



WERK und WIR
HOESCH AKTIENGESELLSCHAFT

3

1970



Im Hoesch-K

Allgemeine F

INHALT

- 74 Bei Hoesch gelten
»Allgemeine Führungsgrundsätze«
- 76 Betriebsräte begrüßen kooperative Führung
- 77 Vorteile der kooperativen Führung
- 79 Minister Kassmann besuchte Hoesch
- 79 50 Jahre bei uns
- 80 Im Mittelpunkt der Betriebsräte-
Vollkonferenz: Wechsel im Aufsichtsrat
- 82 Constructa 1970: Dem Stahl immer
neue Seiten abgewinnen
- 84 Energie — rationell und sicher gesteuert
- 87 Elektrolytische Bandverzinnung
des Werkes Wissen
- 92 Nach Jugoslawien wurden
viele Wege leichter
- 96 Neues von Hoogovens:
drittes Brammenwalzwerk,
zweites Warmbandwalzwerk
- 97 Unsere Jubilare
- 98 Werke und Gesellschaften der Hoesch AG
- 99 Fotowettbewerb

Titelbild: Diese Mitarbeitergruppe unserer Röhrenwerke traf unser Fotograf bei der täglichen Lagebesprechung — es sind von vorn (im Uhrzeigersinn) Manfred Eichhorn, Hydrauliker; Horst Klaus, Vorarbeiter am Durchlaufglühofen; Werner Hahne, Betr.-Assistent im Mittelrohrwerk; Manfred Trogisch, Vorarbeiter bei der Streckreduzierung, und Betriebschef Friedrich Reith

Rückseite: Renate Selbach prüft eine Weißblechtafel, die im Werk Wissen unserer Siegerlandwerke ihren glänzenden Zinnüberzug erhielt

Gibt es typische Eigenschaften, die einem Vorgesetzten helfen, seine Aufgaben mit Erfolg zu erfüllen? Wenn ja, wäre eine Liste dieser wünschenswerten Eigenschaften von Nutzen. Wer aber eine solche Liste aufzustellen versucht, wird bald erkennen, daß sie kein Ende nimmt und mit wachsender Länge immer wirklichkeitsfremder wird. Untersucht man jedoch umgekehrt, welche Eigenschaften diejenigen Vorgesetzten gemeinsam haben, die in der betrieblichen Praxis besonders erfolgreich sind, kommt man leichter zu einem brauchbaren Ergebnis. Sachverstand allein — so stellt sich dann heraus — genügt auf Dauer nicht zum erfolgreichen Führen. Hinzukommen muß eine ganz besondere Haltung, die erfolgreiche Vorgesetzte gegenüber ihren Mitarbeitern übereinstimmend einnehmen: sie behandeln sie nicht als bloße Befehlsempfänger, sondern suchen in ihnen ebenbürtige Partner, wirkliche Mitarbeiter.

Die Schlußfolgerung liegt auf der Hand: »Richtige« Menschenführung kann nur »kooperative« — also auf echter Mitarbeit aufbauende — Menschenführung sein. Die Menschen in den Betrieben sind heute nicht mehr gewillt, einer Führung zu folgen, die ihnen nicht gestattet, Individualität zu entwickeln. Fehl am Platz und einer überwundenen Vergangenheit angehörig erweist sich deshalb auch das autoritäre Führungsverhalten, das menschlichen Problemen völlig blind und ungerührt gegenübersteht. Das Bild, das der in unserer heutigen

Arbeitswelt tätige Mensch von sich selbst hat, ist durch das Bedürfnis nach Freiheit und Selbstbestimmung gekennzeichnet. Aus dem Untergebenen ist der Mitarbeiter geworden, der zum Mitdenken und Mithandeln bereit und fähig ist und der als Vorgesetzter zugleich zugesteht, daß alle, die neben oder unter ihm tätig sind, ebenso selbständig und eigenverantwortlich mitarbeiten dürfen wie er selbst.

Dieser kooperative Führungsstil will

- durch das Übertragen von »Aufgaben« anstelle der Zuweisung bloßer »Arbeit« das Mitdenken anregen,
- durch das Übertragen von Zuständigkeiten das Mitgestalten fördern und
- durch das Übertragen von Entscheidungsbefugnissen die Freude an der Mitverantwortung stärken.

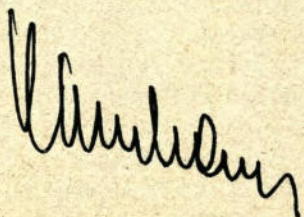
Die wichtigsten Voraussetzungen dafür sind die klare Abgrenzung von Zuständigkeitsbereichen und die umfassende Information des Vorgesetzten gegenüber dem Mitarbeiter wie die des Mitarbeiters gegenüber dem Vorgesetzten.

Der uns angemessene zeitgerechte Führungsstil, der dem einzelnen eine mitgestaltende, die Menschenwürde stärkende Stellung zumißt, kommt jedoch nicht nur dem arbeitenden Menschen, sondern auch dem Unternehmen zugute, weil dieser Führungsstil die Initiative und die Verantwortungsfreude der Mitarbeiter fördert, auf die wir im Zeichen eines harten Wettbewerbs mehr denn je angewie-

Preis gelten Führungsgrundsätze

sen sind. Betonen möchte ich aber, daß dieser Führungsstil nicht aus Nützlichkeitsbetrachtungen entstanden ist, sondern in der Erkenntnis, daß unserer Arbeitswelt — über allen fachlichen Problemen — die umfassende allgemeine Aufgabe gestellt ist, in den Betrieben eine glaubwürdige innere Ordnung auf der Grundlage der Anerkennung und persönlichen Achtung aller Mitarbeiter zu schaffen.

Um diese Ordnung und den in der betrieblichen Praxis begehbaren Weg richtigen Führens eindeutig vorzuzeichnen, ist es notwendig, die entscheidenden Grundsätze schriftlich festzulegen. Das ist in unserem Unternehmen geschehen: Die hier veröffentlichten »Allgemeinen Führungsgrundsätze«, deren Verbindlichkeit der Vorstand für den ganzen Hoesch-Kreis erklärt hat, sind nun für jeden jederzeit greifbar. Sie werden — so hoffen wir alle — zum Wohl des einzelnen wie zum Wohl des gesamten Unternehmens dazu beitragen, den rechten Führungsstil endgültig da einzuführen, wo er noch nicht selbstverständlich ist, und ihn zu klären und zu stärken, wo er bereits seit langem geübt wird.



Walter Hölkeskamp

Eine erfolgreiche Unternehmensführung verlangt eine zeitgerechte Menschenführung. Es gibt heute keinen Zweifel mehr darüber, daß mit dem besten Sachverstand ein Unternehmen auf die Dauer nicht mehr erfolgreich geleitet werden kann, wenn es an der richtigen Führung der in ihm tätigen Menschen fehlt.

Richtige Menschenführung ist jedoch auch heute noch nicht überall selbstverständlich. Die Mitarbeiter sind heute nicht mehr bereit, einer Führung zu folgen, die es ihnen nicht gestattet, Individualität zu entwickeln.

Der Vorstand der Hoesch AG ist überzeugt, daß in der heutigen Zeit eine erfolgreiche Unternehmensführung eine kooperative Führung zwingend notwendig macht. Die »Allgemeinen Führungsgrundsätze der Hoesch AG« sollen ein einheitliches Führungsverhalten im Sinne dieser kooperativen Führung gewährleisten.

Der Vorstand der Hoesch AG erwartet von allen Mitarbeitern, daß sie ihre Aufgaben im Rahmen dieser »Allgemeinen Führungsgrundsätze« wahrnehmen.

Dr. Friedrich Harders, Josef Fischer, Walter Hölkeskamp, Dr. Franz-Josef Hufnagel, Paul Schulte-Borberg, Heinz Solbach.

Um ein einheitliches Führungsverhalten aller Vorgesetzten der Hoesch AG, ihrer Werke und Gesellschaften zu ermöglichen und eine gleichgerichtete Willensbildung zur Verwirklichung der Unternehmensziele zu fördern, sind Führungsgrundsätze notwendig. Sie dienen der besseren Erfüllung unserer Aufgaben, die wir nur im Sinne einer kooperativen Führung wahrnehmen können.

I. Grundlagen der kooperativen Führung

(1) Die technisch-wirtschaftliche Entwicklung, die zu einer weitgehenden Arbeitsteilung führt, sowie die Wandlungen in den Wertvorstellungen und die sich daraus ergebenden strukturellen Veränderungen im politischen und gesellschaftlichen Leben beeinflussen seit Jahren den Führungsstil.

(2) Unser Führungsstil muß den in unserem Gesellschafts- und Wirtschaftsleben herrschenden Vorstellungen und unserer betrieblichen Ordnung und Verfassung entsprechen,

die geprägt sind von dem Willen zur Zusammenarbeit und in denen Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer verankert sind.

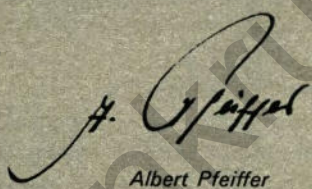
(3) Unser Unternehmen ist eine Leistungsgemeinschaft, die infolge der Vielfältigkeit der menschlichen Beziehungen innerhalb der Belegschaft und der Unterschiedlichkeit der Vorstellungen und Wünsche unserer Mitarbeiter sozial vielschichtig und differenziert ist.

(4) Das im Interesse der Gesamtaufgabe notwendige Ordnungssystem kann daher in einem gewissen Widerspruch zu Vorstellungen und Wünschen der Mitarbeiter stehen. Konflikte und Spannungen sind unvermeidlich. Wir müssen mit ihnen leben und sollten die in ihnen wirkenden Kräfte erkennen.

(5) Durch eine geschickte, sowohl den berechtigten Wünschen der Mitarbeiter als auch den betrieblichen Erfordernissen Rechnung tragende Menschenführung sollten wir bemüht sein, dem betrieblichen Leben innere Dynamik zu erhalten. Dabei ist mit den Vertretern der Belegschaft vertrauensvoll zusammenzuarbeiten.

Betriebsräte begrüßen kooperative Führung

Der Gemeinschaftsausschuß aller Hoesch-Betriebsräte begrüßt die »Allgemeinen Führungsgrundsätze«, die auf der Grundlage eines kooperativen Führungsstils aufgebaut sind. Kooperation heißt Zusammenarbeit, bedeutet in diesem Zusammenhang aber eine ganz bestimmte Form der Zusammenarbeit. Hier ist nicht die »Zusammenarbeit« gemeint, bei der ein Vorgesetzter anordnet und Mitarbeiter ausführen, sondern die Zusammenarbeit, bei der Partner zusammenwirken und beide zugleich aufgerufen sind, einen eigenen Beitrag zur Erfüllung ihres Auftrages zu leisten. Kooperation als gemeinsame Lösung einer Aufgabe verstanden, setzt aber voraus, daß jeder Beteiligte mitüberlegt, mitentscheidet und mitverantwortet. Somit entsprechen die jetzt verabschiedeten Allgemeinen Führungsgrundsätze dem Geist der in unserem Unternehmen geltenden qualifizierten Mitbestimmung.



Albert Pfeiffer

Gemeinschaftsausschuß aller Hoesch-Betriebsräte

(6) Die durch unser Führungsverhalten und die Art unserer Zusammenarbeit geprägte betriebliche Ordnung beeinflusst – vor allem bedingt durch die Größe des Unternehmens und seine Ausstrahlungskraft in den gesellschaftlichen Raum – auch die Lebensgemeinschaften außerhalb des Unternehmens. Dieser Tatsache sollten sich unsere Führungskräfte stets bewußt sein, deshalb die Wirkungen und Reaktionen der Umwelt beobachten und sie bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben gebührend berücksichtigen.

(7) In unserer Gesellschaftsordnung kann der Mensch nicht allein durch Befehle geführt werden. Wesentliche Elemente einer unseren gesellschaftlichen Vorstellungen

entsprechenden Führung sind vielmehr Vorbild, Überzeugung und Einsicht.

(8) Die Art und Weise unserer Führung muß außerdem die Bereitschaft unserer Mitarbeiter fördern, ihre Wünsche und Vorstellungen den Interessen und Zielen des Unternehmens anzupassen.

(9) Autorität ist das Fundament jeder Führung. Sie darf sich jedoch nicht allein auf die Macht stützen, die der Vorgesetzte auf Grund seiner Stellung hat, sondern sollte auch vor allem getragen werden durch die Anerkennung der Führungskräfte seitens der Mitarbeiter.

(10) Fachliches Wissen, geistige Beweglichkeit, Ideenreichtum, der Wille, sich Ziele zu setzen, die Kontaktfähigkeit ebenso wie die Überzeugungskraft und die Bereitschaft zur Einsicht sind wesentliche Eigenschaften einer Führungspersönlichkeit. Sie wird geprägt durch die Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen und durchzusetzen, den Mitarbeitern Aufgaben und Ziele zu stellen sowie durch das Bestreben, eine Ordnung zu schaffen, die den menschlichen und sachlichen Erfordernissen gerecht wird.

(11) Gegenseitiges Vertrauen ist eine wesentliche Voraussetzung für die Erfüllung der Führungsaufgaben. Die Grundlagen hierfür sind Gerechtigkeit und Aufrichtigkeit, menschliches Verständnis und – unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange – Hilfsbereitschaft gegenüber den Mitarbeitern.

II. Wesen der kooperativen Führung

(1) Die kooperative Führung wird gekennzeichnet durch vertrauensvolle Zusammenarbeit innerhalb der Dienststellen, der Dienststellen untereinander sowie der Führungskräfte mit den Arbeitnehmervertretern.

(2) Ein wesentliches Merkmal der kooperativen Führung ist die Delegation von Aufgaben und Befugnissen. Sie setzt voraus, daß der Mitarbeiter befähigt und bereit ist, Verantwortung zu übernehmen. Verantwortung umfaßt die Bereitschaft des Mitarbeiters, für seine Handlungen und Unterlassungen in seinem Aufgabenbereich einzustehen.

(3) Die kooperative Führung gibt dem Mitarbeiter die Möglichkeit zur Entfaltung seiner Persönlichkeit und steigert seine Arbeitsfreude und Initiative, nicht zuletzt auch dadurch, daß die Mitarbeiter den Vorgesetzten bei der Vorbereitung von Entscheidungen beraten.

(4) Die Bereitschaft unserer Mitarbeiter, verantwortlich mitzuarbeiten, ist vor allem abhängig von ihrer inneren Einstellung zu der ihnen übertragenen Aufgabe. Diese Bereitschaft wird am ehesten dann konstruktiv sein, wenn sich der einzelne Mitarbeiter auch im Betrieb anerkannt und entsprechend gewertet fühlt.

Unsere Führungskräfte haben daher auf eine vertrauensvolle, auf gegenseitiger Achtung aufgebaute Zusammenarbeit hinzuwirken.

(5) Innerhalb der zugewiesenen Aufgabenbereiche haben die Mitarbeiter die Pflicht, selbständig zu entscheiden und zu handeln.

III. Zielsetzung und Planung

(1) Die Hoesch AG hat ein möglichst günstiges wirtschaftliches Ergebnis zu erzielen.

Hierbei sind Fortbestand und Wachstum des Unternehmens, das Wohl der Belegschaft und das Interesse der Öffentlichkeit gebührend zu berücksichtigen.

(2) Der Vorstand der Hoesch AG legt die Geschäftspolitik und die langfristigen Ziele des Gesamtunternehmens fest. Aufgabe der Direktionen, Vorstände und Geschäftsführungen ist es, die Ziele für ihre Werke und Gesellschaften im Rahmen der Unternehmensziele und der vom Vorstand der Hoesch AG vorgegebenen Richtlinien zu bestimmen.

(3) Aufgrund dieser Ziele und Pläne werden die Teilziele für die nachgeordneten Dienststellen sowie deren Aufgaben und Befugnisse festgelegt. Die Gliederung und Zuweisung der Aufgaben ergeben sich aus der sachlichen Zweckmäßigkeit und müssen der Erfüllung der Unternehmensziele dienen.

(4) In allen Ebenen müssen die Ziele und Pläne durch die vorgesetzte Dienststelle genehmigt werden.

(5) Der Vorgesetzte ist dafür verantwortlich, daß die ihm vorgegebenen Ziele erreicht werden. Er plant, wie er diese Ziele mit dem günstigsten Wirkungsgrad erreichen kann. Stellt der Vorgesetzte Abweichungen von den Plänen fest, sind korrigierende Maßnahmen zu veranlassen.

(6) Der Vorgesetzte beteiligt seine Mitarbeiter an der Planung, damit sie sich für die spätere Verwirklichung der Pläne aus eigenem Antrieb einsetzen.

IV. Aufgaben, Befugnisse und Verantwortung

(1) Die Festlegung der Aufgaben und Befugnisse durch den Vorgesetzten sowie die Bereitschaft des Mitarbeiters, die Verantwortung zu übernehmen, sind eine wichtige Voraussetzung dafür, daß die gestellten Aufgaben erfüllt werden. Die Abgrenzung der Aufgabenbereiche darf nicht zu einer Isolierung der Teilbereiche führen. Änderungen, die zu einer Erweiterung des gesamten Aufgabenbereichs führen, sowie Änderungen, die die Aufgabenbereiche der Mitarbeiter wesentlich berühren, bedürfen der Zustimmung des nächsthöheren Vorgesetzten.

(2) Aufgaben, Befugnisse und Verantwortung jeder Stelle müssen einander entsprechen.

(3) Jeder Vorgesetzte hat für die sachliche und zeitliche Abstimmung der von ihm delegierten Aufgaben im Interesse der Erfüllung seiner Gesamtaufgabe und mit Rücksicht auf die Aufgabenstellungen der Nachbarbereiche zu sorgen.

(4) Unter Einschaltung der zuständigen Dienststellen hat der Vorgesetzte dafür zu sorgen, daß die Stellen seines Bereiches mit Mitarbeitern besetzt sind, die ihren Aufgaben bestmöglich gewachsen sind.

(5) Die Mitarbeiter haben alle für die Erledigung der übernommenen Aufgaben notwendigen Entscheidungen und die sich hieraus ergebenden Maßnahmen selbständig zu treffen. Die festgelegten Grundsätze und Richtlinien, vorgegebenen Ziele und die gesetzlichen Bestimmungen sind dabei zu beachten.

