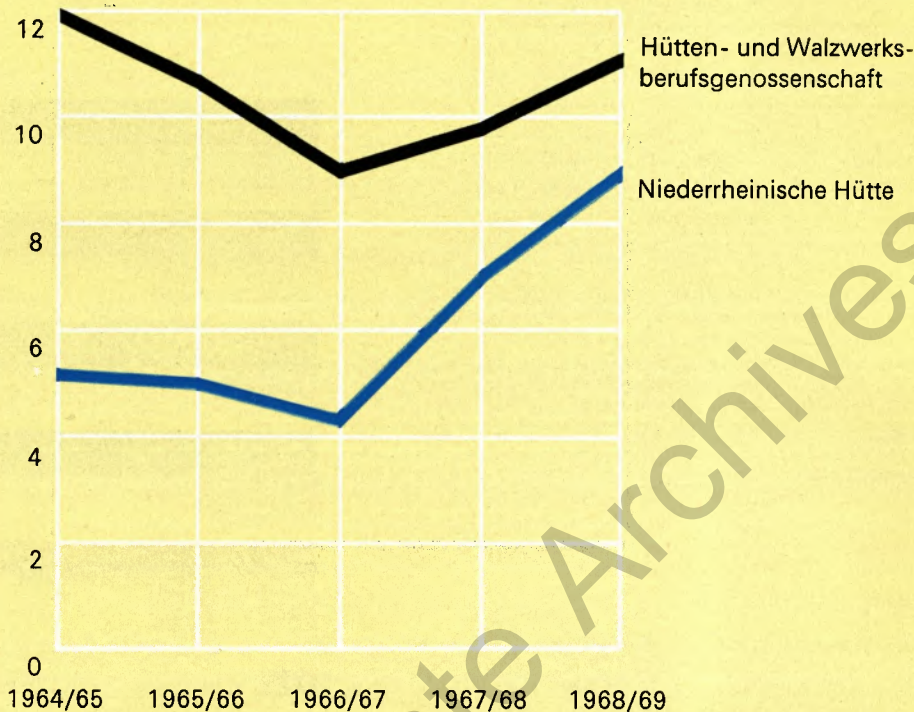
*

Die Beteiligungen der NH

Die Beteiligungen der NH sind mit ihren Anschaffungskosten, d. h. Kaufpreis nach dem Rechnungsbetrag einschließlich aller Neben- und Bezugskosten, bewertet.

Wesentliche Beteiligungen	Kapital der Gesellschaft DM	Anteil	
		Niederrheinische Hütte %	Nennwert DM
Organgesellschaften			
Westfälische Union AG, Hamm	25 200 000	100,0	25 200 000
Thyssen Schraubenwerke GmbH früher Lennewerk, Altena	2 500 000	100,0	2 500 000
Eisenwerk Steele GmbH, Essen-Steele	1 000 000	100,0	1 000 000
Westdeutsche Wohnhäuser AG, Düsseldorf	21 000 000	3,0	630 000
Sonstige Beteiligungen			
Rheinisch-Westfälische Kalkwerke AG, Dornap	35 644 800	2,6	945 500
Rheinische Wohnstätten AG, Duisburg	32 400 000	1,0	324 000

Meldepflichtige Unfälle der Niederrheinischen Hütte und der Hütten- und Walzwerksberufsgenossenschaft*)



*) im Monatsmittel pro 1000 Versicherte



Beinahe familiären Charakter

Die Aktionäre der NH sind wegen ihrer relativ geringen Zahl den Mitarbeitern des Unternehmens bekannt. Die meisten der Anteilseigner kommen seit vielen Jahren regelmäßig zur Hauptversammlung. So lernte man sich kennen. Unsere Hauptversammlungen haben trotz ihrer wichtigen Aufgabe, zu informieren und Rechenschaft zu geben, einen beinahe familiären Charakter.

Westfälische Union AG, Hamm, wuchs weiter

Weitere Unternehmen erworben oder angepachtet · Ergebnis besser als im Vorjahr

Im Geschäftsjahr 1968/69 verzeichnete die Westfälische Union AG, Hamm, durch die anhaltende gute Konjunktur eine erfreuliche Steigerung der Erzeugung und des Absatzes. Die gute Ausnutzung der Produktionskapazitäten brachte eine fühlbare Kostendegression mit sich und führte in Verbindung mit Erlösverbesserungen zu einem zufriedenstellenden Ergebnis.

Die Erzeugung stieg um 25% auf 337 000 Tonnen und der Versand um 30% auf 345 000 Tonnen. Der Umsatz war um 29% höher und betrug — ohne Mehrwertsteuer — 282 Mill. DM. Wird der Vorjahresumsatz von der Umsatzsteuer bereinigt, so bleibt eine effektive Umsatzsteigerung von etwa 31%.

An der Umsatzsteigerung waren alle Erzeugungsgruppen — Eisendraht und Eisendrahterzeugnisse, Stahldraht und Stahldrahterzeugnisse sowie Schweißdraht und Elektroden — beteiligt.

Zum 1. Oktober 1968 waren Fertigung und Vertrieb der Schweißzusatzstoffe der GHH Schwerte GmbH und zum 1. Juli 1969 die Drahtseilfertigung der Drahtseilwerke Hugo Wohlfahrt KG und 75% des Stammkapitals übernommen worden.

Das Werk Gelsenkirchen der HOAG war — wie bereits in der Werkzeitschrift berichtet — von der WU angepachtet worden, um die Erzeugung gezogenen Drahtes und von Drahterzeugnissen in der Thyssengruppe zusammenzufassen und zu rationalisieren. Auch in diesem Geschäftsjahr war NH-Walzdraht aus Thyssenstahl die Grundlage der Vormaterialversorgung.

Die WU-Beteiligungen

Am 30. September 1969 waren wir an folgenden Unternehmen beteiligt:

Unsere WU-Mitarbeiter

Die Zahl der WU-Mitarbeiter in der Bundesrepublik (ohne Gelsendraht) hat sich zum 30. September 1969 gegenüber dem Vorjahr um 248 auf 3676 erhöht. Davon entfallen auf das Werk Schwerte 42 und das Werk Neheim 90.

Die Fluktuation stieg bei den Arbeitern auf 8,7% und bei den Angestellten auf 10%.

Unser Bedarf an jugendlichen Arbeitskräften zum Herbst 1969 als Nachwuchs für unsere Fertigungsbetriebe konnte wie im Vorjahr nur im Werk Lippstadt nicht gedeckt werden. Für die Einstellung von kaufmännischen und gewerblichen Lehrlingen stand uns eine gute Auswahl zur Verfügung. Es wurden 18 kaufmännische, 5 technische und 10 gewerbliche Lehrlinge eingestellt. Am Ende des Geschäftsjahres 1968/69 befanden sich 91 Lehrlinge und Anlernlinge in der Ausbildung, davon 40 im kaufmännischen, 12 im technischen und 39 im gewerblichen Bereich. An den Lehrabschlußprüfungen im Geschäftsjahr nahmen 33 Lehrlinge und Anlernlinge teil, von denen 15 ihre Prüfung mit „sehr gut“ und „gut“ bestanden haben.

*

Die effektive Wochenarbeitszeit ist durch den weiteren Anstieg der Überstunden von 41,2 Stunden im Vorjahr auf 41,5 Stunden im Berichtsjahr gestiegen. Ab 1. Januar 1969 wurden die Tariflöhne und Tarifgehälter um 3% und ab 1. September 1969 um weitere 8% erhöht.

Für die Betriebsbelegschaft der Werke Hamm, Lippstadt und Altena wurde gemäß einer Betriebsvereinbarung unter Zustimmung der Tarifvertragsparteien die analytische Arbeitsbewertung nach dem Verfahren Euler-Stevens eingeführt.

*

Das Durchschnittsalter der Werksangehörigen ging bei den Angestellten um 0,1 Jahre auf 37,6 Jahre und bei den Arbeitern um 0,1 Jahre auf 38,1 Jahre zurück. Die mittlere Dauer der Werkszugehörigkeit ist bei den Angestellten um 0,3 Jahre auf 13,6 Jahre und bei den Arbeitern um 0,7 Jahre auf 13,4 Jahre gesunken. Bei uns sind 455 Jubilare mit 25 Dienstjahren, 127 Jubilare mit 40 Dienstjahren, 9 Jubilare mit 50 Dienstjahren tätig; das sind 16,1% der Belegschaft.

Thyssen Schraubenwerke GmbH früher Lennewerk, Altena

Durch den konjunkturellen Aufwärtstrend konnten die Thyssen Schraubenwerke im letzten Geschäftsjahr ihren Versand um 33% und ihren Umsatz um 36% steigern. Die Erlöse verbesserten sich für die meisten Produkte. Im Vergleich mit den Vorjahren verbesserte sich das Ergebnis. Es ist jedoch insgesamt noch unbefriedigend, auch bei Berücksichtigung erhöhter Reparaturaufwendungen im Werk Altena.

Von den Investitionsaufwendungen in Höhe von 4,7 Mill. DM entfällt der größere Teil auf Anlagen, die von den Vereinigten Schraubenwerken GmbH, Schwerte (früher Gutehoffnungshütte Schwerte GmbH), übernommen wurden. Die Vereinigten Schraubenwerke haben ihre Produktion eingestellt und verkaufen auf Grund eines Kommissionsvertrages die gesamte Erzeugung der Thyssen Schraubenwerke.

Eisenwerk Steele GmbH, Essen-Steele

Diese Gesellschaft hat ihre Anlagen an die Thyssen Schraubenwerke verpachtet und übt keine eigene Produktion aus.

*

Der Vorstand der NH, der WU und die Geschäftsführung der TSW danken allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Niederrhein-Kreises für den Einsatz und die Leistungen im vergangenen Geschäftsjahr.

	Kapital der Gesellschaft		Anteile der WU	
	DM oder Fremdwährung	%	Nennwert DM oder Fremdwährung	
Secondary Wirehold Investments Ltd. Toronto (Kanada)	can. \$ 1 851 003	100,0	can. \$ 1 851 003	
Drahtseilwerke Hugo Wohlfahrt GmbH Neheim-Hüsten	20 000	75,0	15 000	
Filoplast-Union GmbH, Osnabrück	200 000	50,0	100 000	
Internationale Schweißdraht GmbH, Hamm	700 000	48,6	340 300	
Variapat AG, Glarus (Schweiz)	sFr. 50 000	32,0	sFr. 16 000	
Bau-Stahlgewebe GmbH, Düsseldorf	10 000 000	31,2	3 114 850	
Wirex (Pty.) Ltd., Vanderbijlpark (Republik Südafrika)	Rand 260 260	25,0	Rand 65 064	
Haus der Drahtseilindustrie GmbH, Essen	303 600	12,0	36 500	
Lehrwerkstatt GmbH, Altena	50 000	5,0	2 500	
Westfälische Wohnstätten AG, Dortmund	20 700 000	4,0	828 000	
Wohnungsgesellschaft Dümpten mbH, Oberhausen	5 000 000	1,0	50 000	



TARIFVERTRAG

über

vermögenswirksame Leistungen

Gültig ab 1. Juli 1970

Industriegewerkschaft Metall

für die Bundesrepublik Deutschland

Bezirksleitungen Essen, Hagen, Köln und Münster

IG Metall
und Unternehmer einig:

**zusätzlich
zum Lohn
312,- DM
jährlich!**

achtung Metaller

**WINGEN SIE
IESE**



**TARIFLICHE
VERMÖGENS-
BILDUNG**

In der Eisen-, Metall- und Elektro

DM 26,- monatlich erhalten Sie ab 1.
zusätzlich zu Lohn oder Gehalt. Dies
muß vermögenswirksam angelegt
Am besten bei uns.

**ermögensbildung
leicht
gemacht**

Kurzinformationen
für Arbeitnehmer

Vermögensbildung für Arbeitnehmer wurde wesentlich verbessert

Zusätzlich Geld zum Lohn und Gehalt

Im sozial- und gesellschaftspolitischen Bereich wurden in den letzten Jahren spürbare Veränderungen erreicht. Bundesregierung und Gewerkschaften haben durch Gesetz oder Vereinbarungen mit den Arbeitgebern Einkommen und Status der Arbeitnehmer Schritt für Schritt verbessern können. Eine wichtige Rolle spielt dabei der Gedanke der Vermögensbildung für Arbeitnehmer. Aus der Erkenntnis, daß die Vermögensverteilung in der Bundesrepublik unbefriedigend war, hatte man schon 1961 mit dem Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer erste Schritte eingeleitet, hier einen Wandel zu schaffen. 1965 wurde dieses Gesetz, das zunächst auf die vermögenswirksame Anlage von Sonderzuwendungen beschränkt war, dahingehend erweitert, daß von diesem Zeitpunkt ab auch Teile des laufenden monatlichen Einkommens vermögenswirksam angelegt werden konnten. Außerdem wurde der Höchstbetrag von bisher 312,- DM unter bestimmten Voraussetzungen (Zahl der Kinder) auf 486,- DM erhöht.

1970 ist nun ein weiterer Fortschritt erzielt worden. Für die Mitarbeiter der Eisen- und Stahlindustrie wurden vermögenswirksame Leistungen Bestandteil eines Tarifvertrages.

Das bedeutet, daß zunächst alle Lohn- und Gehaltsempfänger im tarifvertraglichen Arbeitsverhältnis und alle Auszubildenden der dem Arbeitgeberverband Eisen- und Stahlindustrie e. V. angeschlossenen Betriebe zusätzlich zu ihrem Lohn oder Gehalt eine monatliche Zuwendung erhalten, die für jeden Arbeitnehmer 26,- DM, für jeden Auszubildenden 13,- DM beträgt. Dieser Betrag kann allerdings nicht bar ausbezahlt, sondern muß vermögenswirksam angelegt werden.

Drittes Gesetz am 4. Juni verabschiedet

Am 4. Juni 1970 hat der Bundestag in zweiter und dritter Lesung das Dritte Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung verabschiedet. Es sieht u. a. folgende wichtige Änderungen vor:

Der begünstigte Höchstbetrag für vermögenswirksame Anlagen wird von 312 DM auf 624 DM jährlich verdoppelt. Der Höchstbetrag gilt bereits für 1970. Er gilt auch für Sparer mit drei oder

mehr Kindern, bei denen sich der begünstigte Höchstbetrag bisher auf 468 DM belief.

Die Förderung des vermögenswirksamen Sparens wird von 1971 an durch die Einführung einer Sparzulage vereinheitlicht und damit sozial gerecht gestaltet. Die Sparzulage tritt an die Stelle der jetzigen Befreiung vermögenswirksamer Anlagen von der Lohnsteuer und den Sozialbeiträgen. Die Zulage beträgt generell 30 v. H. der vermögenswirksamen Anlage. Sie erhöht sich auf 40 v. H. bei Sparern mit drei oder mehr Kindern. Wenn ein Arbeitnehmer im Jahr 624 DM vermögenswirksam anlegt, erhält er somit vom Staat eine Sparzulage von 187,20 DM. Bei drei oder mehr Kindern beträgt die Zulage in diesem Fall 249,60 DM. Die Zulage wird dem Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber ausbezahlt. Der Arbeitgeber zieht den Gesamtbetrag der von ihm gezahlten Zulage von der Lohnsteuer ab, die er an das Finanzamt abzuführen hat. Die Gesamtkosten der Zulagen gehen damit zu Lasten des Bundes, der Länder und Gemeinden. Dem Arbeitnehmer steht es frei, die Sparzulage ebenfalls zu sparen oder bar auszahlen zu lassen.

Durch die Sparzulage werden die bisher sehr unterschiedlichen Steuervorteile und Nachteile in der Sozialversicherung beseitigt. Von der Steuerbefreiung hatten rund vier Millionen Arbeitnehmer überhaupt keinen Vorteil, weil sie wegen ihres niedrigen Einkommens oder ihres Familienstandes keine Lohnsteuer zu entrichten haben. Die Steuervorteile waren aber um so größer, je mehr ein Arbeitnehmer verdiente. Von 1971 an erhalten nun alle vermögenswirksamen Sparer einheitlich die gleiche Zulage.

Die bisherige Befreiung vermögenswirksamer Anlagen von den Sozialabgaben führt zu entsprechenden Minderungen der Renten und zu Nachteilen in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung. Dies ist darauf zurückzuführen, daß Einkommensteile, von denen keine Beiträge entrichtet werden, auch bei den Sozialleistungen nicht berücksichtigt werden. Alle diese Nachteile werden durch das Zulagensystem beseitigt. Nur für 1970 wird das bisherige System noch beibehalten. Vermögenswirksame Anlagen bis zu 624 DM, die in diesem Jahr vorgenommen werden, sind daher von der Lohnsteuer und den Sozialabgaben befreit.

Die staatliche Sparförderung wird durch das neue Gesetz auf Arbeitnehmer mit niedrigen und mittleren Einkommen begrenzt. Die Sparzulage wird nur gewährt, wenn das zu versteuernde Jahreseinkommen bei Ledigen 24.000 DM und bei der Zusammenveranlagung von Ehegatten bei der Einkommensteuer 48.000 DM jährlich nicht übersteigt.

(Bitte beachten Sie auch Seite 25, oben.)

Was sind vermögenswirksame Leistungen?

