



WERK und WIR
HOESCH AKTIENGESELLSCHAFT

9

1968

INHALT

- 242 Kooperation – ein Gebot unserer Zeit
- 243 Die neue Breitband-Beschichtungsanlage
der Trierer Walzwerk AG in Hamm
- 247 MFD baut Rohrwerk für Algerien
- 249 Passiert – notiert – fotografiert
- 250 Rückblick auf 50 Jahre Hoogovens
- 253 Otto Witt zum 60. Geburtstag
- 254 Zur Unfallverhütung
- 255 Wir lasen für Sie
- 255 Wissenswertes auf einen Blick
- 256 9. Gewerkschaftstag der IG Metall
- 258 Menschen wie du und ich: Der Heilgehilfe
- 259 Unsere Sprachbetrachtung
- 260 Im Winterhalbjahr 1967/68:
Wachsender Wille zur Weiterbildung
- 262 Professor Dr. Walther Löbner:
Auch Weiterbilden will gelernt sein
- 264 Der Vater – zwischen Familie und Betrieb
- 265 Unsere Jubilare
- 266 Die Werke und Gesellschaften der Hoesch AG
- 267 Fotowettbewerb

Titelseite: Das fertige Rohr schiebt sich aus der Schweißmaschine. Das von der Maschinenfabrik Deutschland für eine algerische Firma gebaute Rohrwerk besteht aus vier Spiralrohrschweißmaschinen und aus zahlreichen Nebenanlagen. Auf dem Bild sind Ing. Helmut Weidner (oben) und Fritz Blumhoff zu sehen

Rückseite: Ein Blick in die in diesen Wochen erweiterte Breitband-Beschichtungsanlage in Hamm: Hier tragen Walzen Lack oder Kleber – je nachdem, ob Pladur oder folienbeschichtetes Platal entstehen soll – auf das Band auf. Rainer Konderla regelt die Dicke des Auftrags und überwacht die Anlage; rechts Franz Sehrig

Kooperation - ein Gebot unserer Zeit

Kooperation, das heißt Zusammenarbeit, ist seit Jahren im Wirtschaftsleben der Industriestaaten ein Begriff, von dem immer wieder und überall gesprochen wird. Die Ursachen für die ständig zunehmende Kooperation sind teils technischer, teils wirtschaftlicher Art. Für die Stahlindustrie ergeben sie sich vornehmlich aus der technischen Entwicklung, die vor allem den Betriebszuschnitt beeinflusst. Die erforderlichen technischen Anlagen wachsen immer mehr in Größenordnungen hinein, die häufig sowohl in der Finanzierung wie auch in ihrer Auslastung die Möglichkeiten eines einzelnen Unternehmens übersteigen. Die Investitionen müssen daher schwerpunktmäßig zusammengefaßt und zeitlich gut aufeinander abgestimmt werden. Da hierbei immer wieder Kapazitätsunterschiede zwischen den einzelnen Werksanlagen entstehen, die mitunter erheblich sind, liegt es nahe, auf der Grundlage fairer Vereinbarungen mit anderen Unternehmen zusammenzuarbeiten, um freie Kapazitäten untereinander auszutauschen, um die Erzeugungsprogramme abzustimmen und zu bereinigen.

Hoesch hat den Weg der Kooperation mit anderen Unternehmen schon sehr frühzeitig beschritten. Diese Zusammenarbeit erwies sich als richtig.

Nachhaltiger und umfassender als die ersten Kooperationsvereinbarungen, die sich auf Lohnwalzungen erstreckten und in das Jahr 1957 zurückreichen, wurde dann aber die technisch-wirtschaftliche Zusammenarbeit auf der Grundlage von Vereinbarungen über den gegenseitigen Kapazitätsaustausch, die vor dem Zusammenschluß zwischen Hoesch und der Dortmund-Hörder Hüttenunion AG sowie den Hüttenwerken Siegerland bestanden. Diese Form der Kooperation stieß jedoch mehr und mehr auf nicht zu überwindende Grenzen, vor allem, als es um eine Vertiefung der Zusammenarbeit bei Fertigerzeugnissen ging, die nur dann sinnvoll ist, wenn alte Anlagen eines Partners stillgelegt werden, um die modernen Anlagen des anderen voll auslasten zu können. In diesem Stadium der Kooperation stellte sich zwangsläufig die Frage einer gesellschaftsrechtlichen Verbindung der beiden Partner. Bei der Fusion der beiden Gesellschaften bot sich zugleich als glückliche Lösung an, den Hauptaktionär der Hüttenunion, die Koninklijke Nederlandsche Hoogovens en Staalfabrieken NV., in eine Zusammenarbeit einzubeziehen.

Bedeutungsvoll für die Kooperation wurde schließlich auch der Erwerb einer Beteiligung an der Stahlwerke Südwestfalen AG. Diese Beteiligung eröffnet für Hoesch eine gute und große Möglichkeit zur Zusammenarbeit mit einem bedeutenden Edeltahlerzeuger, da unsere Hüttenwerke zu dessen Versorgung mit Qualitätsstählen und niedrig legierten Baustählen weitgehend beitragen können.

Gerade in den letzten Wochen konnten wir – im Einvernehmen mit unseren niederländischen Freunden – mit der Mannesmann AG, mit der durch Lohnwalzungen, aber auch durch den gemeinsamen Bau eines Großrohrwerkes schon seit langen Jahren Ansätze zu einer Partnerschaft bestanden, eine weitere Kooperation einleiten. Wir erklärten unsere grundsätzliche Bereitschaft, uns zur Hälfte an der von Mannesmann in Duisburg-Huckingen geplanten neuen Breitbandstraße zu beteiligen. Die Vorstände sind ferner übereingekommen zu prüfen, welche weiteren Möglichkeiten der Kooperation zwischen Hoogovens, Mannesmann und Hoesch auch auf anderen Gebieten bestehen.

Wir sind der Überzeugung, daß mit solchen Kooperationsvereinbarungen im gesamtwirtschaftlichen Interesse Überkapazitäten vermieden werden. Wir werden daher alle Möglichkeiten der Kooperation sorgfältig prüfen, zumal die technisch-wirtschaftliche Entwicklung mit ihrem Zwang zu ständig größer werdenden Betriebseinheiten die Industrie vor immer größere Aufgaben stellt. Durch Kooperation lassen sich aber mit der besseren Auslastung der Anlagen die Vorteile der Kostendegression ausschöpfen, die gerade unter den heutigen Marktverhältnissen sehr bedeutsam sind.

Die Trierer Walzwerk AG erzeugt Pladur und Platal nicht nur im Werk Wuppertal, sondern auch in Hamm



Überbreiten kommen aus Hamm

Nicht einmal zehn Jahre sind vergangen, seitdem Hoesch auf der Kunststoffmesse 1959 den neuen Verbundwerkstoff Platal vorstellte. Neben einem belgischen Hersteller waren wir damals die ersten in Kontinental-Europa, die Stahlband mit Kunststoff beschichteten. Dieses modernste Verfahren der Oberflächenveredlung setzte sich so schnell durch, daß heute allein in Europa mehr als 25 Unternehmen Stahlbänder mit Kunststoff beschichten. Doch unsere Trierer Walzwerk AG, die seinerzeit Platal entwickelte, gab sich mit ihrer Pionierarbeit nicht zufrieden. So konnte neben dem in Wuppertal errichteten Werk bereits vor zwei Jahren eine zweite Beschichtungsanlage in Hamm in Betrieb genommen werden, die in diesen Wochen wesentlich erweitert wird.

Bis zu 1850 Millimeter breit sind die Bänder

Die im März 1966 innerhalb von sechs Monaten montierte Breitbandbeschichtungsanlage in Hamm ist eine der neuzeitlichsten der Welt. Auf ihr werden Bänder bis zu einer Breite von 1850 Millimeter und bis zu einer Dicke von 1,5 Millimeter beschichtet. Augenblicklich beträgt die höchste Geschwindigkeit, mit der das Band verarbeitet wird, 30 Meter je Minute.

Zwei Erzeugnisse werden in Hamm hergestellt:

- Pladur, ein in vielen Farben auf der Ober- wie auf der Unterseite lackiertes Stahlband, das für die Herstellung von Decken- und Wandverkleidungen wie für zahlreiche andere technische Verwendungszwecke geeignet ist und das auf der Oberseite mit einer abziehbaren Schutzfolie versehen werden kann.

- Platal, ein kaltgewalztes Breitband, auf das einfarbige oder gemusterte Kunststoff-Folien aufgetragen werden. Diese Folien geben dem Blech das Aussehen von Holz, Leder oder Stoff. Auch hier kann zum Schutz der Beschichtung eine Schutzfolie aufgetragen werden, die nach der Verarbeitung und Montage entfernt wird. Spitzenprodukt ist das jedem Wetter Widerstand bietende Platal T, bei dem eine Polyvinylfluorid-Folie auf feuerverzinktes Band kaschiert wird.

142 Meter mißt die Fertigungsline

Die 142 Meter lange Anlage in Hamm beginnt, wie alle bandverarbeitenden Fertigungsanlagen, mit einem Haspel, von dem das Band abgespult wird. Hier ist ein schwenkbarer Haspel aufgestellt, der zwei Ringe zugleich aufnimmt: Während das Band des einen Ringes in die Anlage läuft, wird der zweite eingesetzt und zum Abwickeln vorbereitet. Ist das erste Band abge-

wickelt, wird das Bandende mit dem Anfang des vorbereiteten Bundes von einer Rollenschweißmaschine überlappt verschweißt. Währenddessen stehen die Ringe eine kurze Zeitspanne still. Um dennoch nicht die kontinuierliche Beschichtung zu unterbrechen, ist am Eingang wie am Ausgang der Beschichtungslinie ein Bandspeicher angeordnet. Aus diesem Eingangsspeicher, der als Vorrat vier Bandschlingen in einem turmhähnlichen Gerüst enthält, läuft das Band weiter, bis die beiden Ringe miteinander verbunden sind.

Nach dem Einlaufteil ist die Reinigungszone der zweite wichtige Abschnitt der Fertigungslinie. Hier wird auf das in langgestreckten Behältern verschwundene Band eine heiße alkalische Reinigungslösung aufgespritzt, deren Wirkung rotierende Bürsten noch verstärken. Diese sorgfältige Reinigung ist notwendig, weil nur dann die aufzutragenden Schichten auf dem Band gut haften. Auch nach der Reinigung läuft das Band in geschlossenen Behältern weiter: In ihnen wird der Stahl mit einer eigens entwickelten Lösung chemisch vorbehandelt. Sie verbessert weiter die Haftfähigkeit des Bandes und erhöht zugleich seine Korrosionsbeständigkeit.

Beschichtungsteil – Herzstück der Anlage

Das in dieser Weise gründlich vorbereitete Band nähert sich nun dem Herzstück der Anlage, dem Beschichtungsteil. Dessen erste Station ist ein abgeschlossener, klimatisierter und unter leichtem Überdruck stehender Raum. In ihm tragen Walzen entweder Lack oder Kleber auf das Band auf, je nachdem, ob Pladur

oder folienbeschichtetes Platal erzeugt werden soll. Die Dicke der aufgetragenen organischen Schicht kann genau geregelt werden. Die Unterseite des Bandes wird in jedem Fall zum Schutz lackiert.

Das während des Lackierens wieder sichtbar gewordene Band verschwindet nun in einem 30 Meter langen Ofen, in dem die Lackschicht aushärtet. Sollen Folien aufgewalzt werden, erhält die aufgetragene Kleberschicht zugleich die Temperatur, bei der sich die Folien am innigsten mit dem Stahl verbinden. Die Laminier-

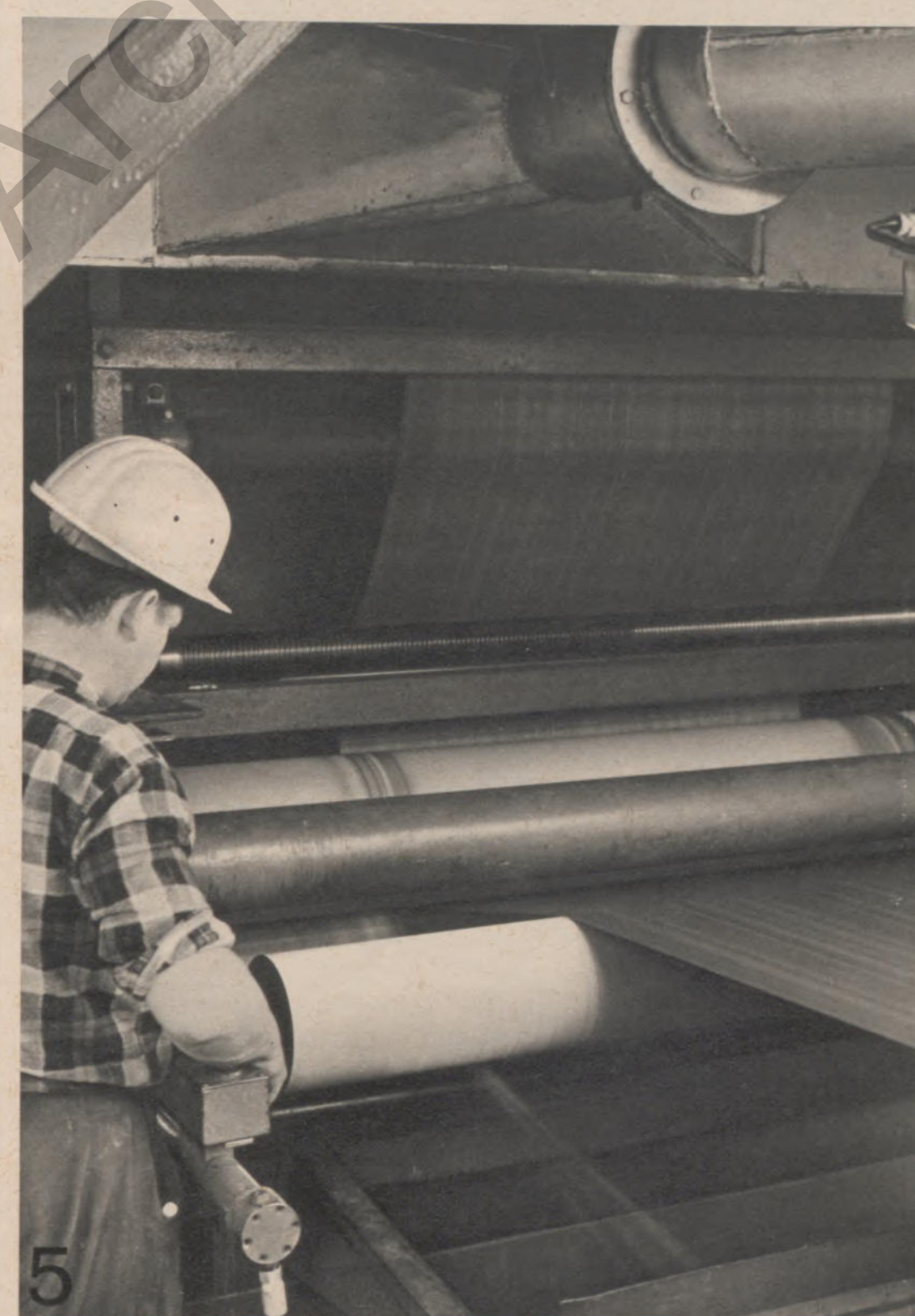
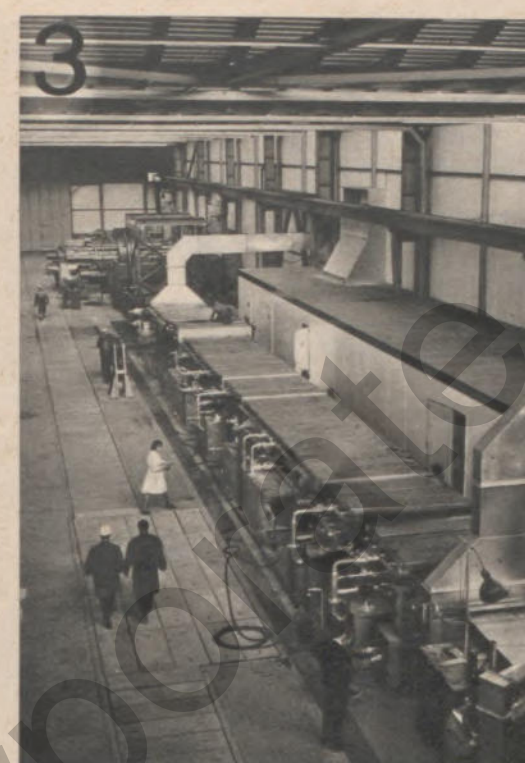
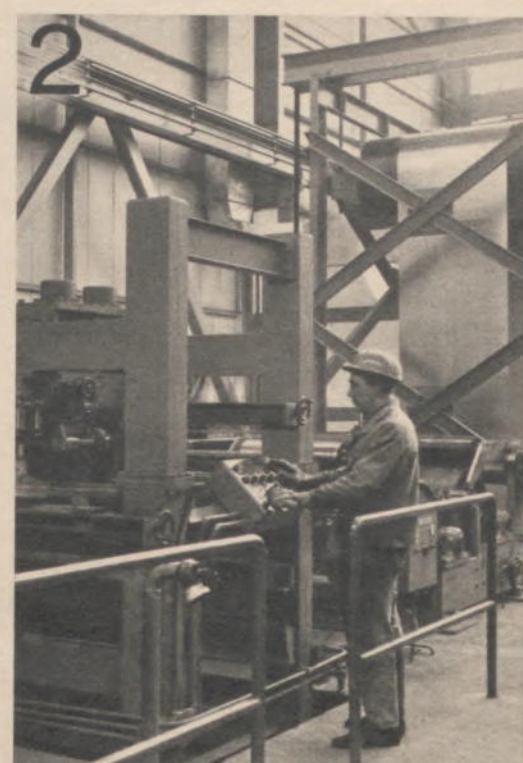
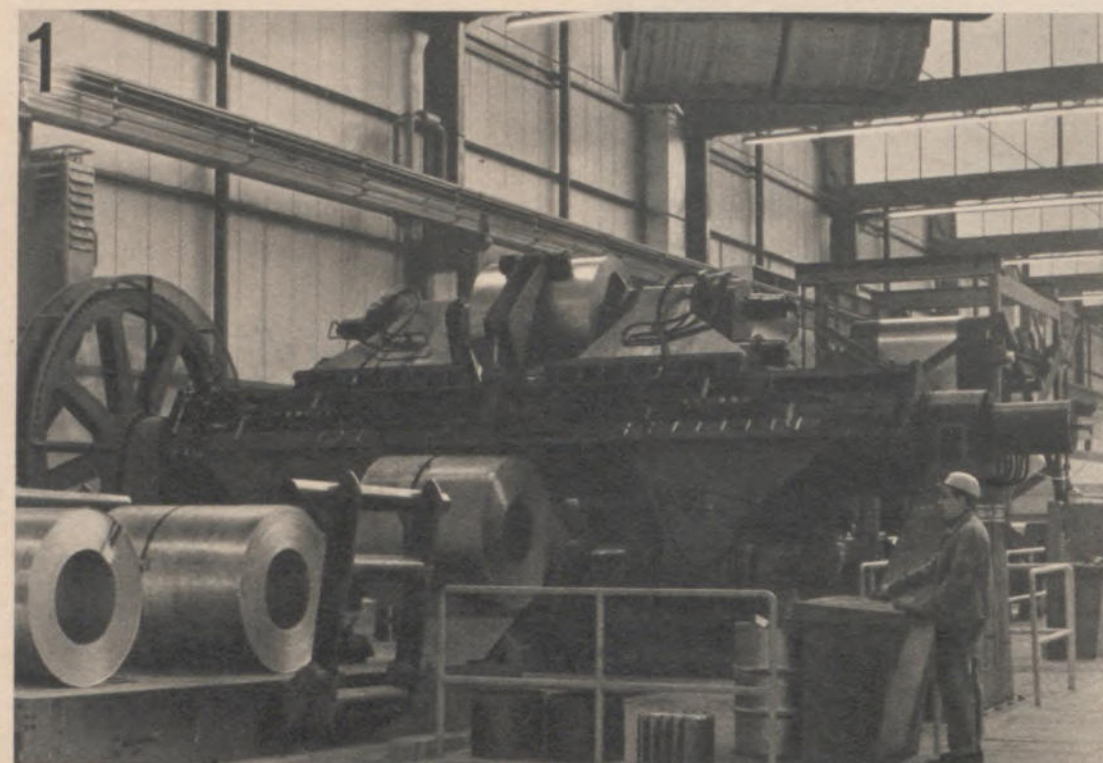
anlage, mit der die zu dicken Ballen aufgerollten Kunststoff-Folien kontinuierlich auf den Kleber aufgewalzt werden, folgt unmittelbar hinter dem Ofen. Nach dem Abkühlen haftet die Folie unverrückbar fest auf dem Band. Mit Hilfe einer zweiten Laminieranlage kann die Schutzfolie aufgebracht werden.

Der Beschichtungsteil ist bereits verdoppelt

Der nun folgende Auslaufteil entspricht dem Eingang der Anlage. Zunächst läuft das Band

wieder durch einen Speicher, der gewöhnlich leer ist und sich nur dann mit dem nachrückenden Band füllt, wenn ein kurzer Stillstand beim Abnehmen der bis zu zehn Tonnen schweren Bunde vom Aufwickelhaspel entsteht. Damit die Breite des Bandes genau eingehalten wird, durchläuft das Band eine Besäumschere.