(6) Sachverhalte, die im Aufgabenbereich der Mitarbeiter auftreten, deren Entscheidung jedoch ihren Kompetenzbereich überschreiten würde, sind als außergewöhnliche

Vorteile der kooperativen Führung

1. Für den Mitarbeiter

- Klare Abgrenzung des Aufgabenbereiches und Übertragung der Befugnisse, die notwendig sind, um die (delegierten) fachlichen Aufgaben selbständig und in eigener Verantwortung wahrnehmen zu können.
- Eigene Initiative, Mitdenken und Mit-handeln gestatten freie Entfaltung der Persönlichkeit.
- Mitwirkung bei der Vorbereitung von Entscheidungen des Vorgesetzten (Mitarbeitergespräche).

Voraussetzungen

Der Mitarbeiter muß bereit und fähig sein, selbständig zu denken, zu handeln und eigene Initiative zu entwickeln. Er muß für seine Handlungen und Unterlassungen in seinem Aufgabenbereich einstehen. Der Mitarbeiter hat zu informieren (Information von »unten nach oben« und Querinformation). Er muß sich ständig fort- und weiter-bilden.

2. Für den Vorgesetzten

- Entlastung von Routine- und Normalfällen; dadurch Zeitgewinn zur Wahrnehmung eigener Fachaufgaben sowie zur Wahrnehmung der Führungsaufgaben.
- Durch Kenntnis des eigenen Delegationsbereiches und der Delegationsbereiche der Mitarbeiter kann jeder Versuch der »Rück-delegation« seitens der Mitarbeiter verhindert werden.
- Erleichterung der Auswahl richtiger Mitarbeiter. Eindeutige Regeln für die Ausübung der Kontrollpflichten (Anerkennung und Kritik), für die Koordination und Schwerpunktsetzung und für die Anweisungsbefugnis.

Voraussetzungen

Der Vorgesetzte muß sich vom autoritären (autokratischen) Eingriffsdenken lösen und den Willen und die Fähigkeit besitzen, sich von alten Vorgesetztenleitbildern innerlich freizumachen, wonach er mehr wissen und mehr können muß als alle seine Mitarbeiter. Er muß bereit sein, die Mitarbeiter selbständig handeln und entscheiden zu lassen und sich deren Initiative im Mitdenken und Mit-handeln nutzbar zu machen. Der Vorgesetzte muß informieren (»von oben nach unten« und Querinformation) und sich ständig fort- und weiter-bilden.

3. Für das Unternehmen

- Mobilisierung und Nutzbarmachung des Initiativpotentials der Mitarbeiter aller betrieblichen Ebenen.
- Einheitliches und kontrollierbares Führungsverhalten.
- Gutes Betriebsklima, geringe Fluktuation und wachsende Attraktivität des Unternehmens auf dem Arbeitsmarkt.
- Transparente Betriebsführung durch sachbezogene Organisation.

Voraussetzungen

Eindeutige Entscheidung der Unternehmensleitung, daß die Delegation von Aufgaben und Befugnissen das verbindliche Organisations- und Führungsprinzip ist. Ausreichende Information und Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter und Vorgesetzten. Erlaß »Allgemeiner Führungsgrundsätze«.

Fälle zu behandeln. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, solche Fälle seinem Vorgesetzten vorzutragen. Der Vorgesetzte hat sich über sie – soweit möglich – im Rahmen eines Mitarbeitergesprächs beraten zu lassen und sie erst dann zu entscheiden.

(7) Sofern der Vorgesetzte sich auch in anderen Fällen des Rates des Mitarbeiters bedient, hat der Mitarbeiter den Vorgesetzten sachlich umfassend zu beraten.

(8) Der Vorgesetzte darf in den Aufgabenbereichen der Mitarbeiter nur entscheiden, wenn die seinem Bereich gesetzten Ziele gefährdet sind oder ohne sofortigen Eingriff Schaden für Personen oder an Sachen entstehen können bzw. Vermögensverluste drohen. Über den Eingriff ist der an sich Entscheidungsberechtigte möglichst schnell zu informieren.

(9) Der Vorgesetzte hat die Aufgabe, die Handlungs- und Entscheidungsfreudigkeit seiner Mitarbeiter durch entsprechende Hilfen zu fördern. Daher hat er dem Versuch der Rückdelegation entgegenzuwirken.

(10) Der Vorgesetzte kann aus begründetem Anlaß seinen Mitarbeitern über den Rahmen der bereits übertragenen Aufgaben hinaus zeitlich und sachlich begrenzte Sonderaufträge erteilen.

V. Führungsmittel

Die Übertragung von Aufgaben und Entscheidungsbefugnissen und die Bereitschaft des Delegierenden, die Verantwortung für die Erfüllung seiner Gesamtaufgabe dennoch zu tragen, stellen hohe Anforderungen an alle Führungskräfte. Die nachfolgend aufgezeigten Führungsmittel sind im Interesse der Durchführung der Gesamtaufgabe notwendig:

1. Information

(1) Der Vorgesetzte ist verpflichtet, seine Mitarbeiter rechtzeitig über alles zu informieren, was sie wissen müssen, um in ihrem Bereich selbständig arbeiten und richtig entscheiden zu können.

(2) Der Mitarbeiter seinerseits ist verpflichtet, seinen Vorgesetzten sowohl aufgrund von Richtlinien als auch unaufgefordert über alle Vorgänge zu unterrichten, die für die Wahrnehmung der Aufgaben des Vorgesetzten und für seine Information über den delegierten Bereich erforderlich sind.

(3) Falls sich der Vorgesetzte bei ihm nicht unmittelbar unterstellten Mitarbeitern informieren muß, hat er die berechtigten Interessen des ihm nachgeordneten Vorgesetzten zu wahren, insbesondere ihn über die eingeholte Information zu unterrichten. Dies gilt entsprechend auch für den befragten Mitarbeiter.

(4) Die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Dienststellen erfordert auch die Information zwischen Mitarbeitern verschiedener Bereiche. Diese Information gewährleistet, daß alle Stellen über solche Angelegenheiten unterrichtet werden, die sie betreffen oder berühren.

2. Mitarbeiterbesprechungen

Als besonders wichtiges Führungsmittel sind Mitarbeiterbesprechungen zu führen, die

über die Informationsvermittlung hinaus insbesondere folgenden Zielen dienen:

a) die Initiative und das Mitdenken für den Betrieb nutzbar zu machen, indem der Vorgesetzte den Mitarbeitern die Möglichkeit gibt, ihre Auffassungen zu den anstehenden Problemen darzulegen und mit ihm zu erörtern,

b) Grundlagen für die Entscheidung gemeinsam zu erarbeiten,

c) den Mitarbeitern Anweisungen zu erteilen oder zu übermitteln.

3. Dienstaufsicht und Erfolgskontrolle

(1) Der Vorgesetzte hat über das dienstliche Verhalten der Mitarbeiter – dazu gehört auch, soweit die Mitarbeiter ihrerseits Vorgesetzte sind, das Führungsverhalten – Dienstaufsicht und Erfolgskontrolle auszuüben.

(2) Durch die Dienstaufsicht prüft der Vorgesetzte insbesondere, ob die Mitarbeiter ihre Aufgaben ordnungsgemäß wahrnehmen. Der Vorgesetzte vollzieht diese Dienstaufsicht durch Stichproben.

(3) Durch die Erfolgskontrolle prüft der Vorgesetzte, ob die ihm unterstellten Mitarbeiter die vorgegebenen Ziele erreicht haben.

(4) Anerkennung und Würdigung der Leistung der Mitarbeiter stärken – ebenso wie eine gerechtfertigte Kritik – das Vertrauen gegenüber dem Vorgesetzten.

(5) Jeder Vorgesetzte hat die Pflicht, durch Anerkennung das richtige Verhalten der Mitarbeiter zu festigen und zu fördern, durch Kritik falsches Verhalten zu korrigieren und Fehlerquellen auszuschalten. Anerkennung und Kritik sollen sachlich und gerecht, Kritik darf nicht verletzend sein.

(6) Im Falle mangelnder Eignung eines Mitarbeiters hat der Vorgesetzte gemeinsam mit den zuständigen Stellen Maßnahmen einzuleiten, die nach Würdigung aller Umstände und unter Beachtung der Zumutbarkeit und Billigkeit vertretbar sind.

4. Mitarbeiterbeurteilung

(1) Dienstaufsicht und Erfolgskontrolle ermöglichen eine systematische, regelmäßige Beurteilung der Mitarbeiter. Die Beurteilung soll objektive Unterlagen über Verhalten und Leistungsstand des Mitarbeiters erbringen.

(2) Das mit dem Mitarbeiter zu führende Beurteilungsgespräch soll die Selbsteinsicht anregen und die Bemühungen des Mitarbeiters um Entfaltung unterstützen.

(3) Die Beurteilung ist eine unentbehrliche Grundlage für langfristige personalpolitische Maßnahmen und eine wichtige Voraussetzung für die richtige Anleitung, den sinnvollen Einsatz und die Förderung des Mitarbeiters.

5. Mitarbeiterförderung

(1) Jeder Vorgesetzte ist verpflichtet, seine Mitarbeiter so zu fördern, daß sie ihre Aufgaben bestmöglich erfüllen können und der Leistungsstand durch gezielte, systematische Bildungsmaßnahmen verbessert wird.

(2) Der Mitarbeiter sollte aber auch bemüht sein, ständig sein Wissen und Können auf dem neuesten Stand zu halten und seine Leistung zu heben.

VI. Stellvertretung

(1) Um einen steten und reibungslosen Arbeitsablauf zu sichern, soll für jeden Stelleninhaber im Rahmen des Erforderlichen ein Stellvertreter bestimmt werden. Über die Auswahl entscheidet der nächsthöhere Vorgesetzte auf Vorschlag des Stelleninhabers.

(2) Der Name des Stellvertreters sowie Art und Umfang der Stellvertretung müssen den in Frage kommenden Stellen bekanntgegeben werden.

(3) Der Stellvertreter muß darauf bedacht sein, jederzeit die Aufgaben des Stelleninhabers übernehmen zu können. Der Stelleninhaber ist verpflichtet, seinen Stellvertreter einzuweisen.

(4) Der Stellvertreter muß sich bemühen, seine Entscheidungen nach dem mutmaßlichen Willen des Stelleninhabers zu treffen.

(5) Aus der Stellvertretung ist kein Anspruch auf eine spätere Nachfolge abzuleiten.

VII. Stabsstellen und Stabsfunktionen

(1) Die in allen Fachbereichen zunehmenden wissenschaftlichen Erkenntnisse erfordern auch von unseren Mitarbeitern ein immer umfangreicheres spezielles Wissen. Der Einsatz spezialisierter Fachkräfte ist daher notwendig.

(2) Die Aufgabe einer Stabsstelle besteht darin, die Unternehmensleitung, Linienstellen oder auch andere Stabsstellen zu beraten und zu informieren.

(3) Als Stabsstelle können nicht nur eigens dafür geschaffene Stellen, sondern auch Mitarbeiter in Linienstellen tätig werden. Mitarbeiter, die als Stabsstelle tätig werden, sind für fachgerechte und wirtschaftlich vertretbare Beratung sowie für objektive und gewissenhafte Unterrichtung verantwortlich.

(4) Stabsstellen sind einzuschalten, wenn zur Lösung bestimmter Aufgaben spezielle Kenntnisse und Erfahrungen erforderlich sind.

(5) Die Beratung erfolgt in Form von Vorschlägen, die eine oder mehrere Lösungsmöglichkeiten aufzeigen und damit Entscheidungsgrundlage werden.

(6) Erkennen Stabsstellen im Aufgabenbereich anderer Dienststellen die Möglichkeit zu Verbesserungen, haben sie im Rahmen ihres Aufgabenbereichs die Pflicht, diese Dienststellen auch ohne besondere Aufforderung zu unterrichten und zu beraten.

(7) Alle Dienststellen sind verpflichtet, sich im Rahmen ihres Aufgabenbereichs dieser Mitarbeit zu bedienen und den Mitarbeitern der Stabsstellen alle für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Auskünfte und Hinweise zu geben.

(8) Die Stabsstellen oder ihre Auftraggeber haben dafür Sorge zu tragen, daß die zuständigen Dienststellenleiter möglichst vorher fallweise oder durch generelle Ankündigung über die beabsichtigte Tätigkeit und später über die erzielten Ergebnisse informiert werden.

(9) Die Stabsstellen haben gegenüber anderen Dienststellen grundsätzlich keine Anweisungsbefugnis. Werden ihnen Kontrollfunktionen oder Richtlinienkompetenzen übertragen, so müssen die betroffenen Dienststellen davon unterrichtet werden.

Minister Kassmann besuchte Hoesch



Dr. Fritz Kassmann, der Minister für Wirtschaft, Mittelstand und Verkehr des Landes Nordrhein-Westfalen (3. v. l.), besuchte am 18. Februar die Hoesch AG zu einer eingehenden Aussprache mit dem Vorstand. Fragen der langfristigen Entwicklung von Hoesch in Dortmund und Rotterdam standen im Mittelpunkt dieses Gesprächs. Erörtert wurden aber auch die wirtschaftlichen Strukturprobleme des östlichen Ruhrgebietes und vor allem die des Dortmunder Raumes. Auf unserem Bild von links nach rechts: Vorstandsmitglied Heinz Solbach, Vorstandsvorsitzender Dr. Friedrich Harders, Minister Dr. Kassmann und die Vorstandsmitglieder Dr. Franz-Josef Hufnagel, Walter Hölkeskamp und Josef Fischer.

50 Jahre bei uns



**Hermann
Kehler**

Hoesch AG
Walzwerke
Hohenlimburg-
Schwerte
Werk Hohenlimburg

Hermann Kehler begann als Schlosserlehrling bei der Firma Hesse & Co., im späteren Kaltwalzwerk Kabel der Walzwerke Hohenlimburg. Sein fünfundsiebenzigjähriges Arbeitsjubiläum feierte er im Federnwerk, wo er als Federnprüfer tätig war. Als im Hohenlimburger Betrieb die Lehrwerkstatt aufgebaut wurde, richtete er sie mit ein. Von 1945 bis 1959 bildete er Lehrlinge des Werkes aus. Heute ist Hermann Kehler technischer Angestellter im Maschinenbetrieb Kaltwalzwerk 1. Er betreut das Büro des Betriebschefs. Sein fünfzigstes Dienstjubiläum feiert er am 10. April 1970.



**Franz
Meier**

Hoesch AG
Walzwerke
Hohenlimburg-
Schwerte
Werk Schwerte

Am 14. April 1970 begeht Franz Meier das fünfzigjährige Arbeitsjubiläum im Werk Schwerte der Hoesch AG Walzwerke Hohenlimburg-Schwerte. Sein Großvater, Heinrich Meier, stand am Puddelofen des Schwerter Werkes, sein Vater war Kesselschmied, und nun hat auch der Enkel und Sohn im Schwerter Werk die Arbeit aufgenommen. Franz Meier begann als Maurer und lernte dann in der Schreinerei mit Holz umzugehen. Er fertigte hauptsächlich Holzmodelle. Seit 1963 arbeitet er als Vorarbeiter. An seinem Jubiläumstag wird Franz Meier 64 Jahre alt.



**Karl
Steube**

Hoesch AG
Walzwerke
Hohenlimburg-
Schwerte
Werk Schwerte

Karl Steube kam am 7. April 1920 zur »Eisenindustrie zu Menden und Schwerte AG«, dem heutigen Werk Schwerte der Hoesch AG Walzwerke Hohenlimburg-Schwerte. Hier war schon sein Bruder beschäftigt. Karl Steube begann im Walzwerk als Strecker, war Hebeler und wurde Walzer. In seiner langen Berufszeit hat er dann an verschiedenen Walzstraßen gearbeitet. Zuletzt war er Vorwalzer an der Straße 2/3. Seit 1961 ist Karl Steube aus gesundheitlichen Gründen als Werksbote beschäftigt.



**Paul
Strothenke**

Hoesch AG
Hüttenwerke
Werk Westfalenhütte

Am 7. April 1970 feiert Paul Strothenke sein fünfzigjähriges Arbeitsjubiläum im Werk Westfalenhütte der Hoesch AG Hüttenwerke. Paul Strothenke lernte drei Jahre Betriebselektriker. In diesem Beruf ist er bis heute tätig. Zu seinen Aufgaben gehören Instandhaltungsarbeiten an allen elektrotechnischen Anlagen des Betriebes Drahtverfeinerung — an Drahtziehmaschinen und Kränen. Sein Sohn ist an der Feineisenstraße der Westfalenhütte beschäftigt.



**Walter
Wilkes**

Hoesch AG
Walzwerke
Hohenlimburg-
Schwerte
Werk Schwerte

Walter Wilkes lernte Schlosser bei der »Eisenindustrie zu Menden und Schwerte AG«. Er war bis 1926 in diesem Beruf tätig und arbeitete dann als Walzer. Seit 1954 ist er Maschinist in der Elektrotechnischen Abteilung. Im gleichen Werk hat bereits Walter Wilkes Vater als Schweißmeister gearbeitet. In der zweiten Generation folgten unser Jubilar — er begeht sein fünfzigjähriges Jubiläum am 1. April 1970 — und seine zwei Brüder. Heute ist mit den vier Söhnen von Walter Wilkes die dritte Wilkes-Generation im Schwerter Werk tätig.

Am 7. Februar fand in Dortmund eine Betriebsräte-Vollkonferenz statt. Im Mittelpunkt standen die Ergänzungswahl für zwei ausgeschiedene Arbeitervertreter im Aufsichtsrat der Hoesch AG und die Beratung über die Ergänzungswahl von zwei außerbetrieblichen Arbeitnehmervertretern.

Albert Pfeiffer, der Vorsitzende des Gemeinschaftsausschusses aller Hoesch-Betriebsräte, gab nach seinen Grüßworten die Begründung für die notwendig gewordenen Nachwahlen: Paul Huf, der stellvertretende Vorsitzende des Gemeinschaftsausschusses, trat im Herbst vergangenen Jahres in den Ruhestand (WERK UND WIR berichtete darüber im Heft 8/69); er war seit 1965 Mitglied des

Aufsichtsrates. Paul Tenhagen, ehemaliger Vorsitzender des Gesamtbetriebsrates aller Schachtanlagen der Hoesch AG Bergbau, gehört mit der Überführung des gesamten Hoesch-Bergbaus seit dem 28. November 1969 der Ruhrkohle AG an und wurde Direktor für Personal- und Sozialfragen in der Bochumer Werksgruppe der Bergbau AG Essen (Gruppe 5 der Ruhrkohle AG).

Albert Pfeiffer umriß die wirkungsvolle Tätigkeit der beiden Ausscheidenden und deren Verdienste und sprach ihnen dafür den herzlichen Dank der Betriebsräte und der Belegschaften aus.

