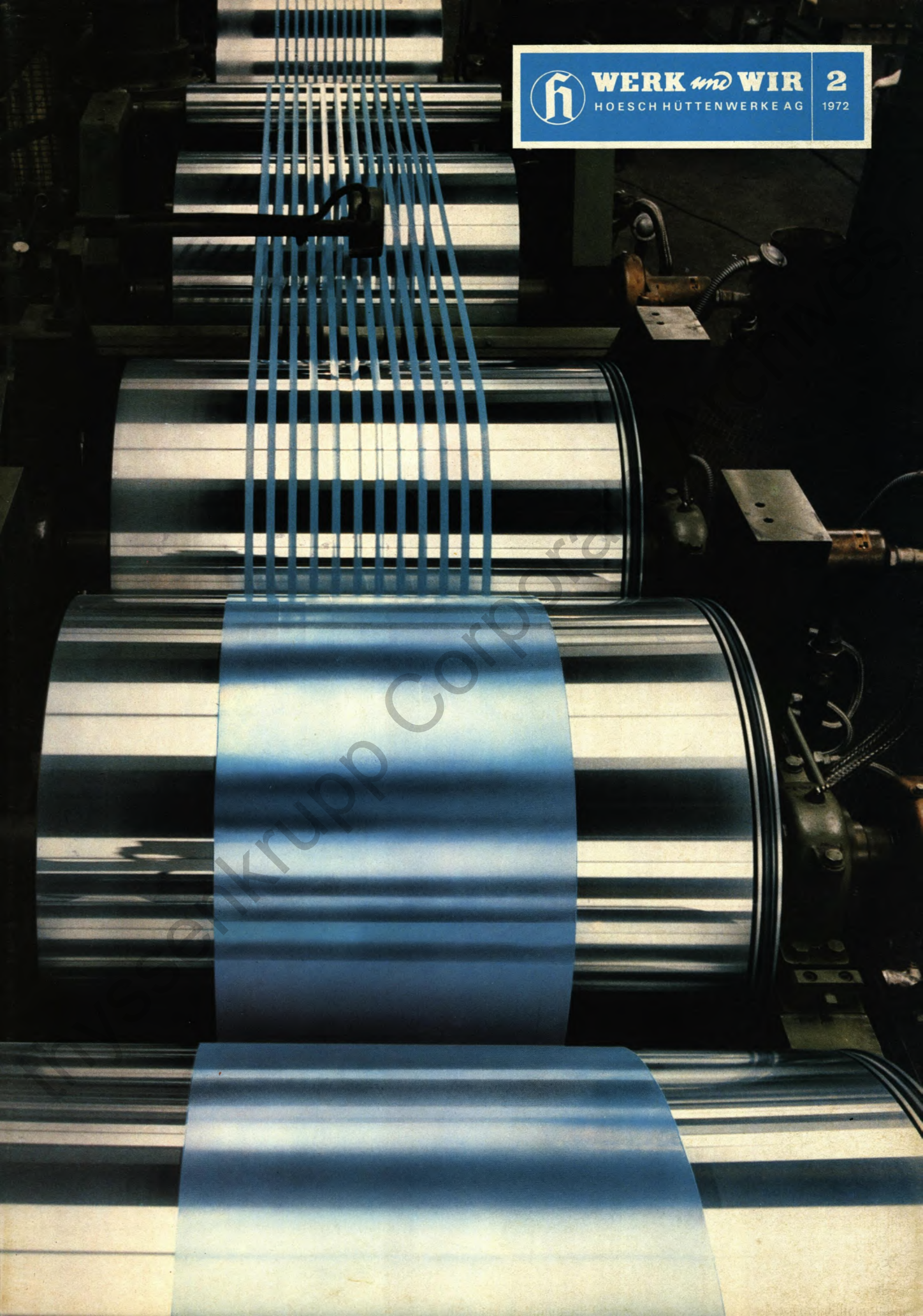




WERK und WIR
HOESCH HÜTTENWERKE AG

2
1972



Hoesch und Hoog

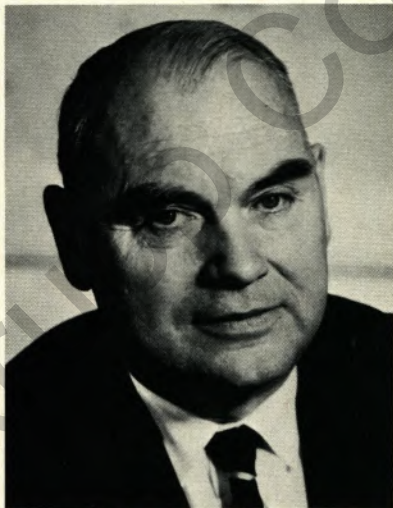
INHALT

- 30 Interview mit Dr. Harders:
Hoesch und Hoogovens gehen
zusammen
 - 33 Dr. Hufnagel: Start frei zu
neuen Investitionen
 - 34 Auch 1972: Hoesch braucht
junge Menschen
 - 36 Phoenix liefert jetzt mehr
Brammen
 - 38 manoflex — erstes reines
Kunststofferzeugnis von
Hoesch
 - 40 Müll wird durch Spiralrohre
abgesaugt
 - 42 Heinz Kühn zum
60. Geburtstag
 - 42 Friedrich W. Schneider zum
60. Geburtstag
 - 42 Paul Schulte-Borberg zum
65. Geburtstag
 - 43 Bilder aus der Arbeitswelt
zwischen 1871 und 1971: Vom
Proletarier zum
Wirtschaftsbürger
 - 45 Nach Streik und zähen
Verhandlungen neue
Tarifverträge in der
metallverarbeitenden und in der
Eisen- und Stahlindustrie
 - 45 Für den 2000sten einen
Fernsehtest
 - 46 Schwerpunkte und Fortschritte
des neuen
Betriebsverfassungsgesetzes
 - 49 Bundesausschuß für
AT-Angestellte der IG Metall
 - 50 Neues Gesenklager im Werk
Eckesey
 - 51 Der kluge Mann schlägt vor
 - 52 50 Fotolehrbücher waren und
sind erneut zu gewinnen
 - 53 Unsere Jubilare
 - 54 Die Gesellschaften der
Hoesch AG
 - 55 Der Fotowettbewerb
-
- 17 Hüttenkrieger
 - 18 Betriebstechnische
Stabsabteilung
 - 22 Netzplantechnik —
Kaltwalzwerk
 - 24 Werkpsychologischer Dienst
 - 25 Feuerschaden durch
Unachtsamkeit
 - 26 Hoesch-Stahlspundwände im
Weinbergbau
 - 27 Apropos Weinbergbau
 - 28 Der kluge Mann
 - 29 Stopp den Unfall
 - 30 Hörer Briefmarkenfreunde
 - 31 Aufgespießtes
 - 32 Betriebsportrait

Titelseite: „manoflex“ heißt das erste
reine Kunststofferzeugnis von
Hoesch — ein Verpackungsband aus
Polypropylen, das auf einer Anlage
des Trierer Walzwerks in Wuppertal
erzeugt wird (Seite 38).

Rückseite: Eine neue Flämnhalle
und die erweiterte Blockbrammen-
straße gehören zu den 1970 begon-
nenen Großinvestitionen, die in die-
sem Jahr in Betrieb genommen wer-
den. Unser Bild zeigt einen Blick auf
den neu angelegten Kühlplatz (siehe
Seite 36)

**Nachdem der Aufsichts-
rat der Hoesch AG
am 14. Januar 1972
einer vertieften
Zusammenarbeit
zwischen Hoesch und
Hoogovens „auf der
Grundlage der bekannten
Konzeption“ zugestimmt
hatte, baten wir
Dr. Friedrich Harders, den
Vorsitzenden unseres
Vorstandes, um nähere
Auskunft über diesen die
Zukunft unseres
Unternehmens
entscheidenden Schritt.**



**WERK UND WIR: Mit dem
Aufsichtsratsbeschluß vom 14.
Januar 1972 ist entschieden:
Hoesch und Hoogovens gehen
zusammen. Der Aufbruch nach
Europa wird Wirklichkeit. Doch
vermeiden wir große Worte:
Welche Vorteile erwarten Sie von
diesem Zusammenschluß für
Hoesch?**

HARDERS: Dieser Zusam-
menschlus versetzt uns in die
Lage, den sich abzeichnenden
Strukturen der Weltstahlindustrie
besser zu entsprechen. Darüber
hinaus können in Zukunft durch
flexiblere Gestaltung der Waren-
ströme konjunkturelle Ab-
schwünge ausgeglichen werden,
weil das Schwergewicht von
Hoogovens im Exportgeschäft
liegt, während Hoesch seine
Produkte vorwiegend im Inland
absetzt.

Das sind die langfristigen Vor-
teile für beide Unternehmen
in mehr wirtschaftspolitischer
Sicht.

Aus dem ureigensten Unter-
nehmensbereich der Stahlerzeu-
gung möchte ich — ohne exakte
Zahlen anzugeben — folgende
Vorteile nennen:

1. Die neue Größenordnung
sichert eine krisenfestere, weil
ertragsstarke Zukunft, und bietet
eher die Möglichkeit, neue Un-
ternehmensstrategien zu reali-
sieren.

2. Die Abstimmung aller Inve-
stitionen wird die Bildung von
Schwerpunkten und die bessere
Auslastung bestehender und
neuer Anlagen ermöglichen und
Doppelinvestitionen vermeiden.
Außerdem kann dem schnellen
Wandel der Verfahren, der Pro-
dukte und der Kapitalintensitäten
besser gefolgt werden.

3. Rationalisierungserfolge
sind durch Bereinigung und
Austausch der Programme,
durch Spezialisierung der Anla-
gen und des know-how sowie
durch Ordnung der Warenströme
zu erreichen.

4. Der immer größere Aufwand
für Forschung und Entwicklung
wird ergiebiger werden, indem er

besser zusammengefaßt und in-
tensiviert wird. Der Austausch
betrieblicher Erfahrungen und die
Ausbildungsmöglichkeiten kön-
nen wir dadurch erheblich ver-
bessern.

Beide Unternehmen werden
sich gut ergänzen. So gewinnt
Hoogovens Anschluß an ein fast
komplettes Profilstahlprogramm
und die Feinblechveredelungs-
erfahrungen. Hoesch gewinnt
besondere Vorteile durch die
Zusammenarbeit bei der Weiß-
blechherstellung. Für Hoogovens
wird der BRD-Binnenmarkt und
besonders das Ballungszentrum
Ruhrgebiet besser erschließbar.
Für Hoesch erweitern sich die
Exportmöglichkeiten vom Kü-
stenstandort Ijmuiden, einem
Standort übrigens, der mit den
günstigsten Produktionsstätten,
wie wir sie in Japan finden, konk-
kurrieren kann.

**WERK UND WIR: Warum hal-
ten Sie Hoogovens für den besten
Partner?**

HARDERS: Wir halten Hoog-
ovens für den besten Partner, weil
Hoesch und Hoogovens schon
seit vielen Jahren zusammenar-
beiten. Hoogovens ist seit den
20er Jahren an Unternehmen der
deutschen Stahlindustrie betei-
ligt. Diese Beteiligungen wurden
mit Neuordnung der Stahlindu-
strie nach dem Kriege in einer
43prozentigen Beteiligung von
Hoogovens an der DHHU zu-
sammengefaßt und schließlich
bei der Fusion Hoesch/Hütten-
union in eine 14,5prozentige Be-
teiligung an Hoesch umgewan-
delt. Das war 1966, als gleich-
zeitig im sogenannten Rahmen-
vertrag eine erste Arbeitsteilung
zwischen Hoesch und Hoogovens
vereinbart wurde. Seitdem sind
Warenlieferungen hinüber- und
herübergeflossen und viele Ak-
tivistäten gemeinsam ergriffen
worden. Ich erinnere an den Be-
schluß der Aufsichtsräte und
Vorstände vom vergangenen
Jahr, auf Grund von Wirtschaft-
lichkeitsrechnungen eine für
Hoogovens bereits genehmigte

Hoogovens gehen zusammen

Weißblechlinie nicht in Ijmuiden, sondern in Dortmund zu errichten und gemeinsam zu nutzen. Ich erinnere aber auch an das beschlossene Vorhaben, auf der Maasvlakte bei Rotterdam gemeinsam ein Hüttenwerk zu errichten. Obwohl einer Realisierung dieses Planes die bekannten Schwierigkeiten entgegenstehen, ist dieses Vorhaben noch nicht vom Tisch.

WERK UND WIR: Hätte dieser Rahmenvertrag oder ein neuer noch umfassender gestalteter und verfeinerter Vertrag für die Zukunft nicht auch ausgereicht?

HARDERS: Nein. Ein noch so fein gesponnenes Netz vertraglicher Vereinbarungen könnte nicht die Vorteile bringen, die dieser Zusammenschluß beinhaltet. Wir wissen das aus Erfahrung. Gewisse Rationalisierungseffekte sind durch Verträge erreichbar – ich erinnere hier an die Zeit vor der Fusion von Hoesch und Hüttenunion, wo solche Verträge bestanden haben zum Nutzen beider Partner –, ein Höchstmaß an wirtschaftlichem Effekt kann jedoch nur erreicht werden, wenn die Unternehmensgrenzen fallen, d. h., wenn in eine gemeinsame Kasse gewirtschaftet wird. Ein noch so in die Einzelheiten gehendes Bündel von Verträgen kam also nicht in Frage.

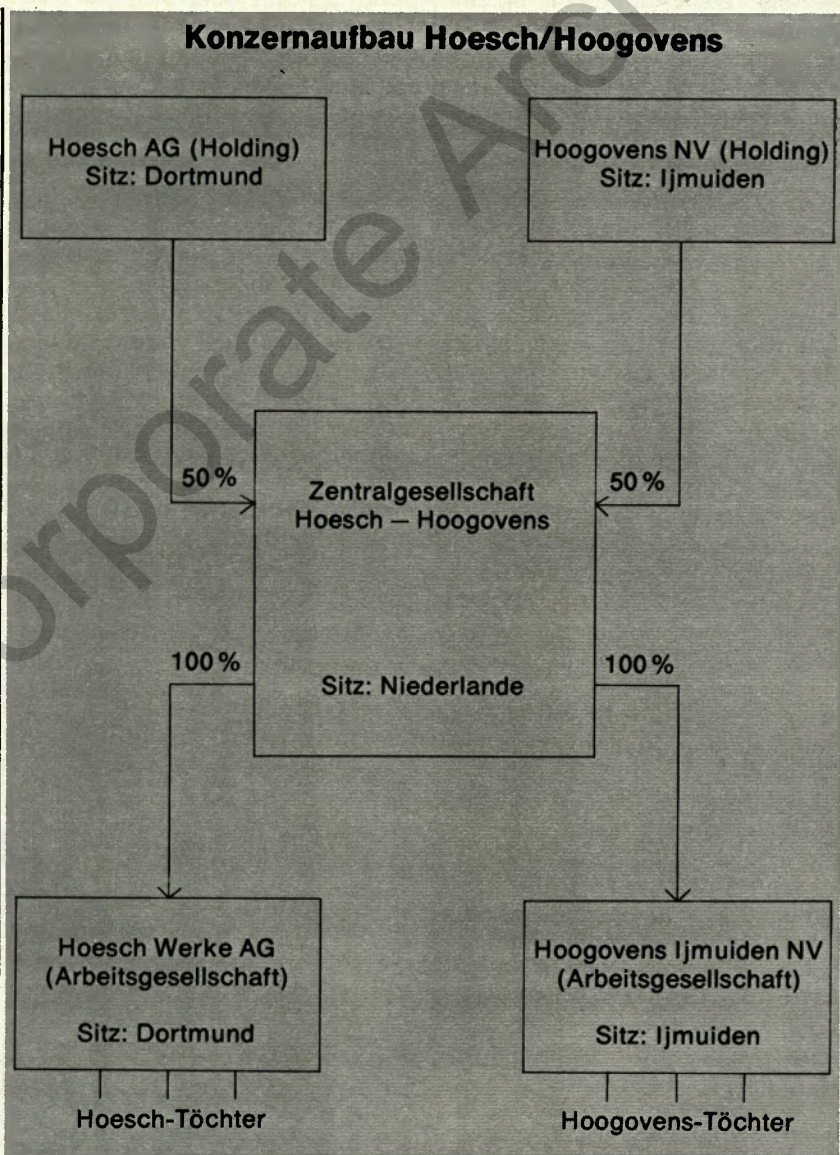
WERK UND WIR: Diese Vorteile überzeugen. Hinzu kommt der Vorteil der Größe. Hoesch und Hoogovens zusammengekommen stehen mit 11 Millionen Tonnen jährlicher Stahlproduktion, 6 bis 7 Milliarden DM Umsatz und ca. 76 000 Mitarbeitern in der EWG an dritter Stelle der großen Stahlunternehmen. Ohne Zweifel gewinnt ein so großes Stahlunternehmen neben den schon besprochenen Rationalisierungseffekten auch mehr Atem, mehr Standvermögen und mehr Durchsetzungskraft als eine vergleichsweise kleine Gesellschaft. Aber bringt Internationalität und

weite Verzweigung nicht nur Vorteile, sondern auch Nachteile aufgrund der komplizierteren und wohl auch schwerfälligeren Organisation?

HARDERS: Zunächst einmal: Größe ist nicht Selbstzweck, sondern eine der Bedingungen für unser Überleben. Selbstverständlich wissen wir, daß der Zusammenschluß neben den bereits genannten Vorteilen auch Nachteile haben kann. Diese können besonders in einer komplizierten und schwerfälligen Organisation liegen. Es ist deshalb unsere vorrangige Aufgabe, jetzt beim Aufbau der neuen Konzernstruktur darauf zu achten, daß die Organisation nicht schwerfälliger wird. Es darf in Zukunft nicht mehr Zeit und Arbeitskraft erforderlich sein für Koordinierung, Kommunikation sowie Beschlußfassung als bisher. Das ist ein hohes, aber ich glaube ein zu verwirklichendes Ziel. Die angestrebte Größenordnung der neuen Zentralgesellschaft von maximal etwa 80 Beschäftigten spricht hier eine deutliche Sprache.

WERK UND WIR: Um möglichst reibungslos zusammenzuarbeiten, müssen möglichst gute, d. h. klare und eindeutige Verträge die Zusammenarbeit regeln. Bei Ihren Verhandlungen mit Hoogovens haben Sie sich an ein Modell angelehnt – Gründung einer Zentralgesellschaft, an der beide Partner je zur Hälfte beteiligt sind –, das sich bereits in der Praxis beim Zusammenschluß des niederländischen Flugzeugunternehmens Fokker mit den Vereinigten Flugtechnischen Werken in Bremen bewährt hat. Wie wird dieses Modell auf unsere Verhältnisse übertragen?

HARDERS: Es ist richtig, daß das Modell von Fokker-VFW bei unseren Überlegungen Pate gestanden hat. Welche Konstruktionen nach diesem Modell vorgesehen sind, können Sie diesem Schema entnehmen, das



die vorgesehene Konzernstruktur erkennen läßt.

WERK UND WIR: Wie soll sich der Vorstand der Zentralgesellschaft zusammensetzen? Entspricht der Vorstand der Arbeitsgesellschaft dem Vorstand der heutigen Hoesch AG?

HARDERS: Der Vorstand der Zentralgesellschaft wird aus den bisherigen Mitgliedern des Vorstandes von Hoesch und Hoogovens gebildet. Er wird also insgesamt 10 Personen umfassen. Der Vorstand von Hoesch Arbeitsgesellschaft wird aus dem bisherigen Vorstand der Hoesch

AG gebildet. Entsprechendes gilt auf niederländischer Seite. Darüber hinaus werden die Vorstände der Arbeitsgesellschaften durch jeweils ein Mitglied der anderen Arbeitsgesellschaft ergänzt.

WERK UND WIR: Stimmt es, daß der Sitz der Zentralgesellschaft im holländischen Arnheim liegen soll?

HARDERS: Arnheim ist als Sitz der Zentralgesellschaft schon im Gespräch gewesen, wie auch viele andere Orte auf holländischem Boden nahe der deutsch-holländischen Grenze. Ein Be-

schluß ist noch nicht gefaßt. Ich glaube aber, daß Arnheim gute Aussichten hat, einmal die Zentralgesellschaft zu beherbergen.

WERK UND WIR: Ein Grund für die langen und schwierigen Verhandlungen, die dem Beschluß vom 14. Januar vorausgingen, war die Tatsache, daß die Mitbestimmung in den Niederlanden unbekannt ist. Wie wird die Mitbestimmung in der zu bildenden Zentralgesellschaft verwirklicht?

HARDERS: Bei den Regelungen hinsichtlich des Aufsichtsrates der Zentralgesellschaft war es unsere Aufgabe, das in Deutschland geltende Recht der Mitbestimmung in Unternehmen der Montanindustrie mit den niederländischen Auffassungen über die Struktur einer Gesellschaft in Einklang zu bringen. Die schließlich im Einvernehmen mit den deutschen und niederländischen Gewerkschaften gefundene Konstruktion von 24 Mitgliedern — 12 Deutsche und 12 Niederländer, wobei die beiden nationalen Gruppen aus je 4 Anteilseignervertretern, 4 Arbeitnehmervertretern und 4 Neutralen bestehen — lehnt sich an das Aufsichtsratsmodell des Europäischen Bundes Freier Gewerkschaften (EBFG) an.

WERK UND WIR: Nach deutschem Recht hat der Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft strenge Kontrollbefugnisse, nach niederländischem Recht nicht. Wie weit reichen die Befugnisse des Aufsichtsrates der Zentralgesellschaft?

HARDERS: Die Befugnisse des Aufsichtsrates der Zentralgesellschaft werden grundsätzlich weitestgehend den Befugnissen des Aufsichtsrates einer deutschen Aktiengesellschaft entsprechen, d. h., um nur die wichtigsten Punkte hervorzuheben, daß ein Katalog zustimmungsbedürftiger Geschäfte in Anlehnung an die geltende Satzung der Hoesch AG geschaffen, in die Satzung der Zentralgesellschaft aufgenommen und der Jahresabschluß von deren Aufsichtsrat festgestellt wird.

WERK UND WIR: Aus allem geht hervor, daß sich Hoesch und Hoogovens als gleichberechtigte Partner zusammenschließen. Der Auf-

sichtsrat und der Vorstand der Zentralgesellschaft sind paritätisch mit Niederländern und Deutschen besetzt, die beiden Holding-Gesellschaften verfügen je über 50 Prozent der Aktien dieser Zentralgesellschaft. Könnte sich diese Gleichberechtigung nicht im Laufe der Zeit durch Zukauf oder Abgabe von Aktien oder durch die Tatsache verschleppen, daß Hoogovens seine alte Beteiligung von 14,5 Prozent an den Aktien der heutigen Hoesch AG behält?

HARDERS: Hoogovens wird durch den Besitz der 14,5 Prozent Hoesch-Aktien kein Übergewicht im neuen Konzern erhalten. Diese 14,5 Prozent Hoesch-Aktien werden dadurch neutralisiert, daß sich Hoogovens verpflichtet hat, die Rechte aus diesen Aktien ausschließlich im Interesse der Zentralgesellschaft auszuüben.

WERK UND WIR: Wie wird die Praxis der Betriebsführung aus-

sehen, wenn die Vereinigung vollzogen ist? Woran werden die Mitarbeiter merken, daß sich etwas gegenüber früher geändert hat?

HARDERS: In der Zentralgesellschaft wird in Zukunft die Konzernstrategie, d. h. die primäre Geschäftspolitik und die Koordinierung der Tätigkeiten der Arbeitsgesellschaften festgelegt.

Trotzdem werden die beiden Einheiten Hoesch und Hoogovens prinzipiell ihren Charakter nicht ändern. Beide Unternehmensteile werden ihre eigene Entwicklung nehmen. Das bedeutet auch, daß beide Unternehmensteile eine vollintegrierte Eisen- und Stahlerzeugung haben werden, also die gesamte Produktionskette vom Roheisen bis zum Walzwerkserzeugnis aufweisen.