Vermögenswirksame Leistungen sind Geldbeträge, die in einer der folgenden Formen angelegt werden (§ 2 Abs. 1/2. VermBG):

- a) als Sparbeiträge nach den Vorschriften des Sparprämiengesetzes.
- b) als Aufwendungen nach den Vorschriften des Wohnungsbau-Prämiengesetzes.
- c) als Aufwendungen
 1. zum Bau, zum Erwerb oder zur Erweiterung eines Wohngebäudes oder einer Eigentumswohnung,
 2. zum Erwerb eines Dauerwohnrechts im Sinne des Wohnungseigentumsgesetzes,
 3. zum Erwerb eines Grundstückes zum Zwecke des Wohnungsbaus oder
 4. zur Erfüllung von Verpflichtungen, die im Zusammenhang mit den in Nummern 1 bis 3 bezeichneten Vorhaben eingegangen worden sind.

Über Einzelheiten erteilen alle Kreditinstitute Auskunft, die Sie für die Finanzierung in Anspruch nehmen.

TARIFVERTRAG

über vermögenswirksame Leistungen

Zwischen dem

Arbeitgeberverband
Eisen- und Stahlindustrie e. V.

und der

Industriegewerkschaft Metall
für die Bundesrepublik Deutschland,
Bezirksleitungen Essen, Hagen,
Köln und Münster,

wird folgender Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen abgeschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

- räumlich:
für das Land Nordrhein-Westfalen,
- fachlich:
für die dem Arbeitgeberverband Eisen- und Stahlindustrie e. V. angeschlossenen Betriebe einschließlich der Hilfs- und Nebenbetriebe sowie der Montagestellen,
- persönlich:
für alle gewerblichen Arbeitnehmer einschließlich der Nichtmetallarbeiter; für alle kaufmännischen und technischen Angestellten sowie Meister, soweit für sie der persönliche Geltungsbereich des jeweiligen Gehaltsabkommens zutrifft; für alle in einem Ausbildungsverhältnis Stehende.

§ 2

Leistungen und deren Voraussetzungen

- Der Arbeitgeber erbringt gemäß § 3 Ziff. 2 dieses Tarifvertrages vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe der Bestimmungen des „Zweiten Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer“ vom 1. Juli 1965, in der Fassung vom 1. Oktober 1969 (Zweites Vermögensbildungsgesetz – 2. VermBG).
- Die vermögenswirksame Leistung beträgt monatlich für jeden Arbeitnehmer DM 26,— und für jeden Auszubildenden DM 13,—.
- Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine anteilige vermögenswirksame Leistung, die sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit bemißt.
- Die vermögenswirksame Leistung wird für jeden Kalendermonat gezahlt, für den mindestens zwei Wochen Anspruch auf Lohn, Gehalt oder Auszubildendenvergütung besteht.
- Der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung entsteht erstmals mit Beginn des 7. Kalendermonats einer ununterbrochenen Zugehörigkeit zum Betrieb oder Unternehmen.

§ 3

Anlagearten und Verfahren

- Der Arbeitnehmer kann zwischen den in § 2 des Zweiten Vermögensbildungsgesetzes vorgesehenen Arten der vermögenswirksamen Anlage frei wählen. Er kann allerdings für jedes Kalenderjahr nur eine Anlageart und ein Anlageinstitut wählen. Die vom Arbeitnehmer für ein Kalenderjahr getroffene Entscheidung kann nur mit Zustimmung des Arbeitgebers geändert werden.
- Der Arbeitgeber hat unverzüglich nach Abschluß dieses Tarifvertrages die nach § 2 Ziff. 5 anspruchsberechtigten Arbeitnehmer aufzufordern, ihn binnen einer Frist von 4 Wochen über die Anlageart und das Anlageinstitut unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen schriftlich zu unterrichten, so daß er die fällige vermögenswirksame Leistung mit befreiender Wirkung erbringen kann.

Die bei Abschluß dieses Tarifvertrages im Arbeitsverhältnis stehenden, aber noch nicht anspruchsberechtigten Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber unverzüglich nach Abschluß dieses Tarifvertrages aufzufordern, ihn in gleicher Weise wie nach Abs. 1 bis zum Ablauf der Frist aus § 2 Ziff. 5 zu unterrichten.

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis erst bei oder nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages beginnt, sind bei Abschluß ihres Arbeitsvertrages aufzufordern, den Arbeitgeber in gleicher Weise wie nach Abs. 1 bis zum Ablauf der Frist aus § 2 Ziff. 5 zu unterrichten. Unterrichtet der Arbeitnehmer den Arbeitgeber nicht fristgemäß, so entfällt für den jeweiligen Fälligkeitszeitraum der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung.

- Für die Anlage der tariflich vereinbarten vermögenswirksamen Leistung und die im Rahmen des steuerbegünstigten Höchstbetrages (§ 12 VermBG) liegende vermögenswirksame Anlage gemäß § 4 VermBG soll der Arbeitnehmer möglichst dieselbe Anlageart und dasselbe Anlageinstitut wählen.
- Ein Wahlrecht zwischen einer vermögenswirksamen Anlage und einer Barauszahlung ist ausgeschlossen; der Anspruch auf die vermögenswirksame Leistung ist unabdingbar. Der Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf die in diesem Tarifvertrag vereinbarte vermögenswirksame Leistung erlischt nicht, wenn der Arbeitnehmer statt der vermögenswirksamen Leistung eine andere Leistung, insbesondere eine Barleistung, annimmt. Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, die andere Leistung an den Arbeitgeber herauszugeben.

§ 4

Anrechnung

- Der Arbeitgeber kann auf die nach diesem Tarifvertrag vereinbarten vermögenswirksamen Leistungen diejenigen vermögenswirksamen Leistungen im Sinne des Zweiten Vermögensbildungsgesetzes anrechnen, die er in dem Kalenderjahr bereits aufgrund eines Einzelvertrages oder einer Betriebsvereinbarung erbringt.
- Für den Fall, daß der Arbeitgeber durch ein Gesetz zur Gewährung vermögenswirksamer Leistungen verpflichtet wird, besteht insoweit kein Anspruch aus diesem Tarifvertrag.

§ 5

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß ihre Mitglieder nach Abschluß dieses Tarifvertrages über die Möglichkeiten der Anlage vermögenswirksamer Leistungen nach § 2 Abs. 1 VermBG umfassend unterrichtet werden sollen. Sie erklären, nichts zu unternehmen, was geeignet sein könnte, dem Grundsatz der freien Wahl gemäß § 6 VermBG entgegenzuwirken.

§ 6

Inkrafttreten und Laufdauer

- Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 1970 in Kraft und hat eine Laufdauer bis zum 30. Juni 1976.
- Sofern es durch Änderung des 2. VermBG aus rechtlichen Gründen notwendig wird, werden die Tarifvertragsparteien den Tarifvertrag insoweit der gesetzlichen Regelung anpassen. Die Höhe der vom Arbeitgeber zu erbringenden vermögenswirksamen Leistungen wird dadurch nicht berührt.

Erklärungsfrist

Die Tarifvertragsparteien behalten sich eine Erklärungsfrist bis zum 26. Mai 1970 vor.

Düsseldorf, den 13. Mai 1970

ARBEITGEBERVERBAND

Eisen- und Stahlindustrie e. V.

gez. Dr. Brandt gez. Dr. Neben

INDUSTRIEGEWERKSCHAFT METALL

für die Bundesrepublik Deutschland

Bezirksleitung Essen

Hagen, Köln und Münster

gez. Manowski gez. Ziemann

gez. Bräuer gez. Janßen

ZUM 1. MAI 1970



trafen sich trotz Aprilwetters viele Niederrheiner am Tor 1, um wie auch Kollegen anderer Werke zur Hauptkundgebung in die Duisburger City zu marschieren. Unsere Fotos zeigen (oben) in der ersten Reihe von links nach rechts: Wilhelm Riether, stv. Betriebsratsvorsitzender, Arbeitsdirektor Friedrich Kübel, Horst Laroche, Betriebsratsvorsitzender, Direktor Fabricius.

Das Foto in der Mitte zeigt einen Blick auf die Marschsäule in der Wörthstraße.

Besuch aus Hamm



Die Mitglieder des Betriebsrates der WU (Bild unten) waren einer Einladung des NH-Betriebsrates gefolgt. In gemeinsamer Sitzung wurden Probleme besprochen, die für die Arbeitnehmer beider Werke wichtig sind. Außerdem sahen sich die Hammer Gäste – an der Spitze Betriebsratsvorsitzender Josef Keßler – die Drahtstraße IV an. Später wurde die Diskussion im Jugend- und Sportheim an der Wedau fortgesetzt. Vor der Abfahrt ins Sportheim stellten sich die Betriebsratsmitglieder dem Fotografen für das Erinnerungsbild.

Wir sehen von links nach rechts: Egon Bonkhoff (WU), Walter Köhler (WU), Fritz Heine (WU), Leni Biergans (NH), Rudi Kaminski (WU), Anton Feldmann (WU), Bruno Tepke (WU), Rudi Kleinekemper (WU), vorn: Hans Zimmermann (NH), Heinrich Peters (NH), Fritz Zwilling (WU), Jugendsprecher Günter Mohr (WU), Josef Keßler (WU), Willi Franke (WU), Hans Arndt (WU), Günter Eysers (NH), Harry Kunze. Einige Betriebsratsmitglieder sind nicht mit auf dem Bild. Sie waren bereits in das Sportheim Wedau vorausgefahren, um dort Vorbereitungen für die Fortsetzung der Tagung zu treffen.

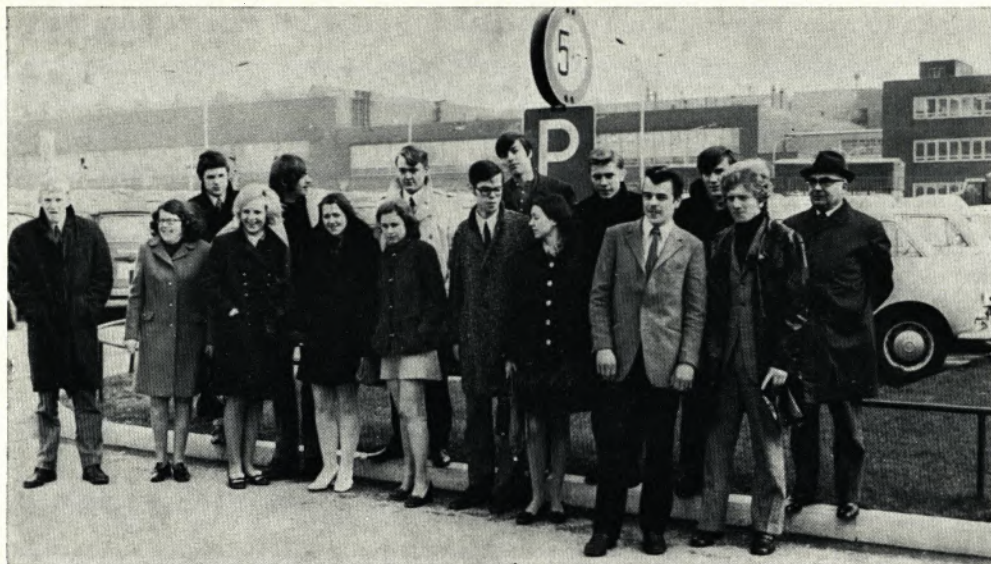
Jugendvertreter gewählt

Bei der NH und WU wurden die Jugendvertreter neu gewählt und auch die Sprecher benannt bzw. ebenfalls gewählt. Die Redaktion hatte die Absicht, alle Jugendvertreter mit Bild vorzustellen. Bei Redaktionsschluß lagen die Fotos aber noch nicht vor, da der eine in Urlaub und der andere krank war. Wir holen diese Vorstellung im nächsten Heft nach.



Autowerk und Schacht besucht

Junge Uniöner wurden wegen guter Prüfung von der WU eingeladen



Zur Belohnung eine kleine Studienreise, 1. Reihe von links: Ulrich de Vries, Elfriede Ditttrich, Regina Mattner, Marlon Kallsch, Ingrid Menges, Klaus Wirth, Christel Kirse, Volker Horn, Rolf Franke. 2. Reihe: Heinrich Frevel, Hans Heppner, Walter Garbe, Wolfgang Dirkling, Peter Müller, Manfred Kowalke.

Sie hatten sich schon lange auf diesen 2. April gefreut, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der WU, die in der letzten Zeit ihre Berufsausbildung mit besonderem Erfolg abgeschlossen haben. Zum Zeichen der Anerkennung lud sie die WU zu einer Fahrt nach Bochum zum Besuch der Adam Opel AG und des Bergbau-Museums ein. Kälte und Schneetreiben konnten die Stimmung nicht beeinträchtigen.

Vormittags war die Werksbesichtigung des Werkes I der Adam Opel AG mit etwa 12000 Mitarbeitern. Hier produziert man die Typen Kadett, Olympia und den „Schlafaugen“-Sportwagen GT. Es ist sehr interessant, die Herstellung eines Automobils mit eigenem Auge zu sehen. Impionierend die Pressenstraßen! Die größten Pressen üben einen Druck von 2000 Tonnen aus. Sie stellen alle paar Sekunden mit einem Schlag ein vollständiges Auto-Seiten- teil her. In der Abteilung Karosseriebau herrschen die Computer. Durch Lochkarten gesteuert bringen sie die richtigen Karosserieteile zueinander. In der Endmontage- halle versehen flinke Hände die jetzt schon lackierten Karosserien mit Chassis und Motoren. Nach der Montage der Ersatz- reifen verlassen die Wagen das Fließband, etwa einer pro Minute; die Kontrolleure veranstalten mit ihnen eine Probefahrt auf einem Rollenstand, ohne auch nur eine Entfernung von einem Meter zurückzulegen. Die Adam Opel AG bezieht von der WU u. a. Eisen- und Stahldrähte, Schweißelektroden und Schweißdrähte.

Die Mittagspause verbrachten die Teilnehmer im neuen Ruhr-Park bei Bochum. Dort, in dem neu erbauten Einkaufszen- trum, konnte man sehr gut zu Mittag essen und anschließend durch die Ladenstraßen und Kaufhäuser bummeln.

Nachmittags war die Gruppe im Berg- bau-Museum zu Gast. Zunächst erfuhren

sie dort an Schaubildern und Reliefs Einzel- heiten über die Kohlenflöze zwischen Lippe, Rhein und Ruhr. Sie gehen bis in eine Tiefe von 4000 Metern und sind zwischen 140 und 200 Mill. Jahre alt. Dann erläuterte der Museumsführer die verschiedenen Abbau- methoden. Anschließend fuhren die Teil- nehmer ein. Hier, „vor Ort“, wurden sie mit der Arbeit des Bergmannes vertraut gemacht, die trotz der modernen Helfer, der Abbau- und Transport-Maschinen, auch heute noch sehr schwer ist.

Es war ein erlebnisreicher Tag, der den Teilnehmern noch lange in Erinnerung blei- ben wird. — ek.



RETTER HALFEN DEM NEBENMANN

Wieder Niederrheiner geehrt

Erneut konnten zwei Niederrheiner für ihre Umsichtigkeit und ihren Mut durch die Hütten- und Walzwerks-Berufsgenossenschaft und durch die NH geehrt und belohnt werden. Es waren

Hans Laroche, Rumeln
Johann Leier, Duisburg

Was war geschehen?

Fall 1:

Am 3. Januar 1970 fuhr Franz S. mit dem Fahrrad auf der Verbindungs- straße zwischen der Drahtstraße IV und dem Magazin. Die Straße war durch Schneematsch glatt. Als er die Schienen erreichte, die die Straße schräg kreuzen, fuhr ein Walzenzug- fahrzeug mit beladenem Anhänger in entgegengesetzter Richtung an ihm vor- bei. In diesem Moment glitt S. mit dem Fahrrad aus und fiel mit dem Kopf und dem Oberkörper genau vor die Vorder- räder des Anhängers. Wegen der schneeelatten Straßenverhältnisse hat der Fahrer des Walzenzugfahrzeuges, Hans Laroche, den Radfahrer genau beobachtet und ihn dabei auch noch im Rückspiegel verfolgt. Hierdurch hat Hans Laroche den Wagen im Augen- blick des Sturzes gebremst und S. da- durch wahrscheinlich das Leben geret- tet.

Fall 2:

Der Fertigwalzer Ewald P. war am 20. Februar 1970 damit beschäftigt, am 16. Gerüst der Ader C Schrott zu ent- fernen. In diesem Augenblick sprang am 12. Gerüst der Ader B ein Walzstab aus der Führungsrinne und lief direkt auf P. zu, der ihn nicht sehen konnte. Johann Leier stand hinter der Schutz- wand der Schrotthaspel. Als er die Ge- fahr erkannte, in der P. schwebte, ver- ließ er seinen sicheren Standort, rannte auf P. zu und riß ihn aus dem Gefahren- bereich. Durch diese Geistesgegenwart ist P. vor vermutlich schweren Verbren- nungen bewahrt worden.

Der unter dem Pseudonym CORK bekannte niederländische Zeichner widmet sein Schaffen vorwiegend dem industriellen Bereich. Unfallver- hütung, aber auch Leichtsinn karikiert er auf seine Weise. Hier zeigen wir — wie auch auf Seite 18 — wieder eine seiner Arbeiten.