Als Nachfolger schlug der Gemeinschaftsausschuß Josef Brandl, Betriebsratsvorsitzender des Federnwerkes der

Sie schieden aus



PAUL HUF

Im August 1969 vollendete Paul Huf sein 65. Lebensjahr und trat im Herbst in den Ruhestand. Vor 30 Jahren hatte er im Stabfedernbau in Hohenlimburg die Arbeit als Dreher aufgenommen. 1948 war er in den Betriebsrat der Federnwerke gewählt worden und hatte 1951 den Vorsitz übernommen. Er gehörte dem Dreiergremium aller Betriebsräte der Hohenlimburger Walzwerke an und arbeitete seit der Bildung des Gemeinschaftsausschusses der Betriebsräte aller Hoesch-Gesellschaften auch in diesem Gremium mit. Paul Huf gehörte dem Aufsichtsrat der 1952 gegründeten Hohenlimburger Walzwerke AG an und wurde nach der Umwandlung 1959 Beiratsmitglied. Seit 1965 gehörte er dem Aufsichtsrat der Hoesch AG an. Paul Huf ist Stadtverordneter in Hohenlimburg und Mitglied des Kreistages. Seit 1950 ist er Vorsitzender der SPD Hohenlimburg.



PAUL TENHAGEN

Nachdem mit dem Jahreswechsel 1969/70 der Hoesch-Bergbau in die Ruhrkohle AG überführt wurde, mußte Paul Tenhagen, der ehemalige Vorsitzende des Gesamtbetriebsrates aller Schachtanlagen, sein Mandat als Mitglied des Aufsichtsrates der Hoesch AG niederlegen. 1932 in Essen geboren, hatte Paul Tenhagen nach der Schulzeit auf der Schachtanlage Fritz-Henrich die Lehre begonnen und 1953 die Hauerprüfung abgelegt. 1957 war er erstmals in den Betriebsrat gewählt worden, zwei Jahre später übernahm er den Vorsitz. Er gehörte damit dem Gesamtbetriebsrat aller Schachtanlagen an, der ihn 1965 zum Vorsitzenden wählte. Paul Tenhagen wurde im Jahre 1960 in den Beirat der Hoesch AG Bergbau und 1966 in den Aufsichtsrat der Hoesch AG gewählt. In der Ruhrkohle AG übernahm Paul Tenhagen die Aufgabe des Betriebsdirektors für Personal- und Sozialfragen in der Werksgruppe Bochum der Bergbau AG Essen.



WALTER KÖPPING

Mit dem Übergang des Hoesch-Bergbaus in die Ruhrkohle AG schied auch Walter Köpping, Abteilungsleiter in der Hauptverwaltung der IG Bergbau und Energie, aus dem Aufsichtsrat der Hoesch AG aus, in den er vor vier Jahren als außerbetrieblicher Arbeitnehmervertreter auf Vorschlag der Gewerkschaft gewählt worden war. Walter Köpping stammt aus Altenberg in Thüringen. Am 23. Dezember 1923 geboren, durchlief er eine kaufmännische Lehre und wurde Buchhalter. Nach dem Kriege arbeitete er als Bergmann fünf Jahre unter Tage und besuchte dann für zwei Jahre in Hamburg die Akademie für Gemeinwirtschaft. Seit 1954 ist er hauptamtlich bei der IG Bergbau und Energie tätig. Zunächst in der Ortsverwaltung Essen als Sekretär beschäftigt, wurde er 1957 in die Hauptverwaltung nach Bochum berufen. Hier leitet er die Abteilung Bildungswesen.



WILLI MICHELS

Nach dreijähriger Tätigkeit im Aufsichtsrat der Hoesch AG gibt Willi Michels, Mitglied des Bundesvorstandes der IG Metall, diese Aufgabe ab, da ihn die Arbeit in der Gewerkschaft, im Bundestag und in den Ausschüssen der Europäischen Gemeinschaft Kohle und Stahl ganz in Anspruch nimmt. Er hatte dem Aufsichtsrat der DHHU von 1962 bis 1967 angehört. 1919 in Welper geboren, ging Willi Michels in die Lehre als Formschmied und legte die Facharbeiterprüfung ab. Nach dem Kriege arbeitete er im Ausbildungswesen der Ruhrstahl AG und wurde in den Betriebsrat gewählt. Nach längerer Tätigkeit in der Jugendarbeit wurde er Sachbearbeiter im Vorstand der IG Metall, 1960 Mitglied des Bundesvorstandes und Leiter des Zweigbüros Düsseldorf. Seit 1946 im Rat der Gemeinde Welper, war er von 1951 bis 1962 Bürgermeister. Willi Michels gehört dem Europäischen Parlament an; er ist seit 1961 Mitglied des Bundestages.

Aufsichtsrat

Walzwerke Hohenlimburg-Schwerte, und Walter Tebbe, Betriebsratsvorsitzender des Werkes Phoenix der Hoesch AG Hüttenwerke, vor. Aus der Versammlung kamen keine weiteren Vorschläge.

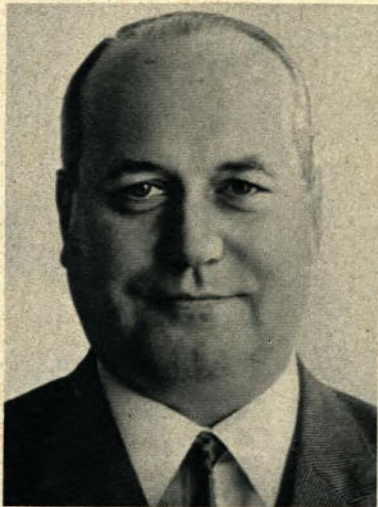
Die beiden Kandidaten stellten sich sodann mit einem kurzen Abriß ihres Lebenslaufes und ihrer Tätigkeit vor. Bei der anschließenden Wahl gaben von den 168 Stimmberechtigten Josef Brandl 134 und Walter Tebbe 111 ihre Stimme. Damit waren beide gewählt.

Zwei Vertreter der Arbeitnehmerorganisationen, Walter Köpping und Willi Michels, schieden aus dem Aufsichtsrat aus. Walter Köpping war von der IG Bergbau und Energie benannt worden; er schied aus, da Hoesch den Bergbau

in die Ruhrkohle AG überführte, und Willi Michels legte sein Mandat nieder, um sich ganz der Arbeit in der Gewerkschaft, im Bundestag und in den Ausschüssen der Europäischen Gemeinschaft Kohle und Stahl in Luxemburg widmen zu können. Für sie waren Franz Woschech, Mitglied des Bundesvorstandes des DGB, und Olaf Radke, Vorstandsmitglied der IG Metall, als Nachfolger benannt worden.

Nach dem Mitbestimmungsgesetz waren diese Vorschläge von den Betriebsräten zu beraten. Nachdem sich die Kandidaten der Versammlung vorgestellt hatten, erhob die Vollkonferenz nach kurzer Diskussion gegen die Vorschläge keine Einwände.

Sie rückten nach



JOSEF BRANDL

Josef Brandls Wiege stand in Bruck an der Mur. Dort wurde er am 27. Juni 1922 geboren. Nach Westfalen kam er erst mit 22 Jahren durch eine Verpflichtung im Kriegsdienst und arbeitete dann in Hohenlimburg, bevor er 1949 zu Hoesch kam und im Federnwerk der Hohenlimburger Walzwerke die Arbeit aufnahm. Gleich nach Kriegsende war er der IG Metall beigetreten. Seit 1951 gehörte er dem Betriebsrat der Federnwerke an, wurde 1957 zum stellvertretenden Vorsitzenden gewählt und trat 1968 dann die Nachfolge von Paul Huf als Vorsitzender an. Er ist Mitglied des Dreiergremiums der Betriebsräte der Walzwerke Hohenlimburg-Schwerte, des Gemeinschaftsausschusses aller Hoesch-Betriebsräte und der Vertreterversammlung der Gemeinsamen Betriebskrankenkasse Hoesch. Josef Brandl gehört außerdem dem Rat der Stadt Hohenlimburg an.



WALTER TEBBE

Walter Tebbe wurde am 21. August 1928 in Dortmund-Berghofen geboren. Nach dem Schulbesuch durchlief er die Lehre als Maschinenschlosser im Werk Phoenix der Dortmund-Hörder Hüttenunion. Nach dem Wehrdienst von 1944 bis 1945 arbeitete er im selben Betrieb als Reparaturschlosser bis 1957. 1945 trat er der IG Metall bei und widmete sich seit 1947 der gewerkschaftlichen Jugendarbeit. Seit 1951 gehört er dem Betriebsratan. 1955/56 besuchte er die Sozialakademie in Dortmund, 1957 wurde er in den geschäftsführenden Ausschuß des Betriebsrates und 1963 zum Betriebsratsvorsitzenden des Werkes Phoenix gewählt. Von 1963 bis 1967 war er Mitglied des Aufsichtsrates der Dortmund-Hörder Hüttenunion und gehört seit dem 1. Oktober 1966 dem Beirat der Hoesch AG Hüttenwerke an. Seit 1953 ist er Mitglied der Vertreterversammlung und der Ortsverwaltung der IG Metall.



FRANZ WOSCHECH

Franz Woschech wurde am 16. August 1919 in Karlsbad im Egerland geboren, beendete seine Schulzeit 1938 mit dem Abitur und nahm in Braunschweig das durch Wehrdienst und Gefangenschaft unterbrochene pädagogische Studium wieder auf. Dort war er von 1947 bis 1956 als Volksschullehrer tätig. Dann trat er als Sekretär in die Dienste des Deutschen Gewerkschaftsbundes, war von 1959 bis 1969 Geschäftsführer des Landesverbandes NRW der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft und wurde Mitglied des Hauptvorstandes dieser Gewerkschaft. Im Mai 1969 wählte ihn der DGB-Kongreß in den Geschäftsführenden Bundesvorstand. Er leitet dort die Abteilung Organisation und Jugendarbeit. Seit November 1969 gehört er dem Aufsichtsrat der Hoesch AG Hüttenwerke Siegerland an.



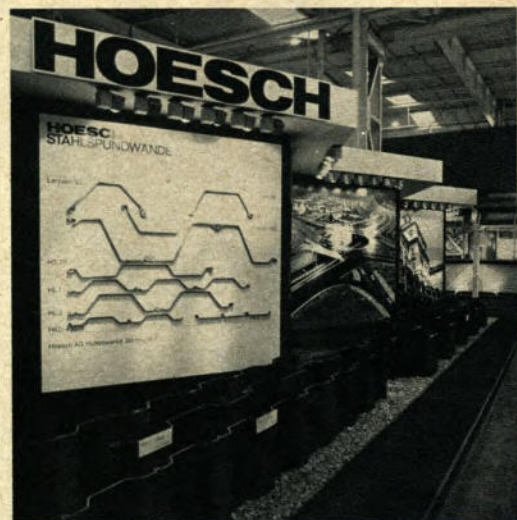
OLAF RADKE

Olaf Radke wurde am 22. Dezember 1922 in Stuttgart geboren. Er besuchte die Handelsschule, erlernte den Beruf des Technischen Zeichners und bestand über den dritten Bildungsweg das Abitur. Das Studium der Germanistik und der Rechtswissenschaften mußte er wegen des Kriegsdienstes unterbrechen und konnte es nach der Entlassung aus der Gefangenschaft erst 1946 in Jena fortsetzen. Zwei Jahre später kam er in die Bundesrepublik und wurde von der IG Metall als Sachbearbeiter für Arbeitsrecht angestellt. 1949 übernahm er die Abteilung Tarifpolitik beim Vorstand dieser Gewerkschaft. 1950 wurde er in den Vorstand des SPD-Bezirks Hessen-Süd gewählt und 1967 dessen 2. Vorsitzender. Seit November 1969 gehört er dem Geschäftsführenden Vorstand der IG Metall an. Olaf Radke ist seit 1950 Abgeordneter des Hessischen Landtags.



Von der Spundbohle bis zur Iso-
wand reicht das Hoesch-
Angebot stählerner Bauelemente. Einen
Überblick über dieses weitgespannte
Angebot gab die Constructa 1970. Auch
mit diesem Bericht von Dr.-Ing. Horst
Witte, Geschäftsführer unseres Arbeits-
kreises Forschung und Entwicklung,
wollen wir aufzeigen, wie vielseitig
Hoesch den Werkstoff Stahl gestaltet

Dem Stahl immer neue Seiten abgewinnen



Stahlspundwände

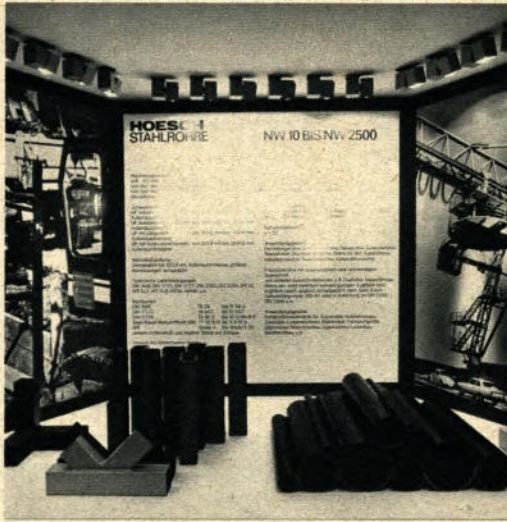


Isowand-Sandwichelemente



In der Zeit vom 24. Januar bis zum 1. Februar 1970 trafen sich über 170000 Baufachleute auf der Constructa in Hannover, der Internationalen Bau-Fachausstellung, mit Firmen aus 17 Nationen. Hoesch zeigte dort, wie vielseitig der Werkstoff Stahl gestaltet werden kann. Als hochwertiger Werkstoff mit großer Festigkeit dient er für tragende Konstruktionen im Rohbau und im Montagebau, die in der Halle 1 ausgestellt waren. Schwere, warmgewalzte Spundwandprofile für den Hafenbau und für Brückenwiderlager, leichtere, kaltgewalzte Tafelprofile bis zu 1 Meter Breite für den Kanalbau sind Beispiele aus dem Tiefbau. Im Industriebau

◀ Auf der Constructa 1970 erläuterte Dr. Franz-Josef Hufnagel vom Vorstand der Hoesch AG dem Minister für Städtebau und Wohnungswesen Lauritz Lauritzen (rechts) das weitgefächerte Programm stählerner Hoesch-Bauelemente



Rohre für Stahlkonstruktionen



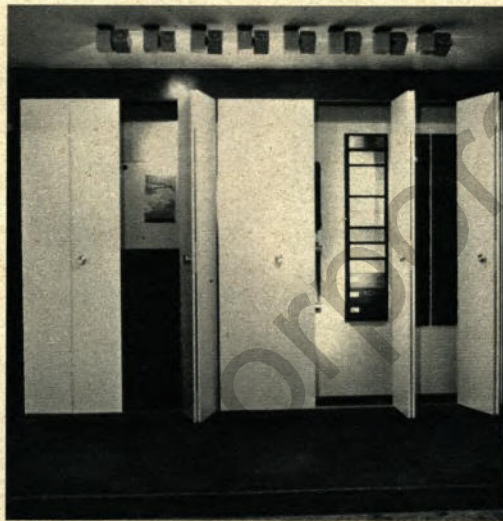
Stahlbau-Normhallen



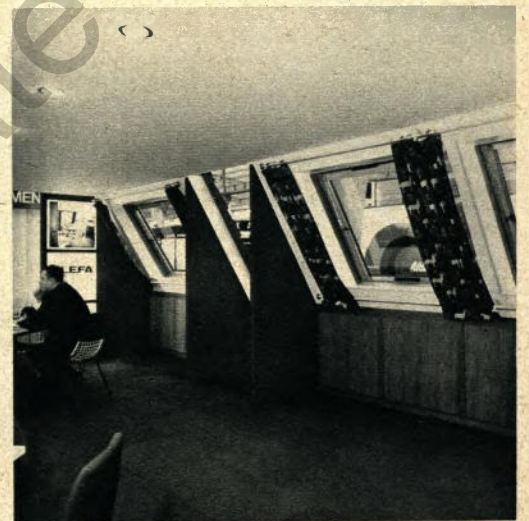
Platal = kunststoffbeschichteter Stahl



Platal-Schiffstrennwände



Platal-Schrankwände



BLEFA-Wohnraumdachfenster

konstruiert man Hallenrahmen und Fachwerkbinder aus Hoesch-Profilen. Neue Wege in der Montagebauweise mit vorgefertigten Bauteilen bietet das oberflächenveredelte Kaltband, verzinkt, lackiert, kunststoffbeschichtet oder mit anderen Metallen plattiert. Daraus stellen die Hoesch Siegerlandwerke Flächenbauteile her, das Tektal-Dach, Trapezprofile für Dächer und Wände. Viel beachtet wird nach wie vor die Hoesch-Isowand. Verschiedene Dicken, glatte, profilierte oder gesickte Deckschichten und eine Vielzahl von Oberflächenbehandlungen, von der einfachen Lackierung bis zur Folienbeschichtung in Holzstruktur, bieten dem Architekten viele Gestaltungsmöglichkeiten mit dieser Sandwichtafel aus Stahl und Kunststoff. Für die Erneuerung alter Gebäude wurden Wandverkleidungen aus Platal oder Pladur, aus Stahl in Farbe, entwickelt. Auf einer Ausstellung zeigen sich die Produkte im Sonntagskleid, werbewirksam auf dem Stand dargestellt. Wirkungsvoller ist das Beispiel der

Praxis. Neben der Ausstellung montierten die Hoesch Siegerlandwerke 17 Meter lange Trapezprofile an die Ausstellungshalle der Elektrotechnik für die Industriemesse. Eine zweite Großbaustelle von Hoesch auf dem Messegelände war mit einem Bauzaun aus Trapezprofilen umgeben.