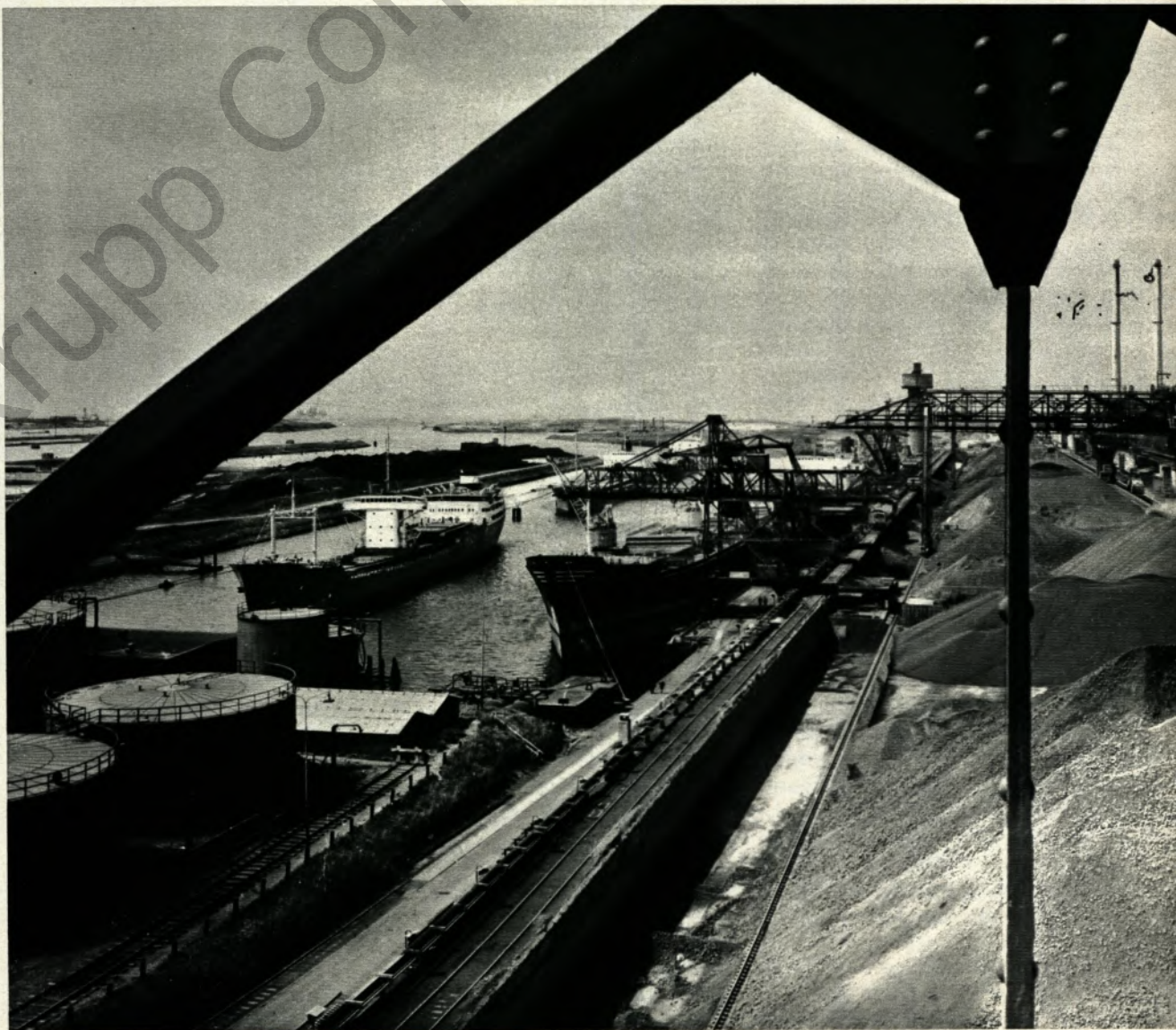
Vereinfacht kann man vielleicht sagen, die Zukunft wird in der Zentralgesellschaft be-

stimmt, das Tagesgeschäft bleibt da, wo es heute ist, in Dortmund und Ijmuiden.

WERK UND WIR: Ist daran gedacht, deutsche und niederländische Belegschaftsmitglieder zeitweise auszutauschen, um damit wichtige Erkenntnisse und Erfahrungen auf die jeweils andere Seite zu übertragen?

HARDERS: Selbstverständlich denken wir daran, auf verschiedenen Gebieten Mitarbeiter für eine begrenzte Zeit auszutauschen, um Erkenntnisse und Erfahrungen zu übertragen. Das kann aber immer nur relativ wenige Mitarbeiter für ganz bestimmte Fachaufgaben betreffen. An einen Austausch größerer Mannschaften, Abteilungen oder Bereiche ist selbstverständlich nicht gedacht.

WERK UND WIR: Besteht die Gefahr, daß im sozialen Bereich im Zuge einer gegenseitigen An-



passung Leistungen geschmälert oder sogar aufgegeben werden?

HARDERS: Es ist selbstverständlich so, daß alle bestehenden vertraglichen Vereinbarungen von der Hoesch Arbeitsgesellschaft übernommen und nur mit Zustimmung der Vertragspartner geändert werden können. Eine Befürchtung der Leistungsschmälerung vom Unternehmen aus ist nicht berechtigt.

WERK UND WIR: Noch vor Jahresfrist war eine der Hauptsorgen unserer Arbeitnehmer, daß durch einen Zusammenschluß mit Hoogovens in Dortmund — auf lange Sicht — Arbeitsplätze gefährdet werden könnten. Sind diese Sorgen berechtigt?

HARDERS: Ich bin der festen Überzeugung, daß die Sorgen hinsichtlich der Gefahr der Arbeitsplätze im Dortmunder Raum oder, wie es genannt wurde, die

Aushöhlung der Hoesch-Werke, nicht berechtigt ist. Dabei möchte ich mit Nachdruck auf unser Investitionsprogramm hinweisen. 700 Millionen DM sind wir dabei, zu investieren in die Erweiterung von Hochofen IV, in eine gerade in Betrieb genommene Stranggußanlage, in den Ausbau der Brammenstraße und der Warmbreitbandstraße sowie in den Neubau eines Kaltwalzwerkes. Im Juli des vergangenen Jahres wurde darüber hinaus ein zusätzliches Investitionsprogramm beschlossen, das die Arbeitsplätze im Dortmunder Raum sicherlich für die nächsten 20 Jahre sichert. Ja, es werden zusätzlich ca. 2000 Arbeitsplätze neu zu besetzen sein.

WERK UND WIR: Wird der Beschluß vom 14. Januar — einer der entscheidendsten in der hundertjährigen Geschichte unseres Unternehmens — dazu führen, daß „die Stadt Dortmund Trauer“ tragen muß, wie kürzlich in der Tagespresse vermutet wurde?

HARDERS: Nicht nur für Dortmund besteht keinerlei Grund, „Trauer zu tragen“. Auch das Land Nordrhein-Westfalen und im weitesten Sinne der Bund können nach Prüfung der Dinge nur glücklich sein über unseren Beschluß. In steuerlicher Hinsicht entstehen hier nach der heutigen Regelung für Stadt, Land und Bund keine Einbußen. Vielmehr muß betont werden, daß wir unsere Arbeitsplätze auch für die ferne Zukunft erheblich sicherer gemacht haben, und das wird von allen maßgeblichen Stellen begrüßt.

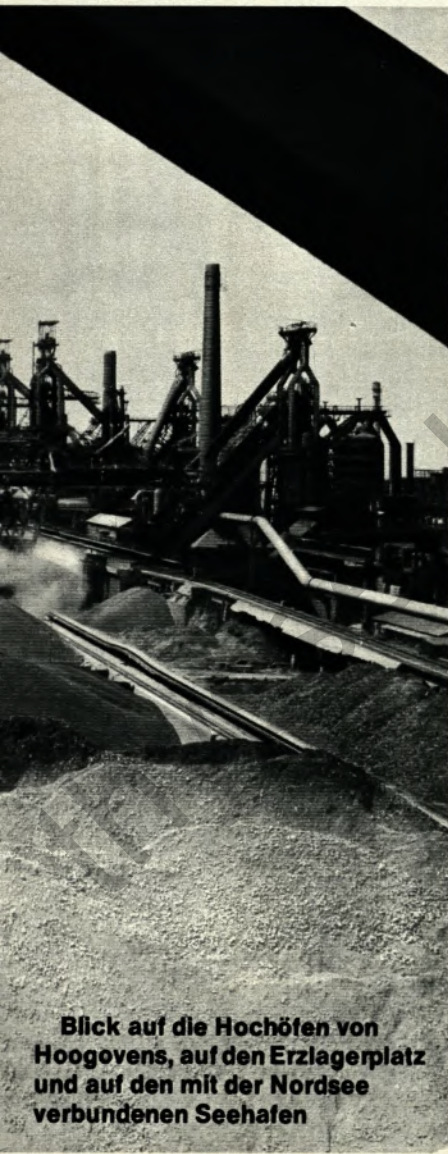
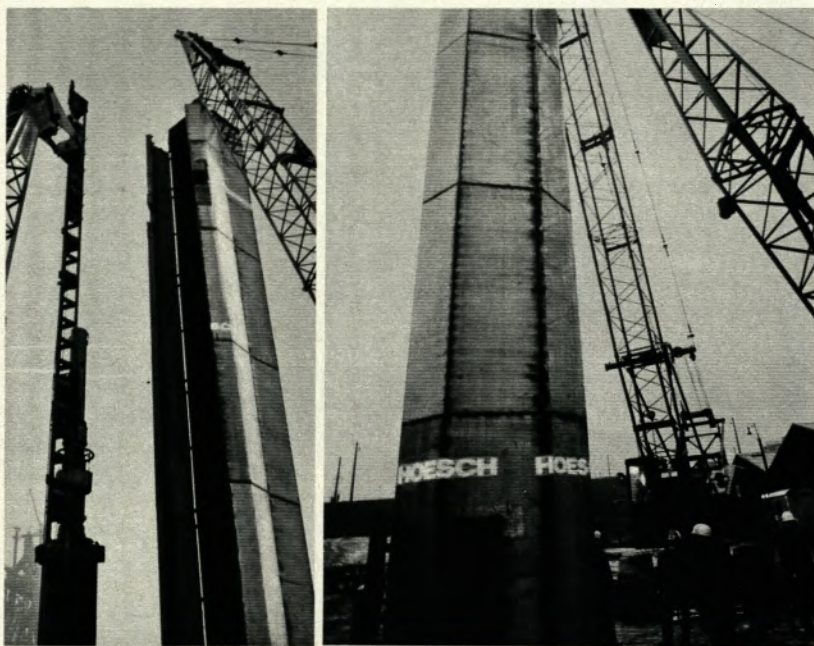
WERK UND WIR: Wie weit ist der Weg vom Beschluß des 14. Januar bis zu seiner Verwirklichung? Wie wird der Zusammenschluß technisch ablaufen?

HARDERS: Zunächst einmal müssen wir unser Vorhaben vor unsere nächste Hauptversammlung bringen, die voraussichtlich am 17. Mai dieses Jahres stattfindet. Unsere Aktionäre müssen unserem Vorhaben mit 75prozentiger Mehrheit des vertretenen Kapitals zustimmen. Bis dahin wollen wir unsere Vorstellungen über die Arbeitsweise im neuen Verbund und über die Leistung des neuen Gesamtunternehmens konkretisiert haben.

Start frei zu neuen Investitionen



Am 23. Dezember 1971 machte Dr.-Ing. Franz-Josef Hufnagel vom Vorstand der Hoesch AG den ersten Spatenstich: Auf dem Gelände des Werkes Westfalenhütte gab er den Start frei für den Bau eines Blasstahlwerkes, das die alten Siemens-Martin-Stahlwerke ablösen soll. Zugleich stellte er der Öffentlichkeit eine Neuentwicklung vor: den achteckigen Lärmdämmturm (ein mit Bondal verkleidetes und mit Kunststoff ausgeschäumtes Traggerüst aus U-Stählen), der die Stahlpundbohle beim Rammen umschließt und dabei den Rammlärm so stark mindert, daß in unmittelbarer Nähe ein Gespräch normaler Lautstärke geführt werden kann — gewiß eine Entwicklung mit Zukunft, wenn man an das Rammen in Wohngebieten denkt.



Blick auf die Hochöfen von Hoogovens, auf den Erzlagerplatz und auf den mit der Nordsee verbundenen Seehafen

Hoesch braucht auch 1972 junge Menschen

Stahl hat Zukunft. Junge Menschen, die heute vor der Berufswahl stehen, entscheiden sich für eine gute Zukunft, wenn sie sich für eine Ausbildung bei Hoesch entscheiden. Umfassende und gründliche Ausbildung durch geschulte Ausbilder in neuzeitlich eingerichteten Lehrwerkstätten oder in unserer kaufmännischen Werkschule ist ihnen sicher. Haben sie ihre Ausbildung abgeschlossen, können sie als qualifizierte Fachkräfte an den Hochöfen, in den Stahlwerken, an den Walzstraßen, in den Verarbeitungsgebieten und in den Verkaufsbüros Stahl entwickeln, erschmelzen, walzen, verarbeiten, prüfen und verkaufen. Sie haben die Welt des Stahls gewählt, die gute Aussichten und vielseitige Aufstiegsmöglichkeiten für jeden bereithält.

Hoesch AG Hauptverwaltung

46 Dortmund,
Eberhardstraße 12

Bürogehilfin
Bürokaufmann
Industriekaufmann
Verwaltungs-
angestellter
(Krankenkasse)

Hoesch Hüttenwerke AG

46 Dortmund,
Rheinische Straße 173

Betriebsschlosser
Dreher
Chemielaborant
Fernmeldemonteur
Former
Gärtner
Hüttenfacharbeiter
Modelltischler
Starkstromelektriker
Schmelzschweißer
Techn. Zeichner
Universalfräser
Werkstoffprüfer
Werkzeugmacher
Industriekaufmann

Bürogehilfin
Bürokaufmann

Hoesch Siegerlandwerke AG

59 Siegen,
Hindenburgstraße 5-7

Chemielaborant
Maschinenschlosser
Meß- und Regel-
mechaniker
Starkstromelektriker
Stahlbauschlosser
Techn. Zeichner
Werkstoffprüfer

Bürogehilfin
Industriekaufmann

Hoesch Werke Hohen- limburg-Schwerte AG

585 Hohenlimburg,
Oegerstraße 120

Betriebsschlosser
Dreher
Federmacher
Fotolaborant
Kfz-Schlosser
Maschinenschlosser
Starkstromelektriker
Teilezeichner

Walzendreher
Werkstoffprüfer
Werkzeugmacher

Bürogehilfin
Industriekaufmann

Hoesch Röhrenwerke AG

47 Hamm,
Kissinger Weg

Betriebsschlosser
Dreher
Starkstromelektriker
Techn. Zeichner

Bürogehilfin
Industriekaufmann

Hoesch Rothe Erde- Schmiedag AG

46 Dortmund,
Tremoniastraße 5-11

Betriebsschlosser
Dreher
Fräser
Gesensschmied
Maschinenschlosser
Modelltischler

Modellschlosser
Reckschmied
Starkstromelektriker
Stahlformenbauer
Techn. Zeichner
Universalfräser
Werkzeugmacher

Bürogehilfin
Industriekaufmann

Hoesch Trierer Walzwerk AG

56 Wuppertal-Langertfeld,
Schwelmer Straße 156

Werkstoffprüfer
Industriekaufmann
Bürogehilfin

Schwinn AG

665 Homburg,
Bexbacher Straße 53

Dreher
Schmied
Maschinenschlosser
Techn. Zeichner
Universalfräser
Werkzeugmacher
Industriekaufmann



Hoesch Maschinenfabrik Deutschland AG

46 Dortmund,
Borsigstraße 22

Dreher
Maschinenschlosser
Techn. Zeichner

Bürogehilfin
Bürokaufmann
Industriekaufmann

Dittmann & Neuhaus AG

5812 Herbede/Ruhr,
Schloßstraße 5-7

Betriebsschlosser
Dreher
Starkstromelektriker

Industriekaufmann

Blefa AG

591 Kreuztal (Kreis Siegen)

Maschinenschlosser
Dreher
Feinblechler
Werkzeugmacher

Bürogehilfin
Industriekaufmann

Hoesch Packband GmbH

583 Schwelm,
Berliner Straße 51-55

Dreher
Maschinenschlosser
Werkzeugmacher
Elektriker

Bürogehilfin
Industriekaufmann

Hoesch Handel AG

46 Dortmund,
Südwall 21-23

Bürogehilfin
Bürokaufmann

Kaufmann im Groß-
und Außenhandel

Dortmunder Eisenhandel GmbH

46 Dortmund-Aplerbeck,
Riesestraße 12

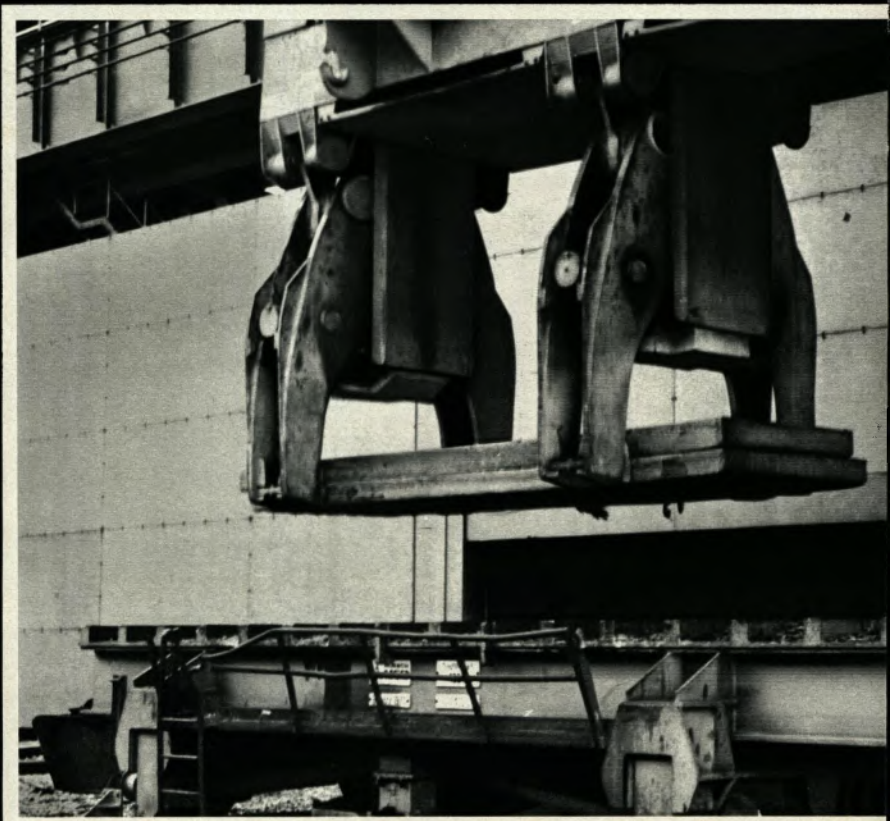
Bürokaufmann
Kaufmann im Groß- und
Außenhandel

**ERFOLG
IM
BERUF**



HOESCH Ausbildung

Phoenix liefert jetzt mehr Brammen





„Phoenix liefert bald mehr Brammen“ hieß die Überschrift der Reportage im Augustheft 1970, in der wir berichteten, wie und warum die Leistung der Blockbrammenstraße und der Flämmerei des Werkes Phoenix erhöht werden sollte: Der Ausbau ist nun abgeschlossen, so daß wir bei einem Gang durch das Werk die neuen Anlagen in Betrieb erleben. In nunmehr 24 Tiefföfen (vorher waren es 22) werden die Rohbrammen erwärmt und laufen über erneuerte Arbeitsrollgänge zum Walzgerüst. Hier werden heute bis zu 12,5 Meter lange Brammen ausgewalzt (zuvor betrug die größte Länge 6,4 Meter). Hinter dem Walzgerüst steht eine neue Kanten-Heißflämmaschine, die bis zu vier Millimeter tiefe Oberflächenfehler an den Kanten der Brammen mit einer Geschwindigkeit von 30 bis 65 Metern in der Minute ausflämmt (Bild 1). Die bis zu 21 Tonnen schweren Vorbrammen laufen danach über eine Waage auf den neu angelegten Kühlplatz, auf dem rund 15000 Tonnen Brammen gestapelt werden können (Bild 2). Sind die großen, für die Warmbreitbandstraße bestimmten Vorbrammen abgekühlt, werden sie mit einem Quertransportwagen (Bild 3) in die neue Flämmhalle gebracht. In dieser 165 Meter langen Halle (Bild 4) werden die Brammen von einer Kaltflämmaschine (Bild 5) oder von Hand geflämt und schließlich auf Waggons verladen. Die Kapazität der Blockbrammenstraße, die neben der Warmbreitbandstraße vor allem auch das Grobblechwalzwerk Phoenix beliefert, ist durch den Ausbau von 170000 Monatstonnen auf 205000 Tonnen gestiegen.



manoflex® - erstes reines K

Zierlich wie ein Spielzeug

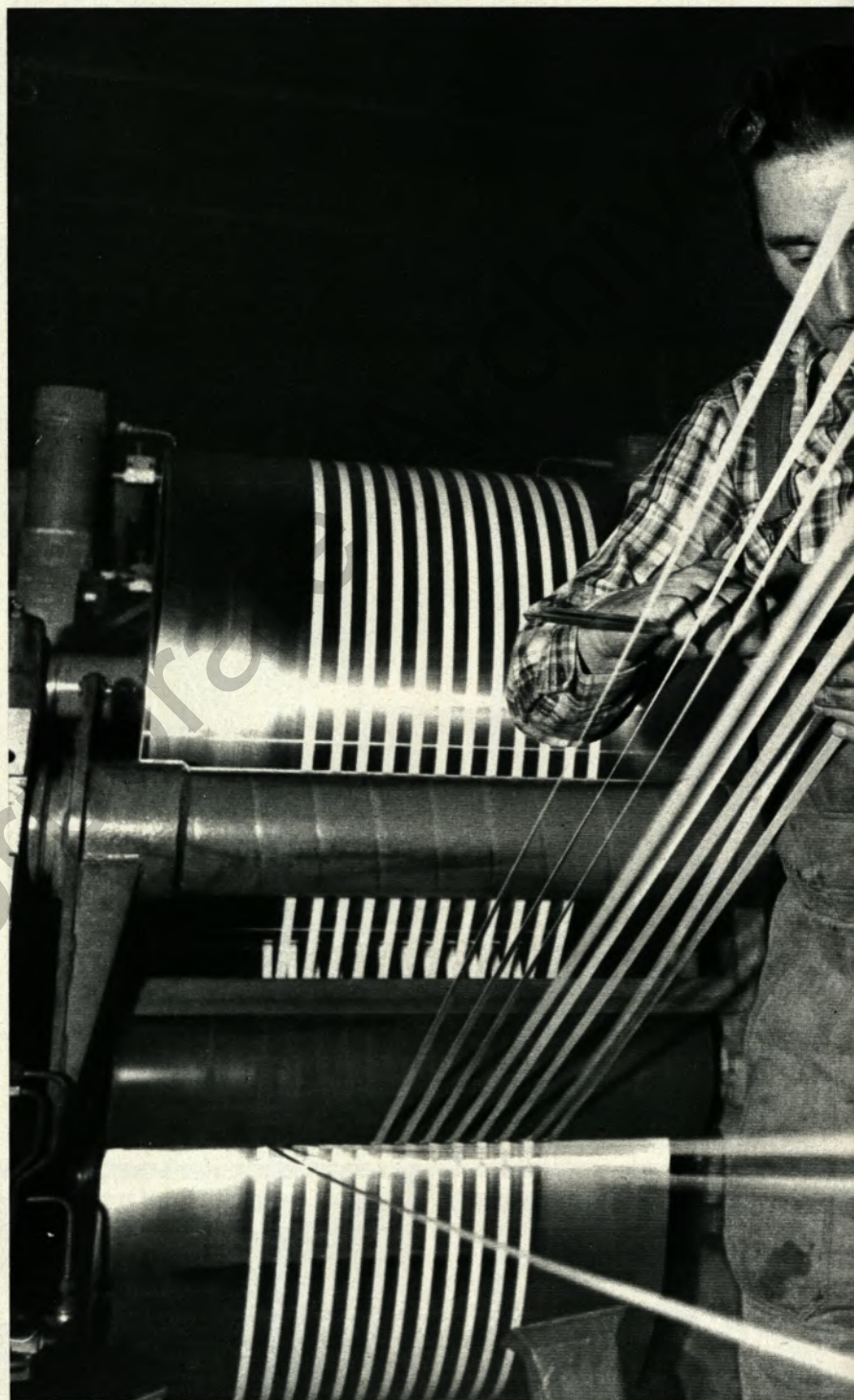
„Verpackungsstahlband von Hoesch reicht jährlich von der Erde zum Mond und wieder zurück“ heißt die Überschrift, unter der wir im Märzheft vorigen Jahres unser Packbandwerk in Hagen-Kabel als einen der größten Hersteller von Stahlbandumreifungen vorstellten. Inzwischen hat Hoesch seine Packbandpalette erweitert: Neben den Stahlbändern werden auch Kunststoffbänder erzeugt, die zugleich das erste reine Kunststoffprodukt aus dem Hause Hoesch sind. Kunststoffband eignet sich nämlich besonders gut zum Verpacken weicher und leichter Güter. Gegenüber Draht und Kordeln hat es sich beim Versand von Zeitschriften und Büchern, im Versandhandel und in der Wellpappindustrie bereits durchgesetzt. Und auch mittlere und größere Kartons werden immer mehr mit Kunststoffband verpackt.