Berufsbildungszentrum - die Entwicklung

Seit neun Monaten wird im Berufsbildungszentrum (BBZ) der HOAG aktive Bildungsarbeit für die Belegschaftsmitglieder geleistet. Welche Bilanz kann man heute ziehen? Dazu fragten wir den Initiator dieser Ausbildungsstätte, Arbeitsdirektor Friedrich Kübel. Die Redaktion ist der Auffassung, daß auch für die Belegschaftsmitglieder der NH einschließlich WU und TSW dieses Interview interessant ist, denn nach dem Zusammenschluß NH/HOAG besteht durchaus die Möglichkeit, daß auch Mitglieder des Niederrhein-Kreises sich hier weiterbilden können. Allerdings wird auch das Ausbildungswesen der NH weiter ausgebaut. Im nächsten Winterhalbjahr soll u. a. die Erwachsenenbildung wesentlich verstärkt werden. Nach Vorstellungen von Arbeitsdirektor Kübel, Direktor Fabricius, der Ausbildungsleiter Dr. Hermges und Mischala sowie des Betriebsrates sind bereits Erweiterungsbauten begonnen worden. Darüber berichten wir ausführlicher im nächsten Heft.

BBZ der HOAG ▼



Arbeitsdirektor Friedrich Kübel (Mitte) im Kreise junger Menschen, deren Ausbildung und Weiterbildung ihm besonders am Herzen liegt.



Interview mit Arbeitsdirektor Kübel

Redaktion: Herr Kübel, dieses Berufsbildungszentrum besteht noch nicht ein Jahr. Wie sehen Sie, nachdem schon einige Erfahrungen vorliegen, den bisherigen Verlauf der Entwicklung?

Arbeitsdirektor Kübel: Durch den Bau des Berufsbildungszentrums und ein großzügig angelegtes Schulungsprogramm hat die HOAG für ihre Belegschaftsmitglieder grundlegende Voraussetzungen geschaffen, um sich schon heute auf Maßnahmen einzustellen, die morgen durch neue Produktionsverfahren und Arbeitstechniken auf sie zukommen werden. Der Weg, der mit den dargebotenen vielfältigen Bildungsmaßnahmen beschritten worden ist, bietet unseren Belegschaftsmitgliedern hervorragende Möglichkeiten für das berufliche Fortkommen. Schon jetzt können wir sagen, daß wir die bildungspolitische Entwicklung unserer Zeit richtig gedeutet haben. Unser Ziel muß es sein, einer systematischen Planung aller beruflichen Möglichkeiten und damit zu einer Verzahnung aller Bildungsstufen zu kommen. Dabei ist es wichtig, daß wir unser derzeitiges Bildungsprogramm ständig den neuesten Erkenntnissen anpassen und auf die industrielle Realität abstimmen.

Redaktion: Welche Akzente wollen Sie der Weiterbildung geben?

Arbeitsdirektor Kübel: Grundsätzlich streben wir eine Weiterbildung auf allen Ebenen an. Das heißt, wir unseren Bildungsmaßnahmen wollen wir den ungelernten Arbeiter genauso ansprechen wie etwa die Vertreter unserer Führungsschicht. Aus diesem Grunde haben wir ja auch vor ein Jahr das Kuratorium Erwachsenenbildung gegründet, mit dem Ziel, die bisherige Bildungsarbeit bei der HOAG auf eine breitere Basis zu stellen. Damit ist gemeint, daß die Mitglieder dieses Kuratoriums sämtliche Bildungsmaßnahmen in den verschiedenen Bereichen erarbeiten.

richtig gedeutet

Minister Holthoff: Glückwunsch allen Beteiligten!

Redaktion: Das Kuratorium sucht so nach einer vernünftigen Synthese, in alle Mitarbeiter der HOAG für das vielfältige Bildungsangebot zu interessieren?

Arbeitsdirektor Kübel: Ja, das ist wichtig, denn es kann nicht sein, daß unsere Bildungsmöglichkeiten einseitig verlagern. Da ist zum Beispiel die Ausbildung unserer künftigen Hüttenfacharbeiter, an dessen Lehrgang gegenwärtig 23 Mitarbeiter teilnehmen. Für uns ist es außerordentlich wichtig, daß diese Ausbildung auch bei den Mitarbeitern, die noch „zweiten Glied“ stehen, einen Anreiz bietet, sich ausbilden zu lassen. Unsere werksinternen Weiterbildungsmaßnahmen umfassen aber auch Wochenendlehrgänge für angelernte Schlosser, die zu Betriebschlossern ausgebildet werden sollen. Zur Zeit arbeiten sich hier 24 Teilnehmer auf die Facharbeiterprüfung zum Betriebschlosser vor.

Redaktion: Im Berufsbildungszentrum werden doch aber nicht nur unterlernende Mitarbeiter zu Facharbeitern ausgebildet?

Arbeitsdirektor Kübel: Natürlich müssen wir auch unseren Facharbeitern Chancen geben, sich in Kursen gezielt weiterzubilden, um so nicht den Anschluß an die technische Entwicklung zu verlieren. Zu diesen Maßnahmen können wir auch unsere turmsmäßigen Meisterseminare zählen, denen aktuelle Führungsfragen erörtert werden. Ebenso gehört auch die Weiterbildung unserer Vertrauensleute dazu. Hierbei geht es nicht zuletzt darum, das richtige Verhältnis zu gesellschaftspolitischen Problemen unserer Zeit zu finden und im positiven Sinne aufklärend zu wirken. Nur, meine ich, sind wir imstande, etwaige Interessenkonflikte im Betrieb alternativ zu lösen.

Redaktion: Sie wollen also nicht nur fachliche, sondern auch gesellschaftspolitische Bildung unserer Mitarbeiter?

Arbeitsdirektor Kübel: Ja natürlich, deshalb sind in unserem Bildungsprogramm unter anderem eine Reihe von Vorträgen vorgesehen, die in jeder Weise dazu ansetzen, aufklärend zu wirken. Hier sollte auch der Arbeitskreis „Interessenkonflikte in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft“, dem sieben Teilnehmer angehören, nicht unerwähnt bleiben. Daneben läuft ein Seminar „Einführung in wirtschaftliche Zusammenhänge“, das sich aus 40 Teilnehmern zusammensetzt.

Allein die unterschiedliche Thematik verrät schon unser Interesse, den Mitarbeitern an hautnahe Problematik heranzuführen. Probleme also, die jeden angehen müssen, der sich nicht den Konflikten in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft verschließt.

Redaktion: Der Mitarbeiter von heute soll also mehr denn je auf seine gesellschaftspolitische Funktion von morgen hingewiesen werden und nach Ihrer Meinung wird er dieser Funktion nur gerecht, wenn wir in verstärktem Maße seine geistige Mobilität fördern?

Arbeitsdirektor Kübel: Ich bin der Überzeugung, daß dieses nicht nur der vernünftigste, sondern auch der einzig gangbare Weg ist, die Mitarbeiter gesellschaftspolitisch aufzuwecken. Vielleicht ist die Kooperation mit der Volkshochschule Oberhausen, die bisher sehr glücklich verlief, ein erster Schritt auf dem langen Weg, den wir noch vor uns haben. Es hat sich gezeigt, daß diese Initiation von außen unsere internen Bildungsarbeiten hervorragend bereichern kann.

Redaktion: Herr Kübel, gestatten Sie uns noch eine abschließende Frage. Unser Ausbildungsprogramm muß sich ständig der dynamischen Entwicklung in der Berufs- und Arbeitswelt anpassen. Wie beurteilen Sie in dieser Hinsicht die Ausbildungsmethoden in diesem Berufsbildungszentrum?

Arbeitsdirektor Kübel: In der Industriegesellschaft von morgen kann der Arbeitnehmer nur bestehen, wenn wir ihm eine solide Grundausbildung angedeihen lassen, die in ihrer Vielfalt und Methodik sehr differenziert angeboten werden muß. Deshalb ist das Medium Fernsehen in unserem Berufsbildungszentrum zu einem Bildungselement allerersten Ordnung aufgerückt. Mit seiner Hilfe ist es möglich, den lernenden Mitarbeiter schneller als bisher an eine gezielte Unterrichtsmethodik heranzuführen. Das gleiche gilt selbstverständlich auch für die Hilfsmittel der programmierten Unterweisung. Unsere Sprachkurse zum Beispiel sind neben dem Deutschunterricht nur ein bescheidener Anfang, der uns jedoch einen guten Einblick über die vielseitigen Anwendungsmöglichkeiten der programmierten Unterweisung gibt. Sicher ist, daß wir unser Bildungsprogramm diesen modernen Ausbildungsmethoden weiter anpassen werden, um unseren Mitarbeitern die Voraussetzung für optimales Lernen zu ermöglichen.



In einem Land, das wie das unsere gekennzeichnet ist durch einen hohen Grad an Industrialisierung, das gekennzeichnet ist durch den beschleunigten Wandel in Wissenschaft, Technik und im sozialen Bereich, ist die Realisierung der Forderung nach einem permanenten Lernen eine unabdingbare Voraussetzung unserer Existenz.

Es werden daher schulische und berufliche Erstausbildung allein nicht mehr ausreichen, um die sich ständig erneuernden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bedingungen zu bewältigen.

Neben eine Grundlagenbildung wird eine lebenslange Weiter- und Fortbildung treten. Das heißt: Wir müssen einen die ganze Gesellschaft umfassenden Lernprozeß in Gang setzen zur Lösung der zukünftigen, aber auch der gegenwärtigen Probleme.

Alle Bestrebungen, die darauf abzielen, diese notwendigen Lernprozesse zu initiieren und zu fördern, müssen daher begrüßt werden.

Den Beteiligten, die an der Errichtung des Berufs-Bildungszentrums der Hüttenwerk Oberhausen AG mitgearbeitet haben, insbesondere aber auch denjenigen, für die es gedacht ist, gilt mein Glückwunsch.

Die architektonische Gestaltung und die moderne technische Ausstattung des „BBZ“ sind die äußeren Voraussetzungen, um wissenschaftliche Erkenntnisse optimal in praktische Anwendbarkeit umzusetzen, die zu vermittelnden Bildungsinhalte dagegen der Kern der Bildungsintentionen.

Aus dem Programm 1969/70 des Berufs-Bildungszentrums ist ablesbar, daß hier neben einer Fülle fachspezifischer Kurse der Erstausbildung, der Weiter- und Fortbildung auch der Bereich der gesellschaftlich relevanten Phänomene von namhaften Fachleuten aus Forschung und Lehre und von Vertretern anderer Institutionen dargestellt und erörtert wird.

Nur dann, so meine ich, wenn es uns gelingt, in unsere Bildungsbemühungen gleichermaßen einzubeziehen: die Vermittlung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten und die Fähigkeiten, gesellschaftliche Zusammenhänge zu erkennen und zu gestalten, wird es uns möglich sein, Bildung unter dem Aspekt der Selbstverwirklichung des Menschen anzuwenden.

In diesem Sinne wünsche ich allen, die an der Arbeit des Berufs-Bildungszentrums der Hüttenwerk Oberhausen AG beteiligt sind, einen vollen Erfolg.

Holthoff
(Holthoff)



Der Ball wurde heftig getreten

Betriebsrats-Torwart Hans Meier wuchs über sich hinaus

Die Mannschaft der Walzendreher von links nach rechts, oben: Emil Laschkowski, Wolfgang Immel, Bernd Ilsen, Klaus Bosse, Werner Rölcke, Werner Saalbach, Ernst Junghans. Unten: Klaus Brasch, Kurt Eichert, David Blümer und Friedhelm Bogatka (Foto oben links).

Die Mannschaft der Schlosser von links nach rechts, oben: Volkmar Schulze, Günter Hopp, Günter Volkmar, Dieter Meier, Günter Saecker, Heinz Thelen, Friedel Schmidt. Unten: Peter Pollheim, Arno Weiler, Harald Ross, Werner Raczek und Dieter Schaub (Foto oben rechts).

Der Schiedsrichter Heinz Haferkorn, Mitte, ermahnt Spielführer Klaus Bosse, links, und Spielführer Günter Volkmar, rechts, vor dem Anpfiff zur Fairneß (Foto links).

Hoher Einsatz auf Ball und Bein. Von links nach rechts: Emil Laschkowski, Klaus Brasch, Werner Saalbach (Foto links).

Bei Niederrhein spielt man sich in der letzten Zeit immer mehr die Bälle zu. Doch um Mißverständnissen sofort vorzubeugen — es dreht sich wirklich um den Ball beim Fußball. Betriebsrat, Vertrauensleuteleitung, Schlosser, Dreher und manche andere Gruppen bleiben immer am Ball. Hier sind es die Walzendreher, die gegen die Schlosser spielten — oder auch umgekehrt. Die Schlosser siegten mit 4:2 — nach ihrer Meinung verdient. Auf jeden Fall war es die beste Walzendreher- und die beste Schlosser-Mehrzweckfußballmannschaft der NH, die an diesem späten Nachmittag in Rheinhausen-Friemersheim spielten. Zur gleichen Zeit und auf gleichem Platz gab es keine bessere.

Dieser Ansicht waren auch die Zuschauer; viele von ihnen schossen mit eigenen Füßen die Tore, die nicht fielen. Dabei bedachten sie sorgsam, die Hände nicht zu gebrauchen. Einmal hätte das Handspiel sein können, zum anderen wollten sie den Inhalt der Flaschen nicht vergießen, den sie für die innere Ganzwäsche brauchten.

Kurze Zeit später spielten auf dem gleichen Platz der Betriebsrat gegen die Leitung der Vertrauensleute. Der Betriebsrat gewann mit 7:4. Wie konnte es auch anders sein. Niemand wünscht dem NH-Betriebsrat eine Niederlage. Allerdings der Vertrauensleute-Leitung auch nicht.

Vor der Fifa würde das Ergebnis allerdings nicht bestehen können, denn die Betriebsräte-Elf war eine Zwölf. Auf einen mehr oder weniger kam es anscheinend nicht an. Der zwölfte Kicker war übrigens Laroche junior. Zwar noch nicht im Betriebsrat, aber vielleicht läßt sich das einrichten.

Hans Meier im Betriebsrats-Tor — in Kurzform BRTor genannt — hatte nicht nur richtige Trainingshosen, sondern auch seine Bombenform aus dem Schrank mitgebracht. „Ja“, sagten fachkundige Zuschauer, „was ein richtiger Betriebsrat ist oder war, der läßt nur wenige rein!“

Die Redaktion fotografierte fleißig. Den Film hatte der an diesem Tage wegen Besuchs einer Tante verhinderte Werksfotograf kollegialerweise noch selbst eingelegt. Daß der Film aber nicht transportiert wurde, war tückisch. Böse Zungen behaupten: der Werksfotograf wollte nur unterstreichen, daß zwar jeder knipsen, aber nicht zugleich fotografieren kann, denn der Film zeigte nichts. So wurde dem DDD-Leser diese rasante Begegnung als Bilddokument vorenthalten. Doch es wird nicht der letzte sportliche Streit um das Leder zwischen diesen beiden Klasse-Mannschaften gewesen sein.

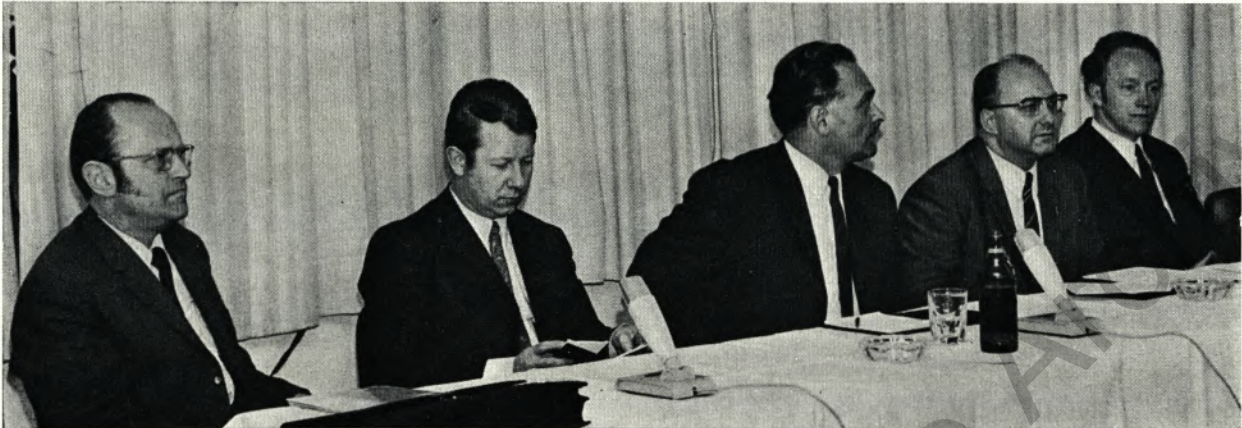


Noch kann der Schlosser-Torwart Harald Ross es nicht fassen. Aber der Ball ist drin. Es steht 1 : 0 für die Dreher, und Günter Saecker schreitet betrübt von dannen.

SICHERHEIT KOSTET ZWAR GELD

doch durch sie wird letzten Endes wesentlich mehr Geld eingespart!

Tagung im Sportheim Wedau und Podiumsdiskussion



Sie nahmen Stellung und beantworteten die Fragen (v. l. n. r.): Dr. Erenz, Regierungsgewerberat Glomsda, Dr. Rainer, Direktor Kübel, Helmut Schüssler.