Stahl bewährt sich auf neuen Wegen

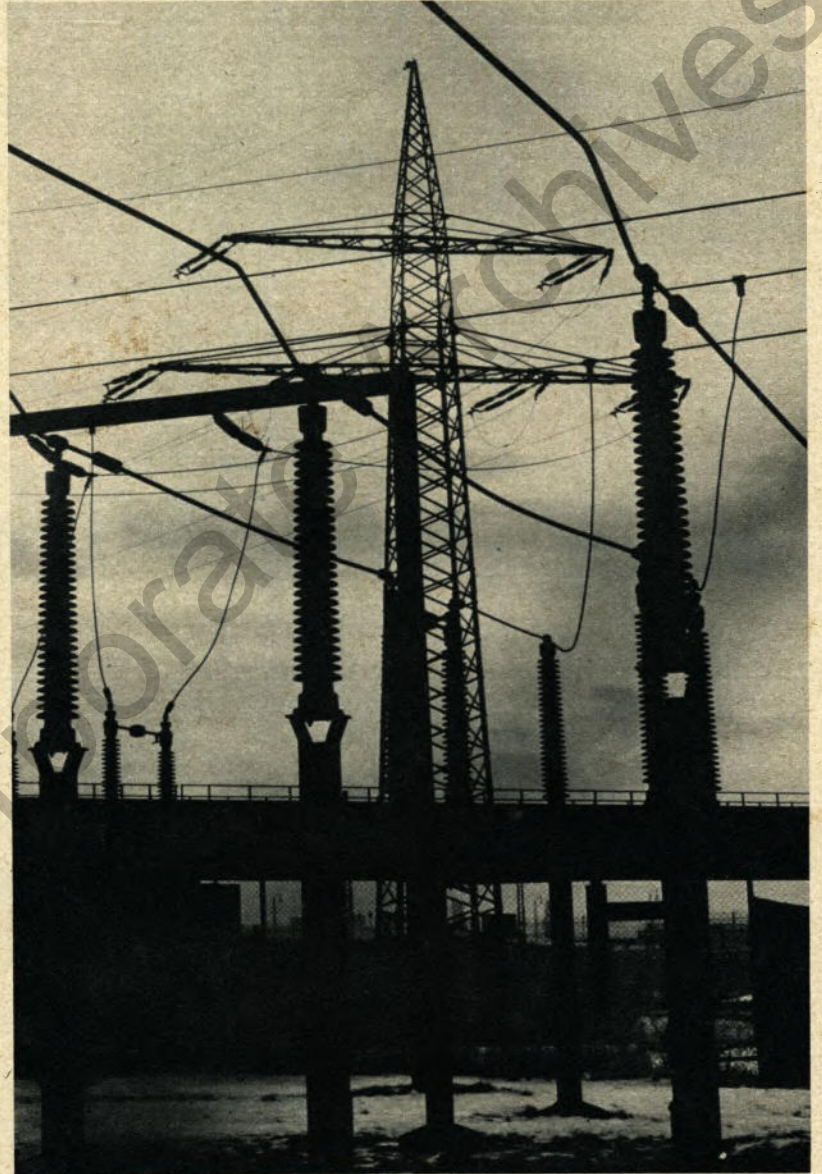
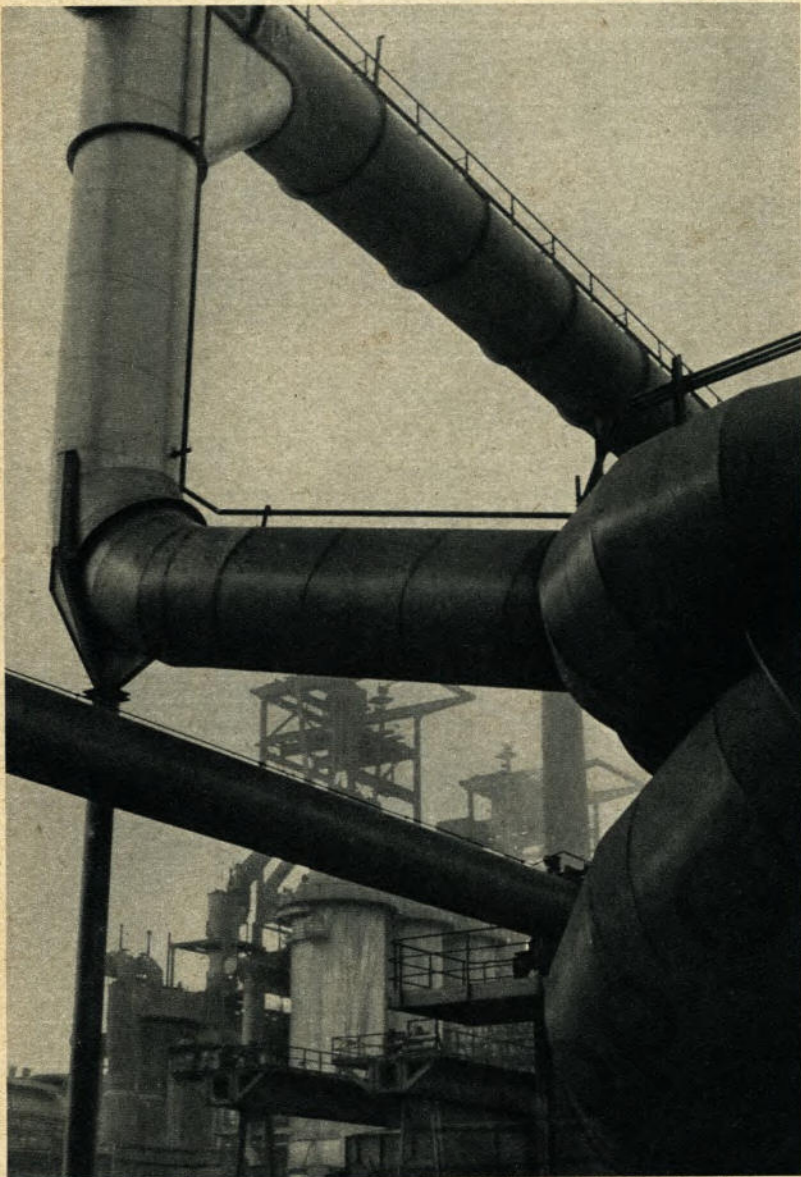
Baukonstruktionsteile sind nüchterne Dinge und nur für den Fachmann interessant. Unser Stand in der Halle 6 mit Teilen für den Innenausbau bot auch dem Laien viele Anregungen für die Gestaltung seines Wohnraumes. Mit leichten Stahlprofilen lassen sich stabile, aber leicht versetzbare Innentrennwände errichten. Wer Wände aus Holz wünscht, kann sie mit echtem Holz verkleiden. Im Schiffsbau scheut man das Holz wegen der Brandgefahr. Mit Platal braucht man auf die Behaglichkeit einer Holzoberfläche nicht mehr zu verzichten. Ein Beispiel für die

präzise Verarbeitung von Stahl waren Schrankwände und Türen aus Platal. Dachräume werden behagliche Zimmer durch Dachfenster aus verzinkten Stahlrahmen mit Holz.

Stahl ist fest und tragfähig. Er ist deshalb ein unentbehrlicher Werkstoff im Bauwesen. Auf dem 3. Deutschen Fertigbautag, der während der Constructa in Hannover stattfand, wurde festgestellt, daß der Fertigbau und die Montagebauweise in den letzten Jahren große Fortschritte erzielt haben. Zu diesen Fortschritten haben auch die Entwicklungsarbeiten von Hoesch einen entscheidenden Beitrag geleistet. Stahl läßt sich vielfältig gestalten, er läßt sich profilieren, zu dünnen Blechen walzen, mit anderen Stoffen beschichten und gibt auch zusammen mit anderen Werkstoffen den Verbundteilen die Festigkeit und die Genauigkeit der äußeren Form. Das zeigten die Konstruktions- und Ausbauteile der Constructa 1970 in Hannover.

ENERGIE

rationell und sicher gesteuert



Dipl.-Ing. Alfred Esch, Betriebschef der Abteilung Energiewirtschaft der Hoesch AG Hüttenwerke, gibt in dem hier folgenden Beitrag einen Einblick in den Energiefluß und die Steuerung der Energieträger Gas und Strom zwischen den Betrieben der Dortmunder Hüttenwerke.



Eine der Grundvoraussetzungen für die ungestörte Produktion in den Betrieben eines Industrieunternehmens ist die ständig gesicherte Versorgung mit Energie. Das ist nicht anders als beim einzelnen Menschen, der ohne die Versorgung mit Nahrungsmitteln als Energiequelle ohne Kraft bliebe für die tägliche Arbeit. Wir halten es für selbstverständlich, daß manche Lebensmittel auf dem

Wege bis in unsere Küche einen Weg um die halbe Erde hinter sich haben. Ebenso selbstverständlich ist für uns eine genügende und gesicherte Versorgung unserer Haushalte mit Energie; wir denken an den unmerklichen Zufluß von Strom und Gas erst dann, wenn sie einmal ausfällt. Wer weiß schon, welche Schwierigkeiten damit verbunden sein können, diese Versorgung lückenlos aufrechtzuerhalten!

Auch die Betriebe unserer Hüttenwerke halten es für ganz selbstverständlich, daß sie jederzeit die für die Produktion erforderliche Energie in voller Höhe beziehen können. Wer denkt schon daran, daß es Menschen und Betriebe geben muß, deren Aufgabe es ist, diese Energiemengen zu erzeugen, bereitzustellen und zu steuern!

Von diesem Energiefluß und seiner Steuerung in den Hüttenwerken soll hier die Rede sein. Ein Überblick über die einzelnen Energiearten zeigt gleichzeitig deren Anteil an den Gesamtenergiekosten der Hoesch Hüttenwerke. Danach entfallen auf

• Hochofenkoks und Koksgrus	54 v. H.
• Fremdstrom	14 v. H.
• schweres Heizöl	11 v. H.
• Koksofengas	9 v. H.
• Kraftwerkskohle	5 v. H.
• Erdgas	2 v. H.
• Wasser	2 v. H.
• Druckluft	3 v. H.

Gichtgas und Kokereigas

Nach dieser Aufstellung entfallen allein auf Hochofenkoks über 50 v. H. der Gesamtenergiekosten. Dieser Koks wird aber im Hochofen nicht voll genutzt. Rund 40 v. H. der im Koks gebundenen Wärme verläßt wieder die Hochofengicht als ein von den Hüttenleuten mit »Gichtgas« bezeichnetes Abgas. Praktisch heißt das, daß 40 v. H. der dem Hochofen zugeführten Koksmenge zu Gichtgas vergast wird.

Dieses Gas ist jedoch ein schlechtes Brenngas, das sich nur durch den Einsatz ganz besonderer Brennereinrichtungen verwerten läßt. Im Haushalt wäre es als Brenngas für

► In einem fast geschlossenen Ring umschließen die kilometerlangen Rohrleitungen für das Gichtgas zwischen den Hochöfen und den anderen Werken den Kern der Stadt Dortmund

Koch- und Heizzwecke nicht zu verwenden. Böse Zungen behaupten sogar, daß das Gichtgas, das von den Großhochöfen erzeugt wird, ein »besseres Feuerlöschmittel« sei. Und trotzdem wäre es Verschwendung, die großen Mengen an Gichtgas, die stündlich die Gicht unserer Hochöfen verlassen, einfach als Abfallprodukt in die Luft zu blasen. In jeder Stunde erzeugen unsere Hochöfen so viel Gas, daß man in der Lage wäre, damit ein Einfamilienhaus mindestens zehn Jahre zu beheizen. Daraus kann man ermes- sen, welch wesentliche Bedeutung – nach dem Energieträger Koks – dem Energieträ- ger Gichtgas innerhalb der Energiewirtschaft eines Hüttenwerkes zukommt.

Wenn es keine Möglichkeit gäbe, dieses Gichtgas zu verwerten, müßte die Hütte für viele Millionen DM jährlich zusätzliche Fremd- energie kaufen. Wie unser Energieflußbild zeigt, kann es jedoch immer noch nutz- bringend eingesetzt werden. Rund 40 v. H. dieses Gases werden am Hochofen selbst zur Erzeugung und Erhitzung von Hochofen- wind gebraucht, weitere 25 v. H. verfeuern die Walzwerksöfen, und 15 v. H. werden an die beiden Kokereien Hansa und Kaiserstuhl verkauft. Aus dem verbleibenden Rest von rund 20 v. H. wird in unseren beiden Kraft- werken Strom und Dampf erzeugt.

Die gewaltigen Gasmengen (600 Millionen Kubikmeter im Monat) müssen nun von den Hochöfen zu den oft weit entfernt liegenden Verbrauchern transportiert werden. Dafür sind Gebläsestationen und kilometerlange Leitungen erforderlich. Auf der beigelegten Zeichnung ist zu erkennen, daß diese Lei- tungen, die einen Durchmesser bis zu zwei Metern haben, wie ein offener Ring das ganze Stadtgebiet Dortmunds umfassen.

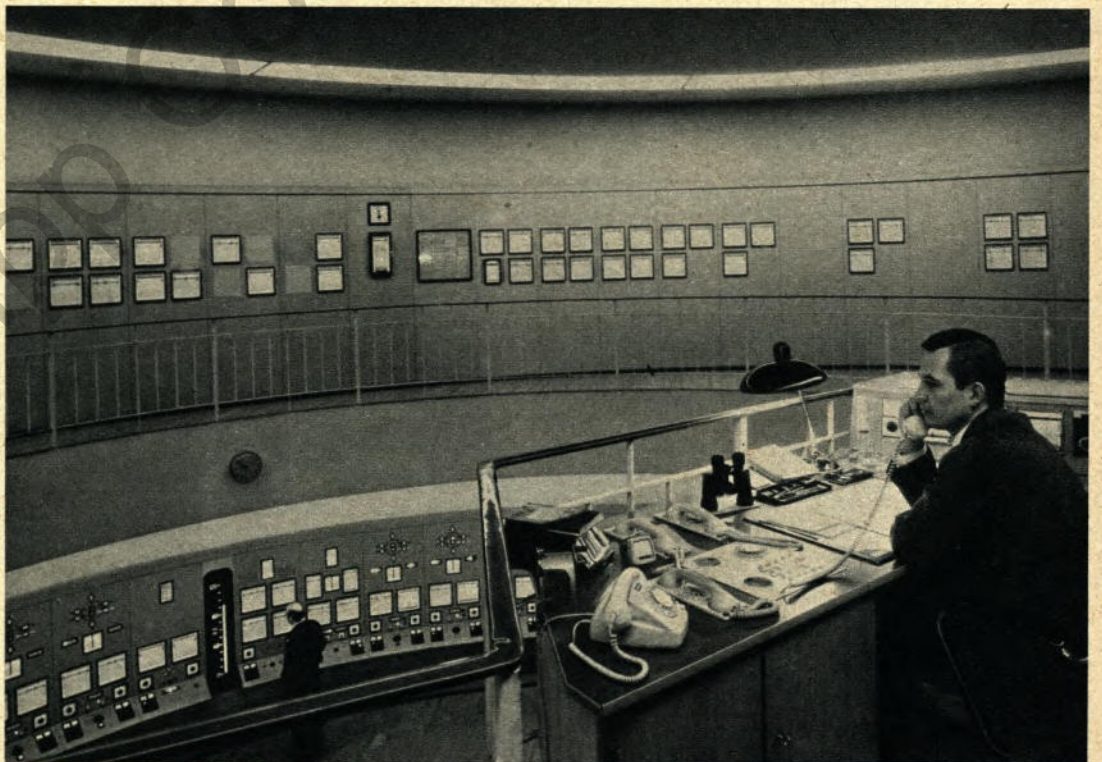
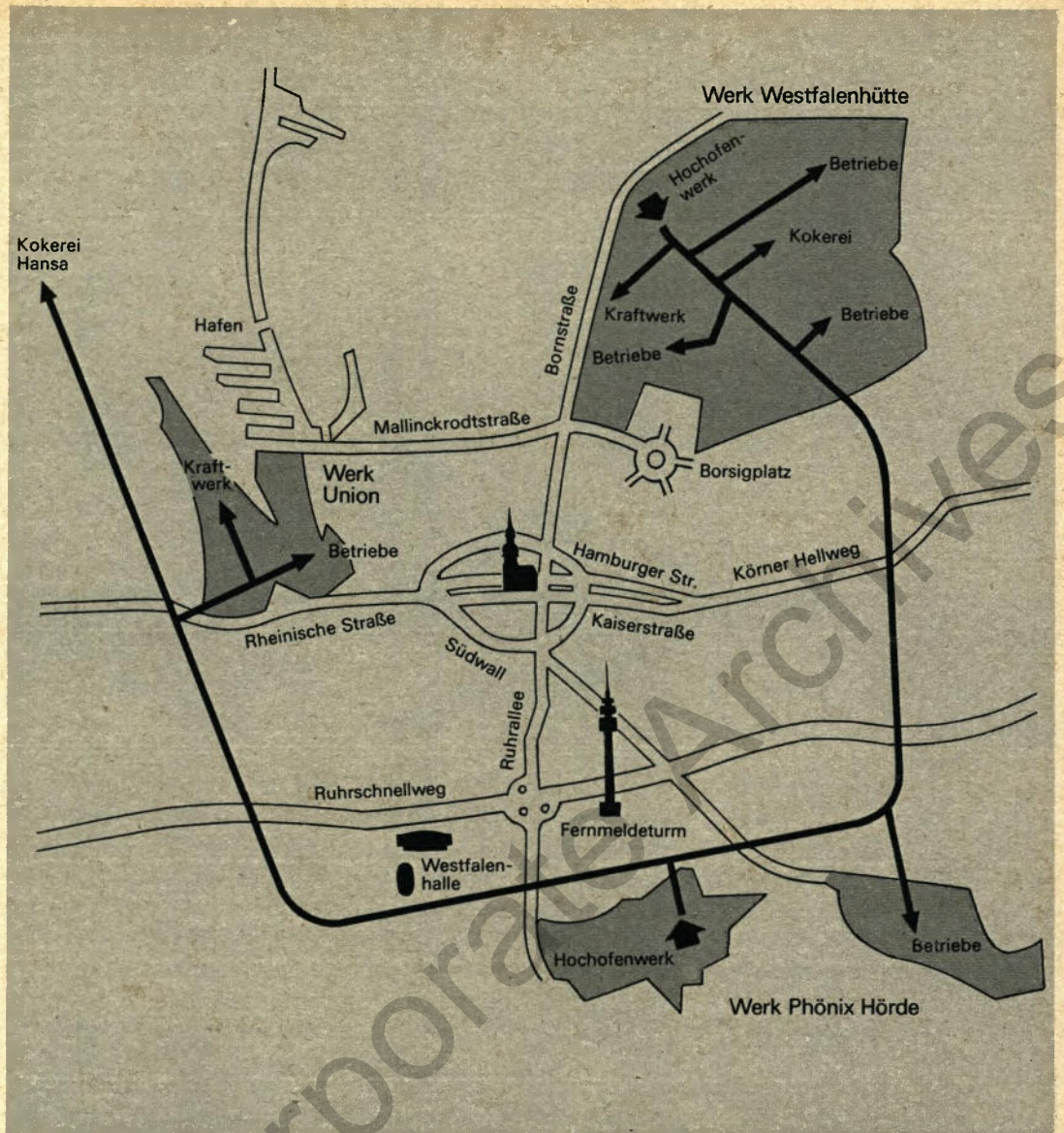
Neben dem Gichtgas verbrauchen unsere Betriebe noch die erhebliche Menge von rund 40 Millionen Kubikmetern Kokereigas im Monat. Diese Menge reichte aus, um in 50 000 Haushaltungen damit kochen und heizen zu können. Dieses Gas wird von den nahegelegenen Kokereien Hansa und Kaiser- stuhl teilweise im Austausch gegen das von uns gelieferte Gichtgas bezogen. Es ent- spricht in seiner Qualität dem Stadtgas.