In diesen Wochen hat die eben vorgestellte Fertigungslinie ein zweites Herzstück erhalten. Die ersten beiden Stationen des Beschichtungsteiles – der Raum für den Lack- oder Kleberauftrag sowie der Ofen – sind in einer zweiten Aus-



1 Am Anfang unserer neuen und in diesen Wochen schon wieder erweiterten Breitbandbeschichtungsanlage in Hamm steht ein seiner Größe wegen eindrucksvoller Schwenkhaspel, der zwei Bandstahlringe zugleich aufnimmt: Während das Band des einen in die Anlage läuft, wird der zweite zum Abwickeln vorbereitet – hier von Bernhard Grümme

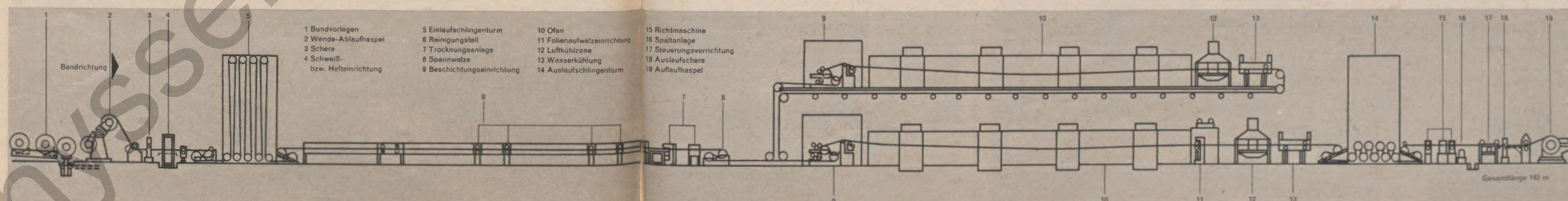
2 Ist ein Ring abgewickelt, verschweißt Bernhard Grümme an einer Rollenschweißmaschine das Ende des einen Bandes mit dem Anfang des vorbereiteten Ringes

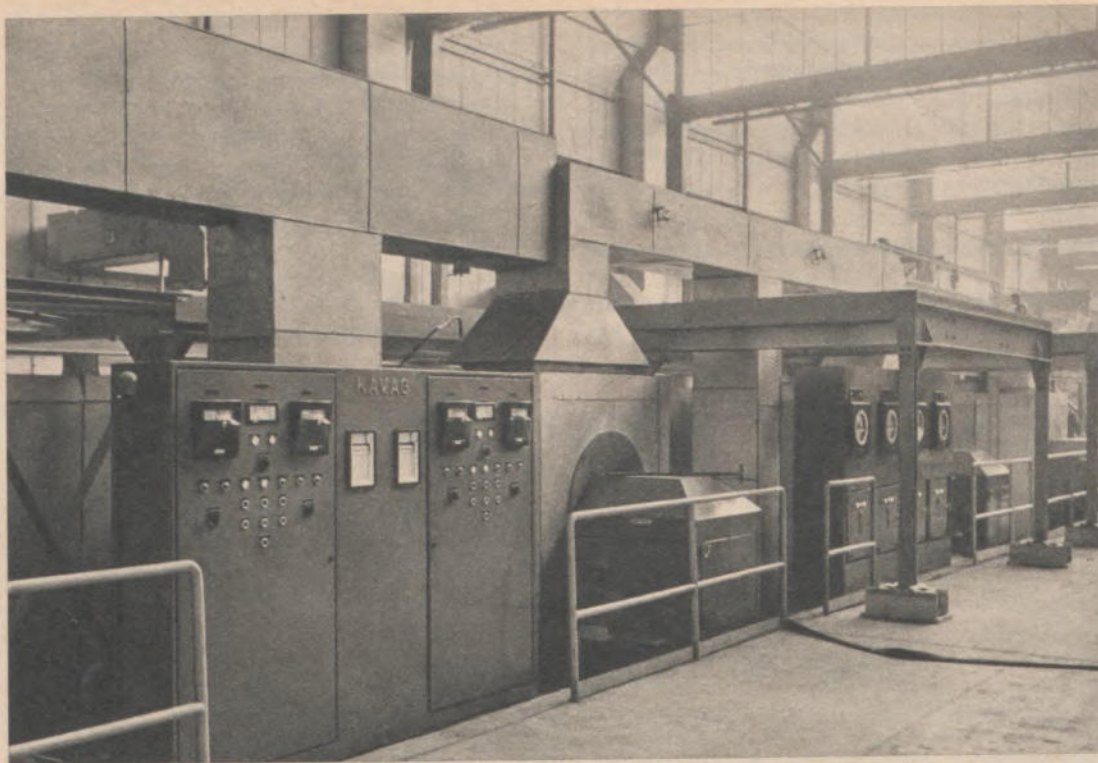
3 Auf den Einlaufteil folgt die Reinigungszone, in der das Band in langgestreckten Behältern durch eine alkalische Lösung und mit Hilfe von Bürsten gereinigt wird

4 In diesem abgeschlossenen Raum tragen Walzen entweder Lack oder Kleber – je nachdem, ob Pladur oder folienbeschichtetes Platal entstehen soll – auf das Band auf. Mainhard Tessmann regelt die Dicke des Auftrags und überwacht die Anlage

5 Willi Schwiatkowski überwacht die Laminieranlage, in der die Kunststoff-Folien auf das Stahlband aufgewalzt werden

DIE KUNSTSTOFF-BESCHICHTUNGSANLAGE IN HAMM



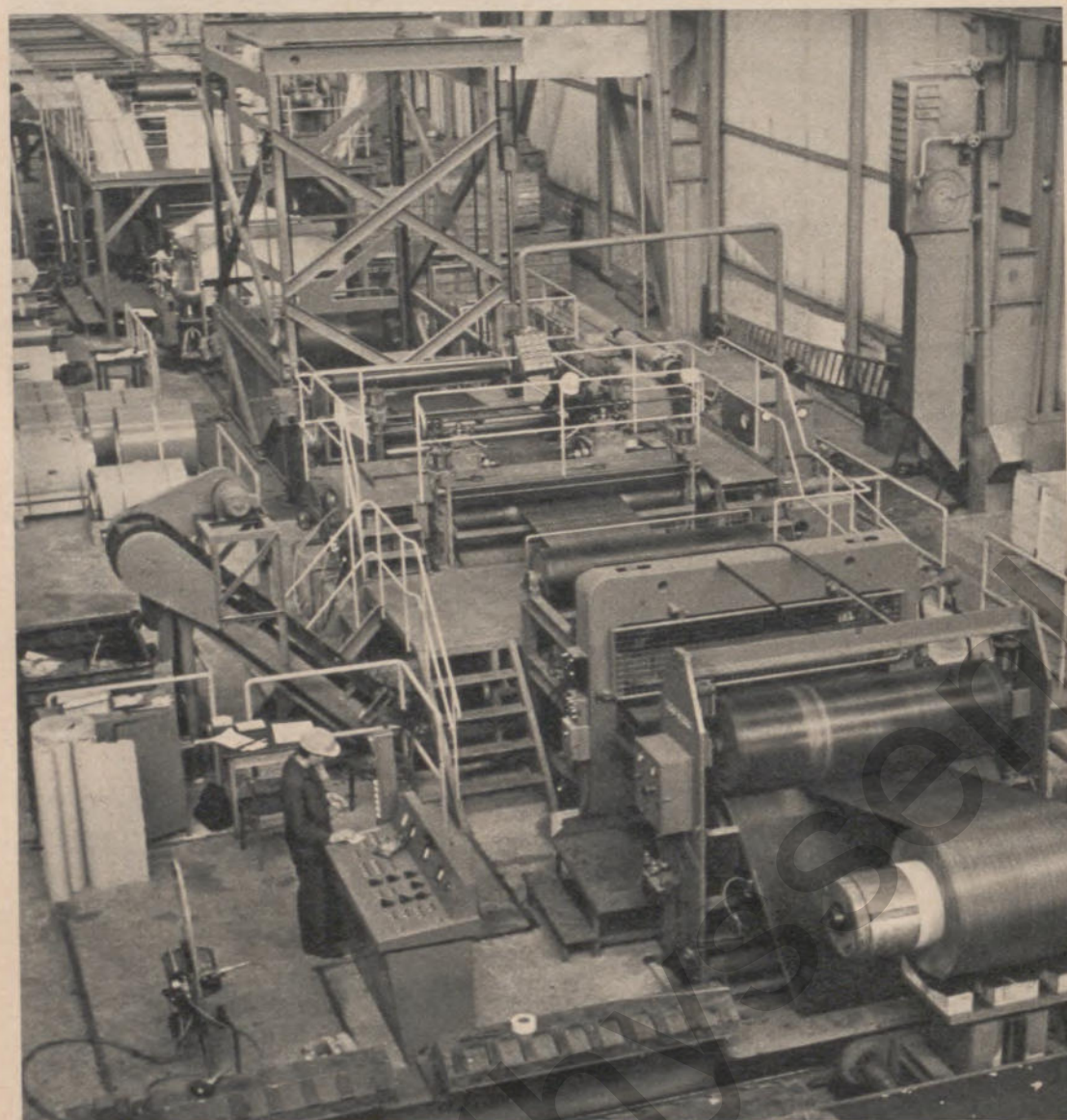


führung über der ersten noch einmal angeordnet worden. Damit ist erreicht, daß auf das Band in einem einzigen ununterbrochenen Durchlauf eine weitere organische Schicht aufgetragen und zugleich wärmebehandelt werden kann.

Mit dieser Ausstattung bietet nunmehr das Werk Hamm das gleiche bewährte Erzeugungsprogramm wie die Anlage des Werkes Wuppertal – mit dem einen bemerkenswerten Unterschied: in Hamm wird das Stahlband bis zu 1850 Millimeter Breite beschichtet.

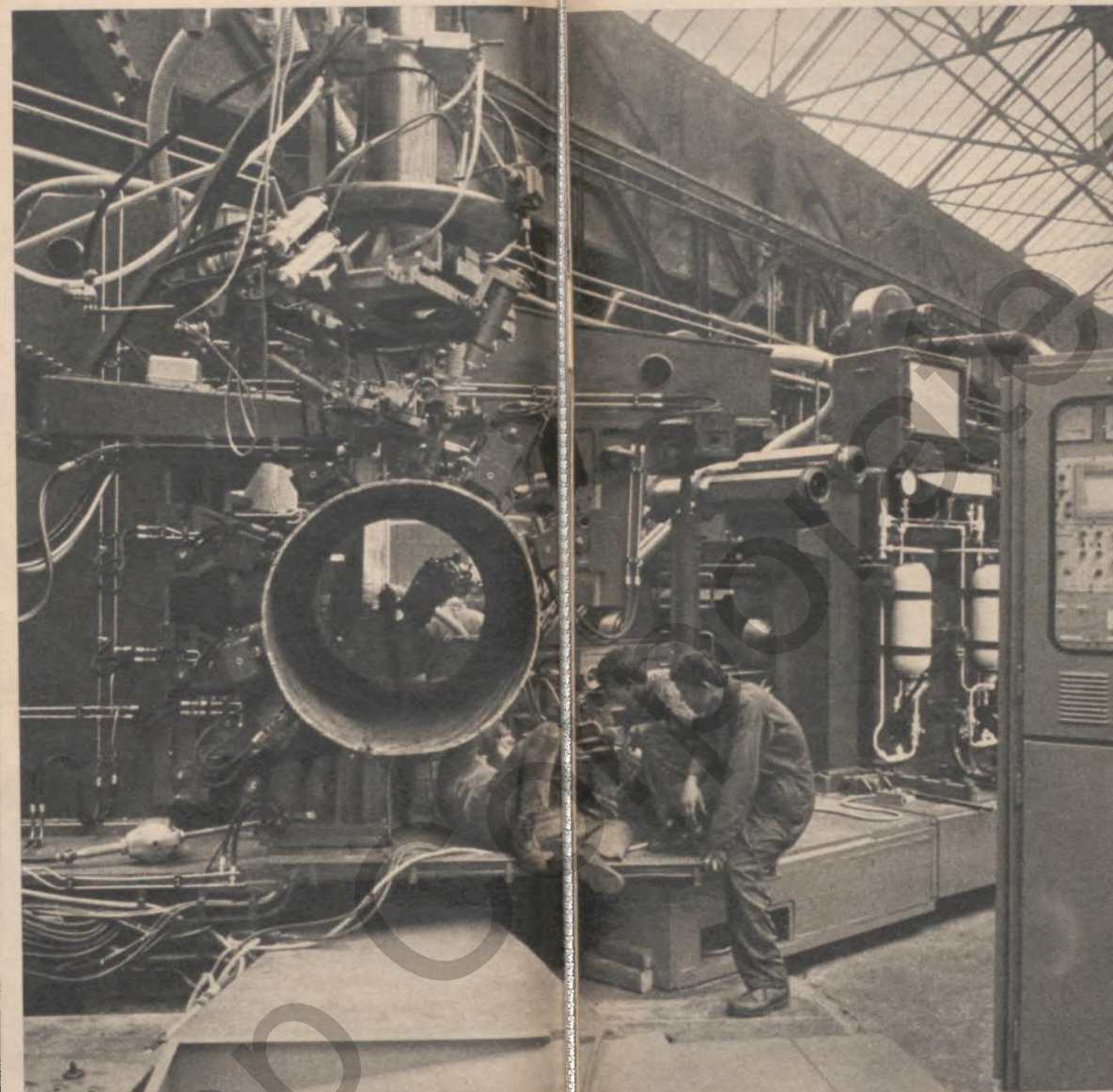
▲ Dreißig Meter lang sind die Öfen, in denen die Lack-schicht aushärtet und in denen der Kleber die Temperatur erhält, bei der sich die Folien am besten mit dem Stahl verbinden

▼ Hat das Band – damit seine Breite genau eingehalten wird – eine Besäumschere durchlaufen, wickelt es ein Haspel zu Bündeln auf, die bis zu zehn Tonnen wiegen. Dieter Lessmöllmann steuert den Haspel



HOESCH

Rohrwerk für El Hadjar

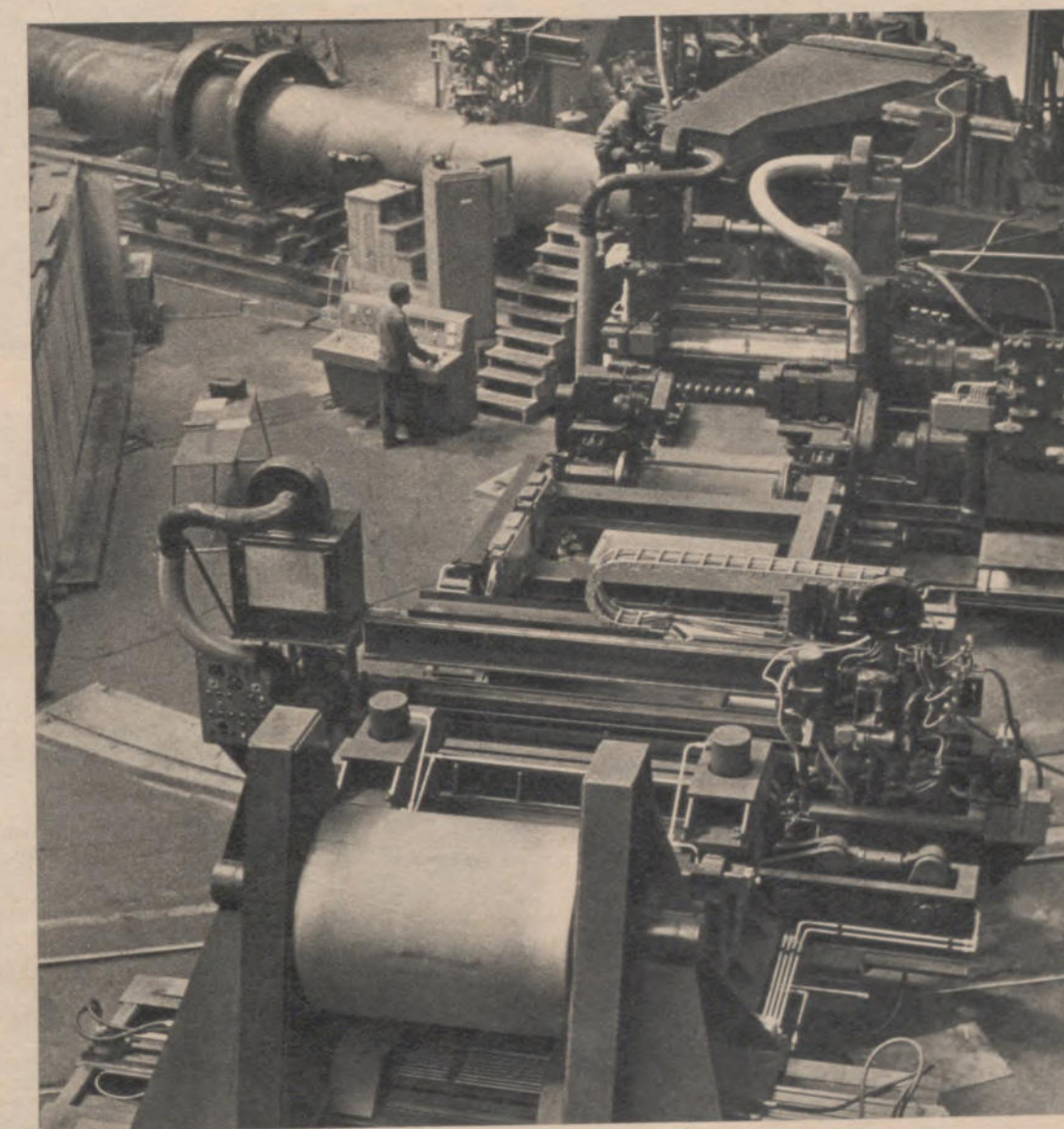


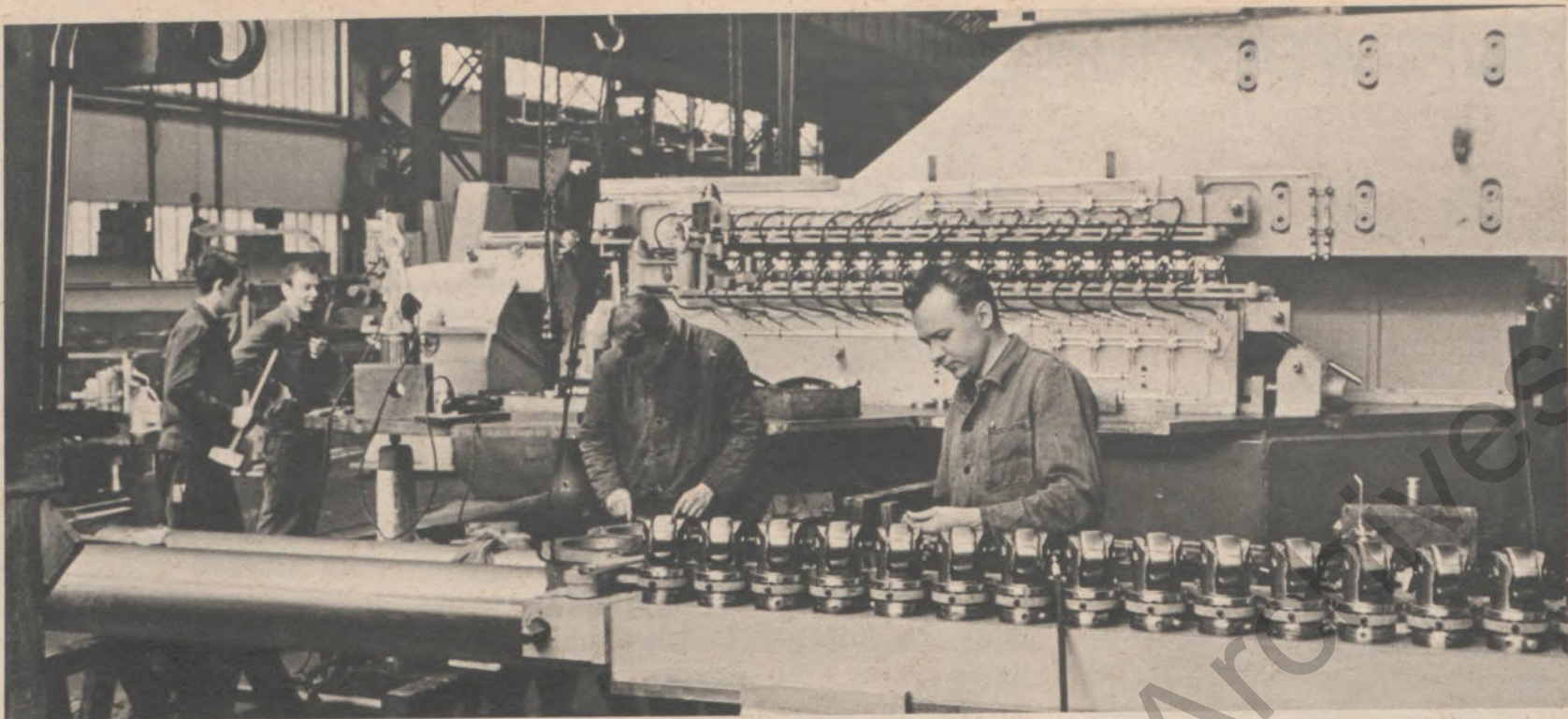
▲ Das fertige Rohr schiebt sich aus der Schweißmaschine. Während des Probelaufs machen sich die algerischen Monteure Bouchagour und Tria mit dem Arbeitsablauf vertraut

► Die Rohrschweißmaschinen werden in den Werkhallen der Maschinenfabrik Deutschland vom Kunden abgenommen. Eine zu diesem Zweck aufgebaute Maschine zeigt unser Bild: im Vordergrund ist das einlaufende Band, im Hintergrund links das gerade geformte und geschweißte Spiralrohr zu sehen

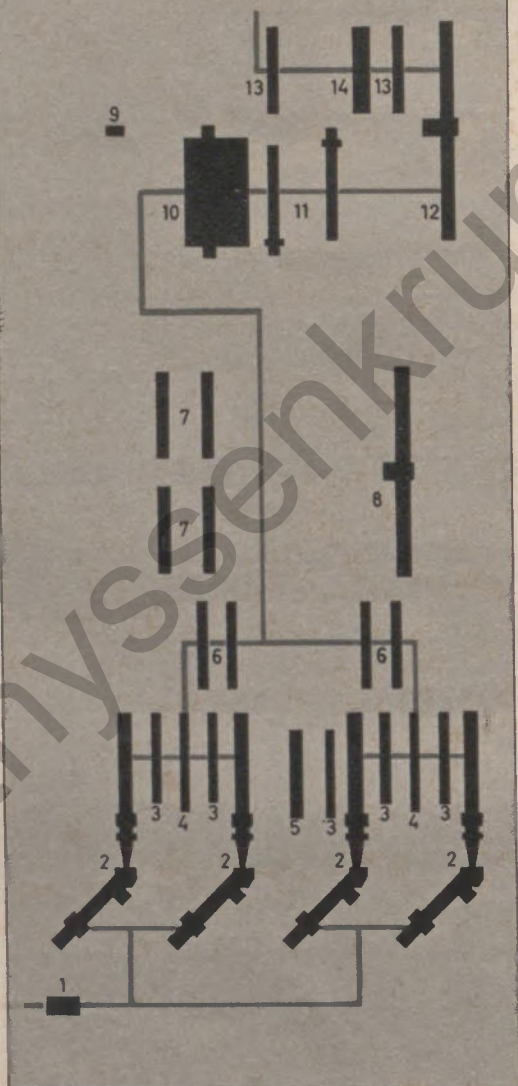
◀ Ingenieur Karl Wege und sein französischer Kollege Audibert überprüfen an anderer Stelle die Schaltung der Schweißmaschine, die die Bandkanten der einzelnen Bandstahlringe verbindet

Seit über 40 Jahren fertigt Hoesch Stahlrohre. Die in dieser Zeit gesammelten Erfahrungen schlagen sich nicht nur in der Rohrerzeugung nieder, sondern auch im Bau betriebsfertiger Rohrwerke, die die Hoesch Röhrenwerke zusammen mit der Hoesch Maschinenfabrik Deutschland und mit Hoesch Export planen, bauen und liefern. In diesen Tagen wurden bei der Maschinenfabrik Deutschland die letzten Maschinenteile für ein Rohrwerk versandbereit gemacht, das die algerische Firma Société Nationale de Sidérurgie in Auftrag gegeben hat. Die Jahreskapazität dieser Anlage wird 100000 Tonnen betragen. Unsere Skizze auf der nächsten Seite zeigt, daß das im Entstehen begriffene Werk aus vier Spiralrohrschweißmaschinen und aus den dazugehörigen Neben- und Prüf-anlagen besteht, auf denen Rohre mit einem Durchmesser von 16 bis 48 Zoll hergestellt werden können. Mitarbeiter von MFD haben inzwischen gemeinsam mit in Dortmund ausgebildeten Algeriern die Montage im algerischen El Hadjar begonnen. Wenn die Anlage im kommenden Frühjahr die ersten Hochdruck-Pipeline-Rohre für den Transport von Gas und Öl erzeugt, werden wir ausführlich über das neue Werk berichten.

