



WERK *und* WIR

HOESCH WERKE AKTIENGESELLSCHAFT

3

1975



INHALT

58 Aufruf zu den Betriebsratswahlen
59 ESTEL berichtet
ESTEL investiert 700 Millionen Gulden
Hoesch AG zahlt Zwischendividende
Esmil beteiligt sich an ENVIROTECH
Hoesch erhöht Beteiligung an Didier

60 Großer Erfolg der Arbeitssicherheit bei den Röhrenwerken
62 Ein einmaliges Spundwandbauwerk: die Überführung des Elbe-Seitenkanals bei Lüneburg
64 Am 27. und 28. Januar 1975 tagte der Gemeinschaftliche Ausschuß
65 Drei Wochen lang war Hoogovens Mittelpunkt der Schachwelt
66 Erste Entstaubungsanlage für Siemens-Martin-Ofen in Betrieb
67 Hoesch auf der DEUBAU '75
68 Wie man Ringe nahtlos walzt
69 Neue Tarife bei Eisen und Stahl und bei der Metallverarbeitung
71 Vor 75 Jahren wurde die Trierer Walzwerk AG gegründet
74 Josef Fischer: Aufgaben des Unternehmers und Managers
76 Neue Richtlinien für das Betriebliche Vorschlagswesen
78 Zu Fuß vom Rhein bis zur Weser
79 Unsere Jubilare
82 Die Gesellschaften der Hoesch Werke AG
83 Der Fotowettbewerb

Zu den Betriebsratswahlen 1975

In diesen Wochen – zwischen März und Mai – werden wir in unseren Betrieben und Verwaltungen an die Wahlurne gerufen. Mehr als 50000 Belegschaftsmitglieder bei Hoesch wählen die Männer und Frauen, die in den nächsten drei Jahren in den Betriebsräten an der Lösung aller wichtigen wirtschafts- und sozialpolitischen Fragen mitwirken. Mit unserer Wahl bestimmen wir die Zusammensetzung der Belegschaftsvertretungen und erteilen den Gewählten den Auftrag, alle gesetzlich gegebenen Möglichkeiten zur Mitgestaltung unserer Arbeitswelt auszuschöpfen. Als Bürger eines demokratischen Staates sollen wir uns darüber klar sein, daß wir aufgerufen sind, unsere eigene Sache mitzuentcheiden. Deshalb: Sehen wir in dieser Wahl keine lästige Pflicht, sondern das vom Gesetz gegebene Recht, die innere Ordnung in den Betrieben mitzubestimmen, mitzugestalten und mitzuverantworten. Nutzen wir dieses Recht.

Wer wählt entscheidet mit



Titelseite: In drei Ringwalzwerken der Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG werden Ringe nahtlos gewalzt: zwei senkrechte Walzen weiten die Lochscheibe, zwei waagrechte geben die gewünschte Höhe

Rückseite: Vor 75 Jahren wurde die Trierer Walzwerk AG gegründet, eine Gesellschaft, die auf dem Gebiet der Oberflächenveredlung Schrittmacherdienste leistete. Unser Bild zeigt gängige Münzen aus Verbundmaterial von Trier: Es besteht aus einem Stahlkern, plattiert mit Edelmetall

ESTEL berichtet

ESTEL investiert 700 Millionen Gulden

Der Aufsichtsrat der ESTEL NV Hoesch-Hoogovens genehmigte am 29. Januar 1975 Investitionen im Gesamtbetrag von etwa hfl. 700 Mill. Davon sind hfl. 500 Mill. für Investitionen der Koordinationsgruppe Stahl (Dortmund und Ijmuiden), der Restbetrag für die Koordinationsgruppen Stahlverarbeitung, Diversifikation und Handel bestimmt. Bei den genehmigten Investitionen handelt es sich um eine größere Zahl

von Ersatzinvestitionen und um einige Erweiterungsinvestitionen. Die wichtigste der jetzt genehmigten Investitionen für die Koordinationsgruppe Stahl betrifft die Neuzustellung und Vergrößerung des Hochofens 6 im Werk Westfalenhütte. Mit der Erweiterung des Gestelldurchmessers dieses Ofens von 8,5 auf 9,5 Meter erhöht sich die Kapazität um ca. 50 000 Tonnen monatlich.

Hoesch AG zahlt Zwischendividende

Die ESTEL NV Hoesch-Hoogovens zahlt auch in diesem Jahr in Anrechnung auf die zu erwartende Dividende für das Geschäftsjahr 1974 einen Abschlag (Zwischendividende) an die Muttergesellschaften Hoesch AG und Koninklijke Nederlandsche Hoogovens en Staalfabrieken NV.

dende gemäß § 59 AktG an die Aktionäre in Anrechnung auf die zu erwartende Dividende für das Geschäftsjahr 1974 zu zahlen. Die Zwischendividende beträgt 1,75 DM je Aktie über nom. 50,- DM; sie war am 5. Februar 1975 fällig.

Im Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat hat der Vorstand der Hoesch Aktiengesellschaft beschlossen, auf den voraussichtlichen Bilanzgewinn eine Zwischendivi-

ditte entspricht die Hoesch Aktiengesellschaft auch dem in der Hauptversammlung am 11. Juni 1974 geäußerten Wunsch der Aktionäre.

Esmil beteiligt sich an ENVIROTECH (SA)

Esmil BV, die ESTEL-Gesellschaft für Umwelttechnik mit Sitz in Nijmegen und die amerikanische ENVIROTECH Corporation haben eine enge Zusammenarbeit beschlossen. Esmil wird sich zu diesem Zwecke mit 25% am Aktienkapital von ENVIROTECH und darüber hinaus mit 81% an den europäischen Umweltaktivitäten von ENVIROTECH beteiligen.

Unternehmen auf dem Gebiet der Umwelttechnologie in den USA. ENVIROTECH beschäftigt ca. 9 000 Arbeitnehmer und hatte 1974 einen Umsatz von ca. 300 Mill. Dollar. Vom Umsatz entfallen fast 60% auf die Prozeß- und Wassertechnik, 20% auf Luftreinigung und 20% auf Apparaturen für den Bau von Tunneln und Bergbaustollen. Die Gesellschaft hat ihren Sitz in Menlo-Park, Kalifornien.

Außerdem wird ein technischer Kooperationsvertrag abgeschlossen, in dem u. a. ein Rahmen-Lizenzvertrag für den gegenseitigen Austausch von Know-how und Erfahrungen aufgenommen ist. Für diese Transaktion ist für Esmil insgesamt eine Investition von etwa hfl. 60 Mill. erforderlich.

Die europäischen Umweltaktivitäten von ENVIROTECH umfassen Werke und Engineeringbüros in St. Neots, Großbritannien, und Tribiano, Italien, sowie Verkaufsniederlassungen in Düsseldorf, Madrid und Paris. Der Umsatz beläuft sich auf etwa hfl. 45 Mill.; die Zahl der Arbeitnehmer beträgt mehr als 400.

ENVIROTECH ist eines der größten

Hoesch erhöht Beteiligung an Didier

Die Hoesch AG hat ihren bisherigen Besitz an der Wiesbadener Didier Werke AG auf eine Schachtelbeteiligung erweitert, nachdem die Deutsche Bank AG, bisher mit etwas mehr als 25% des Aktienkapitals größter Einzelaktionär der Didier Werke AG,

über die Hälfte dieser Beteiligung an Hoesch veräußert hat. Die Didier Werke stellen unter anderem feuerfeste Baustoffe her, die in der Eisen- und Stahlindustrie für die Ausmauerung von Öfen benötigt werden.

Für die Mitarbeiter der Röhrenwerke: Beifall, Dank und Anerkennung

Großer Erfolg der Arbeitssicherheit bei den Röhrenwerken

Niedrigste Unfallziffer aller Hoesch-Produktionsgesellschaften

Ludwig Kumbrink, verantwortlich für den Bereich Arbeitssicherheit der Hoesch Röhrenwerke Hamm und Barop, lud am 30. Januar zu einer außerordentlichen Sitzung des Ausschusses für Arbeitssicherheit nach Hamm ein. Thema der Sitzung: das Jahresergebnis 1974. Anhand von Tabellen und Kurven erläuterte Ludwig Kumbrink das hervorragende Unfallschutzergebnis '74 und die gute Langzeittendenz der Unfallentwicklung, gekennzeichnet durch eine fast ununterbrochene Abnahme der Unfallzahlen seit 1968.

Arbeitsdirektor Walter Hölkeskamp vom Vorstand der Hoesch Werke AG, der gemeinsam mit Dr. Karl, dem Leiter der Abteilung Arbeitsschutz der Hoesch Werke AG, an der Sitzung teilnahm, sprach darauf den Mitarbeitern der Röhrenwerke Beifall, Dank und Anerkennung aus. Er betonte, daß neben dem erreichten Jahresergebnis, die Grundrichtung der Entwicklung von besonderer Wichtigkeit sei. Es sei durchaus nicht gleichgültig, sondern aussagekräftig für die Qualität der Arbeit, ob über einige

Jahre hinweg die Unfallzahlen gleichmäßig absanken oder ob die Kurve in wilden Sprüngen verlaufe. Zu dem günstigen Jahresergebnis 1974 trete deshalb gleichwertig die Tatsache, daß es bei den Röhrenwerken gelungen sei, stetig und gleichmäßig die Unfallhäufigkeit von Jahr zu Jahr zu senken.

Arbeitsschutz und Produktion sind keine Gegensätze

In seiner Ansprache umriß Walter Hölkeskamp dann die Ursachen, die den Kampf gegen den Arbeitsunfall erfolgreich machen. Er betonte: „Ich glaube, daß wir zwei Gruppen von Ursachen unterscheiden müssen: einmal sind methodische und prinzipielle Gründe zu sehen, zum anderen solche menschlicher Natur.

Wir alle wissen: ein gutes Betriebsergebnis ist nur erreichbar, wenn jeder Beteiligte sich mit voller Kraft für dieses Ziel einsetzt,

wenn jeder, ohne Einschränkung, zum Mitdenken und Mithandeln bereit ist. Genau das gilt auch für die Arbeitssicherheit, die ja ein Bestandteil des Betriebsergebnisses ist.

Im täglichen Betriebsablauf müssen wir mancherlei und verschiedenen Zielen nachstreben. Wir wollen gute Qualität unserer Produktion, wir wollen aber auch möglichst geringe Produktionskosten. Das fordert von uns, nicht nur das eine oder andere zu sehen, sondern jeweils den bestmöglichen Kompromiß zu finden.

Aus menschlichen, rechtlichen und betriebswirtschaftlichen Verpflichtungen heraus gehört Arbeitssicherheit zu den Zielen der Unternehmens- und Betriebsführung. Auch für den Bereich Arbeitssicherheit ist also bei jeder Entscheidung, ob klein oder groß, die bestmögliche Zielerfüllung zu finden.

In unserer heutigen Zeit können Unternehmen nicht mehr bestehen, wenn sie bei ihrer Tätigkeit gewissermaßen mit der Stange im Nebel herumfuchteln. Unser

Aufgeschlossenheit und Einigkeit im Kampf gegen den Unfall zahlen sich aus: Nicht mehr als 45 Betriebsunfälle auf eine Million verfahrenen Arbeitsstunden weist die Statistik im Jahr 1974 für die Mitarbeiter der Röhrenwerke aus. Und dieses stolze Ergebnis ist kein Zufall: Es bestätigt die Entwicklung, die bei den Röhrenwerken schon seit Jahren anhält: Die Belegschaft nimmt zu – die Zahl der Unfälle geht zurück. So zählte man im Geschäftsjahr 1967/68 bei einer Belegschaft von 1369 gewerblichen Mitarbeitern noch 661 Unfälle, während im Kalenderjahr 1974 bei einer Belegschaft von 1696 gewerblichen Mitarbeitern nur noch 304 Unfälle zu verzeichnen waren.

betriebliches Handeln muß streng auf die Verwirklichung vorgegebener Ziele ausgerichtet sein, das heißt, betriebliches Handeln bedarf der Planmäßigkeit und Systematik. Das gilt für den Bereich der Unternehmensführung ebenso, wie für die Entscheidungen im Meisterbereich. In nicht geringerem Maße ist diese Forderung auch für die Arbeitssicherheit gültig.

Wir leben in einer Leistungsgesellschaft und wir leben durch sie. Die Gerechtigkeit unserer Personalpolitik verlangt es, die erbrachten Leistungen objektiv zu bewerten. Im Bereich der Produktion, der Qualität und der Kosten ist dies längst selbstverständlich geworden.

Arbeitssicherheit darf keine Ausnahme sein. Wie gut jemand die Aufgaben dieser Art gelöst hat, sagt ebenfalls etwas darüber aus, wie gut der Betreffende für seinen Arbeitsplatz geeignet ist. Damit ist nicht nur der Mann an der Schweißmaschine gemeint – auch Chefs haben Arbeitsplätze.

Diejenigen unter Ihnen, die an früheren Arbeitsschutz-Konzern-

Schon Wilhelm Busch wußte:



Unfälle geschehen nicht grundlos, sondern werden verursacht

Außerordentliche Sitzung des Ausschusses für Arbeitssicherheit bei den Röhrenwerken
Es sprachen:



tagungen teilgenommen haben, haben sicher bemerkt, daß in meinen Überlegungen die Arbeitsschutz-Grundsätze enthalten sind, die der Vorstand der Hoesch Werke AG für alle Betriebsführungsgesellschaften verbindlich erklärt hat.

Ihrer Wichtigkeit halber möchte ich sie nochmals zitieren:

1. Arbeitsschutz gehört zu den wesentlichen Aufgaben eines jeden, das gilt in ganz besonderem Maß für unsere Führungskräfte.
2. Arbeitsschutz und Produktion sind keine Gegensätze, sondern ineinander verzahnte Bestandteile der Unternehmens- und Betriebsführung, genau wie Kosten- oder Qualitätskontrolle.
3. Arbeitsschutz kann nur durch stetiges, planmäßiges und zielgerichtetes Handeln gefördert werden.
4. Die Ergebnisse, die die Führungskräfte auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes erzielen, gelten ebenso als Qualitätsmerkmal der betreffenden Person, wie andere Kriterien der Personalbeurteilung.

Auf jeden einzelnen kommt es an

Wie vorhin schon gesagt, kommt es im Bereich der Arbeitssicherheit aber nicht nur auf die richtigen

Betriebsverfassungsgesetz unter diesem Gesichtspunkt durchgeht, findet hierfür genügend Hinweise. Aber es ist nicht nur das Gesetz, das den Betriebsrat verpflichtet, sondern vor allem seine menschliche Aufgabe, um das Wohl der Kollegen besorgt zu sein. Das mag zuweilen nicht ganz leicht sein, wenn zum Beispiel der Betriebsrat einem Kollegen klarmachen muß, daß im Interesse seiner Gesundheit die Einhaltung einer bestimmten Sicherheitsvorschrift unerlässlich ist.

Aber: Was ist das höhere Rechtsgut, das auch der Betriebsrat zu vertreten hat? Die Gesundheit, die körperliche Unversehrtheit eines Kollegen oder die momentane, im Grunde nur vermeintliche Bequemlichkeit?

Arbeitssicherheit bedarf der wirkungsvollen Zusammenarbeit aller im Betrieb. Es gibt in dieser Frage keine Gruppeninteressen. Man mag im einzelnen über den einzuschlagenden Weg diskutieren, das Ziel steht über allen Gruppen. Ob Vorstand, Betriebsrat, Führungskräfte oder Belegschaftsmitglieder, sie alle müssen im Hinblick auf Arbeitssicherheit alle an einem Strick ziehen, und zwar in gleicher Richtung.

Meine Darstellung beansprucht keine Vollständigkeit. Ich möchte deshalb zwei weitere wichtige menschliche Bedingungen nur als

UNFALLSTATISTIK der Hoesch Röhrenwerke AG in Hamm und Barop									
	Anzahl der gewerblichen Mitarbeiter	Unfälle gesamt	melde- pflichtige	melde- pflichtige Unfälle je 10 ⁶ verf. Std.	Verände- rungen in %	Schnitt- verletzungen	Prellungen Quetschungen	Augen- verletzungen	sonstige Verletzungen
Geschäftsjahr 1967/68	1369	661	367	106,62	—	—	—	—	—
Geschäftsjahr 1968/69	1362	560	349	98,16	— 7,93	—	—	—	—
Geschäftsjahr 1969/70	1357	465	284	78,07	—20,46	111	212	81	61
Geschäftsjahr 1970/71	1352	369	256	67,36	—13,72	115	174	44	36
Geschäftsjahr 1971/72	1348	367	240	64,56	— 4,16	96	174	52	45
Kalenderjahr 1972	1384	351	221	57,74	—10,57	95	171	52	33
Kalenderjahr 1973	1523	363	255	62,72	+ 8,62	140	166	30	27
Kalenderjahr 1974	1696	304	192	44,90	—28,41	112	138	21	33

Grundsätze und Methoden, sondern auch auf die richtige Einstellung jedes einzelnen an. Arbeitssicherheit kann nämlich nur erreicht werden, wenn buchstäblich jeder im Betrieb sich uneingeschränkt und jederzeit dafür einsetzt. Dieses persönliche Engagement ist unerlässliche Bedingung. Diese Einsatzbereitschaft muß in den Entscheidungen und Handlungen des Vorstandes ebenso unbezweifelbar erkennbar werden, wie in den Entscheidungen und Handlungen des täglichen Arbeitsablaufes. In keineswegs geringerem Maße gilt das auch für die Tätigkeit des Betriebsrates. Wer das

Schiffe überqueren die Straße: zum erstenmal entstand ein Spundwandbauwerk, das einen Kanal über Landstraße und Schienenweg führt. Das Bauwerk wurde bei Lüneburg errichtet: ein Tunnel unter dem Elbe-Seitenkanal nimmt die Landesstraße L 220 und einen Schienenweg auf

Wo Kanäle Straßen überqueren

Ein in der Welt einmaliges Spundwandbauwerk

Wer Lust hat, kann bald eine Schiffsreise durch die Lüneburger Heide machen – und Hoesch hilft dabei. Schon im April 1973 stellten wir unter dem Titel „Schiffe klettern in 3 Minuten 38 Meter hoch“ den größten Fahrstuhl Europas vor, das inzwischen unter Einsatz mehrerer tausend Tonnen Hoesch-Stahlspundwand fertiggestellte Schiffshebwerk Lüneburg. Dieses größte Bauwerk des Elbe-Seitenkanals – der Kanal selbst ist 115 Kilometer lang und verbindet die Elbe oberhalb Hamburgs mit dem Mittellandkanal nördlich von Braunschweig – hebt die Binnenschiffe über den größten Höhenunterschied im Kanalverlauf hinweg.

Doch das Schiffshebwerk ist nicht das einzige aufsehenerregende Bauwerk des Elbe-Seitenkanals. Mancher Autofahrer wird seinen Augen nicht trauen, wenn er auf der L 220 bei Erbstorf – rund sieben Kilometer von Lüneburg – Schiffe die Straße überqueren sieht.

Auch dieses Spundwandbauwerk, die Überführung des Elbe-Seitenkanals über die Landesstraße L 220 und die Eisenbahnlinie OHE, hat Hoesch mit der Lieferung von Stahlspundwand und Stahlpfählen unterstützt.

An insgesamt 103 Stellen kreuzt der Elbe-Seitenkanal Straßen, Wasserläufe und Eisenbahnlinien.



▲ Noch ist kein Wasser im Elbe-Seitenkanal, der hier – bei Erbstorf – über Straße und Schiene hinwegführt

▲▲ Das sind die tragenden HOESCH-Stahlspundwände, zwischen denen das Erdreich für den Tunnel ausgeschachtet wird

Bei Erbstorf ergaben die bautechnischen Untersuchungen der Neubauämter, daß der Kanal am zweckmäßigsten über Straße und Schiene geführt wird. Für die tragenden Tunnelwände wählte das Neubauamt ESK-Nord die Spundwandbauweise. Beim Bau ging man so vor, daß zuerst die Wände in den Baugrund gerammt wurden, danach die trogartige Tunneldecke auf dem noch vorhandenen Erdreich ruhend betoniert und mit der Spundwand verbunden und erst dann der Tunnelquerschnitt unter der Betondecke und zwischen den Stahlspundwänden ausgeschachtet wurde. Die HOESCH-Stahlspundwand trägt also nicht nur die gesamte Tunneldecke, die immerhin 1,5 Meter stark ist, sondern auch die Last des Wassers im Kanal, die bei einem vorgesehenen Wasserstand von 4,5 Meter ein gewaltiges Gewicht hat. Bei den Standfestigkeitsberechnungen wurden aber noch weit höhere Belastungen berücksichtigt, die dann eintreten

könnten, wenn Schiffe die Tunneldecke rammen oder gar Wracks auf die Tunneldecke sinken.

Die vom Neubauamt Lüneburg durchgeführten Probelastungen haben gezeigt, daß derart schwierige bautechnische Probleme mit HOESCH-Stahlspundbohlen durchaus gemeistert werden können. Übrigens ergänzen an dieser Baustelle HOESCH-Stahlpfähle die Stahlspundbohlen. Ihr Einsatz erlaubte die Ausführung von zwölf Meter hohen freitragenden Widerlagerwänden ohne zusätzliche Horizontalverankerung. Von besonderer Bedeutung ist weiterhin die Konstruktion der Verbindung von Spannbetondecke und Stahlspundwand. Die enormen Lasten der Tunneldecke und des Elbe-Seitenkanals übertragen vier bis fünf Zentimeter dicke und etwa 35 Zentimeter hohe stählerne „Auflagerknaggen“ auf die Spundwand. Da für diese Auflagerkonstruktion absolute Wasserdichtigkeit gefordert wurde, haben die Bautechniker Stahlbleche mit geklebten

▲ Seit kurzem ist der Tunnel für Autoverkehr und Eisenbahn freigegeben

Dichtungsfolien kombiniert.

Zum Schluß wurde das gesamte Bauwerk aus architektonischen Gründen und wegen der Belichtung und des Korrosionsschutzes mit Beton verkleidet. Die Unterführung selbst – der Tunnel ist 75 Meter lang und die Spannweite zwischen den Spundwandwiderlagern beträgt 22 Meter – ist jetzt für den Straßen- und Schienenverkehr freigegeben worden.