Strom wie für eine Großstadt

Neben den Brennstoffen benötigt die Hütte jährlich noch die gewaltige Menge von 1,5 Milliarden Kilowattstunden an elektrischem Strom. Würde dieser Strom ausfallen, so kä- men die meisten Anlagen in unseren Betrie- ben zum Stillstand.

Diese Strommenge – sie entspricht dem Ver- brauch einer Großstadt – wird zu einem Drittel in unseren eigenen Kraftwerken er- zeugt. Den noch verbleibenden Bedarf von jährlich rund einer Milliarde Kilowattstunden liefern die Vereinigten Elektrizitätswerke von Westfalen (VEW). Unsere Grafik auf der näch- sten Seite macht die Verteilung deutlich.

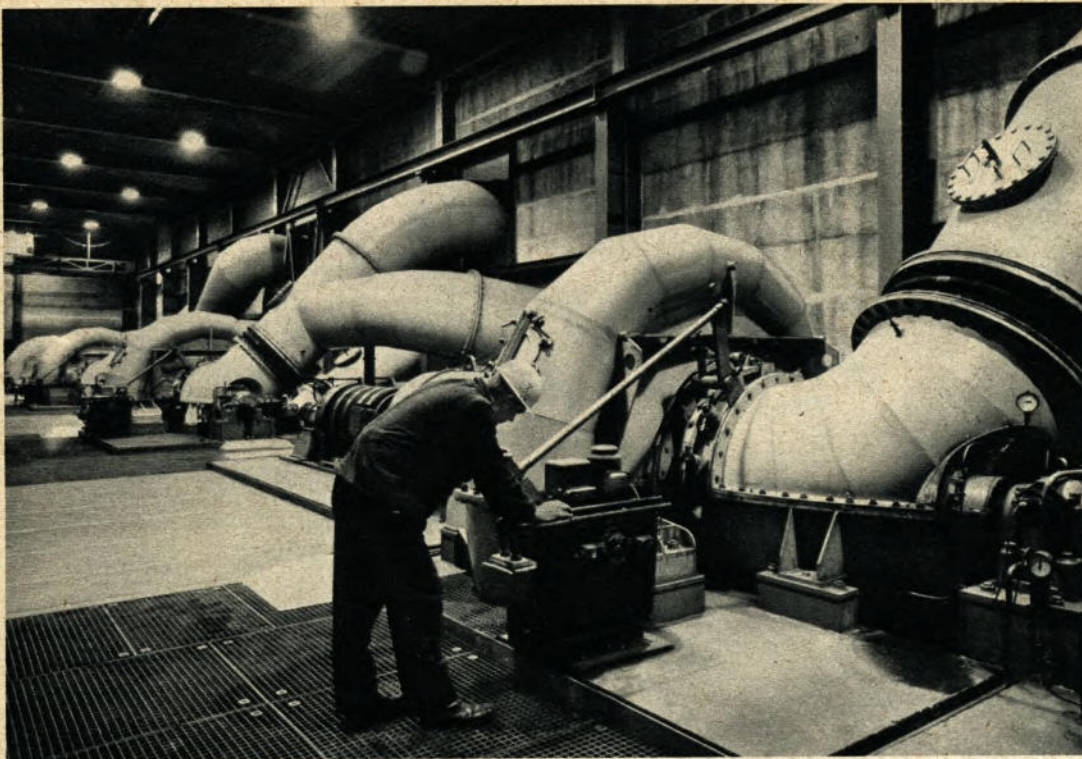
Die Hälfte der gesamten Strommengen »schlucken« allein unsere Walzwerke mit ihren starken Elektromotoren; der Rest wird



am Hochofen, in den Stahlwerken und übr- igen Betrieben verbraucht.

Eigenerzeugung, Fremdbezug und Verbrauch müssen nun bei den einzelnen Energieträ- gern ständig überwacht und aufeinander ab- gestimmt werden. Für die Steuerung dieses breiten Energieflusses sind auf der Hütte durchgehend besetzte Steuerzentralen ein- gerichtet. Eine dieser Steuerzentralen ist die Energiezentrale im Hochofenwerk Phoenix. Alle für die Überwachung und Steuerung

▲ Teilansicht der Energiezentrale im Hoch- ofenwerk Phoenix. Energiemeister Hans- Dieter Janka am Spezialtisch mit einge- bauerter Telefon- und Wechselsprechanlage sowie Fernsteuereinrichtungen. Von dort übersieht er die Schreib- und Anzeige- geräte für die Überwachung und Steuerung des Energieflusses zwischen den Werken. In der unteren Etage ist ein Teil der auch im Halbkreis angeordneten Hochofen- meßwarte zu erkennen



◀ Ein Blick in die Gichtgasgebläsezentrale im Hochofenwerk Phoenix. Drei Gebläse sind in Betrieb, das vierte wird eben montiert. Schichtmeister Hans Holz beim Regulieren der Fördermenge

▼ Das Kraftwerk an der Huckarder Straße auf dem Gelände des Werkes Union. Im Vordergrund die Gichtgasleitung vom Hochofenwerk Phoenix



des Energieflusses notwendigen Meßwerte werden zu dieser Zentrale übertragen und dort registriert. Die dafür notwendigen Schreib- und Anzeigegeräte sind so überschaubar angeordnet, daß der Energiemeister den jeweiligen Fluß der verschiedenen Energiearten ständig »im Auge« hat.

Der Energiemeister steuert nun nach Richtlinien, die die Sicherheit der Energieversorgung, die des Versorgungsnetzes und vor allem die Sicherheit der Menschen, die an

diesem Versorgungsnetz tätig sind, zum Ziele haben. Daneben hat er darüber zu wachen, daß die von ihm vorgenommene Energieverteilung auch wirtschaftlich ist. Dazu muß er die verschiedenen Bedingungen der Energie-Lieferverträge und die Preise der einzelnen Energiearten genau kennen. Da bei einzelnen Verbrauchern mehrere Brennstoffe wahlweise eingesetzt werden können, muß er versuchen, im Rahmen dieser vorgegebenen Richtlinien möglichst viel von den billigeren und so wenig wie möglich von den teureren Energieträgern einzusetzen. Auch der Laie erkennt, daß der Energiemeister ein gutes Maß an Verantwortung zu tragen hat.

Austausch von Brennstoffen

Nehmen wir als Beispiel für den Steuerungsvorgang eine plötzlich auftretende Störung an einem Hochofen, die eine stark verminderte Gichtgaserzeugung zur Folge hat. Da die Betriebe aber immer dieselbe Gichtgasmenge benötigen, muß jetzt die Fehlmenge

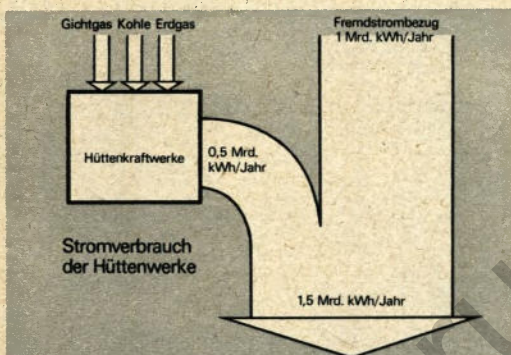
dem Gasometer entnommen werden. Die im Gasometer gespeicherte Gasmenge ist aber nicht unerschöpflich. Der Energiemeister muß daher Maßnahmen treffen, die verhindern, daß die Produktion der Gichtgas verbrauchenden Betriebe beeinträchtigt wird. Bei einzelnen Verbrauchern hat er das Gichtgas durch andere Brennstoffe zu ersetzen.

Ein solcher Austausch der Brennstoffe wird auch als Substitution bezeichnet. Für eine derartige Substitution sind die Dampfkessel des Kraftwerkes Union sowie des Kraftwerkes Westfalenhütte besonders gut geeignet. Hier ist man in der Lage, jede beliebige Menge durch Kesselkohle oder durch Erdgas zu ersetzen. Der Energiemeister wird also die Gichtgasmenge im Kraftwerk Union vermindern und dafür den Verbrauch an Kesselkohle erhöhen. Er kann aber auch genauso gut die Gichtgasmenge vom Kraftwerk Westfalenhütte abziehen und dafür mehr Erdgas einsetzen. Entsprechend der Verfügbarkeit und dem jeweiligen Preis der Austauschbrennstoffe wird er also den einen oder anderen Steuerschritt durchführen.

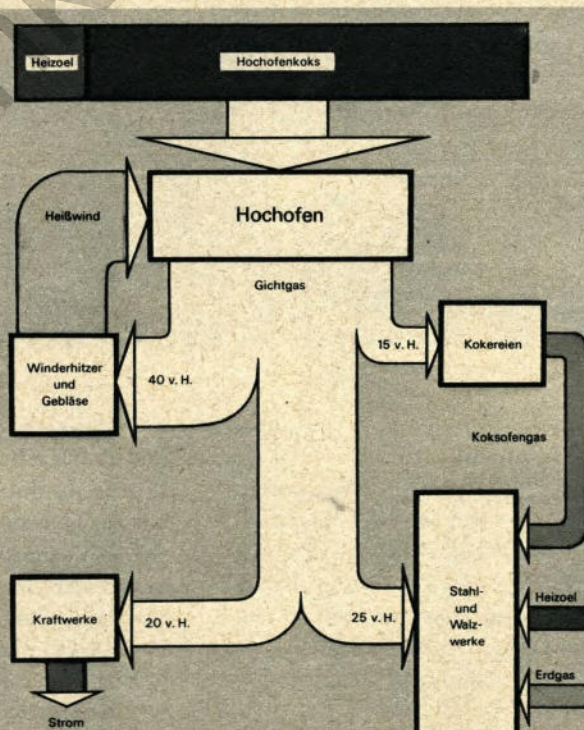
Die jeweils richtigen Steuermaßnahmen zu treffen, setzt die ständige volle Aufmerksamkeit des Energiemeisters voraus. Da er aber in den meisten Fällen nicht in der Lage ist, alle diese Steuermaßnahmen unmittelbar auszuführen, gibt er die entsprechenden Anweisungen an die Leitstände der Kesselhäuser oder Walzwerksöfen weiter. Von dort aus wird dann die Veränderung des Energieangebotes vorgenommen.

Energie, Triebkraft der Produktion, fließt täglich und stündlich in unsere Betriebe, gefördert durch Rohrleitungen und Kabel, überwacht und gesteuert von Männern in unermüdlichem Einsatz. Diese Energie steht dem Hüttenmann als sichere Kraftquelle jederzeit zur Verfügung. Er kann sich auf sie verlassen wie auf die Männer, die in den Steuerzentralen hinter den Meßgeräten darauf achten, daß der treibende Strom von Gas und Elektrizität nie abreißt.

◀ Die beiden Grafiken verdeutlichen den Stromverbrauch der Hüttenwerke und den Energiefluß zwischen den Werken



Energieflußbild

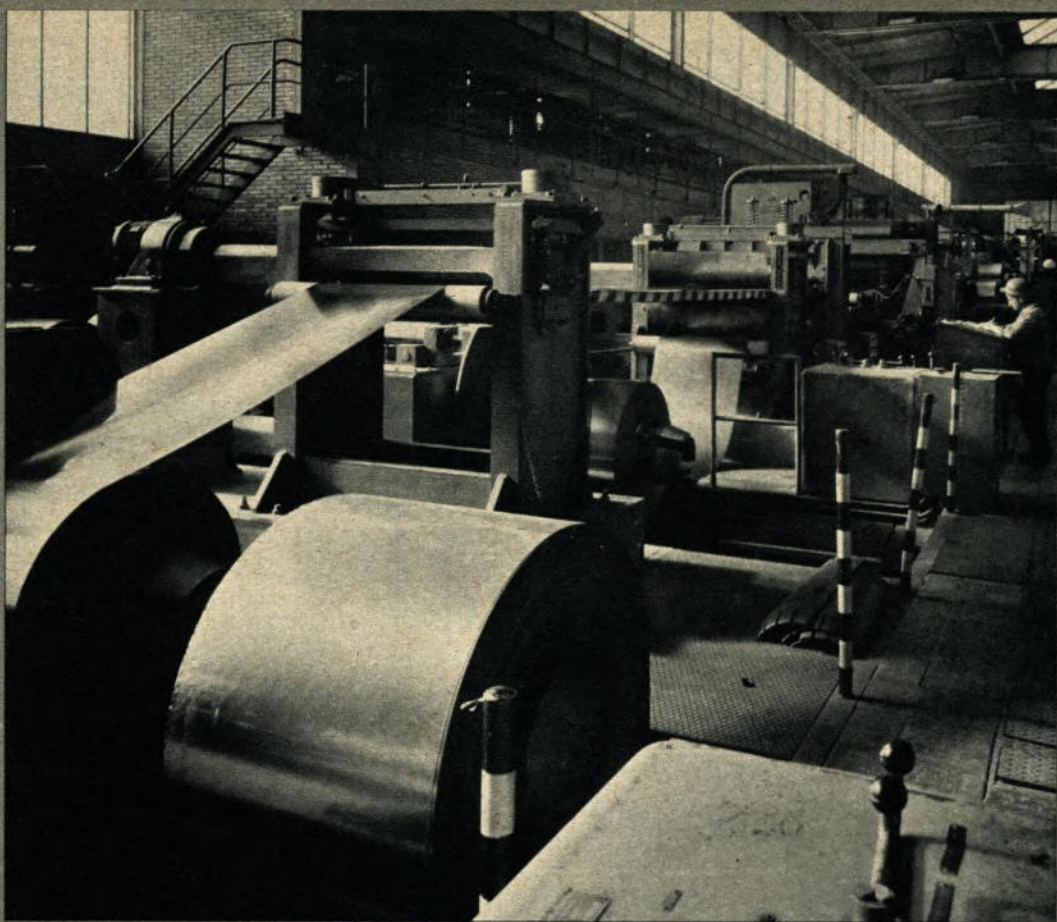


Schützender Mantel für feinste Bleche

Die Aufgabe ist einfach: Wer Weißblech erzeugen will, muß kaltgewalztes Feinstblech mit schützendem Zinn überziehen. Wie diese »einfache« Aufgabe in der betrieblichen Praxis gelöst wird oder — anders ausgedrückt — wie viele ausgeklügelte und sorgfältig aufeinander abgestimmte maschinelle Anlagen notwendig sind, um 300 Meter Band je Minute mit einem genau bemessenen Schutzüberzug von Zinn zu versehen, macht dieser Gang durch die elektrolytische Bandverzinnungsanlage des Werkes Wissen deutlich.

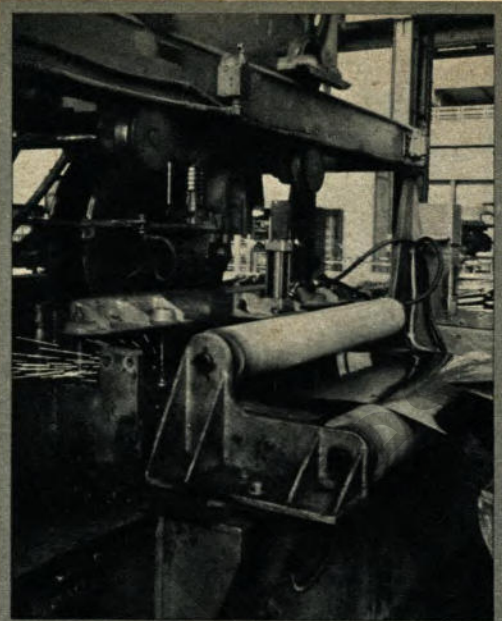


Ein Blick über die Werkshalle, in der flachgewalzte Bänder mit Dicken von 0,17 bis 0,50 Millimeter und Bandbreiten bis zu 1000 Millimeter elektrolytisch verzinkt werden. Die erste Baustufe dieser elektrolytischen Bandverzinnungsanlage wurde 1957 fertiggestellt; in den folgenden Jahren wurde die Anlage erweitert und jeweils auf den neuesten technischen Stand gebracht.



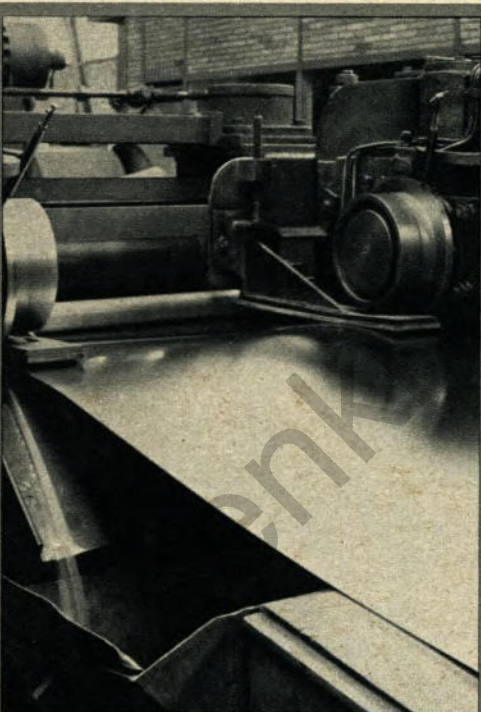
1

Hier ist der Start des zu verzinnenden Bandes: von Bundwagen werden die Bänder abwechselnd auf einen der beiden Ablaufhaspel aufgebracht. Die Haspel können bis zu 12 Tonnen schwere Bunde aufnehmen.



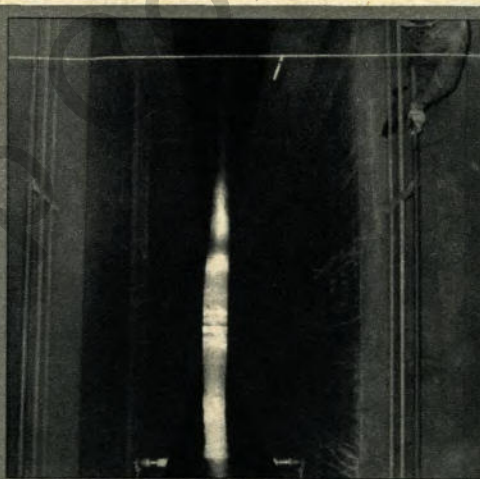
2

Auf die Schere – wo die Bandenden rechtwinklig geschnitten werden – folgt die Schweißmaschine, die nahezu vollautomatisch arbeitet. Die Enden von zwei hintereinanderfolgenden Bändern werden zehn Millimeter überlappt und durch eine Rollnaht verschweißt. Das Band durchläuft nun ein S-Rollen-Gerüst vor einer kleinen Schlingengrube, wo Fotozellen den gleichmäßigen Durchgang der Schlinge steuern.