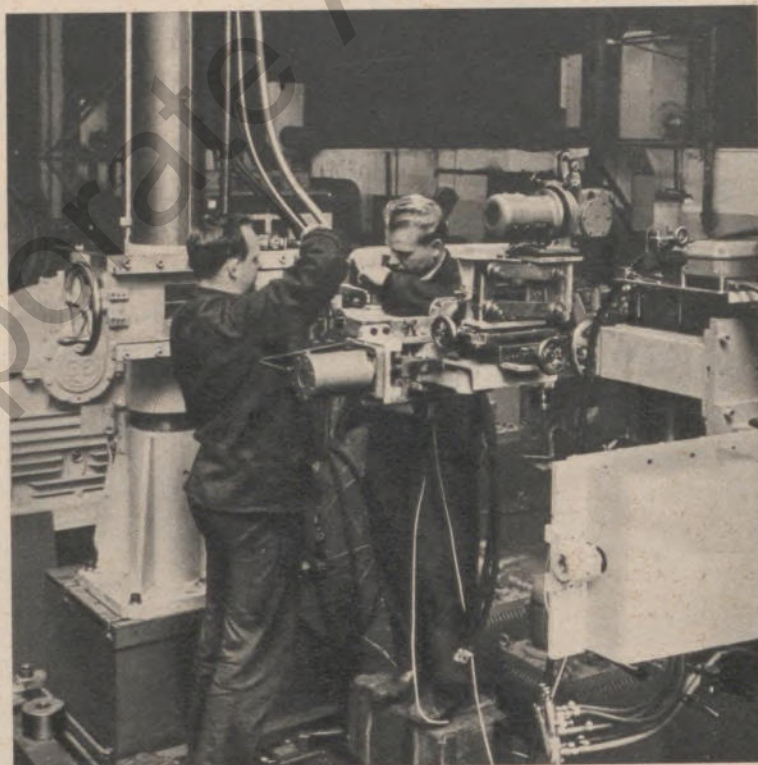




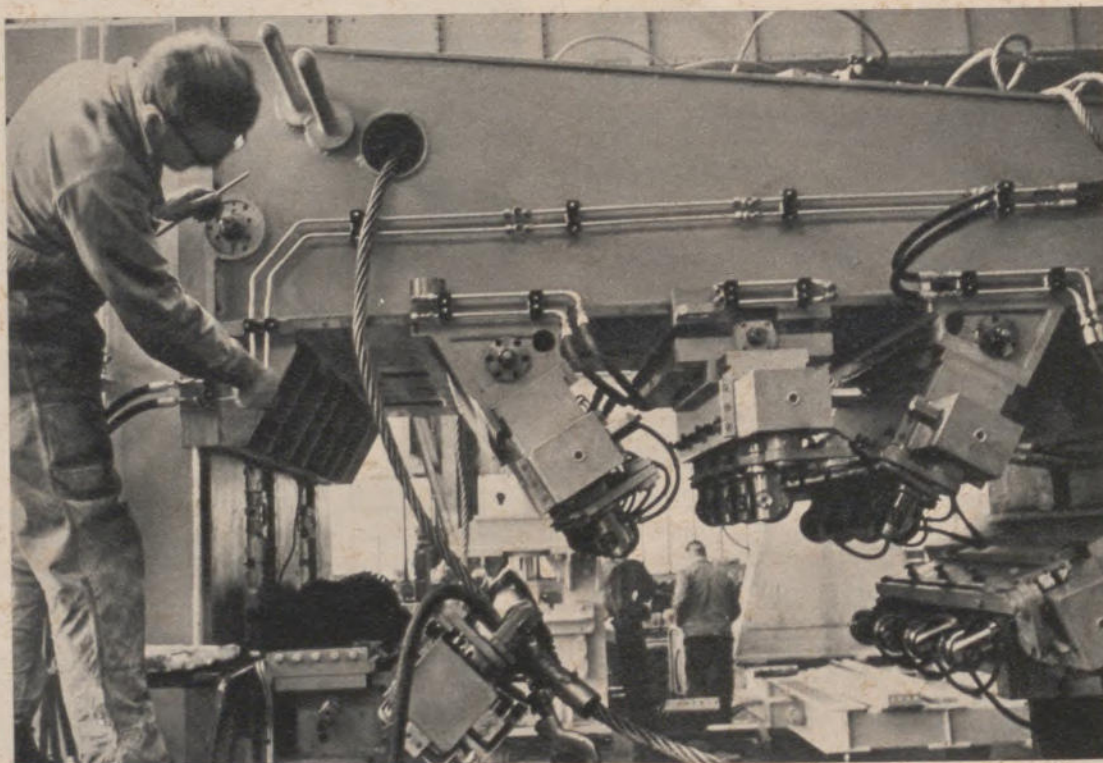
Das von der Maschinenfabrik Deutschland für eine algerische Firma gebaute Rohrwerk besteht aus vier Spiralrohrschweißmaschinen und zahlreichen Nebenanlagen, deren Anordnung die Zeichnung darstellt. 1 Coilvorbereitung, 2 Spiralrohrschweißmaschine, 3 Rohrbesichtigung, 4 Rohrreinigung, 5 Quernahtnachsweißung, 6 Qualitätsvorprüfung, 7 Nacharbeit, 8 Röntgenbildwandler, 9 Autogener Brennring, 10 Wasserdruckprüfpresse, 11 Rohrendenfasbank, 12 Röntgenfotostand, 13 Endabnahme, 14 Rohrwaage



▲ In einer anderen Werkshalle justieren Heinz Sprave (links) und Dieter Darbrock die Formeinrichtung für eine der Rohr-schweißmaschinen



► Eine der zahlreichen Prüf-anlagen – die Ultraschallan-lage – montieren Wolfgang Schumann (links) und Gerd Stoverock



▼ Zugleich verlegt Horst Boyko Leitungen für die Zentral-schmierung der Formeinrichtung



passiert
notiert
fotografiert

Institutsdirektor besucht Umschüler Der Direktor des Erlanger Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Dr. Dieter Mertens, und Dr. Fritz Gegler von der Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung besuchten am 24. und 25. Juli das Arbeitsamt Dortmund. Sie wollten sich hier über die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt im Ruhrgebiet unterrichten. Besonderes Interesse widmeten die Besucher den in der Lehrwerkstatt der Westfalenhütte abgehaltenen Umschulungslehrgängen, die im Auftrage des Dortmunder Arbeitsamts eingerichtet wurden. Auf unserem Bild sehen wir von links Betriebsdirektor Nöll, die Leitenden Verwaltungsdirektoren Ahl (oben) und Dr. Gegler (unten), Dr. Mertens, Betriebsleiter Freund und den Umschüler Theo Gaßmann.

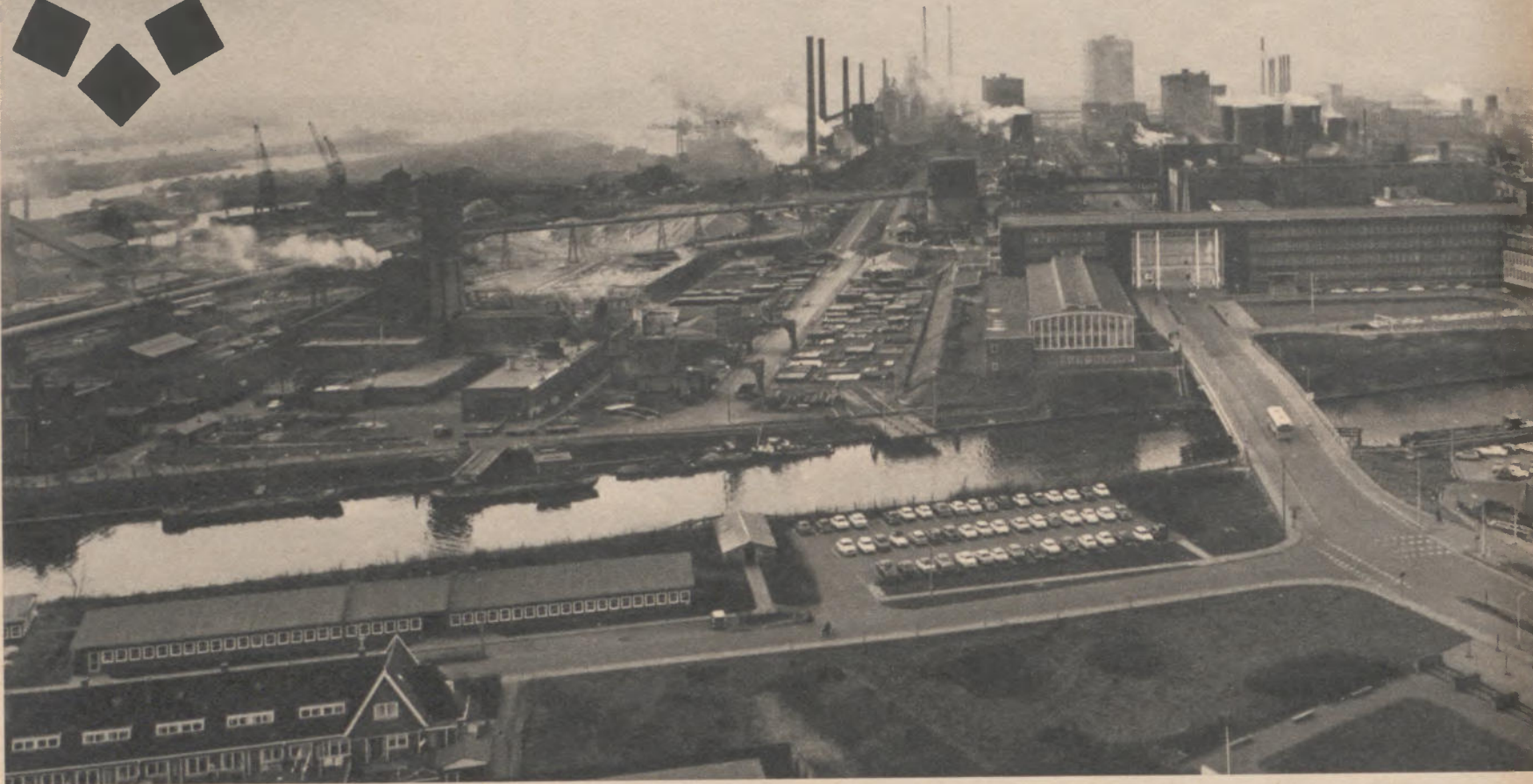


Saubere Luft auch über Kokereien Das Problem, die Luft reinzuhalten, sei in den Vereinigten Staaten von Amerika nicht weniger dringend als bei uns, erklärte Frank C. Lauer, leitender Kokerei-Fachmann eines Hüttenwerkes in Pittsburgh (USA). Mr. Lauer besuchte die Kokerei Kaiserstuhl in seiner Eigenschaft als Mitglied des Amerikanischen Komitees für Kokereimaschinen, um hier den von der Hoesch Maschinenfabrik Deutschland mit einer neuartigen Entstaubungseinrichtung versehenen Koksofenfüllwagen zu besichtigen. An dem Besuch beteiligten sich auch Dr. Eisenhut vom Steinkohlenbergbauverein Essen und die Herren Blase und Thiemann von der Firma Didier, Essen. Das Bild oben zeigt von links nach rechts: Ing. Pfeiffer, Kokerei Kaiserstuhl; Ing. Sprinckstub, MFD; Dipl.-Ing. Gabriel, MFD; Kokereidirektor Dr. Ohme; Verkaufsleiter Wolf, MFD; Kokereiinspektor Dr. Osborg; Dr. Eisenhut, Mr. Lauer und die Herren Blase und Thiemann.



Hoesch - ein Name für Stahl Diese Karte erreichte uns aus Jugoslawien. Als Anschrift hatte der Absender, der um Prospekte unserer Erzeugnisse bat, nur „Hoesch - ein Name für Stahl“ geschrieben. Diese als Adresse wirklich sehr knappe Angabe genügte jedoch der jugoslawischen wie der deutschen Post, und so dürfen wir wohl die sichere Ankunft dieser Karte als ein kleines Zeichen dafür notieren, daß Hoesch in der Tat einen Namen für Stahl hat, der den Menschen in vielen Ländern geläufig ist.

„Aus einer kleinen Flamme eine große...“



Am 20. September 1968 sind 50 Jahre seit der Gründung der Koninklijke Nederlandsche Hoogovens en Staalfabrieken NV. vergangen, des nahe IJmuiden gelegenen niederländischen Stahlunternehmens, mit dem Hoesch eng zusammenarbeitet. Aus diesem Anlaß haben wir die wichtigsten Ereignisse bei Hoogovens zwischen 1918 und heute in dem folgenden Bericht zusammengestellt.

Als sich in der zweiten Hälfte des vorigen Jahrhunderts die Industrialisierung in Westeuropa immer stärker durchsetzte, war die niederländische Wirtschaft noch immer in erster Linie auf Handel und Landwirtschaft gegründet. Dennoch entwickelten sich, hauptsächlich nach 1870, dank der günstigen geographischen Lage des Landes und dank der zunehmenden Wirtschaftstätigkeit, auch verarbeitende Industrien, insbesondere eisen- und stahlverarbeitende Betriebe.

Eine eisenschaffende Industrie gab es in jener Zeit jedoch wegen des Fehlens einheimischer Rohstoffe (Kohle und Eisenerz) noch nicht. Eisenerz wurde in den Niederlanden überhaupt nicht gefunden, und die Kohleförderung in der Provinz Limburg war Ende des vorigen Jahrhunderts gering. In den Nachbarländern entstanden Eisen- und Stahlwerke in der Nähe von Kohle- und Erzvorkommen (Ruhrgebiet, Lothringen, Nordfrankreich, Belgien, Luxemburg und England). Die eisen- und stahlverarbeitende Industrie der Niederlande war zunächst auf die Einfuhr ihrer Grundstoffe (Roheisen und Walzwerkserzeugnisse) angewiesen. Diese Abhängigkeit vom Ausland wurde immer mehr als Nachteil empfunden, je stärker die stahlverarbeitende Industrie Anfang des 20. Jahrhunderts wuchs.

Darf ein Hüttenwerk am Meer stehen?

Eine neue Entwicklung ermöglichte es nun, diesem Nachteil zu begegnen. Da geeignete Inlandserze nur unzureichend verfügbar waren, begannen verschiedene westeuropäische eisen- und stahlzeugende Länder, darunter Deutschland, im Laufe der Jahre immer mehr hochwertige ausländische Erze einzuführen. Ein großer Teil dieser Erze wurde in Rotterdam umgeschlagen. Diese Tatsache war für die Gründung einer Eisen- und Stahlindustrie in den Niederlanden von großer Bedeutung. Es lag nämlich auf der Hand, daß diese Erze durch die Einsparung von Umschlag- und Transportkosten an der niederländischen Küste billiger sind als beispielsweise in Deutschland. Zudem erwies sich, daß auch die Kohle aus Deutschland und England an der niederländischen Küste verhältnismäßig billig zu erwerben wäre; auch die Förderung der niederländischen Zechen stieg ständig. Schließlich erkannte man auch, daß ein an der Küste liegendes Hüttenwerk, das gleichzeitig über gute Verkehrsverbindungen zum Hinterland verfügt, seine Endprodukte (Roheisen und Walzwerkserzeugnisse) zu günstigen Bedingungen würde ausführen können. Auf Grund all dieser Gegebenheiten verlor die These, daß ein Hüttenwerk vorzugsweise in der Nähe von Erz- und Kohlevorkommen errichtet werden sollte, an Gewicht. Man erkannte, daß ein Stahlwerk an der Küste ebenso große, wenn nicht größere Vorteile bieten könnte.

Am 20. September 1918 wurde Hoogovens gegründet

Als der erste Weltkrieg eindringlich zeigte, wie sehr die verarbeitenden Industrien der Nieder-

lande vom Ausland abhängig waren, wurde beschlossen, eine eisen- und stahlzeugende Industrie an der niederländischen Küste bei IJmuiden zu errichten.

Am 31. Mai 1917 konstituierte sich ein „Komitee zur Gründung eines Hochofen-, Stahl- und Walzwerks in den Niederlanden“, in dessen Gründungsversammlung die Komitee-Mitglieder Van Aalst, H. Colijn (der spätere Ministerpräsident) und H. J. E. Wenckebach als der eigentliche Initiator des ganzen Plans beauftragt wurden, mit der Regierung Kontakt aufzunehmen. Dies führte zu einer Regierungsbeteiligung in Höhe von hfl 7,5 Millionen am Gründungskapital. Die weitere Finanzierung sicherzustellen, kostete viel Mühe. Schließlich wurden 17,5 Millionen niederländische Gulden von privater Seite aufgetrieben. Nun beteiligte sich auch die Stadt Amsterdam mit hfl 5 Millionen. Das Gesamtkapital in Höhe von hfl 30 Millionen war die höchste Summe, die für die Gründung eines Industrieunternehmens in den Niederlanden je aufgebracht worden war. Außerdem half der Staat mit drei wichtigen Zusagen: Das junge Unternehmen erhielt die Erlaubnis, einen Werks-hafen zu bauen, der in direkter Verbindung mit dem offenen Meer stand; das Werk durfte nach den neuen Arbeitsgesetzen im Dreischichtendienst arbeiten, und es wurde ein Vertrag mit den staatlichen Gruben in Limburg über die Lieferung von Kohle und Koks abgeschlossen. Die eigentliche Gründung erfolgte am 20. September 1918 im Büro des Komitees in Den Haag. Direktor der neuen Gesellschaft wurde H. J. E. Wenckebach.

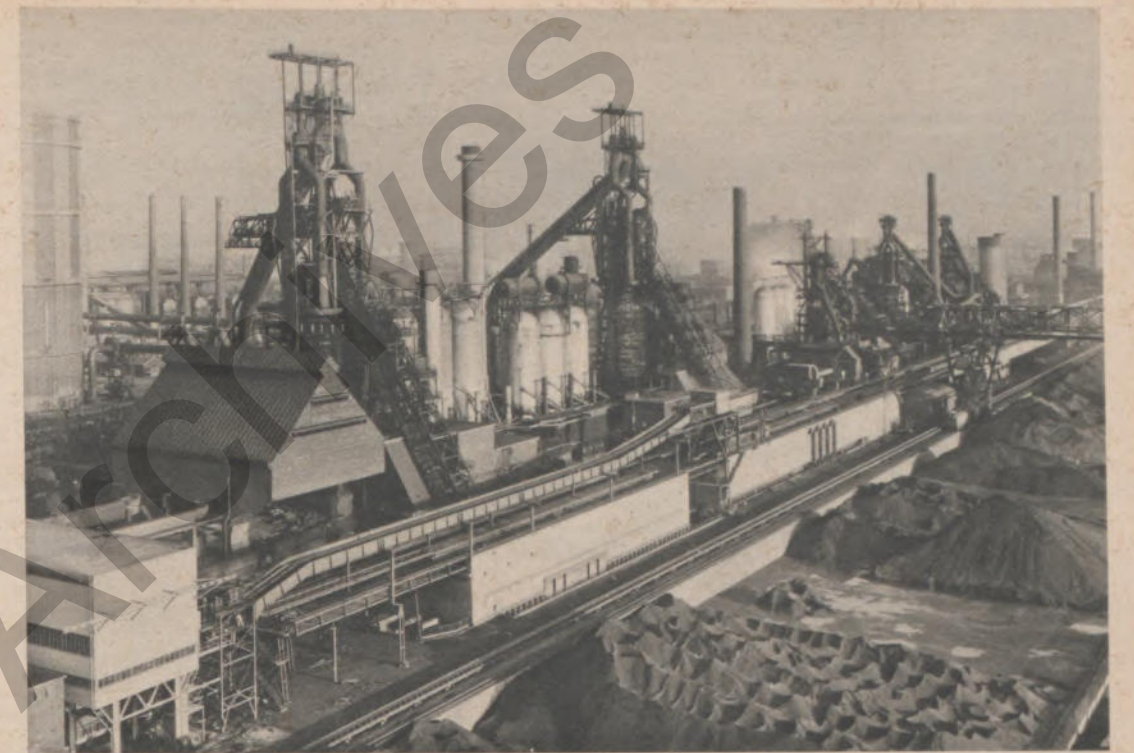
Nach der Gründung beschloß man, das Werk in der Gemeinde Velsen nördlich des Nordseekanals bei IJmuiden zu erbauen. Bald wurde der Seehafen ausgehoben und das Werksgelände an das Eisenbahnnetz angeschlossen. Inzwi-

schen war der erste Weltkrieg vorbei, aber die Erwartungen, die sich an das Kriegsende knüpften, wurden enttäuscht. Die Materialpreise und Löhne stiegen auf nie gekannte Höhen. Darum wurde beschlossen, vorläufig nur einen Teil der ursprünglichen Planung zu verwirklichen, nämlich nur das Hochofenwerk zu errichten und dieses als selbstständiges Werk zu betreiben. Der Bau eines Stahlwerks und eines Walzwerks wurde aufgeschoben. Um aber schon bald Erfahrungen und Produkte auszutauschen, entschied man sich zur Beteiligung an anderen Stahlunternehmen: 1919 an Demka, einer niederländischen Gesellschaft, und 1920 an der Dortmunder Phoenix AG für Bergbau und Hüttenbetriebe, der späteren Dortmund-Hörder Hüttenunion.

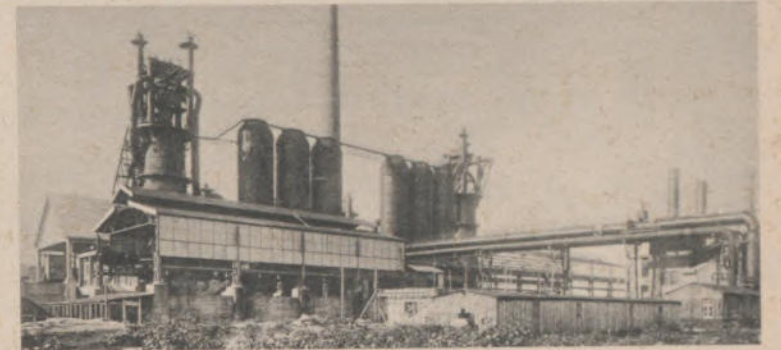
Anfang 1924: Erster Abstich am Hochofen 1

Ende 1919 zog man die Firma Freyn & Brassert in Chicago zur technischen Beratung hinzu. Die amerikanische Firma lieferte die Zeichnungen und führte die Oberaufsicht beim Bau und bei der Inbetriebnahme der zwei geplanten Hochofen. Ein Jahr später wurden die Bauverträge mit der deutschen Gutehoffnungshütte abgeschlossen.

Ein kleines Büro in Den Haag lenkte den Ablauf der Ereignisse. Trotz einiger Enttäuschungen ging die Arbeit in Velsen gut voran. 1923 begann der Probelauf elektrischer und mechanischer Anlagen mit einem befriedigenden Ergebnis, und am 6. September 1923 kam das erste Erzschiß, die „Fafner“, an. Als das Schiff gelöscht war, lagen 4000 Tonnen Erz als unansehnliches Häuflein auf Lager. Damit lief der Betrieb an. Dies geschah unter der Leitung von Ingen Housz, der 1924 zum Werksdirektor ernannt wurde. Anfang Januar wurde die erste Koksbatte in



▲ Die historische Aufnahme rechts zeigt die ersten beiden Hochofen, von denen der erste 1924 und der zweite 1926 angeblasen wurde. Einen Blick über die Hochofen von Hoogovens heute bietet das Bild oben; von links: Hochofen 5, 4, 3, 2 und 1; der neue Hochofen 6 wird von diesem Foto nicht erfaßt



Betrieb genommen; am Dienstag, dem 22. Januar 1924, morgens um 11.15 Uhr, entflachte Frau Wenckebach das Feuer im Hochofen 1. Leider hinderte eine Erkrankung den Gründer, selbst anwesend zu sein. Er schickte folgendes Telegramm: „So wie heute aus einer kleinen Flamme eine große entfacht wird, so entstand aus einer kleinen Idee eine große Schöpfung dank der Eintracht, Zusammenarbeit und großen Hingabe aller. Mein aufrichtiger Dank gilt darum an diesem Tag der gesamten Belegschaft.“ Genau einen Monat nach Anblasen des ersten Hochofens starb Wenckebach im Alter von 62 Jahren. G. A. Kessler, seit 1920 Direktor, blieb mit der Leitung beauftragt, Ingen Housz wurde im September 1924 ebenfalls zum Direktor ernannt.

Hochofen 2 und 3 werden in Betrieb genommen

Allmählich gewann das Eisen von Hoogovens Kunden auf den Märkten Europas und Nordamerikas. Die Resultate waren ermutigend genug, um auch die zweite Koksbatte und den zweiten Hochofen (Februar 1926) in Betrieb zu nehmen.

Im selben Monat stürzte der große Lagerkran für Eisenerz um. Dies bedeutete für das junge Werk einen schweren Schlag. Doch die Jahre 1927 bis 1930 wurden trotzdem Jahre des Wachstums. So erhielt das Werk eine stabilere Grundlage vor allem durch den Bau eines dritten Hochofens, der als Reserve gedacht war.