Gut dreißig Schritt lang ist die Anlage, auf der Hoesch-Kunststoffband entsteht. Sie nimmt in einer der Werkhallen des Trierer Walzwerks in Wuppertal gerade eine Ecke ein. Die Arbeitsgänge sind zwar den Arbeitstakten stahlverarbeitender Walzstraßen vergleichbar — auch hier wird das Material erwärmt, läuft über eine Vielzahl von Walzen, wird geschnitten und aufgehäpelt —, aber jedes einzelne Aggregat ist so klein und zierlich, daß es wie Spielzeug wirkt. Daß hier dennoch nicht gespielt wird, zeigt das Produktionsergebnis: Im Dreischichtenbetrieb kann diese Anlage monatlich 50 Tonnen Kunststoff-Verpackungsband erzeugen, das — aneinandergehängt und in der gängigsten Breite von 12,7 Millimetern — rund 10 000 Kilometer lang ist, nach vier Monaten also bereits einmal um den Erdball herumreicht.

Ausgangsmaterial unseres Kunststoffbandes ist Polypropylen, das in Form kleiner, mattweißer Perlen sackweise ange-

liefert wird. Dieses Granulat wird — mit der entsprechenden Farbmenge gemischt — in den Extruder gesaugt, in dem es fleischwolfähnlich durch eine Schnecke vorangetrieben, gemischt und unter Hitze und Druck zähflüssig wird. Als breiter, auf etwa 230 Grad erwärmter Film tritt der Kunststoff aus einer Düse, fließt über mehrere hintereinander angeordnete Kühlwalzen, die von kaltem Wasser durchströmt werden und das Band auf Raumtemperatur abkühlen. Nun schneiden Messer das Band in Streifen, die auf die nächsten Walzen weiterlaufen. Diese Walzen werden von heißem Öl durchflossen und erhitzen das Band auf rund 100 Grad.

So vorbereitet, folgt der für das Kunststoffband wichtigste Arbeitsvorgang: Die Polypropylen-Bänder werden gereckt und erhalten dadurch erst die Eigenschaften — hohe Zugfestigkeit und entsprechende Dehnung —, die sie zum Umreifen von Packstücken geeignet machen. Das



▲ Das aus dem Extruder austretende breite Band wird in Streifen geschnitten und läuft über zahlreiche Walzen, die es wärmen, abkühlen und zwischen denen es auf seine endgültigen Maße gereckt wird, die Rolf Smets immer wieder kontrolliert

Recken besorgen zwei Walzen, von denen die eine um den eingestellten Reckgrad schneller läuft als die andere. Das Band wird also auf die mehrfache Länge gedehnt, wobei sich seine Maße in der Dicke und in der Breite stark verringern.

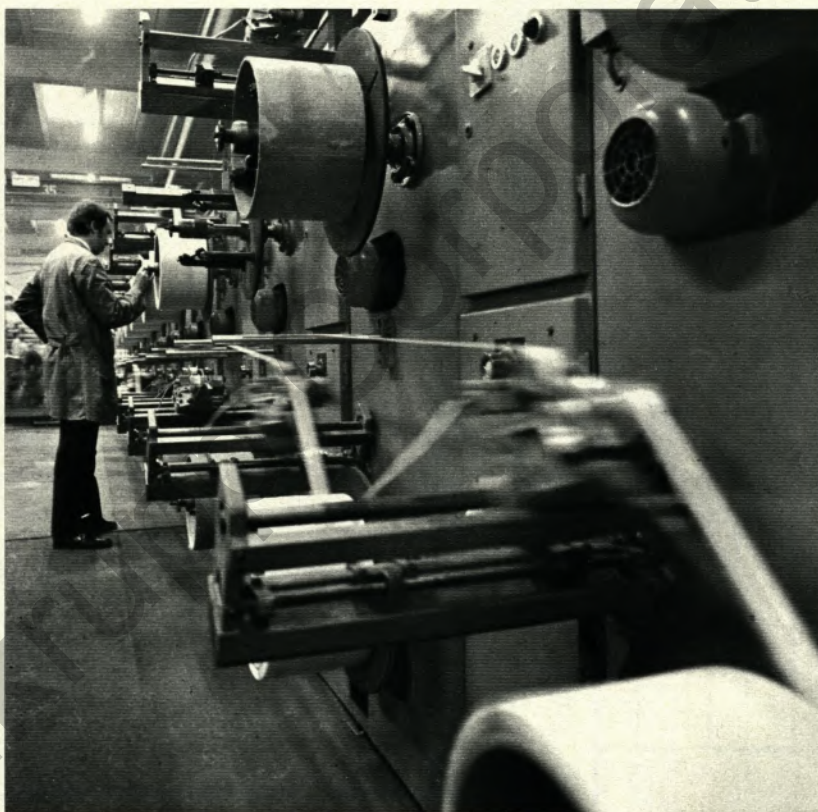
Die gereckten Bänder laufen abschließend über zwei geheizte Ausgleichswalzen, erhalten dann von Prägewalzen eine profilierte Oberfläche — die das Band weiter festigt, sein Verschließen und Verschweißen erleichtert — und kühlen auf weiteren Walzen ab. Von hier aus spannen sich die fertigen Bänder zum Wickelwerk, wo bis zu 22 Wickler die Bänder aufhaspeln. Vor dem Wickelwerk steht der Packtisch, dahinter türmen sich die Kartons, in denen die „Coils“ verschwinden.

Um eine gute Bandqualität zu erzielen, ist es nicht nur notwendig, das eingehende Rohmaterial

Kunststofferzeugnis von Hoesch

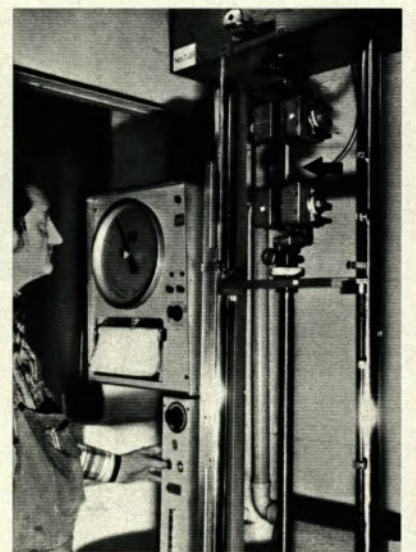


◀ Polypropylen, ein sackweise in Form weißer Perlen angelieferter Kunststoff, ist das Ausgangsprodukt des Hoesch-Kunststoffbandes „manoflex“. Rolf Smets fügt das gewünschte Farbpigment hinzu. Rechts der Extruder, in dem der Kunststoff unter Hitze und Druck verflüssigt wird



◀▼ Das Wickelwerk mit seinen 22 Wicklern, auf denen die fertigen Bänder aufgehaspelt werden

▼ Bei den vielseitigen Qualitätsuntersuchungen, denen unser Kunststoffband ständig unterworfen wird, steht am Anfang immer die Untersuchung der Dehnung und Zerreißbarkeit



auf seine gleichbleibenden Eigenschaften zu kontrollieren, während der Produktion die Abmessungen zu überprüfen und regelmäßig Proben in die Zerreißmaschine zu geben. Außerdem muß das „Arbeitsvermögen“ des Bandes stimmen sowie seine „Erholung“ (die Fähigkeit, zu seiner ursprünglichen Länge zurückzukehren, wenn es gedehnt wurde). Es darf nur geringfügig „kriechen“ (damit die Bänder gespannt bleiben), es muß stoßartige Belastungen ertragen und ein bestimmtes Spleißverhalten aufweisen. Es darf nicht säbelig sein (ein auf den Tisch gelegtes Stück muß gerade und darf nicht

der Länge nach durchgebogen sein), und es darf sich nicht verdrehen. Seine Witterungsbeständigkeit muß ebenso stimmen wie seine Widerstandsfähigkeit gegen Mikroorganismen. Es muß — in einem Wort gesagt — den Namen „manoflex“ tragen — den geschützten Markennamen unseres Kunststoffbandes —, der die hohe Qualität dieses jüngsten Hoesch-Erzeugnisses gewährleistet.

► Unter dem Namen „manoflex“ gehen heute Hoesch-Kunststoffbänder in alle Welt — gut verpackt von Willi Wenigroth



Müll wird durch Spi



1 Das Olympiadorf München war schon im Rohbau fertig, als die Rohrverleger ihre Arbeit für die modernste „Müllentsorgungsanlage“ der Bundesrepublik aufnehmen

2 Aus dem Müllschlucker in den Wohnungen fällt der Abfall durch Keramikschächte (siehe Pfeil) auf geschlossene Schachtventile

3 Vollautomatisch werden die Ventile geöffnet, und der Müll saust durch die Rohrleitungen – von Unterdruck angesaugt – ins Silo

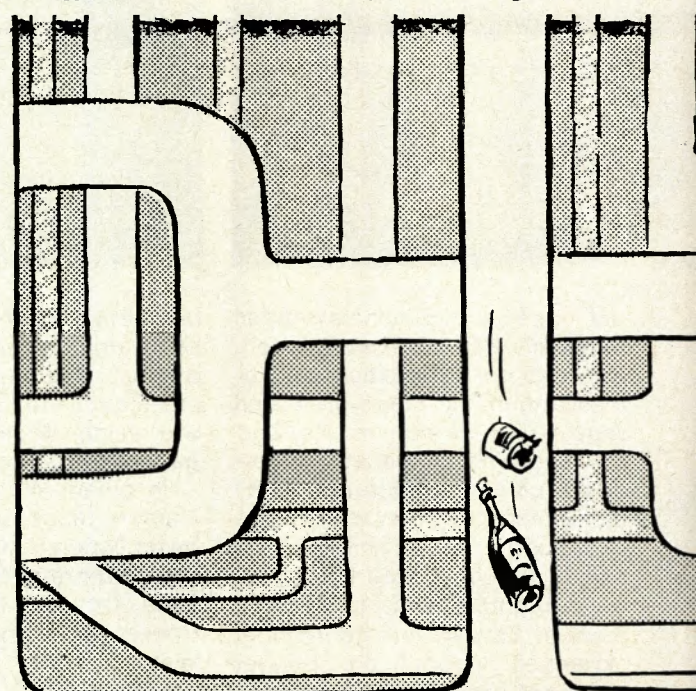
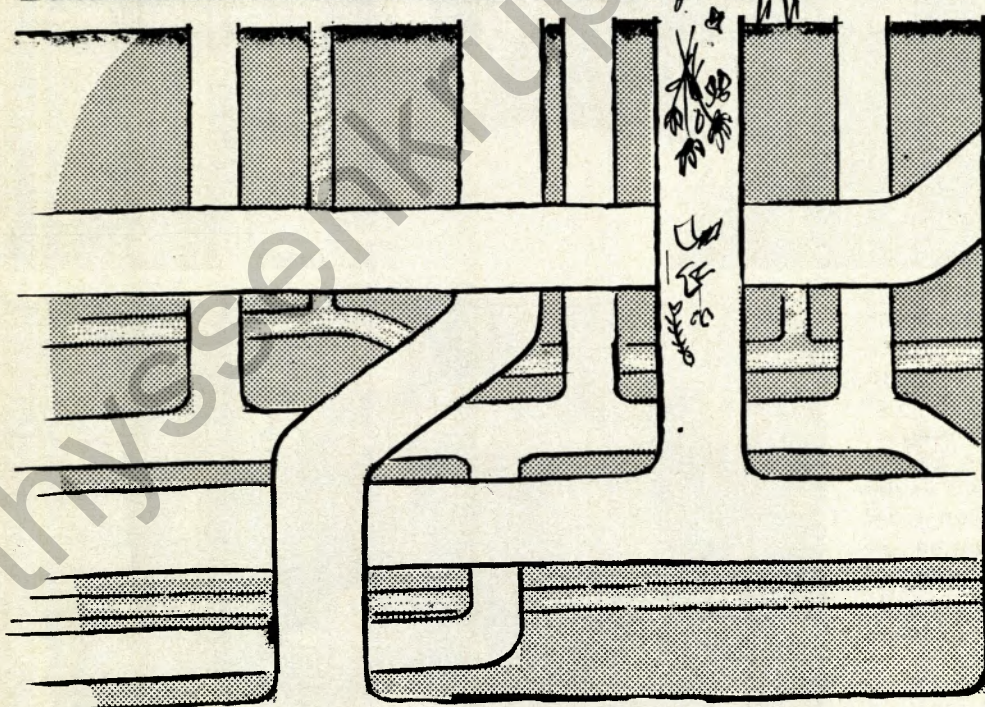
4 Fünf Kilometer lang ist das Leitungsnetz für die Müllbeseitigung im Olympiadorf

5 Ist eine Leitung verstopft, klettert ein Mann durch die alle 50 bis 70 Meter angeordneten Revisionsschächte und beseitigt den Engpaß

Im Olympiadorf von München, in dem nach den Spielen 12000 Menschen wohnen werden, ist die modernste „Müllentsorgungsanlage“ der Bundesrepublik entstanden. Man rückt dem Abfall pneumatisch zu Leibe, wie es die Schweden seit Jahren tun, das heißt: Man arbeitet mit Unterdruck in einem System von Saugkanälen.

Mit der Bewährung, die die gesamte Anlage vor sich hat, werden sich auch die vom Großrohrkontor Hoesch-Salzgitter gelieferten spiralgeschweißten Rohre bewähren. Sie werden einiges aushalten müssen, denn Müll aller Art wird mit einer Geschwindigkeit von zwanzig Metern in der Sekunde gegen die Rohrwände donnern. In Schweden gaben die Olympiaplaner – um die Belastbarkeit einer solchen Anlage zu erproben – Autobatterien in den Müllschlucker. Sie kamen „im Ziel“ an. Unzählige Male allerdings sind sie unterwegs gegen die Rohrwände geschlagen – doch spiralgeschweißte Rohre von Hoesch-Salzgitter halten das aus.

Schwierigkeiten mit den nahezu fünf Kilometer langen Stahlrohrleitungen hat es während der Verlegung nicht gegeben, dafür aber um so mehr mit den baulichen Gegebenheiten. Im Olympiadorf beginnt das



Spiralrohre abgesaugt

Wohnen ja größtenteils erst auf der ersten Etage. Im Parterre befinden sich Tunnelstraßen, Parkplätze und Versorgungseinrichtungen. Sie alle und die Bauten darüber standen schon im Rohbau, als es an die Verlegung der Rohre ging.

Die für die Müllentsorgung verwendeten Rohre haben einen Durchmesser von 500 Millimetern. Ihre Wandstärken betragen fünf bis 25 Millimeter. Die dickeren Wände werden in den Krümmungen benötigt, denn da müssen sie besonders viel vertragen. Die Krümmungen haben auch sonst ihre Eigenheiten. So halten sie erfahrungsgemäß hin

und wieder lange Gegenstände zurück, die auf den Geraden zwar noch den Weg allen Unrats nehmen, sich in den Kurven jedoch festsetzen. In so einem Fall klettert ein Mann durch einen der Revisionsschächte, die alle 50 bis 70 Meter eingebaut wurden, in die 50 Zentimeter weite Leitung und beseitigt den Engpaß von Hand.

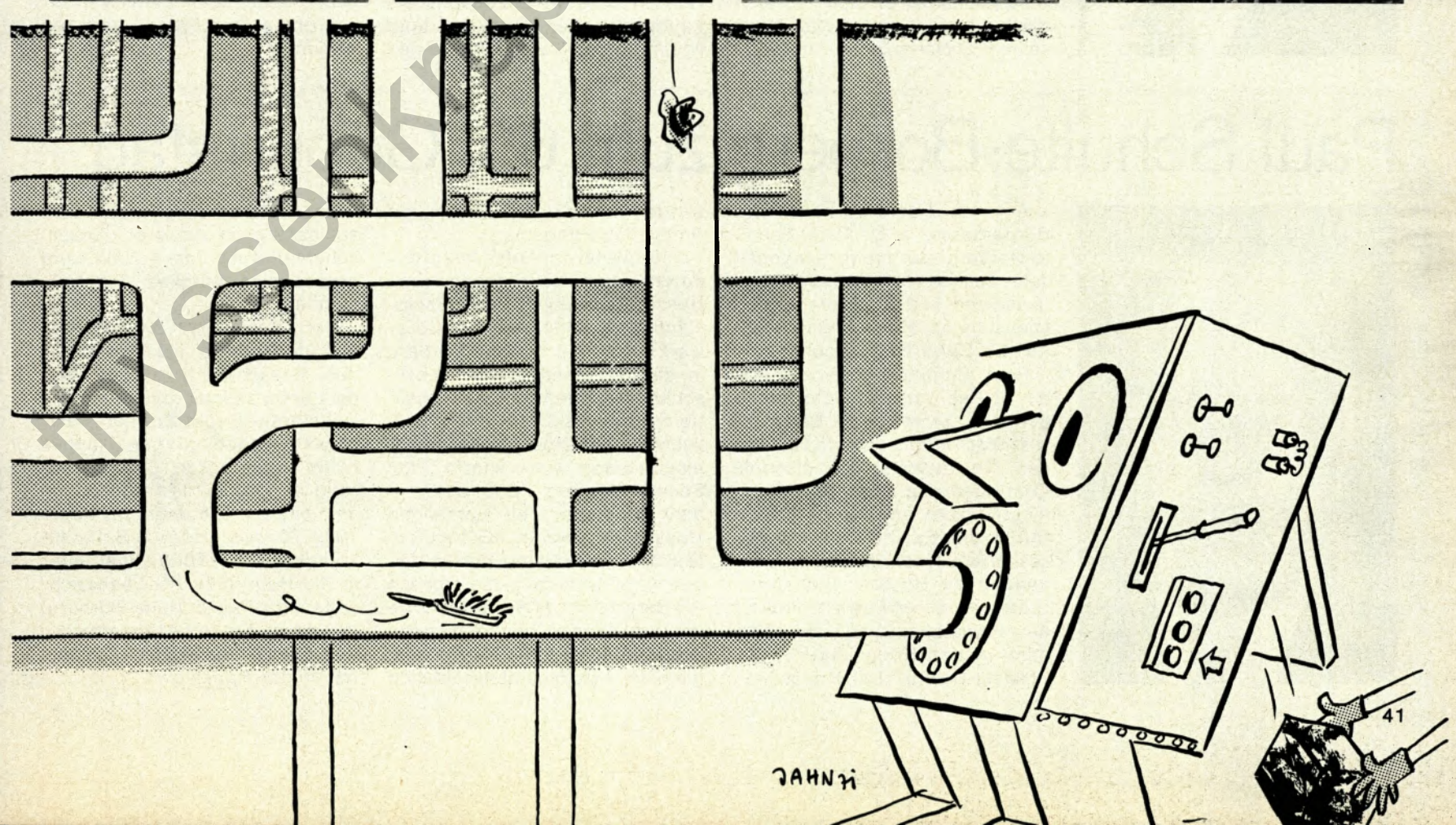
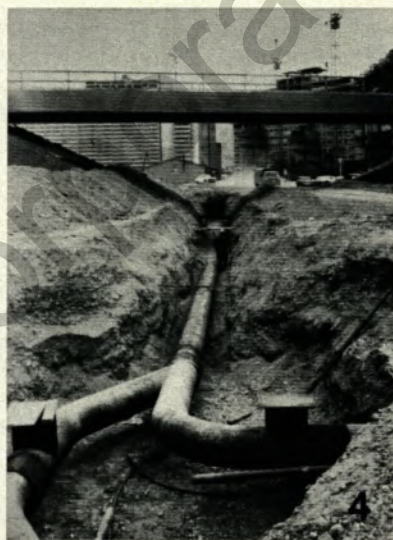
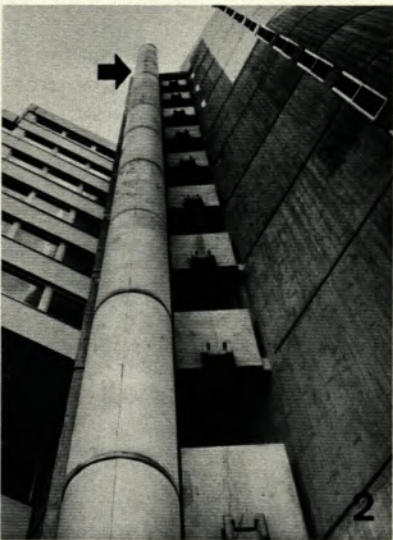
Doch beginnen wir am Anfang: in der Wohnung, wo die Hausfrau den Müllschlucker bedient. Der Abfall fällt durch die aus Keramik gefertigten Abwurfschächte hinunter bis auf das Schachtventil. Dort lagert der Müll, bis ihn die vollautomatische Schaltanlage

durch Impulssteuerung abrufft. Jeder Schacht wird einzeln geleert: Das Schachtventil öffnet sich, der Müll fällt in eine Kammer, das Ventil schließt sich. Beim Öffnen der Kammer wird der in den Saugkanälen erzeugte Unterdruck wirksam. Erzieht den Müll wie ein unwiderstehlicher Magnet an, so daß aller Abfall mit einer Geschwindigkeit von 80 Kilometern in der Stunde vorangetrieben wird. Am Ende fällt er in ein Silo und gerät automatisch in die Presse, die daraus handliche 8-Kubikmeter-Pakete macht. Dann geht es auf dem Lkw zur Müllverbrennungsanlage, die für das olympische Dorf und den

Sporthochschulkomplex eingerichtet worden ist.

Immer mehr Menschen fürchten, daß unsere Gesellschaft einmal im Müll erstickt wird. Höchste Zeit also, auch bei der Müllbeseitigung Neuland zu betreten. In München ist es geschehen.

Die Münchener Müllentsorgungsanlage hilft aber nicht nur, unsere Umwelt etwas sauberer zu halten, sondern erschließt auch einen neuen Anwendungsbereich für spiralgeschweißte Rohre, den unsere Mitarbeiter von den Röhrenwerken gewiß nicht aus den Augen verlieren werden.



Heinz Kühn zum 60. Geburtstag



Heinz Kühn, seit 1966 Ministerpräsident des Landes Nordrhein-Westfalen, begeht am 18. Februar 1972 seinen 60. Geburtstag. Seit der Hauptversammlung 1970 gehört er dem Aufsichtsrat der Hoesch AG als „weiteres Mitglied“ der Arbeitnehmervertreter an.

Heinz Kühn wurde 1912 in Köln geboren. Nach dem Abitur studierte er Nationalökonomie und Staatswissenschaften an der Universität Köln und volontierte zugleich und danach an der „Rheinischen Zeitung“.