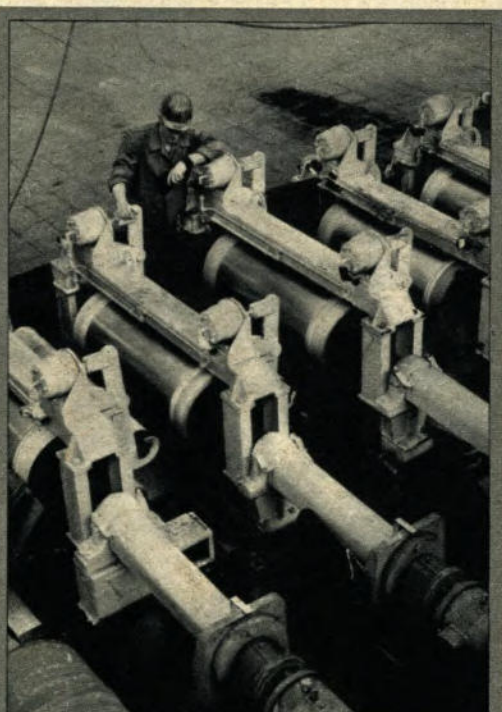
3

In der Besäumschere werden die rauen Walzkanten des Bandes abgeschnitten. Der dabei entstehende Saumschrott läuft durch einen Schacht und wird von einer Schrottwickelmaschine im Keller aufgewickelt.



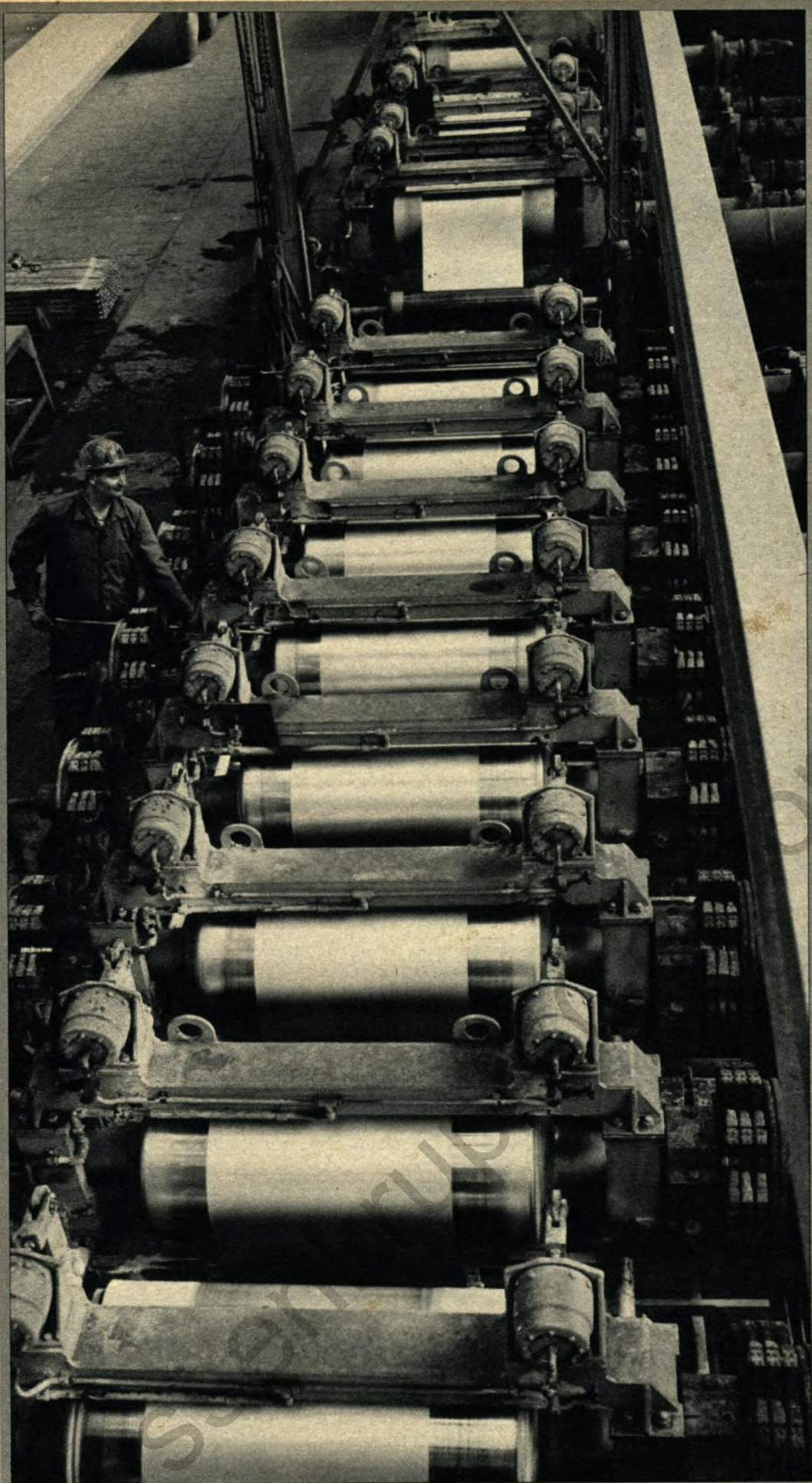
4

Um einen Stillstand im chemischen Teil zu vermeiden – wodurch alles Band in diesem Anlagenteil unbrauchbar würde –, ist im Anschluß an die Besäumschere ein Vorrat von etwa 80 Meter Band angelegt. Diesen Vorrat bewirken zwei Bandschlingen in einer 25 Meter tiefen Schlingengrube. Während des Schweißens wird die Grube leergefahren und anschließend durch höhere Geschwindigkeit im Einlaufteil wieder gefüllt.



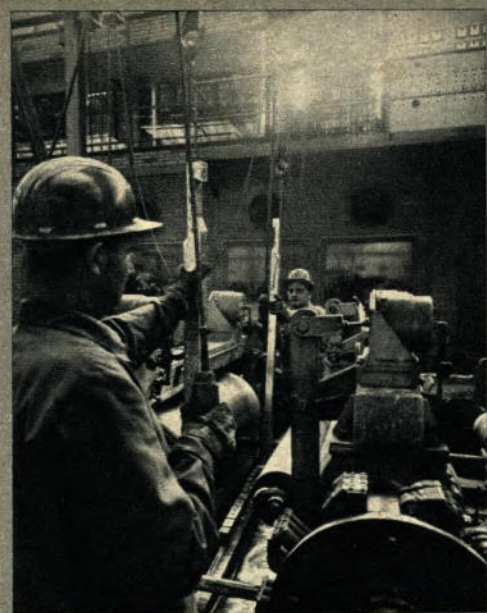
5

Voraussetzung für eine gute Verzinnung ist eine einwandfreie Oberflächenbeschaffenheit. Das Band wird daher vor der Verzinnung in vier Tanks vorbehandelt (Manfred Feike bei der Kontrolle der Bäder).



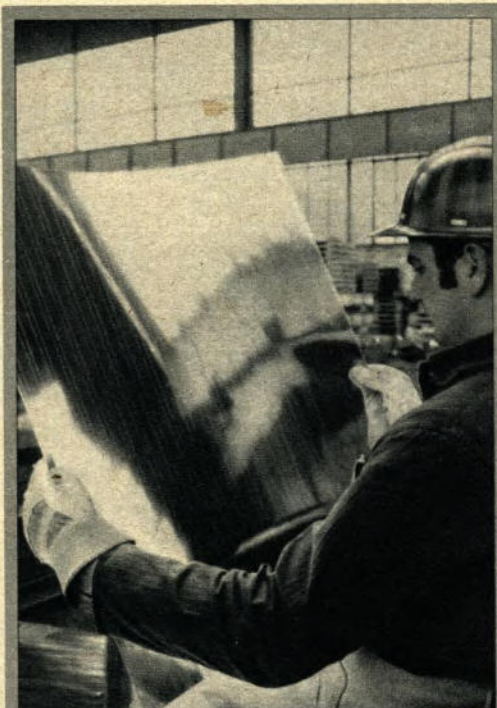
6

Beim Einlauf in den Verzinnungsabschnitt wird das Band zunächst in einem mit Elektrolyt gefüllten Behälter benetzt. Nacheinander sind dann acht Verzinnungsbehälter angeordnet, in denen das Band durch Umlenkwalzen in senkrechten Schlingen geführt wird (Karl Pieta beim Anodenverschieben).



7

Alle Verzinnungsbehälter gleichen sich: Der Bandstrang taucht in den mit einem Elektrolyten gefüllten Behälter und gleitet zwischen Zinnanoden hindurch. Diese Anoden sind an Brücken aufgehängt (unser Bild zeigt, wie Karl Pieta und Franz-Josef Klein neue Zinnanoden einsetzen). Nach dem Einschalten des Gleichrichters löst sich das Zinn von der Anode und schlägt sich auf dem Band nieder. Die Stärke des Niederschlags kann durch Veränderung der Strommengen gesteuert werden.



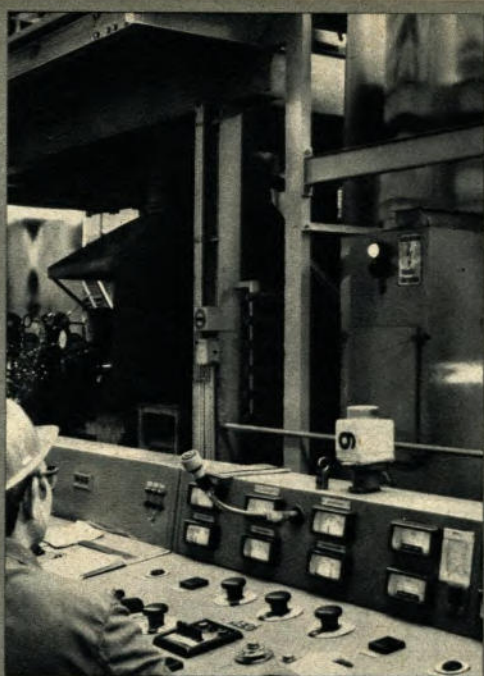
8

Auch das Aufbringen einer unterschiedlich dicken Zinnschicht auf der Ober- und Unterseite des Bandes ist möglich. Um diese »Differenzverzinnung« zu kennzeichnen, wird das Band auf der stärker verzinnnten Seite markiert. Die Abstände matter Längslinien sind für die einzelnen Zinnaufgaben festgelegt (Rudolf Wagner prüft eine differenzverzinnnte Tafel).



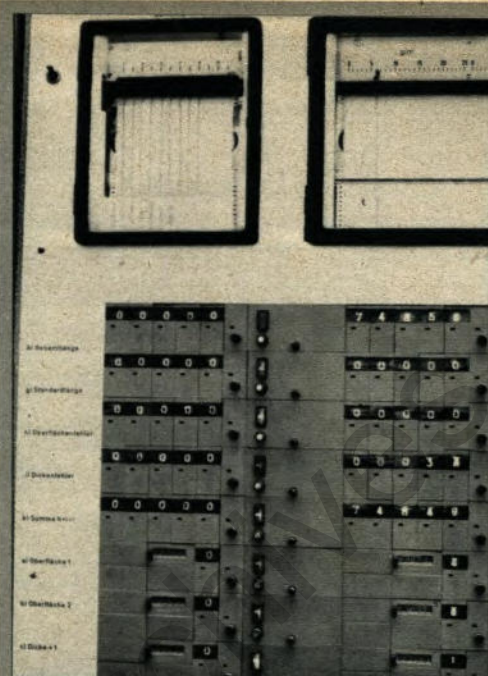
9

Nach dem elektrolytischen Auftragen des Zinns hat das Band ein mattes Aussehen. Den bekannten Glanz des Weißbleches erzielt eine Aufschmelzvorrichtung. Durch eine elektrische Widerstandsschaltung erwärmt sich das Band auf Temperaturen über 230°C , und die Zinnschicht wird dabei aufgeschmolzen. Unmittelbar nach dem Beginn des Schmelzflusses wird das Band in einem Wasserbad abgeschreckt.



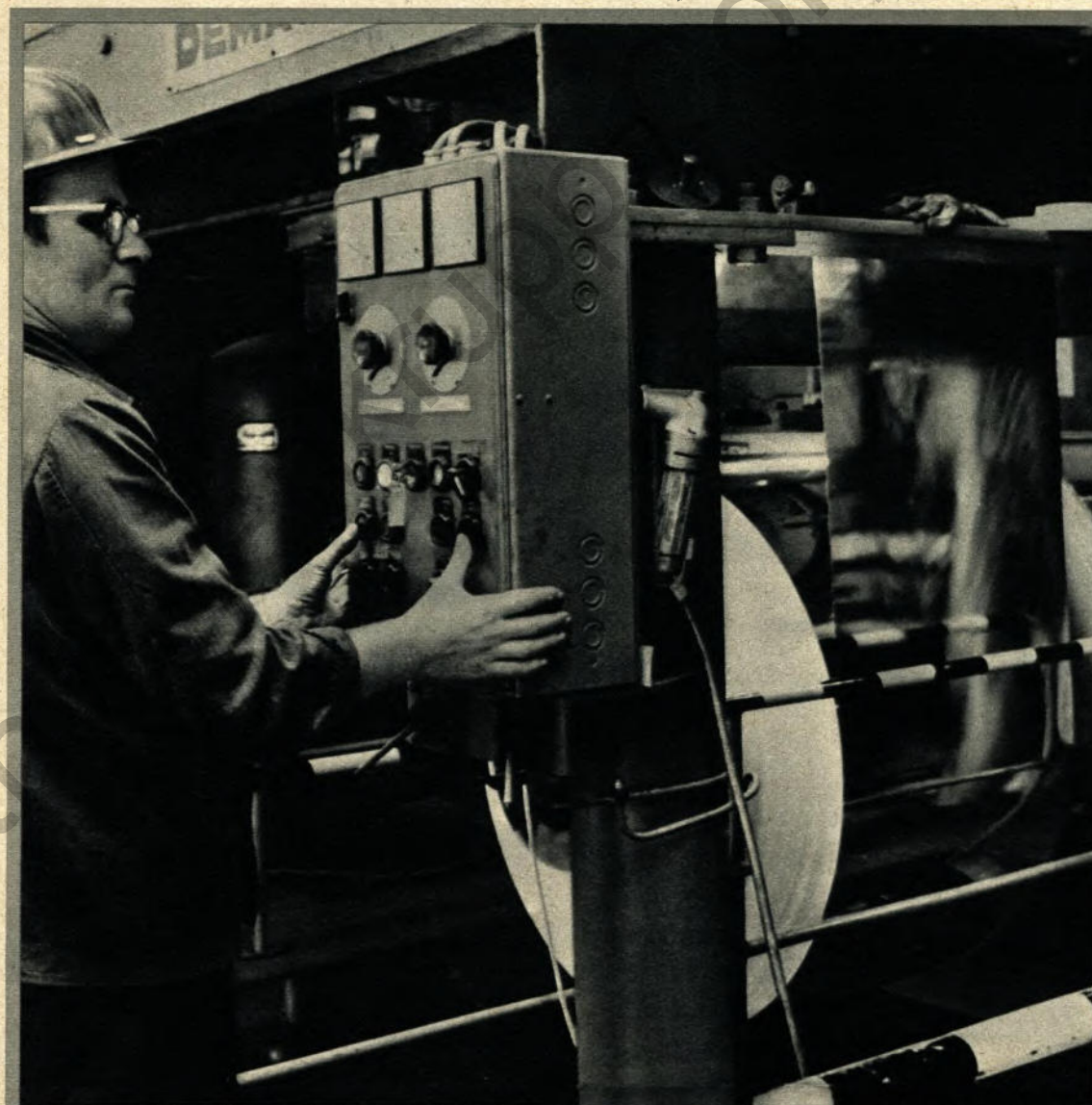
10

Das Band durchläuft nacheinander einige chemische Bäder. Danach wird es gespült und mit Heißluft getrocknet. Den Abschluß der Nachbehandlung bildet eine elektrostatische Befettungsanlage, die entsprechend den Kundenwünschen einige Milligramm Fett je Quadratmeter aufträgt (Adolf Knopp am Steuerpult des Nachbehandlungsteils).



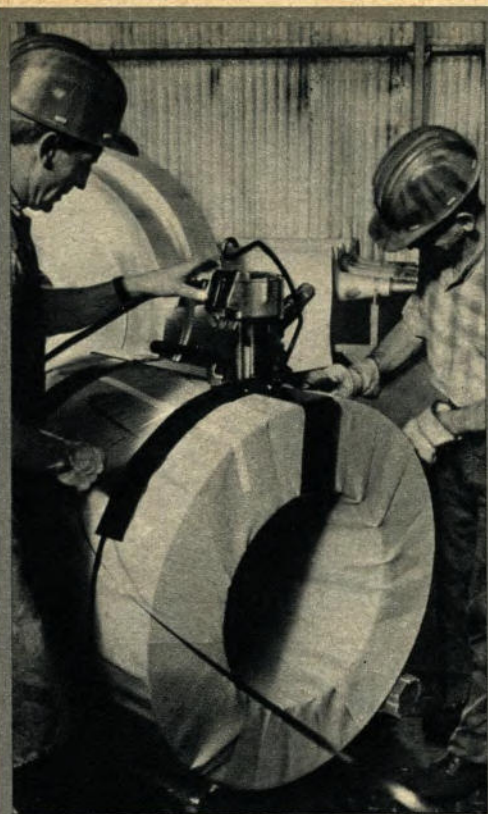
11

Vor den Haupt-S-Rollen, die das Band durch die Verzinnung ziehen, befindet sich die Inspektionsstrecke und die erste Qualitätskontrolle. Etwaige Oberflächenfehler werden über Spiegel festgestellt und ebenso wie die von Meßgeräten für die Dicke der Zinnschicht und für die Dicke der Bleche und von Lochsuchgeräten ermittelten Fehler in elektronische Zählwerke geleitet.