Mit Plakatierung allein kann keine Unfallverhütung betrieben werden! Mit dieser einleitenden kritischen Feststellung eröffnete der Sprecher des NH-Sicherheitsausschusses, Johann Sturm, eine weitere Sicherheitstagung der Niederrheinischen Hütte im renovierten Sportheim an der Wedau. Nur eine intensive und wenn möglich individuelle Betreuung und Aufklärung aller Schichten unserer Bevölkerung durch Fachleute der Unfallverhütung könne sicherstellen, daß z. B. auch die Aktion „Stopp den Unfall '70“ nicht verpuffe. Die Berufsgenossenschaften hätten für diese Aktion 8 Millionen DM aufgebracht. Doch die Schwerfälligkeit einiger Institutionen — und Johann Sturm nannte als Beispiel ein Bundesland (es war nicht Nordrhein-Westfalen) —, die mehr Wert auf Kompetenzabgrenzungen als auf Durchführung gezielter Maßnahmen legen, sei Schuld daran, daß der erwünschte Erfolg ausbleibe.

Als gutes Beispiel konnte er die Verbesserung der Unfallverhütungsaktionen bei der NH nennen, die dem Arbeitsdirektor Friedrich Kübel zu danken seien. Mit allen ihm zur Verfügung stehenden Mitteln habe er den Betriebsrat bei der Verwirklichung seiner Vorstellungen unterstützt.

Zu dieser Sicherheitstagung, in deren Mittelpunkt ein Podiumsgespräch stand, begrüßte er Arbeitsdirektor Kübel als Gesprächsleiter, Helmut Schüssler vom Bundesvorstand des DGB als Referenten, Hauptgeschäftsführer Dr. Rainer, Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, Hauptgeschäftsführer Dr. Erenz, Hütten- und Walzwerks-Berufsgenossenschaft, Regierungsgewerberat Glomsda, Staatliches Gewerbeaufsichtsamt, die Vertreter der Presse und nicht zuletzt die Sicherheitsbeauftragten und Betriebsratsmitglieder der NH, die hier in ihrer Freizeit zum Nutzen der Belegschaft über Sicherheitsfragen diskutierten.

Arbeitsdirektor Kübel wies in seinen Begrüßungsworten als NH-Vorstandsmitglied und Gastgeber auf die psychischen, physischen und auch finanziellen Belastungen hin, die aus Unfällen resultieren. Allein im Jahre 1968 hatten sich über 200 000 Wegeunfälle und — eine alarmierende Zahl — weit mehr als eine Million Arbeitsunfälle ereignet. Die Bekämpfung der Unfallursachen sei eine Dokumentation echter Mitbestimmung, und er wies auf die Erkenntnis hin:

„Sicherheit kostet zwar Geld, doch durch sie wird letzten Endes wesentlich mehr Geld eingespart!“

Der Sicherheitsexperte des DGB, Helmut Schüssler, stellte in seinem Referat über „Inner-



Betriebsräte, Sicherheitsbeauftragte, Vertrauensleute haben sich für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz engagiert. Hier spricht zu ihnen Helmut Schüssler vom Bundesvorstand des DGB.



Johann Sturm, Sprecher des Sicherheitsausschusses: „Mit Plakatierung allein kann keine Unfallverhütung betrieben werden. Nur intensive und individuelle Betreuung und Aufklärung durch Fachleute ist wichtig.“

und außerbetriebliche Zusammenarbeit auf dem Sektor der Unfallverhütung" u. a. als wichtigste Erkenntnis heraus:

Arbeitssicherheit ist eine Gemeinschaftsaufgabe. Diese Partnerschaft zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern hat aber Konsequenzen: Sie verpflichtet beide Gruppen!

Wer Erfolge in der Arbeitssicherheit will, muß sich engagieren. Wichtigster Grundsatz: Vertrauensvolle Zusammenarbeit. Keine Ideologien und keine Wunschvorstellungen und Ausreden, z. B. menschliches Versagen!

Notwendig ist Sachlichkeit und echte Bereitschaft, die gegebene Situation zu ändern. Erfolge kommen nicht von selbst. Erst recht liegt es nicht am Wetter, ob ein Betrieb gut oder schlecht in der Unfallbilanz steht. Es muß systematisch und planvoll vorgegangen werden. Einmalige oder gelegentliche Lehrgänge reichen nicht aus.

Aber auch darauf kommt es an: Die Treppe muß von oben gekehrt werden.

Es schadet nicht, wenn — vor allem in der mitbestimmenden Industrie — ein regelrechter Wettbewerb eingetreten ist.

Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes müssen integrierter Bestandteil der Unternehmenspolitik sein.

Innerbetriebliche Sicherheitsarbeit ist Gemeinschaftsaufgabe. Befehlen und Strafen ist nicht angebracht. Gegenseitiges Überzeugen, an einem Strang ziehen, Sicherheitsvorbild sein — darauf kommt es an.

Wie sich ein Großbetrieb im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes engagiert, wird auch dadurch deutlich, ob und wie er mit Berufsgenossenschaft und Gewerbeaufsicht zusammenarbeitet. Das gilt aber gleichermaßen für diese Organisationen selbst. Wenn z. B. ein technischer Aufsichtsbeamter die seit 1968 geltende Verwaltungsvorschrift über das Zusammenwirken mit der linken Hand beachtet, darf er sich über ein gestörtes Verhältnis zum Betriebsrat nicht wundern.

Helmut Schüssler wies nachdrücklich darauf hin, daß die außer- und überbetriebliche Zusammenarbeit die betriebliche ergänzen müsse. Das Bemühen um Aktivierung der Unfallverhütung dürfe nicht erlahmen. Es wäre beispielsweise bedauerlich, wenn der in Duisburg begründete Aktionsausschuß „Stopp den Unfall '70“ nach Beendigung der Sicherheitsaktion seine Arbeit einstelle.

Abschließend sagte er: „Gemeinschaftsausschüsse stehen oder fallen mit dem Engagement

ihres oder ihrer Vorgesetzten. Ich bin sicher, daß Sie in Duisburg eher zuviel als zuwenig Persönlichkeiten haben, die sich für eine solche Aufgabe eignen und anbieten!“

Nach langem Beifall und Dank durch Arbeitsdirektor Kübel leitete er als Diskussionsleiter über zur Podiumsdiskussion.

Als einer der interessantesten Gesprächsteilnehmer zeigte sich der Arbeitgebervertreter Dr. Rainer aus Köln. Auch er bestätigte, daß es bei Arbeitssicherheit um Partnerschaft gehe. In der Unfallverhütung müsse tatsächlich die Treppe von oben gekehrt werden. Die Auffassung, daß Unfälle Geld kosten, habe sich leider in der Bundesrepublik noch nicht überall durchgesetzt. Eine Million Aufwand für Unfallverhütung bringe zwei Millionen DM Gewinn. Er sprach die Hoffnung aus, daß in Zukunft auch die Wissenschaft sich viel stärker als bisher mit der wissenschaftlichen Unfallforschung befasse.

Seine besondere Auffassung über Unfallverhütung verdeutlichte Dr. Rainer mit dem Hinweis, daß sie keine soziale Maßnahme sei und deshalb auch nicht in den Bereich der Sozialabteilung gehöre. Ihm lag daran, die Verantwortung für die Arbeitssicherheit dem zuständigen Betriebsleiter zu delegieren. Allerdings müsse sie in die gesamte Unternehmenspolitik integriert werden.

Dr. Rainers Auffassung nuancierte sich beispielsweise von der Arbeitsdirektor Kübels insofern, als Friedrich Kübel entschieden darauf verwies, das Arbeitssicherheit in den mitbestimmten Unternehmen in das Ressort des Arbeitsdirektors gehöre, und damit dartun wollte: Eine Übertragung auf einen Betriebsleiter zur Entlastung der unternehmerischen Verantwortung könne nicht diskutabel sein.

Über dieses scheinbare Randproblem wurden noch manche Aussagen gewechselt. Dennoch bestand über die Bedeutung der Arbeitssicherheit, der Unfallverhütung und des Gesundheitsschutzes im Grundsatz keine wesentlich abweichende Auffassung. Allerdings — das darf nicht unerwähnt bleiben — gehört Dr. Rainer zu den modernen, fortschrittlichen Vertretern der Arbeitgeberseite.

Nach der Aufforderung von Arbeitsdirektor Kübel, die Diskussion in den Saal zu tragen, wurde das Problem der Rehabilitation aufgeworfen, das in der Öffentlichkeit bisher zu schlecht beantwortet worden sei (Presse, Funk, Fernsehen). Auch sei der Mangel an Rehabilitationszentren zu beklagen. Helmut Schüssler widersprach dem und verwies auf die bereits erreichten Leistungen.

Beklagt wurde ferner u. a. bei den Schulungen, daß die Referenten oft zu hochgestochen referierten.

Horst Laroche, Betriebsratsvorsitzender, kritisierte, daß der Betriebsrat bei der Arbeitssicherheit nicht mitbestimmen dürfe, sondern ihm leider nur ein Mitspracherecht zugestanden werde. Er wies auch auf den möglichen Gewissenskonflikt des Managements hin, wenn er vor der Frage stehe: Unfallverhütung oder Produktionssteigerung. Horst Laroche fragte auch die Berufsgenossenschaft, warum nicht publiziert werde, welche Unternehmen mit ihren Unfallziffern über dem Durchschnitt lägen.

Sicherheitsbeauftragter Schnautz regte an, in Zukunft zu solchen Zusammenkünften auch Führungskräfte einzuladen, z. B. Meister.

Dr. Erenz beklagte, daß die von der Hochschule kommenden Ingenieure leider noch nichts oder sehr wenig über Arbeitssicherheit gehört hätten. Es sei an der Zeit, hier Änderungen zu schaffen.

Sicherheitsbeauftragter Ahrens wünschte, daß Arbeitsdirektor und Betriebsrat denjenigen den Rücken stärken müssen, die Mängel abstellen möchten.

Direktor Kübel antwortete: Bei uns wollen wir ein offenes, sachliches Wort nicht scheuen. Wer durch solche Offenheit Nachteile habe, solle wissen, daß der Vorgesetzte zur Rechenschaft gezogen werde.

Horst Laroche forderte eine Änderung der veralteten Gewerbeordnung und mehr Rechte für die Sicherheitsbeauftragten. Zur Partnerschaft stellte er fest: Sie bedeutet, nicht nur nehmen, sondern auch geben.

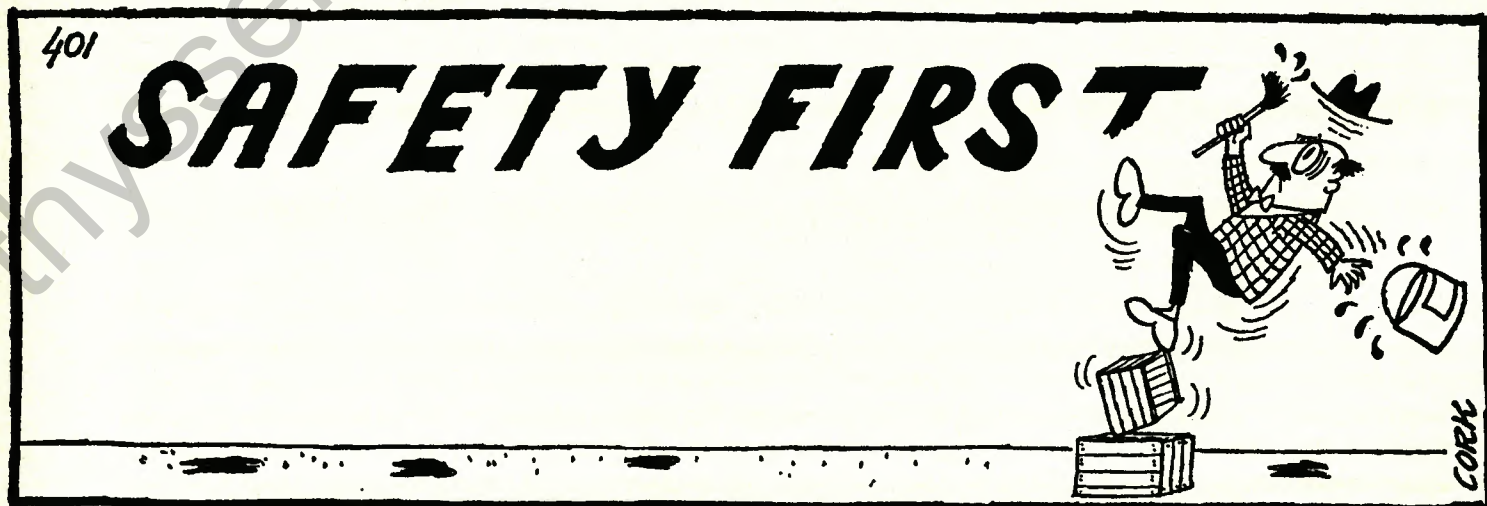
Vertrauensmann Braam forderte mehr Verständnis für die Menschen im Betrieb, besonders auch im Verhalten der Vorgesetzten nach unten. Man müsse leider immer zu sehr nach oben schauen, um weiter zu kommen.

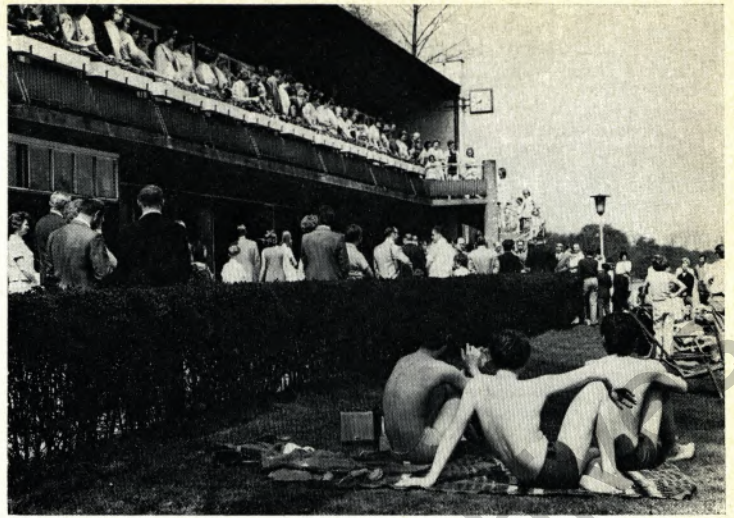
Betriebsratsmitglied Schwarz bedauerte, daß die eingeladenen Techniker nicht zur Aussprache erschienen seien.

Dr. Erenz konnte berichten, daß er gehört habe, die Technische Hochschule Hannover beabsichtige, einen Lehrstuhl für Arbeitssicherheit einzurichten.

Arbeitsdirektor Kübel dankte allen Teilnehmern des Podiumsgesprächs und der Diskussion für die vielen neuen Impulse. Er sei stolz, Arbeitsdirektor einer so aufgeschlossenen Belegschaft mit einem so aktiven Betriebsrat zu sein. Eine solche Form der Unfallverhütung sei nur in der Mitbestimmung möglich.

Nach Schluß des offiziellen Teils blieben die Sicherheitsfachleute noch länger in der persönlichen Diskussionsrunde zusammen.





Himmelfahrt und offizielle Eröffnung der Sommer-Badesaison im Jugend- und Sportheim an der Wedau sind seit Jahren nicht mehr zu trennen. Eröffnet wurde nicht nur durch die kräftig-schönen Männerstimmen unserer Sänger des Quartettvereins 1925 NH, sondern auch zum ersten Mal durch Arbeitsdirektor Friedrich Kübel. Er hieß eine überraschend große Zahl von Niederrheinern herzlich willkommen und beglückwünschte sie zu dieser schönen Anlage. Dazu strahlte die Sonne, und die ersten Badelustigen holten sich im Wedauwasser die erste 70er Gänsehaut.

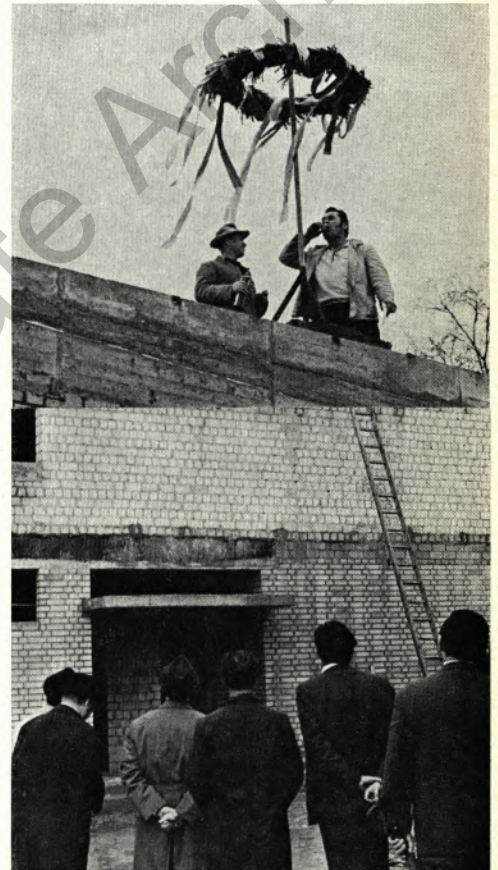
Sportheim wurde schöner und größer

Neuer Glanz in hellen Sälen · Küche, Theke, Garderobe modernisiert

Richtfest an der Wedau! Am 27. April 1970 sprach der Maurerpolier nach alter Tradition seine gereimten Segenswünsche und vergaß auch nicht den Schluck aus der Pulle. Das Sport- und Jugendheim erhielt in seiner Nachbarschaft einen Neubau u. a. mit Waschanlagen und anderen Räumlichkeiten. Doch auch die Bewirtschaftungsräume im eigentlichen Sportheim erhielten ein besseres Make up. Jetzt strahlen die fensterhellen Säle im neuen Glanz. Auch Küche, Theke, Garderobe wurden modernisiert bzw. völlig verändert. Ein Gewinn

für alle Niederrheiner, die dieses Refugium mit oder ohne Angehörige aufsuchen.