An seinem achtzehnten Geburtstag wurde er Mitglied der SPD. Er leitete die rheinische Arbeiterjugend und die Sozialistische Studentengruppe. 1933,

im Alter von 21 Jahren, emigrierte er nach Prag und 1936 nach Brüssel. In der Emigration studierte er zunächst weiter und arbeitete dann als Redakteur einer Wochenzeitschrift deutscher Emigranten.

1945 kehrte er nach Deutschland zurück, übernahm an der „Rheinischen Zeitung“ in Köln das Ressort Außenpolitik und wurde später eine Zeitlang Chefredakteur dieser Zeitung.

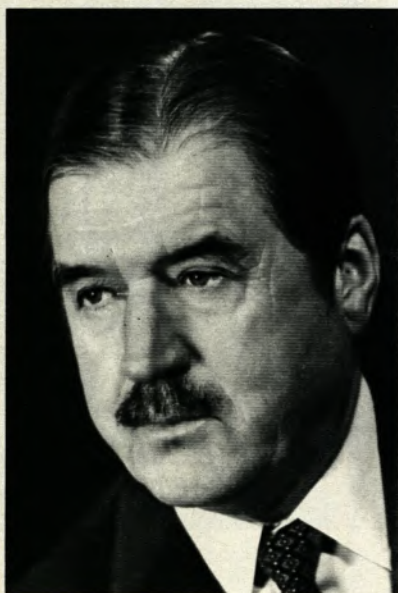
Von 1948 bis 1954 gehörte er als Abgeordneter dem nordrhein-westfälischen Landtag an und war von 1953 bis 1962 Mitglied des Deutschen Bundestages. 1962 wandte er sich wieder der Landespolitik zu. Vier Jahre später wurde er als Spitzenkan-

didat seiner Partei zum Ministerpräsidenten des größten deutschen Bundeslandes gewählt.

Seit 1962 ist Heinz Kühn Landesvorsitzender der SPD und seit 1954 Mitglied des Parteipräsidiums. In diesem Jahr (seit dem 1. November 1971) vertritt er als Präsident des Bundesrates den Bundespräsidenten.

Als stellvertretender Vorsitzender des Vorstandes der Friedrich-Ebert-Stiftung hat Heinz Kühn die Entwicklungshilfe und Entwicklungspolitik zu seinem Aufgabengebiet gemacht und sich damit einem Bereich zugewendet, der zugleich sein Hobby ist — ebenso wie das Fotografieren, die Bücher und seine Schallplattensammlung.

Friedrich W. Schneider zum 60. Geburtstag



Diplomkaufmann Friedrich W. Schneider, kaufmännisches Vorstandsmitglied der Dortmund-Hörder Hüttenunion AG bis zu deren Verschmelzung mit der Hoesch AG im Jahre 1970, vollendete am 26. Januar 1972 sein 60. Lebensjahr.

Friedrich W. Schneider, gebürtiger Siegerländer, entstammt einer alten Unternehmerfamilie, deren Vorfahren bereits dem Erzbergbau und der Eisen- und Stahlerzeugung verbunden waren, so auch die Friedrichshütte in Herdorf gründeten.

Friedrich W. Schneider studierte Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an den Universitäten London und Köln. Nach seinem Diplomexamen im Jahre

1937 erhielt er eine vielseitige praktische Ausbildung bei verschiedenen Außenhandelsgesellschaften im In- und Ausland, bei Hüttenwerken und im Bankwesen. 1938 nahm er in der Revisionsabteilung der Vereinigte Stahlwerke AG seine berufliche Tätigkeit auf.

Nach Kriegsende kehrte er zunächst zu den Vereinigten Stahlwerken zurück, übernahm 1946 die kaufmännische Leitung der Bergbau und Hütten AG in Herdorf und war danach Geschäftsführer der Eisenhandel Stein GmbH in Weibach, ehe er 1949 zur Friedrichshütte AG, Herdorf, ging, wo er zunächst als kaufmännischer Direktor tätig war, bis er 1959 zum Mitglied des

Vorstandes bestellt wurde.

Zum Vorstandsmitglied der Dortmund-Hörder Hüttenunion AG wurde er 1962 ernannt, und in dieser Eigenschaft leitete er die Ressorts Konzernfinanzen, Rohstoffwesen und Einkauf.

Auch den verschiedensten Organisationen und Institutionen der Stahlindustrie stellte er sich zur Verfügung. So ist er Vorstandsmitglied der Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie und Mitglied einiger ihrer Hauptausschüsse sowie des Betriebswirtschaftlichen Instituts der Eisenhütten-Industrie, die seine großen Erfahrungen und Fachkenntnisse, sein Urteilsvermögen und seinen Rat zu schätzen wissen.

Paul Schulte-Borberg zum 65. Geburtstag



Am 18. Februar 1972 wird Bergassessor a. D. Paul Schulte-Borberg, der im vergangenen Jahr aus dem Hoesch-Vorstand ausschied und 37 Jahre in den Diensten von Hoesch stand, seinen 65. Geburtstag begehen.

Paul Schulte-Borberg wurde am 18. Februar 1907 in Dortmund geboren. Er studierte Bergbauwissenschaften, erwarb 1930 an der Technischen Hochschule Charlottenburg das Bergingenieur-Diplom und legte 1934 in Berlin das Examen als Bergassessor ab. Noch im selben Jahr kam er zu Hoesch. Vier Jahre später wurde er Betriebsdirektor auf Kaiserstuhl und übernahm dann in den Kriegsjahren Fürst Leopold-Baldur. Bei Kriegsende

wurde ihm die Schachtanlage Radbod übertragen.

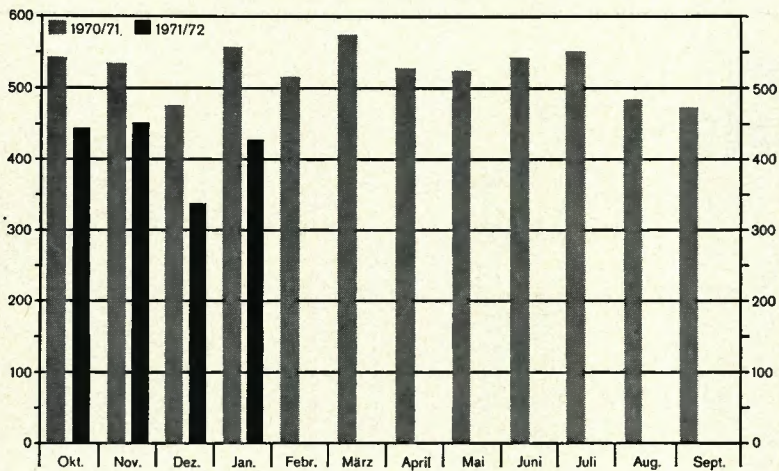
1952 berief der Aufsichtsrat der durch die Neuordnung von Hoesch getrennten und selbstständigen Altenessener Bergwerks-AG Paul Schulte-Borberg in den Vorstand dieser Gesellschaft. Nachdem die Altenessener Bergwerks-Gesellschaft 1953 wieder in die Hoesch Werke AG eingegliedert war, wurde Paul Schulte-Borberg 1956 auch in den Vorstand der damaligen Hoesch Bergwerks AG berufen. Bei der Vereinigung dieser beiden Gesellschaften zur Hoesch AG Bergbau im Jahre 1959 wurde er Mitglied des neu gebildeten Direktoriums. 1961 berief ihn dann der Aufsichtsrat der Hoesch

AG zum stellvertretenden Vorstandsmitglied unserer Gesellschaft und im Jahre 1963 zum ordentlichen Mitglied des Vorstandes.

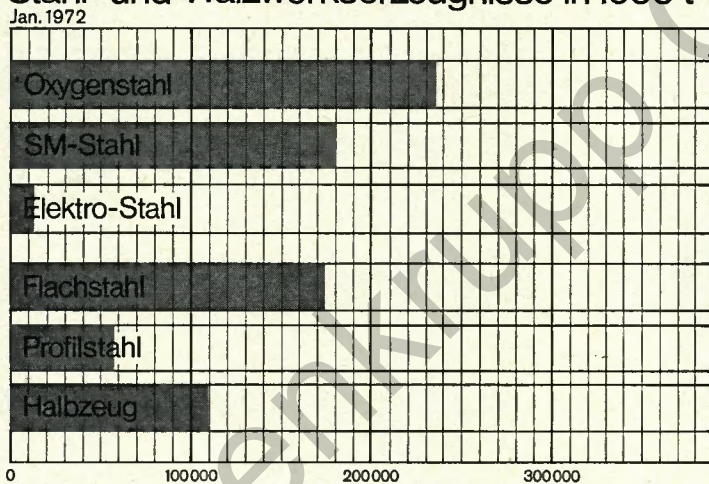
Von dieser Zeit an hat Paul Schulte-Borberg die Geschicke des Hoesch-Bergbaus geleitet, der unter seiner Initiative mit sichtbarem Erfolg alle nur denkbaren Anstrengungen unternahm, sich durch Rationalisierung der schlechten Absatzlage anzupassen. Ein Jahr, nachdem 1969/70 alle Hoesch-Schachtanlagen und 11000 Mitarbeiter in die Ruhrkohle AG überwechselten, trat Paul Schulte-Borberg, der seine ganze Lebensarbeit in den Dienst von Hoesch gestellt hat, in den Ruhestand.

Der Hüttenkieker

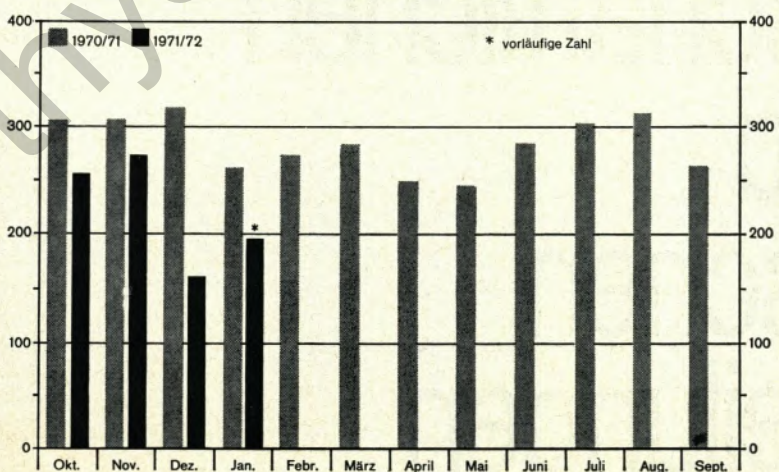
Unsere Rohstahlerzeugung in 1000 t



Stahl- und Walzwerkserzeugnisse in 1000 t

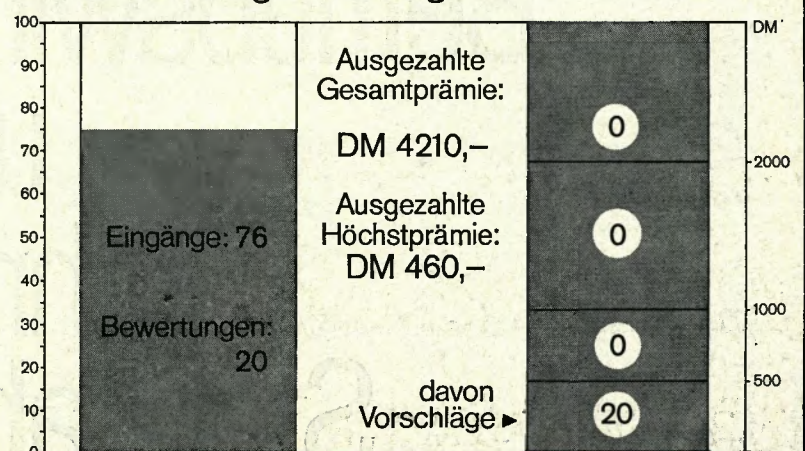


Unfallstatistik in absoluten Zahlen

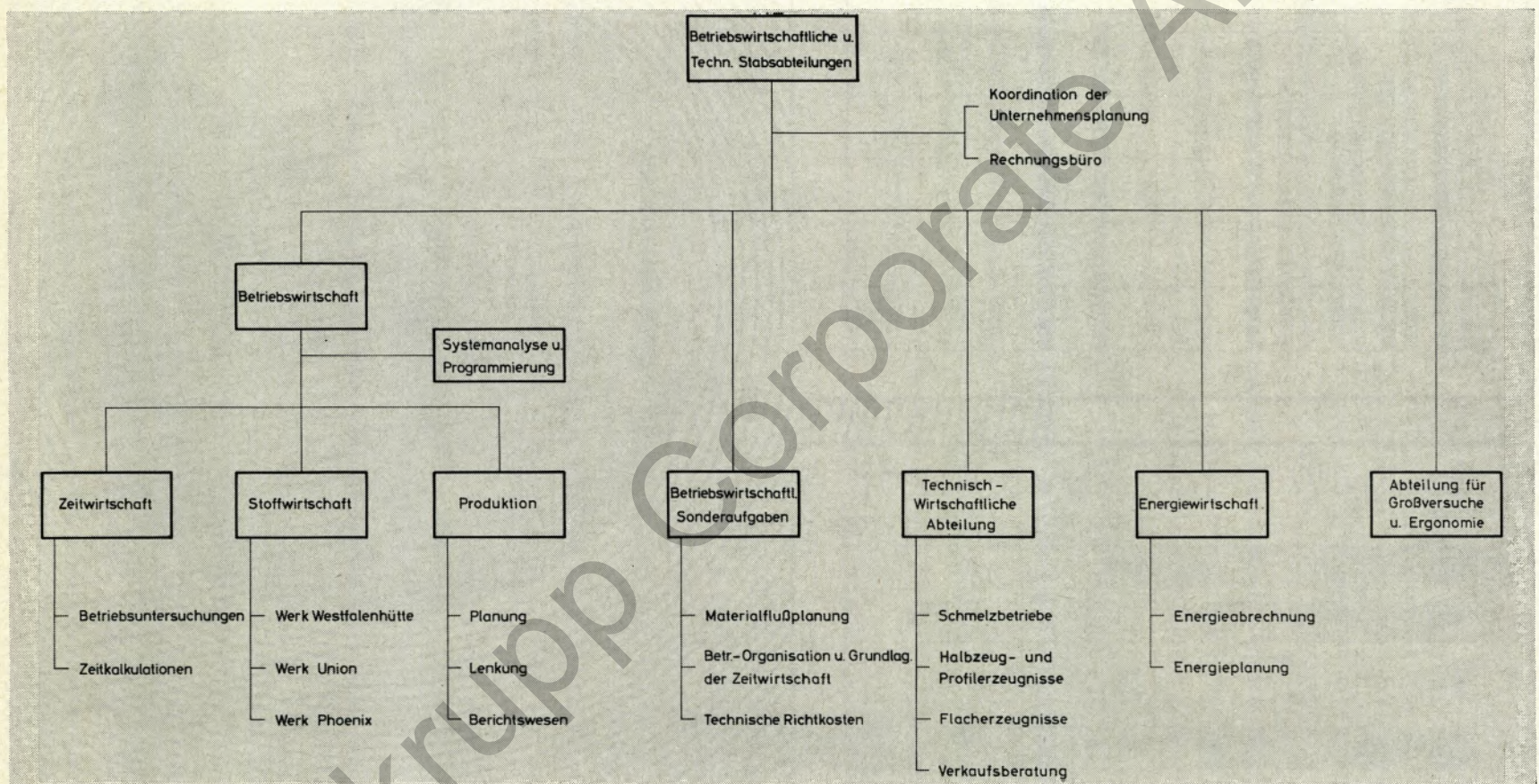


Verbesserungsvorschläge

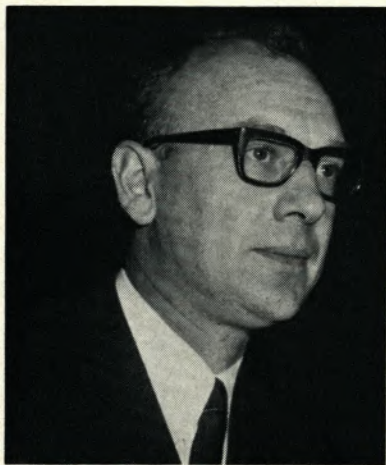
Jan. 1972



Aufgabe und Organisation



der
Betriebswirtschaftlichen
und
Technischen
Stabsabteilungen



Dr.-Ing. Walter Heribert Mieth,
Leiter der Betriebswirtschaftlichen
und Technischen Stabsabteilungen,
stellt die Aufgaben seines Bereiches
in der WZ vor.

Im Laufe ihres Wachstums haben viele große Industriezweige Organisationsstrukturen entwickelt, die in ihrer Gesamtheit ausschließlich für diesen Industriezweig spezifisch sind und selten auf andere Branchen übertragen werden können. Eine für die Eisen- und Stahlindustrie typische Entwicklung ist die vielfach eindeutige Trennung zwischen Linien- und Stabsfunktionen, die besonders ausgeprägt im technischen Bereich erkennbar ist.

Dieses Prinzip der Fachstäbe ist als solches nicht neu. Es ist vergleichbar mit der Entwicklung des Stabsprinzips in der Kirche, der Politik und der Armee. Dabei haben die Stäbe in der Wirtschaft die unternehmerischen Entscheidungen vorzubereiten, der Unternehmensführung für die Planung und Kontrolle die Entscheidungsunterlagen mit allen konkurrierenden Alternativen zu erarbeiten, selbst aber keine Entscheidungen zu treffen.

Eine typische Stabsabteilung im technischen Bereich der Eisen- und Stahlindustrie ist die „Betriebswirtschaftliche und Technische Stabsabteilung“. Es handelt sich um Stabsabteilungen,

die sowohl technische als auch technisch-wirtschaftliche Funktionen wahrzunehmen haben. Um einen Überblick über die Aufgabengebiete und die Organisation zu erhalten, sollen die Anfänge und die Entwicklung der in den „Betriebswirtschaftlichen und Technischen Stabsabteilungen“ zusammengefaßten Einzelfunktionen kurz betrachtet werden. Dabei ist eine Vielzahl von Einzelfunktionen nahezu identisch mit den Aufgaben der Abteilung „Industrial Engineering“ in der amerikanischen und japanischen Eisen- und Stahlindustrie.

In den Jahren unmittelbar nach dem ersten Weltkrieg zwangen die Energieknappheit sowie die Höhe der Materialkosten an den Gesamtkosten die Unternehmensleitungen, ihre Betriebe verstärkt zu rationalisieren. Die Unternehmensleitungen bedienten sich dazu neu aufgebauter Stabsabteilungen. Diese Abteilungen sollten durch gezielte Untersuchungen unwirtschaftliche Arbeitsweisen kenntlich machen und gleichzeitig Maßnahmen zur Verbesserung erarbeiten. Hierzu gehörte neben Leistungsanalysen die Verbesserung des Stoffflusses, des Ausbringens, des Energieverbrauchs usw.

Diese Aufgabenbereiche bildeten einige Jahrzehnte die Grundstruktur der Betriebswirtschaft, wobei allerdings in dieser Entwicklungsphase bereits Ansätze zur Kostenanalyse, zur Produktionsplanung und zur Arbeitsvorbereitung zu erkennen waren. Diese Arbeiten wurden jedoch vielfach „mit loser Hand“ in bereits bestehenden Funktionsbereichen ausgeführt, da nicht die Kosten, sondern die erzeugten Tonnen interessierten.

Da die Organisation eines Unternehmens von Menschen für Menschen aufgebaut wird, ist auch eine Unternehmensorganisation nicht starr und unabänderlich, sondern verändert sich

mit der Aufgabenstellung. So fand im Laufe der Jahre in den bereits wahrgenommenen Aufgabengebieten eine tiefere Durchdringung der betriebswirtschaftlichen und technischen Probleme statt, und neue Aufgabengebiete kamen auf die Betriebswirtschaft zu. Dazu sei auf den Organisationsplan verwiesen, in dem die

Betriebswirtschaftlichen und Technischen Stabsabteilungen

dargestellt sind.

Bei den zahlreichen Erzeugungsstufen und der Vielfalt der Erzeugnisse in einem Hüttenwerk ist eine unabhängige zentrale Abteilung für die Erfassung, Überwachung und Auswertung des Fertigungsablaufes in allen Produktionsstufen erforderlich. Diese Aufgaben übernimmt die

Stoffwirtschaft

die damit ein neutrales Auskunft- und Überwachungsorgan für alle beteiligten Stellen darstellt.

Um diese Aufgaben wahrnehmen zu können, müssen alle Stoffbewegungen und -umwandlungen in ihrem mengenmäßigen, zeitlichen und örtlichen Ablauf erfaßt und dargestellt werden. Das erfaßte Datenmaterial wird zunächst geprüft, anschließend durch die EDV aufbereitet und bildet dann die Grundlage für die Mengen- und Zeitgerüste der Kostenrechnung, für Maßnahmen der Stofflenkung und -planung sowie für Sonderuntersuchungen, beispielsweise bei Qualitätsproblemen.

Von besonderer Bedeutung ist in neuerer Zeit die „operative Stoffwirtschaft“, das heißt, durch die Betrachtung der Abweichung der Ist-Werte von analytisch ermittelten Sollwerten soll den Betriebsleitungen ein schnelles Eingreifen in den Betriebsablauf zur Vermeidung von Fehlleistungen ermöglicht werden.

In Form von Berichten über das Produktionsergebnis einschließlich einer detaillierten Qualitätsüberwachung werden die jeweiligen Betriebe unterrichtet.

Weitere Aufgaben der Stoffwirtschaft sind: die Durchführung der Materialflußsteuerung und -überwachung, die Verwaltung der Lagerbestände für Roh-, Halbzeug- und Fertiglagererzeugnisse, die Überwachung der Vorgaben der Produktionslenkung und die Fertigungsrückmeldungen für die Positions- und Auftragsverfolgung, die Erarbeitung von Unterlagen für Wirtschaftlichkeits- und Investitionsrechnungen und die Ermittlung von Standard- und Richtwerten für die Richtkostenrechnung, Erstellung von Vorschlägen zur Leistungs- und Ausbringensverbesserung und Sonderauswertungen mit Hilfe mathematisch-statistischer Methoden. Unter Mitarbeit der Stoffwirtschaft erfolgt die Planung, Systemanalyse und Einführung von Betriebs- und Prozeßrechnern. Nach Installation der Rechner erfolgt die Bedienung der notwendigen Eingabegeräte zum Teil durch Mitarbeiter der Stoffwirtschaft.

Damit entwickelte sich die Stoffwirtschaft als Dienstleistungserbringer zum technischen Erfassungs-, Auswertungs- und Informationszentrum für alle beteiligten oder interessierten Stellen unseres Hüttenwerkes.

Neben einer auftragsbezogenen Erzeugungsplanung entstand eine kurz- bis langfristige, mengenbezogene

Produktionsplanung

als Folge wachsender Unternehmensgröße und komplexerer Unternehmensstrukturen. Während bei den Hoesch Hüttenwerken AG die auftragsgebundene Arbeitsvorbereitung von den betrieblichen Arbeitsvorbereitungen dezentral durchgeführt wird, ist die mengenbezo-

Aufgabe und Organisation

der Betriebswirtschaftlichen und Technischen Stabsabteilungen

gene Produktionsplanung eine zentrale Aufgabe der Abteilung Produktionsplanung.

Die zentrale Produktionsplanung hat bei dem vielschichtigen Produktionsprogramm unseres Unternehmens als Bindeglied zwischen den Betrieben und den Absatzbereichen eine besondere Bedeutung. Ihre Aufgabe ist es, die Anforderungen des Absatzes mit den Kapazitäten der einzelnen Betriebe bzw. Betriebsgruppen abzustimmen und darauf aufbauend die Produktionspläne für jeden einzelnen Betrieb zu erstellen. Auch die zentrale Verteilung der Rohstahlerzeugung auf die einzelnen Block- und Brammenstraßen wird von der Abteilung Produktionsplanung vorgenommen.