Großer Erfolg der Arbeitssicherheit bei den Röhrenwerken

Fortsetzung von Seite 61

Stichwort erwähnen: Arbeitssicherheit braucht das ständige Mitdenken, die Entwicklung neuer Ideen, Arbeitssicherheit braucht Ausdauer und Geduld, man darf nicht locker lassen. Wie sehr bei Ihnen diese Gesichtspunkte beachtet werden, zeigen die auszugewiesenen Berichte, die ich über Ihre Sicherheitsausschuß-Sitzungen erhalte.“

Walter Hölkeskamp schloß seine Ausführungen mit der Feststellung: „Die Bemühungen um Arbeitssicherheit sind kein Kampf gegen Windmühlenflügel – das zeigt Ihre Entwicklung ganz deutlich. Für die weitere Arbeit wünsche ich Ihnen aus ganzem Herzen vollen Erfolg.“

Dr. Jung: „Arbeitssicherheit hat höchsten Stellenwert“

Nach Walter Hölkeskamp ergriff Dr. Johann-Heinrich Jung vom Vorstand der Röhrenwerke das Wort. Er berichtete, daß während der Aufbau- und Anlaufphase in Hamm in den Jahren 1963 bis 1966 für den gesamten Werksbereich (Röhren- und Bauteilwerk) zwischen 170 und 110 Unfälle je eine Million verfahrenere Arbeitsstunden verzeichnet worden seien. Die Unfallverhütungsarbeit habe sich zur damaligen Zeit im wesentlichen auf die technische Beilegung von Unfallquellen erstreckt. Nach Beendigung der „Pionierzeit“ sei in den Mittelpunkt des Kampfes gegen den Unfall die Einflußnahme auf den Mitarbeiter getreten, da nur über diesen Weg eine langfristig positive Entwicklung zu erreichen sei. Jeder einzelne Mitarbeiter sei mit der Arbeitssicherheit so konfrontiert worden, daß er gelernt habe, diesem Bestandteil seiner Arbeitswelt den richtigen Stellenwert beizumessen.

Die sich hieraus ergebenden Unfallschutzprogramme hätten sich auf die Bereiche Gesundheitsvor-

sorge, Verantwortung für den Kollegen, Arbeitsplatzgestaltung, eigener Bewertungsmaßstab und menschliche Verpflichtung erstreckt.

Zu den besonders erfolgreichen Initiativen auf dem Gebiet der Unfallbekämpfung hätten gehört: die tägliche Belehrung eines jeden Mitarbeiters, die Schulung der Sicherheitsfachkräfte, die Sorge für Sauberkeit am Arbeitsplatz, die Stärkung der persönlichen Position des Sicherheitsbeauftragten, die Intensivierung des Leistungsgedankens durch Schwerpunktwerbung und die Bekanntgabe wirtschaftlicher Fakten der Arbeitssicherheit.

Dr. Jung schloß: „Der Weg bis zu den heutigen Ergebnissen über acht Jahre war sicherlich lang. Am Ergebnis zeigte sich jedoch, daß er richtig war. Wir stellen heute fest, daß fast alle Mitarbeiter im Betrieb die Arbeitssicherheit so in die Arbeitswelt einordnen, wie es ihrem Stellenwert zukommt.“

Georg Mayer: „Nicht müde werden im Kampf gegen den Unfall“

Abschließend dankte der Betriebsratsvorsitzende Georg Mayer für den Besuch von Arbeitsdirektor Walter Hölkeskamp, der unter Beweis stelle, daß der Hoesch-Vorstand der Arbeitssicherheit sehr hohe Bedeutung beimesse. Mit Stolz wiederholte er noch einmal die guten Unfallschutz-Ergebnisse, und nannte sie zugleich eine Mahnung, diesen Weg weiterzuverfolgen: „Nicht nur der Zahlen wegen dürfen wir nicht müde werden so zu handeln, sondern des Leides und der Schmerzen wegen, die damit verbunden sind.“ Mit seinem und des gesamten Betriebsrates Dank an alle Mitarbeiter, vor allem aber an die Sicherheitsbeauftragten und alle Mitarbeiter der Abteilung Arbeitssicherheit schloß er seine kurze Ansprache.

**Am 27. und 28. Januar 1975
tagte der Gemeinschaftliche Ausschuß**

Information für deutsche und holländische Arbeitnehmervertreter



▲ Zu den Referenten der Tagung zählten ESTEL-Vorstandsmitglied William H. Schoenmaker (Mitte), Klaus Schröder, Controllor ESTEL-Handel (2. v. l.) und Pieter J. M. Linnenbrink, Controllor ESTEL-

Weiterverarbeitung (2. v. r.). Ganz rechts Helmut Latta, Leiter Personal BRD, und ganz links Ropp den Besten, stellvertretender Leiter Personal NL



Vorträge und Diskussionen bestimmten das jüngste Treffen des Gemeinschaftlichen Ausschusses. Dieser Ausschuß dient der Verständigung der niederländischen und deutschen Arbeitnehmervertreter von Hoogovens und Hoesch. Ihm gehören von jeder Seite zehn Mitglieder an.

Referenten der Tagung am 27. und 28. Januar 1975 waren ESTEL-Vorstandsmitglied William H. Schoenmaker – er sprach über Aufgaben und Organisation der Koordinationsgruppe Diversifikation –, Controllor Klaus Schröder – der die Koordinationsgruppe Handel vorstellte – und Controllor Pieter J. M. Linnenbrink, der über die Koordi-

nationsgruppe Weiterverarbeitung berichtete.

WERK UND WIR fragte Werner Schäfer nach den wichtigsten Aufgaben, die sich dem Gemeinschaftlichen Ausschuß stellen. Seine Antwort:

„Unsere Hauptaufgabe ist, die internationale Solidarität der Arbeitnehmer zu festigen und weiter auszubauen. Wir wollen weiterhin die Investitionspolitik von ESTEL dahingehend beeinflussen, daß die Sicherung und Modernisierung der Arbeitsplätze Vorrang vor anderen Investitionsvorhaben behält. Wir möchten erreichen, daß die starke Verästelung der Organisationsstruktur von ESTEL für uns über-



Portisch gewinnt Hoogovens- Schachturnier

◀ Die große Schacharena im Gemeindehaus De Moriaan von Wijk aan Zee

Drei Wochen lang war Hoogovens Mittelpunkt der Schachwelt

Spannende Schachwettkämpfe im Schatten der Hochöfen von Hoogovens: drei Wochen lang, vom 13. Januar 1975 bis 1. Februar 1975, fand in Wijk aan Zee das traditionelle „Hoogoven-Schaaktoernooi“ statt, zu dem viele hundert Spieler aus zahlreichen Ländern an die Nordsee kamen.

Nicht nur für die Großen der Schachwelt, sondern auch für Herrn und Frau Jedermann standen

Schachbretter bereit. So gab es neben den Großmeister- und Meistergruppen Vier- und Zehnkämpfe, Damen- und Jugendwettbewerbe, Simultan- und Blitzturniere.

Siegerin der Großmeister-Gruppe wurde schließlich der ungarische Großmeister Lajos Portisch. Nach der offiziellen Rangliste des Welt-schachbundes ist Portisch der erfolgreichste europäische Schach-

spieler, wenn man von der Elite der Sowjetunion absieht. In Wijk gewann er sechs Partien und beendete neun mit Remis, so daß er 10,5 von 15 möglichen Punkten erzielte. Der Star der Bundesrepublik, Robert Hübner, mußte mit Großmeister Gligoric, einem alten Hasen aus Jugoslawien, sowie mit dem Holländer Sosonko die Plätze fünf bis sieben teilen.

► Drs. Max Albrecht vom Vorstand der Hoogovens IJmuiden BV überreicht dem ungarischen Großmeister Portisch den Siegerpokal. Im Hintergrund Drs. N. R. Meijer, Leiter der Hoogovens-PR-Abteilung und Veranstalter des Turniers



◀ Das internationale Damenturnier gewann die sowjetische Weltmeisterin Nona Gaprindashvili (vorn links)



Die zehn deutschen Mitglieder des Gemeinschaftlichen Ausschusses:



Dankward Börngen

Sepp Brandl

Albert Pfeiffer

Heinz Rohrbeck

Siegfried Rosentreter

Josef Rödder

Reinhold Rösen

Werner Schäfer

Alfred Simon

Werner Willutzki

▲ Die zehn holländischen Mitglieder des Gemeinschaftlichen Ausschusses

schaubar bleibt und damit die Voraussetzung zur Mitbestimmung der Betriebsräte an den Stellen gewährleistet bleibt, an denen Entscheidungen gefällt werden. Schließlich wollen wir dafür sorgen, daß die Grundsätze der dezentralen Organisationsstruktur erhalten bleiben. Das ist notwendig, weil die im Betriebsverfassungsgesetz gesetzlich fundierte Autonomie der Betriebsräte in der täglichen Praxis dekungs-gleich mit der Zuständigkeit der Vorstände der Betriebsführungsgesellschaften ist. Diese Zuständigkeit aber wird durch die Organisation maßgeblich beeinflußt.

Auf dem Weg
zum „umweltfreundlichen“ Stahl

Staub elektrisch eingefangen

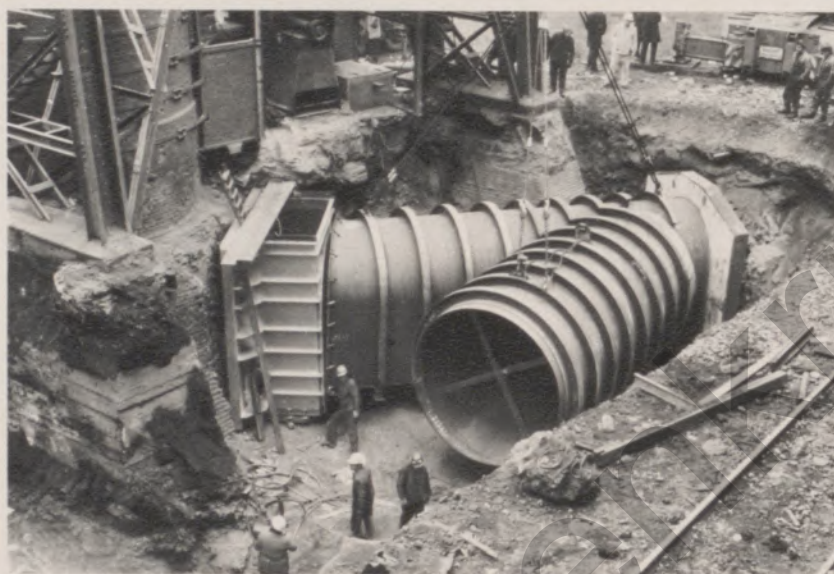
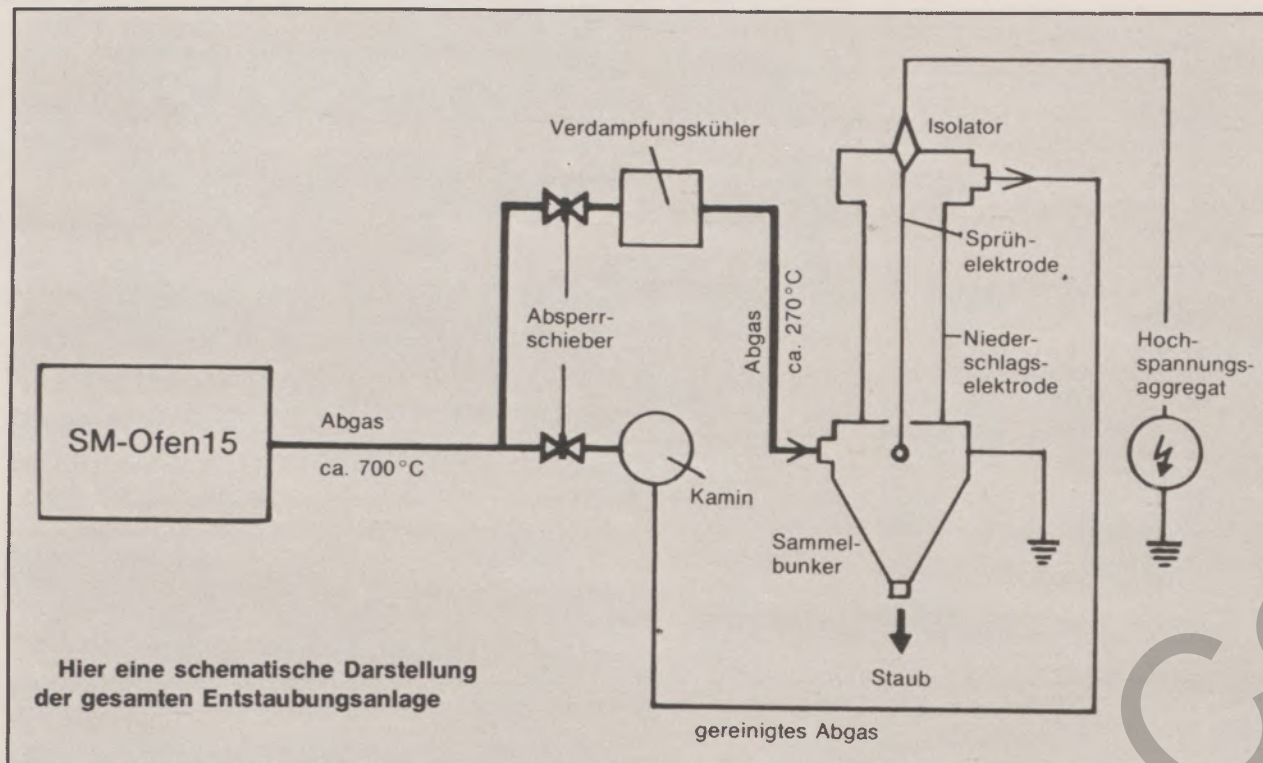
Für SM-Ofen 15 im Werk Union ist zum Jahresende 1974 eine neuentwickelte Entstaubungsanlage in Betrieb genommen worden. Unsere Umwelt-Techniker mußten dabei technisches Neuland betreten, denn nirgendwo in der Welt gibt es bislang Entstaubungsanlagen für SM-Öfen, die so betrieben werden wie in Deutschland. Anlaß für den Bau dieser Entstaubungsanlage war das Umweltschutzprogramm der Landesregierung von Nordrhein-Westfalen, nach dem alle Siemens-Martin-Öfen von 1977 an entstaubt sein müssen.

Erste Entstaubungsanlage für Siemens-Martin-Ofen in Betrieb

Bei unserer Entstaubungsanlage für einen schrottintensiven SM-Ofen bewirkt ein Trockenelektrofilter mit vorgeschaltetem Verdampfungskühler die Entstaubung. Die im Abgas befindlichen Staubteilchen werden in mehreren Hochspannungsfeldern elektrisch geladen und an Niederschlagselektroden abgeschieden. Besondere Klopfeinrichtungen lassen die Teilchen in einen Staubunker fallen (siehe Skizze). Der tägliche Staubanfall liegt bei rund 2,5 Tonnen. Zur Zeit wird geprüft, in welcher Form der anfallende Staub sich wieder verwenden läßt.

Mit den vorbereitenden Arbeiten für den Bau der Entstaubungsanlage wurde Ende 1973 begonnen. Zu diesen Arbeiten gehörten das Verlegen von Gleisanlagen unserer Werksbahn und umfangreiche Tiefbauarbeiten, um den Abgaskanal unter den Gleisanlagen hindurch zur Entstaubungsanlage zu führen. Dann wurden sechs Spundbohlenstützen vierzehn Meter tief in das Erdreich gerammt. Auf diesen Stützen wurde in sieben Meter Höhe eine Stahlbühne mit der Entstaubungsanlage errichtet. Diese umfangreichen und aufwendigen Arbeiten waren notwendig, weil die Abgasentstaubungsanlage nur im Bereich der Schrottzufuhr Platz finden konnte. Dadurch, daß die Anlage auf einer erhöhten Stahlbühne errichtet wurde, ist eine Behinderung des Schienenverkehrs ausgeschlossen.

Wir erwarten, daß mit der Entstaubungsanlage der Reststaubgehalt des Reingases auf unter 150 Milligramm je Normalkubikmeter gesenkt wird. Die exakten Messungs- und Beobachtungsergebnisse über einen bestimmten Zeitraum und deren Auswertung werden darüber entscheiden, ob Entstaubungsanlagen dieser Bauart auch für die anderen elf SM-Öfen bei Hoesch erbaut werden.



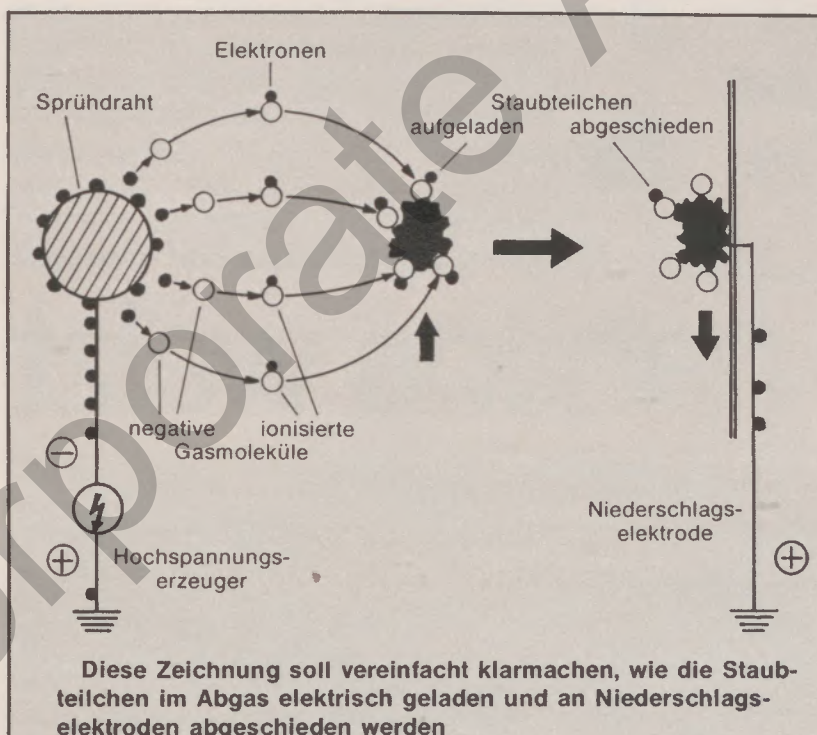
▲ Um den Betrieb des Siemens-Martin-Stahlwerkes so wenig wie möglich zu stören, mußte vor dem Bau der Entstaubungsanlage der Abgaskanal verlegt werden

► Blick auf die sieben Meter über Hüttenflur errichtete erste Abgasentstaubungsanlage, den Wegbereiter für weitere Entstaubungsanlagen an allen Hoesch SM-Öfen



Technische Daten und Maße der Abgasentstaubungsanlage

Abgasmenge	100 000 Nm³/h	
Abgastemperatur vor Eintritt in den Verdampfungskühler	650–750 °C	
Abgastemperatur vor Eintritt in das Elektrofilter	250–270 °C	
Elektrische Anschlußleistung	ca. 600 kW	
Gesamtgewicht der Anlage einschließlich der 7-Meter-Bühne	450 Tonnen	
Länge 31 Meter	Breite 16 Meter	Höhe 32 Meter

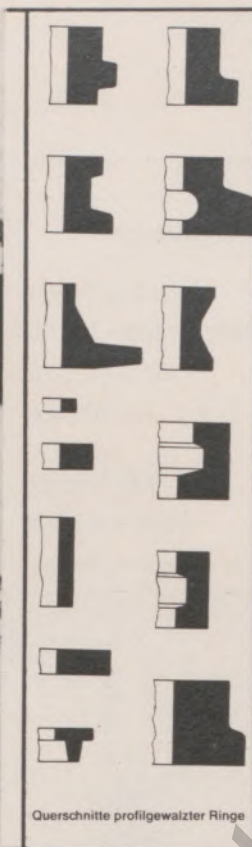
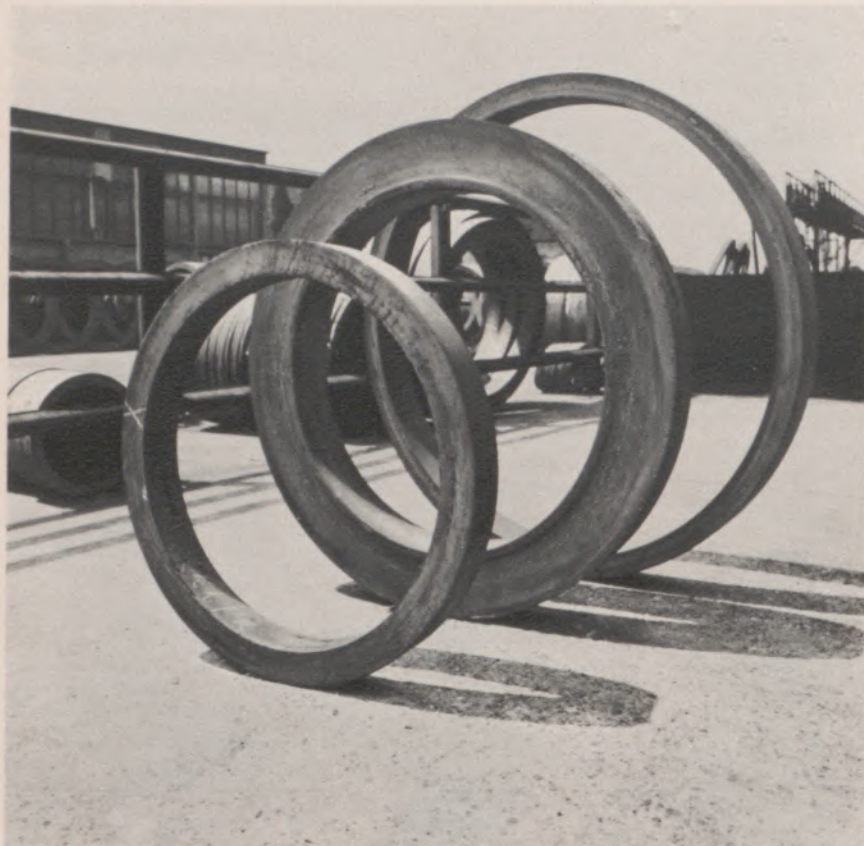


Hoesch auf der DEUBAU '75

Als Informations- und Kommunikationszentrum für Bauplaner und Bauherren präsentierte sich der attraktive Stand der Hoesch Siegerlandwerke AG auf der 7. Deutschen Bauachmesse DEUBAU '75 vom 25. Januar bis 2. Februar 1975 in Essen. Im Mittelpunkt des Interesses standen die montagefertigen HOESCH BAUTEILE und das bereits mit großem Erfolg im Markt eingeführte und in drei Kooperationsstufen gegliederte Leistungsprogramm der HOESCH BAU-KOOPERATION. Die Messebeteiligung brachte trotz der angespannten Lage in der Bauwirtschaft ein zufriedenstellendes Ergebnis und zeigte gute Entwicklungsmöglichkeiten für das laufende Geschäftsjahr. Große Beachtung fand auch das in unmittelbarer Nachbarschaft vorgestellte Wohnraum-Dachfenster-Programm der Blefa AG. Anhand von Anwendungsbeispielen hatten die Besucher die Möglichkeit, sich von Qualität und Funktionalität der Blefa-Wohnraum-Dachfenster zu überzeugen. Gleichfalls wurden viele interessante Anregungen für das „Wohnen überm Dach“ vorgestellt.