Zur offiziellen Richtfestfeier waren alle am Bau direkt oder indirekt Beteiligten geladen und auch gekommen. Die Bauleute von uns und die der Fremdfirmen, viele Mitglieder des Betriebsrates, Mitarbeiter der Sozialabteilung und nicht zuletzt Direktor Manfred Fabricius, der humorvoll die Begrüßungsworte sprach. Während die wartenden Bierhumpen die Freude auf den Durst verschönten und die Erbsensuppen-düfte Gaumen und Magen in Bereitstel-



Während die Offiziellen frierend dem Richtspruch des Pollers lauschten, durfte jener sich nach getaner Rede flüssig aufhelzen.



Schlag auf Schlag besten Eintopfes ließen sich die fleißigen Bauleute schmecken. Mit der Kelle können sie immer umgehen, sei sie voller Mörtel oder voller Erbsen mit Speck.

lung brachten, blendete er kurz zurück: Vor gut einem Jahr hatten die Wassersportfreunde von Niederrhein beantragt, diesen Neubau durchzuführen. Der Vorstand war einverstanden, und am 16. Juli 1969 genehmigte der Aufsichtsrat die finanziellen Mittel. Und die Terminplanung wurde von den Bauleuten eingehalten. Pünktlichkeit der Maurer im besten Sinne des Wortes. Direktor Fabricius dankte — zugleich im Namen des Vorstandes — allen, die an Vorbereitung, Erstellung und Einrichtung des Neubaus mithalfen, und sagte ein freundliches Prosit, während die Wolken der Starkraucher den Nichtraucherern die Tränen in die Augen trieben, sehr zum Kummer des Fotografen. Er schoß wie bei einem Halali im Rheinnebel. Vor dem Tisch der Richtfestleitung lag Majas Schleier. Deshalb ist sie auch nicht im Bild zu sehen.

Mehr als zweihundert leitende Mitarbeiter aus den Gesellschaften der Thyssen-Gruppe trafen sich zum sechsten Male mit Mitgliedern der Vorstände und Geschäftsführungen zur traditionellen Arbeitstagung im Düsseldorfer „Malkasten“. Am Thyssentag 1970 nahmen zum erstenmal auch die Mitarbeiter der Betriebe teil, die im Zuge der Arbeitsteilung aus dem Mannesmann-Bereich zur ATH gekommen sind.

*

Zu Beginn seiner Ausführungen über Gegenwart und Zukunft der Thyssen-Gruppe behandelte Dr. Sohl die allgemeine wirtschaftliche und stahlwirtschaftliche Lage. Dabei gab er einen ausführlichen Überblick über die geschäftliche Entwicklung der ATH und der Thyssen-Gruppe.

„Im letzten Geschäftsjahr“, so sagte Dr. Sohl, „haben wir erfreulicherweise wieder gute Erfolge erzielt. Das sollte uns alle zuversichtlich stimmen. Wir haben in der Thyssen-Gruppe das Ergebnis-Denken immer vor das Tonnen-Denken gestellt, und wir müssen alles daran setzen, den wirtschaftlichen Erfolg unserer gemeinsamen Arbeit für die Zukunft nachhaltig zu sichern. Dieses Ziel können wir nur erreichen, wenn wir auch künftig dem technischen Fortschritt in unseren Werken rasch zum Durchbruch verhelfen.“

In diesem Zusammenhang ging Dr. Sohl auch auf die angelaufene Arbeitsteilung mit Mannesmann und die Gründung der Mannesmannröhren-Werke ein. Zwar sei die Röhren-gesellschaft kein Konzernunternehmen der ATH im rechtlichen Sinne, aber ein starkes Aktivum der Thyssen-Gruppe. Denn sie werde künftig die wichtigste Beteiligungsgesellschaft der ATH darstellen, von der man einen beachtlichen Beitrag zum Konzernergebnis erwarte.

Dr. Sohl zeigte dann in einem Rückblick den Weg der ATH und der Thyssen-Gruppe zum größten Stahl-erzeuger auf dem europäischen Kontinent auf. Im November letzten Jahres, so sagte er, habe sich zum zwanzigsten Male der Tag geföhrt, an dem durch das Petersberger Abkommen der Schlußstrich unter die Demontage gesetzt worden sei.

Damals erst habe man den Wiederaufbau der Hütte beginnen und die Weichen für die Zukunft stellen können. Dies sei vor allem durch den frühzeitig vorbereiteten Bau der ersten Breitbandstraße und das Vordringen in den wachstumssträchtigen Flachstahl-Bereich möglich gewesen, der sich bald zur Hauptstütze des Wiederaufbaus und Wachstums bei Bruckhausen entwickelt habe.

Die Beseitigung der Entflechtungs-schäden in den fünfziger Jahren habe dann zur Bildung der Thyssen-Gruppe geführt, die in den sechziger Jahren trotz der wirtschaftlichen Flauten mit ihren starken Erlöseinbrüchen ihre Probe bestanden habe. Eine der wichtigsten Entscheidungen jener Zeit sei im technischen Bereich der Bau des Werkes Beckerwerth gewesen. Im unternehmerischen Bereich zähle dazu die Übernahme von Phoenix-Rheinrohr, der in jüngster Zeit die Übernahme der HOAG geföhrt sei.

Die jetzige Arbeitsteilung mit Mannesmann stelle bereits eine Weichenstellung in die siebziger Jahre dar. Erste Punkte auf diesem Weg seien die bevorstehende Verschmelzung von Thyssenrohr mit der ATH, die den Hauptversammlungen beider Gesellschaften zur Genehmigung vorliege, sowie der organisatorische Abschluß der gut angelaufenen Zusammenarbeit zwischen NH und HOAG.

THYSSENTAG 1970

WO STEHEN WIR?

Probleme der Thyssengruppe diskutiert

Weitere organisatorische Schritte prüfe man gegenwärtig; denn es gebe sicher noch manchen Winkel des Konzerns, der gründlich durchgeforstet werden müsse. Nur durch die Unterstützung aller werde man hier optimale Lösungen finden können.

Was die Zukunft betreffe, betonte Dr. Sohl, müsse man künftig über die Bundesrepublik und den Gemeinsamen Markt stärker hinaussehen und in größeren Dimensionen denken. Dies gelte für den Wettlauf um die günstigsten Rohstoffquellen und auch für die Versorgung der internationalen Kundschaft. Man müsse klar erkennen, wo die Marktchancen der Zukunft lägen, und darauf die eigenen Aktivitäten ausrichten.

Durch das, was die Thyssen-Gruppe in den fünfziger und sechziger Jahren geleistet habe, sei ein Fundament geschaffen worden, auf dem man das Erreichte festigen und ausbauen, aber auch neue Wege beschreiten könne. „Wenn wir uns den alten Elan und die alte Stoßkraft erhalten“, unterstrich Dr. Sohl, „dann wird am Ende des neuen Jahrzehnts eine Thyssen-Gruppe stehen, die sich von der heutigen ebenso unterscheidet, wie diese das gegenüber der Thyssen-Gruppe von 1960 tut. Zur Mitarbeit sind alle aufgerufen.“

„Mit unserem Dank für Ihren ermüdlichen Einsatz und Ihre großen Leistungen im vergangenen Jahr“, so betonte Dr. Sohl abschließend, „verbinden meine Kollegen und ich die Bitte, im Sinne unserer Zielsetzung mit anzuregen und mit zu gestalten. Ich bin sicher, daß der gute Thyssen-Geist, von dem unsere Zusammenarbeit getragen ist, uns auch bei den kommenden Aufgaben zum Erfolg verhelfen wird. Wir werden im neuen Jahrzehnt nicht weniger Arbeit und Sorgen, nicht weniger Probleme und Schwierigkeiten haben — aber eines kann ich Ihnen versprechen: Es wird nicht langweilig werden!“

*

In seinem ebenfalls mit zahlreichen Schaubildern angereicherten Vortrag zeigte Dr. Brandi die produktionstechnischen Entwicklungslinien der Thyssen-Gruppe auf. Dabei wies er einleitend auf die wichtige Tatsache hin, daß man ohne Prognosen, ohne Zielprojektionen und ohne Planung nicht arbeiten könne. Ebenso wenig dürfe man sich aber auch durch Tagesereignisse technischer oder wirtschaftlicher Art von der allgemein eingeschlagenen Richtung abbringen lassen.

Wenn man die bei früherer Gelegenheit von Dr. Michel aufgezeigte wahrscheinliche Entwicklung der Thyssen-Gruppe in der zweiten Hälfte der sechziger Jahre mit der Wirklichkeit vergleiche, müsse man feststellen, daß die gesteckten Produktionsziele in vielen Bereichen bereits wesentlich früher erreicht werden konnten als vorausgesehen. Dies sei nicht zuletzt dadurch möglich geworden, weil der Stahlmarkt eine bessere Entwicklung genommen habe, als man allgemein erwartete.

Die Thyssen-Gruppe habe durch die planmäßige und schrittweise Konzentrierung ihrer Rohstahlproduktion im Duisburg-Hamborner Raum, in dem sie heute über die drei großen Oxygen-Stahlwerke Beckerwerth, Bruckhausen und Ruhrort verfüge, eine Spezialisierung und eine erfreuliche Kostendegression erreicht. Gleichzeitig habe sich der Anteil der vier klassischen Schmelzverfahren beträchtlich verschoben, wobei die Zunahme des Oxygenstahls auch kostenmäßig von großer Bedeutung sei.

Beim Walzstahl habe sich der Produktionsfächer der ATH in den letzten drei Jahrzehnten grundlegend verändert, nicht zuletzt durch den Entschluß, Mitte der fünfziger Jahre die erste und später die zweite Warmbreitbandstraße zu bauen.

Nach einem Überblick über die Versorgung der ATH und der übrigen Unternehmen der Thyssen-Gruppe mit Rohstoffen, insbesondere mit Erz, Schrott und Koks, so wie über das Problem der Energieversorgung und des Energieverbundes untersuchte Dr. Brandi die wichtigsten Gründe, die zu der erfreulichen wirtschaftlichen Entwicklung geführt haben. Zu ihnen gehörten vor allem die Arbeitsteilung innerhalb der Gruppe, die Schaffung von optimalen „Einzweck-Anlagen“, der Abschluß weitschauender Liefer- und Lohnwalzverträge, das rasche Hochfahren neuer Anlagen und die hohe Auslastung bestehender Betriebe und damit die Möglichkeit eines hohen Abschreibungstempos. Neben der Leistungssteigerung bei bestehenden Anlagen durch Rationalisierungsinvestitionen und dem starken Kostenbewußtsein der technischen Führungstäbe sei nicht zuletzt in diesem Zusammenhang die Leistungsbereitschaft der Belegschaft zu nennen, die größtenteils bereits seit Generationen mit den Unternehmen der Thyssen-Gruppe verbunden sei.

Moderne Betriebe müßten heute mit der technischen Entwicklung

Schritt halten. Man dürfe deshalb Neubauten unserer Zeit Lebenserwartungen weder abverlangen noch zugehen, wie dies etwas beim 1959 stillgelegten Ruhrorter Thomaswerk der Fall gewesen sei. 1884 errichtet, habe es das biblische Alter von 75 Jahren erreicht, in dieser langen Lebenszeit aber nur eine Produktion von elf Millionen Tonnen Rohstahl erbracht. Auch die Zeiten, in denen Hochöfen drei oder gar vier Hüttendirektoren überlebten, seien vorbei.

Unter diesem Gesichtspunkt müsse man auch den jetzt in Angriff genommenen Plan des Hochofenwerkes Schwelgern sehen. Hierbei werde man auch die verschiedenen neuen Techniken, wie Heißwind, Gegen-druck an der Gicht, Zusatz von Sauerstoff zum Hochofenwind, verbesserte Möllervorbereitung und Band-Begichtung zum Einsatz bringen, um die Roheisen-Erzeugung im Hochofen weiter zu perfektionieren. In diesem Zusammenhang müsse auch den verschiedenen Direktreduktions-Verfahren, zu denen die Oberhausener Purofer-Entwicklung zählt, besondere Beachtung geschenkt werden.

Dr. Brandi skizzierte im Verlaufe seiner weiteren Ausführungen die Entwicklung in einigen Bereichen der Stahlproduktion. Die umfangreichen betrieblichen Erfahrungen und Verbesserungen, so sagte er, die man im Beckerwerther Oxygen-Stahlwerk mit dem LD-Verfahren habe erzielen können, seien zum Beispiel eine der Voraussetzungen gewesen, das neue Oxygen-Stahlwerk Bruckhausen in kurzer Zeit auf eine hohe Leistung zu bringen.

Ein Beispiel für das gute Zusammenspiel innerhalb der Gruppe sei die Erschmelzung von Spezialstählen im Oxygen-Stahlwerk Ruhrort für DEW. Die Stranggießanlage in Ruhrort habe ihre Bewährungsprobe bestanden und diene inzwischen mit Erfolg den Qualitäts-Grobblech-Walzwerken in Mülheim und Oberhausen.

Durch die Arbeitsteilung mit Mannesmann habe die ATH eine ganze Reihe leistungsfähiger Anlagen übernommen. Das moderne Kaltwalzwerk in Hüttenheim werde die ATH in die Lage versetzen, den Kaltverarbeitungsanteil zu vergrößern. Das moderne Grobblechwalzwerk Hüttenheim werde hinsichtlich Abmessung und Ausführung in sinnvoller Weise durch den im Walzwerk Großenbaum erzeugten Breittflachstahl ergänzt. Mit der Feuerverzinkungsanlage Finnentrop und der nachgeschalteten Rollformerei werde man am stark wachsenden Markt der Dach- und Wandelemente noch intensiver teilhaben können.

Bei allen Überlegungen, so betonte Dr. Brandi abschließend, müsse man sich an den Maßstäben des Welt-Stahlmarktes orientieren. Überall in der Gruppe müsse man bestrebt sein, zu einer vernünftigen Arbeitsteilung bei gleichzeitiger Schaffung von „Einzweck-Anlagen“ zu gelangen.

*

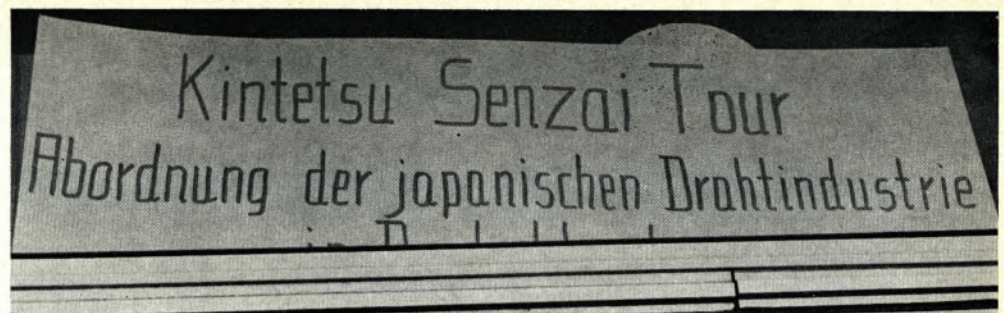
Dir. Oskar Heumüller, Vorstandsmitglied der Thyssen Handelsunion AG, informierte im Anschluß daran in einem umfassenden Vortrag die Teilnehmer des Thyssentages über Aufgaben und Funktionen dieses Unternehmens der Thyssen-Gruppe. Die Handelsunion, so sagte er, habe im letzten Geschäftsjahr mit einem Fremdsatz von rund 3,2 Milliarden DM mehr als ein Drittel zum Kundenumsatz des Konzerns beigetragen. Dabei seien auf die Inlands-

Aus dem Fernen Osten nach Duisburg-Hochfeld

Japans Experten
interessierten sich für die neue
Drahtstraße der NH



Hüttendirektor Dr. Kurt Krebs
hieß die Fachleute herzlich willkommen. Ein Dolmetscher übersetzte. Dr. Krebs erläuterte die Aufgabenstellung der NH. Er verdeutlichte die Produktion und Arbeitsweise der neuen Drahtstraße IV vom Anlaufen bis zur Gegenwart. Film und Lichtbilder ergänzten die Ausführungen des Technischen Vorstandes.



Unternehmer, Präsidenten, Vizepräsidenten und andere Top-Manager der japanischen Drahtindustrie waren anlässlich einer Informationsreise durch die Bundesrepublik Deutschland auch Gäste der Thyssen-Gruppe. Sie besuchten auch die Drahtstraße IV der NH und waren aufmerksame Beobachter der Produktionsvorgänge an diesem modernen Walzwerk. Mit der Reise nach Deutschland erwiderten die japanischen Drahtfachleute einen Besuch deutscher Kollegen, die vor einiger Zeit die japanische Hauptinsel Hondo und deren Drahtwerke besichtigten.



Schluß „THYSSENTAG“

Handelsgesellschaften rund siebzig Prozent des Handelsunion-Umsatzes entfallen.