Die Abteilung

Zeitwirtschaft

arbeitet auf dem Gebiet der Zeitkalkulation, der Bemessung von Richtbelegschaften und der Arbeitsbewertung. Dies sind Aufgaben, die nicht immer angenehm sind und vielfach zu Spannungen zwischen Betrieben und der Belegschaft einerseits und den betriebswirtschaftlichen Stabsabteilungen andererseits führen. Dennoch hat die Zeitwirtschaft gerade an diesen Problemen ständig gearbeitet, um die Produktivität in unserem Hüttenwerk zu verbessern. Der ungedeckte Bedarf an Arbeitskräften sowie die Arbeitszeitverkürzungen erleichterten dabei diese Arbeiten nicht. Umfang und Komplexität der dafür erforderlichen Studien überschreiten inzwischen häufig den Rahmen der klassischen Arbeitsstudie und erfordern die Anwendung mathematisch-statistischer Methoden und den Einsatz der Elektronischen Datenverarbeitung.

Neben diese Aufgaben treten Arbeitsstudien zur Verbesserung der Anlagennutzung, des Arbeitsablaufes und des Materialflusses sowie die Erstellung von

Leistungsstandard für eine verbesserte Leistungsüberwachung. Nach wie vor sind diese Arbeiten zur exakten Betriebs- und Auftragsabrechnung, zur Kapazitäts- und Terminplanung, zur Angebotskalkulation und zum anforderungsgerechten Einsatz der Mitarbeiter erforderlich.

Die Schaffung derartiger Leistungsstandards wird mehr und mehr auch in den Bereichen, in denen der Leistungslohn abgelöst wurde, ein Schwerpunkt zeitwirtschaftlicher Arbeit. Mit diesen Leistungsstandards, z. B. in Form von Richtwerttabellen und Funktionsgleichungen, wird den Betriebsleitungen die Möglichkeit einer wirksamen Leistungskontrolle und damit ein wichtiges Führungsinstrument in die Hand gegeben.

Eine Betriebswirtschaft heutiger Prägung ist nicht denkbar ohne intensive ergonomische Studien zur Verbesserung der Arbeitsverhältnisse des Menschen an seinem Arbeitsplatz; es sind alle Anstrengungen zu unternehmen, die Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter ständig zu verbessern.

Es ist dabei klar, daß allein schon wegen der Komplexität dieser Arbeiten mehrere Bereiche auf ergonomischem Gebiet tätig sind. Eine dieser Abteilungen ist die

Abteilung für Großversuche und Ergonomie

die sich auch mit dem Umweltschutz in unseren Werken und der Nachbarschaft befaßt. Hierzu führt sie die meßtechnische Erfassung von luftfremden Stoffen, Geräuschen und Erschütterungen durch, beurteilt die Ergebnisse und schlägt geeignete Verbesserungsmaßnahmen vor. Im Bereich der Ergonomie werden ähnliche Untersuchungen durchgeführt, neben die u. a. Schwingungsuntersuchungen treten. Hier ist es das Ziel, die Umgebungseinflüsse zu erkennen und zu bekämpfen, die sich

negativ auf den Arbeitsplatz auswirken. Damit gehört die Verbesserung der Sichtverhältnisse am Arbeitsplatz, der Gestaltung von Meßgeräten, der Anordnung der einzelnen Bedienungselemente auf einem Steuerpult ebenso zum Arbeitsgebiet der Ergonomie wie die Verbesserung der Umweltbedingungen Staub, Lärm und Klima.

Viele Ergebnisse ergonomischer Untersuchungen werden ihren Niederschlag in der Arbeitsplatzbewertung finden. Zusammen mit der Zeitwirtschaft arbeitet die Abteilung

Grundlagen der Zeitwirtschaft und Betriebsorganisation

an einer anforderungsorientierten Arbeitsplatzkartei, die allen beteiligten Stellen wie Arbeits-einsatz, Arbeitsschutz, Lohnabteilung, Zentrale Sozialleitung und Werksarzt zur Verfügung steht. Sie dient sowohl der Arbeitsgestaltung im Sinne der Anpassung der Arbeit an den Menschen, als auch der Aufgabe, den richtigen Mann an den richtigen Arbeitsplatz zu bringen.

Von dieser Abteilung werden weiter gemeinsam mit der „Zentralen Sozialleitung“ die Lohnprobleme für den Hüttenbetrieb bearbeitet. In dieser Funktion arbeitet diese Abteilung in der paritätischen Lohnkommission mit, die für zeitgemäße und objektive Entlohnung Sorge trägt, wobei auch der persönlichen Leistungsentfaltung noch genügend Spielraum bleiben soll.

Neben diesen Arbeiten ist die Abteilung auf dem Gebiet der Verbesserung der betrieblichen Organisation tätig. Hierzu gehören neben Organisations- und Arbeitsablaufstudien der Aufbau von Organisationsplänen, die Durchführung von Systemanalysen und der Aufbau von Ablauforganisationen innerhalb der Betriebe und Abteilungen. Ein weiterer Schwerpunkt dieser Abteilung liegt in dem Aufbau

betrieblicher Informations- und Steuerungssysteme. Als Beispiel sei auf die Neugestaltung von Arbeitsvorbereitungen im Werkstättenbereich, den Aufbau von Projektplanungs- und -kontrollsystemen im Bereich der Stabsabteilungen sowie teilweise die Analyse und Reorganisation des Informationswesens der Hüttenwerke verwiesen. All diese Arbeiten werden im engsten Kontakt mit der Hauptabteilung „Organisation“ durchgeführt, mit der ein laufender Informations- und Gedankenaustausch besteht, um jegliche Doppelarbeit zu vermeiden. Komplexere Untersuchungen werden von den Betriebswirtschaftlichen und Technischen Stabsabteilungen und der Hauptabteilung Organisation gemeinsam durchgeführt. Zum Aufgabenbereich gehört auch die Mitwirkung im Personalplanungsausschuß einschließlich der Prüfung der Personalanforderungen des technischen Sektors.

Eine dem Wesen nach sinnverwandte Tätigkeit übt die Abteilung

Materialflußplanung

aus. Doch geht es hier nicht darum, einen richtigen Fluß der Information durch bessere Organisation zu erreichen, sondern den „Fluß des Materials“ zu verbessern. Die Arbeit dieser Abteilung ist also mehr auf die zu bewegendsten Stoffe und die dafür eingesetzten Anlagen ausgerichtet. In Zusammenarbeit mit der Stoffwirtschaft und der Zeitwirtschaft beispielsweise führt sie Materialflußstudien durch. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen dienen dazu, Schwachstellen in unserem Transportsystem aufzuspüren und durch Änderungen des Materialflusses den Arbeitsablauf in bestehenden Anlagen zu verbessern. Hinzu tritt die Aufgabe, bei neu zu erstellenden Betrieben darauf zu achten, daß die Anordnung der einzelnen Anlagen nicht nur ma-

terialflußgerecht ist, sondern daß der Materialfluß optimal gelöst wird, d. h., daß die fördertechnische Lösung und die dabei entstehenden Kosten in einem vernünftigen Verhältnis zueinander stehen.

Im Bereich der Betriebswirtschaftlichen und Technischen Stabsabteilungen tritt gleichrangig neben diese Aufgabe die Beschäftigung mit allen Problemen der Kostenrechnung. Hierzu gehören die Fragen der Kostenvergleiche und Kostenanalysen, der Wirtschaftlichkeits- und Investitionsrechnungen genauso gut wie der technische Aufbau von Richtkostenrechnungen. Gerade die starke Bejahung der Richtkostenrechnung als einer Möglichkeit zeigt unser Bemühen um eine Weiterentwicklung der Kostenrechnung in der Eisen- und Stahlindustrie. Wir erwarten, aus der reinen Ex-Post-Betrachtung der sehr umstrittenen Ist-Vollkostenrechnung mit Hilfe der Richtkostenrechnung zu einer operativen Kostenbeeinflussung zu gelangen. Daher wurde die

Richtkostenabteilung

mit dem Aufbau und der Einführung des Richtkosten- und Planungssystems beauftragt. In enger Zusammenarbeit mit den technischen Betriebsbereichen und in laufender Abstimmung und Zusammenarbeit mit dem Rechnungswesen soll das Gesamtsystem bis zum Geschäftsjahr 1973/74 eingeführt sein.

Neben diesen Arbeiten werden Kostenanalysen zur Kostenbeeinflussung und Wirtschaftlichkeitsrechnung für eine optimale Betriebsführung durchgeführt. Zur Lösung dieser Aufgaben sind u. E. eingehende Kenntnisse der technischen und der kostenmäßigen Zusammenhänge unerlässlich. Grundlegende Kenntnisse der technischen Zusammenhänge sichern, daß technische Vorgänge richtig erkannt und die funktionalen Zusammenhänge mit den Kosten ausreichend berücksichtigt werden.

Mit der nach dem Krieg einsetzenden Progression der Erzeugungskapazitäten – zum Teil als Folge der Einführung neuer Stahlerzeugungsverfahren – war gleichzeitig eine erhebliche Erhöhung der Kapitalkosten und damit des finanzwirtschaftlichen Risikos verbunden. Für Investitionen derartiger Erzeugungseinheiten verlangten jedoch die Unternehmensleitungen sichere Entscheidungsunterlagen, um das Risiko entsprechend eingrenzen zu können. Das bedeutet jedoch, daß jede Investition durch eine Wirtschaftlichkeitsrechnung belegt werden muß. Da bei diesen Wirtschaftlichkeitsrechnungen die Problematik aber nicht so sehr in der Rechnung an sich, sondern in der Aufdeckung möglicher konkurrierender Alternativen sowie im Setzen logischer Prämissen liegt, haben sich die Betriebswirtschaften gerade auf diesem Gebiet besonders betätigt. Im Bereich der Betriebswirtschaftlichen und Technischen Stabsabteilungen nimmt die

Technisch-wirtschaftliche Abteilung (RWA/TWA)

diese Aufgaben wahr. Hier sei jedoch auf die Erfahrung hingewiesen, daß bei vielen von vornherein als wirtschaftlich betrachteten Investitionen bei einer exakten Rechnung häufig das Gegenteil herausgekommen ist. Bei diesen Wirtschaftlichkeitsrechnungen müssen dann natürlich alle Investitionen auf ihre Auswirkungen auf die Entwicklung des Unternehmens untersucht werden. Eine Unterlassung dieser Prüfung kann sonst zu erheblichen Folgeinvestitionen führen, um die Rentabilität des Teilprojektes überhaupt erreichen zu können. Wie bereits angedeutet, muß bei betriebswirtschaftlichen Betrachtungen stets das Unternehmen als Ganzes gesehen werden, da sich Änderungen eines Teilbereiches auch auf andere Teilbereiche auswirken können.

Die Unterlagen für eine derartige Gesamtbetrachtung zu beschaffen und aufzubereiten, steht in enger Verbindung mit der

Koordination der Unternehmensplanung

die den Betriebswirtschaftlichen und Technischen Stabsabteilungen übertragen wurde. Zusammen mit den an der Unternehmensplanung mitwirkenden Abteilungen wird laufend eine kurz- bis langfristige integrierte Gesamtplanung aufgebaut, in der alle Unternehmensbereiche erfaßt und aufeinander abgestimmt werden.

Im Bereich der Betriebswirtschaftlichen und Technischen Stabsabteilungen ist neben der Stoffwirtschaft, die den Stofffluß überwacht und steuert, die

Energiewirtschaft

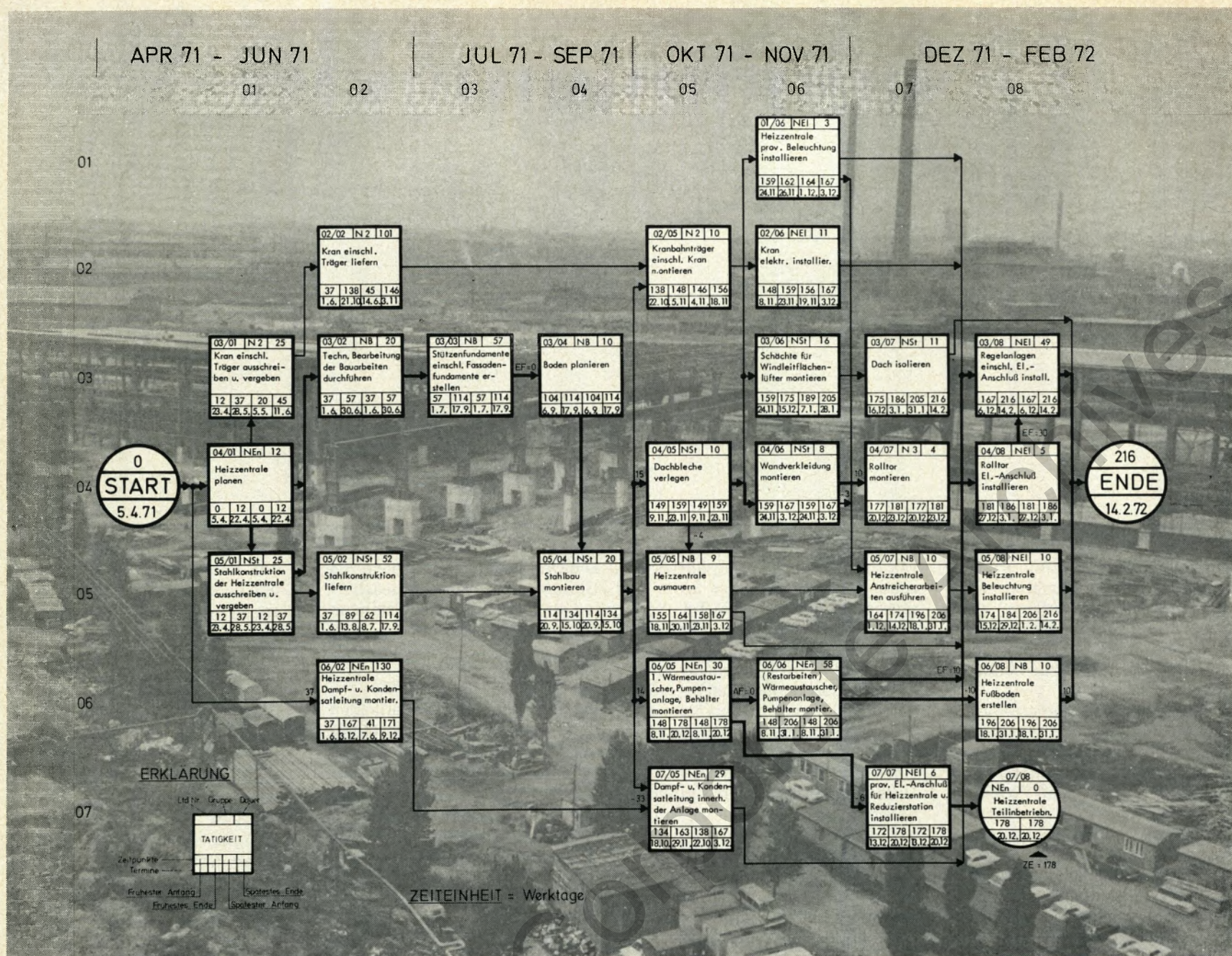
für die Planung, Steuerung und Überwachung der Energieträger zuständig. Die Trennung von Energieversorgung und Energiewirtschaft und der Einbeziehung der Energiewirtschaft in den Bereich der Betriebswirtschaftlichen und Technischen Stabsabteilungen ging die Überlegung voraus, daß die betriebswirtschaftlichen Gedanken stärker bei der Bearbeitung energiewirtschaftlicher Probleme berücksichtigt werden müßten. Verdeutlicht wird das dadurch, daß heute ca. 18% der Primärkosten aus Brennstoffen und Energie bestehen. Damit ist es aber nicht mehr ausschließlich die Aufgabe der Energiewirtschaft, den Energiebedarf zu decken, die Energieträger gegenseitig auszutauschen oder zu bewerten bzw. den Energieverbrauch zu senken. Vielmehr müssen heute alle energiewirtschaftlichen Fragen im Rahmen einer langfristigen Gesamtplanung gesehen werden, in den die Energiewirtschaft als ein integrierter Bestandteil eingegliedert ist. Die Zusammenfassung der Energiewirtschaft mit den anderen Stabsabteilungen

hat diese Arbeiten wesentlich erleichtert.

Hinzu kommt, daß mit dem Ziel einer Optimierung des Energieeinsatzes eine ständige Abgleichung zwischen möglicher Eigenenerzeugung und möglichem Fremdbezug stattfinden muß. Diese Abgleichung kann dabei sowohl über temporär aufgestellte Wirtschaftlichkeits- und Verfahrensvergleichsrechnung als auch über den Aufbau von Energieplanmodellen erfolgen. Diese Probleme sind aber nicht mehr mit einer normalen Kostenrechnung zu bewältigen, hier fließen in stärkerem Maße Grenzkosten und Grenznutzenbetrachtungen ein.

Schließlich kann festgestellt werden, daß der angewandten Mathematik eine zuwachsende Bedeutung für die Arbeit der Betriebswirtschaft zukommt. Neben den für einige betriebswirtschaftliche Bereiche unerlässlichen Methoden der mathematischen Statistik, der mathematischen Analyse sowie des Operational Research liegt der Einsatzschwerpunkt auf dem Gebiet der Entwicklung von Betriebs- und Planungsmodellen in enger Zusammenarbeit mit der Abteilung Angewandte Mathematik.

Der Aufgabenbereich der Betriebswirtschaftlichen und Technischen Stabsabteilungen umfaßt insgesamt gesehen die Anwendung moderner betriebswirtschaftlicher Methoden zur Lösung technischer, wirtschaftlicher und organisatorischer Problemstellungen. Nur durch eine konsequente Team- und Projektarbeit werden die ständig wechselnden Aufgaben zufriedenstellend gelöst werden können. Die einheitliche Ausrichtung sämtlicher Arbeiten dient dem Ziel, Systeme, Methoden oder Einzelschlüsse für eine bestmögliche Kombination der Produktionsfaktoren Material, Maschine und Arbeitskraft zu erarbeiten und einzuführen.



Netzplantechnik – Kaltwalzwerk

Der Aufbau des Kaltwalzwerks 2 (FK 2) ist zugig vorangeschritten. Jedem Besucher, der die Westfalenhütte durch Eingang W 4 betritt, fällt der gewaltige Hallenkomplex als deutlich sichtbares Neuwerk ins Auge. Nicht sehen kann er die umfangreichen Vorarbeiten, die erforderlich waren, um die Hallen und die noch in Montage befindlichen Produktionseinrichtungen zu erstellen. Die Schwierigkeiten dieser Aufgabe werden erst erkennbar, wenn man bedenkt, daß eine Vielzahl von Firmen mit ungefähr 800 Arbeitskräften auf verhältnismäßig engem Raum beschäftigt ist. Wesentlicher Teil der Vorarbeiten, die den reibungslosen Ablauf der Montage ermöglichen, ist eine sorgfältig durchgeführte Terminplanung. Die Neubauabteilung bedient sich hierbei der Netzplantechnik. Innerhalb der Abteilung ist eine besondere Terminplanungs-

gruppe gebildet worden, die bei Schwerpunkten zur Unterstützung der einzelnen Anlagengruppen jeweils in Aktion tritt. Diese Regelung wurde im großen Umfang erstmals beim Aufbau des Kaltwalzwerkes Ratsbusch praktiziert.

Bei einem Anlagenobjekt in der Größe des Kaltwalzwerkes müssen viele Planungs-, Liefer-, Bau- und Montagarbeiten erfaßt werden, um die sogenannte „Ablaufsteuerung“ des Bauvorhabens durchführen zu können. Bei Anwendung der Netzplantechnik werden die Arbeiten bzw.

Vorgänge in Netzplänen dargestellt. Bis heute liegen bereits 48 dieser Pläne für das Kaltwalzwerk Ratsbusch vor mit im Schnitt 150, in Einzelfällen aber auch bis zu 1000 Vorgängen. Der Netzplan ist ein einfa-

ches Modell vom zeitlichen Ablauf des Projekts; Symbole des Modells sind Quadrate, Kreise und Pfeile. Jedes Quadrat im Plan (Vorgangskstchen) entspricht einer Arbeit (Vorgang) im Büro, in der Werkstatt oder auf der Baustelle. Wichtige Merkmale der Arbeit, wie Dauer, Beschreibung und Kalenderdaten von Beginn bis Fertigstellung, sind im Quadrat eingetragen. Start und Ende des Projekts werden durch Kreise dargestellt. Schließlich geben die Pfeile Auskunft über die Anordnung der Vorgänge untereinander, das heißt, ob sie gleichzeitig oder hintereinander ablaufen.

Das Aufstellen der Netzpläne ist weitgehend rationalisiert. Nachdem die Arbeiten des Projekts in einer Liste zusammengestellt sind, schreibt man die Quadrate und befestigt sie auf Magneten. Nun können der Arbeitsablauf

(Netz) auf einer 45 m² großen Wandblechtafel entworfen und erste Termine berechnet werden. Ist der Entwurf dann von allen Beteiligten gutgeheißen, vervollständigt man die Quadrate und stellt von ihnen Klebefolien im Pausverfahren her. Damit sind alle Vorarbeiten abgeschlossen, und der Netzplan kann gezeichnet und geklebt werden. Auf den oberen Rand des Planes wird eine Zeitachse eingezeichnet, die – nach Jahr und Monat unterteilt – das schnellere Auffinden der einzelnen Arbeiten ermöglicht. Der Entwurfplan ist – hnlich wie das bekannte Millimeterpapier – gerastert. Diese Unterteilung (Raster) erleichtert das Einordnen der Quadrate und Pfeile. Aus Gründen der Übersichtlichkeit ist das Raster im endgültigen Netzplan nicht zu sehen.

Von einem Netzplan mit etwa 1000 Vorgängen soll hier berich-

tet werden. Es handelt sich um den Terminplan der

Hallenmontage des Kaltwalzwerks

Die Montage des gewaltigen Hallenkomplexes umfaßte neben der Errichtung der Stahlkonstruktion einschließlich nachfolgender Dachblech-, Lüfter- und Wandblechverlegung auch den Einbau von Heizung und Beleuchtung sowie das Aufbringen des Anstrichs. Die letztgenannten Arbeiten sollten der Stahlbaumontage aus Termingründen unmittelbar folgen.

Für gewöhnlich führt man diese Tätigkeiten von den Hallenkranen aus, denn eine Einrüstung der hohen Hallen wäre zu aufwendig. Die Krane standen aber erst zu einem späteren Zeitpunkt zur Verfügung. Die Projektleitung entschied sich daher für den Einsatz von fahrbaren Hilfsgerüsten. Die Hilfsgerüste, die anstelle der Krane auf den Kranbahnträgern liefen, besaßen – je nach Breite der Halle – Spannweiten von 20 bis 36 m. Die Fortbewegung erfolgte mit der Hand.

Aus Montagegründen hatte der Stahlbauer den Hallenkomplex in 30 Bauabschnitte aufgeteilt. War ein Abschnitt, der einen Teil einer Halle umfaßte, fertig montiert, setzte sofort der weitere Ausbau ein, für den das Hilfsgerüst benötigt wurde.

Aufgabe der Gruppe Terminplanung war es nun, den Einsatz dieser Hilfsgerüste in den 30 Bauabschnitten nach Zahl und Einsatzdauer zu begrenzen, bei gleichzeitig kürzesten Bauzeiten. Vor Festlegung endgültiger Termine wurden daher mehrere Netzpläne mit unterschiedlichen Arbeitsabläufen untersucht. Im Gegensatz zu den übrigen Plänen des Kaltwalzwerks, deren Berechnung von Hand erfolgte, wurde der Netzplan der Hallenmontage auf einer EDV-Anlage (Computer) in unserer ZDH gerechnet. Obwohl Witterung, Leutemangel und Lieferschwierigkeiten eine Vielzahl von Änderungen im Plan mit sich brachten, sind die umfangreichen Montagearbeiten schließlich doch im vorgesehenen Takt abgelaufen.