▲ Dipl.-Ing. Richard Kasten von den Siegerlandwerken erläutert Bundeswohnungsbauminister Karl Ravens (l.) und dem Essener Oberbürgermeister Horst Katzor die Vorteile der HOESCH BAU-KOOPERATION



Das Ringwalzwerk Dortmund der Hoesch Rothe-Erde- Schmiedag AG

Wer den Kniff nicht kennt, kann sich kaum vorstellen, daß man auch Ringe walzen kann. Dabei sind nur vier Walzen und ein Arbeitsgang nötig, um aus den Rohlingen Ringe mit Durchmessern zwischen 35 Zentimeter und fünf Meter entstehen zu lassen. Wie das geschieht, beobachteten wir im Ringwalzwerk Dortmund der Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG. Die hier gewalzten stählernen Ringe werden vor allem im eigenen Großwälzlager-Bau eingesetzt.

Wie man Ringe nahtlos walzt

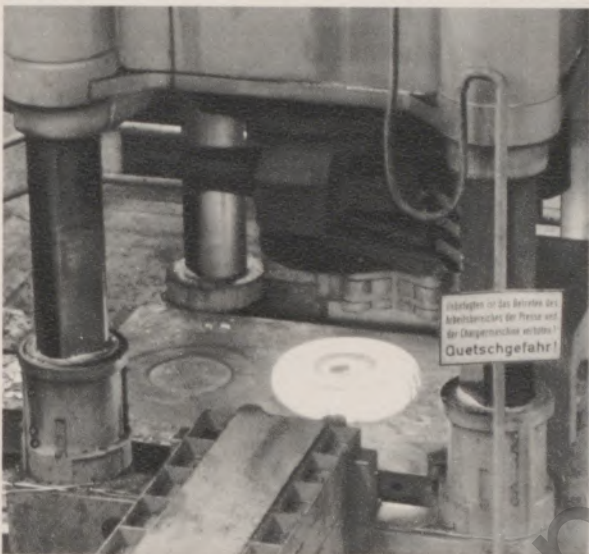
Für die Großwälzlager-Fertigung im Werk Lippstadt braucht die Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG nahtlos gewalzte oder gebogene und geschweißte Ringe in einem großen Durchmesser-Bereich und in hohen Stückzahlen. Das HRS-Ringwalzwerk in Dortmund deckt diesen Eigenbedarf und fertigt darüber hinaus Ringe für Fremdverbraucher, um die Kapazität der in den letzten Jahren mehrfach erweiterten und modernisierten Anlagen auszunutzen. Etwa die Hälfte der Ring-Fertigung geht an fremde Ringverbraucher und hiervon ein Drittel in den Export.

Ringe im Durchmesserbereich von 350 bis 5000 Millimeter werden in vielen Bereichen der Technik benötigt: als Trag- und Halteringe für die Großwälzlager-Fertigung, als Unterlagringe für die Anschlußkonstruktion dieser Großwälzlager, als Ringe für den allgemeinen Maschinenbau und den Turbinenbau, in der Fördertechnik, bei Seilwinden, Wärmetauschern, Putztrommeln und Mischmühlen, als Laufringe und Zahnkränze in Betonmischern, Müllwagen, Asphälmischern oder Drehöfen, als Zahnkränze im Getriebebau und Schiffs-Getriebebau, in Landmaschinen und Füllmaschinen, als Ringe und Flansche für Großrohre oder auch als Gehäuseringe für Elektromotoren.

Heute dominieren die nahtlos gewalzten Ringe mit rechteckigem



► Auf diesem Walzwerk werden Großringe bis 5000 Millimeter Durchmesser nahtlos ausgewalzt



◀ Die 4000-Tonnen-Hydraulikpresse staucht und locht den Vorblock zur Scheibe

Querschnitt für vielseitige Einsatzgebiete und Verwendungszwecke. In geringerem Umfange werden daneben noch gebogene und geschweißte Ringe gefertigt: vorwiegend Ringe mit einem profilierten Querschnitt – zum Beispiel für Lenkkränze und Großflansche – sowie aus Grobblech gebogene Bandagen, die als Gehäuse rings für Elektromotoren oder als Walzkörper in Straßenwalzen Verwendung finden. Rechteckiger oder profilierter Stabstahl beziehungsweise Grobblech wird auf die vorgegebenen Maße abgetrennt, in einem Glühofen erhitzt und anschließend um einen Dorn oder auf einer waagrecht rotierenden Walze zu einem Ring mit dem geforderten Durchmesser gebogen. Mittels Stumpfschweißmaschinen werden anschließend die Stoßstellen dieser Kreisbögen verschweißt.

Gewalzte Ringe hingegen werden nahtlos verformt. Als Vormaterial dienen gegossene, gewalzte oder geschmiedete Rundblöcke aus

Bau-, Qualitäts- und Edelstählen. In zunehmendem Maße kommen auch NE-Metalle, zum Beispiel Aluminium, Kupferlegierungen usw. zur Verarbeitung.

Diese zylindrischen Blöcke werden entsprechend dem errechneten Einsatzgewicht auf Länge gesägt und in Kammer- oder Drehhärtenöfen auf die erforderliche Temperatur erwärmt. Hydraulikpressen bis zu 4000 Tonnen Preßdruck stauchen die Vorblöcke zu runden Scheiben, die ein anderes Werkzeug der gleichen Presse in der Mitte locht.

Auf Radial-Axial-Walzwerken folgt die Umformung der „Lochscheiben“ zu nahtlosen Ringen. Zwei senkrecht angeordnete zylindrische Walzen weiten die auf einen Dorn (= Innenwalze) gelegte Lochscheibe auf den vorgegebenen Durchmesser, während zwei waagrecht angeordnete Kegelwalzen dem Rohling die gewünschte Höhe geben.

Durch das Stauchen und Aufwalzen wird ein hoher Verdich-

bitte umblättern

Neue Tarife bei Eisen und Stahl und bei der Metallver- arbeitung

Nach harten Verhandlungen haben die Tarifpartner der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens Mitte Februar 1975 eine Einigung erzielt. Damit ist für den Hoesch-Bereich die Tarifrunde 1975 abgeschlossen, da sich die Tarifpartner der Eisen- und Stahlindustrie bereits Ende Oktober 1974 auf neue Löhne und Gehälter geeinigt hatten.

Eisen und Stahl

1. Arbeiter und Angestellte erhalten eine Zuwendung in Höhe von 600,- DM brutto, zahlbar bis 15. 11. 1974 300,- DM, mit der Abrechnung für den Monat Mai 1975 weitere 300,- DM.
2. Die Tariflöhne und -gehälter werden am 16. 10. 1974 um 9% bei einer 12monatigen Laufzeit erhöht.
3. Die Ausbildungsvergütungen werden ab 16. 10. 1974 in allen Stufen einheitlich um 80,- DM erhöht. Laufzeit: 12 Monate.
4. Urlaubsdauer
Ab dem Urlaubsjahr 1975 beträgt der Urlaub
bis zum vollendeten 18. Lebensjahr 22 Arbeitstage,
vom 19. bis zum vollendeten 25. Lebensjahr 20 Arbeitstage,
nach dem 25. bis zum vollendeten 30. Lebensjahr 23 Arbeitstage,
nach dem vollendeten 30. Lebensjahr 26 Arbeitstage.
Laufzeit: bis 31. 12. 1976

5. Alterssicherung
Verdienstsicherung
Arbeitnehmer, die aus gesundheitlichen Gründen auf ihren bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr eingesetzt werden können und deshalb auf einen geringer bezahlten Arbeitsplatz umgesetzt werden, erhalten eine Verdienstsicherung. Sie beträgt ab dem
45. Lebensjahr und 15 Dienstjahren 90% des Verdienstes,
50. Lebensjahr und 10 Dienstjahren 100% des Verdienstes,
55. Lebensjahr und 5 Dienstjahren 100% des Verdienstes.

Kündigungsfristen

Der Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer wurde erheblich erweitert.

Am 8. Januar 1975 wurde ein gemeinsamer Manteltarifvertrag (MTV) für Arbeiter und Angestellte abgeschlossen. Dieser Tarifvertrag ist seit dem 1. Februar 1975 in Kraft. U. a. enthält der neue Manteltarifvertrag folgende Regelungen:

- Die wöchentliche Höchstarbeitszeit wurde von 56 auf 52 Stunden reduziert.
- Die Bezahlung der Reisezeiten wurde neu vereinbart.
- Die Kontoführungsgebühr wurde pauschal auf 2,50 DM/Monat festgelegt.

Eisen-, Metall- und Elektroindustrie

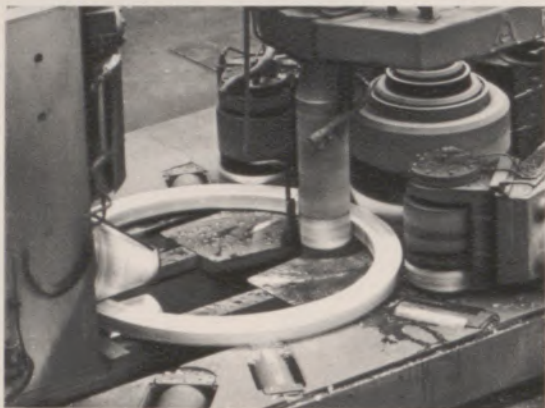
1. Tariflöhne, -gehälter und Ausbildungsvergütungen werden mit Wirkung vom 1. 1. 1975 um 6,8% bei einer 12monatigen Laufzeit erhöht.
2. Ab 1. 1. 1976 wird eine Leistungsbewertung und Leistungszulage für Angestellte eingeführt. Der Bewertungsfaktor beträgt 0,25 bei maximal 32 erreichbaren Punkten. Übertarifliche Leistungen sind anrechenbar.
3. Die bisherigen Leistungszulagen für Zeitlöhner von im Durchschnitt 13% wird in drei Stufen in der Zeit vom 1. 1. 1976 bis 1. 1. 1978 um jeweils 1% erhöht. Die Leistungszulage ist auf übertarifliche Lohnbestandteile anrechenbar.
4. Die Lohngruppe 2 bleibt erhalten, jedoch wird der dafür maßgebende Lohnschlüssel mit Wirkung ab 1. 1. 1976 von 80% auf 82% des Ecklohnes (Lohngruppe 7) angehoben.

Die Schlichtungsstelle für den neuen Manteltarifvertrag (MTV) hat ihre Arbeit mit der Vorlage eines einstimmig angenommenen Einigungsvorschlags beendet. Der gemeinsame MTV für Arbeiter und Angestellte tritt ab 1. April 1975 in Kraft und enthält folgende wesentliche Änderungen:

- Nachtarbeit mit Nachtarbeitszuschlag beginnt bereits um 20.00 Uhr.
- Zuschläge für Spätarbeit 12,5% und für Nachtarbeit 20%.
- Die Verdienstsicherungs-Regelung
 - 53 Lebensjahre/12 Jahre Betriebszugehörigkeit
 - 54 Lebensjahre/11 Jahre Betriebszugehörigkeit
 - 55 Lebensjahre/10 Jahre Betriebszugehörigkeit
 Die Verdienstsicherung beträgt ab 1. 4. 1975 90%, ab 1. 4. 1977 100 %.
- Kontoführungsgebühr pauschal 2,50 DM je Monat.
- Kündigungsfristen
Der Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer wurde erheblich erweitert.



► Vertikal und horizontal rotierende Walzen weiten die Lochscheibe zum Ring



◄ Aufsetzen der Lochscheibe auf den Dorn (= Innenwalze) des Ringwalzwerkes

▼ Vom Steuerstand aus werden die Walzkräfte und Walzgeschwindigkeiten eingestellt und die Durchmesser-Kontrollen durchgeführt



tungsgrad erreicht, der die gute Bearbeitbarkeit und geforderte Qualität des ausgewalzten Ringes garantiert.

Das HRS-Werk Dortmund besitzt drei Radial-Axial-Walzwerke (RAW); zu jedem Ringwalzwerk gehören ein Anwärm-Ofen, eine Hydraulik-Presse und ein Nachwärm-Ofen: RAW 50 mit 50 Tonnen Radial- und 32 Tonnen Axial-Druck, RAW 80 mit 80 Tonnen Radial- und 50 Tonnen Axial-Druck, RAW 160 mit 160 Tonnen Radial- und 100 Tonnen Axial-Druck.

In diesen Walzwerken können Blöcke von 25 bis 4 000 Kilogramm zu Ringen von 350 bis 5 000 Millimeter ausgewalzt werden.

Die Form der vertikal rotierenden Innen- und Außenwalzen bestimmt den Ring-Querschnitt. Er ist im Normalfall quadratisch oder rechteckig mit unterschiedlichen Höhen- und Breitenverhältnissen. Formänderungen dieser Walzenkörper ergeben außen- und innen-profilierter Ring-Querschnitte ohne spanabhebende Weiterverarbeitung, so daß wesentliche Material- und Bearbeitungsersparnisse erzielt werden können.

Zu den auf dem letzten Entwicklungsstand gehaltenen Fertigungs-Aggregaten gehören selbstverständlich moderne Steuerstände, von denen aus zum Beispiel die Steuerung der Walzkräfte und der Walzgeschwindigkeit sowie die

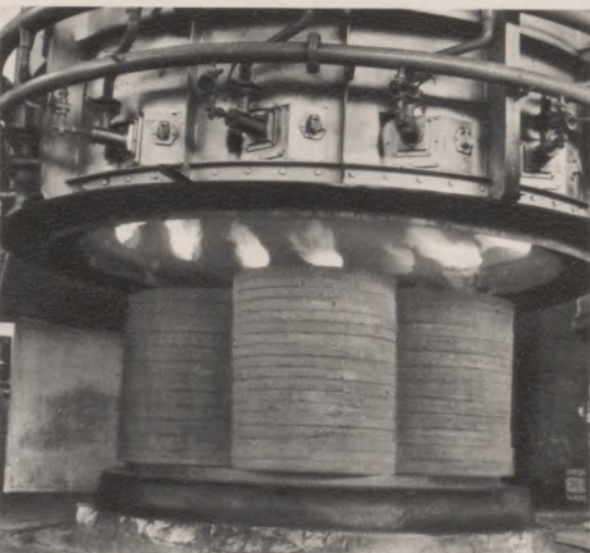
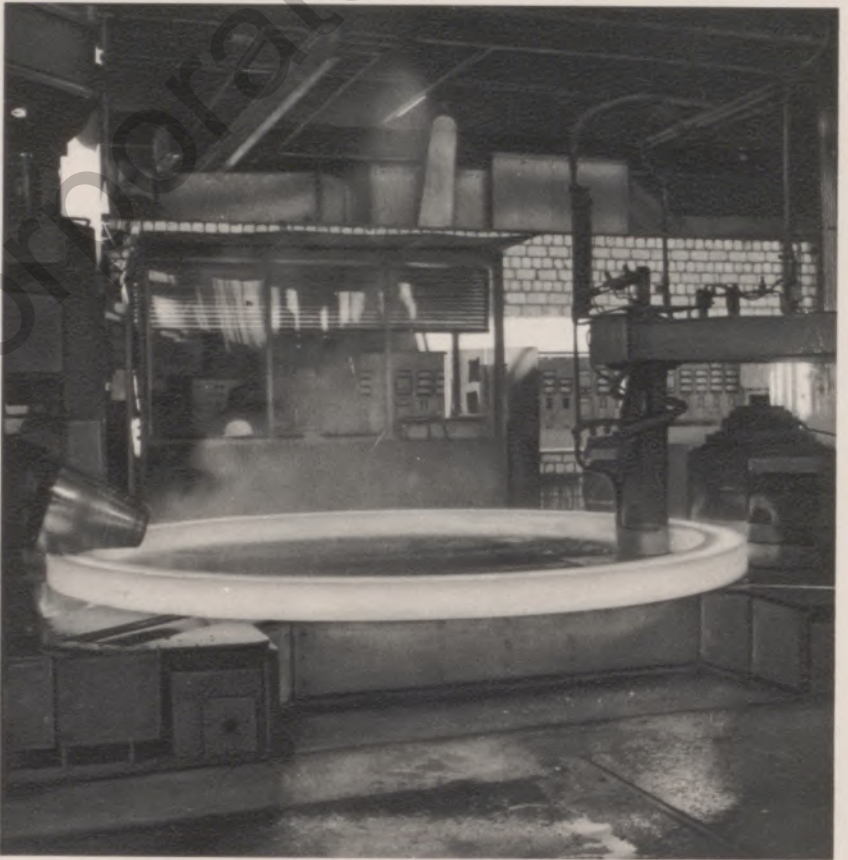
► Ein Großring hat auf dem RAW 160 seine Endform erreicht

Durchmesser-Kontrolle erfolgt.

Nach der Warmumformung – dem Auswalzen – werden die Ringe je nach Kundenwunsch verschiedenartigen Wärmebehandlungsverfahren unterzogen. So werden Stahlringe normalisiert oder vergütet, NE-Ringe lösungsgeglüht und ausgehärtet. Das Normalisieren erfolgt in großdimensionierten Hauben-Glühanlagen, das Vergüten in Vergüte-Öfen mit nachfolgender Härtebehandlung in Öl- oder Wasser-Bädern.

50 vH der Produktion des Ringwalzwerkes Dortmund werden zu Rothe Erde-Großwälzlager im HRS-Werk Lippstadt weiterverarbeitet. Von der anderen Hälfte gehen etwa zwei Drittel als Ring-Rohlinge an die Kundschaft, während ein Drittel in der Mechanischen Werkstatt durch Fräsen, Drehen, Bohren zu vorgedrehten oder fertigbearbeiteten Ringen entsprechend Kundenwunsch gefertigt wird.

Der gesamte Fertigungsablauf unterliegt ständigen Qualitätsüberwachungen – u. a. mit Ultraschall – und Met-L-Check-Untersuchungen. Diese Kontrollen sichern eine gleichbleibende einwandfreie Qualität der unter dem Markenbegriff ROTHE ERDE in alle Welt ausgelieferten Ringe.



◄ Die ausgewalzten Ringe werden in großdimensionierten Hauben-Glühanlagen normalisiert

Vor 75 Jahren wurde die Trierer Walzwerk AG gegründet

IMMER EINE NASENLÄNGE VORAUSS

Frau Mode stand Pate bei der Gründung der Trierer Walzwerk AG vor 75 Jahren. Wer erinnert sich – vielleicht aus historischen Filmen – an die riesigen „Krinolinen“, die von den Frauen in der Mitte des 19. Jahrhunderts getragen wurden? Diese unförmigen Reifröcke gaben den Anlaß zur Herstellung kalt aus- gewalzter Stahlstäbchen, die den kunstvollen Rockkörben die bau- schige Form und den notwendigen Halt gaben. Als diese modischen Ungetüme nicht mehr getragen wurden, wandten sich die Frauen panzerähnlichen Korsetts zu, um die Taillen zu schnüren. Die Unmenge der benötigten Korsettstangen hielt die Federstahlindustrie am Leben.

Von der Korsettfeder zur Schuhschnalle

Unser Jahrhundert war noch keine hundert Tage alt, als in das Han- delsregister beim Amtsgericht Trier eingetragen wurde, am 18. März 1900 sei die „Trierer Walzwerk Aktiengesellschaft“ gegründet worden. Vorstand wurde August Kohlstadt und Vorsitzender des Aufsichtsrates Wilhelm Rauten- strauch. August Kohlstadt besaß ein ursprünglich in Trier, seit 1895 aber in Luxemburg ansässiges Unternehmen „Aktiengesellschaft für Federstahlindustrie August Kohlstadt & Co.“, deren Haupt- erzeugnis Korsettfedern und Kor- settschließen waren. Die Frauen- mode der Wespentaille verlangte so große Mengen dieser damals aus Draht flach ausgewalzten und mit Schutzüberzügen versehenen Korsettstangen, daß Kohlstadts kleines Unternehmen in Luxemburg schließlich nicht mehr genug er- zeugen konnte, zumal es diese modischen Stangen auch in star- kem Maße exportierte.

Man entschloß sich daher zur Errichtung eines eigenen Kaltwalz- werkes und wählte als Standort Trier, zumal der Trierer Großkauf- mann Wilhelm Rautenstrauch sich maßgebend an der Neugründung beteiligte.

Kaum waren die Grundstücke in

Im März 1975 sind genau 75 Jahre vergangen, seitdem die Trierer Walz- werk AG gegründet wurde – eine Gesellschaft, deren Mitarbeiter der technischen Entwicklung stets eine Nasenlänge voraus waren und so – insbesondere auf dem Gebiet der Oberflächenveredlung – immer wieder Schrittmacherdienste leisteten. Die Betriebe der Hoesch Trierer Walz- werk AG wurden am 1. März 1973 in die Hoesch Siegerlandwerke AG eingegliedert.



Lieferungs-Programm.

Bandeisen

blank gewalzt
blank poliert
verzinkt
verzinkt
verbleit
vernickelt
vermessingt
vertombakt
verkupfert
dessiniert
lackiert in allen Farben

bis 300 mm Breite
und von
0,10—5 mm Stärke

Bandstahl

härubar
gehärtet
grau
weiß poliert
gelb „
braun „
blau „

bis 190 mm Breite
und von
0,10—2 1/2 mm
Stärke

Plattierte Bänder

Eisen-Messing plattiert
Eisen-Nickel „
Eisen-Nickel-Kupfer „

bis 300 mm Breite
und von
0,10—2 mm Stärke

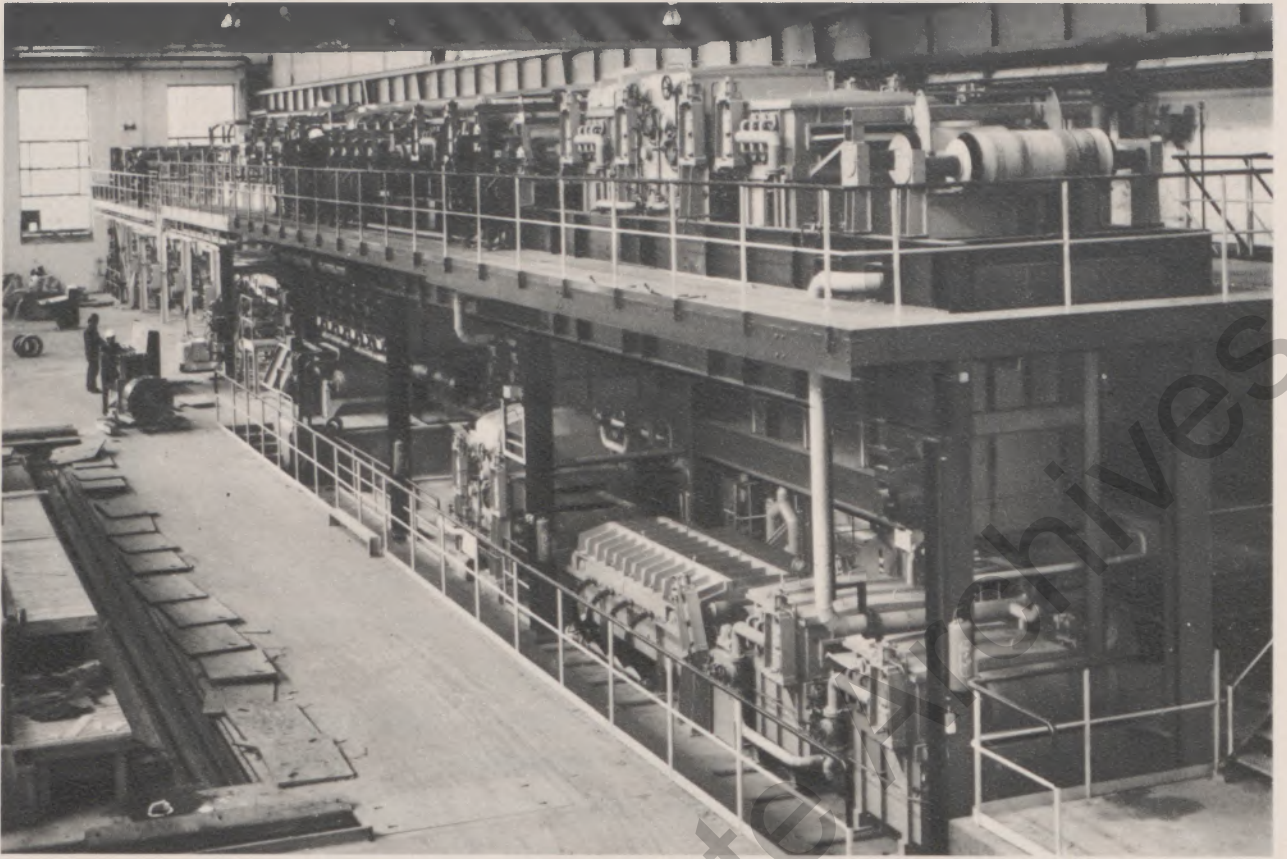
Aluminiumbänder

rein Aluminium
legiertes Aluminium

bis 500 mm Breite
und von
0,05—5 mm Stärke

◀ 60 Jahre alt ist diese Übersicht über das erstaunlich weit- gefächerte Lieferprogramm der damaligen Trierer Walzwerk AG ▶

► Heute: Elektrolytische Veredelungsanlage im Werk Trier



Trier-Kürenz erworben und bebaut, als die Konjunktur 1901 gewaltig abflaute. Man begann sich auf neue Fertigungen umzustellen, weil die Frauen und Mädchen sich allmählich einer ungezwungeneren Kleidung zuwandten.