Verarbeitung der Nebenprodukte hilft Kosten senken

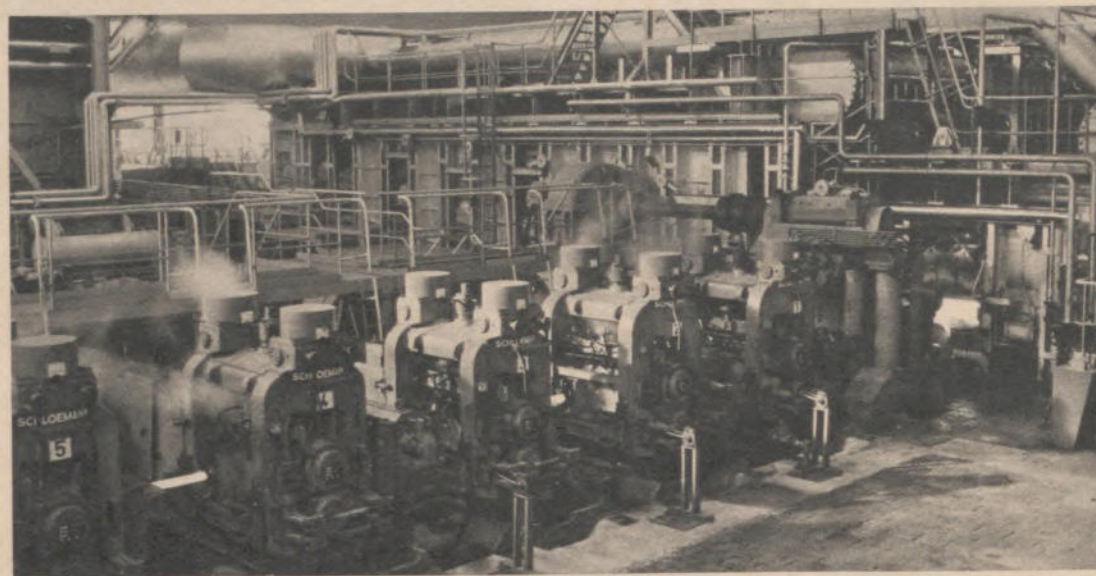
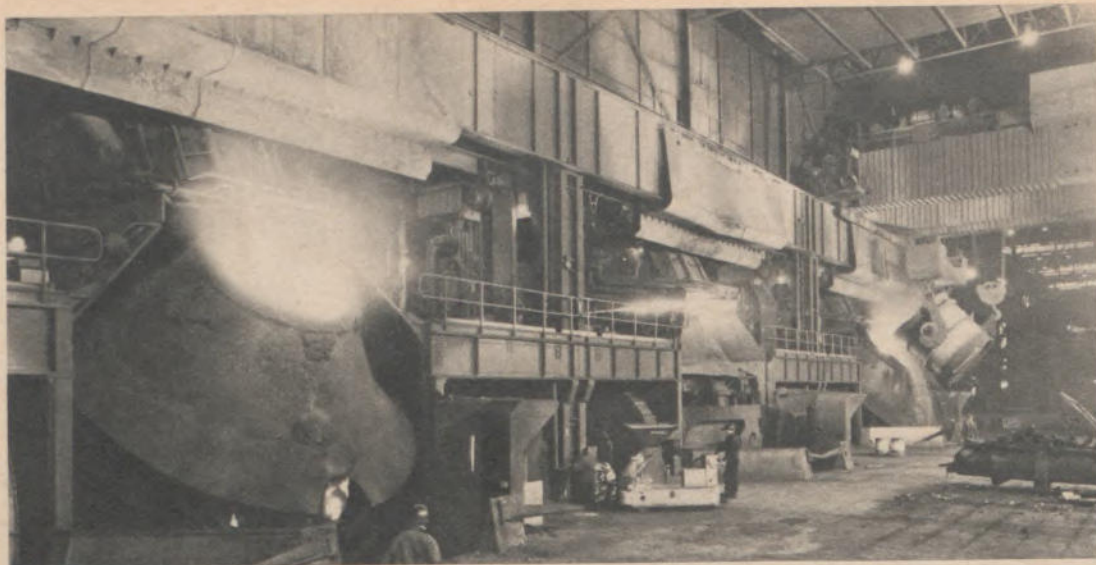
Da Hoogovens mehr Roheisen herstellte, als in den Niederlanden abgesetzt werden konnte,

mußte das Werk versuchen, einen großen Teil des Eisens im Ausland zu verkaufen. Um den Herstellungspreis des Roheisens zu senken, widmete Hoogovens entsprechend den Ideen von Wenckebach der Verarbeitung der Nebenprodukte viel Aufmerksamkeit. Schon im Jahre 1925 wurde Koksofengas an die Gemeinde Velsen geliefert. Nacheinander ging das Gas auch nach Beverwijk, Krommenie und Wormerveer. Später folgten Zaandam und Haarlem und schließlich profitierte die ganze Provinz Nordholland von den Gasüberschüssen von Hoogovens.

In der sogenannten Nebenproduktenanlage des Werkes fiel aber auch Teer an, und für dessen Verarbeitung wurde Hoogovens zur Hälfte Eigentümer des seinerzeit in Uithoorn bestehenden Teerdestillationsbetriebes von Van Seumeren.

1928 wurde in Zusammenarbeit mit der NV Bataafse Petroleum Maatschappij die NV Maatschappij tot Exploitatie van Kooksofengassen (MEKOG) gegründet, um die Koksofengase zu Ammoniak und dieses anschließend zu Stickstoffdüngemitteln zu verarbeiten. Auch ein anderes Nebenprodukt, nämlich Hochofenschlacke, begann man bald ertragreich zu verwerten.

1930 wurde in Zusammenarbeit mit der NV Eerste Nederlandsche Cement Industrie (ENCI) in Maastricht die NV Cement-Fabriek IJmuiden (CEMIJ) gegründet, die die beim Hochofenprozeß freiwerdende Schlacke zu Hochofenzement verarbeitete. Die Fabrik nahm mit einer Zementmühle Mitte 1932 die Arbeit auf. Die Schlacke fand jedoch auch Anwendung im Straßenbau und als Rohstoff für leichte Steine und Steinwolle, zu deren Erzeugung andere Firmen auf dem Gelände von Hoogovens Anlagen bauten.



▲ Am Anfang des Stab- und Drahtwalzwerkes stehen der Stoßofen (im Hintergrund) und die Walzgerüste der Vorwalzgruppe

Weltwirtschaftskrise brachte schwierige Jahre

Die günstigen Jahre 1927 bis 1930, in denen fast hfl 6 Millionen investiert wurden, ermöglichten dem jungen Unternehmen, der Wirtschaftskrise der Jahre 1933 bis 1936 die Stirn zu bieten. In diesen Jahren betrugen die gesamten Mittel für Investitionen weniger als eine Million Gulden. Durch äußerste Sparsamkeit – einige Male mußte die Belegschaft Lohn einbüßen hinnehmen, aber es gab keine Entlassungen – gelang es Hoogovens dennoch, die Liquidität zu verbessern, wenn auch die Abschreibungen nur teilweise verdient werden konnten. Wichtiger war jedoch, daß das Werk in vollem Umfang bestehen blieb. Während alle ausländischen Konkurrenten Produktionseinschränkungen vornahmen, hielt Hoogovens den Roheisenabsatz auf gleicher Höhe. 80 v.H. des von Hoogovens produzierten Roheisens – seit 1928 in jedem Jahr 250 000 bis 300 000 Tonnen – mußten exportiert werden. Um einen größeren Teil im eigenen Land absetzen zu können, beschloß das Direktorium den Bau einer Röhrengießerei. Nach vielen Versuchen wurde ein eigenes Verfahren entwickelt, das man in einer Versuchsanlage vervollkommnete und danach in der endgültigen Röhrengießerei (seit 1936 in Betrieb) anwandte.

Der Schritt zum Stahl

Die wirtschaftliche Belebung spiegelte sich auch im Bau von Koksbatterie 3 (1937). Nun wurde auch der Stahlhafen ausgegraben, ein

Binnenhafen, der bis in die Mitte des Werkskomplexes geht, denn der ursprüngliche Plan eines gemischten Hüttenwerkes sollte jetzt endlich verwirklicht werden. Im Sommer 1937 fiel die Entscheidung zum Bau eines Siemens-Martin-Stahlwerkes. Einer der beiden Rohstoffe für das Siemens-Martin-Verfahren, der Schrott, war in den Niederlanden in ausreichendem Maße vorhanden. Der Bau eines Walzwerkes mußte allerdings aufgeschoben werden, bis sich die Finanzlage weiter gebessert hatte. 1938 hatte die niederländische Faßfabrik Van Leer in der Nähe von Hoogovens ein Walzwerk für Feinbleche gebaut, in dem Stahlblöcke des SM-Werkes verarbeitet wurden. 1941 wurde dieses Walzwerk von Hoogovens übernommen. Das Walzwerk wurde Walzwerk Ost genannt zur Unterscheidung von Walzwerk West, dem Walzwerk für Schiffs-, Kessel- und Konstruktionsbleche, dessen Bau 1939 begann. Der Anfang des Krieges verzögerte die Arbeiten. Und als das Werk 1943 fast fertig war, demonitierte die deutsche Besatzungsmacht die ganze Anlage und überführte das Werk nach Deutschland. Durch den zweiten Weltkrieg kamen auch alle anderen geplanten Erweiterungen zum Erliegen. Am 13. Dezember 1944 schließlich wurde das Werk völlig stillgelegt.

Nach 1945 erholte sich das Unternehmen schnell

Nach der Befreiung im Mai 1945 erholte sich das Unternehmen schnell. Die CEMIJ war die erste Fabrik, die im Juli 1945 wieder anlief. Ein paar Monate später folgten die Koksöfen und das SM-Stahlwerk. Am Ende des ersten Nachkriegsjahres gingen das aus Deutschland zurückgeholte Grobblechwalzwerk, der Hochofen 2 und die Röhrengießerei

◀ Blick in das Oxygenstahlwerk 1, dessen drei Konverter je 100 Tonnen Stahl fassen

rei wieder in Betrieb. 1946 produzierte MEKOG wieder Kunstdünger, und das Roheisen floß aus einem dritten Hochofen. 1948 wurde erstmalig in drei Hochofen zugleich Roheisen hergestellt. Dank der Steigerung der Roheisenproduktion wurde das SM-Stahlwerk um einen fünften Ofen erweitert. Eine bedeutende Verbesserung – nicht nur auf technischem Gebiet, sondern auch auf dem Personalsektor – bedeutete die Inbetriebnahme der Roheisengießmaschine Ende 1948. Bis zu dieser Zeit floß das aus den Hochofen stammende Roheisen in Sandformen, eine Art Gitterwerk in einem Sandbett. In diesen Formen erstarrte das Eisen zu zusammenhängenden Masseln. Fortan konnten die Masseln einzeln und maschinell gegossen werden. 1949 nahm Koksbatterie 4 die Produktion auf. Ein Jahr später begann die dritte Zementmühle bei CEMIJ zu arbeiten.

Breitere Grundlage durch Breedband

Ein bedeutendes Jahr war 1950, als das Werk seine Grundlage erweiterte, indem es in Zusammenarbeit mit dem niederländischen Staat die Breedband NV gründete, die zunächst aus einem Warmband-, einem Kaltband- und einem Weißblechwalzwerk bestand. Die Gründung von Breedband war überall auf dem Werksgelände spürbar. Hallen mit einer Länge von mehreren hundert Metern veränderten das Ansehen des Werkes. Neue schwere Maschinen kamen aus den USA. Außerhalb der Werkstore wurden für neue Mitarbeiter neue Häuser gebaut. Insgesamt waren 1951 7300 Belegschaftsmitglieder beschäftigt, nachdem 1924 mit 500 begonnen worden war. Ende 1952 wurde das Warmbandwalzwerk von Breedband in Betrieb genommen, auf das bald ein Kaltwalzwerk folgte. Das erste Weißblech wurde 1953 hergestellt. Im Juni dieses Jahres eröffnete Königin Juliana offiziell das neue Werk. Ein Jahr zuvor war bei Hoogovens das Blockwalzwerk in Betrieb genommen worden. Dieses Walzwerk bildete die Verbindung zwischen dem Stahlwerk und den Walzwerken.

Laufende Erweiterungen

Auch nach 1953 wurden die Erweiterungen zügig fortgesetzt. Die vielen neuen Walzgerüste



verursachten so hohe Spitzen im Elektrizitätsverbrauch, daß eine eigene Hochdruckzentrale Entlastung bringen mußte. Die Nachfrage nach Roh- und Hilfsstoffen nahm zu. Zwei Koksbatte-rien wurden deshalb hinzugebaut. Ende 1955 fiel der Beschluß zur Erweiterung der Stahlproduktion auf 1,1 Millionen Tonnen im Jahr. Die Technik der Eisenherstellung wurde inzwischen weiter vervollkommen. Eine bessere Aufbereitung des Eisenerzes bedeutete einen höheren Ertrag an Roheisen. 1956 ging deshalb die Sinteranlage in Betrieb. Die Nachfrage nach Stahl hielt in der Welt weiter an. Hoogovens reagierte mit dem Bau eines sechsten Ofens im SM-Stahlwerk. Der Werkskomplex selbst brauchte immer mehr Kühlwasser. Das Salzwasser aus dem Meer war leider nicht überall brauchbar. Als Lösung entstand eine achtzig Kilometer lange Wasserleitung von Jutphaas am Lek nach IJmuiden. Neue Kühltürme wurden gebaut, um das kostspielige Lekwasser mehrmals nutzen zu können. Der zunehmende Bedarf an Eisen führte zum Bau des vierten Hochofens, der am 14. Januar 1958 angeblasen wurde. Das Ende der Erweiterungen war jedoch noch nicht in Sicht. Anfang 1958 ging ein neues Stahlwerk in Betrieb, das nach dem damals neuen Oxygenstahlverfahren arbeitete. 1959 wurde bekanntgegeben, daß die Stahlproduktion auf 1,6 Millionen Tonnen gesteigert werden sollte. Die siebte Koksbatterie trug mit ihrem Koks für die Hochofen dazu bei. Im Februar 1960 folgte der Plan zur Herstellung von 1,9 Millionen Tonnen Stahl, und nicht ganz zehn Monate später wurde beschlossen, 2,45 Millionen Tonnen Stahl im Jahr anzustreben. Die Sinteranlage war inzwischen vergrößert worden, und das erst zwei Jahre alte Oxygenstahlwerk wurde bedeutend erweitert. Die beiden Konverter wurden durch drei neue Konverter mit größerer Kapazität ersetzt. Ende 1961 wurde der fünfte Hochofen fertiggestellt. Die Baukosten betrugen rund hfl 50 Millionen. Zugleich nahm Breedband eine zweite Kaltbandanlage und eine Anlage zum Verzinnen von Blech in Betrieb.

1964 nahmen die ersten Profilwalzwerke die Arbeit auf

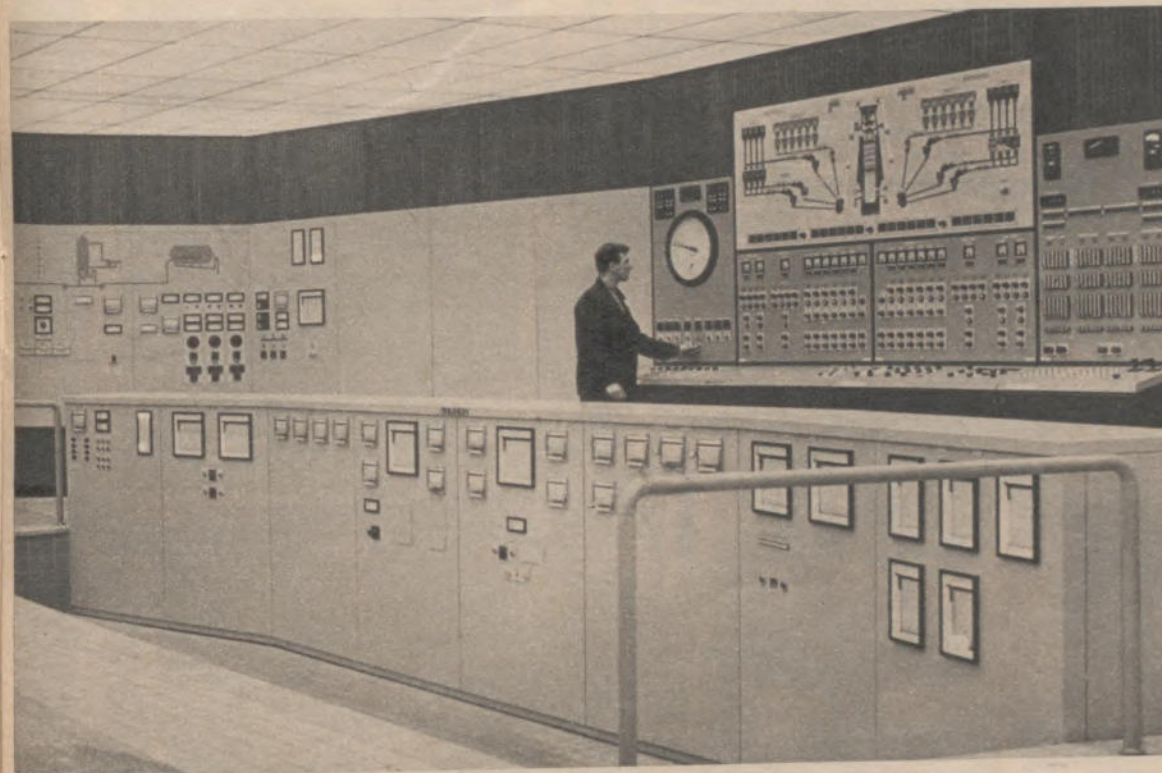
Bis dahin hatte Hoogovens die Produktion auf Flachprodukte beschränkt. Nach 1964 – das

Unternehmen hatte inzwischen alle Anteile an der Breedband NV übernommen – folgte der Schritt zu profilierten Produkten. Im November des gleichen Jahres wurden die Kaliberwalzwerke, die aus einem Blockwalzwerk, einem Knüppelwalzwerk und einem Stab- und Drahtwalzwerk bestanden, von Königin Juliana und Prinz Bernhard in Betrieb gesetzt. Außerdem wurde die Erzaufbereitung, die inzwischen drei Sinterbänder umfaßte, um eine Brech- und Siebanlage erweitert. Die Anzahl der Koksbatte-rien war auf acht angewachsen. Die Fabrik für Stickstoffdüngemittel (MEKOG) und die Zementfabrik (CEMIJ) waren ebenfalls bedeutend erweitert worden. Die Entwicklung in der Kunstdüngerindustrie machte es wünschenswert, mit einem Phosphatwerk zusammenzuarbeiten. Dies wurde 1961 verwirklicht durch die Fusion mit Albatros Superfosfaatfabriken NV in Utrecht. MEKOG und ALBATROS bildeten jetzt die beiden Arbeitsgesellschaften der Verenigde Kunstmestfabrieken MEKOG-ALBATROS NV (VKF) in Utrecht. 1967 stellte MEKOG in IJmuiden 580 000 Tonnen feste Endprodukte her. Das bedeutendste Produkt war Kalkammonsalpeter. Andere Erzeugnisse sind Kalksalpeter und Mischdüngemittel. Ferner wurden Salpetersäure, Ammoniumnitratlösung und wasserfreier Ammoniak produziert. CEMIJ stellte 1967 mehr als eine Millionen Tonnen Zement her. Die Fabrik verfügt über sieben Zementmühlen und ist die größte Hochofenzementfabrik der Welt.

Hoogovens plant eine Stahlerzeugung von 5,25 Millionen Tonnen im Jahr

Ende 1965 wurde bei Hoogovens ein Investierungsprogramm beschlossen, das die Stahlproduktion auf vier Millionen Tonnen im Jahr bringen sollte. Dieses Programm umfaßte den Bau eines sechsten Hochofens, eines zweiten Erzkaais und Erzlagern, einer Pelletieranlage (Erzaufbereitung), eines zweiten Oxygenstahlwerkes, eines dritten Blockwalzwerkes und eines zweiten Warmbandwalzwerkes. Knapp drei Jahre später und wenige Monate vor dem Jubiläum des 50jährigen Bestehens von Hoogovens gab Dipl.-Ing. Drijver als Sprecher des Vorstandes einen neuen Erweiterungs-

▼ Hier ein Blick in die Meßwarte des neuen Großhochofens 6, der rund eine Million Tonnen Eisen jährlich erschmilzt



plan bekannt, der die Stahlproduktion auf 5,25 Millionen Tonnen im Jahr anheben soll. Das Bauprogramm umfaßt einen siebten Hochofen, eine neue Beizanlage, ein neues Kaltwalzwerk und eine Bandverzinkungsanlage. Die neuen Erweiterungen werden eine Investitionssumme von rund hfl 750 Millionen erfordern. Zusammen mit den in Bau befindlichen Projekten beträgt damit der Investitionsbedarf bis einschließlich 1973 rund 1650 Millionen Gulden. Die Belegschaft, die heute 17 200 Mitarbeiter umfaßt, wird bis 1973 wahrscheinlich auf 19 000 anwachsen. Dieser neue Erweiterungsplan verdeutlicht am besten, daß Hoogovens auch im goldenen Jubiläumsjahr weniger in die Vergangenheit als in die Zukunft sieht, für die auch wir unserem niederländischen Partner alles Gute wünschen.



Otto Witt zum 60. Geburtstag

Otto Witt, Vorstandsmitglied der im saarländischen Homburg gelegenen Schwinn AG, begeht am 20. September seinen 60. Geburtstag. Otto Witt, der in Schiffweiler im Saarland geboren wurde, legte am Gymnasium von St. Wendel die Reifeprüfung ab und nahm danach in Berlin das Studium der Wirtschaftswissenschaften auf, das er als Diplom-Kaufmann abschloß. In einer Hamburger Exportfirma sammelte er seine ersten beruflichen Erfahrungen, bevor er als Direktionsassistent zu einem Thüringer Zweigwerk von Siemens ging. Nach der Rückkehr des Saarlandes übernahm er die Leitung der Homburger Tramag GmbH. Als auch nach dem zweiten Weltkrieg das Saarland dem französischen Wirtschaftsraum angeschlossen wurde, betraute man Otto Witt 1947 mit der Zwangsverwaltung der seit 1928 zu Hoesch gehörenden Schwinn AG. In den folgenden Jahren erneuerte er die Geschäftsbeziehungen, die die Schwinn AG vor 1935 mit Frankreich verbunden hatte und sorgte für den Wiederaufbau und die Erneuerung der zum Teil zerstörten und zum Teil veralteten Werksanlagen. 1954 wurde Otto Witt zum Vorstandsmitglied der Schwinn AG berufen. Auch nach der Rückkehr des Saarlandes nach Deutschland gelang es ihm – vor allem mit Hilfe der 1957 in Pas de Calais in Nordfrankreich gegründeten Schwinn S. à. r. l. –, den französischen Absatzmarkt für die Erzeugnisse unseres saarländischen Unternehmens zu erhalten. Viele gute Wünsche werden Otto Witt zum 60. Geburtstag erreichen. Wir schließen uns ihnen an und wünschen ihm Gesundheit und weiterhin viel Erfolg bei seiner Arbeit.