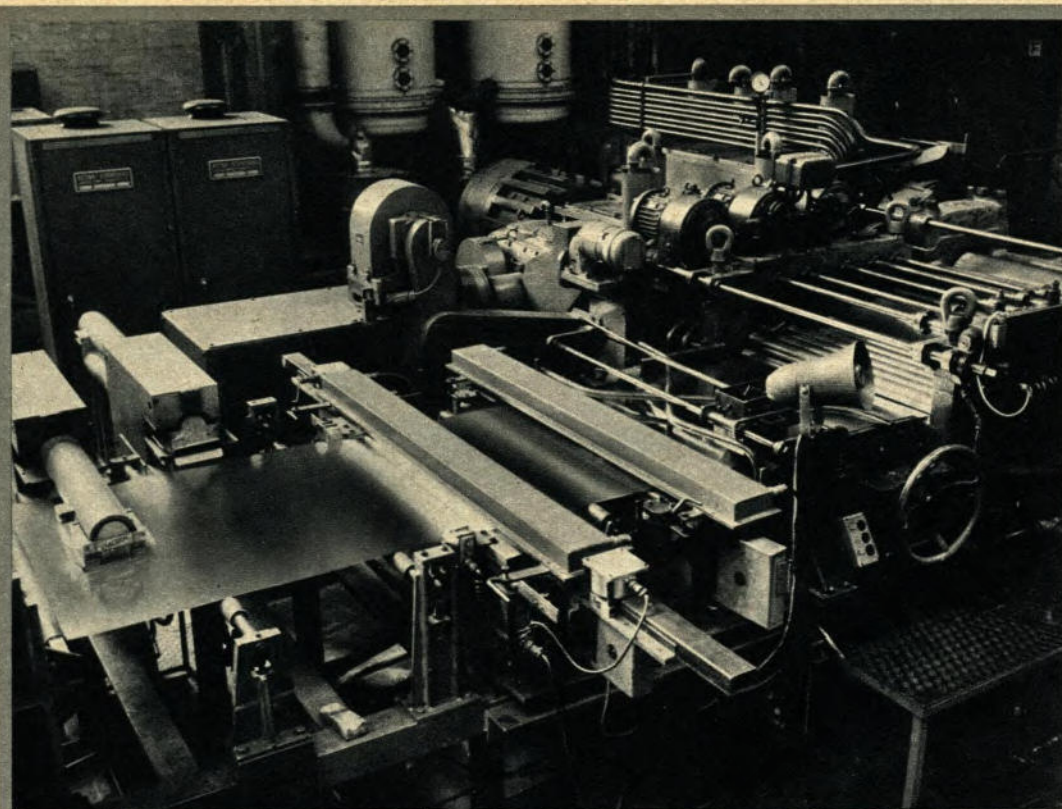


12

Je nach Kundenwunsch kann das fertige Weißblech entweder in Bunden aufgewickelt oder in Tafeln zerteilt werden. Ist das volle Bundgewicht erreicht, trennt eine Schere das Band, ohne daß die Anlage stillgesetzt wird. Magnet-Transportbänder führen den Bandanfang auf den zweiten Wickelhaspel (Erhard Reifenrath überwacht das Aufwickeln).



13 Die vom Haspel abgenommenen Weißblechbunde werden wahlweise mit senkrechter oder waagerechter Achse verpackt (hier von Willi Weissmüller und Werner Ranly).



14 Wird das Band in Tafeln geschnitten, läuft es direkt in eine Zerteil- und Sortieranlage. Sind die gewünschten Tafellängen allerdings so kurz, daß wegen des Zerteilvorganges die Bandgeschwindigkeit herabgesetzt werden muß, wird das Band aufgewickelt und von einem eigenen Ablaufhaspel in die Zerteil- und Sortierstrecke eingeführt oder auf einer selbständigen Anlage geschnitten. Die Zerteilanlage beginnt mit einer geregelten Schlinge, gefolgt von einer zweiten Gruppe von Inspektions- und Qualitätsüberwachungsgeräten. Daran schließt sich eine kombinierte Richtmaschine mit Trommelschere an.



15 Die automatische Sortierstrecke (beobachtet von Lothar Günther) leitet die einzelnen Tafeln je nach ihrem Qualitätszustand in vier verschiedene Stapelboxen.



16 Zur Kontrolle der visuellen und automatischen Prüfungen in der Verzinnungsanlage wird ein Teil der Erzeugung bei geringerer Geschwindigkeit auf einer Nachsortieranlage (hier von Oskar Asbach) geprüft.



17 Die in Paketen mit einem Gewicht von etwa 1 Tonne verpackten Weißbleche liegen versandbereit in der Lagerhalle.



Nach Jugoslawien *wurden viele Wege leichter*

Das Land an der Ostküste der Adria ist uns wieder näher gerückt. Die Schlagbäume, die nach dem Kriege und seinen politischen Folgen niedergegangen waren, hoben sich wieder. Der Flug über die Alpen ist für die Männer der Wirtschaft zur Routine geworden. In den Terminkalendern auch der Vertreter von Hoesch-Export werden die Abstände zwischen den Verabredungen immer kürzer. Erich Niemeier, Geschäftsführer, und Harry Eicke sind hier inzwischen so zu Hause wie im ganzen Ruhrgebiet. (Auf die Schwerpunkte unserer Lieferungen gehen wir noch ausführlicher ein.)

Das Land der sonnigen Küste, der Gastlichkeit und der historischen Sehenswürdigkeiten hat seit je die Touristen aus allen Teilen Europas angelockt; aber in den letzten Jahren stieg die Zahl der deutschen Urlauber sprunghaft. Zählte man 1968 noch 750 000 Besucher aus der Bundesrepublik, so waren es im letzten Jahr schon über eine Million. Die Einzelübernachtungen stiegen sogar im vergangenen Jahr von fünf Millionen auf





1

über sieben Millionen Übernachtungen an. Alle Zeichen deuten darauf hin, daß diese Nachweise stets enger werdender Nachbarschaft sich weiter mehren. Wir haben allen Grund, darüber froh zu sein, daß die Narben des Krieges verheilen. Die Anziehungskraft, die dieses Land schon immer auf die Menschen nördlich der Karawanken ausübte, ist wieder belebt. Von den Naturschönheiten der Mittelmeerlandschaft mit ihren vielen Gegensätzen lockt zumeist

die Küste mit ihren 716 Inseln zwischen Istrien und Albanien. Zu Füßen der schroffen Kalkwände der Dinarischen Alpen liegt eine Kette von malerischen, historisch geprägten Städten und Dörfern, eingebettet in Nadelwälder, Oliven-, Zypressen-, Feigen- und Mandelkulturen, Obst- und Weingärten. In das Landinnere ziehen die Zeugnisse einer wechselvollen Geschichte eines Landes, das seit dem Altertum Drehscheibe war zwischen Ost und West, zwischen Orient und Okzident. Das Mosaik von Rassen, Religionen und Nationalitäten, von Baudenkmalern gegensätzlichster Zivilisationen, trägt die Spuren von den Vorherrschaften der Phönizier, Griechen und Römer; von den gewaltsamen oder friedlichen Einflüssen der Türken und Venezianer, von den grausamen Bruderkämpfen, den Einflüssen deutscher Königshäuser, dem Anschluß an Österreich-Ungarn, von den Balkankriegen im zweiten Jahrzehnt unseres Jahrhunderts über die Entstehung des Königreiches Jugoslawien im Jahre 1929 bis zum letzten Weltkrieg und der Entwicklung eines neuen Jugoslawien als sozialistischer, föderativer Staat aus sechs Republiken mit mutigem, politischem Eigenleben — wieder einmal Vermittler zwischen zwei Welten.

Der Reiz einer Jugoslawienreise liegt aber nicht nur in der Schönheit des Landes und der Begegnung mit seiner bunt schillernden Vergangenheit: dem Besuch der Tempel, Amphitheater, Thermen, Mosaiken und Reliefs aus der Antike; der Mauern, Burgen und Festungen aus dem Mittelalter, der Städte und Paläste, Dome und Schatzkammern venezianischen Ursprungs. Ein eigener Reiz liegt in der Begegnung mit den Menschen, ihrer Lebensweise, die von Provinz zu Provinz so gegensätzlich ist wie in keinem anderen Land Europas. Im Norden und Westen und an der kroatischen Küste können wir uns in deutscher Sprache verständigen. Ein Erbe der langen kulturellen Bindung an Österreich. In Istrien blieb der italienische Einfluß deutlich, unverwechselbar ist das orientalische Leben auf den bosnischen Märkten und vor den Minaretten. In Jugoslawien grenzen Orient und Okzi-



2

dent aneinander und vermischen sich in Lebensart und Denkweise, in Ernährung und Kleidung. Fürst Metternich unterschied das Leben in Westeuropa und Osteuropa durch

1 Eine der malerischen Buchten bei Mali Lošinj an der Südostspitze der Insel Cres

2 In der Stadt der Museen und tausend anderen Sehenswürdigkeiten: Dubrovnik

3 Das heute noch viel genutzte römische Amphitheater in der Stadt Pula

4 Die Stadt der 40 Moscheen und der 400 Jahre alten Neretva-Brücke: Mostar

5 Vor romantischer Dorfkulisse trägt er seine frischen Oliven zum Markt

6 Mit diesen Ködern hofft er auf guten Fang der viel begehrten Tintenfische

7 Ein Ausflugsziel zwischen Dubrovnik und Mostar: Počitelj in der Herzegowina



4



5



6



7



von der dafür zuständigen betrieblichen Stelle beraten zu lassen. Bei den Hoesch AG Hüttenwerken werden Auskünfte erteilt im Werk Westfalenhütte, im Werk Phoenix wie im Werk Union durch die jeweiligen Sozialbüros und ebenso in der Hauptverwaltung der Hoesch AG durch das Sozialbüro. Die Interessenten aus den Werken und Gesellschaften der Weiterverarbeitung können gern die Beratung durch das Sozialbüro der Hauptverwaltung (Telefon 8444850) in Anspruch nehmen. Dies gilt besonders auch für unsere Werksrentner.

8 Blick auf die 800 Jahre alten Stadtmauern von Dubrovnik

9 Rovinj, bis heute Treffpunkt der Maler

10 Die zerklüftete Küste von Omis bei Split

11/12 Zwei Beispiele für moderne Unterkünfte in traditionsreicher Umgebung: Hotels in Rabac und Opatija in Istrien



11



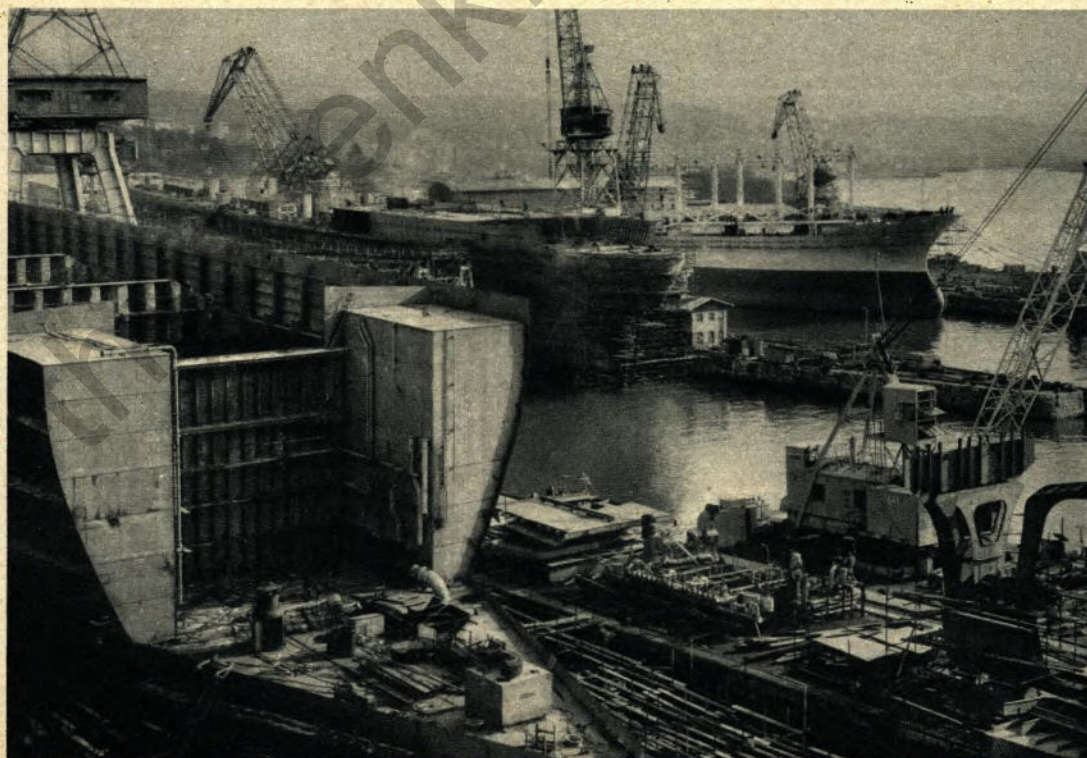
12

Mit Stahl von Hoesch in Jugoslawien

entstehen hier in der Werft »3. Mai« in Rijeka neue Schiffe. In den letzten drei Jahren lieferten die Hoesch-Hüttenwerke große

Mengen Schiffsbleche und Profile vornehmlich an die Werften in Split, Rijeka und Trogir. Diese Lieferungen werden sich noch erhöhen. Zu den weiteren Schwerpunkten, die sich in den seit 15 Jahren bestehenden Geschäftsbeziehungen zwischen Hoesch-Export und jugoslawischen Firmen herausgebildet haben, gehört der Verkauf von kaltgewalztem Feinblech für die Automobil-Industrie, für den Waggonbau, für Haushaltsgeräte oder Ver-

packungszwecke. Die erfreulich großen Liefermengen steigen von Jahr zu Jahr. Seit vielen Jahren beliefern wir auch fast alle bedeutenden Hersteller von Konserven in Jugoslawien. Auch hier vergrößert sich der Hoesch-Anteil von Jahr zu Jahr. Jugoslawische Drahtseilfabriken kaufen bevorzugt Seildrähte bei Hoesch, unter anderem zur Herstellung von Schiffsseilen. Auch fertige Seile für Schiffe wie zur Verwendung im jugoslawischen Bergbau werden bei Hoesch gekauft. Spezial-, Union- und Breitflachstahl setzen wir bei der Automobilindustrie ab. Kaltband verkaufen wir in den verschiedensten Güten, auch oberflächenveredelt. Für die jugoslawischen Eisenbahnen liefert Hoesch seit einigen Jahren die bekannten MFD-Aufgleisgeräte und seit 1967 Feder-nägel des Werkes Dörken der Rothe Erde — Schmiedag AG zur Befestigung von Schienen. In diesen Wochen laufen die Lieferungen für die Neubaustrecke Belgrad-Bar an. Die Hoesch-Röhrenwerke sind an Lieferungen von Röhren in großen Durchmessern für eine Pipeline von der Adria zu den Raffinerien im Inland beteiligt worden. In jüngster Zeit fanden die Platallerzeugnisse des Trierer Walzwerks und das Programm des Bauteilwerkes der Hüttenwerke Siegerland besonderes Interesse. Dabei waren die Neubauten und Großanlagen für den Fremdenverkehr von Bedeutung. Abschließend sei erwähnt, daß Hoesch in jedem Jahr auf der Internationalen Herbstmesse in Zagreb mit einem Stand im Pavillon der Bundesrepublik und im Freigelände vertreten ist.



Drittes Brammenwalzwerk, zweites Warmbandwalzwerk

Mit einem dritten Brammenwalzwerk und einem zweiten Warmbandwalzwerk, die kürzlich in Betrieb genommen wurden, erreichte Hoogovens in Ijmuiden ein Zwischenziel im Investierungsprogramm, das im sogenannten »Vier Millionen Tonnen-Stahlplan« (auch Warmbandplan genannt) vorgesehen war. Der Verwirklichung der beiden Projekte waren 1967 und 1968 der Bau eines Löschkais für Erz und Kohle, der Bau eines sechsten Hochofens und der eines zweiten Oxygenstahlwerks als notwendige Erweiterungen voraufgegangen. Abgerundet wird der Erweiterungsplan in der ersten Hälfte dieses Jahres mit der Fertigstellung einer Pelletisieranlage. Für den gesamten Warmbandplan — die beiden Walzwerke, die Pelletisieranlage, den Erzkai, den sechsten Hochofen und das zweite Oxygenstahlwerk — war ein Betrag von 1,1 Milliarden holländische Gulden erforderlich.

Die Abrundung des Warmbandplans bedeutet für Hoogovens noch nicht das Ende der Entwicklung. In diesem Zusammenhang erscheint die gemeinsame Gründung eines neuen Werkes auf der Maasvlakte bei Rotterdam als eine logische Fortsetzung der Entwicklungsphase, in der sich sowohl Hoesch als auch Hoogovens befinden.

Größtes Brammenwalzwerk der Welt

Das neue Brammenwalzwerk hat zur Aufgabe, das zweite Warmbandwalzwerk mit Brammen zu versorgen. Es kann außerdem Brammen für das Walzwerk für Grob- und Mittelbleche liefern. Die Jahreskapazitäten des ersten und des zweiten Brammenwalzwerkes betragen 1,9 bzw. 1,5 Millionen Tonnen; das dritte Brammenwalzwerk wird, wie gesagt, in der Endphase fünf bis sechs Millionen Jahrestonnen verarbeiten können. Das Gewicht der Rohbrammen wird maximal 45 Tonnen betragen.

Nach dem Erwärmen bis zu 1300 Grad werden die Rohbrammen mit einem Zangenkran aus den Tiefföfen genommen. Dieser Kran stellt eine walzfertige Rohbramme auf den Blockwagen, der sie zum Rollgang bringt. In den Brammenwalzwerken 1 und 2 geschieht die Walzung zwischen zwei horizontalen Walzen. Nach jedem Durchgang wird die Drehrichtung der Walzen umgekehrt. Die Öffnung zwischen den Walzen wird verringert, so daß immer wieder dünner ausgewalzt werden kann.