In der Erkenntnis, daß kaltgewalztes Bandeisen in der eisenverarbeitenden Industrie Bedeutung gewinnen werde, nahm Trier das Auswalzen weichen Eisenmaterials auf, aus dem man zum Beispiel Kartonagen-, Kapsel- und Verpackungsbandeisen herstellen konnte. Hochwertige Maschinen wurden um 1904 zu diesem Zwecke angeschafft.

Die entscheidende Wendung brachte jedoch die Entwicklung eines kaltgewalzten Tiefziehbandes in Siemens-Martin-Sonderqualität (SMS), das die Trierer Walzwerk AG nach langen Versuchen als besonderes Qualitätserzeugnis herstellen konnte. Die metallverarbeitenden Betriebe im Tal der Wupper fertigten daraus Schuhhösen, Agraffen und Schuhschnallen, und die Schwarzwälder Uhrenindustrie entdeckte sehr bald, daß man Uhrengehäuse anstatt aus reinem Messing aus diesem neuen tiefziehfähigen Trierer Erzeugnis herstellen konnte.

Die Goldene Medaille von Turin

Als 1905 die Metallpreise stark anstiegen, eroberten die in Trier gefertigten galvanisch verzinkten, verkupferten, vernickelten, vermessingten und im Schmelzbad verbleiten und verzinnnten Bänder den Markt. Das neue Material war billig und den reinmetallenen Fabrikaten ebenbürtig.

Das Trierer Unternehmen hielt sich gut im immer härter werdenden Konkurrenzkampf. Es exportierte in die ganze Welt und behauptete sich auch auf dem von ausländischen Fabrikaten überschwemmten Inlandsmarkt. Seit 1908 hatte es einen Fabrikationszweig „Buntmetallplattierung“ entwickelt, ein sogenanntes „endloses Plattierungsverfahren“, das die schwierige Aufgabe löste, Nichteisenmetalle auf Stahlband so zu plattieren,

daß eine Trennung auf mechanischem Wege unmöglich war. Dafür erhielt das Unternehmen die goldene Medaille der Weltausstellung in Turin. Die Umsätze stiegen so, daß 1912 in der Nähe der bisherigen Fabrik ein großes Gelände erworben wurde. Aber den Ausbau des zweiten Werkes und die Beschaffung modernster Maschinen verhinderte der Ausbruch des Ersten Weltkrieges.

Das Werk mußte sich auf Kriegproduktion umstellen. Es lieferte zunächst Rohbandmaterial, aus dem die Staatlichen Münzen das eiserne Kriegsgeld herstellten. Aus den Trierer Bändern wurden zum Beispiel auch aus einem Stück gezogene Feldflaschen angefertigt. Die Zeit der Korsettfedern war endgültig vorbei, so daß die „AG für Federstahlindustrie“ 1917 aufgelöst und vom Gesamtunternehmen übernommen wurde.

Ein zweites Bein in Wuppertal

Der Standort Trier wurde durch die Ereignisse von 1918 schwer betroffen. Der Friedensvertrag von Versailles isolierte das Unternehmen von seinen bisherigen Nachbarn und machte eine weitere wirtschaftliche Zusammenarbeit mit ihnen (zum Beispiel mit Luxemburg, Lothringen und dem Saargebiet) unmöglich. 38 Prozent seiner Abnehmer gingen dem Trierer Unternehmen auf diese Weise verloren. Die weiteren politischen Ereignisse wie die Ruhrbesetzung durch die Franzosen, die Errichtung neuer Zollschranken und eines neuen, nach Entfernungen gestaffelten Reichsbahntarifes, veränderten die



▲ Heute: Zinal-Anlage im Werk Dortmund

Lage für die Trierer Walzwerk AG so ungünstig, daß sie sich an das Stahlwerk Hoesch anlehnte.

Mit dem Anschluß an Hoesch im Jahre 1921 fand das Werk eine breitere wirtschaftliche Basis und eine sichere Rohstoffgrundlage. Doch nur eine neue Produktionsstätte im unbesetzten Gebiet konnte eine künftig bessere Entwicklung sichern. So wurde mit finanzieller Hilfe von Hoesch in Langerfeld bei Barmen (heute Wuppertal-Langerfeld) das in Zahlungsschwierigkeiten geratene Kaltwalzwerk Schulte & Co. erworben. Das Werk war 1906 von einem Bandweber Autem gegründet, 1912 von der Firma Kaiser & Dicke, Hersteller von Bar-

Hoesch gelang die Lösung des Problems nach einigen Jahren unermüdlicher Forschung. Das neue patentamtlich geschützte Material erhielt den Namen „Triwallith“ und erwies sich als besonders geeignet zur Herstellung von Rohdrähten und für die Kabelindustrie. Natürlich wirkte sich für das Unternehmen die Weltwirtschaftskrise am Ende der zwanziger Jahre verheerend aus, aber seit 1932 ging es wieder bergauf.

Neue Entwicklungen

1937 errichtete man sogar ein weiteres Zweigwerk in Troxelberg in

Weltkriegs verschärfte sich die Lage noch mehr. Die Veredlung mit Zinn und die Buntmetallplattierung wurden für friedliche Zwecke verboten. Andererseits verlangten neue staatliche Forderungen große Entwicklungsarbeiten. Als deren Erfolge sind anzusehen: lackierte Bleche als Ersatz für verzinnnte Bänder für die Konserven- und Verpackungsindustrie. Die lackierten Bänder bewiesen ihre Tiefziehbarkeit und ihre Beständigkeit gegen Frucht-, Essig- und Fettsäuren sowie Kochsalz.

Neuartige verzinkte Bänder wurden anstelle von vernickeltem oder verchromtem Material gebraucht, zum Beispiel für Knöpfe, Schar-

dem Fertigungsprogramm standen damals Sägen, Schuhplättchen, Dachbleche und lackierte Bänder für die Konservenindustrie. So konnte der Facharbeiterstamm gehalten und allmählich wieder die frühere Produktion aufgenommen werden.

Der große Aufschwung begann Ende der fünfziger Jahre. Hatte man bislang nur im klassischen Kaltbandbereich (bis 600 Millimeter Breite) Bänder lackiert oder elektrolytisch veredelt, so wendete man sich nun – dem Bedarf folgend – auch dem oberflächenveredelten Breitband zu. 1960 wurde die erste Breitband-Kunststoffbeschichtungsanlage auf dem europäischen Kontinent in Betrieb genommen, und Platal, später durch Pladur ergänzt, konnte seinen Siegeszug antreten.

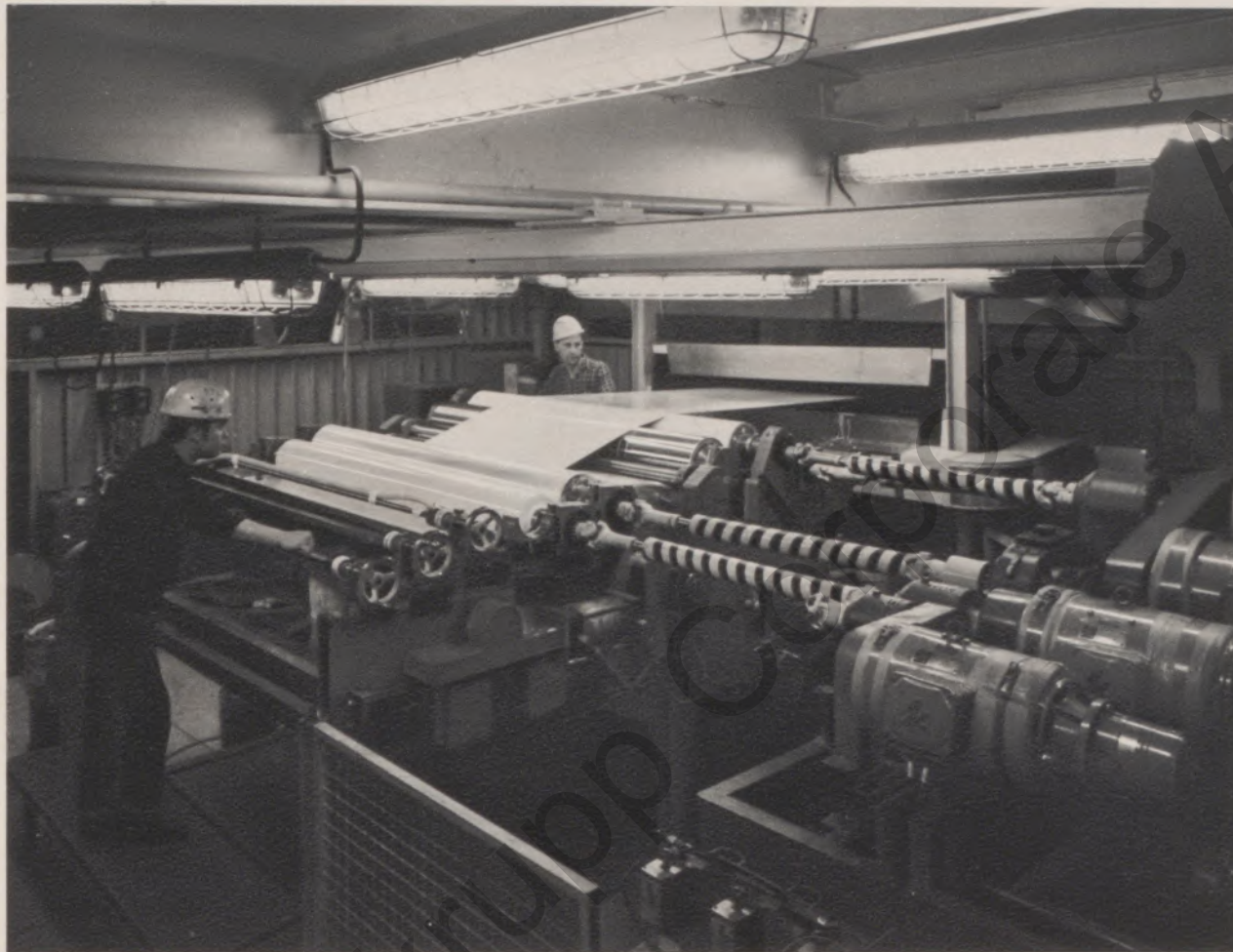
1964 wurde die Erzeugung von Zinal, dem elektrolytisch verzinkten Feinblech in Tafeln und in Rollen, und zwar erstmalig in der Bundesrepublik Deutschland, aufgenommen.

1965 wurde den beiden Werken in Wuppertal und Trier ein drittes in Hohenlimburg angegliedert (das 1865 gegründete Unternehmen Borlinghaus & Comp.), in dem Weißband (elektrolytisch und feuerverzinkt, auch lackiert) und andere feuerveredelte Bänder hergestellt wurden.

Seit 1966 besitzt die Trierer Walzwerk AG eine zweite Breitbandbeschichtungsanlage in Hamm und damit ein viertes Werk. 1972 errichtete die Hoesch Trierer Walzwerk AG auf dem Gelände der Hoesch Hüttenwerke in Dortmund eine hochmoderne Anlage zur Herstellung von Zinal.

In jüngster Zeit ergänzten weitere Werkstoffe die Produktionspalette – sei es Galvoternal, das elektrolytisch mischverbleite Feinblech, oder Emalco, ein Spezialprodukt für die Emallierindustrie – und nicht zu vergessen Bondal, das Sandwich-Verbundblech für die Schalldämpfung.

Im März 1973 hat die Hoesch Werke AG die Werksbereiche Hoesch Siegerlandwerke und Hoesch Trierer Walzwerk im Interesse einer Bereinigung der Überschneidungen im Erzeugungs- und Verkaufsprogramm sowie der Koordinierung der Marktinteressen in der Hoesch Siegerlandwerke AG zusammengefaßt. Ihre Werke wurden in die Geschäftsbereiche der Siegerlandwerke eingegliedert.



▲ Heute: Breitband-Kunststoffbeschichtung im Werk Hamm

mer Spitzen, übernommen und 1919 von einer Tochtergesellschaft der Wurag, Schulte & Co., zu einem Walzwerk umgewandelt worden.

Die Nähe zur bergisch-märkischen Kleisenindustrie, einem wichtigen Abnehmer, wirkte sich günstig aus. Werk Langerfeld wurde gründlich modernisiert und bewies seinen Standortvorteil besonders, als 1923 infolge der Ruhrbesetzung im Werk Trier die Arbeit niedergelegt werden mußte.

Nach den wirren Zeiten der Revolution und Inflation beschäftigte sich das Walzwerk, das bis dahin unter anderem Metallsägen produziert hatte, mit der zunächst unmöglich scheinenden Aufgabe Aluminium auf Eisen zu plattieren. In Zusammenarbeit mit Aluminiumherstellern und dem Stahlwerk

der Nähe von Burg bei Magdeburg in günstiger Lage unweit des Mittellandkanals. Es hatte 1944 eine Belegschaft von 450 Personen. 1945 wurde es völlig unzerstört von den Sowjettruppen besetzt und 1946 demontiert. Das bedeutete damals einen Verlust von vierzig Prozent der Leistungsfähigkeit des Gesamtunternehmens. Die Hauptverwaltung des gesamten Unternehmens war bereits 1939 nach Langerfeld verlegt worden.

Mit der „Machtübernahme“ durch den Nationalsozialismus 1933 begannen Eingriffe des Staates in das Wirtschaftsleben. Das Ziel war, Devisen zu sparen und deshalb möglichst nur einheimische Rohstoffe zu verwenden. Besonders die vielen Metallverbote wirkten sich hemmend auf die Entwicklung der Trierer Walzwerk AG aus, die ihre Produktion einschränken mußte. Mit dem Ausbruch des Zweiten

niere, Kofferbeschläge, Herde, Möbel usw.

Die Elektroden für Rundfunkröhren, ursprünglich aus Reinnickel hergestellt, wurden nunmehr aus dem Trierer „Triwallith“ gefertigt, und es stellte sich heraus, daß das „Ersatz“-Material in vielen Fällen besser war als die Elektrode aus reinem Nickel.

Breitbandbeschichtung und neue Werkstoffe

Nach dem Zweiten Weltkrieg war nicht nur das Werk Troxelberg völlig verloren, sondern auch die Werke Trier und Langerfeld waren schwer bombenbeschädigt. Wie in vielen anderen deutschen Betrieben nahm man die Arbeit mit der Erzeugung von Gegenständen des täglichen Bedarfs wieder auf. Auf

Josef Fischer: Aufgaben des Unternehmers und Managers

Zum 1. Januar 1975 traten Friedrich-Wilhelm Hümme und Drs. Poul Louis Justman Jacob in den Ruhestand – zwei Männer, die ihre Lebensarbeit einem Unternehmen gewidmet haben: der eine Hoesch, der andere Hoogovens und beide gemeinsam in den letzten zweieinhalb Jahren der ESTEL NV Hoesch-Hoogovens (siehe Heft 12/1974). „Ausgehend von beiden Persönlichkeiten . . .“, versuchte anlässlich eines Abschiedsempfanges am 10. Januar 1975 Josef Fischer, der

Vorsitzende unseres Vorstandes, . . . einige Gedanken und Erkenntnisse über das herauszufinden, was sie mit Herz und Verstand waren und sein wollten: Unternehmer, Manager in des Wortes wahrer Bedeutung“. Wir veröffentlichen diese Ansprache unseres Vorstandsvorsitzenden, weil sie – über den persönlichen und aktuellen Anlaß hinaus – grundsätzliche Fragen beleuchtet, die bedeutungsvoll für die künftige Entwicklung unserer Wirtschaftsordnung sind.

Unternehmer und Manager gehören einem Berufsstand an, der gerade in der jüngsten Zeit stark in die öffentliche Diskussion gerückt ist, in eine Diskussion, die – wie mir scheint – nicht immer und von allen Seiten objektiv und fair geführt wird. Wie ich kürzlich an anderer Stelle sagte, müssen wir weg von der vergiftenden Konfrontation in der Gegenwart, die z. B. in dem Unternehmer den „Kapitalisten“ sieht, der von der Arbeit anderer lebt.

Dabei besteht, wie wir wissen, zwischen Unternehmer und Manager als wesentlicher Unterschied die Tatsache, daß letzterer ohne eigentumsmäßige Bindung in der Unternehmensführung steht. Das bedeutet für den Manager eine sehr große Verantwortung, denn nicht sein Vermögen, sondern ihm anvertrautes Vermögen hat er zu verwalten. Herr Hümme wie Herr Drs. Justman Jacob sind charakteristische Beispiele dieses Unternehmertyps, denn sie sind in ihrem Unternehmen ohne eigentumsmäßige Bindung von Stufe zu Stufe in die höchste Führungsposition aufgestiegen.

Der angestellte Unternehmer, also der Manager, hat allerdings wegen der nicht vorhandenen eigentumsmäßigen Bindung in mancher Hinsicht eine freiere Beziehung zum Unternehmen wie auch zur Öffentlichkeit. Zwar kann sich der Unternehmer heute auch nicht darauf beschränken, sein eigenes Unternehmen gesund und leistungsfähig zu erhalten, dem technischen Fortschritt zu folgen und sich den Änderungen der Bedürfnisse anzupassen; auch er kommt heute nicht daran vorbei, gesellschaftspolitische Aufgaben anzuerkennen, sich ihnen zu stellen, sie lösen zu helfen. Bei der Lösung dieser gesellschaftspolitischen Aufgaben ist der Manager jedoch freier, vor allem deshalb, weil er nicht in der Tradition eines selbst oder von den Vorfahren aufgebauten Unternehmens verhaftet ist.



Friedrich-Wilhelm Hümme

Er ist daher frei von Emotionen und kann Entscheidungen leichter versachlichen und koordinieren. Schließlich ist auch der Generationenwechsel problemloser.

Seine treuhänderische Funktion macht es ihm leichter, die gegensätzlichen Gruppeninteressen, etwa der Aktionäre, der Mitarbeiter, aber auch der gesellschaftlichen Umwelt auszugleichen. Einer der beiden Flick-Enkel, Friedrich Christian Flick, hat kürzlich den Ausspruch getan, daß auch Familien-Konzerne in Zukunft nur bestehen können, wenn sie genauso geführt werden wie Publikumsgesellschaften. Familientradition kann heute kein Führungsprinzip mehr sein. Eine Erkenntnis, die schon sehr früh, nämlich 1838, eine Frau – Christine Englerth – hatte, als sie den Bergbaubesitz ihrer Familie in eine Aktiengesellschaft, den Eschweiler Bergwerksverein, überführte.

Wenn auch Tradition ihren Wert hat, müssen Unternehmer wie Manager ihre Aufgaben gegenwarts- und zukunftsbezogen sehen. Das ist heute nicht anders als in der Vergangenheit. Unternehmer wie Manager müssen



Drs. Poul Louis Justman Jacob

sich der Herausforderung der Gegenwart stellen und den Erwartungen in die Zukunft Rechnung tragen, müssen Entscheidungen treffen im Bewußtsein ihrer Verantwortung und der damit verbundenen Risiken. Das galt schon für die Fugger und Medici im sechzehnten Jahrhundert, aber ebenso für die großen Konzerngründer im neunzehnten Jahrhundert. Auf Dauer werden stets die Unternehmen am erfolgreichsten sein, denen es gelingt, kurzfristig realisierbare Ziele im Zusammenhang mit langfristigen Entwicklungen zu erkennen. Alle Führungsmittel und Führungstechniken können niemals die verantwortungs- und risikobewußte Unternehmerratsentscheidung ersetzen.

Nur wenige Unternehmer sind Eigentümer

Eines scheint mir im übrigen sicher: Alle großen Unternehmerpersönlichkeiten der Vergangenheit, die in ihrem Eigentum stehenden Unternehmen groß gemacht haben, wären ebenso gute Manager geworden. Die

modernen Unternehmensstrukturen ermöglichen es aber qualifizierten Persönlichkeiten, in die Unternehmensführung aufzusteigen, die von ihrer Herkunft und ihrer Vermögensausstattung her in der Vergangenheit dazu nicht in der Lage gewesen wären. Ein lebendiger und tatkräftiger Beweis für die Richtigkeit dieser oftmals bestrittenen Auffassung, bestritten von denen, die dem Unternehmertum nicht freundlich gesonnen sind, sind Sie Herr Hümme wie Herr Drs. Justman Jacob.

In diesem Zusammenhang ist es nicht uninteressant einmal festzustellen, daß in der Bundesrepublik heute nur 8 Prozent der Unternehmer auch Eigentümer sind. Fast ebenso viele, nämlich 7,4 Prozent, kommen aus Arbeiterfamilien und 10 Prozent haben kein Abitur. 40 Prozent gar kommen aus dem Kleinbürgertum, also aus Beamten- und Angestelltenfamilien.