Umsicht
hilft ihn
vermeiden:
den Gang
zur



Wir
lasen
für
Sie

Zum
Nach-
denken
und
zur
Kritik

irisette brief

Die Unzufriedenen im Beruf

Jede Jugendgeneration gibt den Erwachsenen ihre speziellen Rätsel auf. Das war immer so. Die heutige macht keine Ausnahme. Prüft man die Ursache, so findet man die Lösung oft genug im Verhalten der Erwachsenen, etwa in ihrem Eigennutz, ihrer Kurzsichtigkeit, ihrer pädagogischen Unsicherheit, ja in ihrer eigenen Ratlosigkeit dem Leben gegenüber. Man findet sie aber auch in der von Lärm, Tempo und Reklame geprägten modernen Zivilisation und nicht zuletzt in der heutigen Berufs- und Arbeitswelt. Erzieher und Soziologen stellen fest, daß es für die Jugend noch nie so schwer war, berufliche Erfüllung und Zufriedenheit zu finden. Ein prominenter Arbeitsmediziner nannte kürzlich auf einer Gewerkschaftstagung eine Zahl: jeder zweite Beschäftigte stehe heute am falschen Arbeitsplatz. Zu einem ähnlichen Resultat kam das Deutsche Industrieinstitut bei einer Befragung von 2000 Jugendlichen: 53 v.H. verneinten, den ihnen am meisten zusagenden Beruf auszuüben, 13 v.H. wußten nicht recht, und nur 34 v.H. waren mit ihrer Berufslaufbahn zufrieden. Andere Befragungen Jugendlicher ergaben Unzufriedenheitsquoten zwischen 20 und 30 v.H. Mit dem Alter steigt jedoch erfahrungsgemäß die Zahl der Unzufriedenen. Die hohe Unzufriedenheitsrate schon bei der heutigen Jugend hat Gründe, die zum Teil in der „Natur“ der modernen Technik liegen, also unvermeidlich sind, und solche, die in der mangelhaften Berufsaufklärung und dem Fehlen einer umfangreichen Berufsbedarfsplanung liegen – also vermieden werden könnten. Die „unvermeidlichen“ Ursachen bestehen in der vielzitierten „Zerstückelung“ der Industriearbeit, in der oft einseitigen Beanspruchung der menschlichen Leistungsfähigkeit und ihrer Beschränkung auf einige Teilhandlungen. Die Arbeit nimmt den meisten Menschen heute nicht mehr ab, was sie an Erfahrung, Können und Leistungsbereitschaft anzubieten haben, so daß diese Gaben verkümmern. Jeder Mensch aber hat ein elementares Bedürfnis, seine Persönlichkeit in seinen Werken zum Ausdruck zu bringen. Das gilt besonders für den Jugendlichen. Die mit diesen Nachteilen eingehandelten Vorteile der Industriearbeit liegen auf der Hand: Arbeitsteilung, Fließband- und Taktarbeit erlauben billige Produktion, hohe Löhne selbst für Ungelernte, größeren Wohlstand und so weiter. Dazu eine immer kürzere

Arbeitszeit. Die zunehmende Freizeit bietet dem Arbeiter reichlich Möglichkeiten zum Ausgleich für die oft einseitige Berufsarbeit, Möglichkeiten freilich, die wenig genutzt werden: Bewegungsarmut und Langeweile sind auch bereits typische Freizeitprobleme geworden.

Vielleicht ist diese einseitige Leistungsbeanspruchung der Hauptgrund für die Feststellung vieler Soziologen, daß die Jugendlichen heute im Beruf nicht mehr den „Lebenssinn“ erblicken wie noch ihre Vorfahren, daß die tiefe, innere Bindung an die Arbeit einem sehr nüchternen, sachlichen Verhältnis zum Beruf gewichen ist. Die modernen Jugendlichen beurteilen sehr realistisch ihre Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten. Die Glorifizierung und Idealisierung der Arbeit ist ihnen fremd. Es wäre falsch, ihnen daraus einen Vorwurf zu machen oder ihnen gar mangelnde Arbeitsmoral vorzuhalten. Diese sachliche Einstellung beeinträchtigt keineswegs ihre Arbeitsleistung. Im Gegenteil: Gerade das Wahrnehmen aller Chancen und Vorteile spornt zu erhöhter Leistung an.

Rund neun Millionen deutsche Erwerbstätige üben heute einen anderen als den ursprünglich erlernten Beruf aus. Sie haben in ihrer Jugend umsonst gelernt. Aus Stahlarbeitern werden Friseur, aus Bäckern Autoschlosser, aus Bergleuten Krankenpfleger, aus Landwirten Textilarbeiter. Diese Vergeudung von Zeit, Geld und Arbeitskraft läßt sich nicht mehr rückgängig machen. Doch läßt sich verhindern, daß immer neue Generationen von Jugendlichen jahrelang ihre Kräfte investieren. Voraussetzung wäre, daß in der Bundesrepublik ein umfassender Plan über den künftigen Berufsbedarf aufgestellt wird. Der Jugendliche muß wissen, welche Berufe und welche beruflichen Qualitäten künftig gefragt sind, damit er nicht etwas Überflüssiges lernt. Denn von den Struktur- und Konjunkturkrisen werden in erster Linie die „Überflüssigen“ betroffen, diejenigen also, die etwas gelernt haben, das nicht mehr gefragt ist. Erstaunlicherweise aber gab es bis vor kurzem in Deutschland noch kein solches Berufsforschungsprogramm – im Gegensatz zu manchen anderen Ländern. Die Folge ist, daß Millionen von Jugendlichen nach wie vor Berufe erlernen und erlernen, die keine oder nur noch eine kurze Zukunft haben.

Auf diese verfahrenere Situation haben sich viele Unternehmer längst eingestellt. Sie ziehen in eigener Verantwortung die Konsequenz und lassen ihre Lehrlingsbewerber noch einmal gründlich auf ihre Eignung für die gewählte Berufslaufbahn testen. Durch eine variable Berufsausbildung, durch Umschulungskurse sowie durch maximale Abstimmung von Arbeitsplatz und Eignung suchen sie die Versäumnisse der zuständigen öffentlichen Instanzen zu korrigieren. Eine Aufgabe, an der jeder Vorgesetzte mitwirken sollte. „Berufliche Sicherheit, Leistung und Zufriedenheit im Beruf“ – schreibt der Soziologe Schelsky – „sind wesentliche Grundlagen der seelischen Gesundheit des modernen Menschen.“ Sie sind wesentliche Grundlagen für ein florierendes Wirtschaftsunternehmen.

Heinrich Rieker, im Irisette Brief, Hauszeitschrift der Spinnerei und Webereien AG, vom Juli 1968

DEW THYSEN Mitteilungsblatt

In eigener Sache

Als im vergangenen Jahr zum Kongreß der europäischen Werkzeitschriftleiter nach Berlin eingeladen wurde, standen zwei Aussagen führender Persönlichkeiten der beiden Sozialpartner, die von Ludwig Rosenberg, dem Vorsitzenden des DGB, und die von Prof. Balke, dem Präsidenten der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, richtungsweisend auf den ersten Seiten des Tagungsprogramms. Ludwig Rosenberg sagte: „Über die betrieblichen und über die gesamtwirtschaftlichen Interessen hinaus gibt es etwas Entscheidendes, um das wir – Werk-

zeitschriften und Gewerkschaften – uns gemeinsam bemühen müssen: Es gilt, die freiheitliche Gesellschaftsordnung als Grundlage unseres Lebens und unserer Existenz zu erhalten. Die Demokratie wird keinen Bestand haben, wenn sie nicht von den Menschen mit Überzeugung getragen und das staatsbürgerliche Bewußtsein stärker verankert wird. Das muß sich sowohl im Betrieb wie im Gesamtverhalten in der Wirtschaft und in der Gesellschaft ausdrücken. Hier stellt sich uns eine Aufgabe, die uns gleichermaßen verpflichtet.“

Dr. Siegfried Balke sagte: „Ich hoffe, daß die Bedeutung der Werkzeitschriften in Europa gerade in Zeiten angespannter Wirtschaftslage (1967!) von allen Unternehmen mit Werk- und Hauszeitschriften voll erkannt wird und daß sie dies wichtige betriebliche Instrument zur aktuellen Aussage, Kommentierung und Berichterstattung in zunehmendem Maße nutzen.“

Von beiden Seiten ein „Ja“ zur Werkzeitschrift, wenn auch die Begründung aus der speziellen Sicht der Partner erfolgt.

In jedem Fall bedeutet Werkzeitschrift: Information. Ohne Information ist eine Orientierung nicht möglich. Information muß am Anfang jeder gemeinsam zu lösenden Aufgabe stehen.

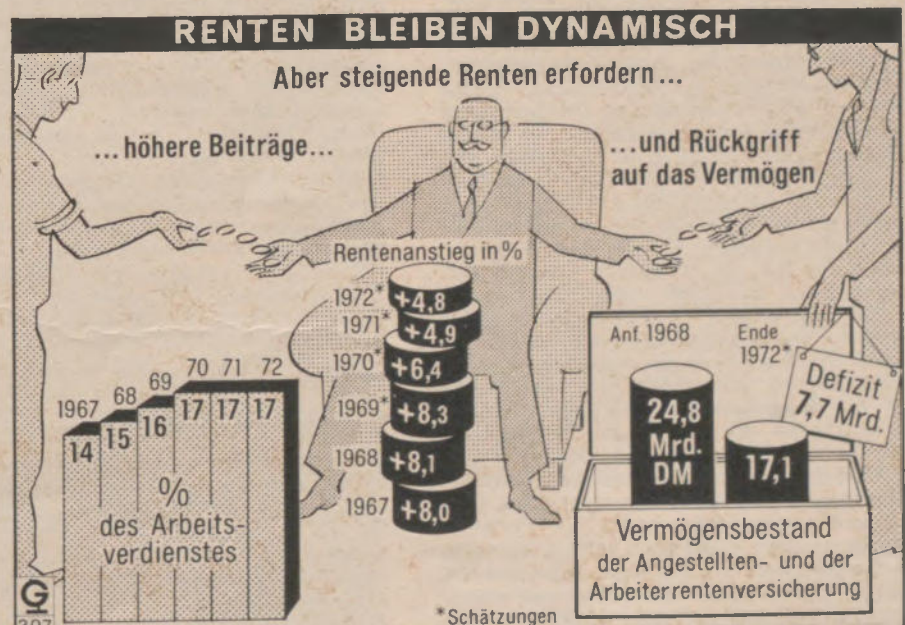
Das Leben und Wohlergehen eines Werkes im Verband seiner Industrie und darüber hinaus der Volkswirtschaft und die Arbeitsbedingungen und -voraussetzungen, unter denen die Mitarbeiter angetreten ist, sind nun einmal nicht von jedem einzelnen Arbeitsplatz aus überschaubar. Hier übernimmt die Werkzeitschrift die Vermittlerrolle, durch die der interessierte Leser die Grundlagen für das Mitdenken erhält, ohne das ein modernes Unternehmen auf die Dauer nicht auskommen kann.

DEW Thyssen Mitteilungsblatt
Nr. 3 vom 26. Juli 1968

WISSENSWERTES auf einen Blick

Magere Jahre – aber keine Pleite

Die fetten Jahre der Rentenversicherungen sind vorbei. Im vergangenen Jahr gingen die Ausgaben der Rentenversicherungen (ohne Knappschaften) zum ersten Male um zweieinhalb Milliarden über die Einnahmen hinaus. Von 1968 bis 1972 wird das Defizit trotz der beschlossenen Erhöhung der Versicherungsbeiträge auf schließlich 17 v.H. des Arbeitsverdienstes weiter steigen. Das Bundesarbeitsministerium rechnet für diese Zeit mit einem Fehlbetrag von 7,7 Milliarden Mark. Die Folge: Das angesammelte Rücklagevermögen der Rentenversicherungen schmilzt von 24,8 auf 17,1 Milliarden Mark zusammen. Der Rückgang trifft – und das ist in der Tat ein Problem – allein die Arbeiterrentenversicherung, während das Rücklagevermögen der Angestelltenversicherung sogar noch kräftig wachsen wird. Aber trotzdem kann von einer katastrophalen Lage der Rentenversicherungen keine Rede sein. Die dynamische Rente – also die jährliche Erhöhung der Renten im Maße des Lohnanstiegs – ist nicht in Gefahr. Noch viel weniger kann davon die Rede sein, daß die Rentenversicherung etwa „pleite“ wäre und die gegenwärtigen Renten nicht oder nicht voll gezahlt werden könnten. Zu dem Defizit wird es ja gerade deshalb kommen, weil das Bundesarbeitsministerium steigende Renten in seine Rechnung eingesetzt hat. Und daß die Rücklagen in Zeiten der finanziellen Anspannung abschmelzen, ist durchaus vertretbar, denn für eben solche Zeiten sind sie ja angelegt worden. Schließlich bleiben, wenn man beide Rentenversicherungen zusammennimmt, auch 1972 noch 17,1 Milliarden übrig.



Die nächsten Ziele abgesteckt



Unter dem Motto „Sicherheit und Fortschritt durch eine starke IG Metall“ fand vom 2. bis 7. September in München der 9. ordentliche Gewerkschaftstag der Industriegewerkschaft Metall statt. An ihm nahmen 407 Delegierte, 500 Gastdelegierte und Gäste aus dem Inland und Ausland – unter ihnen Vertreter der Bundesregierung, der Landesregierungen, der Parteien, des Vorstandes des DGB und anderer Gewerkschaften – sowie über 200 Journalisten teil. Höhepunkt der Beratungen und Beschlüsse über die gewerkschaftspolitischen Ziele der nächsten Jahre auf wirtschaftlichem, gesellschaftlichem und politischem Gebiet war die Rede des 1. Vorsitzenden Otto Brenner, dessen wichtigste Ausführungen wir hier zusammenfassen.

Otto Brenner stellte zunächst fest, daß eine dauerhafte soziale Sicherheit auf ständigem sozialen Fortschritt beruhe. Dieser Fortschritt sei aber keine selbstverständliche Folge der technischen Entwicklung, sondern vielmehr das Ergebnis des Ringens gesellschaftlicher Kräfte um Beharren oder Veränderung, um Stillstand oder Entwicklung. Entscheidend für den jeweiligen Ausgang des Ringens sei und bleibe der Einfluß der Arbeitnehmer und ihrer Organisationen auf die gesellschaftliche Entwicklung, die politische ebenso wie die wirtschaftliche und auch die kulturelle. In dem Bemühen, die Aufgaben der Gewerkschaften in unserer Zeit ständig neu zu umreißen, hätte die Unruhe unter der Jugend aller Länder neuen Anstoß gegeben. Es sei unangebracht und oberflächlich, diese Unruhe wegen gewisser Formen und Ausschreitungen schlechthin zu verurteilen, anstatt die Ursachen zu erforschen. Dabei zeige sich, daß die demokratische Reform unserer Schulen, Universitäten und des gesamten Bildungswesens Teil des umfassenden Kampfes gegen Abhängigkeiten, geistige Unfreiheit und Unterdrückung, für die Verwirklichung einer demokratischen Mitbestimmung in der Gesellschaft sei. Es liege nahe, diesen Kampf im Bündnis mit den demokratischen Parteien, ebenso wie mit den Studenten und anderen Jugendgruppen, insbesondere der Gewerkschaftsjugend, zu führen.

Der Demokratie verpflichtet

Wie schon in seinem Geschäftsbericht, ging Otto Brenner noch einmal auf den Widerstand der Gewerkschaften gegen die Notstandsgesetze ein und knüpfte dabei an die Demonstrationen der Jugend an. Er stellte fest, daß die neuen Notstandsbestimmungen, solange sie auf dem Papier stünden, keine unmittelbare Gefahr darstellten. Entscheidend sei jedoch, daß sie ein Instrument für möglichen Mißbrauch und damit für die Gefährdung unserer demokratischen Ordnung sein könnten. Es bleibe deshalb Aufgabe aller demokratischen Kräfte und besonders der Gewerkschaften, mit Entschlossenheit jeder mißbräuchlichen Anwendung dieser Gesetze entgegenzutreten. „Wir werden“, so sagte Otto Brenner wörtlich, „in der Stunde der Gefahr unsere Verpflichtung, die demokratische Grundordnung gegen ihre Feinde zu verteidigen, mit allen uns zur Verfügung stehenden gewerkschaftlichen Mitteln jederzeit voll und ganz erfüllen. Deshalb bekennen wir uns zum politischen Streik als einem legitimen Mittel der freien unabhängigen Gewerkschaftsbewegung zur Wahrung der Menschenwürde, der Demokratie und der Koalitionsfreiheit!“ Nachdrücklich warnte er davor, dem Anwachsen des Rechtsradikalismus unter dem Mantel parteipolitischer Legalität weiter tatenlos zuzusehen. Nur eine unzweideutige entschlossene Politik der demokratischen Kräfte könne dieses Übel beseitigen und damit die Voraussetzung für eine weitere demokratische Entwicklung in der Bundesrepublik und für ein friedliches Zusammenleben mit allen anderen Völkern schaffen.

Sorgenvoller Blick nach Osten

Wie schon zahlreiche Diskussionsredner seit dem ersten Tage des Kongresses, bekräftigte Otto Brenner die Sympathie und Solidarität der IG Metall für die Arbeitnehmer der CSSR, deren Kampf für die Verwirklichung eines humanen, demokratischen Sozialismus Hochachtung verdiene. Angesichts der Besetzung der CSSR habe die IG Metall ihre Einladungen an die Metallgewerkschaften der UdSSR, Polens, Ungarns und

Bulgariens wieder rückgängig gemacht. Sie habe damit einem Gebot der Solidarität gehorcht und der Verpflichtung, alle Zeit für Freiheit, Fortschritt und Frieden einzutreten. Dennoch bleibe das Ziel die Verständigung. Es sei zu hoffen, daß nach Wiederherstellung normaler Verhältnisse in der CSSR die mit den Gewerkschaften der UdSSR, Polens, Ungarns und Bulgariens eingeleiteten Kontakte, die zu einem fruchtbaren Erfahrungsaustausch beider Seiten geführt hätten, wieder aufgenommen werden könnten. „Daß dieser Tag recht bald kommt, liegt ganz bei denen, die jetzt den demokratischen Funken im Osten gewaltsam austreten möchten und deren historische Schuld es ist,



◀ Otto Brenner bei seinem Referat. Er wurde vom Gewerkschaftstag mit 358 von 403 Stimmen zum 1. Vorsitzenden wiedergewählt

wenn die Politik der Verständigung wieder in Frage gestellt wird.“

Zur Konzentrierten Aktion

In einem Rückblick auf die wirtschaftliche Rezession warnte Otto Brenner vor einer Verharmlosung der Gefahren, die ein solcher Krisenprozeß in sich birgt, wenn nicht rechtzeitig und mit geeigneten Mitteln eingegriffen werde. An den Auswirkungen der Rezession habe sich gezeigt, daß es ohne eine zielbewußte aktive Wirtschafts-, Finanz- und Kreditpolitik nicht möglich sei, soziale Sicherheit zu gewährleisten.

Der Redner befaßte sich in diesem Zusammenhang ausführlich mit der Konzentrierten Aktion. Sie sei, so betonte er, keine Einrichtung, bei der die Gewerkschaften zum Befehlsempfang anzutreten hätten, sondern eine Gelegenheit, die wirtschaftspolitischen Ziele der Regierung zu diskutieren. Die Konzentrierte Aktion bedeute für die IG Metall nicht die Aufhebung der Gegensätze zwischen Kapital und Arbeit und ebenso wenig den Verzicht auf Wahrnehmung der berechtigten Interessen der Arbeitnehmer durch die Gewerkschaften.

„Es kann auf keinen Fall Aufgabe der Konzentrierten Aktion sein, die gewerkschaftliche Tarifpolitik durch sogenannte Lohnleitlinien zu binden und damit die Tarifautonomie aufzuheben. Nach wie vor werden wir unsere Tarifpolitik zwar in Kenntnis der wirtschaftlichen Fakten und der Zielvorstellungen der Regierung, aber in eigener Entscheidung und Verantwortung gestalten. Jeder Versuch, die Tarifautonomie anzutasten, wird auf den entschlossenen Widerstand der gesamten deutschen Gewerkschaftsbewegung stoßen.“

Brenner forderte als Ergänzung zu einer fortschrittlichen Konjunkturpolitik eine wirksame Strukturpolitik, die die berufliche Mobilität der Arbeitnehmer verstärke, die regionale Wirtschaftsstruktur verbessere und maximale soziale Sicherheit für die von Schrumpfungsprozessen betroffenen Arbeitnehmer gewährleiste.

Vermögenswirksame Leistungen

Auf die Einkommens- und Vermögensverteilung eingehend, verwies er auf die systematischen Schätzungen von Professor Gleitze, nach denen von dem Privatvolksvermögen, das seit der Währungsreform geschaffen sei, 70 v.H. den Selbständigen und nur 30 v.H. den Arbeitnehmern, Rentnern und Pensionären gehöre. Otto Brenner äußerte sich skeptisch zu den Plänen und Vorstellungen einer Vermögensbildung der Arbeitnehmer. Zudem sei auch eine gerechtere Vermögensverteilung kein Ersatz für Mitbestimmung. Sie könne die soziale Stellung des Arbeitnehmers nicht grundlegend verändern. Die IG Metall halte daran fest, daß Tarifvereinbarungen über vermögenswirksame Leistungen zwar angestrebt werden sollten, aber in jedem Falle zusätzlich zu den sonst möglichen Lohn- und Gehaltserhöhungen.

Wörtlich fuhr er fort: „Wir fordern daher mit Nachdruck, in Zukunft konsequenter als bisher, das Schwergewicht der staatlichen vermögenspolitischen Maßnahmen auf die Förderung der Sparfähigkeit und der Sparneigung der unteren Einkommensschichten zu legen. Weiter müssen alle jene Steuervergünstigungen abgebaut werden, die der Vermögensbildung gerade bei hohen Einkommen zusätzlichen Vorschub leisten. Schließlich fordern wir eine Umgestaltung und Vereinfachung des gesamten Steuersystems, damit die Steuerlast endlich sozial gerecht verteilt wird.“

Mitbestimmung ausweiten!

Zum Ausbau der Mitbestimmungsrechte, einem der Zentralthemen dieses Gewerkschaftstages, sagte Otto Brenner: „Die Mitbestimmungskonzeption der deutschen Gewerkschaften will alle Menschen an der wirtschaftlichen Willensbildung gleichberechtigt teilnehmen lassen. Ihr geht es darum, die Wirtschaft im weitesten – und ich möchte sagen auch im menschlichsten – Sinne des Wortes allen dienstbar zu machen.“

Unsere vielfältigen Bemühungen auf dem Gebiet der Mitbestimmung orientieren sich an diesem Leitgedanken. Der Entwurf eines Mitbestimmungsgesetzes sowie die Novellierungsvorschläge für das Betriebsverfassungsgesetz, die der DGB vorgelegt hat, sind wichtige Ergebnisse dieser Arbeit. Sie sind zugleich auch ein Beweis dafür, wie ernst es uns um diese Frage ist. Ein Blick in das Grundsatz- und Aktionsprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes zeigt aber auch, daß unser Mitbestimmungskonzept weiter reicht. Nicht nur auf der Unternehmensebene, sondern über sie hinaus muß der Einfluß der Arbeitnehmer bei allen nationalen, übernationalen und internationalen wirtschaftspolitischen Entscheidungen gewährleistet werden.

Gleichzeitig muß die Mitbestimmung im Unternehmen, am Arbeitsplatz und im Betrieb ergänzt werden. Die Formen der überbetrieblichen und der innerbetrieblichen Mitbestimmung müssen sicher noch im einzelnen diskutiert werden. Aber daß die Mitbestimmung alle Ebenen der Wirtschaft umfaßt und daß breiteste Arbeitnehmerschichten an ihr beteiligt werden, ist eine unabdingbare Forderung der Gewerkschaften. Sie ergibt sich aus der gewerkschaftlichen Konzeption von der Demokratisierung der Wirtschaft.“

Folgen der Automation

Die modernen Formen des technischen Fortschritts wie die Automation würden, so fuhr Brenner fort, das nächste Jahrzehnt entscheidend beeinflussen. Wenn man unterstelle, daß die Arbeitszeit und das Tempo des technischen Fortschritts unverändert blieben, dann würden wir 1985 ein reales Sozialprodukt erzielen, das mehr als doppelt so hoch sei wie heute. Diese

Rechnung bedeute, daß wir das Sozialprodukt von 1968 im Jahre 1985 in einer wöchentlichen Arbeitszeit von 19,5 Stunden herstellen könnten oder umgekehrt, daß wir 1985 das Sozialprodukt von 1968 in 23 Arbeitswochen herstellen und uns theoretisch einen Jahresurlaub von 29 Wochen leisten könnten.