Die zahlreichen Entwurfs-, Bestell- und Liefervorgänge bei der Planung des Kaltwalzwerks machten besondere Ablaufpläne erforderlich. Diese sogenannten

Projektterminpläne

wurden aufgestellt, nachdem alle Lieferzeiten der Hauptanlagen festlagen. Die übrigen Arbeiten und Lieferungen gruppierten sich im Plan baukastenähnlich um die Vorgänge der Anlagen. Hierbei handelte es sich um Arbeiten und Lieferungen, deren Termine von der Neubauabteilung festgelegt werden konnten. Nach Abstimmung der Liefer- und Ausführungszeiten mit den am Projekt beteiligten Gruppen der Neubauabtei-



^
Fahrbare Hilfsgerüste ermöglichen die Montage im Hallenbereich.

Bei der Terminbesprechung in der Gruppe Neubau/Terminplanung überprüfen Werner Nagel und Horst Kirchner den Stand der Bauarbeiten an Hand des Netzplanes.

lung wurden die Bestelltermine durch Rückrechnung im Kalender ermittelt. Diese Projektterminpläne dienten während des Projektstadiums allen Gruppen als Arbeits- und Bestellgrundlage, das heißt, die Bearbeitungsfolge der Teilprojekte wurde mit diesen Plänen gesteuert.

Für die Arbeiten auf der Baustelle Ratsbusch mußten gesonderte Montage-Netzpläne aufgestellt werden, die keine Planungs-, Bestell- und Lieferzeiten enthielten. Die Darstellung dieser Netze erfolgte häufig in Balkenetzplänen, über die an anderer Stelle berichtet werden soll. Da ein Objekt von der Größe des Kaltwalzwerks nicht in einem einzigen Terminplan zu erfassen war, mußte zur Übersicht zusätzlich ein Generalterminplan erstellt werden, der in wenigen Quadraten alle verschiedenen Sachgebiete umfaßte, wie Erd-

und Fundamentarbeiten, Hallenmontage, Maschinenaufstellung – unterteilt nach Anlagen – sowie Elektro- und Energieversorgungsarbeiten. Die Montageterminpläne liegen jeder am Bau beteiligten Arbeitsgruppe sowohl des Hüttenbereichs als auch der Auftragnehmer vor, und die hierin enthaltenen Anfangs- und Endtermine werden genauestens beachtet, da sie in der Regel Vertragsbestandteil geworden sind. Der Baufortschritt wird von der Projektleitung überwacht und in die Netzpläne eingetragen. Arbeiten, die begonnen haben, werden durchgestrichen, beendete Arbeiten durchkreuzt.

Falls sich unvorhergesehene Zwischenfälle, das heißt Schwierigkeiten bei der Gründung des Bauwerks sowie bei der Fertigung und Zulieferung der Konstruktionen und Anlagen oder auch witterungsbedingte Ver-

zögerungen einstellen, werden diese zentral erfaßt. Stellen sich wesentliche Verschiebungen der Endtermine ein, erfolgt eine neue Berechnung der Netzpläne. Die Gruppe Terminplanung ist dann bestrebt, durch Verkürzen der Bauzeiten, aber auch durch Änderung der Aufeinanderfolge von Arbeitsgängen, den festgelegten Endtermin ohne wesentliche Verteuerung des Gesamtobjekts zu erreichen. Der Terminplaner im Anlagenbau ist bei seiner Arbeit auf die präzisen und zeitgerechten Angaben der am Bauwerk Beteiligten angewiesen. Terminplanung und -verfolgung verlangen daher eine gute Zusammenarbeit des Planers mit dem Projektleiter sowie mit allen Gruppen der Neubauabteilung, darüber hinaus aber auch mit vielen Abteilungen und Betriebsbereichen der Hüttenwerke.

Dipl.-Ing. Wolfgang Zeidler



Arbeitspsychologie? – Ersparen wir uns die zahllosen Definitionen und Kommentare über dieses Wort, und sprechen wir lieber gleich von Tatsachen. Eine dieser Tatsachen ist, daß überall dort, wo Menschen mit unterschiedlichen Charakteren und unterschiedlichen Interessen und Meinungen an gemeinsamen betrieblichen Aufgaben zusammenarbeiten, neben wirtschaftlichen, technischen und sozialen Problemen mit Sicherheit auch psychologische Fragen aufgeworfen werden; Fragen und Probleme, die meist in dem arbeitsteiligen Funktionieren eines Betriebes und der sehr unterschiedlichen Eigenart der miteinander arbeitenden Menschen begründet sind.

Eine Folge dieser technisch notwendigen Arbeitsteilung ist, daß der einzelne Mitarbeiter mit sehr eng umgrenzten, spezialisierten Aufgaben betraut wird und damit auch die Anforderungen der Arbeit an den Menschen sehr speziell und häufig auch einseitig werden. Diese spezialisierten Berufsbedingungen verlangen eine besondere körperliche und begabungsmäßige Eignung des Menschen für seine Tätigkeit. Ein guter technischer Zeichner muß nicht ein guter Kranführer sein und umgekehrt. Der leistungs- und **begabungsgerechte Einsatz** von Mitarbeitern, wie z. B. bei der Berufsfindung von Auszubildenden oder der Umschulung von Mitarbeitern für andere Arbeitsplätze oder auch die Rehabilitation von körperlich behinderten Mitarbeitern, kann heute einfach nicht mehr dem Zufall überlassen werden. Ein für jeden von uns sehr eindringliches Beispiel sind alle jene Arbeitsplätze, die besonders unfallgefährdend sind, wie z. B. alle Fahr- und Steuertätigkeiten. Bewährung bei der beruflichen Tätigkeit und damit auch die Zufriedenheit am Arbeitsplatz sind

Mit dem Testgerät „Zweihandprüfer“ wird das Zusammenspiel von Steuerungsbewegungen untersucht.

insbesondere von der persönlichen Eignung abhängig. Die Untersuchung und Feststellung der leistungs- und begabungsmäßigen Voraussetzungen, die für bestimmte Berufe und Arbeitsplätze gefordert werden, sind bei den Hoesch Hüttenwerken in erster Linie Aufgaben des Werkpsychologischen Dienstes.

Seit vor mehr als 30 Jahren der erste Psychologe bei den Hüttenwerken seine Arbeit aufnahm – was übrigens zu damaliger Zeit etwas ausgesprochen Neuartiges war –, haben bisher Tausende unserer Mitarbeiter die Arbeit des Werkpsychologischen Dienstes in Anspruch genommen. Allein im Jahr 1971 waren es über 2000 Belegschaftsmitglieder, die für den richtigen Einsatz auf einem Arbeitsplatz den fachmännischen Rat des Psychologen einholten. Leider haben heute noch viel zu viele jugendliche Schulabgänger sehr unklare Vorstellungen von den Anforderungen und Möglichkeiten des Berufsweges, den sie einschlagen wollen. Eine psychologische Untersuchung der Begabungen und Fähigkeiten schafft sehr schnell Klarheit darüber, welche Tätigkeit oder welcher Beruf für ein Mädchen oder einen Jungen am ehesten in Frage käme. Häufig geht es aber auch betriebserfahrenen Mitarbeitern so, die sich weiterbilden wollen oder aus irgendwelchen Gründen für andere Arbeitsplätze umgeschult werden müssen.

Die Analyse und Darstellung psychologischer Berufs- und Arbeitsplatzanforderungen sind

Arbeitspsychologie

Psychologie der Arbeit
für den arbeitenden Menschen

Arbeit des Werkpsychologischen Dienstes
bei den Hüttenwerken
schon seit über 30 Jahren

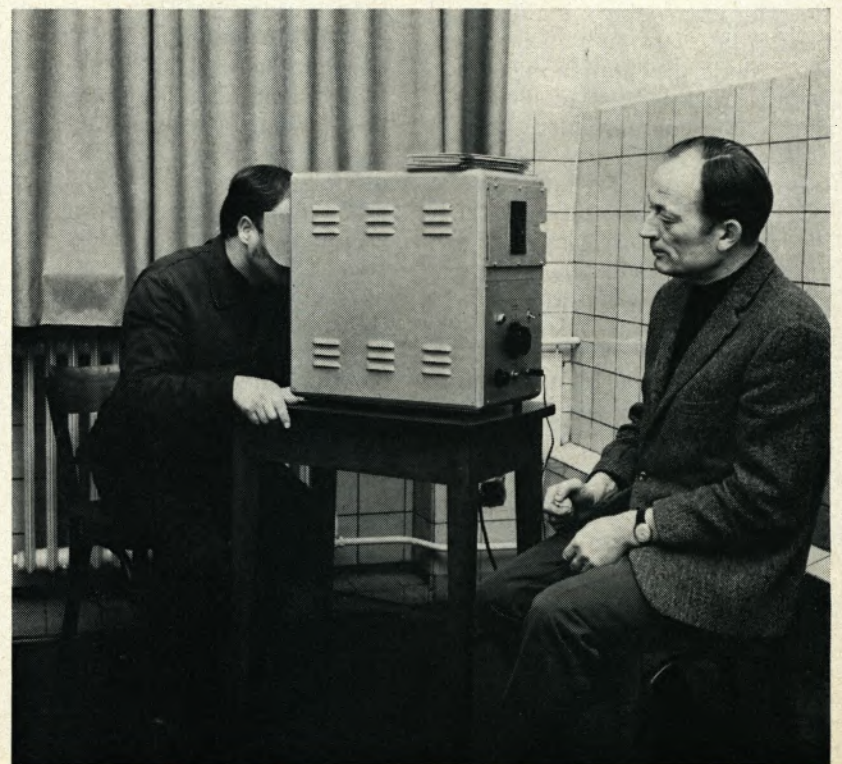
für den Psychologen notwendige Voraussetzung für die Lösung all dieser **eignungsdiagnostischen Aufgaben**

denn das Urteil über die Eignung für einen bestimmten Arbeitsplatz setzt genaue Kenntnis über die Anforderungen der Tätigkeit und zum großen Teil auch intensive Betriebskenntnis voraus. Anforderungsanalysen für bestimmte Arbeitsplätze werden zumeist auf überbetrieblicher Ebene in Arbeitskreisen der Wirtschaftsvereinigung der Eisen- und Stahlindustrie durchgeführt. Die Zusammenarbeit der „Stahlpsychologen“ in diesen Arbeitskreisen ist sehr gut, und die Früchte dieser Arbeit reichen weit über den Rahmen der Eisen- und Stahlindustrie hinaus.

Die Methoden der Arbeitsplatzanalysen und Eignungsuntersuchungen haben sich in den letz-

ten Jahrzehnten sehr stark gewandelt. Dipl.-Psychologe Ben Esleben, Leiter des Werkpsychologischen Dienstes, sagt uns hierzu: „Arbeitspsychologie ist keine schwarze Kunst, sondern systematische und methodische Arbeit. Wir verstehen sie als ein Handwerk und bemühen uns, möglichst praktikable und eindeutige Methoden zu entwickeln, die uns Kenntnisse über den arbeitenden Menschen und seine Arbeitsbedingungen vermitteln. Bevor etwa ein neuer Test überhaupt für uns brauchbar wird, müssen wir ein enormes Maß an Zeit und Arbeit investieren und in zahllosen Untersuchungen und Experimenten den Test verändern und neu gestalten, bis er unseren Vorstellungen entspricht und überhaupt verwendbar ist. Vor allen Dingen ist dafür ein höchstmögliches Maß an Objektivität unbedingte Voraussetzung.“

Im „Tachistoskop“ können Bilder mit einer Dauer von $\frac{1}{100}$ bis 10 Sekunden dargeboten werden. Die objektive Messung der Wahrnehmungsfähigkeit ist Voraussetzung für die Eignungsbegutachtung.





Von links: Dipl.-Psychologe Ben Esleben und Dipl.-Psychologe Volker Becker bei einem Beratungsgespräch.

Zwischenmenschliche Probleme lösen sich in den seltensten Fällen von alleine. Gerade in einem Betrieb, dort also, wo unterschiedliche Menschen und unterschiedliche Charaktere zusammenkommen, muß den psychologischen Belangen des Mitarbeiters Rechnung getragen werden.

Arbeits- und Kontaktschwierigkeiten

mancher Belegschaftsmitglieder sind oft groß und können nur durch entsprechende Beratung und in mühsamer Kleinarbeit abgebaut werden. Die Förderung der menschlichen Zusammenarbeit und des menschlichen Verständnisses füreinander sind Aufgaben, die die meisten Lehrgänge und Tagungen unseres Unternehmens zum Thema haben. Auch der Ausbilder junger Menschen im Beruf oder der Meister im Umgang mit seinen Mitarbeitern müssen über psychologische Sachverhalte, über Führungsfragen, über Jugendpsychologie und dergleichen mehr gut informiert sein, um ihre Aufgaben in heutiger Zeit wahrnehmen zu können. Bei der Ausbildung innerbetrieblicher Führungskräfte in Unternehmenslehrgängen oder bei Tagungen für Führungskräfte werden unsere Ausbilder und Führungskräfte in Fragen der Menschenführung und Personalbeurteilung geschult und beraten.

Vor allen Dingen in den letzten Jahren gewinnt der Werkspsychologische Dienst auch über den Bereich der Hüttenwerke hinaus immer stärkere Bedeu-

tung. Nicht nur im Rahmen der Wirtschaftsvereinigung der Eisen- und Stahlindustrie und an der Hütten Schule in Duisburg sind unsere Psychologen tätig, sondern auch unsere Schwesternwerke, die sich aus Gründen der Betriebsgröße keinen Werkspsychologischen Dienst einrichten, nehmen die Arbeit unserer Psychologen gern in Anspruch. Zumal in neuerer Zeit entwickelt sich auf diesem Gebiet vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Wenn man die Arbeit des Werkspsychologischen Dienstes mit einem Wort umreißen wollte, so sollte man es vielleicht

Beratung

nennen, Beratung in allen Fragen betriebs- und arbeitspsychologischer Art. Hierzu sagt uns Dipl.-Psychologe Becker: „Wir nehmen diese Beratungsfunktionen sehr ernst. Organisatorisch gehören wir als Stabsabteilung zum Personalwesen, und von daher gesehen verstehen wir unsere Arbeit als ausschließlich vorbereitende, unterstützende und helfende Funktion, und dies nicht allein für bestimmte Abteilungen innerhalb des Betriebes, sondern für einen jeden, der psychologischen Rat-schlag braucht. Es steht also jedem unserer Mitarbeiter die Arbeit des Werkspsychologischen Dienstes zur Verfügung, und soweit es in unseren Möglichkeiten liegt, bemühen wir uns um jeden einzelnen, der sich an uns wendet. Hierzu ist gute Zusammenarbeit und vor allen Dingen gegenseitiges Vertrauen notwendig, Vertrauen, das die notwendige Basis unserer Arbeit für den Mitarbeiter im Betrieb ist. Die Lösung dieser Aufgaben geschieht mit Unterstützung derer, denen letztlich diese Arbeit zugute kommt. Arbeitspsychologie verstehen wir als – Psychologie der Arbeit, für den arbeitenden Menschen.“

Feuerschaden durch Unachtsamkeit

Brandschäden in Höhe von über 26 Mill. DM sind in einem Jahr allein durch Nachlässigkeit und Unachtsamkeit in der Bundesrepublik entstanden. In diesen alljährlich vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Zahlen sind auch die Brandschäden enthalten, die in unseren Werksbereichen durch achtlos fortgeworfene Zigaretten- oder Zigarrenreste und andere glimmende bzw. leicht brennbare Gegenstände entstanden sind.

Vor gut einem Jahr brannte das Dach des Verwaltungsgebäudes Rheinische-Straße. Der Dachstuhlbrand, der im letzten Augenblick gelöscht werden konnte, hat erheblichen Schaden verursacht. Die Ursache des Brandes waren vermutlich glimmende Zigarettenreste, die aus Papierkörben durch den Papierabwurfschacht in den Papierkeller gelangten. Der dort entstandene Brand erreichte über diesen Papierabwurfschacht den Dachstuhl und setzte ihn in Brand. Große Teile des Verwaltungsgebäudes wären mit Sicherheit verloren gewesen, wenn die Feuerwehr nur wenige Minuten später an der Brandstelle eingetroffen wäre.

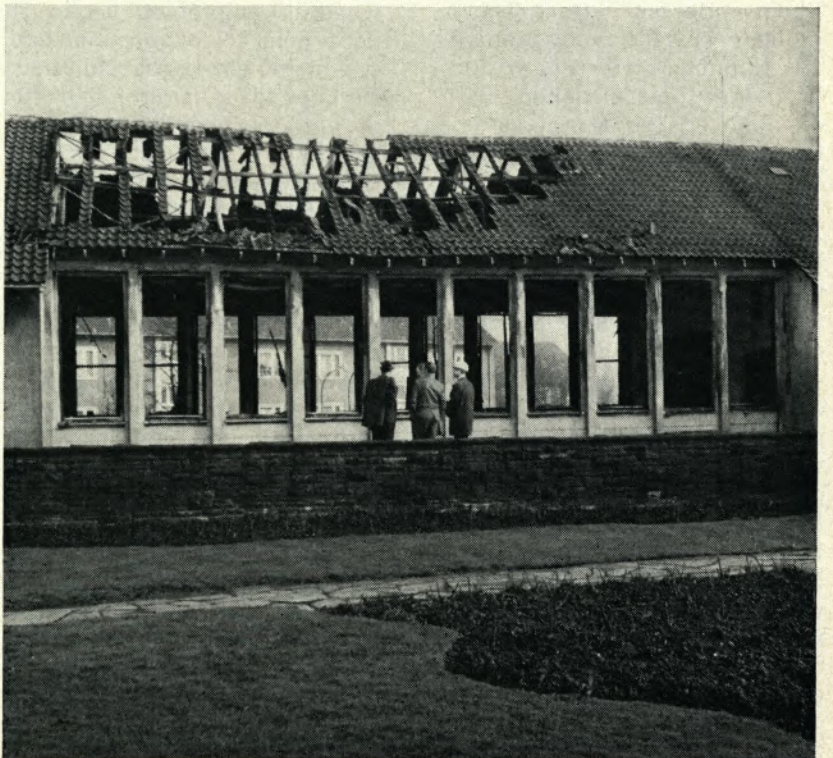
Am 1. April 1971, abends um 23.45 Uhr, brannte der werkeigene Festsaal am Gastkamp mit allen dazugehörigen Wirtschafts- und Büroräumen ab. Der Gesamtkomplex brannte so vollständig aus, daß er abgerissen werden mußte. Der Sach-

schaden belief sich auf weit über 300000 DM. Auch hier waren Glimmreste von Rauchwaren die vermutliche Brandursache.

Am 10. November 1971 stellte ein Belegschaftsmitglied der Versuchsbetriebe Westfalenhütte, das nach Dienstschaft noch geduscht hatte, bei der Rückkehr zum Arbeitsplatz Brandgeruch fest. In einem Laborraum, der mit wertvollen und kostspieligen Versuchsgeräten bestückt war, standen ein Papierkorb und Teile der Laboreinrichtung bereits in hellen Flammen. Dem beherzten Eingreifen des Kollegen ist es zu verdanken, daß der Brand mit Hilfe von Feuerlöschern unter Kontrolle gebracht und schließlich gelöscht werden konnte.

Drei Fälle von Nachlässigkeit und Unachtsamkeit – denn auch der Papierkorbbrand im Laboratorium war dadurch entstanden, daß Aschenbecher mit Glimmresten in den Papierkorb entleert worden sind. Wir meinen: das muß nicht sein. Solche Schadensfälle sind vermeidbar, wenn die Raucher bereit sind mitzuhelfen. Deshalb denken Sie stets daran:

- „Bitte nicht rauchen, wo Brandgefahr besteht!“
- „Glühende Tabakreste nicht achtlos fortwerfen, sondern die Glut im Aschenbecher sorgfältig löschen!“
- „Aschenbecher niemals in den Papierkorb entleeren!“



HOESCH Stahlspundwände

im Weinbergbau

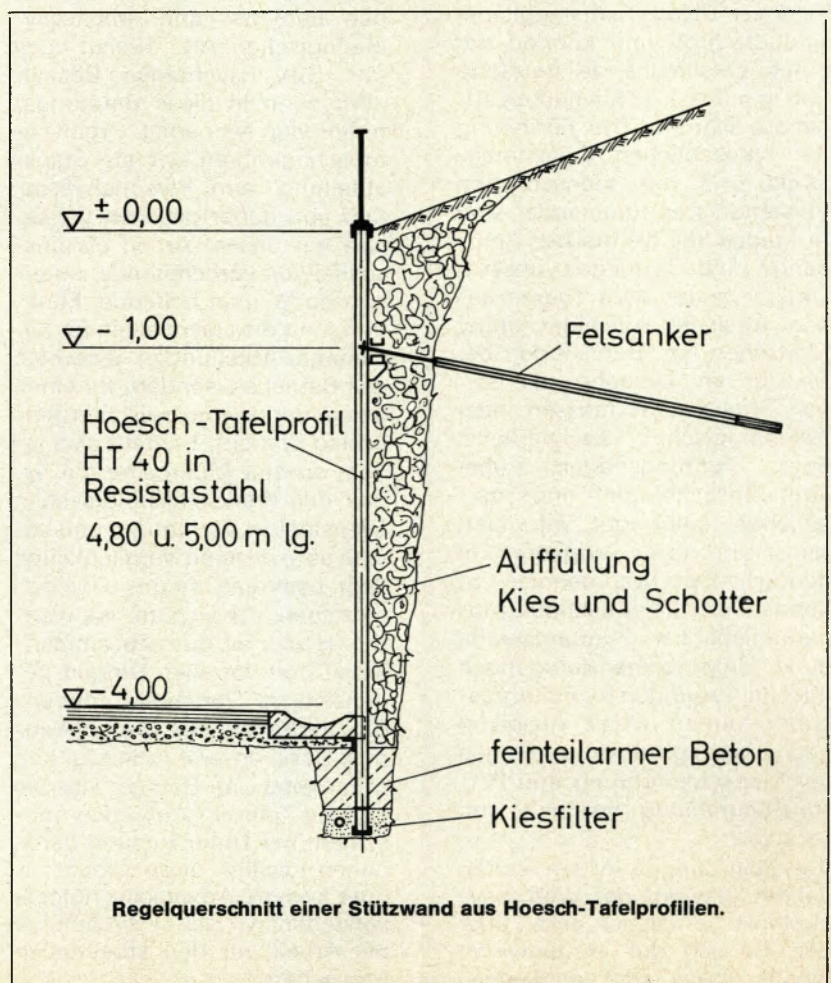
Seit über 2000 Jahren mühen sich die Winzer in den Weingebieten beim Bau ihrer Rebhänge mit den Weinbergmauern ab. Ihre Errichtung und Unterhaltung erfordern viel Arbeit, Fleiß und erhebliche Kosten.

Stützwände mit Hoesch-Tafelprofilen anstelle von Mauern aus Naturstein oder Beton sind jetzt von verschiedenen Gemeinden an der Mosel eingebaut worden. Diese Weinbergstützmauern aus Stahlspundbohlen in wetterfestem Hoesch-Resistastahl sagen nicht nur den Kulturämtern zu, weil sich diese Wände, im Gegensatz zu den herkömmlichen Bruchsteinmauern, unauffällig in das Landschaftsbild einfügen, sondern auch den Winzern, da sie ihnen einen beträchtlichen Flächengewinn an wertvollem Weinberggelände bringen. Während die Mauer aus Naturstein bei 4 m Höhe eine Dicke von 1,5 m hat, beträgt die Dicke einer Stützwand aus Hoesch-Tafelprofilen nur 9 cm. Jeder laufende Meter dieses neuen Ausbaues ergibt demnach einen Weinberggeländegewinn von rund 1,5 m². Für die Gemeinde Enkirch/Mosel,

die 400 laufende Meter Stützwand aus Hoesch-Tafelprofilen fertiggestellt hat, werden zukünftig fünfhundert zusätzlich angebaute Rebstöcke rund 1000 Liter Rebsaft mehr erbringen. Weitere Vorteile dieser neuen Bauweise mit Fertigteilen aus Hoesch-Tafelprofilen liegen in der äußerst kostengünstigen und enorm schnellen Bauausführung. Darüberhinaus ergibt sich für die im Weinberg arbeitenden Winzer eine erhebliche Arbeitsvereinfachung und -erleichterung, und zwar dadurch, daß die Vielzahl der in die Stützwand eingelassenen Treppen den Abstieg mit den schweren Kiepen zum Wirtschaftsweg bequemer machen. Die „Pionierleistung“ der seinerzeit in Enkirch gebauten ersten Stützwand aus Hoesch-Tafelprofilen in wetterfestem Stahl hat durch ihre sichtbar gewordenen Vorzüge dazu geführt, daß auch andere Gemeinden – beispielsweise im Bereich des Kulturamtes Simmern – sich für diese neue Bauweise interessiert und entschieden haben. Die Gemeinde Reil/Mosel baut zur Zeit eine Stützwand von 600 m Länge.