In Zukunft dürfte es allerdings nur noch wenigen Glücklichen gelingen, ein eigenes großes Unternehmen neu zu gründen, etwa wie ein Grundig oder Nixdorf, Unternehmen, die zu industrieller Größe herangewachsen sind. Die Unternehmer der Zukunft werden fast ausschließlich angestellte Manager sein. Das wird selbst bei Konzernen sichtbar, in denen heute noch die Inhaber die letzte Entscheidung haben, wie etwa bei der Quandt-Gruppe, bei Springer und bei Henkel oder – um ausländische Namen zu nennen – bei Fiat oder Michelin, bei Peugeot oder Rhone-Poulenc.

Wir wollen es uns ersparen, im Ablauf der Wirtschaftsgeschichte darzustellen, vor welchen großen Bewährungsproben Unternehmer wie Manager oftmals gestanden haben. Eine dieser Epochen haben wir alle miterlebt. Es war die Zeit nach dem letzten Kriege. Bei aller bewundernswerten Leistung der Arbeiter und Angestellten beim Wiederaufbau darf

die Leistung des Unternehmertums, die neben unvergleichlicher Ausdauer in Ideenreichtum und unternehmerischer Tatkraft unvorstellbaren Maßes bestand, nicht vergessen werden.

Vorsorge für ein lebenswertes Dasein

Mit dem Wiederaufbau begann als Folge des sozialen und politischen Umbruches eine Aufgabe unternehmerischer Tätigkeit erheblich an Bedeutung zu gewinnen. Kein Unternehmer oder Manager kann heute sein Unternehmen führen, wenn er nicht auch die gesellschaftspolitische Entwicklung und die sich daraus stellenden Aufgaben in sein Tun und Handeln einbezieht. Ich nenne nur die Stichworte Umweltbedrohung, Lebensqualität, Bildungssysteme, Strukturpolitik und Mitbestimmung.

Unternehmer oder Manager, die diese gesellschaftspolitischen Aufgaben nicht sehen und lösen helfen, gibt es nicht mehr. Sollte es sie noch geben, dann werden sie von der Zeit überrollt.

Umwelt und Gesellschaft sind die Pole, um die sich künftig das unternehmerische Geschehen stärker als je zuvor drehen wird. Umwelt, verstanden als Rahmenbegriff der Vorsorge für ein lebenswertes Dasein in einem Industriestaat, und Gesellschaft als Sammelwort für mehr soziales Engagement im Unternehmen selbst wie für die Allgemeinheit. Beide Begriffe ergänzen sich aufs engste von der sauberen Luft über die Humanisierung der Arbeit bis hin zur zeitgemäßen Präsentation des Unternehmens in der Öffentlichkeit. Dazu gehört auch das, was wir Management Development nennen, dazu gehört der informierte, mitdenkende und mitverantwortliche Mitarbeiter. Im Unternehmen müssen die Mitarbeiter aller hierarchischen Stufen immer wieder lernen, miteinander zu arbeiten und miteinander auszukommen; dies setzt Teamarbeit und Partnerschaft voraus und ist eine Voraussetzung unternehmerischer Tätigkeit. Der Nur-Unternehmer, der harte robuste Manager, der allein an den Erfolg seines Betriebes denkt, wird auf Dauer nicht bestehen können; er muß sich anpassen oder untergehen.

Trotz Einbeziehung von Umwelt und Gesellschaft in unternehmerisches Denken und Handeln müssen Wirtschaftlichkeit und Rentabilität des Unternehmens die oberste Forderung bleiben, für die sich jeder Unternehmer, jeder Manager mit allen Kräften und all seinen Fähigkeiten einzusetzen hat. Das bedeutet aber nicht, daß Gewinnmaximierung allein Maßstab unternehmerischer Leistung ist. Es gilt vielmehr Wirtschaftlichkeit und Rentabilität sicherzustellen, um in zunehmendem Maße zugleich die unterschiedlichen Interessen des Unternehmens und der Aktionäre, der Mitarbeiter und der gesellschaftlichen Umwelt nachhaltig auszugleichen und annehmbaren Kompromissen zuzuführen.

Neue Aufgaben für den Manager

Wenn so, wie ich ausführte, die Aufgabenstellung für Unternehmertum

und Management zu sehen sind, stellt sich die Frage, welche Anforderungen menschlicher und persönlicher Art an den Unternehmer, an den Manager zu stellen sind:

es ist in erster Linie die menschliche Reife der Persönlichkeiten; es ist das ein ausgeprägtes Pflicht- und Verantwortungsbewußtsein; es ist die Dynamik des Denkens und Handelns, des nicht Müde- werdens und

es ist – ich will nicht sagen Härte – aber Festigkeit und Bestimmtheit in der Führung des Unternehmens.

Dabei ist es außerordentlich wichtig, diese Eigenschaften sichtbar zu machen, sich auch als Mensch und Unternehmer der Öffentlichkeit darzustellen, sich zu zeigen, sich in persönlichen Begegnungen und Gesprächen zu stellen; es gilt, Zeit zu haben für seine Umwelt. Es ist wichtig, ja unerlässlich, Vorbild und Beispiel zu sein.

Unternehmensführung von heute bedeutet Planen, Organisieren, Führen und Kontrollieren; es bedeutet aber auch Führungsgrundsätze und einen zeitgemäßen Führungsstil zu entwickeln und nicht zuletzt eine effektive Kommunikation nach innen und außen. Über die Teilbereiche dieser unternehmerischen Grundfunktionen brauche ich heute nichts zu sagen. Wir haben darüber wiederholt gemeinsam gesprochen und praktizieren sie in unserer täglichen Arbeit und Zusammenarbeit.

Diesen Aufgaben haben wir uns unter Führung von Herrn Drs. Justman Jacob in den beiden letzten Jahren mit unserer ganzen Kraft und unter Nutzung unserer Möglichkeiten gewidmet. Mir scheint es nicht von ungefähr, daß Herr Drs. Justman Jacob seine letzten Vorträge und Rechenschaftsberichte dem Thema Unternehmensphilosophie und Unternehmensstrategie ESTEL gewidmet hat.

Drs. Justman Jacob stellte auch immer wieder den Typus des General-Managers heraus, den Manager großer Unternehmen in unserer Zeit, der sich weitgehend frei machen muß vom Tagesgeschehen, um Zeit zu finden, schöpferische Ideen und Zukunftsziele zu entwickeln. Er muß darauf bedacht sein, die unternehmerischen Entscheidungen mit einer bestmöglichen Organisation zu realisieren. Dazu gehört auch das von ihm eingeführte sogenannte „Radar-System“, das es ermöglichen soll, alle Gegebenheiten der Umwelt in Überlegungen und Entscheidungen einzubeziehen.

Wegbereiter politischer Entwicklungen

Ich habe gesprochen von den Bewährungsproben des Unternehmertums, des Management in der Vergangenheit und in der Zeit des Wiederaufbaus. Ich glaube, daß in unseren Tagen ein weiterer Aspekt unternehmerischer Tätigkeit hinzukommt. Unternehmer und Manager müssen lernen, über nationale Grenzen hinwegzudenken. Wir brauchen – vielleicht wieder einmal als Wegbereiter politischer Entwicklungen – den zumindest oder vornehmlich europäisch ausgerichteten Manager. Denn ob wir an den Deutschen Zollverein

denken, an den Zusammenschluß der Beneluxländer oder an die Europäische Gemeinschaft, bei allen diesen Zusammenschlüssen wurden die wirtschaftlichen Probleme vor den politischen realisiert. Es ist vornehmlich das Verdienst von Herrn Drs. Justman Jacob und unseres verstorbenen Kollegen Dr. Harders, dieses erkannt und den Mut gehabt zu haben, diese Idee zu verwirklichen. Herr Hümme ist es dann gewesen, der mit seinen Kenntnissen und seinem Erfahrungsschatz die rechtlichen Formen, Modelle und Möglichkeiten entwickelt und gestaltet hat, die notwendig waren und sind, um ein europäisches Unternehmen unter den gegebenen Verhältnissen und Möglichkeiten zu gründen und erfolgreich zu führen. Meine Ausführungen über den Unternehmer und Manager wären unvollständig, wenn ich nicht auch den Gedanken aussprechen würde, der uns oft beschäftigt hat: Der Manager ist berufen oder gar verpflichtet, aus seiner großen Kenntnis der unternehmerischen Zusammenhänge und gesellschaftlichen Gegebenheiten einen Beitrag zu leisten im Rahmen der politischen Gestaltung der Dinge im nationalen und internationalen Bereich. Er soll, er muß bereit sein, den Institutionen der Legislative und Exekutive von seinen Kenntnissen freimütig und gerne zu geben und sie in ihrer Arbeit zu unterstützen.

Nun habe ich, wie mir scheint, alles gesagt – bis auf eine Bemerkung zum Lohn, zur Belohnung des Managers. Die Erfolge seiner Arbeit bringen nicht klingende Münze in seinen Geldbeutel. Die Erfolge, die erzielt werden, dienen dem Unternehmen, sichern dessen Bestand und erlauben dem Manager, gemeinsam mit seinen Mitarbeitern, seine Vorstellungen zu verwirklichen. Das ist für ihn der schönste Lohn. Wie auch sollte man entgelten seinen Verzicht auf Freizeit und Familie, wie sollte man honorieren die Mühen und Sorgen, die ihn oftmals Tag und Nacht nicht zur Ruhe kommen lassen. Wie sollte man ihn schadloos halten für unberechtigte Kritik, für unfreundliches Verhalten. Er erwartet keinen Dank, fühlt sich aber geehrt, vielleicht auch ein wenig geschmeichelt in seiner Eitelkeit, wenn seine Arbeit Anerkennung findet, insbesondere von all denen, mit denen er das Unternehmen lenkt und leitet, von all denen, mit denen er zusammenarbeitet – in guten und in schlechten Zeiten.

Dank an die Ausscheidenden

Ich habe versucht, hier aufzuzeigen, was nach meinen Vorstellungen den Unternehmer, den Manager von heute ausmacht, welche Qualifikationen und Führungsqualitäten er haben muß. Darf ich mir erlauben, mit Freimut und mit allem gebotenen Respekt ihr Handeln, sehr geehrter Herr Drs. Justman Jacob und sehr geehrter Herr Hümme, zu diesen Gedanken in Beziehung zu setzen, nachdem mich die Zusammenarbeit mit Ihnen zu diesem Thema geführt hat.

Sie beide hat in Ihrer Arbeit ein außerordentliches Verantwortungs- und Pflichtgefühl ausgezeichnet. Dieses Verantwortungs- und Pflicht-

gefühl gegenüber dem Unternehmen, dem Sie sich verschrieben haben, könnte bei einem durch Eigentum gebundenen Unternehmer nicht größer gewesen sein.

Pflicht- und Verantwortungsgefühl kennzeichnete aber auch Ihre Sorge und Ihre stete Fürsorge für alle Mitarbeiter des Unternehmens, für alle 75000, ein Pflicht- und Verantwortungsgefühl, frei von patriarchalischen Zügen, geprägt von den gesellschaftspolitischen Vorstellungen unserer Zeit.

Sie fühlten sich nicht weniger den Eigentümern, also den Aktionären, verpflichtet. Das bedeutet die Verpflichtung und Verantwortung, das Unternehmen, unabhängig von wechselnden Besitzverhältnissen, wie es bei Publikumsgesellschaften wie Hoesch und Hoogovens der Fall ist, gesund zu erhalten und in eine gedeihliche Zukunft zu führen. Eine Aufgabe, die im Verkehr mit Aktionären nicht immer leicht ist.

Ihr Pflicht- und Verantwortungsgefühl galt aber nicht zuletzt den Erfordernissen der Umwelt und der Gesellschaft.

Bei dieser, Ihrer Einstellung zu den Aufgaben eines Managers, eines Unternehmers, wie wir sie sehen, hat es für Sie beide immer wieder Situationen gegeben, in denen Sie unterschiedlichen Interessenlagen des Unternehmens und der Belegschaft, der Aktionäre und der gesellschaftlichen Umwelt Rechnung zu tragen hatten. Sie beide mühten sich stets, einen Weg zu finden, der den unterschiedlichen Belangen und Interessenlagen wohlhabend Rechnung trug.

Diese Einstellung haben Sie, Herr Drs. Justman Jacob, und unser verstorbener Kollege Dr. Harders gerade auch in den Jahren bewiesen, als es um den Zusammenschluß von Hoesch und Hoogovens ging. Wenn Sie beide auch – verständlicherweise – die besonderen Interessen Ihrer Unternehmen zu wahren hatten und Ihre Standpunkte mit guten Gründen hart vertraten, haben Sie erkannt und danach gehandelt, daß solche Lösungen nur mit einem Höchstmaß an Vertrauen, Objektivität, Fairneß und Kompromißbereitschaft zu erreichen sind.

Viele Verpflichtungen und zahllose Termine haben die Zeit für Sie selbst, für Ihre Kollegen sowie für die Familien auf ein Minimum schrumpfen lassen. Hätten wir, alle Führungskräfte – das ist eine Frage –, vielleicht etwas mehr darauf bedacht sein sollen, hin und wieder kurze Denkpausen einzulegen? Hätten wir etwas Zeit erübrigen sollen, können oder müssen, mit Kollegen und Mitarbeitern den menschlich-persönlichen Kontakt intensiver zu pflegen? Auch einmal ohne besonderen Anlaß gemeinsam ein gutes Glas zu trinken, was wir alle schätzen, öfters über Dinge zu reden, die nichts mit der täglichen Arbeit und den anstehenden Problemen zu tun haben? Das sind

Fragen, sonst nichts! Wir haben dies alles probiert – hier und da – mit viel Liebe, Freude und Ausdauer vor gerade einem Jahr in Wien. Wir, die nun zurückbleiben, werden versuchen, auf diese Fragen Antworten zu finden.

Sie, Herr Hümme, und Sie, Herr Drs. Justman Jacob, dürfen sagen, daß Sie durch die Arbeit für den Zusammenschluß Hoesch-Hoogovens am Ende Ihrer aktiven Tätigkeit als Manager mit einer sehr großen und schönen Aufgabe belohnt wurden. Wir aber dürfen feststellen, daß Sie diese Aufgabe – jeder zu seinem Teil – hervorragend gelöst haben. Herr Drs. Justman Jacob vornehmlich aus unternehmenspolitischen Gesichtspunkten, denen Herr Hümme die angemessene rechtliche Form gab. Dafür schulden Ihnen Hoesch und Hoogovens mit ihren 75000 Mitarbeitern Dank.

Sie, Herr Drs. Justman Jacob, sind bereits bei Hoogovens verabschiedet worden. Ich möchte entsprechend von dieser Stelle aus auch Herrn Hümme für den großen Hoesch-Bereich Dank sagen. Unter uns sind nicht wenige, die mit Herrn Hümme zwanzig Jahre und länger zusammengearbeitet haben. Ihnen allen und den vielen Führungskräften des Konzerns, die heute nicht mehr unter uns sind, von denen manche schon nicht mehr leben, waren Sie, Herr Hümme, stets ein kluger Berater. Ihr Rat war juristisch immer wohlabgewogen und voll menschlichem Verständnis.

Die strenge Schule des Juristen hat Sie dazu erzogen, sich in Ihrer Arbeit, in Ihrer vielfältigen beratenden Tätigkeit frei zu halten von Emotionen. So konnten Sie in den langen Jahren nicht nur juristischen Rat geben, sondern oft waren Sie vom Vorstand ausersehen, menschliche Probleme zu lösen. Diese Seite Ihrer Arbeit und Ihrer Tätigkeit zeigte sich vor allem, als Sie interimistisch über längere Zeit hin auch Personalchef des Hauses waren. Sie waren auch – in einer Zeit, als Sie noch nicht Vorstandsmitglied waren – nicht selten Mittler innerhalb des Vorstandes. Auch hier suchten Sie den klugen Ausgleich, der der Sache diene und niemanden verletzte.

In die Zeit Ihrer Tätigkeit bei Hoesch fällt wohl die entscheidendste und wechselvollste Phase in der Unternehmensgeschichte. Vor allem die Nachkriegszeit brachte eine Fülle von Verträgen und Vereinbarungen; sie alle tragen Ihre Handschrift. Dies gilt für die rechtlichen Beziehungen nach drinnen wie nach draußen. Für all das danken wir Ihnen.

Lassen Sie mich meine Ausführungen schließen: Herzlichen Dank an Sie beide und unser aller guten Wünsche für die Zukunft. Mögen Ihnen noch viele Jahre bei guter Gesundheit und in Zufriedenheit gegeben sein. Ihrer Arbeit, die Ihnen Ihre ganze Kraft und Zeit abverlangte, haben Sie viele Stunden, die der Erholung und Entspannung dienen sollten, geopfert. Wir alle wünschen Ihnen beiden in Ihrem neuen Lebensabschnitt die Zeit und die Muße, sich Ihren Familien, Freunden und Passionen zu widmen. Mögen Ihnen deshalb frei von aller Hektik Ihres bisherigen beruflichen Alltags abwechslungsreiche und freudige Stunden beschieden sein.

Neue Richtlinien für das Betriebliche Vorschlagswesen

Für Verbesserungs-vorschläge Prämien gibt es: Sonderprämien Lotteriepreise

Neue Richtlinien für das Vorschlagswesen bei Hoesch gewähren den Vorschlagseinsendern erweiterten Schutz für ihre Vorschläge, erhöhen die Geldprämien und führen zusätzliche Sonderprämien ein.

In den vergangenen Jahren haben sich neue Erkenntnisse und vor allem Erfahrungen bei der Anwendung der 1968 eingeführten Richtlinien für das Betriebliche Vorschlagswesen ergeben. Vorstand und Gesamtbetriebsrat der Hoesch Werke AG beauftragten daher Ende 1973 einen Arbeitskreis, die Richtlinien auf eine notwendige Anpassung hin zu überprüfen. Der Ausschuß schloß seine Arbeit im Dezember 1974 ab und legte eine Neufassung vor, der Vorstand und Gesamtbetriebsrat zustimmten. Die daraufhin abgeschlossene Gesamtbetriebsvereinbarung gilt ab Januar 1975 für den gesamten Hoesch-Bereich. Wesentlicher Inhalt der neuen Richtlinien ist:

- Das Betriebliche Vorschlagswesen wendet sich an alle Mitarbeiter mit der Aufforderung, neue Initiativen und Ideen zu entfalten, um die Arbeits- und Betriebssicherheit sowie die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens zu erhöhen und damit seine Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. Es soll gleichzeitig die innerbetriebliche Zusammenarbeit fördern und zu einer verstärkten Mitarbeit und Mitverantwortung der Belegschaftsmitglieder beitragen.
- Am Betrieblichen Vorschlagswesen können sich alle Belegschaftsmitglieder beteiligen, die zu Hoesch in einem Arbeits- oder Dienstverhältnis stehen. Vorschlagsberechtigt sind ferner ehemalige Mitarbeiter, die in den Ruhestand getreten sind sowie Mitarbeiter mit befristeten Ausbildungs- oder Arbeitsverträgen (Werkstudenten, Praktikanten).
- Verbesserungsvorschläge sind alle von Belegschaftsmitgliedern dem Betrieblichen Vorschlagswesen eingereichten Anregun-

HOESCH WERKE
AKTIENGESellschaft
VORSTAND

42 DORTMUND, 10. Februar 1975
EBERHARDSTRASSE 12
TELEFON 8441

Betr.: Betriebliches Vorschlagswesen

Sehr geehrte Herren,

das Betriebliche Vorschlagswesen bei Hoesch hat sich in den vergangenen Jahren ständig aufwärtsentwickelt. Dies trifft auch für das vergangene Geschäftsjahr zu, in dem 218 Vorschläge mehr als im Jahre 1973, nämlich insgesamt 2 691 Verbesserungsvorschläge eingegangen sind. Hiervon entfallen auf die Hoesch Werke Hohenlimburg-Schwerte allein 1 012 Vorschläge. Damit sind in einer Hoesch Gesellschaft während eines Geschäftsjahres erstmals mehr als 1 000 Verbesserungsvorschläge eingereicht worden.

Wir beglückwünschen Sie zu diesem bemerkenswerten Ergebnis und sprechen Ihnen hiermit Dank und Anerkennung für die Förderung des Betrieblichen Vorschlagswesens aus. Dank und Anerkennung aber auch den Führungskräften Ihrer Gesellschaft sowie allen Ihren Mitarbeitern, die für das Vorschlagswesen tätig sind und sich als BVW-Beauftragte, Sachbearbeiter, Gutachter und als Mitglieder im Bewertungsausschuß dafür einsetzen, dieser Einrichtung zum Erfolg zu verhelfen. Das erzielte Ergebnis ist ohne persönlichen Einsatz und ständiges Bemühen der Beteiligten nicht denkbar.

Wir hoffen, daß die am 1. Januar 1975 inkraft getretenen neuen Hoesch-Richtlinien dem Betrieblichen Vorschlagswesen in Ihrer Gesellschaft und darüber hinaus in allen Hoesch-Betrieben weiteren Auftrieb geben und auch als Ausdruck der positiven Einstellung der Unternehmensleitung gegenüber dem BVW verstanden werden.

Ihnen und Ihren Mitarbeitern wünschen wir weiterhin viel Erfolg bei den Bemühungen um betriebliche Verbesserungen.