Das seien zwar rein hypothetische Möglichkeiten, aber die Zahlen bewiesen doch, daß aktuelle gewerkschaftliche Forderungen wie die Verlängerung des allgemeinen Urlaubs und die Einführung des bezahlten Bildungsurlaubs keine Träume, sondern kurzfristig realisierbar seien. Zur Schließung der in der Bundesrepublik bestehenden „sozialwissenschaftlichen



Lücke“ fordere die IG Metall seit langem eine „deutsche Kommission für technischen und strukturellen Wandel“, die mit wissenschaftlichen Methoden die Voraussetzungen für eine automationsgerechte Wachstums- und Strukturpolitik schaffen solle.

Ziele und Forderungen

Der 1. Vorsitzende gab sodann einen Überblick über die nächsten Ziele und Forderungen der Industriegewerkschaft Metall, nachdem er das seit dem letzten Gewerkschaftstag 1965 in Bremen Erreichte umrissen hatte.

Die nächsten Aufgaben erstreckten sich auf eine Fortsetzung der aktiven Tarifpolitik; einen Mindesturlaub von vier Wochen; tarifvertragliche Regelung eines Bildungsurlaubs; die tarifliche Sicherung der betrieblichen Sozialleistungen; die Einführung eines 13. Monateinkommens und vermögenswirksame Leistungen zusätzlich zu den Lohn- und Gehaltserhöhungen.

Von Bundestag und Bundesregierung erwarte man die arbeitsrechtliche Regelung der Lohnfortzahlung für kranke Arbeiter; die Aufhebung der noch bestehenden Versicherungspflichtgrenzen; die Förderung der Vermögensbildung für die unteren Einkommensschichten; die Beendigung der mietentreibenden öffentlichen Maßnahmen. Die Kilometerpauschale sei von

36 auf 50 Pfennig zu erhöhen und der Arbeitnehmerfreibetrag von 240 auf 720 Mark anzuheben.

Auf dem Gebiet der Sozialpolitik wiederholte er die Forderung nach einem Altersruhegeld und einer Erwerbsunfähigkeitsrente von 75 v. H. des Arbeitsentgeltes. Aus sozial- und gesundheitspolitischen Gründen müsse jeder Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, nach Erreichen des 60. Lebensjahres zwischen Altersrente oder weiterer Beschäftigung zu wählen.

„Alle diese Fragen können nur in einer sozialbestimmten Demokratie gelöst werden, durch die volle gesellschaftliche Gleichberechtigung der arbeitenden Menschen, durch ihre Mitwir-

▲ Hoesch-Mitarbeiter während des Kongresses; von links: Walter Tebbe, Betriebsratsvorsitzender des Werkes Phoenix; Alfred Simon, stellvertr. BR-Vorsitzender Westfalenhütte; Karl Ludwig Dieckerhoff, stellvertr. BR-Vorsitzender Phoenix; Arbeitsdirektor Dr. Günter Sieber; Albert Pfeiffer, BR-Vorsitzender Westfalenhütte; Arbeitsdirektor Walter Hölkeskamp vom Vorstand der Hoesch AG; Fritz Wäscher, Vorsitzender der Vertrauensleute der Westfalenhütte; Hans Finger, BR-Vorsitzender der Hoesch AG Röhrenwerke, Werk Barop

kung, Mitbestimmung und Mitverantwortung in allen gesellschaftlichen Bereichen – in Politik, Wirtschaft und Kultur.“

Otto Brenner schloß mit den Worten: „Wir wollen – gestützt auf die Beschlüsse dieses Gewerkschaftstages und auf das Vertrauen unserer Mitglieder – in Solidarität mit den im DGB vereinten Gewerkschaften, in enger Verbundenheit mit der internationalen freien Gewerkschaftsbewegung und im Vertrauen auf unsere eigene organisatorische Stärke weiterhin wirken für eine Welt des Friedens und der Humanität, für Sicherheit und Fortschritt durch eine starke IG Metall!“

Prominente nahmen Stellung

Eine wie große Bedeutung diesem Gewerkschaftstag beigemessen wurde, geht auch aus dem Besuch prominenter Gäste hervor, die zu den Forderungen der Gewerkschaftler unmittelbar Stellung nahmen. Willy Brandt, Bundesaußenminister und SPD-Vorsitzender, der direkt von der Genfer Konferenz der Nicht-Atommächte nach München gekommen war, kündigte eine Initiative seiner Partei zur Erweiterung der Mitbestimmung noch in dieser Legislaturperiode an und erläuterte ein Fünf-Punkte-Programm zur Verbesserung der europäischen Beziehungen. Bundeswirtschaftsminister Prof. Karl Schiller lobte die maßvolle Lohnpolitik der Gewerkschaft und hielt für das nächste Jahr eine Lohn- und Gehaltserhöhung von 6 v. H. für möglich. Die Unternehmer forderte er auf, für eine erweiterte Mitbestimmung ein eigenes Modell auszuarbeiten. Bundesarbeitsminister Katzer verteidigte erhöhte Aufwendungen für die Sozialpolitik, die er einen entscheidenden Bestandteil des technischen und wirtschaftlichen Fortschritts nannte. Daneben setzte er sich für eine aktivere Politik zur Förderung der beruflichen Bildung ein. Noch einmal begründete DGB-Vorsitzender Ludwig Rosenberg die Forderung nach erweiterter Mitbestimmung und sagte, nur wer gleichberechtigt nicht nur Pflichten, sondern auch Rechte habe, könne das gemeinsame Schicksal mitgestalten.



▲ Bei der Besprechung eigener Diskussionsbeiträge; von links Walter Hölkeskamp, Vorstandsmitglied der Hoesch AG, Dr. Günter Sieber, Arbeitsdirektor der Hoesch AG Hüttenwerke, Albert Pfeiffer, Betriebsratsvorsitzender des Werkes Westfalenhütte, und Walter Tebbe, Betriebsratsvorsitzender des Werkes Phoenix

In dieser Aufsatzreihe stellen wir unseren Lesern aus der Vielzahl der in unseren Werken und Verwaltungen ausgeübten Berufe und Tätigkeiten Menschen vor, die stellvertretend für ihre Arbeitskollegen stehen. Nachdem wir 1964 den Hochöfner, den Hauer, die Laborantin, den Ausbilder, den Seilermeister, die Stenotypistin, den Betriebsdirektor, den Elektrohauser, den Schmied, den Forschungsassistenten, den Kaufmann, den Walzer, 1965 den Schachtschmied, den Matrosen, den Maschinenschlosser, den Former, den Konstruktionstechniker, den Lokführer, den Fertigungsingenieur, den Ofenmaurer, den Werkzeugmacher, den Lackierer, den Kontrolleur und den Dreher, 1966 den Kraftwerkselektriker, den Innentransportfahrer, den Programmierer, den Betriebsassistenten, den Feuerwehrmann, den Schweißer, den Kokereisteiger, den Industriekaufmann im Verkauf, den Modellschreiner, den Walzendreher, den Härter und den Kranführer, 1967 den Weichensteller, den Feuerfestformer, den Arbeitsvorbereiter, den Wettermann, den Oberschmelzer, den Rechnungsprüfer, den Mann im Sinterleitstand, den Lkw-Fahrer, den Elektroniker und den Geschäftsstellenleiter vorgestellt haben, setzen wir unsere Reihe 1968 mit dem Federnwickler, dem Sicherheitsingenieur, dem Chemotechniker, dem Bilanzbuchhalter, dem Vermessungssteiger, der Sekretärin und dem Verlademeister fort.

Zwischen Winderhitzern der Hochofenbetriebe und der Werkstatt des Betriebes Energiewirtschaft liegt die Unfallstation mitten im Werksgebiet. Heilgehilfe Hermann Schöttler sieht von seinem Platz aus durchs Fenster auf die Erzverladebrücke. Zwischen den Hochöfen, Stahlwerken und Walzstraßen wirkt die eingeschossige Unfallstation wie eine Insel. Diese Insel ist als wichtiger Vorposten der werksärztlichen Dienststelle Tag und Nacht mit einem Heilgehilfen besetzt. Der Werksarzt teilt den Dienst der insgesamt zehn Heilgehilfen des Werkes Westfalenhütte in Wechselschicht ein.

Flugasche im Auge

Hermann Schöttler hat um 5.30 Uhr seinen Vorgänger abgelöst, der ihm, ehe er ging, noch über die Unfälle der Nachtschicht Bericht gab. Zum Schichtwechsel hat er anschließend, wie üblich, mehrere Verbände von kommenden und gehenden Mitarbeitern erneuert. Kurz nach sieben erschien ein Mann vom Siemens-Martinwerk, dem Flugasche ins Auge geflogen war. Hermann Schöttler entfernte die Staubteilchen. Danach blieb es eine Stunde ruhig. Doch kurz nach acht wurde die Tür aufgerissen. Ein etwa dreißigjähriger Schmelzer mit Verbrennungen am Fuß humpelte herein. Hermann Schöttler setzte ihn zurecht, legte das Bein auf die Fußstütze und zog Schuh und Socken des Verletzten aus. Er sah, daß der Fußrücken und das Gelenk stark gerötet waren. Sogar Blasen hatten sich schon gebildet. Der Schmelzer mußte sofort zum Werksarzt.

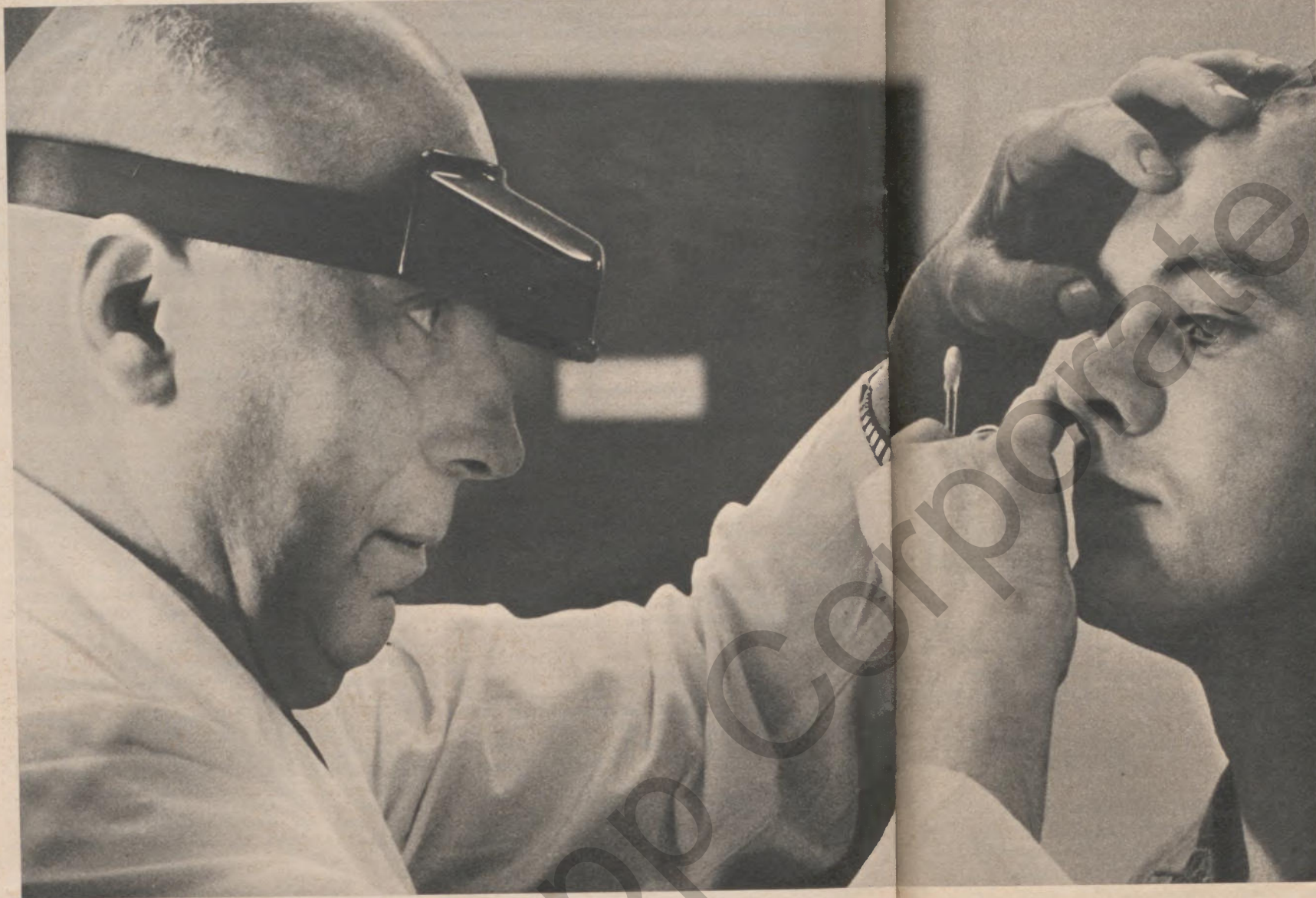
Zum Werksarzt überwiesen

Die Nummer der Werksfeuerwehr hat Hermann Schöttler im Kopf. Der Feuerwehrmann am Telefon gab die Meldung weiter: „Zur Unfallstation eins zwei sitzend zum Werksarzt.“ Sekunden später startete der Krankenwagen. Während Hermann Schöttler dem Verletzten einen Schutzverband anlegte, erfuhr er, daß der Schmelzer beim Rinnenbau am Hochofen in heißen Sand getreten war. Bis der Krankenwagen vorfuhr, war der Unfall im Verbandbuch vermerkt – Name und Kennnummer des Verletzten sowie Unfallzeit. Der Fahrauftrag für die Feuerwehr und die Überweisung für den Werksarzt lagen bereit.



Einer,
der
für
viele
steht

Menschen
wie
du
und
ich



Vier Jahre ausgebildet

Hermann Schöttler ist 30 Jahre als Heilgehilfe bei der Westfalenhütte tätig. Er wurde als junger Mann im evangelischen Krankenhaus Unna vier Jahre ausgebildet und hat im April 1937 sein Staatsexamen als Krankenpfleger abgelegt. Als er zu Hoesch kam, waren die Heilgehilfen der Betriebskrankenkasse unterstellt, denn die Werksärztliche Dienststelle wurde erst 1940 eingerichtet. In einem einzigen werkseigenen Krankenwagen und – wenn der nicht ausreichte – in Wagen der Städtischen Feuerwehr wurden damals Verletzte zum Arzt gebracht, obwohl seinerzeit, wie sich Hermann Schöttler erinnert, viel mehr schwere Unfälle vorkamen als heute – ein Erfolg der Bemühungen des Arbeitsschutzes.

Vorsicht, Gasvergiftung

Trotzdem erlebt Hermann Schöttler jeden Tag, daß Erste Hilfe im Betrieb sofort zur Hand sein muß. Am häufigsten kommen Arbeitskollegen zu ihm, denen Flugasche ins Auge gefallen ist.

Heiße Flugasche setzt sich leicht auf der Hornhaut fest. Wenn der Heilgehilfe sie nicht mit in Kochsalzlösung getränkter Watte, die er um ein Glasstäbchen wickelt, entfernen kann, muß er den Mann zum Augenarzt schicken. Oft genug sind auch Schnitt- und Stichwunden, Verstauchungen und Verbrennungen zu behandeln oder weiterzuleiten. Arge Kopfschmerzen und sogar Bewußtlosigkeit tauchen bei Gasvergiftungen auf, die Mitarbeiter hier und da erleiden, wenn sie an Winderhitzern und Gichtgasleitungen arbeiten. Liegt der Verdacht auf Gasvergiftung nahe, wird der Betroffene zunächst auf eine Liege gebettet. Verdichtet sich nach der Blutentnahme der Verdacht, wird er mit Sauerstoff beatmet. Hermann Schöttler verständigt außerdem sofort den Gasschutz, der die Ursache aufspüren muß. Danach macht er die Blutprobe zur Untersuchung für das Hygieneinstitut fertig. Selbstverständlich trägt er auch diesen Fall ins Verbandbuch ein – und schafft so Unterlagen für die Berufsgenossenschaft, die schon in manchem Fall wichtig geworden sind.

Der Heilgehilfe

Selbständig Erste Hilfe leisten

Ohne einen Blick für die Art der Verletzung, ohne Erfahrung mit Kranken, ohne die ruhige Art, die Vertrauen einflößt, könnte Hermann Schöttler nicht Heilgehilfe sein. Doch so findet er schnell heraus, was und wie es geschehen ist, und was im Zusammenhang mit der Verletzung sonst noch wichtig zu erfahren ist. Auf diese Weise ist er imstande, sich in kürzester Frist ein Bild zu machen und zu handeln, indem er entweder selbständig hilft oder die Weichen zum Werksarzt stellt. Nachts und an Sonn- und Feiertagen steht der Name eines Arztes, der Bereitschaftsdienst hat, auf seinem Schreibtisch, so daß auch dann keine Zeit verlorenggeht, wenn es einmal auf Minuten ankommt. Und auch das kommt vor: Kollegen mit schweren Kreislaufstörungen, sogar mit Herzinfarkt, sind schon zur Unfallstation gekommen. Alles in allem genommen: Der Dienst des Heilgehilfen ist verantwortungsvoll und befriedigend. Es ist ein Beruf, mit dem man anderen helfen kann, und immer sind genug andere da, die jemand brauchen, der mit kundiger Hand zu helfen versteht.

Gebraucht wird Hermann Schöttler aber auch in seiner Familie. Die einzige Tochter, obwohl in Hamm verheiratet, kommt ihre Eltern oft besuchen. Sie hängt an ihrem Zuhause, und daran änderte sich auch nichts, als vor einigen Wochen das erste Enkelkind erschien. Im Gegenteil: Großvater Hermann Schöttler weiß nichts, was er lieber täte, als sich mit der kleinen Heike zu beschäftigen. Sogar die Spaziergänge mit seiner Frau im Ostpark oder im Westfalenpark sind darüber schon zu kurz gekommen. An anderen Tagen füllen die Tageszeitung und gelegentlich auch Harmoniumspielen die übrige Freizeit aus.

▲ Die Heilgehilfen der Unfallstation 1/2 der Westfalenhütte leisten monatlich etwa 1700mal Erste Hilfe. Hermann Schöttler entfernt gerade ein Körnchen Flugasche aus dem Auge unseres Mitarbeiters Diether Kilian

► Hermann Schöttler ist seit einigen Monaten glücklicher Großvater, und dieses erste Enkelkind ist augenblicklich sein liebstes Hobby



Den Stil verbessern heißt den Gedanken verbessern

Zum Verkauf gebracht...

Hier ein fragwürdiges Rezept – kritisch geprüft, nicht einer kritischen Prüfung unterzogen: *Man nehme – nicht etwa die schlichten deutschen Tätigkeitswörter verkaufen, ausführen, versenden, vorschlagen, erledigen, anwenden usw.; man könnte bei den Mitmenschen zu leicht als ungebildet gelten, als primitiv...*

Man nehme vielmehr die dazugehörigen Hauptwörter Verkauf, Ausführung, Versand, Vorschlag, Erledigung, Anwendung, setze vor sie ein passendes Verhältniswort, hinter sie für alle dasselbe Tätigkeitswort bringen und man hat vor sich die „Sprachsünde unseres Jahrhunderts“, wie jemand dieses Übel nannte, das aufgeblasene, aufgeblähte Tätigkeitswort; ich sage aufgebläht; denn der entstandene Ausdruck ist doppelt so lang wie das ursprüngliche, einfache Tätigkeitswort, hat aber nicht mehr, sondern weniger Farbe als dieses.

Warum muß man einen Plan zur Ausführung bringen, statt ihn einfach auszuführen? Muß man unbedingt ein Haus zum Verkauf bringen, statt es zu verkaufen, oder eine Ware zum Versand bringen, statt sie zu versenden? Ist es wirklich schöner, jemanden in Vorschlag zu bringen, statt ihn vorzuschlagen? Oder eine Angelegenheit zur Erledigung zu bringen, statt sie zu erledigen?

Fünf Beispiele, fünf verschiedene Tätigkeiten, fünfmal gute, lebendige, kraftvolle Tätigkeitswörter umständlich umschrieben! Die Funktion, die sie im Satzbau haben, wird in das farblose Tätigkeitswort bringen verlegt, ihr Sinn und Inhalt in das jeweilige Hauptwort. Das farblose Tätigkeitswort ist beinahe schon kein Tätigkeitswort mehr; es ist zum Hilfszeitwort wie haben, sein und werden herabgesunken, zum bloßen Flickwort. Und das zu Hilfe genommene Hauptwort begünstigt die Hauptwortsucht: anstelle des lebendigen Vorgangs im Tätigkeitswort der Zustand, die Starre des Hauptwortes.

Prüfen ist ein schönes Wort. Aufgeblasen heißt es: einer Prüfung unterziehen. Wer darum bittet, daß man sein Gesuch einer wohlwollenden Prüfung unterziehen möge, sollte nicht eingestellt werden, denn er ist umständlich und wird nicht rationell arbeiten. Der Generaldirektor, der die zur Debatte stehenden Projekte einer kritischen Würdigung unterziehen zu wollen in Aussicht stellt, um sie dann – nach erfolgter Prüfung – sofort in Angriff und die Vorbereitungsarbeiten persönlich in Augenschein zu nehmen – dieser Generaldirektor wird es, ohne Hilfe seiner Assistenten, kaum schnell schaffen, oder er will Zeit gewinnen. Und bei der Behörde? Da wird – ich wollte sagen: wurde früher – sozusagen hauptberuflich in Ansatz gebracht, zur Disposition gestellt, in Angriff genommen, zur Durchführung gebracht, und man wunderte sich, daß alles so lange dauerte. Ich sagte: früher! Die Zeiten sind längst vorbei, nicht wahr? Oder?

Hubert Venhaus

Wachsender Wille zur Weiterbildung

Unabhängig vom Rückgang der Konjunktur in der Wirtschaft der Bundesrepublik im Jahre 1967 führte die Hoesch AG ihre umfangreichen Maßnahmen auf dem Gebiete der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter fort. Diese Anstrengungen gehören zu den Voraussetzungen, die wachsenden Aufgaben der Zukunft im immer stärker werdenden Konkurrenzkampf zu meistern. Deshalb gehören auch zu den ständig wiederkehrenden Themen in unserer Werkzeitschrift Berichte über die Notwendigkeit einer soliden Grundausbildung und einer umfassenden und systematischen Weiterbildung. Zum Abschluß eines jeden Winterhalbjahres berichtet WERK UND WIR – wie in dem hier folgenden Beitrag – über die innerbetriebliche Weiterbildung der Hoesch AG für Führungskräfte der Werke und Gesellschaften der Weiterverarbeitung und des Handels sowie über die Weiterbildungslehrgänge für unsere Angestellten; die Ausgaben für die Hüttenwerke und für den Bergbau gehen außerdem ausführlich auf die innerbetriebliche Weiterbildung in diesen Bereichen ein.

Arbeitstagungen für Führungskräfte der Werke und Gesellschaften der Weiterverarbeitung und des Handels

Die Arbeitstagungen, Seminare und Weiterbildungslehrgänge der Hoesch AG sowie die Weiterbildungsveranstaltungen der Hoesch AG Hüttenwerke und der Hoesch AG Bergbau sollen den Mitarbeitern Gelegenheit geben, ihre Kenntnisse auf vielen Gebieten zu vertiefen und zu erweitern, um sich den steigenden Anforderungen einer wandelnden sozialen und technisch-ökonomischen Umwelt anzupassen. Die im Winterhalbjahr 1966/67 erstmals für die Oberen Führungskräfte der Werke und Gesellschaften der Weiterverarbeitung und des Handels durchgeführten Arbeitstagungen wurden auch im Winterhalbjahr 1967/68 fortgesetzt. 168 Obere Führungskräfte nahmen an diesen dreitägigen Veranstaltungen teil. In den Arbeitstagungen wurden an einem Tag Grundfragen der Führung sachkundig diskutiert. Ein weiterer Tag war der Erörterung der organisatorischen Voraussetzungen, der Möglichkeiten und der Grenzen des Einsatzes der elektronischen Datenverarbeitung und ihrer Auswirkungen auf die Unternehmensorganisation vorbehalten. Am dritten Tag wurden neben Grundfragen des Arbeitsschutzes auch rechtliche Fragen des Arbeitsschutzes und arbeitsmedizinische Probleme behandelt.