< An die Stelle der alten und brüchig gewordenen Stützmauer tritt eine Wand aus Hoesch-Resistastahl, die in der Zukunft keine Wartungskosten verursachen wird.

Unauffällig fügt sich die Stützwand mit Hoesch-Tafelprofilen aus wetterfestem Baustahl in das Landschaftsbild ein. Im Abstand von 30 bis 40 m sind bequeme Treppen angeordnet.



APROPOS WEINBERG BAU



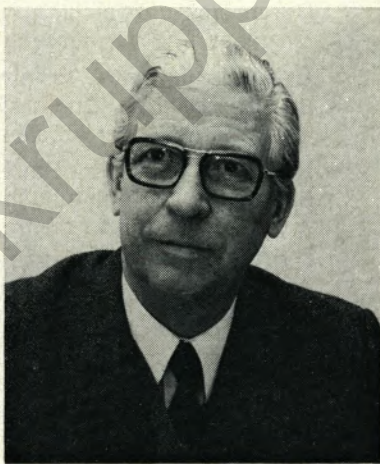
Unter uns gibt es viele passionierte Weintrinker, die seit Jahren ihren „besonderen“ Bedarf an naturreinen Weinen über unseren werkseigenen Weinkeller decken und sich von Kellermeister Winfried Knipping beraten lassen. Mit Wein schmeckt's besser, sagen sie, und wenn man ihnen zuhört, wie sie Speisen und Weine aufeinander abstimmen, dann läuft einem nicht nur das Wasser im Mund

zusammen, sondern man ist auch versucht, es diesen erfahrenen Kennern von Rebensorten gleichzutun. Sie „kennen“ ihre bevorzugten Lagen an Mosel, Ahr und Rhein ganz genau und wissen, warum sie diese oder jene Weinberglage, diesen oder jenen Jahrgang, einen Riesling oder einen Sylvaner, eine Spätlese, eine Auslese oder gar eine Flasche Trockenbeerenauslese bevorzugen.



Dipl.-Ing. Fritz Brackemann:
*Leiter Verkauf
Spundwand*

Ich trinke mit Vorliebe herbe Moselweine, weil sie neben Saar- und Ruwer-Weinen auf mineralreichem Schiefergestein wachsen. Auf diesem Boden fühlt sich die Rieslingrebe zu Hause.

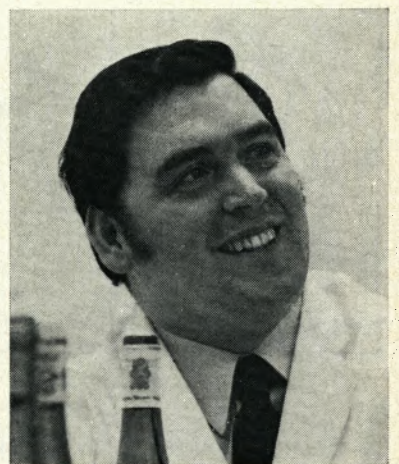


Dipl.-Ing. Paul Habig:
*Leiter Block- und Profil-
walzwerke Union*

Spricht man vom Rotwein, denkt man gewöhnlich an die französischen Weine aus Bordeaux oder Burgund. Warum eigentlich? Wer einmal Spätburgunder von der Ahr probiert hat, wird ihn lieben und schätzen wie ich.



Dr.-Ing. Wilhelm Köhler:
*Leiter Block- und Halbzeug-
straße Westfalenhütte*
Für mich wachsen die besten Weine im wärmefangenden Hohlspiegel des Rheingaus. Sie sind rassig und fruchtig zugleich. Fast spürt man den Feuchtigkeitshauch des Rheins.



Kellermeister Winfried Knipping:
Ich genieße den Wein mit allen Sinnen: Temperatur, Blume, Lage, alles ist wichtig. Auch das Auge erfreut sich am funkelnden Wein im Glase. Der Kenner weiß die Besonderheiten jeder Lage zu schätzen.

DER KLUGE MANN SCHLÄGT VOR

Was man alles
mit dem Kopf machen kann:



Zeichnend läßt sich wohl in Bildern —
jedermann erheiternd — schildern,
was man so als „Jedermann“
mit dem Kopfe machen kann.

Doch das ist noch längst nicht alles!
Im berühmten Fall des Falles
präsentieren Raum und Zeit
manche andere Möglichkeit —
je nach seelischer Präsenz
und dem Grad der Intelligenz.

Doch sollt' man sich darauf besinnen,
daß der Kopf enthält tief drinnen
(in den allermeisten Fällen)
diese kleinen grauen Zellen
des Gehirns, mit denen man
auch ganz prima denken kann.

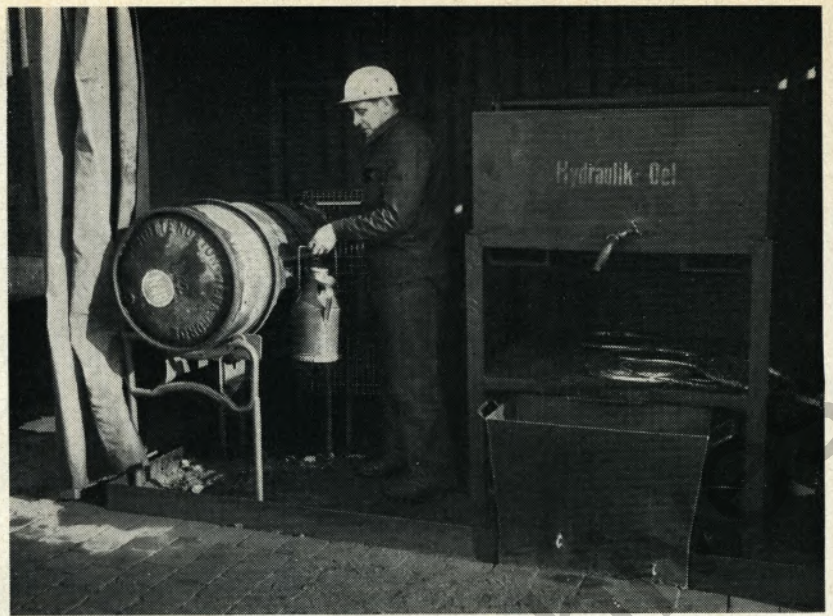
Merke:

Es gibt Leute, denen das
Denken macht enormen Spaß.

Darum beherzige den Satz:
Denke auch am Arbeitsplatz.

Denn die Vorschlagswesen-
Gremien
zahlen auch Verbesserungs-
prämien.

Und wo bleibt dein Vorschlag?
Überall hängen unsere Brief-
kästen. Und die Anschrift:
Betriebliches Vorschlagswesen.



Franz Deisenroth, Verkehrsbetriebe Westfalenhütte, schlug die
Einrichtung eines Ölstandes in der Waggonwerkstatt vor.
Unser Bild zeigt ihn an der gebauten Einrichtung.

- > **Alexander Bulitz**, Blechwalzwerk Phoenix, Aufarbeiten der Düsenköpfe. Der Vorschlag dient der Kostenverbesserung.
- > **Fritz Mühr**, Forschung und Qualitätskontrolle Phoenix, Schleifband für Seigerproben. Der Vorschlag dient der Kostenverbesserung und erleichtert die Arbeit.
- > **Hans Böttcher**, Blechwalzwerk Phoenix, Adjustierung und Verladung der Lohnwalzungen. Dieser Vorschlag dient der Qualitätsverbesserung und erleichtert die Arbeit.
- > **Franz Rohn**, Profilwalzwerke Union, Umbau der Walzendrehbank Nr. 7. Durch diesen Vorschlag ist die Drehmaschine für alle Walzen der Grobstraße zu verwenden.
- > **Franz Wyborski**, Mechanischer Erhaltungsbetrieb Union, Verbesserung am Inspektions- und Verteilerbett P 1/U. Der Vorschlag dient der Kostenverbesserung und erleichtert die Arbeit.
- > **Richard Rottke**, Profilwalzwerke Union, Photozellen an einem frei stehenden Galgen befestigen. Durch diesen Vorschlag wird ein besserer Arbeitsablauf erzielt.
- > **Rolf Mennecke**, Profilwalzwerke Union, Wegfall der Pausen in der Optimierungsanlage. Der Vorschlag steigert die Produktion und verbessert den Arbeitsablauf.
- > **Harry Währisch**, Profilwalzwerke Union, Talbohle verlegen. Durch diesen Vorschlag wird ein störungsfreier Ablauf beim Einziehen und Verpressen erreicht.
- > **Gerd Engelhardt**, Profilwalzwerke Union, Hilfsführung für den Rollenkanter. Durch diesen Vorschlag werden Störungen vermieden und der Arbeitsablauf verbessert.
- > **Harald Gohmann, Paul Schilinski und Hans Scheler**, Mechanischer Erhaltungsbetrieb Union, abschraubbare Rutsche. Der Vorschlag dient der Kostenverbesserung.
- > **Reinhard Blandowski**, Kaltwalzwerk Westfalenhütte, Kostensenkung durch Einsparung von Verpackungspapier. Der Vorschlag dient der Kostenverbesserung.
- > **Manfred Hesse**, Elektrotechnischer Betrieb Westfalenhütte, drei voneinander unabhängig arbeitende Photozellen. Der Vorteil liegt darin, daß durch den Ausfall einer Photozelle keine Produktionsstörung auftritt.
- > **Rudolf Bartonitz**, Forschung und Qualitätskontrolle Westfalenhütte, Hochfrequenzspulen. Der Vorschlag dient der Kostenverbesserung.
- > **Franz Deisenroth**, Verkehrsbetriebe Westfalenhütte, Errichtung eines Ölstandes in der Waggonwerkstatt. Durch diesen Vorschlag wird die Organisationsform verbessert.
- > **Heinrich Graf**, Energiebetrieb Westfalenhütte, Verbesserung am Walzenausfahrwagen. Dieser Vorschlag dient der Kostenverbesserung und erhöht die Arbeitssicherheit.
- > **Hans-Dieter Schaefer**, Mechanischer Erhaltungsbetrieb Westfalenhütte, Kunststoffplatten statt Bronzeplatten verwenden. Der Vorschlag dient der Kostenverbesserung.
- > **Hermann Gries**, Elektrotechnischer Betrieb Westfalenhütte, Führungsstücke durch Gummiringe festhalten. Der Vorschlag dient der Kostenverbesserung. Außerdem verbessert sich der Arbeitsablauf.



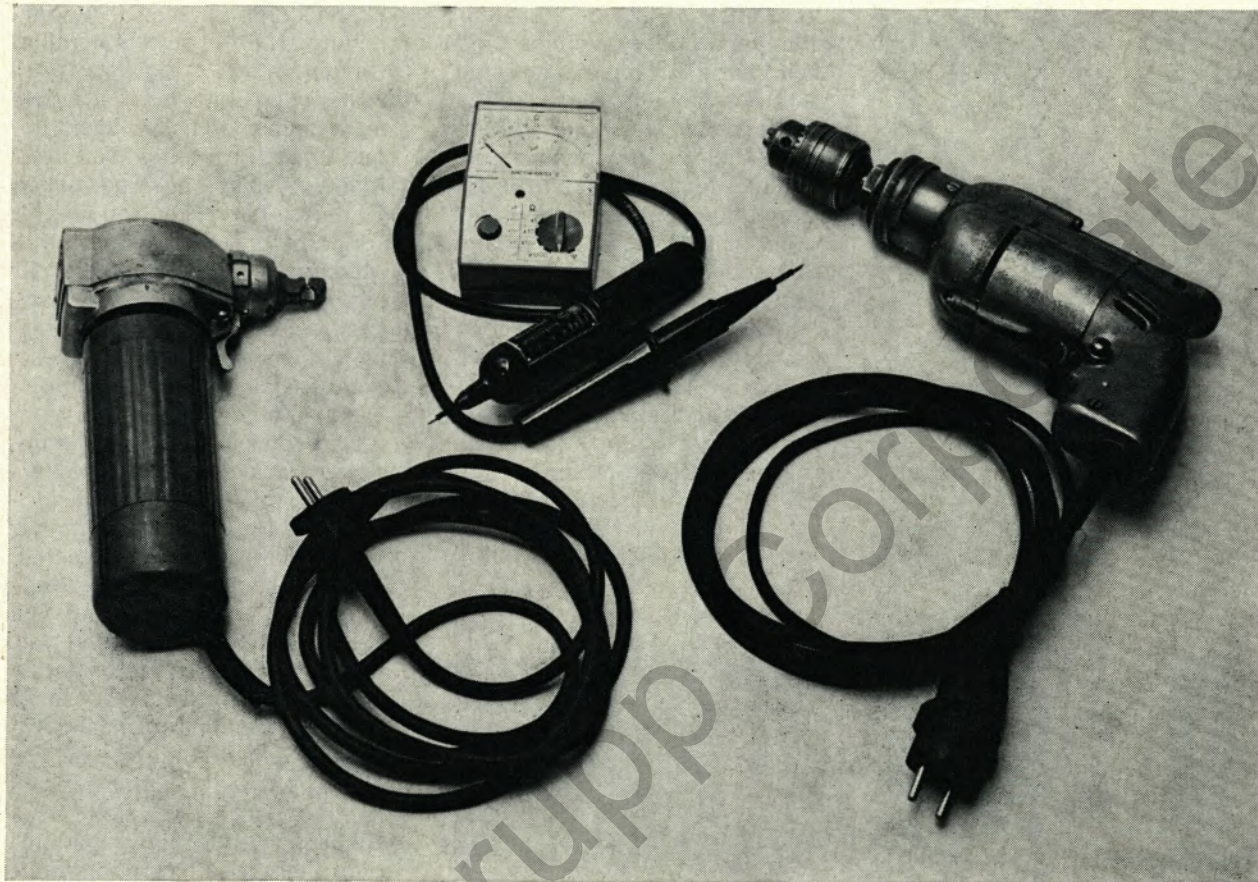
Sicherheits ABC

O

O = Ordnung

Ordnung ist neben der Sauberkeit ein Fundament guter Betriebsleitung.

Ordnung am Arbeitsplatz ist ein wichtiger Faktor, um Stolper- und Rutschunfälle zu vermeiden. Unordentlich gestapeltes oder am falschen Platz liegendes Material bringen Gefahren und Zeitverlust.



Elektrische Handwerkzeuge

Elektrische Handwerkzeuge sind in ihren vielfältigen Bau- und Ausführungsformen aus dem heutigen Produktionsablauf überhaupt nicht mehr wegzudenken. Für jeden ist es ganz selbstverständlich: „Wenn ich auf den Schalter drücke, beginnt die Maschine zu laufen.“ Diese Selbstverständlichkeit läßt die Gedanken an mögliche Gefahren oft gar nicht erst aufkommen. Dabei ist der elektrische Strom nur so lange ein williger und in seiner Kraft gebändigter Helfer, solange er am Verlassen der vorgesehenen Bahnen wirksam gehindert wird.

Diesem Ziel gelten einmal die „Schutzmaßnahmen gegen Berühren“, das heißt, alle spannungsführenden Teile müssen dem Zugriff des Menschen entzogen sein. Zum anderen muß der Mensch bei Fehlerspannungen, wenn also zum Beispiel plötzlich an einem Gehäuse

Spannung entsteht, durch geeignete Schutzmaßnahmen gegen „zu hohe Berührungsspannung“ gesichert werden.

Der Mensch besitzt keinerlei natürliche Warninstinkte gegen die Gefahren des elektrischen Stromes, daher müssen alle Schutzmaßnahmen immer wieder auf ihre Wirksamkeit geprüft werden.

Reparaturen an elektrischen Handwerkzeugen – wie überhaupt grundsätzlich an allen elektrischen Anlagen und Betriebsmitteln – darf nur der „Elektro-Fachmann“ durchführen. Laien bringen nur sich selbst und ihre Mitarbeiter in höchste Lebensgefahr.

Aber auch der Nicht-Elektriker kann viel Unheil abwenden, wenn es ihm selbstverständlich ist, elektrische Zuleitungen, Steckdosen, Steckvorrichtungen, Maschinenleuchten usw. auf Sicherheit zu kontrollieren.

Mitarbeiter müssen so belehrt und eingewiesen werden, daß sie am Magazin vor dem Empfang eines elektrischen Gerätes schon automatisch fragen: „Ist es auch geprüft?“ Gemeint ist natürlich, ob der einwandfreie Zustand der Geräte und das Funktionieren der Schutzmaßnahmen geprüft wurde. Denn davon hängt im Ernstfall buchstäblich das Leben ab!

Von gleich entscheidender Bedeutung ist aber auch die Kenntnis all der Maßnahmen, die **bei einem Unfall** schnellstens getroffen werden müssen. Hierzu zählen:

- > Strom abschalten.
- > Verunglückten nicht mit den bloßen Händen berühren, solange er an Spannung hängt.
- > Bei Atemstillstand und bei Bewußtlosigkeit sofort mit Mund-zu-Mund-Beatmung beginnen.
- > Sofort den Arzt verständigen.

Leitern

Viele Arbeiten – sei es in der Höhe oder in der Tiefe – lassen sich von ebener Erde aus nicht durchführen. Immer wieder sind es Leitern, die zur Erreichung dieser Arbeitsplätze unbedingt notwendig sind. Leitern werden häufig gebraucht, und jeder setzt voraus, daß ein so einfaches Hilfsmittel stets in gebrauchsfähigem Zustand ist, womit stillschweigend auch der betriebssichere Zustand gemeint ist.

Die Vielzahl gerade der Leiterunfälle spricht jedoch eine ganz andere Sprache. Da sind Sprossen oder Holme gebrochen, aufgenagelte Sprossen ausgerissen, Spannketten nicht mehr vorhanden, Gelenke nicht mehr funktionsfähig usw.

● Daher ist es so besonders wichtig, daß jeder Benutzer jede Leiter vor jedem Gebrauch daraufhin prüft, ob sie sich in einem einwandfreien Zustand befindet.

● Unfallgefahren drohen aber nicht nur vom Zustand der Leiter her, sondern auch von deren Benutzung. Anlegeleitern müssen richtig an feste Gegenstände angelegt werden, Stehleitern dürfen nicht als Anlegeleitern verwendet werden. Holme zu flicken oder zu verlängern, ist unzulässig. Leitern dürfen nicht überlastet und schadhafte Leitern nicht weiterbenutzt werden. Wichtig ist, daß die Leitern auch lang genug sind, um die erforderlichen Arbeiten durchführen zu können. Sonst müssen die Mitarbeiter akrobatische Kunststücke vollführen, und bis zum Absturzunfall ist es nicht weit. Zum Schluß noch ein Punkt, der ganz besonders beachtet werden sollte:

● Arbeiten größeren Umfanges (länger als ½ Arbeitsschicht) dürfen von Anlegeleitern aus nicht durchgeführt werden. Hierzu sind Gerüste zu erstellen oder Hubbühnen zu benutzen.



Oben links: Britisch-Guiana, 1852, 1 Cent, schwarz und rot. Die teuerste Marke der Welt. Wert: ca. 250 000,— DM.

Oben rechts: Mauritius, 1859, 2 Pence, blau. Die bekannteste Marke der Welt, die „Blaue Mauritius“. Wert: ca. 120 000 DM.



Von den 60 Mitgliedern des am 28. Januar 1962 von Philatelisten gegründeten Vereins sind weit über die Hälfte Angehörige der Hoesch Hüttenwerke AG. An jedem ersten und dritten Freitag im Monat geben sich die Sammler der Briefmarke bzw. der Faszination des Briefmarkentausches hin. In der Gaststätte „Clarenberg-Eck“, Ecke, Ölpfad/Benninghofer Straße, liegen dann dicke Briefmarkenalben zur Ansicht, und Kataloge helfen, bei Kauf- oder Tauschgesprächen handelseinig zu werden. Vorher jedoch wird das interessierende Objekt fachmännisch mit Hilfe der Pinzette und einer

stellung im Rang III auf örtlicher Ebene durchführen. Die Vorbereitungen dazu sind im vollen Gang.

Es geht den Sammlern von Briefmarken im allgemeinen nicht um den Besitz besonders wertvoller Marken – das ist aus finanziellen Gründen gar nicht möglich –, sondern um ganz bestimmte Markenarten. So sammelt der eine Postwertzeichen der Bundesrepublik, der andere sämtliche Neuerscheinungen Westberlins. Viele Philatelisten finden Gefallen an den Marken unserer westeuropäischen Nachbarn. Andere wiederum haben Verbindung nach Übersee und sammeln die Neuerscheinungen der jungen afrikanischen Staaten, Marken aus Süd- und Nordamerika oder gar Australien. Die persönlichen Beziehungen reichen auch weit in die östlichen Staaten unserer Welt. Doch nicht nur Ländersammlungen sind begehrte Sammlerobjekte. Es gibt eine große Zahl von Briefmarkenfrenden, die sich ausschließlich auf Motivsammlungen, Stempelsammlungen, Ersttagsbriefe oder Sammlungen nach rein persönlichen Gesichtspunkten beschränken. So erklärt es sich auch, daß für die Beschickung der vorgesehenen Ausstellung jeder Sammler die auszustellenden Marken nach eigener Wahl bereitstellt. Neben Werbeausstellungen und Ausstellungen im Rang III gibt es noch solche im Rang II, die überregional auf Bezirksebene stattfinden, und die Rang I Ausstellungen, deren Bedeutung die Beschickung auf nationaler Ebene mit internationaler Beteiligung zeigt. Ausrichter einer solchen „Raritätenmesse“ zu sein, davon träumen vorerst die Hörder Briefmarkenfrenden noch.



guten Lupe begutachtet und untersucht.

Bereits 1967 traten die Hörder Briefmarkenfrenden mit einer Werbeschau im Hörder Stiftshof an die Öffentlichkeit. Der Ausstellungswert der gezeigten Sammlungen und Raritäten betrug damals mehr als 100 000 DM. In diesem Jubiläumsjahr werden die Philatelisten am 22./23. April im evangelischen Gemeindehaus in der Wellinghofer Straße eine erheblich wertvollere und umfangreichere Aus-

Blutspendedienst der DRK-Landesverbände Nordrhein und Westfalen/Lippe

für das Werk Phoenix

Mittwoch, 15. März 1972

Donnerstag, 16. März 1972

für das Werk Union

Montag, 20. März 1972

Dienstag, 21. März 1972

für das Werk Westfalenhütte

Montag, 27. März 1972

Dienstag, 28. März 1972



^

Auf der Diesel-Lokomotive 722 nimmt der Leiter des Lokomotiv- und Wagendienstes, Ing. (grad.) Günter Schmitz, die theoretische und praktische Lokomotivführerprüfung ab. Von links: Herbert Mochner, Werner Günter, Heinz Tietz, Günter Schmitz, Walter Wessing.

An dem Gespräch der Betriebsräte bei Bundeskanzler Brandt nahmen der Bundestagsabgeordnete Hans Urbaniak (links) und Phoenix-Betriebsratsvorsitzender Walter Tebbe (Mitte) aus Dortmund teil. In der Diskussion waren das Betriebsverfassungsgesetz, die Situation im Ruhrbergbau und die Friedenspolitik der Regierung die Hauptthemen.

v



^

Im Zusammenhang mit der Umgestaltung des Werksgeländes W durch Einziehung von Straßen und Neuordnung der Werkstore ist am 1. 12. 1971 das Werkstor Erzbrech- und -siebanlage in Betrieb genommen worden. Ausgestattet ist es mit einer „Erste-Hilfe“-Station für die Belegschaft der Ebus, des Sinterbandes 3 und der Schlackenaufbereitungsanlage. Gleichzeitig wurde neben dem Werkstor ein neuer Pkw-Parkplatz angelegt.