Mit freundlichen Grüßen
HOESCH WERKE AKTIENGESellschaft

Vorsitzender des Aufsichtsrates: Dr. Hans Leibschütz
Vorstand: Josef Fischer, Vorsitzender: Walter Hoeskamp, Dr.-Ing. Franz-Josef Hufnagel, Friedrich-Wilhelm Hümme
Drs. Paul L. Justman Jacob, Heinz Soltbach
Sitz der Gesellschaft ist Dortmund, Amtsgericht Dortmund HRB 2182

gen und Ideen, die über den Aufgabenbereich des Vorschlagseinsenders hinausgehen und die zur Verbesserung eines betrieblichen Zustandes führen oder zur Verbesserung von Firmenerzeugnissen und Umweltbedingungen beitragen. Eine Verbesserung liegt dann vor, wenn der Vorschlag verwirklicht werden kann und seine Einführung auf die Anregung des Einsenders zurückzuführen ist. Ein Verbesserungsvorschlag darf in den Ar-

▲ Dieser Brief ging an den Vorstand der Hoesch Werke Hohenlimburg-Schwerte AG. Grund: die hohe Beteiligung am Vorschlagswesen im Bereich Hohenlimburg-Schwerte

- beitsbereich, nicht aber vollständig in den Aufgabenbereich des Einsenders fallen. Vorschläge können von einzelnen und von mehreren Mitarbeitern gemeinsam (Gruppenvorschlag) eingereicht werden.
- Die Verbesserungsvorschläge sollten nach Möglichkeit schriftlich, falls möglich ergänzt durch Zeichnungen oder Skizzen, beim Beauftragten für das Betriebliche Vorschlagswesen eingereicht werden. In besonderen Fällen können die Vorschläge dem Beauftragten auch mündlich vorgebracht werden.
 - Die Sachbearbeitung hat dem Vorschlagseinsender eine unverzügliche schriftliche Eingangsbestätigung zu erteilen und ihm einen schriftlichen Zwischenbescheid zu geben, wenn die Bearbeitung voraussichtlich längere Zeit dauert, in jedem Falle jedoch, wenn sie länger als sechs Monate in Anspruch nimmt. Nach der Bewertung des Vorschlages durch den Bewertungsausschuß erhält der Einsender das Ergebnis schriftlich mitgeteilt; dazu gehört im Falle einer Bewertung auch die Erläuterung, wie sich die Prämie errechnet und wann der Vorschlag durchgeführt wird bzw. durchgeführt wurde. Bei einer Ablehnung sind dem Einsender die Gründe, die zur Ablehnung des Vorschlages führten, schriftlich mitzuteilen und erforderlichenfalls mündlich zu ergänzen.
 - Falls zwei oder mehrere Verbesserungsvorschläge dem Sinne nach übereinstimmen, so wird nur der zuerst bei der Sachbearbeitung eingegangene berücksichtigt. Das Erstrecht eines Einsenders bleibt auch für abgelehnte Vorschläge zwei Jahre, vom Tage der ablehnenden Entscheidung an gerechnet, geschützt. Diese Schutzzeit kann um weitere zwei Jahre verlängert werden, wenn der Vorschlagseinsender dies vor Ablauf der Frist schriftlich beantragt.
 - Verbesserungsvorschläge werden erst dann prämiert, wenn die Durchführung erfolgt oder sichergestellt ist. Die Prämierung und Anerkennung der Vorschläge erfolgt nach einheitlichen Grundsätzen.
- Für Verbesserungsvorschläge, die eine errechenbare Ersparnis bringen, errechnet sich die Prämie nach der Ersparnis im ersten Anwendungsjahr. Der Prämienersatz beträgt 20% der Jahresersparnis. Als Jahresersparnis gelten die eingesparten Kosten abzüglich 20% der Kosten für die Einführung der Verbesserung. Bei der Ermittlung der Prämienhöhe im Einzelfall sind vom Bewertungsausschuß einige Faktoren zu berücksichtigen. So kann z. B. eine Prämienminderung eintreten, wenn der Vorschlag teil-

weise in den Aufgaben- und Verantwortungsbereich des Einsenders fällt oder wenn der Vorschlag nicht ausschließlich aus eigener Überlegung des Einsenders erfolgte. Eine Korrektur der Prämie aufgrund der betrieblichen Stellung des Einsenders sehen die Richtlinien nicht vor. Verbesserungsvorschläge, deren Jahresnutzen nicht erchenbar ist, werden nach der folgenden Bewertungsstufen-Tabelle prämiert:

Anwendungsbereich	Anwendung des Vorschlages			
	einfach	gut	sehr gut	wertvoll
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	8	14	24	
Arbeitserleichterung	5	12	20	
Qualität und Arbeitsablauf	5	12	20	fallweise
Leistungssteigerung oder Kostensenkung	5	12	20	Festsetzung des Faktors ohne
Organisation	5	12	20	Begrenzung nach oben

Mehrere Anwendungsbereiche können in die Bewertung einbezogen werden. Der Prämienbetrag ergibt sich aus dem Faktor oder aus der Summe der Faktoren, die bei der Bewertung des Vorschlages zugrunde gelegt werden, multipliziert mit dem jeweils geltenden Geldfaktor. Dieser wiederum ergibt sich aus dem geltenden Pauschalsatz für den Stundenlohn einschl. der lohnabhängigen Gemeinkosten.

- Prämien sind ihrer Höhe nach nicht begrenzt. Als Mindestprämie für einen Verbesserungsvorschlag wird der jeweils geltende Mindestsatz der Bewertungsstufen-Tabelle angesetzt. Die Prämien werden als Bruttobeträge gezahlt, d. h., die zu zahlenden Steuern und Sozialbeiträge trägt der Einsender. Zu berücksichtigen ist dabei, daß nach der Verordnung über die steuerliche Behandlung von Prämien für Verbesserungsvorschläge vom 18. 2. 1957 steuerliche Vergünstigungen bestehen. So sind beispielsweise Prämien für den einzelnen Vorschlag bis zu 200,00 DM steuerfrei. Weitere steuerliche Vergünstigungen gelten für Vorschlagsprämien bis zur Höhe von insgesamt 800,00 DM.

Prämie DM	steuerfrei DM	zu versteuern DM
200,00	200,00	—
300,00	250,00	50,00
400,00	300,00	100,00
500,00	350,00	150,00
800,00	500,00	300,00
1000,00	500,00	500,00

- Mitarbeiter, die sich rege am Betrieblichen Vorschlagswesen beteiligen und innerhalb von zwei Jahren mehrere prämierte Verbesserungsvorschläge eingereicht haben, erhalten für die erfolgreiche Mehrfachbeteiligung

eine Sonderprämie. Die Mehrfachbeteiligungsprämien werden nach folgender Staffelung gezahlt:

70,00 DM für den 2. prämierten Verbesserungsvorschlag
 weitere 100,00 DM für den 4. prämierten Verbesserungsvorschlag
 weitere 250,00 DM für den 7. prämierten Verbesserungsvorschlag

weitere 400,00 DM für den 10. prämierten Verbesserungsvorschlag
 weitere 600,00 DM für den 14. prämierten Verbesserungsvorschlag
 weitere 800,00 DM für den 18. prämierten Verbesserungsvorschlag
 weitere 1000,00 DM für den 22. prämierten Verbesserungsvorschlag

Mitarbeiter erhalten demnach für 22 prämierte Verbesserungsvorschläge innerhalb eines Zeitraumes von zwei Jahren Sonderprämien in Höhe von insgesamt 3220,00 DM.

Für die Sonderprämien werden jeweils die prämierten Vorschläge des laufenden und des vorhergehenden Jahres gerechnet, beginnend mit dem Jahr 1975. Als Stichtag für die Zuordnung eines Verbesserungsvorschlages zu den jeweils geltenden Bezugskalenderjahren gilt das Eingangsdatum des Vorschlages. Bei Jahreswechsel scheidet der Bestand von Verbesserungsvorschlägen aus dem zwei Jahre zurückliegenden Zeitraum aus.

- Im Rahmen des Hoesch-Vorschlagswesens findet jährlich eine Verlosungsveranstaltung statt, an der ab Kalenderjahr 1976 alle Mitarbeiter des Hoesch-Bereiches mit ihren prämierten Verbesserungsvorschlägen teilnehmen. Die Teilnahmeberechtigung erstreckt sich dabei auf jeden in einem festgelegten Zeitraum prämierten Vorschlag, d. h. mehrere in diesem Zeitraum prämierte Vorschläge nehmen in entsprechender Anzahl an der Verlosung teil. Die Preisverteilung erfolgt durch das Los. Die Teilnahme-

bedingungen und die Einzelheiten der Verlosung werden von einer Kommission festgelegt, deren Mitglieder vom Vorstand und vom Gesamtbetriebsrat der Hoesch Werke AG benannt werden.

- Bei Inbetriebnahme neuer Anlagen, Neueinsatz von Arbeitsmitteln sowie bei der Einführung neuer Arbeitsmethoden können vom Vorstand bzw. von der Geschäftsführung der jeweiligen Hoesch-Gesellschaft nach zeitweiser Beratung mit dem Betriebsrat Sperrfristen festgelegt werden, während der keine Verbesserungsvorschläge entgegengenommen werden, die sich auf diese neuen Verfahren, Anlagen und Produkte beziehen. Ausgenommen hiervon sind Vorschläge, die die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz betreffen. Die Dauer der Sperrfristen soll nicht über drei Monate hinausgehen.
 - Keinem Belegschaftsmitglied dürfen wegen der Einsendungen von Verbesserungsvorschlägen Nachteile entstehen oder Vorwürfe gemacht werden.
 - Gegen den Bescheid des Bewertungsausschusses kann der Vorschlagseinsender innerhalb eines Monats nach Empfang des Bescheides bei dem Beauftragten für das Betriebliche Vorschlagswesen schriftlich begründeten Einspruch erheben. Falls der Einsender auch mit der neuen getroffenen Entscheidung nicht einverstanden ist, kann er seinen Einspruch dem zuständigen Berufungsausschuß vorlegen, dem ein Vorstandsmitglied oder ein Geschäftsführer und der Betriebsratsvorsitzende angehören. Dieser Berufungsausschuß trifft dann die endgültige Entscheidung.
- Die neuen Bestimmungen für das Betriebliche Vorschlagswesen bei Hoesch enthalten eine Reihe wesentlicher Verbesserungen, die den Vorschlagseinsendern Vorteile bringen. Es liegt nun an den Mitarbeitern, diese Vorteile für sich zu nutzen durch Mitdenken und Mithandeln: Zum Erfolg gehört beides, die Idee und das Umsetzen dieser Idee in einen Vorschlag. Gerade in der jetzigen Situation sollte aber nicht unerwähnt bleiben, daß jeder gute Vorschlag nicht nur dem Einsender persönliche Vorteile bringt, sondern darüber hinaus helfen kann, die Arbeitsplätze im Unternehmen zu sichern. Im Laufe dieses Jahres werden die Richtlinien als Druckschrift erscheinen und allen Belegschaftsmitgliedern zugesandt, um jedem Mitarbeiter jederzeit die Möglichkeit zu geben, sich über alle Einzelheiten zu informieren.



Die Hose naßgeregnet, die Schuhe verschlammmt und die Füße wundgelaufen: Ein Glück, daß ich daran nicht vorher gedacht habe. Ich hätte mich sonst mit Sicherheit nicht auf den Weg gemacht, mit 18 Pfund Gepäck auf dem Rücken und zehn Tagesstrecken vor mir. Bestimmt hätte ich mich bequem in meinen Wagen gesetzt und mein Ziel in längstens drei Stunden erreicht. Aber sicher ist auch: Ich hätte eine denkwürdige Ferientour versäumt.

Ich hätte mich dann um die Erfahrung gebracht, daß man das volkreiche Nordrhein-Westfalen durchqueren kann, von Bonn im Südwesten bis ins Lippische Bergland im Nordosten, und doch kaum einer Menschenseele begegnet – außer denen, die man bisweilen nach dem Weg fragen muß und jenen, die man abends im Hotel trifft. Noch immer würde ich diesem Land nicht zutrauen, was es doch reichlich bietet: Ruhe und frische Luft. Nun aber weiß ich: NRW, dieses drei-Buchstaben-Gewirr aus Menschen und Lärm, ist erholungsam, wenn man nur ausdauernd genug hindurchläuft.

Der Preis dieser Erfahrungen: Ein Zehrgeld von höchstens fünfzig Mark pro Tag, ausreichende Mengen Verbandszeug und Salben für die Füße, die Kosten für Regenzeug, Wanderstiefel und Rucksack. Und der Lohn: Viel Erholung in wenigen Tagen und nahe der eigenen Haustür.

Eine Fußwanderung über mehrere Tage hinweg – das ist eine gewaltige und doch nützliche Schikane für müde Körper. Sie zeigt den Füßen, wozu sie da sind. Sie läßt das Herz in einer Stunde mehr leisten als sonst in zwei Tagen. Sie bringt Sauerstoff in die Lungen und schier penetrantes Leuchten in die Augen: Gesundheit auf Schritt und Tritt.

Lediglich die ersten paar Kilometer habe ich mit dem Taxi zurückgelegt: Bonn ist mir denn doch ein bißchen zu vertraut, als daß ich es auch noch durchwandern möchte. Danach aber war mir fast alles neu. Daß es in unmittelbarer Nachbarschaft der Stadt, in der mich das Schicksal seit etlichen Jahren wohnen und arbeiten läßt, Ortsbezeichnungen wie Bennert und Boserodt gibt; daß zwischen Stadt und Provinz nur ein kleiner Hügel zu

Zu Fuß vom Rhein bis zur Weser Erholung vor der Haustür

Wer der Meinung ist, daß es nicht immer die Costa Brava, Adria oder gar Madeira sein muß, und wer glaubt, daß nicht unbedingt heiße Sonne, laues Wasser und träges Faulenzen dazugehören, der sollte sich im Urlaub '75 vielleicht an etwas ganz Ausgefallenem versuchen: einer Fußwanderung am südlichen Rand des Ruhrgebietes vom Rhein bis zur Weser.

liegen braucht; daß sie zuweilen in einem Dorf nicht wissen, wie das nächste heißt, daß sich die Klangfarbe der Sprache von Kirchturn zu Kirchturn ändert – all das beginnt zu interessieren.

Zwischen dem Siegbach und dem Oberbergischen liegt nur ein kleiner Waldrücken, die Nutscheid, zehn Kilometer lang und drei Kilometer tief. Sie verändert die Sprache, sie trennt religiöse Gruppen, und sie verwirrt offenbar die Sinne: Als ich mich im Flecken Spurkenbach nach dem Weg ins nächstgelegene Krahwinkel erkundige, schickt mich eine überaus hilfsbereite Ansammlung von Dorfbewohnern, vermutlich ohne böse Absicht, nach Bladersbach. Dort erkundige ich mich, schon etwas resignierend, wiederum nach Krahwinkel – vergeblich; das Kaff, nur vier Kilometer entfernt, ist den Leuten unbekannt. Der Teufel hole die Nutscheid.

Und er hole den „Sauerländischen Gebirgsverein“, der wohl auch nicht mehr das ist, was er mal

meiner Wanderung gewiß ein Dutzendmal. Es geschieht, daß ich mich, ratlos in meiner Karte suchend, nach einem Weg erkundige, der ganz in der Nähe verlaufen muß. Ich frage einen Bauern, der seinen Trecker freundlich neben mir stoppt: „Also, wenn sie nach Löffel-



sterz wollen, müssen Sie die B 256 geradeaus, übernächste Abfahrt links und dann . . .“

„Nein“, wende ich ein, „ich bin kein Autofahrer, sondern ein Wanderer.“ Damit mache ich die Angelegenheit für den Befragten kompliziert. Er zieht einen zweiten Bauern zu Rate. Vereint entsinnen sie sich, daß es in ihrer Kindheit „hier irgendwo“ tatsächlich einen Weg gegeben habe. Genauer aber fällt ihnen nicht mehr ein.

Solche Erlebnisse sind zwar recht lehrreich, aber doch auch verdrießlich. Wer es mir nachtun und längere Fußwanderungen unternehmen will, kann sie sich, wenigstens zum Teil, ersparen, wenn er sich die richtigen Wanderkarten besorgt. Der Handel bietet, für größere Gebiete, im allgemeinen nur Karten im Maßstab 1:150 000 an. Besser sind Karten im Maßstab 1:50 000. Man kann sie über die kartographischen Landesämter beziehen.

Die kleinen Argernisse, um die sich wohl allenfalls die fast-professionellen Wanderer, die Leute mit Gamsbart und Gebirgsblick, ganz drücken können, entschwinden freilich bald dem Gedächtnis, wenn ein lohnendes Zwischenziel erreicht ist: der weite Blick in die Täler des Ebbegebirges, des Sauerlandes oder des Eggegebirges, die herrliche Ruhe auf einsamen Höhenzügen, Erholung und Zeitungslektüre an einem der oft recht gemüt-

lichen Rastplätze.

Fast immer war ich dabei allein. Nur ein einziges Mal in zehn Tagen bin ich anderen Wanderern begegnet: auf dem Velmerstot, einem kleinen Felsmassiv im Teutoburger Wald, standen neben mir plötzlich eine Schulklasse und ein paar ältere Solisten.

Zur Aufnahme sozialer Kontakte zwingen nur der Hunger und die Müdigkeit. Hartgesottene Naturburschen werden gewiß auch dann noch von Mitgebrachtem zehren und in Jugendherbergen (die bekanntlich auch älteren Semestern Einlaß bieten) nächtigen wollen. Den Bequemeren aber empfehle ich: Machen Sie sich keine Gedanken darüber, daß Sie nach zwanzig, dreißig oder vierzig Kilometern nicht mehr gerade adrett wirken. Gehen Sie, wenn Sie die Wahl haben, in das bessere Restaurant, in das komfortablere Hotel. In den einfachen Häusern wird man Ihnen Ihr zerzaustes Aussehen eher schlecht auslegen, man wird Sie für einen ziemlich unsauberen Tramp halten und Sie womöglich abweisen. In den besseren Häusern aber schinden Sie Eindruck: Der Herr (oder die Dame) kann sich das leisten. Zur markanten Persönlichkeit gehört offenbar ein markanter Geruch.

Zehn Tage sind leider keine lange Zeit – und die guten 300 Kilometer,



die ich, den verschlungenen Feld- und Waldpfaden folgend, zurückgelegt habe, sind auch nicht die Welt. Menschen mit mehr Zeit und anderer Muskulatur mögen auch den ganzen „Europäischen Wanderweg“ ablaufen, den ich nur mal eben betreten habe. Er führt von der Nordsee über schöne Höhenwege bis an den Bodensee, und von dort weiter bis ans Mittelmeer.

Ich kann nur versichern: schon zehn Tage reichen. Sie haben mir mehrere Wochen Urlaub ersetzt. Und sie haben mir, weil ich oftmals zu müde war, mir auch nur eine Zigarette anzuzünden, geholfen, mir das Rauchen abzugewöhnen. Versuchen Sie's mal. Dieter Piel



war. Die Wegestrecken, die ihm zu Ehren in meine Wanderkarte eingetragen sind, sind mitunter schlecht oder überhaupt nicht markiert. Bisweilen enden sie im Unterholz. Dem wandernden Städter bleibt nichts anderes übrig, als sich, vom Stand der Sonne geleitet, quer durch das Gestrüpp zu schlagen und zu hoffen, daß er bald auf einen neuen Weg stößt. In solchen Augenblicken wünsche ich mich an einen gutbesetzten Taxistand oder an einen komfortablen Omnibus-Bahnhof – aber finden Sie das einmal, mitten im deutschen Wald.

Mit mangelhaften Auskünften bedacht oder gar in die Irre geschickt, hat man mich in den zehn Tagen

Hoesch Hüttenwerke AG

1. 4. 1975
Wilhelm Rücker
Werk Union
Block- und Profilwalzwerke

2. 4. 1975
Heinrich Nagel
Werk Union
Technische Sozialbetriebe
Lebenslauf und Bild
veröffentlichen wir im
nächsten Heft

40

Hoesch Werke AG

1. 4. 1975
Gisela Agethen
Pressestelle

Hoesch Hüttenwerke AG

1. 4. 1975
Heinz Becker
Werk Union
Technische Stabstellen

1. 4. 1975
Joseph Becker
Werk Westfalenhütte
Stahlwerke

1. 4. 1975
Otto Berck
Werk Westfalenhütte
Maschinenbetriebe

1. 4. 1975
Werner Caspary
Werk Westfalenhütte
Forschung und
Qualitätskontrolle

1. 4. 1975
Anton Junczyk
Werk Westfalenhütte
Maschinenbetriebe

1. 4. 1975
Stefan Kleyniak
Werk Union
Personalwesen

1. 4. 1975
Erich Masurat
Werk Westfalenhütte
Verkehrsbetriebe

1. 4. 1975
Günter Mayer
Werk Union
Sozialwirtschaftliche Betriebe

1. 4. 1975
Kurt Scholle
Werk Union
Block- und Profilwalzwerke

1. 4. 1975
Paul Voß
Werk Union
Personalwesen

1. 4. 1975
Karl Schulte
Werk Westfalenhütte
Mechanische Reparaturbetriebe

1. 4. 1975
Heinz Palten
Werk Phoenix
Mechanische Reparaturbetriebe

1. 4. 1975
Hubert Stahlberg
Werk Westfalenhütte
Mechan. Erhaltungsbetriebe

1. 4. 1975
Theodor Volmer
Werk Union
Elektrotechnische Betriebe

1. 4. 1975
Wilhelm Knigge
Werk Phoenix
Walzwerke Ph

1. 4. 1975
Hubert Treckmann
Werk Phoenix
Mechan. Reparaturbetriebe

1. 4. 1975
Paul Enders
Werk Union
Mechan. Erhaltungsbetriebe

1. 4. 1975
Erich Scholle
Werk Westfalenhütte
Eisenbahnbetrieb

1. 4. 1975
Helmut Plutz
Werk Westfalenhütte
Kaltwalzwerk

2. 4. 1975
Kurt-Gustav Lohs
Werk Phoenix
Baubetriebe

2. 4. 1975
Arthur Hube
Werk Westfalenhütte
Mechan. Reparaturbetriebe

3. 4. 1975
Herbert Nieder
Werk Phoenix
Stahlgießerei

3. 4. 1975
Heinrich Witte
Werk Union
Mechan. Erhaltungsbetriebe

6. 4. 1975
Hans Kesseböhmer
Werk Union
Block- und Profilwalzwerke

6. 4. 1975
Wilhelm Lenzing
Werk Union
Elektrotechnische Betriebe

8. 4. 1975
Franz Bartmann
Werk Phoenix
Technische Stabstellen

8. 4. 1975
Andreas Jacobs
Werk Phoenix
Rechnungswesen

8. 4. 1975
Willi Köther
Werk Phoenix
Maschinenbetriebe

8. 4. 1975
Emil Ravensschlag
Werk Phoenix
Weiterverarbeitung

8. 4. 1975
Rudolf Reinbacher
Werk Phoenix
Stahlgießerei

8. 4. 1975
Heinz Stucke
Werk Westfalenhütte
Maschinenbetriebe

8. 4. 1975
Hans Werner
Werk Phoenix
Elektrotechnische Betriebe

8. 4. 1975
Wilhelm Christian
Werk Union
Elektrotechnische Betriebe

8. 4. 1975
Josef Vester
Werk Phoenix
Werksicherheit

8. 4. 1975
Josef Wernze
Werk Phoenix
Energiebetriebe

8. 4. 1975
Walter Dorn
Werk Union
Mechan. Erhaltungsbetriebe

8. 4. 1975
Karl Birkenfeld
Werk Phoenix
Werksicherheit

8. 4. 1975
Max Jaworski
Werk Phoenix
Energiebetriebe

8. 4. 1975
Max Reetz
Werk Union
Siemens-Martin-Stahlwerke

8. 4. 1975
Hermann Glasa
Werk Phoenix
Eisenbahnbetrieb

9. 4. 1975
Willi Zöller
Werk Phoenix
Baubetriebe

10. 4. 1975
Hans Thomaszick
Werk Westfalenhütte
Drahtverfeinerung

11. 4. 1975
Otto Schönfeld
Werk Westfalenhütte
Maschinenbetriebe

11. 4. 1975
Eduard Schwigon
Werk Phoenix
Hochofenbetrieb

12. 4. 1975
Siegfried König
Werk Phoenix
Maschinenbetriebe

13. 4. 1975
Herbert Laudage
Werk Union
Rechnungswesen

13. 4. 1975
Wilhelm Oltmanns
Werk Phoenix
Forschung und
Qualitätskontrolle

13. 4. 1975
Hans Rech
Werk Westfalenhütte
Rechnungswesen

13. 4. 1975
August Schreiber
Werk Phoenix
Walzwerke Ph

15. 4. 1975
Fritz Ibel
Werk Westfalenhütte
Profilwalzwerke

18. 4. 1975
Friedrich Brüscke
Werk Union
Walzendreherei

24. 4. 1975
Fritz Wiedemann
Werk Union
Profilwalzwerke

27. 4. 1975
Helmut Haselhoff
Werk Phoenix
Forschung und
Qualitätskontrolle

Hoesch Siegerlandwerke AG

1. 4. 1975
Ewald Döbeling
Werk Wuppertal
Adjustage u. Lackiererei

1. 4. 1975
Otto Reuter
Werk Eichen
Bahnbetrieb und Waagen

3. 4. 1975
Johann Haandrikmann
Bauteilwerk Eichen
Bauteilwerk

5. 4. 1975
Walter Hofmann
Werk Eichen
Glüherei

8. 4. 1975
Karl Heinz Spormann
Werk Wuppertal
Arbeitsvorbereitung

10. 4. 1975
Wilhelm Hoffmann
Hauptverwaltung Siegen
Kontrolle und Koordination

23. 4. 1975
Friedrich Katz
Werk Eichen
Elektroabteilung

29. 4. 1975
Heinrich Schmidt
Werk Eichen
Adjustage BV

Hoesch Werke Hohen- limburg-Schwerte AG

1. 4. 1975
Albert Straet
Federationselemente
Hohenlimburg-Herbede
Arbeitsvorbereitung