Meister und Vorarbeiter

Die seit dem Winterhalbjahr 1964/65 systematisch betriebene Weiterbildung der Meister und



Vorarbeiter aus den Werken und Gesellschaften der Weiterverarbeitung und des Handels wurde auch im vergangenen Halbjahr fortgesetzt. 140 Meister und Vorarbeiter aus dem Bereich der Weiterverarbeitung und des Handels besuchten bereits zum viertenmal die zweieinhalbtägigen Arbeitstagungen. 81 Meister und Vorarbeiter nahmen an ebenfalls zweieinhalbtägigen Veranstaltungen zum drittenmal teil. Diese Tagungen fanden im Kohlberghaus in Dahle bei Altena statt. In Hohenlimburg wurden für Meister und Vorarbeiter getrennte Arbeitstagungen durchgeführt. 38 Meister und 71 Vorarbeiter nahmen erstmals, 57 Meister und 30 Vorarbeiter nahmen zum zweitenmal an diesen Veranstaltungen teil. Das sind insgesamt 417 Mitarbeiter, die freudig die Gelegenheit benutzten, ihr Wissen zu vertiefen und mit den Kollegen aus anderen Betrieben Erkenntnisse und Erfahrungen auszutauschen.

▲ Durchschnittlich 25 Teilnehmer kommen zu den Arbeitstagungen für Meister und Vorarbeiter zusammen. Hier ein Schnappschuß während eines Vortrages beim Lehrgang im Kohlberghaus in Dahle im April dieses Jahres

Probleme der Menschenführung und Fragen der Arbeitssicherheit wurden wiederum vorrangig behandelt. Weitere Themen waren: Mitbestimmung und Betriebsverfassung, arbeitsmedizinische sowie betriebs- und volkswirtschaftliche Fragen als Grundlage für ein besseres Verständnis der komplizierten Zusammenhänge der modernen arbeitsteiligen Wirtschaft. In einem einführenden Referat wurden den Meistern und Vorarbeitern der Aufbau, die Entwicklung und das Produktionsprogramm des Hoesch-Kreises dargestellt.

Die Teilnehmer an den Arbeitstagungen für Führungskräfte im gesamten Hoesch-Bereich im Winterhalbjahr 1967/68

	Obere Führungs- kräfte	Techn. und kaufm. Führungs- kräfte	Meister und Vorarbeiter	Ausbildungs- leiter und Ausbilder kaufm. Lehrlinge	Ausbildungs- leiter und Ausbilder techn.- gewerbl. Lehrlinge	Betriebs- räte
Hoesch AG	168 (101)	—	417 (357)	36 (16)	68 (57)	57 (55)
Hoesch AG Hüttenwerke	345 (350)	331 (140)	311 (210)	54 (—)	—	62 (63)
Hoesch AG Bergbau	—	34 (28)	—	—	—	—
Gesamt	513 (451)	365 (168)	728 (567)	90 (16)	68 (57)	119 (118)

In Klammern sind die Teilnehmerzahlen des Winterhalbjahres 1966/67 angegeben.

Tagungen für Ausbildungsleiter, Ausbildungsmeister und Ausbilder technisch-gewerblicher und kaufmännischer Lehrlinge

Die Seminare für Ausbildungsleiter, Ausbildungsmeister und Ausbilder wurden ebenfalls fortgesetzt. An diesen Seminaren nahmen 68 Ausbildungsleiter, Ausbildungsmeister und Ausbilder technisch-gewerblicher Lehrlinge und Anlernlinge aus dem gesamten Hoesch-Bereich und 36 Ausbildungsleiter und Ausbilder kaufmännischer Lehrlinge und Anlernlinge der Werke und Gesellschaften der Weiterverarbeitung und des Handels teil. Diese Arbeitstagungen haben zum Ziel, immer neue Wege für eine gründliche Ausbildung unseres technisch-gewerblichen und kaufmännischen Nachwuchses aufzuzeigen.

Für die Ausbildungsleiter, Ausbildungsmeister und Ausbilder technisch-gewerblicher Lehrlinge wurden vier je zweieinhalb-tägige Veranstaltungen im Kohlberghaus in Dahle bei Altena durchgeführt. Für die Ausbildungsleiter und Ausbilder kaufmännischer Lehrlinge der Werke der Weiterverarbeitung und des Handels veranstaltete die Hoesch AG ebenfalls zweieinhalb-tägige Arbeitstagungen.

Eine gute Berufsausbildung und Berufserziehung setzt pädagogisch geschulte Ausbilder voraus. Diese Ausbildertagungen sollen dazu beitragen, die mit erzieherischen Aufgaben betrauten Mitarbeiter in Ausbildungsfragen weiterzubilden. Deshalb beschäftigten sich die Teilnehmer auch vorwiegend mit Fragen einer ständigen Verbesserung der Lehrlingsausbildung, mit den Anforderungen in den Prüfungen, mit rechtlichen Fragen des Lehrverhältnisses, mit Versetzungs- und Ausbildungsplänen sowie mit den Möglichkeiten und Grenzen einer Stufenausbildung im gewerblichen und kaufmännischen Bereich.

Tagungen der Betriebsräte

Erfreulich war der Besuch der dreitägigen Arbeitstagungen für Betriebsratsvorsitzende und deren Stellvertreter aus dem Bereich der Weiterverarbeitung und des Handels. An den Arbeitstagungen nahmen 57 Betriebsratsmitglieder teil.

Bei diesen Zusammenkünften wurden vorrangig die Probleme behandelt, die für die Tagesarbeit der Arbeitnehmervertreter von besonderer Bedeutung sind. Im Mittelpunkt der Diskussionen standen erneut Führungsfragen. Weiterhin erörterten die Betriebsräte neben arbeitsmedizinischen und physiologischen Problemen sowie rechtlichen Fragen des Arbeitsschutzes auch aktuelle volkswirtschaftliche Tagesfragen.

Kurse für Angestellte

Die Weiterbildungslehrgänge der Hoesch AG für Angestellte fanden weiterhin regen Zuspruch. Im Winterhalbjahr 1967/68 besuchten 508 Angestellte diese Lehrgänge. Sie fanden in Dortmund, Hamm, Hohenlimburg und Schwerte statt. Die Weiterbildungslehrgänge umfassen in der Regel 12 Doppelstunden. Sie finden jeweils in den Zeiträumen von September bis Dezember und von Januar bis April eines jeden Winterhalbjahres statt.

In der ersten Hälfte des abgelaufenen Winterhalbjahres (September bis Dezember) wurden Lehrgänge in Arbeitsrecht, Organisationspraxis, Datenverarbeitung und Wirtschaftsenglisch durchgeführt. Im zweiten Teil des Winterhalbjahres 1967/68 (Januar bis April) fanden Weiterbildungslehrgänge in Arbeitsrecht, Datenverarbeitung, Betriebswirtschaftslehre, Materialkunde, Richtkostenrechnung, Wirtschafts-



englisch und über das Grundwissen des Kaufmanns statt. Bisher nahmen mehr als 1600 Angestellte die Gelegenheit wahr, durch die Teilnahme an einem solchen Weiterbildungslehrgang ihr Wissen aufzufrischen oder zu erweitern. Von den 508 Mitarbeitern, die im abgelaufenen Winterhalbjahr an Lehrgängen teilgenommen haben, besuchten 225 (44,3 v. H.) diese Lehrgänge mit Erfolg. Ihre schriftliche Arbeit wurde also mit mindestens „befriedigend“ bewertet. Dieses Ergebnis ist erfreulich und zeigt deutlich die Lernbereitschaft unserer Mitarbeiterinnen und Mit-

▲ Das Kohlberghaus oberhalb des Nettetales im Kreis Altena ist Tagungsort zahlreicher Weiterbildungslehrgänge. Hier erfreuen sich Meister und Vorarbeiter in einer Diskussionspause der landschaftlich reizvollen Umgebung

arbeiter. Es bestärkt in der Absicht, die Weiterbildungslehrgänge auch in Zukunft durchzuführen. Die hier angefügte Aufstellung vermittelt einen Eindruck davon, mit welchen Methoden und in welcher Zeit der Lehrstoff den Hoesch-Mitarbeitern dargeboten wurde.

Formen und Inhalte der inner- und überbetrieblichen Weiterbildung

Personenkreis	Lehrstoff	Methode	Dauer
Obere Führungskräfte	Mensch und Arbeit Technik Wirtschaft	Kolloquien Vorträge Diskussionen	2-3 Tage
Meister und Vorarbeiter	Mensch und Arbeit Technik Wirtschaft	Vorträge Diskussionen	3-5 Tage
Ausbildungsleiter und Ausbilder kaufmännischer Lehrlinge und Anlernlinge	Ausbildungs- und Erziehungsfragen Wirtschafts- und Rechtsprobleme	Vorträge Diskussionen Fallmethode	4-5 Tage
Ausbildungsleiter, Ausbildungsmeister und Ausbilder technisch-gewerblicher Lehrlinge und Anlernlinge	Ausbildungs- und Erziehungsfragen Rhetorik Rechtsfragen	Vorträge Diskussionen Fallmethode	3 Tage
Betriebsräte	Mensch und Arbeit Technik Wirtschaft	Vorträge Diskussionen Kolloquien	2-3 Tage
Angestellte	Themen aus den Gebieten Wirtschaft und Recht	Vorträge Diskussionen	12 Doppelstunden

Auch Weiterbilden will gelernt sein

Zum Abschluß der Veranstaltungen im Rahmen der Weiterbildungsmaßnahmen der Hoesch AG im Winterhalbjahr 1967/68 kamen Personalleiter, Referenten und Tagungsleiter, die bei den Arbeitstagungen mitgewirkt hatten, zusammen, um für die weitere Arbeit didaktische und methodische Fragen der Erwachsenenbildung eingehend zu erörtern, also Erfahrungen auszutauschen über die Auswahl des zu behandelnden Stoffes bei der Ausbildung und Weiterbildung sowie die Kenntnisse von den pädagogischen Verfahren bei der Wissensvermittlung in der Jugend- und Erwachsenenbildung zu vertiefen. Tagungsleiter war Professor Dr. Walther Löbner, Leiter des Seminars für Wirtschafts- und Sozialpädagogik an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. In dem hier folgenden Beitrag gibt er einen Einblick in die bei dieser Tagung behandelten Probleme und faßt noch einmal die grundsätzlichen Aufgaben einer Erwachsenenbildung zusammen.

Die Schwedin Ellen Key prägte um 1900 angesichts der in ganz Europa verstärkten pädagogischen Anstrengungen den Begriff vom „Jahrhundert des Kindes“, das jetzt angebrochen sei. Inzwischen hat es den Anschein, daß unsere Zeit im Bildungsbereich auch ein Jahrhundert des Erwachsenen zu werden verspricht. Die Forderungen nach andauernder Bildung, nach dem „Ein-Leben-lang-Lernen“, deuten wohl darauf hin. Der immer stärker betonte „Stufengedanke“ im Erziehungs- und Bildungsbereich verdeutlicht, daß vor allem innerhalb des modernen Berufslebens dem Ausbildungsabschnitt, der in der Regel mit dem Jugendalter zusammenfällt, weitere Bildungsstufen folgen müssen, wenn der Werk tätige den sich wandelnden Anforderungen in Technik, Wirtschaft und Gesellschaft auch in Zukunft gewachsen sein soll.

Warum immer weiterlernen?

Die Notwendigkeit einer möglichst umfassenden und systematischen Erwachsenenbildung ergibt sich aus personen- und aus sachbezogenen Überlegungen. Angesichts der zunehmenden Fülle der Unterrichtsstoffe ist es nötig, die Jugend in den Schulen vor allem von Lehrstoffen zu entlasten, die ihre seelisch-geistige Aufnahmefähigkeit überfordern. Das gilt vor allem für Fachgebiete, die ein überdurchschnittliches Maß an abstraktem Denken und menschlicher Reife voraussetzen, wenn sie wirklich bildend wirken sollen.

Aus sachlicher Sicht wird die Erwachsenenbildung immer notwendiger, weil sich infolge der fortschreitenden Technisierung unsere Arbeits- und Berufswelt in immer schnellerem Tempo wandelt. In den meisten Berufen reicht das in der Anlern-, Lehr- und Gehilfenzeit Erlernte nicht mehr für ein ganzes Berufsleben aus. Deshalb ist – bis auf wenige Ausnahmen – jeder Berufstätige schon gegenwärtig gezwungen, sich systematisch weiterzubilden, um seine volle Leistungsfähigkeit am gegebenen Arbeitsplatz zu erhalten.

Überdurchschnittlich begabte und besonders leistungswillige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden darüber hinaus alle ihnen gebotenen Gelegenheiten wahrnehmen, sich fortzubilden, um sich auf diese Weise fachlich höher zu qualifizieren und damit auch Voraussetzungen für einen beruflichen Aufstieg zu schaffen.

Beruflich beweglich bleiben

Bei der Weiterbildung handelt es sich also um eine Art „Pflichtprogramm“, das jeder in einer qualifizierten Berufstätigkeit Wirkende zu erfüllen hat. Die Anforderungen an die meisten Mitarbeiter innerhalb unserer modernen Erwerbsunternehmen ändern sich im Industriezeitalter infolge des sich immer schneller voll-

ziehenden Wandels in Wirtschaft und Technik. Deshalb kommt es schon bei der allgemeinen und der beruflichen Grundbildung darauf an, einen Nachwuchs auszubilden, der nicht nur über ein bestimmtes Grundwissen und über ein elementares berufliches Können verfügt, sondern der darüber hinaus geübt und gewillt ist, sich auf neue berufliche Anforderungen einzustellen. Betrieb und Schule müssen deshalb zielstrebig auf das Entwickeln einer gewissen „Umstellfähigkeit“ schon bei den Lehrlingen bedacht sein und anschließend vor allem durch überlegte Informationen in der Weiterbildung eine solche dynamische Einstellungsfähigkeit pflegen.

Wer gelernt hat, sich auf neue Situationen einzustellen (in Grenzfällen sogar durch eine Umschulung), wird die notwendigen Voraussetzungen dazu mitbringen, über die Weiterbildung hinaus zur Fortbildung aufzusteigen. Untersuchungen haben gezeigt, daß in der gewerblichen Wirtschaft der Bedarf an Führungskräften – vor allem der unteren und der mittleren Stufen – in schnellem Tempo zunimmt. Es ist deshalb erfreulich, daß sich nunmehr nach einer langjährigen und beschwerlichen Anlaufzeit nach und nach immer mehr Lehrlinge für das vom Bundesarbeitsministerium geschaffene Berufsförderungsprogramm interessieren, um beruflich aufzusteigen. In diesem Zusammenhang eröffnen sich auch gute Aussichten für einen sinnvollen Bildungsurlaub für diejenigen, die bisher schon aus eigener Initiative, und zwar nicht nur mit dem Einsatz geistiger Kräfte, sondern auch mit finanziellen Opfern die notwendigen Vorleistungen erbracht haben.

Weiterbildung und Fortbildung der Mitarbeiter können innerbetrieblich, überbetrieblich und außerbetrieblich erfolgen. Die Arbeitstagungen der Hoesch AG für Führungskräfte der Werke und Gesellschaften der Weiterverarbeitung und des Handels sind überbetriebliche Veranstaltungen. Werden nur die Führungskräfte der



Hoesch AG Hüttenwerke eingeladen, handelt es sich um eine innerbetriebliche Tagung (innerhalb des einzelnen Betriebes). Die inner- und überbetriebliche Weiter- und Fortbildung werden ergänzt durch die Teilnahme an Lehrgängen bestimmter Institute, die sich mit Erwachsenenbildung befassen. Dabei sprechen wir dann von außerbetrieblicher Weiterbildung.

Betrieb und Schule müssen zusammenarbeiten

Eine in sich geschlossene Methodik und Didaktik der Erwachsenenbildung muß erst noch entwickelt werden. Bei ihrem Bemühen um eine solche gedankliche Ordnung ist die theoretische Pädagogik, die Erziehungswissenschaft, weitgehend auf die Hilfe der Praxis in Betrieb und Schule mit ihren vielfältigen Erfahrungen angewiesen. Deshalb ist es erfreulich, daß in zunehmendem Maße größere Werke – wie die Hoesch AG – in ständigem Gedankenaustausch mit Lehr- und Forschungsinstituten unserer Universitäten stehen.

Auf Grund der täglichen Erfahrungen in der Praxis und deren gedanklicher Verarbeitung in der Theorie erscheint es empfehlenswert, Methodik und Didaktik folgendermaßen zu unterscheiden: Unter Didaktik sind die Fragen nach dem stofflichen Inhalt der Ausbildung, der Weiterbildung und der Fortbildung zu verstehen. Bei der Methodik dagegen handelt es sich um das Lösen der zahlreichen Probleme, die die Wege zu den verschiedenen Zielen pädagogischer Maßnahmen innerhalb der Jugend- und Erwachsenenbildung betreffen.

Bewegliche Lehrmethoden

Das zentrale didaktische Problem liegt darin, angesichts der „Wissensexplosion“ jeweils die wichtigsten und für ein Fachgebiet typischen Stoffe und Verfahrensweisen auszuwählen, wobei es sich bei der Jugendbildung in der Regel vorwiegend um allgemeine und grundlegende Stoffe, bei der Erwachsenenbildung in zunehmendem Maße um spezielle Inhalte handelt.

Die Methodik der berufsfördernden Erwachsenenbildung steht gegenwärtig weitgehend im Zeichen des Vordringens sogenannter aktiver Methoden. Neben den traditionellen Vortrag und das Referat treten in zunehmendem Umfang das Gruppengespräch in kleinerem Kreis und die Diskussion mit einer größeren Zahl von Teilnehmern, kommen Arbeitsgemeinschaften und Rollenspiel hinzu. In neuester Zeit erhalten auch die „Fallmethode“ und das Unternehmensspiel Eingang in den Bereich der betrieblichen Erwachsenenbildung. Im ersten Überschwang der „Reformmethodik“ hatte es den Anschein, als ob nunmehr der Vortrag und das Referat zum „alten Eisen“ geworfen werden sollten. Aber inzwischen hat man erkannt, daß es keine nur guten und schlechten, keine bloß passiven und ausschließlich aktiven Verfahren gibt, sondern daß sowohl in der Jugend- wie in der Erwachsenenbildung möglichst nach einer optimalen Methodenkombination gestrebt werden sollte. Methodisch besonders wichtig ist bei allen Maßnahmen der Fortbildung, daß neben das

◀ Prof. Dr. Walther Löbner (am Rednerpult) während seines Vortrages über Lehrmethoden in der Weiterbildung. Links von ihm Dr. Harald Koch, der als stellvertret. Aufsichtsratsvorsitzender an der Tagung teilnahm und noch einmal die Wege zu einer wirksamen Weiterbildung aufzeigte. Rechts vom Vortragenden Dipl.-Handelslehrer Wolfgang Tripp, Leiter der Abteilung Ausbildung und Weiterbildung der Hoesch AG; neben ihm Edgar Merkel, der über Grundfragen der Rhetorik referierte



Bemühen um das Anwenden einer der stofflichen Eigenart des betreffenden Faches entsprechenden Methode das Streben tritt, die Teilnehmer der Erwachsenenbildung sehr bewußt hinsichtlich der geistigen Arbeitstechnik und des Beherrschens der Muttersprache in Wort und Schrift zu schulen. Frauen und Männer in Führungspositionen müssen nicht nur denken können, sie müssen ihre Ideen auch mitteilen und gegen Widerstände vertreten, sie sollen ihre Gesprächspartner auch wirklich überzeugen können.

Prüfungswesen im Wandel

Um in bestimmten Zeitabständen den erreichten Stand der Fähigkeiten feststellen zu können, wird es notwendig sein, innerhalb der berufsfördernden Erwachsenenbildung noch stärker als bisher das innerbetriebliche Prüfungswesen zu überdenken und nach und nach auszugestalten.

In der Frühzeit der Erwachsenenbildung wurde meistens jegliche Leistungsüberprüfung durch Dritte mit dem Hinweis abgelehnt, daß der Erwachsene über jugendgemäße Examina hinausgewachsen sei. Inzwischen hat aber die Erfahrung gelehrt, daß auch der „Durchschnitts-Erwachsene“ in zunehmendem Maße eine Bestätigung seiner Leistungen innerhalb der Weiter- und Fortbildung recht hoch einschätzt. Deshalb verlangt er – meines Erachtens ganz mit Recht – neuerdings in stärkerem Umfang Bescheinigungen über regelmäßige Teilnahme an Lehrgängen, und wenn diese wahlweise mit einer Klausur abgeschlossen werden, ein Zertifikat über das erfolgreiche Absolvieren des von ihm belegten Kurses.

Solche Zeugnisse werden nicht, wie immer noch einzelne Kritiker befürchten, zu einer „Verschulung“ der berufsfördernden Erwachsenenbildung führen, sondern nach meinen Erfahrungen im Gegenteil auf Grund „gesunder“ Erfolgsgefühle zusätzliche Motive auslösen, sich fortzubilden.

Merkmal der Freiwilligkeit

Besonders kennzeichnend für die Erwachsenenbildung ist ganz allgemein das Merkmal der Freiwilligkeit. Deshalb können auch betriebliche Prüfungen niemals einem starren Berechtigungswesen Vorschub leisten. Zeugnisse über innerhalb der Erwachsenenbildung nachgewie-

▲ Zur Abschlußveranstaltung der Weiterbildungsmaßnahmen im Winterhalbjahr waren Personalleiter und Referenten zusammengekommen, die bei Arbeits-tagungen und Lehrgängen mitgewirkt hatten. Unser Bild zeigt eine Gruppe der Teilnehmer

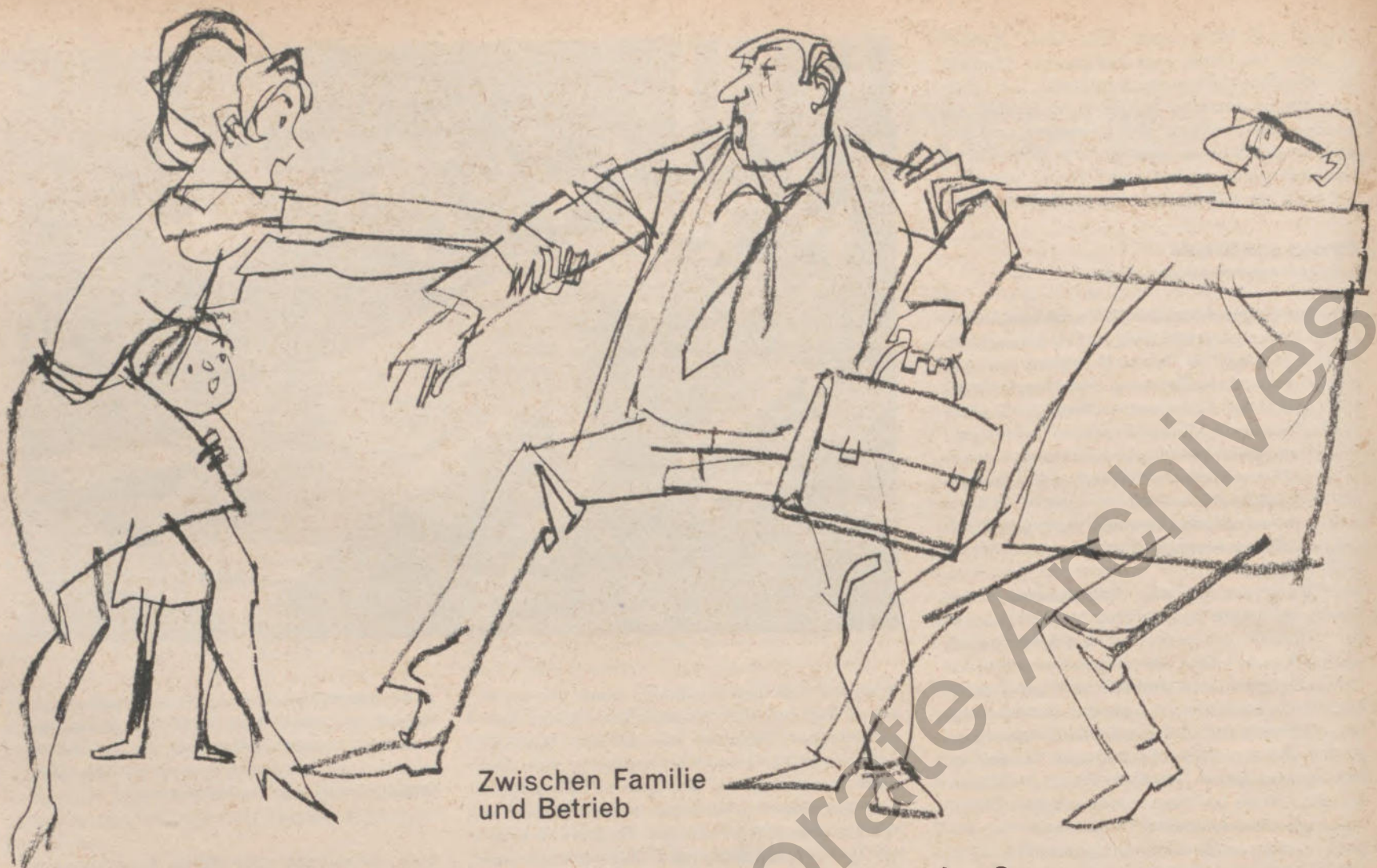
sene Leistungen sind keine „Berechtigungsscheine im engeren Sinne. Sie stellen „Wechsel auf die Zukunft“ dar, die im allgemeinen nur dann eingelöst werden, wenn sie in Verbindung mit hoher Leistungsfähigkeit und überdurchschnittlicher Leistungsbereitschaft am Arbeitsplatz stehen.