Im dritten Brammenwalzwerk wird die Kantenwalzung von einem vertikalen Walzgerüst übernommen, das direkt vor dem horizontalen Walzgerüst steht. Hiermit wird viel Zeit gewonnen, weil das Kanten der Vorbrammen unterbleiben kann. Die Walzzeit wird um 10 bis 20 v. H. verkürzt; die Zahl

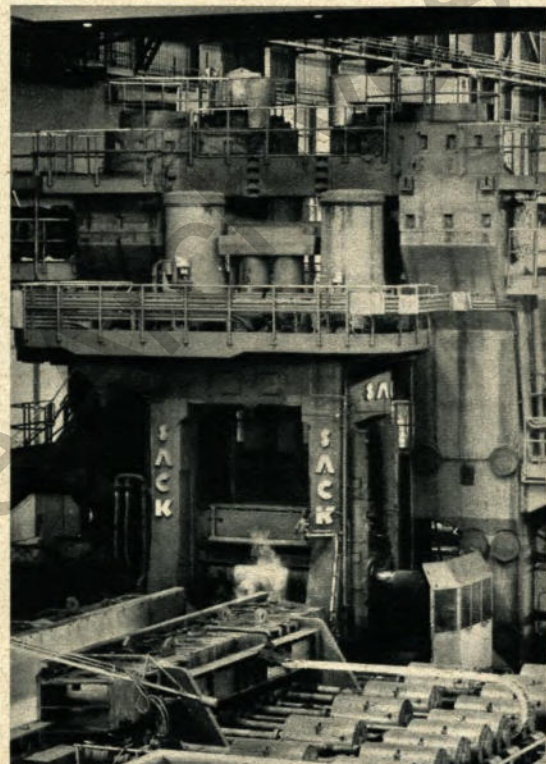
der Stiche variiert zwischen 15 und 19. Beim dritten Brammenwalzwerk ist es außerdem möglich, »in Tandem« zu walzen, wobei zwei Vorbrammen hintereinander hin und her durch die Walzgerüste gehen. Auch dies wirkt sich zeitsparend aus. Um in Zukunft der Frage nach sehr schweren Brammen genügen zu können, ist das Walzwerk für Rohbrammen bis zu einem Gewicht von 45 Tonnen konstruiert worden; in Tandem werden dies 2 x 35 Tonnen sein. Das Brammenwalzwerk 3 hat nach einer Ausweitung der Zahl der Tiefföfen eine Jahreskapazität von fünf bis sechs Millionen Tonnen und ist damit das größte der Welt.

Automation triumphiert im Warmbandwalzwerk 2

Das neue Warmbandwalzwerk muß Brammen aus dem Brammenwalzwerk 3 zu einem dünnen Band von großer Länge auswalzen und dieses Band in Bundform für weitere Verarbeitung ausliefern. Im ersten schon seit vielen Jahren bestehenden Warmbandwalzwerk geht die Bramme zuerst in ein reversierbares Vorwalzgerüst mit fünf Stichen. Im zweiten Warmbandwalzwerk geschieht dies in einem Durchgang durch vier hintereinander angeordnete Walzgerüste. Kantenwalzen sorgen dafür, daß die Breite auf fast dem gleichen Maß bleibt wie die Brammenbreite. Der kontinuierliche Walzprozeß beginnt in der Fertigstaffel, die aus einer Anzahl von kurz hintereinander angeordneten Walzgerüsten besteht. In einem Durchgang wird das Material auf die gewünschte Enddicke gebracht, die beim neuen Warmbandwalzwerk variieren kann zwischen 1,5 und 12,5 Millimeter. Die Geschwindigkeit im letzten Walzgerüst kann bis auf über 70 Stundenkilometer ansteigen.

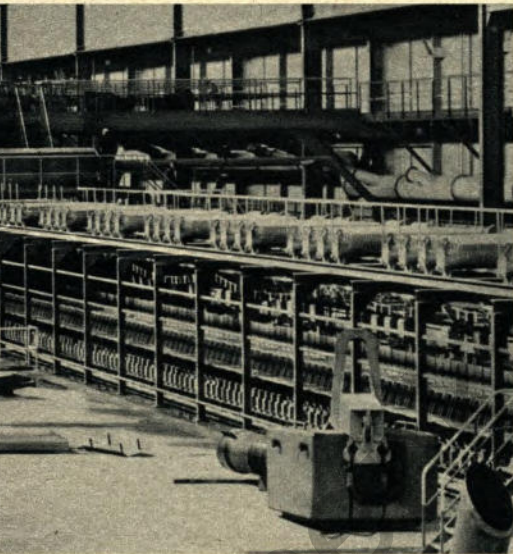
In Zukunft werden die großen Brammengewichte des zweiten Warmbandwalzwerkes 33 Tonnen betragen können. Es ist eine Breite von 2,23 Metern gewählt worden, wodurch es möglich ist, gut zwei Meter breite warmgewalzte Bleche zu liefern. Die warmen Brammen durchlaufen eine insgesamt 650 Meter lange Walzwerkshalle. Der Zunderbrecher als erstes Walzgerüst, zwei Duo-Vorwalzen und zwei Quarto-Walzgerüste bilden zusammen die Vorwalzstaffel. Die gesamte Walzenstraße vom vertikalen Zunderbrecher bis zum Rollgang hinter der letzten Vorwalze (ungefähr 300 Meter) wird von einem Leitstand aus bedient. Durch drei Fernsehkameras kann der »Vorwalzer« sein gesamtes Arbeitsgebiet beobachten.

Nach der Vorwalzstaffel folgt die Endwalzstaffel, in der sechs Walzgerüste stehen mit je einem Motor mit einer Leistung von 8000 PS. Die vorgewalzte Bramme erreicht danach in

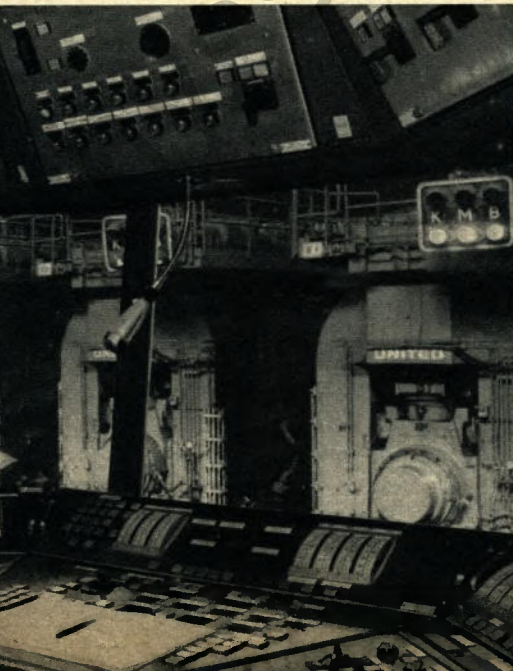


sechs Walzgerüsten automatisch die gewünschte Banddicke. Nach dem Durchgang durch das letzte Fertigwalzgerüst geht das Band über einen 150 Meter langen Auslaufrollgang zu den Haspeln. In der Meßwarte der Öfen und im Leitstand der Fertigwalzstaffel stehen Computer, die die Beheizung der Brammen bis zur Kühlung der Bänder regulieren und alle Daten bei der Produktion berechnen, weitergeben und registrieren. Die Produktionskapazität des neuen Warmbandwalzwerkes beträgt in der ersten Phase 1,5 bis 2 Millionen Jahrestonnen warmgewalzte Bunde. In der Endphase wird die Kapazität 3,5 bis 4 Millionen Jahrestonnen sein. Dazu sind Ergänzungen erforderlich, wie die Erweiterung der Brammenlagerhallen, der Bau eines dritten Brammenofens, die Vergrößerung der Kapazität der Fertigstaffel auf 12 000 PS je Walzgerüst und der Bau eines dritten Haspels. Mit diesen Erweiterungen wurde inzwischen begonnen.

- 1 Dieser 15 Meter hohe Riese im Brammenwalzwerk 3 verfügt über eine Gesamtmotorleistung von 12500 PS
- 2 Ein Blick in das zweite Warmbandwalzwerk. Im Vordergrund die Fertigstaffel mit sechs Walzgerüsten und einem Teil des Auslaufrollgangs
- 3 Die modernen Leitstände im Warmbandwalzwerk 2 erlauben eine gute Sicht auf die Walzanlagen. Wo erforderlich, sind Fernseh-Monitoren eingebaut



2



3

UNSERE JUBILARE

40

Hoesch AG Hüttenwerke

- 1.4.1970 Walter Kluthe, Meister
Werk Phoenix
- 1.4.1970 Ludwig Möller, Techniker
Werk Phoenix
- 1.4.1970 Karl Westmeier,
Hauptgruppenleiter
Werk Union
- 1.4.1970 Alfons Büttner, Gruppenleiter
Werk Westfalenhütte
- 1.4.1970 Karl Damrau, Steuermann
Werk Westfalenhütte
- 1.4.1970 Hans Krawczyk, Schlosser
Werk Phoenix
- 1.4.1970 Werner Klee, Maschinenpfleger
Werk Phoenix
- 1.4.1970 Eduard Pecht, Magaziner
Werk Westfalenhütte
- 1.4.1970 Hugo Sälzer, Elektriker
Werk Phoenix
- 1.4.1970 Fritz Schaltinat, Hilfskraft
Werk Union
- 1.4.1970 Josef Vogt, Armaturenschlosser
Werk Union
- 4.4.1970 Bruno Adler, Batteriewärter
Werk Westfalenhütte
- 10.4.1970 Anton Kolberg, Pfortner
Werk Westfalenhütte
- 14.4.1970 Max Peter, Vorarbeiter
Werk Westfalenhütte
- 22.4.1970 Ludwig Wäller, 1. Schmelzer
Werk Phoenix
- 23.4.1970 Erich Bals, Schlosser
Werk Westfalenhütte
- 23.4.1970 Reinhold Wegner, Werkstückprüfer
Werk Westfalenhütte
- 23.4.1970 Hermann Rügge, Werkmeister
Werk Westfalenhütte
- 23.4.1970 Karl Bak, Schichtmeister
Werk Westfalenhütte

Hoesch AG Walzwerke Hohenlimburg-Schwerte

- 14.4.1970 Otto Meissgeier, Federnarbeiter
Federnwerk Hlb.
- 14.4.1970 Karl Bastian, Walzer
Kaltwalzwerk Hlb.
- 16.4.1970 Werner Schmidt, Fertigwalzer
Profilwerk Schwerte
- 23.4.1970 Fritz Alberts, Dreher
Maschinenbetrieb Hlb.

Hoesch Siegerlandwerke AG

- 1.4.1970 Walter Adolph, Kaufm. Angestellter
Werk Eichen
- 1.4.1970 Walter Nöller, 1. Elektriker
Werk Attendorn
- 15.4.1970 Albert Schöler, Kranfahrer
Werk Eichen
- 16.4.1970 Otto Steinseifer, Fahrer
Werk Eichen

Rothe Erde – Schmiedag AG

- 1.4.1970 Erich Rellmann, Gesenkdreher
- 7.4.1970 Fritz Cohsmann, Vorarbeiter
Werk Werdohl

Hoesch Maschinenfabrik Deutschland AG

- 17.4.1970 Otto Löbbert, Dreher

Hoesch Drahtseilwerke GmbH

- 26.4.1970 Eduard Erkau, Seilermeister

Hoesch Eisenhandel mbH

- 1.4.1970 Heinrich Kestel,
Handlungsbevollmächtigter
- 1.4.1970 Anton Vielhaber,
Kaufm. Angestellter

25

Hoesch AG

- 5.4.1970 Karl-Heinz Hagemann,
Kaufm. Angestellter

Hoesch AG Hüttenwerke

- 1.4.1970 Günter Aufdemkamp, Gruppenleiter
Werk Westfalenhütte
- 3.4.1970 Herbert Vogt, Ausbilder
Werk Westfalenhütte
- 8.4.1970 Franz Damrath,
Wagenbauschlosser
Werk Union
- 23.4.1970 Paul Lukas, Dreher
Werk Westfalenhütte
- 25.4.1970 Dietrich Runz, Lokfahrmeister
Werk Westfalenhütte
- 26.4.1970 Hermann Thoms, Maschinist
Werk Union

Hoesch AG Walzwerke Hohenlimburg-Schwerte

- 25.4.1970 Friedhelm Winter, Prokurist
Verkauf Blankstahlzieherei
- 3.4.1970 Friedhelm Gaul, Res.-Walzmeister
Warmwalzwerk Hlb.
- 3.4.1970 Herbert Oehlke, Werkzeugausgeber
Federnwerk Hlb.

Hoesch AG Röhrenwerke

- 1.4.1970 Norbert Isbanner, Werkmeister
- 1.4.1970 Helga Brune, Sekretärin
- 24.4.1970 Werner Bartnik, Beizer

Hoesch Siegerlandwerke AG

- 20.4.1970 Werner Keseberg, 1. Elektriker

Trierer Walzwerk AG

- 17.4.1970 Walter Krämer, Kfz.-Schlosser
Werk Trier

BLEFA GmbH Blechverarbeitung und Fassfabrik

- 11.2.1970 Elisabeth Hilpisch, Wärterin
- 6.4.1970 Friedrich Arnold, Kontrolleur

DIE WERKE UND GESELLSCHAFTEN DER HOESCH AG

Zweigniederlassungen

Hoesch AG Hüttenwerke Dortmund

Hoesch AG Walzwerke Hohenlimburg-Schwerte Hohenlimburg

Hoesch AG Röhrenwerke Hamm

Hoesch AG Bergbau Essen-Altenessen
(in Ruhrkohle AG überführt)

Verwaltungsgesellschaften

Dortmund-Hörder Hüttenunion AG
Dortmund

Industriewerte AG Dortmund

Produktionsgesellschaften

Rothe Erde – Schmiedag AG Hagen

Trierer Walzwerk AG
Wuppertal-Langerfeld

Döhner AG Letmathe

Schwinn AG Homburg/Saar

Hoesch Maschinenfabrik Deutschland AG
Dortmund

Dittmann & Neuhaus AG Herbede/Ruhr

Hoesch Siegerlandwerke AG Siegen

BLEFA GmbH Blechverarbeitung und
Fassfabrik Kreuztal

Hoesch Drahtseilwerke GmbH Dortmund

Titan Verpackungssysteme GmbH
Schwelm

Hoesch Argentina SAlYC Buenos Aires

Schwinn Sàrl Hénin-Liétard (Frankreich)

Handelsgesellschaften

Hoesch Eisenhandel mbH Dortmund

Hoesch Export GmbH Dortmund

Dortmunder Eisenhandel GmbH
Dortmund-Aplerbeck

Celler & Co GmbH Dortmund

Hoesch Italiana SpA Milano

Hoesch France Sàrl Paris

Hoesch Nederland NV Den Haag

American Hoesch Inc. New York

Hoesch SA Madrid

Hoesch Limited London

Roballo France Sàrl Paris

Roballo Engineering Company Ltd.
London

Rothe Erde Italiana SpA Milano

Hoesch Reederei und
Kohlenhandel GmbH Essen.

Gesamtbelegschaft 52000

Anschrift der Redaktion: Dortmund, Eberhardstraße 12,
Telefon 8441, Fernschreiber 0822123/0822294 ■
Druck: Westfalendruck, Dortmund ■ WERK UND WIR er-
scheint monatlich und wird kostenlos an alle Belegschafts-
mitglieder abgegeben.

Bildnachweis: Titel- und Rückseite: Manfred Kampmann,
Dortmund. Schwarzweißaufnahmen: Erich Kreuzner, Günter
Steininger, Helmut Hering, Emil Ahring, Lotte Hertling, Man-
fred Kampmann, Anni Wölk, Gustav-Adolf Wüstenfeld, alle
Dortmund; Generalturist, Zagreb; Hoogovens, Ijmuiden;
Jugoslawisches Verkehrsbüro, Frankfurt; laenderpress,
Düsseldorf; Erhard Pankau; Schiffswerft „3. Mai“ in Rijeka;
und Werk- und Privatfotos. Zeichnungen: Hans Geisen, Basel.

FOTO WETT BEWERB

IM WINTER

- ① Willi Birk
Hoesch AG Hüttenwerke
- ② Günter Birk
Hoesch AG Hüttenwerke
- ③ Manfred Mollenhauer
Hoesch AG Hüttenwerke
- ④ Martin Jung
Hoesch Siegerlandwerke AG
- ⑤ Hans Wiggers
Hoesch AG Hüttenwerke
- ⑥ Wilhelm Schürmann
Hoesch AG Hüttenwerke

Für den Fotowettbewerb können unsere
Leser bis zum 3. April Fotos zu dem Thema
»Aus Stein gebaut« und bis zum 3. Mai
Fotos zu dem Thema »Sport« einreichen.

WERK UND WIR- FOTOWETTBEWERB '70

Januar	Aus der Industrie
Februar	Fotografische Experimente
März	■ Im Winter
April	Das Porträt
Mai	Aus Stein gebaut
Juni	Sport
Juli	Tiere
August	Kleine Kinder
September	Große Kinder
Oktober	Wellen und Wasser
November	Mein bestes Urlaubsbild
Dezember	Pflanzen

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

WERK und WIR

Eine Zeitschrift für die Mitarbeiter
der Hoesch Aktiengesellschaft.
Herausgeber: Hoesch Aktiengesell-
schaft, Dortmund ■ Verantwortlich
für WERK UND WIR Hoesch Aktien-
gesellschaft: Walter Hölkeskamp ■
Redaktion: Erhard Jahn und Rolf

Grötting ■ Graphische Gestaltung: Karl Georg Schmidt ■
Anschrift der Redaktion: Dortmund, Bornstraße 166,
Telefon 8441, Fernschreiber 0822294/0822123 ■
Druck: bauer druck köln KG ■ Verantwortlich für WERK
UND WIR Hoesch Aktiengesellschaft Ausgabe HÜTTEN-
WERKE, Seiten 33 bis 48, Dr. Günter Sieber ■ Redaktion:
Dipl.-Kfm. Josef Lüftner und Ingeborg Wintermeier ■



1



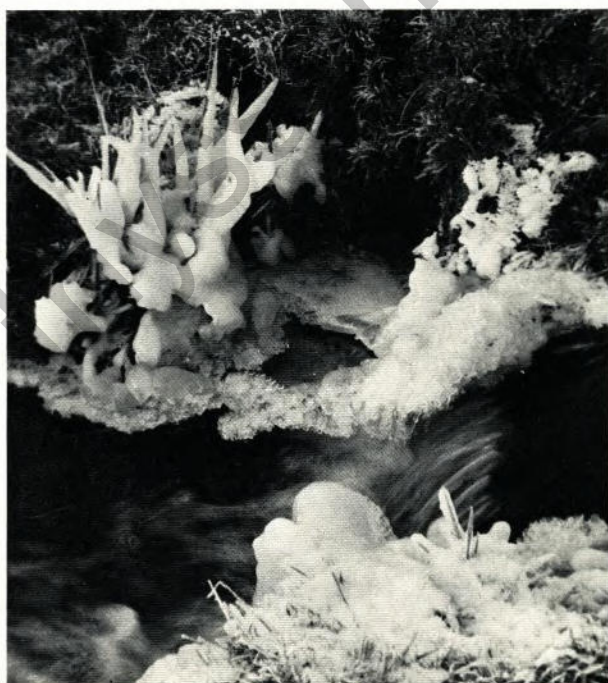
2



3



4



5



6



6346 H Oberst.
u. mg.