1. 4. 1975
Herbert Funke
Kaltprofilwerk Kabel
Außenlager

3. 4. 1975
Wilhelm Kiebler
Verkauf Kaltwalz- und
Ziehereiprodukte
Verkauf Kaltwalz- und
Packbandwerk

4. 4. 1975
Erwin Schornstein
Allgemeine Verwaltung
Werkschutz

8. 4. 1975
Erich Lindenthal
Materialwirtschaft
Hauptmagazin

15. 4. 1975
Werner Stiewe
Maschinenbetrieb
Hohenlimburg
Federationwerk Rohrschlosserei

Hoesch Röhrenwerke AG

1. 4. 1975
Stefan Borucka
Werk Barop
Prod. Großrohre

Hoesch Rothe Erde- Schmiedag AG

1. 4. 1975
Wilhelm Wessel
Hauptverwaltung Dortmund
Vertrieb Großlager Inland

8. 4. 1975
Josef Springob
Werk Werdohl
Putzerei

8. 4. 1975
Günther Maire
Werk Werdohl
Modellbau

24. 4. 1975
Willi Knopp
Werk Eckesey
Gesenkbaue

24. 4. 1975
Hermann Lapp
Werk Eckesey
Lagerwirtschaft

Hoesch Maschinen- fabrik Deutschland AG

1. 4. 1975
Hans Lohenkamp
Personalabteilung

1. 4. 1975
Willi Lessing
Techn. Büro

1. 4. 1975
Hans Bolte
Werkzeugmacherei

1. 4. 1975
Heinz Ruhmann
Maschinenbau I

7. 4. 1975
Erwin Witt
Maschinen- und Nebenbetriebe

Dittmann & Neuhaus AG

6. 4. 1975
Hans Groth
Mechanische Werkstatt

6. 4. 1975
Franz Hanssen
Blattfedern Montage

Blefa AG

1. 4. 1975
Gottfried Bock
Werk Attendorn
Arbeitsvorbereitung

8. 4. 1975
Josef Scherer
Werk Kreuztal
Leichtapparatebau

15. 4. 1975
Friedrich Dreute
Werk Kreuztal
Verzinkerei

23. 4. 1975
Günter Stadermann
Werk Kreuztal
Leichtapparatebau

23. 4. 1975
Alfred Scherer
Werk Kreuztal
Leichtapparatebau

Hoesch Handel AG

1. 4. 1975
Werner Büschking
Niederlassung Bremen
Finanz- u. Rechnungswesen

1. 4. 1975
Hermann Kempf
Niederlassung Düsseldorf
Lagerbetrieb Duisburg

25

Hoesch Werke AG

1. 4. 1975
Hermann Badouin
Zentrale Datenverarbeitung
Hoesch

1. 4. 1975
Wolfgang Bischoff
Liegenschaftswesen

1. 4. 1975
Helmut Bohl
Zentrale Datenverarbeitung
Hoesch

1. 4. 1975
Heinz Hauk
Beteiligungen

1. 4. 1975
Friedhelm Jäger
Geschäftsstelle Hamburg

1. 4. 1975
Günter Wegner
Zentrale Datenverarbeitung
Hoesch

26. 4. 1975
Werner Kötting
Zentrale Datenverarbeitung
Hoesch

Hoesch Hüttenwerke AG

1. 4. 1975
Werner Augustin
Werk Westfalenhütte
Maschinenbetriebe

1. 4. 1975
Horst Behrensmeier
Werk Phoenix
Weiterverarbeitung

1. 4. 1975
Heinz-Wilhelm Behring
Werk Union
Forschung und
Qualitätskontrolle

1. 4. 1975
Manfred Bleich
Werk Westfalenhütte
Maschinenbetriebe

1. 4. 1975
Heinz Böhle
Werk Union
Forschung und
Qualitätskontrolle

1. 4. 1975
Klaus Böhm
Werk Union
Maschinenbetriebe

1. 4. 1975
Walter Braun
Werk Westfalenhütte
Maschinenbetriebe

1. 4. 1975
Ruth Brockfeld
Werk Phoenix
Materialwirtschaft

1. 4. 1975
Karl-Heinz Büting
Werk Westfalenhütte
Verkehrsbetriebe

1. 4. 1975
Günter Bunzel
Werk Westfalenhütte
Breitbandwalzwerk

1. 4. 1975
Manfred Demankowski
Werk Union
Forschung und
Qualitätskontrolle

1. 4. 1975
Hannelore Gellhaus
Werk Union
Personalwesen

1. 4. 1975
Dietrich Haltenhoff
Werk Westfalenhütte
Verkauf

1. 4. 1975
Wilhelm Heitkamp
Werk Westfalenhütte
Verkauf

1. 4. 1975
Friedhelm Hertel
Werk Union
Forschung und
Qualitätskontrolle

1. 4. 1975
Ruth Hille
Werk Union
Rechnungswesen

1. 4. 1975
Friedhelm Hribar
Werk Westfalenhütte
Forschung und
Qualitätskontrolle

Gerhard Ipach
Werk Westfalenhütte
Breitbandwalzwerk

1. 4. 1975
Reinhard Irrgang
Werk Phoenix
Technische Stabstellen

1. 4. 1975
Karlheinz Kallabis
Werk Phoenix
Rechnungswesen

1. 4. 1975
Horst Kallweit
Werk Union
Maschinenbetriebe

1. 4. 1975
Karl-Heinz Kastel
Werk Phoenix
Technische Stabstellen

1. 4. 1975
Otto Kledewski
Werk Union
Maschinenbetriebe

1. 4. 1975
Klaus Köther
Werk Phoenix
Stahlgießerei

1. 4. 1975
Robert Krämer
Werk Westfalenhütte
Verkauf

1. 4. 1975
Marlies Kroll
Werk Union
Rechnungswesen

1. 4. 1975
Herbert Kullas
Werk Union
Maschinenbetriebe

1. 4. 1975
Werner Kuscholke
Werk Westfalenhütte
Drahtverfeinerung

1. 4. 1975
Fritz Lorenz
Werk Westfalenhütte
Forschung und
Qualitätskontrolle

1. 4. 1975
Wilhelm Mehring
Werk Westfalenhütte
Buro Investitionen, IR-Büro,
Normenstelle