Die Handelsunion-Gruppe bearbeitet, wie Dir. Heumüller zum Aufbau des Unternehmens im einzelnen darlegte, den Markt mit regional und überregional tätigen Handelsorganisationen. Dabei vertreten die gebietsmäßig begrenzt tätigen Gesellschaften ein breites Sortiment, die überregionalen Gesellschaften ein Spezialsortiment. Die Handelsunion-Gruppe unterhält in der Bundesrepublik das größte Niederlassungsnetz im Handel mit Eisen und Stahl sowie mit Schrott. Zusammen mit den ihr verbundenen Unternehmen bestehen gegenwärtig über hundert Handelsunion-Stützpunkte in 65 deutschen Städten. Damit ist die Gruppe in nahezu allen Großstädten von über 200.000 Einwohnern vertreten. Umsatzmäßig stehen 68 Stützpunkte als Zweigniederlassungen und Verkaufsstellen im Vordergrund. Ergänzt wird das Stützpunktnetz durch Zentralläger, Geschäfts- und Zweigstellen sowie Auslieferungsläger und Verkaufsbüros.

Die Handelsunion in ihrer heutigen Gestalt ist 1954 im wesentlichen aus der Zusammenfassung der Handelsorganisationen der Vereinigten Stahlwerke (VSt) hervorgegangen. Die VSt hatten bei ihrer Gründung im Jahre 1926 die Unternehmen mit

ihrer im Markt eingeführten Namen übernommen: So z. B. besteht Hehr. Aug. Schulte seit 1896, deren Tochtergesellschaften Walter in Recklinghausen seit 1881, Schlichter in Münster sogar seit 1763. Diese und andere Gesellschaften der Handelsunion-Gruppe bestehen heute noch überwiegend unter ihren alten, einem breiten Kundenkreis vertrauten Namen.

Dir. Heumüller berichtete, daß der Schwerpunkt der Investitionspolitik in den siebziger Jahren der Aufbau von zentralen Großlagern sowie der weitere Ausbau von Servicestationen in den Lagern sein werde. Hier werden Kundenaufträge der 1. Verarbeitungsstufe übernommen (z. B. Sägen und Schneiden auf montagefähige Fixmaße; Biegen von Betonstahl usw.). Gegenwärtig wird in Mannheim ein großes Service Center gebaut. Außerdem ist dort ein Stainless Steel Service Center (SSSC) errichtet worden, mit dem das bestehende Zentrallager für nichtrostendes Material und für Edelstahl ergänzt wird. Daneben besteht in Mannheim ein Zentrallager für Kunststoffzeugnisse — eine wichtige Produktgruppe des Diversifikationsbereiches der Handelsunion. Entsprechende Läger bestehen bei Hehr. Aug. Schulte bzw. sind im Aufbau.

Die Stellung der einzelnen Inlandsgesellschaften im Markt wurde

durch eindrucksvolles Zahlenmaterial sowie durch Dias verdeutlicht. Den Umfang der damit im Zusammenhang stehenden Arbeiten erläuterte Herr Heumüller anhand einiger Beispiele: Im letzten Geschäftsjahr wurden rund 24.000 eingehende Wagons in den einzelnen Lagern entladen; in den neun süddeutschen Lagern mit Wasseranschluß wurden etwa 1300 Schiffe gelöscht. Die beiden großen Regionalgesellschaften Hehr. Aug. Schulte in Dortmund und Eisen- und Stahlhandel in Frankfurt haben 1968/69 über 500 eigene Lastwagen eingesetzt, die fast fünfzehn Millionen Kilometer zurücklegten und dabei rund 700.000 Tonnen Material beförderten. Daneben wurden außerdem fremde Fuhrunternehmen in großem Umfang für den Materialversand eingesetzt. Was die Kundenzahl betrifft, so sind 1968/69 — nur bei den beiden großen Regionalgesellschaften — von über 70.000 Kunden Aufträge bearbeitet worden, die neunzig verschiedenen Abnehmerbereichen angehörten. Dabei mußten fast zehn Millionen Buchungen erledigt werden. Insgesamt umfaßt das Vertriebsortiment beider Gesellschaften je etwa hunderttausend Artikel.

Die Inlandsgesellschaften beschäftigen gegenwärtig rund 7500 Mitarbeiter. Wenn auch Rationalisierung bei der Thyssen Handelsunion überall großgeschrieben werde — vor

allem im Verwaltungs- und Lagerbereich —, sagte Dr. Heumüller, so seien die Mitarbeiter doch das wertvollste Kapital des Unternehmens. Denn im eigentlichen aktiven Handelsgeschäft, im Kontakt mit den Kunden und Lieferanten, bei der Beratung und im Servicebereich könne man nicht auf den Menschen mit seiner eigenen Initiative verzichten.

Die Darlegungen von Dir. Heumüller wurden durch einen Farbfilm abgerundet, der Anfang 1970 von einem Aufnahmeteam der „Gesellschaft für bildende Filme“ (GBF), München, gedreht wurde und einen ausgezeichneten Einblick in die Funktionen und in die Arbeit der Inlandsgesellschaften der Thyssen Handelsunion gab. Der Film wurde mit großem Beifall aufgenommen.

Abgeschlossen wurden die Ausführungen von Dir. Heumüller mit einem Ausblick auf die zukünftige Bedeutung des deutschen Stahlhandels in der Bundesrepublik im allgemeinen und der Thyssen Handelsunion im besonderen. Die auch diesem Vortrag folgende lebhaft diskussion, die von Dr. Risse geleitet wurde, vertiefte die angesprochenen Probleme und Gedanken.

Den Abschluß des Thyssestages bildete — wie alljährlich — ein geselliges Beisammensein, das wiederum Gelegenheit zu vielfältigem persönlichen Kontakt gab.

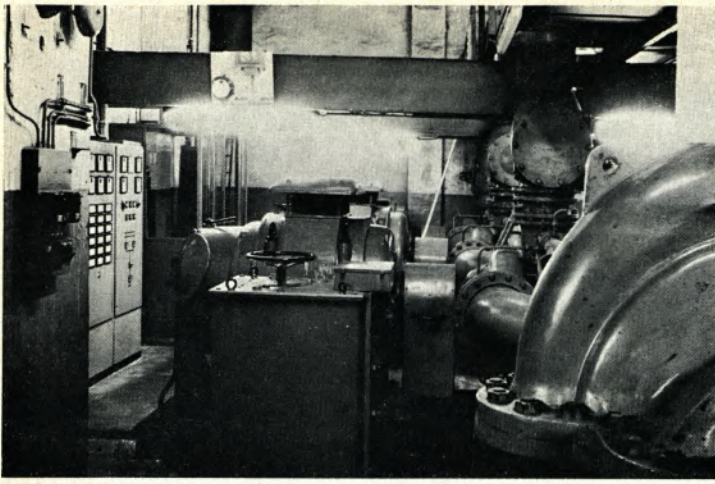


Bild 1: Die Innenanlagen des Rheinpumpwerkes.

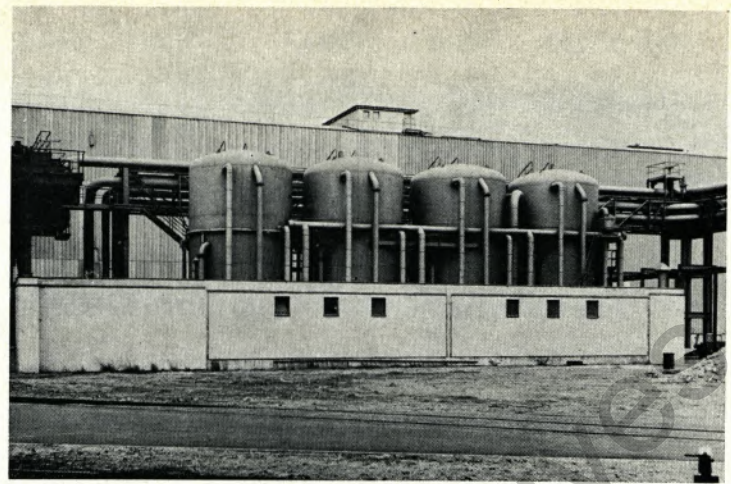


Bild 2: Die Wasseraufbereitungsanlage, auch Sinter-Wasserreinigung genannt.

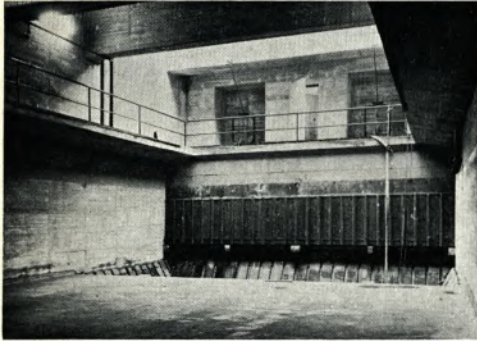


Bild 3: Das Absetzbecken im Tiefkeller, hier leer.

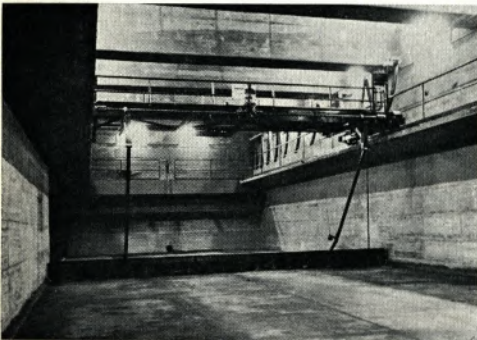


Bild 4: Der Räumler fördert beim Vorlauf mit dem Räumerschilde den abgesetzten Sinterschlamm.



Bild 5: Mit dem Greiferkran wird von Zeit zu Zeit die Schlammflasche entleert.

Eigenes Wasserwerk versorgt Drahtstraße IV mit aufbereitetem Wasser

Der Rhein als Reservoir

Einen nicht unerheblichen anlagentechnischen und damit kostenmäßigen Aufwand einer modernen Walzstraße stellt die Wasserwirtschaft dar. Da diese Wasserwirtschaft für viele Betrachter unserer Drahtstraße IV (auch für manches Belegschaftsmitglied) kaum in Erscheinung tritt, soll hiermit ein kurz gefaßter Abriß über die in der Straße IV installierten wassertechnischen Anlagen gegeben werden.

Da die NH eine sogenannte „nasse Hütte“ ist, d. h. an einem Flußlauf liegt und von dort das Oberflächenwasser bezieht, ohne Brunnen bohren und erhalten zu müssen, bildet das Rheinpumpwerk unsere Wasserversorgungsanlage (Bild 1). Dieses Rhein- oder Flußwasser wird durch eine den Pumpen vorgeschaltete Korb-siebmaschine grob vorgereinigt und dann direkt über Kiesfilter in der neuen Anlage der Drahtstraße IV (Bild 2) den Verbrauchern zugeführt.

Anlage auf kleinem Raum konzentriert

Die Wasseraufbereitungsanlage der Drahtstraße IV (Bild 2), im allgemeinen Sinter-Wasserreinigung genannt, zeichnet sich dadurch aus, daß alle dazugehörigen Anlagenteile auf einer verhältnismäßig kleinen bebauten Fläche untergebracht werden konnten. Bedingt durch zukünftige Walzwerkshallenplanungen einerseits und andererseits durch das erforderliche Gefälle des Sinterkanals liegt die Kanalsohle am Beckeneintritt bereits 5,5 m unter Flur. Da das Absetzbecken selbst weitere 3 m und die Schlammflasche nochmals 2,5 m Tiefe benötigen, bot sich hier die Gelegenheit, anstelle der sonst üblichen Aufteilung von Längsklärbecken und Filtergebäude in 2 getrennte Bauwerke, alles in einem Gebäude übereinander unterzubringen.

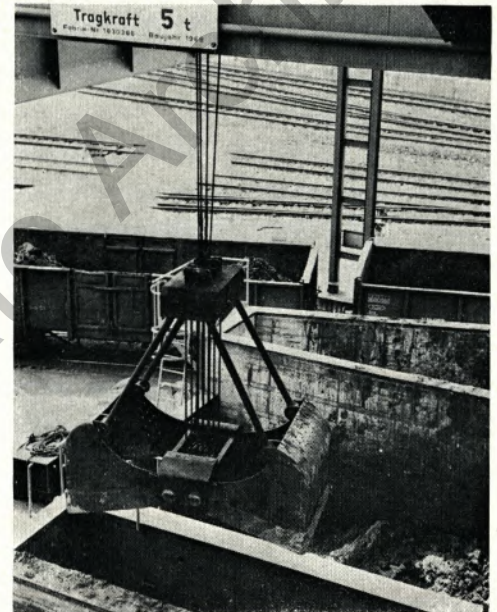


Bild 6: Nach 3—4 Tagen Trocknungszeit wird der Sinterschlamm zur ATH-Erzaufbereitung transportiert.

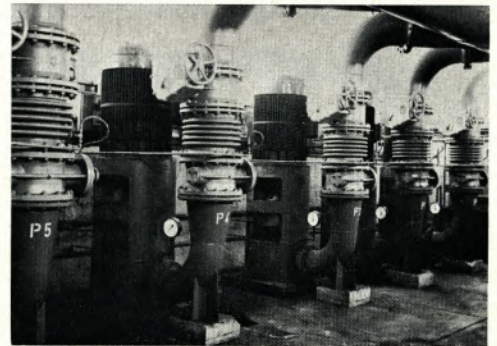


Bild 7: Vertikalpumpen saugen das Wasser aus dem Pumpensumpf.

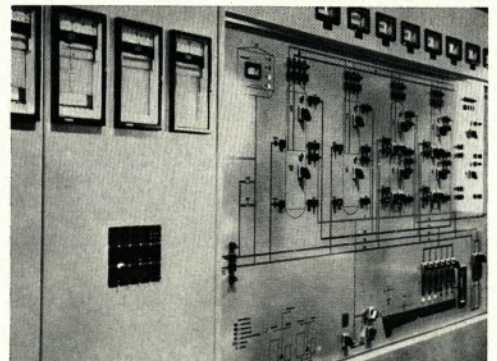


Bild 8: Der Spülvorgang läßt sich in der Warte auf einem übersichtlichen Schaltbild jederzeit verfolgen.

Die 4 Filtergefäße mit je 6 m ϕ und rund 10,5 m Höhe, die auf Betonsäulen auf der Filterbühne über dem Absetzbecken stehen, sind durch einen eingeschweißten Zwischenboden in je 2 Kammern unterteilt, so daß insgesamt 8 Kiesfilter zur Verfügung stehen. Nach Bedarf sind diese einzeln oder in Gruppen auf Fluß- bzw. Sinterwasser schaltbar.

Schwebestoffe sinken, Öl und Fett steigen hoch

Bild 3 zeigt das im Tiefkeller des Wasseraufbereitungsgebäudes angeordnete Absetzbecken im leeren Zustand. Gefüllt beträgt die mittlere Wassertiefe etwa 3 m, dabei steht der Wasserspiegel 0,8 m unter dem ringsherum verlaufenden Laufsteg, an dessen äußerer Kante an den Längsseiten die Laufschiene der Räumbrücke verlegt sind. Die Ausbildung des Einlaufes in das Becken gewährleistet eine möglichst gleichmäßige Verteilung des einströmenden Wassers auf den Beckenquerschnitt, was für die Beruhigung des Wasserstromes wichtig ist, um einen guten Absetzeffekt zu erreichen. Bei der ungefähr 30 Minuten betragenden Verweilzeit des Schmutzwassers im Becken sinkt ein großer Teil der Schwebestoffe auf den Beckenboden ab, während Öl- und Fettverunreinigungen zur Oberfläche aufsteigen.

Räumerschilde schieben Sinterschlamm in Schlammfalle

Der Räumerschilde (Bild 4) fördert beim Vorlauf mit dem dicht über den Boden gleitenden Räumerschilde den abgesetzten Sinterschlamm in die Schlammfalle an der Beckeneinlaufseite (Bild 3). Vor dem Rücklauf wird das Schilde durch ein Windwerk angehoben und schiebt dann beim Lauf die angesammelte Öl- und Fettschicht zu der am anderen Beckenende angeordneten Kippwanne.

Klärbecken faßt 1200 m³

In der Drahtstraße IV unterscheiden wir zweierlei Verbraucher: a) solche, die das Wasser nur zum Kühlen benutzen und nicht verschmutzen, z. B. für die Elektrobelüftungs- sowie Ölkühlanlagen; für diese wird kiesgefiltertes Flußwasser verwendet; und b) solche, die diese bilden den Hauptteil, die das Wasser verschmutzen. Hier dient das Wasser der Walzenkühlung, der Entzunderung des Walzgutes und der Drahtkühlung nach dem Walzprozeß, wobei kiesgefiltertes Sinterwasser sowie das abfließende Wasser der unter Position a) genannten Verbraucher eingesetzt wird. Nach der Nutzung wird das gesamte Wasser mit allen Verunreinigungen durch den zur Wartung begehbar ausgeführten Sinterwasserkanal in das etwa 1200 m³ fassende Klärbecken geleitet.

Automatischer Kran

In gewissen Zeitabständen sorgt ein Greifkran (Bild 5) für die Entleerung der Schlammfalle. Der Schlamm, der durch den hohen Sinteranteil (Eisen) im Erzaufbereitungsprozeß der ATH-Hochöfen einsetzbar ist, muß hierfür von seinem großen Wasseranteil befreit sein. Der Greifer fördert ihn deshalb zunächst in Abtropfbehälter (Bild 6) und von diesen wird er nach 3–4 Tagen in Waggons umgeschlagen. Der Kran ist mit einer Programmsteuerung ausgerüstet, die ihn in die Lage versetzt, ohne Ein-

greifen des Maschinisten alle Tätigkeiten automatisch zu verrichten.