Nach dem Gesagten ist in Zukunft innerhalb der Erwachsenenbildung dem Ausgestalten von Zwischen- und Abschlußprüfungen ein noch größeres Augenmerk zuzuwenden als bisher. Die verschiedenen Examina werden dabei allerdings unter ausdrücklicher Betonung des Motos weiterzuentwickeln sein, möglichst für weitere Bildung aufzuschließen, und nicht etwa damit Bildung abzuschließen.

Betriebspädagogisch planen

Nach diesen Bemerkungen zum betrieblichen Prüfungswesen schließt sich der Gedankenkreis über Notwendigkeit und Methoden einer neuzeitlichen berufsbezogenen Erwachsenenbildung. Es sollte in diesem Zusammenhang vor allem gezeigt werden, daß der moderne Betrieb in Zukunft in noch stärkerem Maße als bisher innerhalb seiner Planung neben technischen und wirtschaftlichen Daten auch persönliche Probleme und hier wiederum solche der Jugend- und der Erwachsenenbildung berücksichtigen muß, wenn er im Zeichen des erwünschten volkswirtschaftlichen Wachstums nicht in seiner Entwicklung zurückbleiben will.

Es empfiehlt sich nicht, wie häufig in früheren Zeiten, Maßnahmen der Jugend- und der Erwachsenenbildung weitgehend den sogenannten pädagogischen Naturtalenten zu überlassen, vielmehr muß im „betriebspädagogischen Feld“ ebenso wie im technischen und im ökonomischen Bereich ganz nüchtern geplant und organisiert werden. Deshalb erfordern Bildungsinvestitionen im Betrieb einen klaren Blick für die notwendigen Bildungsinhalte und für die jeweils geeignetste Kombination von Methoden innerhalb der Ausbildung der Jugend und der möglichst sofort anschließenden planvollen Weiterbildung der Erwachsenen.



Zwischen Familie
und Betrieb

„Wozu brauchen wir denn den? Der kommt doch nur zum Essen und kriegt das Beste!“ Gemeint war der Vater; gefragt die Mutter, die einige Mühe hatte, dem wißbegierigen Vierjährigen die Rolle des Ernährers der Familie klarzumachen. Bei Shakespeare heißt es: „Dein Eh'mann ist dein Herr, ist dein Erhalter, dein Licht, dein Haupt, dein Fürst. Er sorgt für dich und deinen Unterhalt... wenn du im Hause sicher ruhst.“ Hier wurde eine ungewöhnlich Widerspenstige gezähmt. Aber wie steht's denn bei uns mit der Rolle des „Ernährers“? Wie sieht die Familie ihn und seinen Arbeitsplatz?

Ehefrau und Kinder haben es schwer, Rolle und Rang des „Familienvorstandes“ richtig einzuschätzen. Es gibt Ausnahmen, nämlich in den klassischen Familienbetrieben; also da, wo Haushalt und Betrieb nicht räumlich getrennt sind, sondern durcheinandergehen. Die Kinder eines Bäckers, eines Metzgers, eines Bauern, eines Gastronomen, eines kleinen Einzelhändlers wissen ganz genau, was ihr Vater leistet; sie nehmen an seinem Berufsleben teil, oft indem sie schon in jungen Jahren im Betrieb mithelfen müssen.

Aber mit der Trennung von Haushalt und Betrieb, wie sie für die modernen großbetrieblichen Produktionsformen die Regel ist, rückt das, was der Ehemann und Vater beruflich tut, in weite Ferne. Der Arbeitsplatz des „Alten“ ist ein höchst nebuloses Etwas. Das einzige, was der Gattin und den Sprößlingen bald klar wird, ist, ob der „Erhalter der Familie“ wenig oder viel verdient.

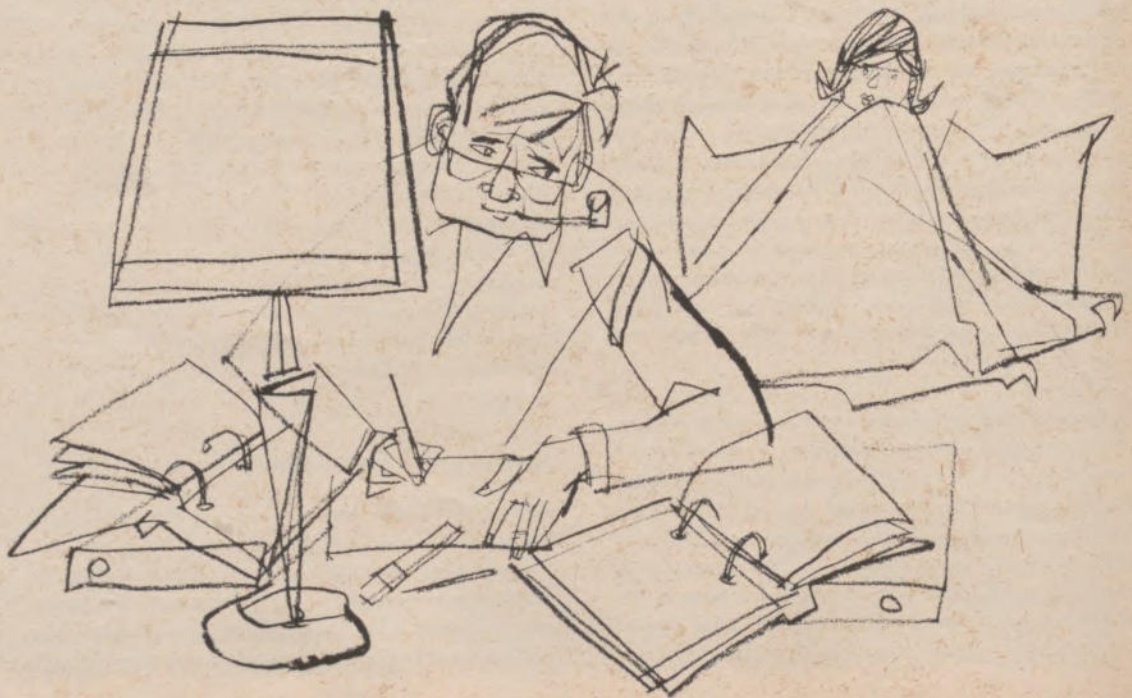
Im Grunde ist zwischen der Familie einerseits und dem Arbeitsplatz des Vaters andererseits ein gewisses Spannungsverhältnis nur natürlich; besonders von der Frau aus gesehen, die sich in einer recht passiven Rolle befindet. Sie heiratet den Beruf des Mannes mit, ob sie will oder nicht. Sie will ihren Mann für sich, ganz und ausschließlich; statt dessen wird ihr bald bewußt, wie sehr er auch mit der Firma verheiratet ist. Den größten Teil seiner wachen Zeit verbringt er bei seiner Arbeit. Viele Männer

„Wozu brauchen wir denn den? Der kommt doch nur zum Essen und kriegt das Beste!“

kommen abends so abgespannt und spät nach Hause, daß für die Familie nur wenig Zeit bleibt. Wenn das über Monate und Jahre hingeht und regelmäßig ausgedehnte Geschäftsreisen hinzukommen, fühlt sich die Frau enttäuscht, vernachlässigt und beginnt mit dem beruflichen Schicksal ihres Gatten, das auch das ihre ist, zu hadern. Was kann, was soll sie tun?

In jedem Fall wird sie versuchen, die so einseitige geschäftliche Aktivität zu bremsen. Das ist in vielen Fällen, da die ausgesprochenen „Schaffer“ sich übernehmen und erste Anzeichen von „Managerkrankheit“ festzustellen sind, das einzig Wahre. Aber es ist für eine Frau gar nicht leicht, den richtigen Einfluß zu nehmen. Im Leben eines jeden Mannes gibt es zum Beispiel Mauern, über die er hinweg muß, er darf nicht plötzlich vor dem letzten Ziegel-

stein kapitulieren; das Verschnaufen kommt nach dem Hindernis. Die Oppositionsrolle der Frau, so verständlich und natürlich sie ist, kann Männern, die sich ohnehin kein Bein ausreißen, auch sehr schaden. Im Zweifel wird eine besorgte Gattin immer der Meinung sein, daß er wegen des Kratzens im Halse besser zu Hause bliebe, daß er ohnehin viel zuviel tue, jedenfalls bestimmt mehr als alle anderen im Betrieb, daß er für das, was er leistet, mehr verdienen müßte. Hier fängt die Versuchung zu Hause an (übrigens gelegentlich drastisch zu beobachten im umgekehrten Falle, wenn nämlich eine Sekretärin heiratet, weiter im Dienst bleibt und nun aber von ihrem Mann ständig „aufgehetzt“ wird). Der Berufstätige selbst ist meist loyaler, vernünftiger, weil er die Realitäten (und damit die Grenzen) kennt. Im Zweifel fühlt er sich sei-



ner Arbeit auch wirklich verbunden; er sieht in ihr mehr als nur Gelderwerb und ist deshalb auch bereit, einmal Opfer zu bringen, die er als nötig erkennt, die aber Außenstehenden wenig verständlich erscheinen.

Es gibt natürlich auch das Umgekehrte: Nicht jeder Mann leidet an einem Übermaß von Fleiß und Eifer. So sieht sich dann die Ehefrau vor der schwierigen Aufgabe, ihrem „Ernährer“ mit List und Tücke zu etwas mehr Schwung zu verhelfen. Ein trauriger Sonderfall sind die superhehrgeizigen Gattinnen, die ihre Männer – aus Unvernunft und Unkenntnis – hartnäckig zu einer Karriere quälen, für die sie einfach nicht geschaffen sind.

Im allgemeinen weiß die Familie viel zuwenig von der beruflichen Welt, in der der Vater arbeitet und lebt, und kann daher auch nicht die richtige Einstellung finden. Manche Unternehmen haben Familienbesuchstage eingerichtet. Auch Werkzeitschriften, die ins Haus versandt werden, können eine Brücke der Aufklärung und des Verständnisses sein. Zuallererst ist es jedoch eine Frage des täglichen Gedankenaustauschs der Ehepartner. Wer zu Hause nie ein Wort über seinen Arbeitsalltag verliert, darf sich über Verständnislosigkeit nicht beklagen. Aber wer seine Frau auf dem laufenden hält, wird bald diesen Gedankenaustausch nicht mehr missen wollen. Frauen müssen freilich auch zuhören, wenn sich die Männer das, was sie beschäftigt, von der Seele reden wollen. Das ist manchmal gar nicht einfach bei der vielen häuslichen Ablenkung mit Kindern, Telefon und Fernsehen. Man möchte den Ehefrauen aber dringend raten: „Nimm Anteil, sonst tut's eine andere.“ Das sind dann die Männer, die auf Dienstreisen einer wildfremden Barfrau ihr Herz ausschütten.

Man sollte sich keinen Illusionen hingeben: Es gibt mehr Menschen, die in ihrem Beruf kreuzunglücklich sind, als man gemeinhin annimmt. Darunter mögen konstitutionelle Unglücksraben sein, die niemals und nirgends mit ihrer Umwelt zurechtkommen. Aber viele haben einfach nicht die richtige Firma, die richtige Aufgabe gefunden, sind durch eine Verquickung von Umständen in eine Sackgasse geraten, ohne daß man einen plausiblen, konkreten Grund dafür anführen könnte. Aber der Stachel steckt im Fleisch. Wer mit sich selbst unzufrieden ist, sucht sich gern einen abstrakten Gegner, einen begrifflichen Pappkameraden, auf den er nach Herzenslust feuern kann: die Geschäftsleitung; die „Zentrale in Hamburg“; das „System, mit dem hier gearbeitet wird“; „die da oben“. Das ist meist ein Zeichen einer tiefgreifenden Entfremdung. Ein Mensch, der seinen Arbeitsplatz ablehnt oder gar haßt, ist ein schwieriger Umgang für jeden, besonders für die Familie. Wenn es einmal soweit ist, sollte gekündigt werden, und die Ehefrau – meist mehr auf das Bewahrende bedacht – sollte dem nichts in den Weg legen.

Auf dem hohen Podest des „ehernen Erhaltens“ steht der Ehemann schon lange nicht mehr, und diese Abdankung des bärtigen Patriarchen kann einem offenen und freimütigen Familienleben nur nützlich sein. Die Hausfrau ruht auch nicht sicher im Hause wie zu Shakespeares Zeiten, sondern arbeitet, wenn sie Kinder hat, weit mehr Stunden pro Woche als alle Arbeiter und Angestellten mit festgelegter Arbeitszeit. Wenn nicht alles täuscht, ist der Mutter und Hausfrau in den letzten Jahren neue Autorität zugewachsen. Um so mehr Grund, die Rolle des Mannes – auch den Kindern gegenüber – richtig auszuleuchten, ohne Jupiterlampen, aber doch mit der nötigen Helligkeit; denn schön ist es schließlich nicht, wenn die lieben Kleinen fragen: „Wozu brauchen wir denn den?“

Jürgen Eick

Unsere Jubilare

Das kostbarste Gut eines Volkes sind seine Menschen, in deren Gedanken die Pläne entstehen, deren Hände die Werte schaffen und deren Herzen mutig genug sind, Gefahren auf sich zu nehmen, damit wir und unsere Kinder einer gesicherten Zukunft entgegengehen. Wir schulden ihnen Dank und jede erdenkliche Hilfe.

HEINRICH LÜBKE

40 Hoesch AG Bergbau

4. 10. 1968 Max Keuchel, Hauer
Verbundbergwerk Emil-Fritz

Hoesch AG Hüttenwerke

1. 10. 1968 Alfons Lass, Schichtmeister
Werk Westfalenhütte

7. 10. 1968 Franz Kowalewski, Dreher
Werk Westfalenhütte

13. 10. 1968 Eduard Talarczyk, Dreher
Werk Union

19. 10. 1968 Heinrich Lütke-Volksbeck, Meister
Werk Union

19. 10. 1968 Hermann Schulte, Ofenmann
Werk Westfalenhütte

26. 10. 1968 Otto Wiesemann, Revisionsmeister
Werk Union

Hoesch AG Walzwerke Hohenlimburg

22. 10. 1968 Rudi Landwehr, Wächter
Werkswache

22. 10. 1968 Paul Utermann, Walzmeister
Warmwalzwerk

29. 10. 1968 Johann Eversberg, Waschkauenwärter
Warmwalzwerk

25 Hoesch AG Bergbau

2. 10. 1968 Hans Kunkel, Masch.-Hauer
Schachtanlage Radbod

18. 10. 1968 Gerhard Gitler, Hauer
Schachtanlage Radbod

Hoesch AG Hüttenwerke

16. 8. 1968 Herbert Kalender, Maschinenschlosser
Werk Westfalenhütte

28. 8. 1968 Hugo Bärwald, Betriebsschlosser
Werk Union

1. 10. 1968 Erna Schwagereit, Buchhalterin
Werk Phoenix

5. 10. 1968 Gerhard Studhof, 1. Betriebselektriker
Werk Union

7. 10. 1968 Irene Michalski, Putzfrau
Werk Union

7. 10. 1968 Günter Schopp, Maschinist
Werk Phoenix

7. 10. 1968 Selma Wiemann, kaufm. Angestellte
Werk Union

11. 10. 1968 Helene Osthaus, kaufm. Angestellte
Werk Union

12. 10. 1968 Hermann Engels, kaufm. Angestellter
Werk Phoenix

13. 10. 1968 Horst Schönborn, Betriebselektriker
Werk Westfalenhütte

13. 10. 1968 Hans-Joachim Freund, Dreher
Werk Phoenix

13. 10. 1968 Siegfried Wencelas, Montage-Schlosser
Werk Union

18. 10. 1968 Hans Zeppenfeld, Mechanik.-Vorarb.
Werk Westfalenhütte

19. 10. 1968 Karl-Heinz Altemeier, Schlosser
Werk Union

22. 10. 1968 Heinz Böcker, Chemotechniker
Werk Phoenix

24. 10. 1968 Hans Biodrowski, Maschinist
Werk Union

30. 10. 1968 Alfons Müller, Kolonnenführer
Werk Phoenix

Hoesch AG Walzwerke Hohenlimburg

27. 10. 1968 Gerhard Ganasinsky, Werkzeugmacher
Werk Federstahl Kassel

Hoesch AG Röhrenwerke

11. 10. 1968 Anni Post, kaufm. Angestellte

Schmiedag AG

15. 10. 1968 Berthold Rinas, Ofenmann
Werk Eckesey

Die Werke und Gesellschaften der Hoesch AG



Dortmund-Hörder Hüttenunion AG Dortmund

STAHL

Hoesch AG Hüttenwerke Dortmund

Hüttenwerke Siegerland AG Siegen

WEITERVERARBEITUNG

Hoesch AG Walzwerke Hohenlimburg
Hohenlimburg

Hoesch AG Röhrenwerke Hamm

Schmiedag AG Hagen

Schwerter Profileisenwalzwerk AG Schwerte

Trierer Walzwerk AG Wuppertal-Langerfeld

Döhner AG Letmathe

Hoesch Maschinenfabrik Deutschland AG
Dortmund

Schwinn AG Homburg/Saar

Dörken AG Gevelsberg

Dittmann & Neuhaus AG Herbede/Ruhr

Eisenwerk Rothe Erde GmbH Dortmund

Blefa Blechwaren- und Faßfabrik GmbH
Kreuztal (Kr. Siegen)

Hoesch Drahtseilwerke GmbH Dortmund

Hoesch Hammerwerk Ruegenberg GmbH
Olpe i. Westf.

Schiffswerft Gustavsburg GmbH
Gustavsburg/Hessen

Hoesch Werk Federstahl Kassel
Kassel

Schwinn Sàrl Hénin-Liétard (Pas de Calais)

Hoesch Argentina SAlYC Buenos Aires

Hoesch Industria de Molas SA
São Paulo

Suspensiones Automotrices SA
Mexiko

Industriewerte AG Dortmund

KOHLE

Hoesch AG Bergbau Essen-Altenessen

HANDEL UND EXPORT

Hoesch Reederei und Kohlenhandel GmbH
Essen

Hoesch Eisenhandel mbH Dortmund

Dortmunder Eisenhandel GmbH
Dortmund

Celler & Co GmbH Dortmund

Hans Kaupmann GmbH
Wanne-Eickel

Hoesch Export GmbH Dortmund

Hansa Stahlexport GmbH Düsseldorf

American Hoesch Inc New York

Hoesch France Sàrl Paris

Hoesch Italiana SpA Mailand

Hoesch Limited London

Hoesch Nederland NV Den Haag

Hoesch SA Madrid

Gesamtbelegschaft 62 000

**WERK
und
WIR**

Eine Zeitschrift für die Mitarbeiter der
Hoesch Aktiengesellschaft. Herausgeber:
Hoesch Aktiengesellschaft, Dortmund.

Verantwortlich für WERK UND WIR
Hoesch Aktiengesellschaft:
Walter Hölkeskamp. Redaktion:
Erhard Jahn und Rolf Gröting. Graphische
Gestaltung: Harry Esser.
Anschrift der Redaktion: Dortmund,
Bornstraße 166. Telefon 84 41.
Fernschreiber 0822 294/0822 123.
Druck: dumont presse, Köln.

Verantwortlich für WERK UND WIR
Hoesch Aktiengesellschaft Ausgabe
BERGBAU, Seiten 97 bis 108:
Josef Ganster. Redaktion: Erhard Jahn
und Rolf Gröting. Graphische Gestaltung:
Harry Esser. Anschrift der
Redaktion: Dortmund, Bornstraße 166.
Telefon 84 41.
Fernschreiber 0822 294/0822 123.
Druck: dumont presse, Köln.

Verantwortlich für WERK UND WIR
Hoesch Aktiengesellschaft Ausgabe
HÜTTENWERKE, Seiten 145 bis 164:
Dr. Günter Sieber. Redaktionsleitung:
Johannes Hoischen. Anschrift der
Redaktion: Dortmund, Eberhardstraße 12.
Telefon 84 41. Fernschreiber 0822 123/0822 294.
Druck: Westfalendruck, Dortmund.

Nachdruck von Beiträgen dieses Heftes
honorarfrei gegen Quellenangabe und
zwei Belegexemplare gestattet,
ausgenommen die im Inhaltsverzeichnis
mit  gezeichneten Berichte.
WERK UND WIR erscheint monatlich und
wird kostenlos an alle Belegschaftsmitglieder
abgegeben.

Bildnachweis: Titel- und Rückseite:
Manfred Kampmann, Dortmund. Schwarz-
weiß-Aufnahmen: Erich Kreuzner und
Manfred Kampmann; Fotostellen Hütten-
werke; Jochen Feirich (Seite 254),
Dortmund; Hoogovens-Werksfotos;
Wolfgang Krüger, Dorsten; Günter Pesch,
Hamm; Karl Heinz Vogel, Dorsten und
Werk- und Privataufnahmen. Zeichnungen:
Ulrik Schramm, Feldafing; Hans Geisen,
Basel.



2



Fotowettbewerb

Am Meer

- | | |
|------------------------|------------------------|
| 1 Günter Waltner | Hoesch AG Hüttenwerke |
| 2 Siegfried Werkmüller | Hoesch AG |
| 3 Erika Opfer | Walzwerke Hohenlimburg |
| 4 Bodo Hertwig | Hoesch AG |
| 5 Manfred Oshowski | Hoesch AG Hüttenwerke |
| 6 Wolfgang Schneider | Hoesch AG |

Für den Fotowettbewerb können unsere Leser bis zum 3. Oktober Aufnahmen zu dem Thema „Der weite Blick“ und bis zum 3. November Aufnahmen zu dem Thema „Unser Kind“ einreichen.



3



4



5



6