1. 4. 1975
Karl-Heinz Meier
Werk Phoenix
Maschinenbetriebe

1. 4. 1975
Annemarie Müller
Werk Westfalenhütte
Forschung und
Qualitätskontrolle

1. 4. 1975
Walter Müller
Werk Union
Maschinenbetriebe

1. 4. 1975
Werner Nagel
Werk Phoenix
Neubauabteilung

1. 4. 1975
Hugo Oschem
Werk Phoenix
Maschinenbetriebe

1. 4. 1975
Manfred Pagenhard
Werk Westfalenhütte
Maschinenbetriebe

1. 4. 1975
Helmut Papirowski
Werk Westfalenhütte
Maschinenbetriebe

1. 4. 1975
Gerhard Pentrup
Werk Westfalenhütte
Maschinenbetriebe

1. 4. 1975
Ernst Piwodda
Werk Westfalenhütte
Sozialwirtschaftliche Betriebe

1. 4. 1975
Horst Reich
Werk Union
Maschinenbetriebe

1. 4. 1975
Willi Reiffer
Werk Union
Maschinenbetriebe

1. 4. 1975
Wilfried Reinhardt
Werk Union
Forschung und
Qualitätskontrolle

1. 4. 1975
Karl Ritz
Werk Westfalenhütte
Maschinenbetriebe

1. 4. 1975
Franz Rohn
Werk Union
Block- und Profilwalzwerke

1. 4. 1975
Karl-Heinz Rohne
Werk Westfalenhütte
Breitbandwalzwerk

1. 4. 1975
Winfried Rynio
Werk Union
Forschung und
Qualitätskontrolle

1. 4. 1975
Bernhard Schäfer
Werk Phoenix
Forschung und
Qualitätskontrolle

1. 4. 1975
Hans-Dieter Schott
Werk Phoenix
Maschinenbetriebe

1. 4. 1975
Theo Schröder
Werk Westfalenhütte
Betriebsrat

1. 4. 1975
Walter Schruhl
Werk Westfalenhütte
Technische Stabstellen

1. 4. 1975
Karl-Heinz Steinke
Werk Westfalenhütte
Technische Stabstellen

1. 4. 1975
Albert Tepel
Werk Westfalenhütte
Sozialwirtschaftliche Betriebe

1. 4. 1975
Josef Vössing
Werk Union
Umweltschutz

1. 4. 1975
Günter Walkenhorst
Werk Union
Einkauf Rohstoffe

1. 4. 1975
Günter Wirtz
Werk Union
Maschinenbetriebe

1. 4. 1975
Kurt Wulfram
Werk Westfalenhütte
Verkehrsbetriebe

1. 4. 1975
Karl-Heinz Göttlicher
Werk Phoenix
Oxygenstahlwerk

1. 4. 1975
Heinz Lünemann
Werk Phoenix
Walzwerke Ph

1. 4. 1975
Heinz Bork
Werk Phoenix
Elektrotechnische Betriebe

1. 4. 1975
Ernst Martin
Werk Westfalenhütte
Energiebetriebe

1. 4. 1975
Horst Kröger
Werk Union
Mechan. Reparaturbetriebe

1. 4. 1975
Friedhelm Becker
Werk Westfalenhütte
Werksicherheit

1. 4. 1975
Heinz Kossmann
Werk Union
Walzendreherei

1. 4. 1975
Gerhard Paschen
Werk Phoenix
Walzwerke Ph

1. 4. 1975
Werner Ehrenberg
Werk Phoenix
Elektrotechnische Betriebe

1. 4. 1975
Friedhelm Kloth
Werk Westfalenhütte
Wärmetechnischer Betrieb

1. 4. 1975
Horst Schütz
Werk Union
Elektrotechnische Betriebe

1. 4. 1975
Klaus Humme
Werk Westfalenhütte
Mechan. Erhaltungsbetriebe

1. 4. 1975
Gustav-Adolf Figge
Werk Union
Walzendreherei

1. 4. 1975
Helmut Brenne
Werk Phoenix
Weiterverarbeitung

1. 4. 1975
Manfred Hillenbach
Werk Phoenix
Mechan. Erhaltungsbetriebe

1. 4. 1975
Hans Sasse
Werk Westfalenhütte
Mechan. Reparaturbetriebe

1. 4. 1975
Helmut Zaremba
Werk Union
Mechan. Reparaturbetriebe

1. 4. 1975
Hans Krafft
Werk Westfalenhütte
Werksicherheit

1. 4. 1975
Wilhelm Rücker
Werk Union
Walzendreherei

1. 4. 1975
Herbert Rosemann
Werk Phoenix
Weiterverarbeitung

1. 4. 1975
Günter Klöpfer
Werk Phoenix
Elektrotechnische Betriebe

1. 4. 1975
Paul Turowski
Werk Westfalenhütte
Breitbandwalzwerk

1. 4. 1975
Rudolf Weiter
Werk Union
Mechan. Reparaturbetriebe

1. 4. 1975
Dieter Stepke
Werk Westfalenhütte
Mechan. Erhaltungsbetriebe

1. 4. 1975
Erwin Kaminski
Werk Union
Elektrotechnische Betriebe

1. 4. 1975
Norbert Bürgel
Werk Phoenix
Walzwerke Ph

1. 4. 1975
Lothar Moege
Werk Phoenix
Mechan. Erhaltungsbetriebe

1. 4. 1975
Manfred Uhlott
Werk Westfalenhütte
Elektrotechnische Betriebe

1. 4. 1975
Horst Hillebrand
Werk Union
Mechan. Erhaltungsbetriebe

1. 4. 1975
Karl-Heinz Peters
Werk Westfalenhütte
Mechan. Erhaltungsbetriebe

1. 4. 1975
Heinrich Loose
Werk Phoenix
Stoffwirtschaft

1. 4. 1975
Heinz Hekkert
Werk Phoenix
Weiterverarbeitung

1. 4. 1975
Werner Belz
Werk Phoenix
Mechan. Reparaturbetriebe

1. 4. 1975
Günter Stabenow
Werk Westfalenhütte
Energiebetriebe

1. 4. 1975
Walter Kruse
Werk Union
Elektrotechnische Betriebe

1. 4. 1975
Lothar Pitthoff
Werk Westfalenhütte
Mechan. Erhaltungsbetriebe

1. 4. 1975
Manfred Herzog
Werk Union
Walzendreherei

1. 4. 1975
Werner Schlegel
Werk Phoenix
Weiterverarbeitung

1. 4. 1975
Hans Grehl
Werk Phoenix
Mechan. Erhaltungsbetriebe

1. 4. 1975
Ernst Drees
Werk Westfalenhütte
Kaltwalzwerk

1. 4. 1975
Willi Siegel
Werk Union
Mechan. Erhaltungsbetriebe

1. 4. 1975
Heinz Wos
Werk Westfalenhütte
Fahrbetrieb

1. 4. 1975
Bernhard Wessel
Werk Union
Elektrotechnische Betriebe

1. 4. 1975
Paul Formanowicz
Werk Westfalenhütte
Mechan. Reparaturbetriebe

1. 4. 1975
Horst Pitzer
Werk Phoenix
Elektrotechnische Betriebe

1. 4. 1975
Friedhelm Kunert
Werk Westfalenhütte
Werksicherheit

1. 4. 1975
Gisbert Henning
Werk Union
Mechan. Reparaturbetriebe

1. 4. 1975
Erwin Gödde
Werk Westfalenhütte
Mechan. Reparaturbetriebe

1. 4. 1975
Norbert Bernatzki
Werk Phoenix
Stoffwirtschaft

1. 4. 1975
Wilhelm Möller
Werk Westfalenhütte
Mechan. Erhaltungsbetriebe

1. 4. 1975
Wilhelm Loss
Werk Phoenix
Mechan. Erhaltungsbetriebe

1. 4. 1975
Erich Trappe
Werk Westfalenhütte
Energiebetriebe

1. 4. 1975
Friedhelm Krüger
Werk Westfalenhütte
Mechan. Erhaltungsbetriebe

1. 4. 1975
Richard Lange
Werk Westfalenhütte
Eisenbahn-Maschinendienst

1. 4. 1975
Karl Lewandowski
Werk Union
Walzendreherei

1. 4. 1975
Friedrich Bollrath
Werk Westfalenhütte
Kaltwalzwerk

1. 4. 1975
Horst Zimmermann
Werk Phoenix
Elektrotechnische Betriebe

1. 4. 1975
Horst Wildvang
Werk Westfalenhütte
Mechan. Erhaltungsbetriebe

1. 4. 1975
Karl-Heinz Hausberg
Werk Union
Allgemeine Verwaltung

1. 4. 1975
Friedhelm Hofstra
Werk Westfalenhütte
Mechan. Reparaturbetriebe

1. 4. 1975
Gustav Hardt
Werk Union
Wärmetechnischer Betrieb

1. 4. 1975
Hans Kowalski
Werk Westfalenhütte
Mechan. Erhaltungsbetriebe

1. 4. 1975
Siegfried Kastilahn
Werk Westfalenhütte
Drahtverfeinerung

1. 4. 1975
Hermann Sempf
Werk Union
Mechan. Reparaturbetriebe

1. 4. 1975
Siegfried Jandzinski
Werk Westfalenhütte
Qualitätskontrolle

1. 4. 1975
Karl-Heinz Kratz
Werk Phoenix
Qualitätskontrolle

1. 4. 1975
Ewald Jung
Werk Westfalenhütte
Werksicherheit

1. 4. 1975
Heinz Bauer
Werk Phoenix
Mechanische Reparaturbetriebe

1. 4. 1975
Willi Förtisch
Werk Westfalenhütte
Mechan. Erhaltungsbetriebe

1. 4. 1975
Karl-Heinz Ostendorf
Werk Westfalenhütte
Profilwalzwerke

1. 4. 1975
Willi Fischer
Werk Westfalenhütte
Mechan. Erhaltungsbetriebe

1. 4. 1975
Manfred Bewermeier
Werk Union
Walzendreherei

1. 4. 1975
Gerhard Schäper
Werk Westfalenhütte
Mechan. Erhaltungsbetriebe

1. 4. 1975
Walter Siebert
Werk Phoenix
Mechan. Erhaltungsbetriebe

1. 4. 1975
Adolf Seitmann
Werk Westfalenhütte
Mechan. Erhaltungsbetriebe

1. 4. 1975
Friedel Schachtsiek
Werk Union
Mechan. Erhaltungsbetriebe

1. 4. 1975
Heinz Koegst
Werk Westfalenhütte
Fahrbetrieb

1. 4. 1975
Johann Weingardt
Werk Union
Elektrotechnische Betriebe

1. 4. 1975
Herbert Peters
Werk Westfalenhütte
Stoffwirtschaft

1. 4. 1975
Karl-Heinz Schmitz
Werk Phoenix
Elektrotechnische Betriebe

1. 4. 1975
Ernst Rose
Werk Westfalenhütte
Mechan. Erhaltungsbetriebe

1. 4. 1975
Friedhelm Tiemann
Werk Union
Lagerwirtschaft

1. 4. 1975
Rudolf Engelmänn
Werk Westfalenhütte
Qualitätskontrolle

1. 4. 1975
Willi Ambos
Werk Phoenix
Eisenbahn-Maschinendienst

1. 4. 1975
Helmut Sonnabend
Werk Westfalenhütte
Baubetriebe

1. 4. 1975
Albert Döring
Werk Phoenix
Mechan. Erhaltungsbetriebe

1. 4. 1975
Lothar Vogel
Werk Westfalenhütte
Mechan. Erhaltungsbetriebe

1. 4. 1975
Heinz Kaiser
Werk Union
Mechan. Erhaltungsbetriebe

1. 4. 1975
Willi Horn
Werk Westfalenhütte
Eisenbahnbetrieb

1. 4. 1975
Julius Völkel
Werk Phoenix
Allgemeine Verwaltung

1. 4. 1975
Friedhelm Wortmann
Werk Westfalenhütte
Werksicherheit

1. 4. 1975
Theodor Rung
Werk Phoenix
Energiebetriebe

1. 4. 1975
Helmut Kössling
Werk Westfalenhütte
Mechan. Erhaltungsbetriebe

1. 4. 1975
Herbert Täger
Werk Union
Elektrotechnische Betriebe

1. 4. 1975
Heinz-Erich Weiher
Werk Westfalenhütte
Eisenbahn-Maschinendienst

1. 4. 1975
Hans Eger
Werk Westfalenhütte
Mechan. Erhaltungsbetriebe

1. 4. 1975
Egbert Rimm
Werk Phoenix
Elektrotechnische Betriebe

1. 4. 1975
Helmut Schulz
Werk Westfalenhütte
Mechan. Erhaltungsbetriebe

1. 4. 1975
Norbert Reitz
Werk Westfalenhütte
Profilwalzwerke

1. 4. 1975
Herbert Weidlich
Werk Phoenix
Qualitätskontrolle

1. 4. 1975
Karl-Hermann Bornemann
Werk Phoenix
Mechan. Erhaltungsbetriebe

1. 4. 1975
Gerhard Hendler
Werk Union
Reserveteilwirtschaft

1. 4. 1975
Hans Smich
Werk Phoenix
Werksicherheit

1. 4. 1975
Robert Kümmel
Werk Phoenix
Mechan. Erhaltungsbetriebe

1. 4. 1975
Helmut Reith
Werk Union
Elektrotechnische Betriebe

1. 4. 1975
Helmut Haake
Werk Phoenix
Mechan. Reparaturbetriebe

1. 4. 1975
Willi Krause
Werk Westfalenhütte
Profilwalzwerke

1. 4. 1975
Willi Lotz
Werk Phoenix
Eisenbahnbau

1. 4. 1975
Senno Lück
Werk Union
Reserveteilwirtschaft

1. 4. 1975
Otto Bargel
Werk Union
Elektrotechnische Betriebe

1. 4. 1975
Fredi Hofmann
Werk Union
Lagerwirtschaft

1. 4. 1975
Hans Rachelski
Werk Union
Mechan. Erhaltungsbetriebe

1. 4. 1975
Paul Wojciechowski
Werk Union
Mechan. Erhaltungsbetriebe

1. 4. 1975
Willi Gebhardt
Werk Westfalenhütte
Profilwalzwerke

1. 4. 1975
Willi Henneken
Werk Union
Eisenbahn-Maschinendienst

1. 4. 1975
Helmut Konzianka
Werk Union
Qualitätskontrolle

1. 4. 1975
Alfred Berchem
Werk Westfalenhütte
Profilwalzwerke

1. 4. 1975 Ulrich Gärtner Werk Westfalenhütte Hochofenbetrieb 3. 4. 1975 Hubert Nikodem Werk Phoenix Walzwerke Ph 3. 4. 1975 Karl-Heinz Paul Werk Phoenix Mechan. Erhaltungsbetriebe 3. 4. 1975 Heinz Fett Werk Westfalenhütte Qualitätskontrolle 3. 4. 1975 Otto Eike Werk Union Baubetriebe 3. 4. 1975 Hans Timm Werk Union Baubetriebe 4. 4. 1975 Paul Hardt Werk Union Maschinenbetriebe 4. 4. 1975 Hubert Dreier Werk Union Siemens-Martin-Stahlwerke 4. 4. 1975 Ewald Döring Werk Phoenix Mechan. Erhaltungsbetriebe 4. 4. 1975 Gerhard Kania Werk Union Lagerwirtschaft 5. 4. 1975 Günter Heckemüller Werk Westfalenhütte Breitbandwalzwerk 5. 4. 1975 Helmut Stephan Werk Union Hochofenbetrieb 5. 4. 1975 Norbert Krüger Werk Westfalenhütte Qualitätskontrolle 5. 4. 1975 Karl Pöhl Werk Westfalenhütte Breitbandwalzwerk 6. 4. 1975 Günter van Klev Werk Union Allgemeine Verwaltung 7. 4. 1975 Albert Obijon Werk Phoenix Maschinenbetriebe 12. 4. 1975 Friedhelm Schanofski Werk Westfalenhütte Verkehrsbetriebe 12. 4. 1975 Willi Zeppenfeld Werk Westfalenhütte Breitbandwalzwerk 13. 4. 1975 Wilhelm Berke Werk Union Reserveteilwirtschaft 13. 4. 1975 Otto Böckelmann Werk Union Profilwalzwerke 13. 4. 1975 Hans Seelbach Werk Westfalenhütte Breitbandwalzwerk 14. 4. 1975 Herbert Pokrant Werk Phoenix Hochofenwerk 14. 4. 1975 Heribert Schulte Werk Phoenix Energiebetriebe 14. 4. 1975 Bruno Henning Werk Westfalenhütte Breitbandwalzwerk 14. 4. 1975 Friedrich Knerr Werk Westfalenhütte Profilwalzwerke	15. 4. 1975 Karl Menke Werk Westfalenhütte Rohstahlrenkung 15. 4. 1975 Reinhold Hanitz Werk Union Profilwalzwerke 15. 4. 1975 Josef Tegethoff Werk Westfalenhütte Breitbandwalzwerk 15. 4. 1975 Gustav Zöllner Werk Union Baubetriebe 15. 4. 1975 Hermann Bernert Werk Westfalenhütte Energiebetriebe 17. 4. 1975 Ulrich Lettmann Werk Westfalenhütte Rechnungswesen 17. 4. 1975 Friedhelm Müller Werk Union Profilwalzwerke 17. 4. 1975 Rudolf Hattwig Werk Westfalenhütte Energiebetriebe 17. 4. 1975 Helmut Rokitta Werk Union Eisenbahnbetrieb 17. 4. 1975 Fritz Koch Werk Union Energiebetriebe 17. 4. 1975 Walter Hildebrand Werk Union Technische Sozialbetriebe 17. 4. 1975 Werner Kneer Werk Union Profilwalzwerke 18. 4. 1975 Georg-Friedel Stöver Werk Phoenix Maschinenbetriebe 18. 4. 1975 Horst Gückel Werk Union Mechan. Erhaltungsbetriebe 18. 4. 1975 Alfred Grüttner Werk Union Energiebetriebe 18. 4. 1975 Franz Szymecki Werk Union Profilwalzwerke 19. 4. 1975 Karl-Heinz Garbe Werk Westfalenhütte Belegschäftsversorgung 19. 4. 1975 Walter Rachuy Werk Phoenix Oxygenstahlwerk 19. 4. 1975 Hermann Anthes Werk Westfalenhütte Wärmetechnischer Betrieb 19. 4. 1975 Walter Kania Werk Union Qualitätskontrolle 19. 4. 1975 Günter Gerhardt Werk Westfalenhütte Mechan. Erhaltungsbetriebe 20. 4. 1975 Gerhard Heppe Werk Union Lagerwirtschaft 20. 4. 1975 Otto Kretschmann Werk Westfalenhütte Siemens-Martin-Stahlwerke 20. 4. 1975 Karl-Heinz Nordmann Werk Westfalenhütte Baubetriebe 21. 4. 1975 Paul Adamski Werk Union Sozialwirtschaftliche Betriebe	21. 4. 1975 Manfred Rau Werk Phoenix Mechan. Erhaltungsbetriebe 21. 4. 1975 Hans Dahm Werk Union Technische Sozialbetriebe 22. 4. 1975 Friedrich Pfeiffer Werk Westfalenhütte Mechan. Erhaltungsbetriebe 22. 4. 1975 Walter Amling Werk Union Mechan. Erhaltungsbetriebe 22. 4. 1975 Hermann Kraft Werk Union Mechan. Erhaltungsbetriebe 24. 4. 1975 Hein Massalski Werk Union Sozialwirtschaftliche Betriebe 24. 4. 1975 Willi Reher Werk Westfalenhütte Technische Stabstellen 24. 4. 1975 Werner Schumacher Werk Westfalenhütte Verkehrsbetriebe 24. 4. 1975 Johannes Wagner Werk Union Rechnungswesen 24. 4. 1975 Hans Lapp Werk Westfalenhütte Kaltwalzwerk 24. 4. 1975 Johann Ricken Werk Union Qualitätskontrolle 24. 4. 1975 Johann Kirschen Werk Westfalenhütte Eisenbahnbetrieb 24. 4. 1975 Siegfried Budde Werk Westfalenhütte Eisenbahnbetrieb 24. 4. 1975 Günter Teichgräber Werk Westfalenhütte Eisenbahnbetrieb 24. 4. 1975 Herbert Ludwig Werk Westfalenhütte Eisenbahnbau 24. 4. 1975 Franz Chlench Werk Westfalenhütte Allgemeine Verwaltung 25. 4. 1975 Ulrich Baumann Werk Westfalenhütte Forschung u. Qualitätskontrolle 25. 4. 1975 Richard Rettberg Werk Westfalenhütte Allgemeine Verwaltung 25. 4. 1975 Karl-Heinz Rohnke Werk Westfalenhütte Verkehrsbetriebe 25. 4. 1975 Gerhard Salamon Werk Union Verfrachtung 25. 4. 1975 Wilhelm Kleine Werk Phoenix Elektrotechnische Betriebe 25. 4. 1975 Karl-Heinz Plöger Werk Westfalenhütte Breitbandwalzwerk 25. 4. 1975 Gerhard Reibert Werk Westfalenhütte Eisenbahnbetrieb 26. 4. 1975 Werner Packheiser Werk Westfalenhütte Breitbandwalzwerk	27. 4. 1975 Fritz Wissmann Werk Union Elektrotechnische Betriebe 27. 4. 1975 Horst Riedel Werk Westfalenhütte Eisenbahnbetrieb 27. 4. 1975 Franz Wolf Werk Union Profilwalzwerke 27. 4. 1975 Günter Kreitz Werk Westfalenhütte Mechan. Erhaltungsbetriebe 28. 4. 1975 Reinhold Strzelec Werk Phoenix Kaltwalzwerk 28. 4. 1975 Heinz Hilsmann Werk Westfalenhütte Profilwalzwerk 28. 4. 1975 Anton Nawrot Werk Westfalenhütte Arbeitseinsatz 29. 4. 1975 Walter Weiß Werk Phoenix Weiterverarbeitung Hoesch Siegerlandwerke AG 1. 4. 1975 Horst Ehrke Werk Wuppertal Qualitätsabteilung 1. 4. 1975 Anneliese Pfau Hauptverwaltung Siegen Rechnungswesen 4. 4. 1975 Paul Rainer Boketta Werk Wissen Reparatur-Werkstatt 4. 4. 1975 Karl Josef Olberz Werk Wissen Kaltwalzwerk 12. 4. 1975 Wilhelm Bornemann Werk Wuppertal 14. 4. 1975 Ingo Stark Werk Wuppertal Kunststoffpackband / Bondal 15. 4. 1975 Wilfried Droste Werk Attendorn Stahlbau 15. 4. 1975 Werner Mathes Werk Attendorn Montage 18. 4. 1975 Johannes Hild Werk Wissen Reparatur-Werkstatt Hoesch Werke Hohenlimburg- Schwerte AG 1. 4. 1975 Günter Hanxleden Verkauf Profile 3. 4. 1975 Alfred Röper Profilwerk Profilzieherei 5. 4. 1975 Manfred Griesel Zieherei Hohenlimburg Ring-Zieherei 11. 4. 1975 Hubert Claas Technische Betriebswirtschaft TB-Hohenlimburg 11. 4. 1975 Hans-Georg Doerner Beizerei, Zuricherei, Verladung 11. 4. 1975 Helmut Wenzel Warmwalzwerk Hohenlimburg Mittelbandstraße	11. 4. 1975 Dieter Kluwe Warmwalzwerk Hohenlimburg Beizerei 11. 4. 1975 Hans Albert Stoffer Warmwalzwerk Hohenlimburg Qualitätsstelle 11. 4. 1975 Gerhard Waßmuth Warmwalzwerk Hohenlimburg Mittelbandstraße 11. 4. 1975 Franz Glugla Maschinenbetrieb Hohenlimburg Warmwalzwerk 11. 4. 1975 Karl-Heinz Bornemann Federnwerk Hohenlimburg Werkzeugbau 11. 4. 1975 Günter Thiar Federnwerk Hohenlimburg Stahlager 17. 4. 1975 Hermann Sassmannshausen Zieherei Hohenlimburg Lager und Versand Hoesch Röhrenwerke AG 1. 4. 1975 Bernhard Kuhlhäuser Werk Barop Prod. Großrohre 1. 4. 1975 Klaus Lorbiecke Werk Hamm Hilfsbetriebe 11. 4. 1975 Benno Hohmann Werk Hamm Prod. Mittelrohre Hoesch Rothe Erde- Schmiedag AG 1. 4. 1975 Christel Baberg Hauptverwaltung Dortmund Kostenrechnung 1. 4. 1975 Wilhelm Kallerhoff Hauptverwaltung Dortmund Verkaufsabrechnung 1. 4. 1975 Karl-Heinz Köster Hauptverwaltung Dortmund Konstruktion 1. 4. 1975 Gerhard Jeworrek Werk Dortmund Werkzeugmacherei 1. 4. 1975 Johann Karnat Werk Dortmund Schwerer Werkzeugbau 1. 4. 1975 Horst Müller Werk Werdohl Erhaltung 11. 4. 1975 Hans Berghaus Werk Haspe Erhaltung 15. 4. 1975 Karl-Heinz Höfinghoff Werk Eckesey Arbeitsvorbereitung 15. 4. 1975 Karl-Heinz Krummel Werk Eckesey Werkzeugmacherei 15. 4. 1975 Friedhelm Weiss Werk Eckesey Qualitätskontrolle Hoesch Maschinen- fabrik Deutschland AG 1. 4. 1975 Wilhelm Flottmann Maschinenbau I 1. 4. 1975 Karl-Heinz Bötzel Gießerei	1. 4. 1975 Herbert Hölscher Magazin 1. 4. 1975 Werner Spitzer Gießerei 3. 4. 1975 Manfred Kamhardt Maschinenbau II 14. 4. 1975 Günter Methner Maschinenbau I Dittmann & Neuhaus AG 1. 4. 1975 Friedhelm Brinkmann Finanzbuchhaltung 3. 4. 1975 Heinz Fey Blattfedern-Vorfertigung 11. 4. 1975 Walter Hansen Mechanische Werkstatt 11. 4. 1975 Herbert Rinke Arbeitsvorbereitung Blefa AG 1. 4. 1975 Helmut Völkel Werk Kreuztal Konstruktion / Entw. 1. 4. 1975 Helmut Wisel Werk Kreuztal Verkauf Fässer 11. 4. 1975 Günter Bosch Werk Kreuztal Leichtapparatebau 11. 4. 1975 Anton Hanses Werk Kreuztal Magazin 11. 4. 1975 Friedhelm Hees Werk Kreuztal Leichtapparatebau 11. 4. 1975 Helmut Lütticke Werk Attendorn Faßfabrik 11. 4. 1975 Alfons Quast Werk Kreuztal Leichtapparatebau 11. 4. 1975 Josef Schneider Werk Kreuztal Leichtapparatebau 11. 4. 1975 Josef Stahl Werk Kreuztal Leichtapparatebau 18. 4. 1975 Erich Irle Werk Attendorn Arbeitsvorbereitung Hoesch Handel AG 1. 4. 1975 Georg Breithaupt Zentrale Dortmund Absatz und Beschaffung 1. 4. 1975 Manfred Franken Dortmunder Eisenhandel Finanz- und Rechnungswesen 1. 4. 1975 Josef Graben Zentrale Dortmund Personalabteilung 17. 4. 1975 Erna Eichler Niederlassung Berlin Verkauf / Strecke Schulte & Schemman 1. 4. 1975 Christian Elbers Verkauf Schrottverwertung Celler GmbH 1. 4. 1975 Heinz Hoffmann Schrottaufbereitung
---	--	---	---	---	---

DIE GESELLSCHAFTEN DER HOESCH WERKE AG

INLAND

Hütten- und Walzwerke

Hoesch Hüttenwerke AG Dortmund

Hoesch Siegerlandwerke AG Siegen

Hoesch Werke Hohenlimburg-Schwerte AG Hohenlimburg

Döhner AG Letmathe

Weiterverarbeitung

Hoesch Röhrenwerke AG Hamm

Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG Dortmund

Schwinn AG Homburg/Saar

Hoesch Maschinenfabrik Deutschland AG Dortmund

Dittmann & Neuhaus AG Herbede/Ruhr

Blefa AG Kreuztal, Kr. Siegen

Hoesch Packband GmbH Schwelm

Handel und Export

Hoesch Handel AG Dortmund

Dortmunder Eisenhandel GmbH Dortmund

Schulte & Schemmann Hamburg

Titan Verpackungssysteme GmbH Schwelm

Angenendt Verpackungssysteme GmbH Achern

Schrottverwertung Celler GmbH Dortmund

Hoesch Brennstoffhandel GmbH Essen

Sonstige Beteiligungsgesellschaften

O & K Orenstein & Koppel AG Berlin/Dortmund

Rheinisch-Westfälische Kalkwerke AG Dornap

Dolomitwerke GmbH Wülfrath

Vereinigte Drahtseilwerke GmbH Dortmund

Gesellschaft für Metall Praecis-Formung mbH Westhofen

Hydropneumatik Federungselemente GmbH München

VACMETAL Gesellschaft für Vakuum-Metallurgie mbH Dortmund

Hoesch Liegenschaften GmbH Dortmund

Hoesch Wohnungsgesellschaft mbH Dortmund

Industriewerte Versicherungskontor GmbH Dortmund

Mathematischer Beratungs- und Programmierungsdienst GmbH Dortmund

AUSLAND

Weiterverarbeitung

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

Hoesch Argentina SAlYC Buenos Aires (Argentinien)

Hoesch Scripelliti SA Indústria de Molas São Paulo (Brasilien)

Forjaria São Bernardo SA São Bernardo do Campo (Brasilien)

Suspensiones Automotrices SA Tlalnepantla (Mexiko)

Lesjöfors AB Lesjöfors (Schweden)

Rotek Incorporated Ravenna (Ohio, USA)

Handel

Hoesch America Inc. Atlanta (Georgia, USA)

Hoesch Belgique SA Hoesch België NV Brüssel (Belgien)

Hoesch France Sàrl Paris (Frankreich)

Hoesch Handelsges. mbH Wien (Österreich)

Hoesch Italiana SpA Milano (Italien)

Hoesch Limited Morden (Surrey/Großbritannien)

Hoesch SA Madrid (Spanien)

Hoesch Zürich AG Zürich (Schweiz)

Nippon Roballo Comp. Ltd. Tokyo (Japan)

Roballo Engineering Company Ltd. London (Großbritannien)

Roballo France Sàrl Neuilly-sur-Seine (Frankreich)

Rothe Erde Italiana SpA Milano (Italien)

Rothe Erde-Schmiedag Ges. m. b. H. Wien (Österreich)

FOTO WETT BEWERB

Strukturen

- ① Helmut Freitag
Hoesch Hüttenwerke AG
- ② Franz Behler
Hoesch Hüttenwerke AG
- ③ Friedrich Moritz
Hoesch Hüttenwerke AG
- ④ Eduard Podemski
Hoesch Hüttenwerke AG
- ⑤ Adolf Preuß
Hoesch Hüttenwerke AG
- ⑥ Alfred Süß
Hoesch Hüttenwerke AG

Für den Fotowettbewerb können unsere Belegschaftsmitglieder und Pensionäre bis zum 3. April Fotos zu dem Thema „Kinder sehen dich an“ und bis zum 3. Mai Fotos zu dem Thema „Industrienaufnahmen“ einreichen.

WERK UND WIR Fotowettbewerb '75

Januar	Mein Lieblingsbild 1974
Februar	Tiere
März	Strukturen
April	Wohnungen, Behausungen
Mai	Kinder sehen dich an
Juni	Industrienaufnahmen
Juli	Blumen
August	Wasser und Wolken
September	Aus meinem Garten
Oktober	Im Urlaub
November	Masken
Dezember	Menschen

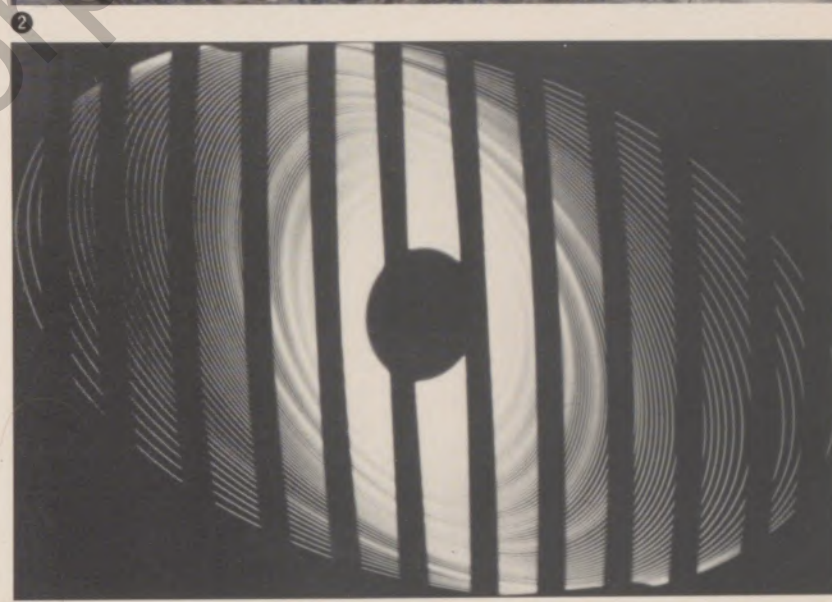
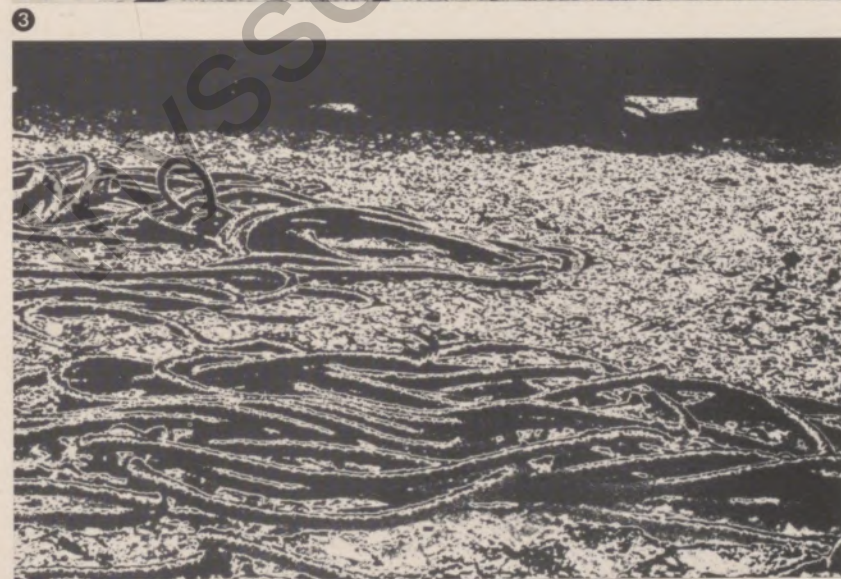
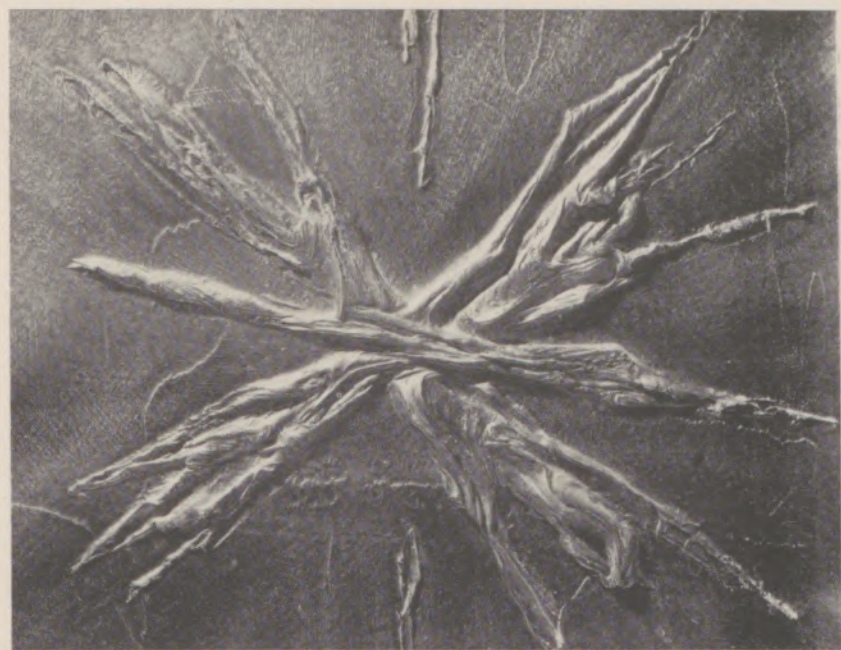
Für jedes veröffentlichte Bild erhält der Einsender eine Prämie von vierzig Mark. Die eingereichten Bilder sollen – um eine gute Wiedergabe im Druck zu ermöglichen – möglichst nicht zu klein und auf weißem Hochglanzpapier vergrößert sein. Bitte vergessen Sie nicht, auf jedem Bild Ihren Namen, Ihre Anschrift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

WERK und WIR

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

Hoesch Werke Aktiengesellschaft: Walter Hölkeskamp ● Verantwortlicher Redakteur: Erhard Jahn. Redaktion: Annemarie Stenderhoff ● Grafische Gestaltung: Jutta von Wolff ● Anschrift der Redaktion: Dortmund, Bornstraße 166, Telefon 84 41, Fernschreiber 08 22 294/08 22 123 ● Druck: W. Girardet, Essen ● Verantwortlich für WERK UND WIR, Ausgabe HÜTTENWERKE, Seiten 33–48, Dr. Günter Sieber ● Redaktion: Dipl.-Kfm. Josef Lüftner (verantwortlich) und Alex Forster ● Anschrift der Redaktion: Dortmund, Eberhardstraße 12, Telefon 84 41, Fernschreiber 08 22 123/08 22 294 ● Druck: Westfalendruck Dortmund ● WERK UND WIR erscheint monatlich und wird kostenlos an alle Belegschaftsmitglieder abgegeben.

Titelseite: Hans-Joachim Janke; Rückseite: Erich Kreuzner, beide Dortmund. Schwarzweißaufnahmen: Emil Ahring, Helmut Hering, Lotte Hertling, Hans-Joachim Janke, Manfred Kampmann, Erich Kreuzner, Erhard Pankau, Robert Sack, Günter Steininger, Anni Wölk, Gustav Adolf Wüstenfeld, alle Dortmund; Landesbildstelle Westfalen, Münster; und Werks- und Privatfotos. Zeichnungen: Karl-Heinz Jahn, Dortmund.





thyssenkrupp Corporate Archives