Die oben bereits erwähnten Öl- und Fettverunreinigungen des Wassers werden am Ende des Absetzbeckens von der Oberfläche mit einer verstellbaren Kippwanne abgeschöpft und gelangen über eine im Keller montierte Separierung als Altöl in einen Sammelbehälter. Dieses Abfallprodukt wird vom Fachhandel aufgekauft.

Kosten für Wasserförderung niedrig gehalten

Das im Absetzbecken vorgereinigte Wasser läuft über Überlaufschwelle in den Pumpensumpf, aus dem es Vertikalpumpen (Bild 7) ansaugen, durch die Kiesfilter pressen und danach als klares Wasser wieder in das Verbrauchernetz abgeben. Damit ist ein Kreislauf hergestellt, der nur vom Rhein her, wie oben beschrieben, soweit durch gereinigtes Flußwasser ergänzt wird, wie einerseits durch Leckverluste sowie Verdampfung verloren geht und andererseits erforderlich ist, um die Kühlwassertemperatur maximal nicht über 30° C ansteigen zu lassen. Auf diese Art der Teil-Umlaufwasserwirtschaft sind nur zwischen 20–40% (Winter/Sommer) des Brauchwassers laufend aus dem Rhein zu entnehmen, womit die Kosten für die Wasserförderung vom Rhein bis zur Sinterwasserreinigung der Drahtstraße IV niedrig gehalten werden.

Auch Rückspülung geht vollautomatisch

Zur Bedienung und Sauberhaltung der Anlage ist nur ein Maschinist anwesend. Die in Intervallen notwendige Reinigung der Kiesfilter durch Rückspülung kann vollautomatisch ablaufen oder durch Handbedienung gefahren werden. Der Spülvorgang läßt sich in der Warte auf einem übersichtlichen Schaltbild (Bild 8) jederzeit verfolgen. Eine umfangreiche Meß- und Regelanlage ist hierfür installiert.

Wasserumlauf an DS IV rund 2500 m³/h

Im Zuge der Wasserversorgung der Drahtstraße IV erscheint noch erwähnenswert, daß das normale Netz mit einem Druck von 3,5 atü gefahren wird. Zwei Druckerhöhungsanlagen versorgen einmal mit 10 atü die Drahtkühlstrecken hinter den Fertigblöcken und einmal mit 100 atü die Entzunderung vor dem 1. Gerüst. Der durchschnittliche Wasserumlauf der Straße beträgt rund 2500 m³/h.

Brauchwassernetz mit NH-Netz gekuppelt

Das D IV-Brauchwassernetz ist mit dem übrigen Netz der NH gekuppelt. Ein Wasserhochbehälter und ein Dieselpumpenaggregat sichern eine evtl. notwendig werdende Notwasser-Versorgung.

Anerkennung der Fachwelt

Die Anlage ist nach dem modernsten Stand der Technik gebaut und hat auch die Anerkennung der Fachwelt bei mehrfach stattgefundenen Besichtigungen gefunden.

Letztlich bleibt abschließend hervorzuheben, daß eine gute und betriebstechnisch sichere Wasseranlage keinen unwesentlichen Einfluß auf die Qualität des Produktes Walzdraht aufzuweisen hat.

Walter Abegg

Dr. H. G. Hartmann 60 Jahre

Am 18. 6. 1970 vollendete Rechtsanwalt, Bergrat a. D. Dr. jur. Hans Georg Hartmann sein 60. Lebensjahr. Als Sprecher der Vorstände der Westdeutsche Wohnhäuser AG und der Wohnstätten Aktiengesellschaften, Essen, leitet er die größte Gruppe industrieverbundener Wohnungsunternehmen der BRD. Dr. H. G. Hartmann studierte in Breslau und Berlin Rechtswissenschaften und war später als Bergrat und Justitiar am Oberbergamt Breslau tätig. Nach dem Kriege übernahm er die Rechtsabteilung der Hüttenwerke Phoenix AG und war von 1955 bis 1958 Chefjurist der Phoenix-Rheinrohr AG. Seit 1959 ist Dr. Hartmann Mitglied der Vorstände der Westdeutsche Wohnhäuser AG und der Wohnstätten-Gesellschaften und seit 1963 Vorstandssprecher der Unternehmensgruppe, die nach dem Kriege über 90 000 Wohnungen, hauptsächlich für Beschäftigte des Bergbaus und der Eisen- und Stahlindustrie, erstellte und heute über 120 000 eigene Mietwohnungen besitzt.

Prof. Dr.-Ing. Schenck 70 Jahre

Am 11. Juni 1970 vollendete Professor em. Dr.-Ing. Dr.-Ing. E. h. Dr. h. c. Hermann Schenck sein 70. Lebensjahr. Von 1950 bis 1968 war er amtierender Vorsitzender des Vereins Deutscher Eisenhüttenleute. In Aachen hat er außerdem eine Forschungsstelle für technisch-wirtschaftliche Unternehmensstruktur der Stahlindustrien eingerichtet, die der Technischen Hochschule Aachen angegliedert ist, um damit die beste Wirksamkeit zu sichern. Wegen seiner außerordentlichen Leistungen wurde Prof. Dr. Schenck jetzt das Große Verdienstkreuz mit Stern des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland verliehen.

*

Richtlinien bei NH-Unterstützungskasse wurden geändert

Am 1. Januar 1970 ist das Gesetz über die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes im Krankheitsfall in Kraft getreten. Zum gleichen Zeitpunkt erfolgte die Anhebung der Versicherungspflicht- und Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung. Deshalb wurden mit dem 1. April 1970 auch die Richtlinien für Unterstützung nach längerer Krankheit bzw. längerem Krankenhausaufenthalt wie folgt geändert:

- ① Bei einem Krankenhausaufenthalt wird — nach Wegfall der Fortzahlung des Arbeitsentgeltes — für jeden Tag eine Unterstützung von **DM 3,00** gewährt.
Ledige Belegschaftsmitglieder erhalten, wenn ein eigener Hausstand nachgewiesen wird, **DM 5,00** je Tag.
- ② Nach einer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit von mehr als 26 Wochen wird eine einmalige Unterstützung von **DM 80,—** bis **120,—** gezahlt.

Anträge auf Gewährung einer Unterstützung sind bei der NH-Unterstützungskasse, Hauptverwaltung, Duisburg, Wörthstr. 110, Teilstraße (Sozialabteilung), zu stellen.



OB Masselter besuchte die NH

Duisburgs Oberbürgermeister Arnold Masselter (rechts) besuchte Arbeitsdirektor Friedrich Kübel (Mitte) in dessen Arbeitsräumen in Duisburg-Hochfeld. Links Betriebsratsvorsitzender Horst Laroche. Bei dieser Begegnung wurden wichtige Fragen besprochen, die sowohl die Stadt Duisburg als auch die Interessen der NH und ihrer Belegschaft berührten.

Mit dieser ersten offiziellen Begegnung zwischen dem im vorigen Jahr gewählten Stadtoberhaupt und dem Arbeitsdirektor trafen sich nicht nur zwei Repräsentanten, sondern auch zwei Freunde. Friedrich Kübel und Arnold Masselter stehen sich nicht nur politisch, sondern auch menschlich nahe.

Heinz Hümb's wurde wiedergewählt

Jubilaren-Vereinigung entschied: Schiffs-Fahrt auf dem Rhein

Heinz Hümb's, Leiter der Sozialabteilung, wurde in der Jahreshauptversammlung der Jubilaren-Vereinigung der Niederrheinischen Hütte wieder zum 1. Vorsitzenden gewählt. Das Votum war einstimmig. Alle anderen bisherigen Vorstandsmitglieder erhielten ebenfalls das Vertrauen. Der Vorstand setzt sich wie folgt zusammen:

1. Vorsitzender: Heinz Hümb's; 2. Vorsitzender: Karl Hommrich; 1. Kassierer: Wilhelm Wilden-blank; 2. Kassierer: Wilhelm Becker; 1. Schrift-führer: Helmut Hahn; 2. Schriftführer: Erich Helmerich; Kassenprüfer: Hermann Hagenacker, Josef Petry.

Vorstand und Betriebsrat vertreten

Die Jahreshauptversammlung in der Duisburger Mercatorhalle fand in Anwesenheit von

Hüttendirektor Dr. Krebs, Arbeitsdirektor Friedrich Kübel, Direktor Fabricius, dem Betriebs-ratsvorsitzenden Horst Laroche und seinem Stellvertreter Willy Riether statt. Außerdem waren als Gäste erschienen vom Vorstand des ATH-Jubilarenvereins Direktor Dr. Isselhorst und vom Jubilarenverein ATH-Ruhrort H. Schneider.

Dr. Krebs: Vorstand stellt Geld bereit

Nach der Begrüßung durch Heinz Hümb's, in der er erklärte, daß auch die Jubilaren-Vereinigung sich verpflichtet fühle, ihren Beitrag gegen die Vereinsamung älterer Menschen zu leisten, betonte Hüttendirektor Dr. Krebs, daß er die Schirmherrschaft für die Vereinigung gern übernommen habe, und zeichnete ein günstiges Bild über die Zukunft der NH. Zugleich ließ er wissen, daß der Vorstand die Mittel für den „Tag

der Altjubilare“ 1970 wieder bereitgestellt habe. Arbeitsdirektor Kübel zitierte eine Äußerung des Bundespräsidenten Dr. Heinemann: „Es ist sicher richtig, daß der Jugend die Zukunft gehört, aber die Zukunft der Jugend ist das Alter!“ Später nahm der Arbeitsdirektor die Gelegenheit war, die älteste im Saal anwesende Mutter, Frau Kirchmann, 83 Jahre, mit herzlichen Worten und einem Blumenstrauß zu ehren.

Nur zwei Gegenstimmen

Auf die Frage des Vorsitzenden Heinz Hümb's an die Versammlung: Schiffsfahrt auf dem Rhein oder Saalfahrt? — entschieden sich bei zwei Gegenstimmen die Altjubilare für die Rheinfahrt.

Niederrheiner spielen für Niederrheiner

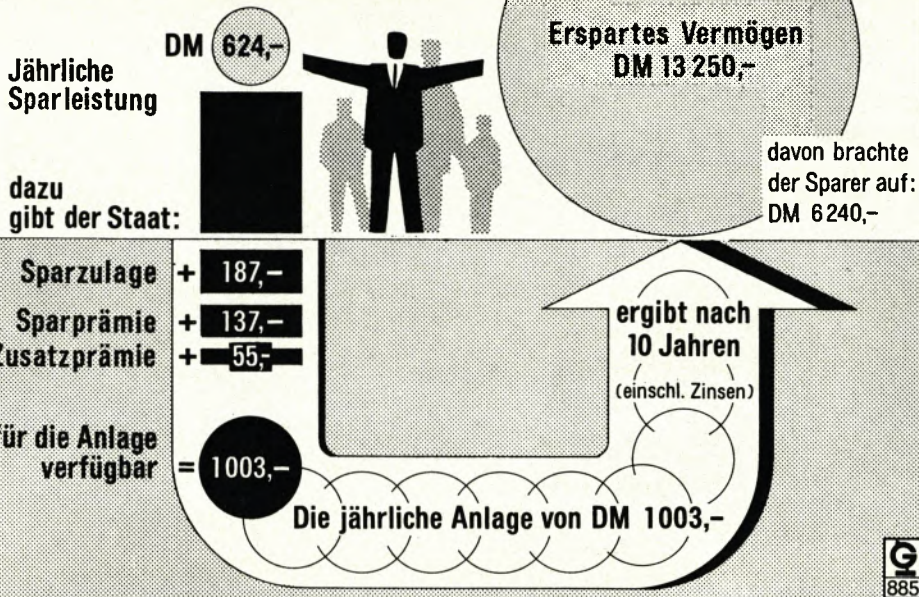
Der zweite Teil der Veranstaltung stand unter dem Motto „Niederrheiner singen und spielen für Niederrheiner“. Die Instrumentalgruppe Husung/Massierer/Nachtsheim, der Quartettverein 1925 mit Musikdirektor Laufenberg, die Pianistin Doris Nachtsheim und der Gesangs-solist Joan Lopez erhielten für ihre künstlerischen Darbietungen starken Beifall.



VERMÖGEN FÜR JEDERMANN

Nach dem Vermögensbildungsgesetz ab 1971

Beispiel: Arbeitnehmer, verheiratet, 2 Kinder,
Bruttomonatsverdienst unter DM 1540,-



Zum reich werden reicht es vielleicht nicht. Aber ein stattliches Sparpolster könnten sich die Arbeitnehmer leichter bilden als je zuvor. Das ist der Sinn des neuen Vermögensbildungsgesetzes. Nicht mehr bis zu 312 DM, sondern bis zu 624 DM und noch mehr sollen künftig begünstigt werden. Und wer alle staatlichen Sparhilfen (Sparprämien, Zusatzprämien, Sparzulagen) und die Zinsen obendrauf packt und das zehn Jahre lang wiederholt, hat dann mehr als 13 000 DM auf dem Konto. Das neue Gesetz bringt außer der Verdoppelung des begünstigten Betrages erhebliche Verbesserungen gegenüber dem alten 312-DM-Gesetz. Bei diesem Gesetz lag der Anreiz zum Sparen darin, daß die Sparleistung von Steuern und Sozialabgaben befreit war. Der Nachteil: Viele kleine Verdienner zahlten ohnehin keine Steuern, hatten also von dem Steuererlaß keinen Vorteil; bessere Verdienner und Steuerzahler profitierten dafür um so mehr. Auch die Befreiung von den Sozialabgaben hatte ihre Tücken, denn die geringeren Rentenbeiträge hatten geringere Rentenansprüche zur Folge. Diese Nachteile vermeldet das neue Gesetz. Die Befreiung von Steuern und Sozialabgaben fällt künftig fort. Dafür gibt es dreißig Prozent Sparzulage zum gesparten Betrag. Jetzt haben also auch jene etwas von der Sparförderung, die bisher keine Steuern zahlten, und jene werden weniger gefördert, die hohe Steuern zahlten – außerdem bleibt der Rentenanspruch unangetastet.

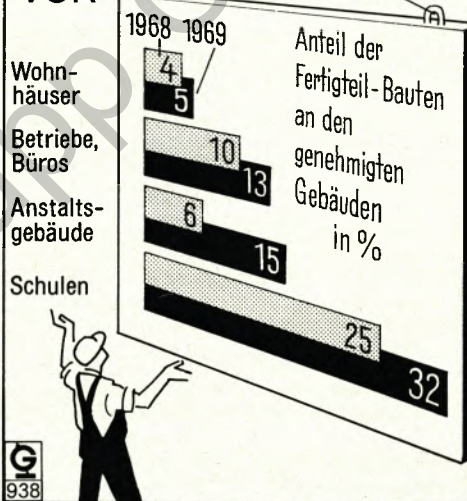
Bildungs-Gefälle

Abiturienten auf je 100 18jährige

Belgien	17
Luxemburg	12
Frankreich	12
Niederlande	8
BR Deutschland	7
Italien	5

Die Bundesrepublik hat zu wenige Abiturienten und zu viele zugleich. Daß es zu wenige sind, erweist sich bei einem Vergleich auch nur mit unseren EWG-Partnern – von so bildungsbegeisterten Ländern wie den USA oder Schweden ganz zu schweigen: Die Bundesrepublik steht mit sieben Abiturienten auf je 100 18jährige in der EWG an vorletzter Stelle. Daß diese wenigen gegenwärtig dennoch zu viele sind, zeigt die Überfülle und der Numerus clausus an den deutschen Universitäten. Das Abitur soll ein Reifezeugnis sein und zum Besuch einer Hochschule berechtigen. Tatsächlich aber öffnet weithin nur ein gutes Reifezeugnis die Hochschulportale. Daß es zu diesem Mißstand kommen konnte, daß das deutsche Begabungsreservoir so offensichtlich nicht ausgenutzt wird, gehört zu den schwerwiegendsten Fehlentwicklungen der deutschen Nachkriegszeit.

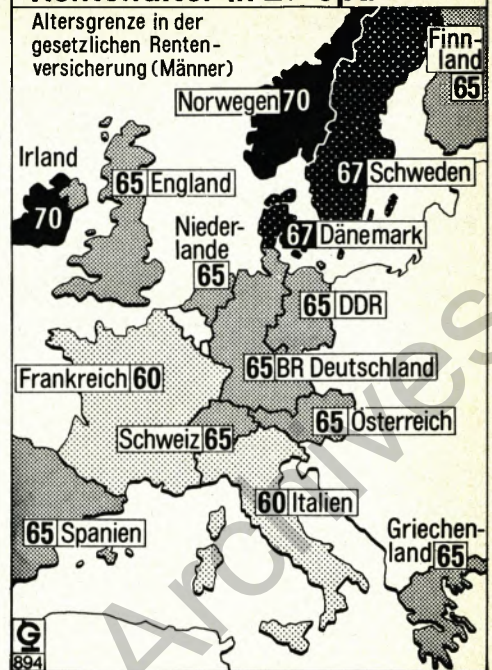
FERTIGBAU DRINGT VOR



Die unerquickliche Preisentwicklung auf dem Baumarkt zeigt es auf. Das Bauen muß produktiver und wirtschaftlicher werden! Bietet das Fertigbauverfahren hier einen Weg an? Jedenfalls ist es rapide auf dem Vormarsch; 1969 lagen für diese Bauweise 31 Prozent mehr Baugenehmigungen vor als im Vorjahr. Das herkömmliche Bauen hatte nur ein Plus von 6 Prozent. Insbesondere im öffentlichen Bauwesen hat die Montage von Fertigteilen schon weitgehend Eingang gefunden, denn nahezu jede dritte Schule wird derart errichtet, und bei den Anstaltsgebäuden nahm der Anteil im letzten Jahr um mehr als das Doppelte, nämlich von 6 auf 15 Prozent, zu. Weniger Rücksichtnahme auf persönliche Wünsche, dafür Ausnutzung der Standardisierungs- und Großfertigungsmöglichkeiten – dieser Vorteil läßt freilich den öffentlichen Bauherren eher zu diesem Verfahren greifen als den privaten.

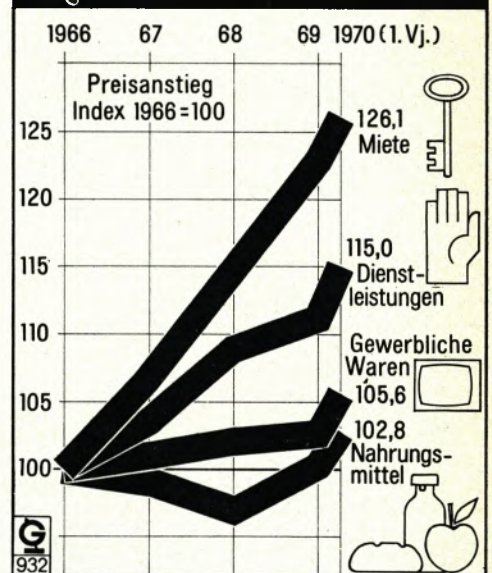
Rentenalter in Europa

Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (Männer)



Die Bundesrepublik Deutschland hat ohne Zweifel mit das beste System zur sozialen Sicherung in der Welt. Dennoch macht sich die Bundesregierung darüber Gedanken, wie es noch zu verbessern ist. In diesen Rahmen gehören die Überlegungen, an die Stelle der bisherigen Altersgrenze von 65 Jahren für den Rentenbezug eine elastische Regelung zu setzen. Damit würde es beispielsweise dem Versicherten überlassen, der im Normalfall mit 65 Jahren Altersrente erhält, ein paar Jahre früher oder später Rentner zu werden, was sich selbstverständlich auf die Rentenhöhe auswirken müßte. Arbeitsminister Arendt will den gesamten Fragenkomplex bis Ende 1970 sorgfältig prüfen lassen. Mit der bisherigen Normal-Altersgrenze von 65 Jahren für Männer gehört die Bundesrepublik zum großen europäischen Mittelfeld; erheblich darüber liegen Norwegen und Irland, erheblich darunter Frankreich und Italien.

Welche Preise treiben?



Die Wirtschaftswissenschaftler haben den Teufel an die Wand gemalt. Sie rechnen für 1970 mit einem Anstieg der Lebenshaltungskosten um vier Prozent. Und in der Tat, fast alle Preiskurven weisen nach oben. Freilich, erst ein Blick in die Vergangenheit enthüllt, daß die großen Ausgabebereiche durchaus unterschiedlich zum allgemeinen Preisauftrieb beigetragen haben. Mit den größten Schritten sind die Mieten in die Höhe gegangen. Ihnen folgen die Dienstleistungen, die sich ebenfalls beträchtlich verteuert haben. Die Preise für gewerbliche Güter zogen erst in jüngster Zeit kräftig an, während die für das private Portemonnaie so wichtigen Nahrungsmittelpreise nach 1966 zunächst sogar erheblich zurückgegangen sind und gegenwärtig nur 2,8 Prozent höher liegen als vor vier Jahren.



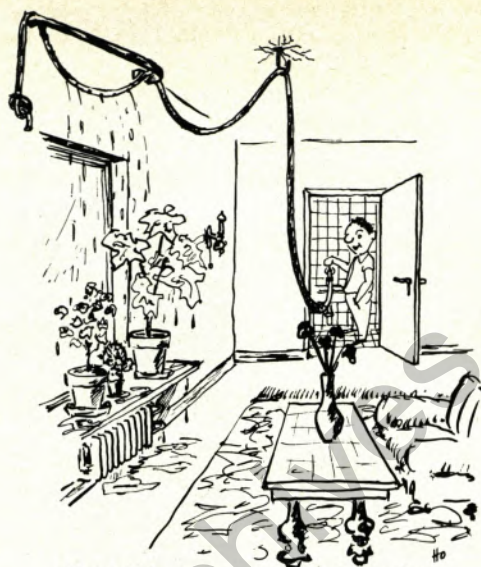
Sorgen Sie für Überraschungen...



kurz vor der Abreise Warnanlage einschalten!



Bei älteren Hunden (ab 14) meide man die Autobahn.



Pflanzen nicht vernachlässigen. Davon Sie Ihrer Frau schon 14 Tage vor Urlaubsantritt eine Sprenganlage. Sie wird sich freuen!

Was im Urlaub zu Hause bleiben soll

Koffer gepackt? Urlaubsziel gebucht? Fahrkarten in der Tasche? Halt — soweit ist es sicher noch nicht, aber es ist auch keinen Tag zu früh, um sich Gedanken zu machen über das, was man im Urlaub daheim zurückläßt. Schließlich will man es bei der Heimkehr wieder vorfinden, intakt, gebrauchsfertig und (wenn es sich um lebendes Inventar handelt) möglichst lebendig.

Was man bei einer Urlaubsreise als größten und auch teuersten Posten hinter sich läßt, ist die Wohnung oder das Haus. Und schon beginnt der Streit der Experten: Rolläden schließen oder nicht? Die Polizei ist in den meisten Fällen dagegen. Sie meint, daß ihre Kunden aus wochenlang geschlossenen Rolläden günstige Einbruchsmöglichkeiten ersehen. Bei einzelnen Häusern, Bungalows und Reihenhäusern mag das durchaus der Fall sein. Deshalb wäre in diesen Fällen zu raten, die Fenster trotz aller polizeilichen Warnungen fest zu verschließen, aber zusätzlich eine Alarmanlage anzubringen, die den skeptischen Polizisten im nächsten Revier anzeigt, wenn finstere Gestalten nächtens die Rolläden hochzuschieben versuchen. Daneben gibt es noch andere Sicherungen, die ein solches Hochschieben erschweren, wenn nicht gar unmöglich machen. Ein-schlägige Firmen geben da Rat und Abhilfe. In höher gelegenen Stockwerken ist ein Sonnenschutz der Zimmer schon deshalb anzuraten, weil keine tägliche Lüftung der Räume stattfinden kann und ungehinderte Sonneneinstrahlung — Sie verreisen ja meist in hochsommerlichen Zeiten — weder den Möbeln noch ihren Bezügen oder den Gardinen gut tut.

Daß Sie Ihre Abwesenheit nicht dadurch bekanntmachen, daß sich

vor Ihrer Wohnungstür ein täglich wachsender Berg von Brötchen, Milchflaschen, Zeitungen und Post ansammelt, ist soweit selbstverständlich, daß sich sogar die Witz-Zeichner des Themas schon angenommen haben. Was man nicht braucht, kann man abbestellen; Post läßt sich nachsenden und auch die Zeitung. Wenn diese auch meist mit einem Tag Verspätung im Urlaubsort eintrifft, erfährt man doch noch immer rechtzeitig, was daheim so an besseren Sachen geschehen ist.

Daheim bleiben auch die Blumen. Wer da auf dem Küchenfensterbrett etwas türkisches Gras wuchern hat und im Wohnzimmer eine todkranke Zimmerpflanze, wird sich nicht viele Sorgen machen, ehe er abreist. Jeder andere Blumenfreund sieht seine grünen Lieblinge ungern allein und schlecht ernährt. Der Trick, die Töpfe zentral um einen Wassertrog zu versammeln und von diesem Trog Baumwollfäden in die einzelnen Blumen zu leiten (damit sie aufgrund der Kapillarwirkung regelmäßig und unablässig Feuchtigkeit bekommen), wird oft empfohlen, kann aber auch zu Pannen führen. Zudem lassen sich für einen ernsthaften Blumenliebhaber nicht alle Pflanzen über einen Feuchtigkeitskamm scheren — wenn das kühne Bild einmal erlaubt ist. Besser ist da eine wirklich vertrauenswürdige Person, die den Wohnungsschlüssel hat und fachgerecht gießt. Schließlich gibt es in Ihrer Abwesenheit vielleicht Tage mit tropischen Temperaturen oder Kälte-Einbrüche, auf die bei empfindlichen Pflanzen entsprechend reagiert werden muß. Ist eine so vertrauenswürdige Person nicht vorhanden, so läßt sich bei wertvollen Pflanzen vielleicht der nächstgelegene Gärtner oder sogar der botanische Garten überreden, eine Ferienpatenschaft

über die blühenden Schätze zu übernehmen.

Wer Tiere zu seinem Hausstand zählt, steht dem Gedanken einer längeren Abwesenheit skeptisch gegenüber. Er hat recht damit. So viel anders als die eigenen Kinder reagieren Tiere nicht, wenn man sie allein läßt. Also liegt der Gedanke nahe, sie auf eine Ferienreise mitzunehmen. Bei Hunden bietet das keine besonderen Schwierigkeiten, sofern man dem Wirt wundermild am Zielort bekanntgegeben hat, wer da alles ankommt, und soweit er sich damit einverstanden erklärt hat. Nur bei Reisen über die Grenzen unserer Republik möchten manche Zöllner allzu gern eine Impfbescheinigung für die vierbeinigen Freunde sehen und dazu noch oft ein amtserärztliches Zeugnis, daß das Hundchen keine Seuchen einschleppt, die man lieber nicht im Land hätte. Dafür ist der Tierarzt zuständig, den Sie sowieso kennen, der Ihren Hund kennt und die Formalitäten rasch erledigt.

Katzen haben's schwerer. In Paris kann man zwar mancher alten Dame (oder auch einer sehr jungen) begegnen, die ein Kätzchen am Halsband führt. Der Katze ist das meist sehr zuwider, und wenn Sie sie auf eine Reise mitnehmen, dann kann Ihnen passieren, daß sie aus ihrem Haus- und Heim-Instinkt plötzlich aufbricht und die ganze Strecke bis nach Haus zurückläuft. Das ist für keine der beteiligten Parteien erfreulich. Sie fragen sich, wo Pussy geblieben ist, und Pussy läuft sich die Tätzchen wund, nur weil sie eben ihrem Instinkt gehorcht und in ihren angestammten Lebensraum zurückwill. Wenn Sie eine Katze haben und sie lieben, dann sehen Sie zu, daß Nachbarn sie in Ihrem Urlaub versorgen. Oder bleiben Sie — mit Ihrem Liebling — daheim.

Was sonst noch Ihre Wohnung bevölkern mag — Kanari, Sittich, der Hamster und das Meerschweinchen Ihrer Kinder oder gar die Schildkröte —, das läßt sich meist ohne große Schwierigkeiten da unterbringen, wo es hergekommen ist: beim Händler. Die Inhaber von Tierhandlungen haben zumeist nicht nur Platz für Feriengäste, sondern auch soviel Herz für ihre Handelsobjekte von gestern, daß sie ihnen auch heute ein Asyl bieten, wenn es nötig ist.

Ein ganz ernstes Thema, von dem die Tierschutzvereine immer wieder zu klagen wissen, wollen wir auch an dieser Stelle nicht vergessen. Es gibt immer noch Zeitgenossen, die ein Tier wohl als genehmes Spielzeug für ihre Kinder ansehen, aber bei Beginn der Ferien nichts mehr davon wissen wollen. Wenn sie mit dem Wagen oder sonstwie in den Urlaub starten, dann jagen sie den einst so geliebten Hund auf die Straße und zeigen ihm nur noch die Rücklichter. Sie setzen ein Kätzchen aus oder lassen einen domestizierten Vogel in eine Freiheit, der er nicht gewachsen ist. Die Zahl der verlassenen Tiere nimmt in jeder Urlaubssaison lawinenartig zu. Deshalb hier eine Bitte: Schaffen Sie kein Tier an, wenn Sie nicht sicher sind, es im Urlaub entweder durch Bekannte oder Verwandte versorgen lassen zu können oder ihm einen Platz im Tierasyl oder bei einem aufnahmefreudigen Händler bieten zu können.

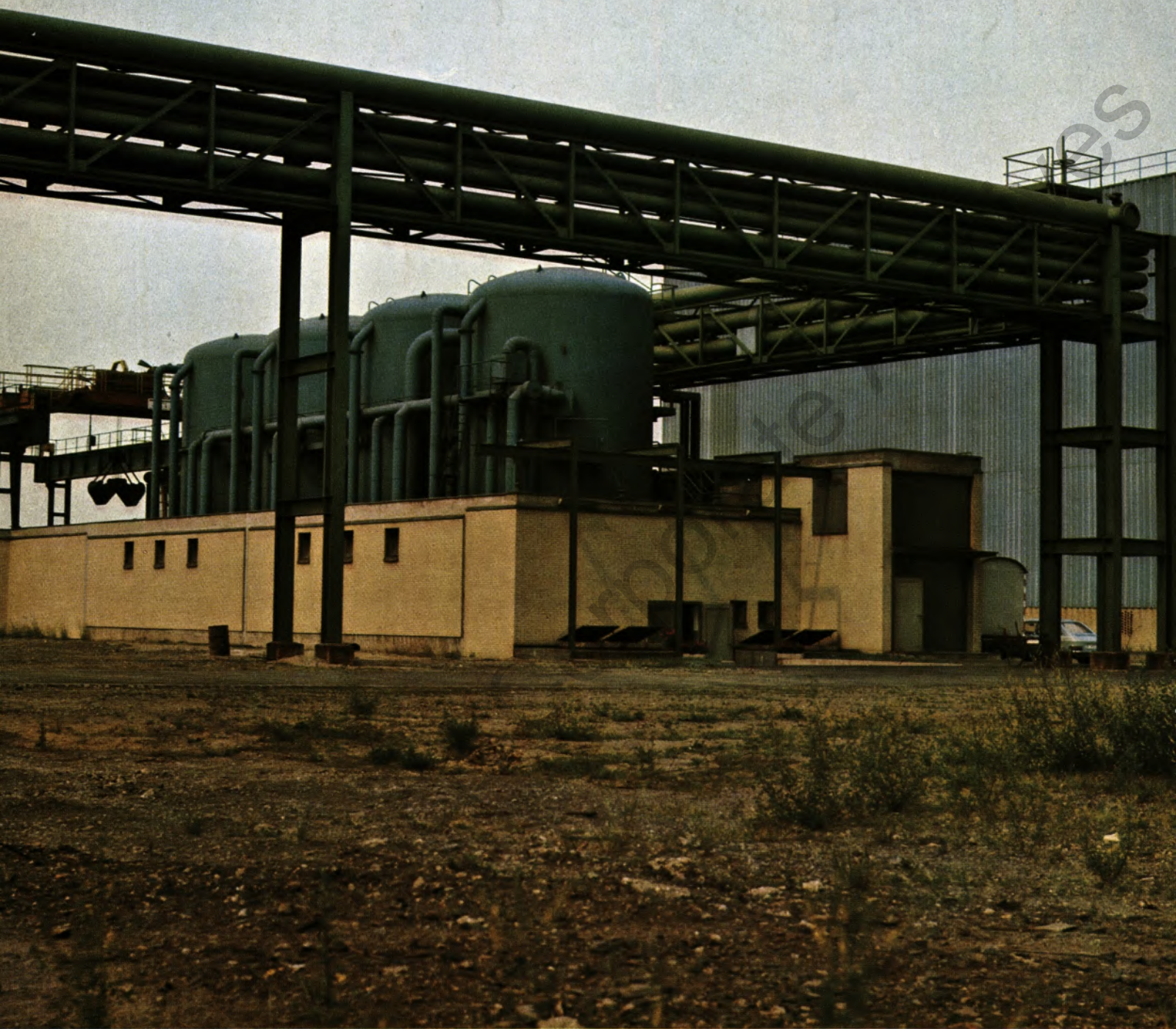
Man kann, wenn man nun unbedingt einmal Ferien zu zweit machen will, Kinder in ein Kinderheim geben. Hinterher kann man sie fragen, ob's denn schön gewesen ist. Die Antworten werden unterschiedlich ausfallen, je nachdem, wie das Kind eben empfindet. Hunde, Katzen, Kanaris, Wellensittiche, Papageien und Meerschweinchen kann man weder vorher noch nachher fragen, wie sie darüber denken. Man sollte ihnen von vornherein auch ihren besten Urlaub gönnen.

***Es gibt immer
noch einen
besseren Weg***



Dick Fosbury (USA) erwarb bei den Olympischen Spielen durch seine neuartige Sprungtechnik eine Goldmedaille

**machen Sie's nach beim
Vorschlagswesen**



Die Wasseraufbereitungsanlage, auch Sinter-Wasserreinigung genannt, befindet sich unmittelbar neben der Drahtstraße IV. Die NH ist eine sogenannte „nasse Hütte“, das heißt: sie liegt an einem Fluß und bezieht von dort das Oberflächenwasser. Das Rheinwasser wird durch eine den Pumpen vorgeschaltete Korbsiebmaschine grob vorgereinigt und dann direkt über Kiesfilter in der neuen Anlage der Drahtstraße IV zugeführt. Wer mehr darüber wissen möchte, kann den Aufsatz im Innern dieses Heftes lesen: Eigenes Wasserwerk versorgt Drahtstraße IV mit aufbereitetem Wasser.