Die 5-gerüstige Kaltbandstraße ist das Herzstück des Kaltwalzwerkes II. Die Abbildung zeigt die Antriebsseite. Gerüste, Maschinen und Getriebe sind bereits aufgestellt.

>



Betriebs portrait bottling Betriebs

An dieser Stelle wird eine Reihe von Betrieben bzw. Betriebsbereichen vorgestellt, deren spezielle Aufgaben sie nach außen bei der Belegschaft nicht oder nur wenig in Erscheinung treten lassen.

Hafenwand in Bengersiel
aus kunststoffbeschichteten
Hoesch-Spundwandprofilen

OBERFLÄCHENTECHNIK

Mit steigenden Anforderungen an die Verarbeitbarkeit und die Gebrauchseigenschaften von Stahlprodukten nehmen auch die Ansprüche an die Qualität der Oberflächen zu.

Dies gilt ebenso für Spundwände, die dem Seewasser ausgesetzt sind, wie für Weißblech, das zu Lebensmitteldosen verarbeitet wird.

In diesem weiten Rahmen sind die Aufgaben der Abteilung Oberflächentechnik zu sehen, die darin bestehen, neue Beschichtungen zu entwickeln, um daraus neue Produkte zu schaffen und darüber hinaus die bestehenden Produkte und Verfahren zu verbessern. So wurde zum Beispiel für den Schutz von Spundwänden eine Kunststoffbeschichtung entwickelt, die so guten Anklang gefunden hat, daß eine Hafenwand von 2000 m² in Bengersiel und eine Deicherhöhung in Stade von 600 m² mit dieser 2-3 mm kunststoffbeschichteten Spundwand erstellt wurden.

Im Bereich der Flacherzeugnisse tragen oberflächentechnische Untersuchungen ebenfalls dazu bei, den Qualitätsstandard zu

halten und zu verbessern. So werden zum Beispiel die für Feinblech eingesetzten Korrosionsschutzöle unter praxisnahen Klimabedingungen geprüft, um die Schutzwirkung dieser Öle bei langen Transport- und Lagerzeiten vorherzusagen.

Bei der Lieferung von Feinblechen für den Emailliersektor ist es wichtig, Stähle zu liefern, die unempfindlich gegen den bei der Emaillierung entstehenden Wasserstoff sind. Um hier eine gleichbleibende Qualität zu sichern, wird fortlaufend das Verhalten der Feinbleche gegen Wasserstoffdiffusion geprüft. Darüber hinaus werden im Emaillabor Vorbehandlungsverfahren und Emailliertechniken verbessert. So wurde die Hoesch Trierer Walzwerk AG bei der Entwicklung eines für die Emaillierung fertig vorbehandelten Werkstoffes unterstützt. Das neue Produkt EMALCO[®] macht die aufwendige naßchemische Behandlung des fertigen Teils überflüssig.

An die Qualität von Weißblech werden zunehmend höhere Anforderungen gestellt, die es erforderlich machen, die Verarbeit-

barkeit unter praxisgerechten Bedingungen zu prüfen.

Aus diesem Grunde wird zum Beispiel die Lötbarkeit des von den Hoesch Hüttenwerken erzeugten Weißblechs auf einer Lötmaschine geprüft, wie sie auch vom Verarbeiter verwendet wird. Lackierwalzen, Einbrennöfen, eine Fischdosenpresse und Verschleißmaschinen stellen sicher, daß auch die übrigen Eigenschaften des Weißblechs den Anforderungen der Kunden entsprechen.

Im Verpackungssektor ist seit Jahren der Trend zu beobachten, neben Weißblech auch andere Werkstoffe einzusetzen.

Um den neuen Anforderungen gerecht zu werden, wurde in der Abteilung Oberflächentechnik der Werkstoff WIBESTA[®] entwickelt. Dieses neuartige Verpackungsband erhält durch eine Spezialbehandlung seine guten Gebrauchseigenschaften.

Gegen Korrosion wird Feinblech in vielen Fällen durch eine Verzinkung geschützt. Kommt zu der Korrosionsbelastung jedoch noch eine Hitzebeanspruchung, so muß eine oxidationsbestän-

dige Beschichtung gewählt werden.

Für diesen Anwendungsbereich entwickelte die Abteilung Oberflächentechnik ein neuartiges aluminiumbeschichtetes Band. Das Produkt ALPATIN[®] zeichnet sich durch eine dekorative Oberfläche und hervorragende Verformbarkeit aus.

Weitere Aufgaben sieht die Oberflächentechnik darin, die Nutzungsdauer von Betriebseinrichtungen zu verlängern und damit Instandhaltungskosten einzusparen. In Zusammenarbeit mit der Neubauabteilung und den Maschinenbetrieben werden daher Fragen des Korrosionsschutzes und der Verschleißminderung an Anlagen und Bauwerken im Bereich der Hüttenwerke bearbeitet und Problemlösungen gesucht.

Die Entwicklung neuer Verfahren und Produkte steht im Mittelpunkt der Aufgaben der Abteilung Oberflächentechnik. Ziel dieser Arbeiten ist es, die Qualität unserer Produkte zu sichern und dem Stahl neue Anwendungsgebiete zu erschließen.

Dr.-Ing. Ulrich Tenhaven

Vom Proletarier zum Wirtschaftsbürger

Ein Jahr lang sind Bilder aus der Arbeitswelt an uns vorübergezogen. Sie wurden willkürlich gewählt und sicherlich nur unvollkommen gezeichnet. Vielleicht aber haben sie die wesentlichsten Stationen des spektakulären Wandels im sozialen Raum anleuchten können, die den Weg des arbeitenden Menschen aus Unfreiheit und Abhängigkeit in ein Gesellschaftssystem markieren, das zwar noch immer nicht fehlerlos ist, ohne Frage jedoch fortschrittlicher und freier sein dürfte als jenes, das Ideologen des vergangenen Jahrhunderts anvisierten.

Der vierte Stand wird abgebaut

Der Wandel vollzog sich, gegen anfängliche Widerstände, zunächst langsam. Doch schon bald beschleunigte ihn der explosive Charakter dessen, was verallgemeinernd technisch-wissenschaftlicher Fortschritt genannt wird. Zu den entscheidenden ökonomischen und gesellschaftspolitischen Konsequenzen dieser Entwicklung gehörte der Abbau des „vierten Standes“. Aus dem unfreien, abhängigen und sozial vernachlässigten Malocher wurde mehr als nur ein „Ungelernter“, wie ihn Marx als Standardtyp des Industriearbeiters prophezeite. Vielmehr hat die industrielle Entwicklung dazu geführt, daß „der Wert menschlicher Fähigkeiten als Produktionsfaktoren ... auf neue entdeckt“ wurde (Dahrendorf). Der im Zeichen von Intensivierung und Rationalisierung stehende technologische Wandel in allen Industriebereichen verlangte in zunehmender Zahl hochqualifizierte Fachkräfte, die nicht nur auf „technisch-funktionaler Ebene“ besondere Eignung entwickeln, sondern — noch wichtiger — zusätzlich „gewisse extrafunktionale Fertigkeiten“ aufweisen mußten: Verantwortung, Anpassungsfa-

100
JAHRE
HOESCH

Bilder
aus der
Arbeitswelt
zwischen
1871 und 1971

Von Karlheinz Graudenz

higkeit, Übersicht, Wendigkeit, Intelligenz. Daß heute etwa neunzig Prozent aller Arbeitnehmer Fachkräfte mit ganz spezifischen Eignungsmerkmalen sind, zeigt, in welchem Ausmaß sich funktionale und zusätzliche Fähigkeiten entwickelt haben. So konnte sich ein neuer Mittelstand entwickeln, dessen Angehörige soziologisch zwar als „Unselbständige“ klassifiziert werden, jedoch alle Möglichkeiten wirtschaftlicher und politischer Einflußnahme besitzen. In der neuen Industriegesellschaft ist an die Stelle des Proletariats der Wirtschaftsbürger getreten, dem es gelang, die Würdigung seines Beitrages zu wirtschafts- und gesellschaftspolitischem Fortschritt durchzusetzen.

Einzelne und Gruppen werden beweglich

In diesem Zusammenhang scheint bemerkenswert, daß im Zuge des gesellschaftlichen Strukturwandels auch das möglich wurde, was Soziologen als „soziale Mobilität“ bezeichnen. Marx hat für selbstverständlich

gehalten, daß, wie Dahrendorf es formulierte, „die Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Klasse ein unentrinnbares Schicksal des einzelnen, seiner Familie und seiner Nachkommen“ sei. Da zudem seine Anhänger den individuellen Aufstieg für „Verrat an der Klasse“ hielten, schien die Praxis der Theorie zu folgen. In der Industriegesellschaft sind jedoch Auf- und Abstiegsprozesse alltäglich geworden. So gibt es eine „horizontale Mobilität ... dort, wo Individuen oder Gruppen von einem Berufstyp zu einem anderen, einem Industriezweig zu einem anderen, einem Ort zu einem anderen überwechseln, ohne dabei ihren sozialen Status, ihren Rang zu verändern“. Ihr steht gegenüber die Kategorie der „vertikalen Mobilität“, die sowohl „Veränderungen des sozialen Status“ als auch „Auf- und Abstieg im eigentlichen Sinne“ nach sich zieht, wobei der Aufstieg zweifellos die häufigere Erscheinung sein dürfte. Wenn wir schließlich darauf hinweisen, daß die „außerordentlich hohe Mobilitätsrate“ — in Gruppen und Individuen ebenso wie innerhalb und zwischen Generationen — als „eine der grundlegenden Struktur Tatsachen der entwickelten Industriegesellschaft“ gilt, so deshalb, weil sich auch aus ihr ein Maß an Freiheit und Gleichheit ablesen läßt, wie es vor einhundert Jahren noch nicht gegeben war.

Der Urahn hatte nicht einmal die Bürgerrechte

Stellen wir uns vor, wir hätten eine Zeitmaschine und könnten uns in jedes beliebige Jahr der Vergangenheit zurückversetzen lassen, um Zeuge zu sein, wie jene lebten, die kamen, als das Revier rief. Wir träfen den Urahn, der aufgebrochen war „zur Arbeit aus allen Gauen des Reiches“, in den „goldenen

Westen“, in die „Welt aus Eisen und Stahl“ — um Eisen zu schmelzen, stählerne Träger zu walzen, Brücken zu nieten, denn: „Über das Vaterland hin donnerte Dortmunds Ruhm...“ Heinrich Lersch, der dichtende Kesselschmied aus Mönchengladbach, hinterließ dieses Fragment zu einem späten „Gruß an die Neuen“. Doch fragt sich, ob der Urahn diesen Gruß, wäre er früher geschrieben worden, auch als das gedeutet hätte, was er sein sollte — als Lob auf ihn, dessen Hände die neue Welt schaffen halfen. Und noch weniger wäre ihm der Gedanke gekommen, seinen Beitrag zum technischen und wirtschaftlichen Fortschritt höher zu bewerten, als es seit alters unabänderlich vorgegeben schien. Die aus heutiger Sicht spärlichen und durchaus nicht einheitlichen sozialen Leistungen mußten ihm wie Geschenke vorkommen, gingen sie doch weniger auf fortschrittliche Gesetzgebung als vielmehr auf freiwillige Leistungsbereitschaft aufgeschlossener Unternehmer zurück. Unter diesen Umständen ist erklärlich, daß der Urahn kaum ins Grübeln geriet, wenn ein Fabrikherr — noch dazu einer, dessen Unternehmen schon frühzeitig vorbildliche Sozialleistungen aufwies — feststellte: „Die Notwendigkeit der Teilung der Arbeit hat die verschiedenen Berufsklassen geschaffen, und jeder ist ehrenwert, der die angegebene Stellung redlich wahrnimmt.“ Und das tat der Urahn, wenn vielleicht auch nicht ohne ein Quentchen Resignation. Doch wenn er zurückblickte, sah er eine letztlich mißlungene Revolution, unerfüllte Forderungen nach höherem Lohn und kürzerer Arbeitszeit, verbotene Arbeitervereine. Was auf ihn zukam, waren das Sozialistengesetz, die Auflösung der Gewerkschaften, die zementierte Ächtung seines Standes.

Der Sohn erkämpfte bessere soziale Verhältnisse

Der Sohn des Urahns, um die Jahrhundertwende in den Arbeitsprozeß eingetreten, lebte bereits in einer sozialpolitisch reicheren Landschaft. Die 1883 mit dem Erlaß des ersten Krankenversicherungsgesetzes eingeleitete und in den folgenden Jahren erweiterte Sozialgesetzgebung sicherte den Anspruch des Werk tätigen und seiner Familie auf Unterstützung in allen Fällen von Krankheit, Unfall, Invalidität und Tod. Daß bei Hoesch — und einer Vielzahl anderer großer Unternehmen — schon bald nach der Gründung freiwillig Sozialleistungen erbracht wurden, die über den ein Jahrzehnt später von der reichsgesetzlichen Zwangsversicherung vorgeschriebenen lagen, wurde bereits in einer früheren Folge (WERK UND WIR 9/71: „Vom Büchsenpfennig zum Gesundheitshaus“) erwähnt.

Der Sohn des Urahns konnte zudem vieles tun, was seinem Vater verwehrt war: laut denken, um Zugeständnisse ringen, soziale Kraftverhältnisse verändern und neue gesellschaftspolitische Tatsachen rechtlich absichern. Mit der Gründung des „Verbandes zur Wahrung und Förderung der bergmännischen Interessen in Rheinland und Westfalen“ und der ein Jahr später, 1890, erfolgten Aufhebung des Sozialistengesetzes konnte der Arbeiterstand mit dem Abbau eines Vorurteils beginnen, dem er sich ein Jahrhundert lang ausgesetzt gesehen hatte: Störenfried der gesellschaftlichen Ordnung zu sein. Er konnte darangehen, sich mit legalen Mitteln einen seinem gesellschaftspolitischen Beitrag entsprechenden Platz in eben dieser Ordnung zu erkämpfen. Erfolg jedoch sollte ihm vorerst noch nicht beschieden sein. Was er jedoch durchzusetzen vermochte, war leistungsgerechtere Bezahlung. Damals bereits — Hoesch erzeugte um 1900 eine Viertelmillion Tonnen Rohstahl, betrieb neben Hochöfen und Stahlwerken eine Vielzahl von Walzwerksanlagen und beschäftigte sechseinhalbtau-

send Menschen — honorierte man mit Hilfe eines gemischten Systems von Tagelohn und Prämien nicht nur individuell-fachliches Können, sondern auch eine Vielzahl zusätzlicher Leistungsfaktoren, hatte doch die Mechanisierung einzelner Betriebsabläufe bereits ein beachtliches Ausmaß erreicht. Erstmals deutete sich an, daß bloße Muskelkraft nicht mehr lange Gradmesser für Leistungsfähigkeit bleiben, daß sie vielmehr schon bald weitgehend durch Geschicklichkeit und technisches Verständnis ersetzt werden würde.

Der Sohn des Urahns arbeitete also bereits in einer Industrielwelt, die bessere Bedingungen bot als jene seines Vaters. Erinnern wir uns hier auch der erheblich erweiterten Sozialleistungen und des Wohnungsbauprogramms, das bekanntlich bis 1914 eine freiwillige privatwirtschaftliche Angelegenheit des Unternehmens war. Eines aber hatte sich noch immer nicht geändert: Auch dem Sohn gelang die gleichberechtigte Eingliederung in die soziale Verfassung nicht. Wie stand es damit in der dritten Generation?

Den Enkel trifft Weltwirtschaftskrise und Nazireich

Den Enkel des Urahns finden wir unter jenen 18000 Beschäftigten, die um 1925 1,7 Millionen Tonnen Kohle förderten und 750000 Tonnen Stahl erzeugten. Sein Eintritt in die Welt der Arbeit vollzog sich zwischen Inflation und beginnender Weltwirtschaftskrise. Er sah, wie das inzwischen um zahlreiche Weiterverarbeitungsbetriebe vergrößerte Unternehmen die Stahlproduktion zurückfahren mußte, und vielleicht hat er um seinen Arbeitsplatz gebangt, stieg doch die Zahl der Arbeitslosen von weniger als einer Million im Jahre 1925 bis Ende 1931 auf mehr als sechs Millionen. Angesichts der Sorge um das tägliche Brot schwand die für den Kampf um sozialpolitischen Fortschritt notwendige Energie. Das Unrechtssystem des Dritten Reiches schließlich, vor dem Hintergrund tiefster wirtschaftlicher Depression von Millionen Hoffender installiert,



Nach Streik und zähen Verhandlungen

unterband derartige Strömungen mit brachialer Gewalt.

Erst der Urenkel wird zum Wirtschaftsbürger

Erst die vierte Generation, der Urenkel des Urahns, konnte verwirklichen helfen, was den Vätern vorgeschwebt hatte — die Übernahme einer Funktion, einer mitbestimmenden Rolle in der neuen Gesellschaft.

Genau vierzig Jahre, nachdem der liberalsoziale Politiker Friedrich Naumann den Aufbau einer neuen „Industrieverfassung“ gefordert hatte, der „ein System der Mitwirkung der Angestellten und Arbeiter an der Arbeitsverfassung“ folgen sollte — im Jahre 1947 nämlich —, trat erstmals ein paritätisch besetzter Hoesch-Aufsichtsrat zusammen. Die Mitbestimmung im Hoesch-Bereich ist heute also bereits ein Vierteljahrhundert alt. Wir schrieben schon einmal an anderer Stelle: Seit jenem Zeitpunkt sind unsere Beschäftigten mitbestimmend, mitgestaltend und mitverantwortlich an den Entscheidungen beteiligt, die das Schicksal des Unternehmens und damit ihr eigenes betreffen. Die Männer ihres Vertrauens vertreten ihr „Recht auf Teilhabe an der Trägerschaft und an der Herrschaft im Unternehmen“.

Aus dem Proletarier ist der Bürger geworden, mit festem Platz im Gefüge der neuen Gesellschaft — nicht nur an der Wahlurne, sondern auch dort, wo nach Carlo Schmid „der Schwerpunkt seines Lebens liegt, im Betrieb, im Büro, in der Fabrik“. Wirtschaftsbürger, ohne dessen Wirken es keine Wirtschaft gäbe.

Neue Tarifverträge in der metallverarbeitenden und in der Eisen- und Stahlindustrie

Die Tarifverhandlungen in der metallverarbeitenden und in der eisen- und stahlerzeugenden Industrie wurden vom Herbst 1971 bis zu ihrem Abschluß Mitte Januar 1972 mit ungewöhnlicher Härte geführt.

In der metallverarbeitenden Industrie blieben nach dem Auslaufen der Tarifverträge am 30. September 1971 alle Verhandlungen, Schlichtungsgespräche und auch die „besondere Schlichtung“ ergebnislos. Darauf traten Ende November 120 000 Arbeitnehmer der metallverarbeitenden Industrie Nordwürttemberg/Nordbadens in den Ausstand, auf den die Arbeitgeber mit der Aussperrung weiterer 360 000 Arbeitnehmer antworteten. Erst nach dreiwöchigem Arbeitskampf brachten neue regionale Verhandlungen einen Abschluß. Auf der Basis der Ergebnisse von Nordwürttemberg/Nordbaden wurden darauf auch in den anderen Tarifgebieten ähnliche Vereinbarungen getroffen. Für die in der metallverar-

beitenden Industrie Nordrhein-Westfalens beschäftigten Arbeitnehmer bedeutet dies: einmalig 180 DM netto als Übergangsregelung für Oktober bis Dezember 1971, 7,5 Prozent höhere Tarife und -gehälter ab 1. Januar 1972 sowie der zum gleichen Zeitpunkt beginnende Einstieg in das tarifliche 13. Monatseinkommen (die Sonderzahlungen betragen ab Kalenderjahr 1972 bei 6 Monaten Betriebszugehörigkeit 10, bei 12 Monaten 20 und bei 24 Monaten 30 Prozent eines Monatseinkommens, ab 1974 steigen sie bei 36monatiger Betriebszugehörigkeit bis auf 40 Prozent eines Monatseinkommens). Außerdem wurde eine Ausgleichszahlung von insgesamt 60 DM netto für die Auszubildenden festgelegt. Der Vertrag läuft bis 31. Dezember 1972.

Im Bereich der Eisen- und Stahlindustrie Nordrhein-Westfalens waren die zunächst ebenfalls ergebnislos gebliebenen Verhandlungen erst nach Einigung in der metallverarbeitenden

Industrie wieder aufgenommen, nach der vierten Verhandlungsrunde aber ohne Einigung abgebrochen worden. Der Vorstand der IG Metall beschloß darauf die Urabstimmung für den 19. Januar 1972. Vor der Urabstimmung gelang es jedoch in erneuten Gesprächen zwischen dem Arbeitgeberverband und der IG Metall, den Tarifkonflikt beizulegen. Der neue Tarifvertrag bringt den Arbeitern und Angestellten der Stahlindustrie: eine tarifliche Lohn- und Gehaltserhöhung von 6 Prozent ab 1. Februar 1972; eine Erhöhung des tariflichen Ecklohneshöhenrückwärtig vom 1. Oktober 1971 um 22 Pfennig auf 5,09 DM; für die tariflosen „Leermonate“ Oktober, November und Dezember 1971 sowie Januar 1972 eine Pauschale von 200 DM netto. Die Auszubildenden erhalten eine einmalige Zuwendung in Höhe von 80 DM netto, zahlbar mit der Ausbildungsvergütung für Januar 1972. Der Vertrag ist erstmals zum 30. November 1972 kündbar.

Für den 20000sten ein Fernsehapparat

Eine freudige Überraschung erlebte Horst Ungewitter, Meister im Werk Phoenix unserer Hüttenwerke. Als 20000ster Kursteilnehmer der Schulungsstätte für Arbeitsschutz der Hütten- und

Walzwerks-Berufsgenossenschaft in Essen erhielt er ein tragbares Fernsehgerät. Damit sollte nicht nur die allgemeine Bedeutung der Arbeitssicherheit in unserer Arbeitswelt unterstrichen werden, sondern auch allen denen neue Impulse gegeben werden, die es sich zur Aufgabe gemacht haben, die Arbeit sicherer zu gestalten. Daß schon jetzt 20000 Menschen an den Lehrgängen der vor fünf Jahren von der Hütten- und Walzwerks-

Berufsgenossenschaft gegründeten Schulungsstätte teilgenommen haben, bedeutet, daß von allen in Hütten- und Walz-

werken Tätigen an Rhein, Ruhr und Sieg etwa jeder Fünfzehnte diese Chance zur Fortbildung genutzt hat.



Mit dem vom Deutschen Bundestag verabschiedeten neuen Betriebsverfassungsgesetz, das am 19. Januar 1972 in Kraft getreten ist, beginnt ein neues Kapitel des Zusammenlebens zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in den Betrieben und Unternehmen.

Auch das neue Betriebsverfassungsgesetz beruht auf den beiden Grundsätzen: der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat und der betrieblichen Friedenspflicht. Neu gegenüber dem bisherigen Recht ist vor allem der erweiterte Freiheitsraum des einzelnen Arbeitnehmers, der umfassendere soziale Schutz der Arbeitnehmer durch Ausbau und Verstärkung der Mitbestimmung, die verstärkte Präsenz der Gewerkschaften und der Ausbau ihrer Rechte und Befugnisse in der Betriebsverfassung sowie der größere Schutz der Arbeitnehmer in tarifpolitischen, sozialpolitischen und wirtschaftlichen Fragen.

I. Ausbau und Verstärkung der Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrats

1. Soziale Angelegenheiten

Der Katalog der mitbestimmungspflichtigen sozialen Angelegenheiten wird erheblich ausgebaut und verstärkt (§ 87).

Der Betriebsrat erhält zum Beispiel volle Mitbestimmungsrechte

- in allen Arbeitszeitfragen, soweit sie nicht durch Gesetz oder Tarifvertrag geregelt sind,
- bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen,
- bei der Zuweisung und Kündigung von Werkwohnungen sowie bei der allgemeinen Festlegung der Nutzungsbedingungen.

Von besonderer Bedeutung ist ferner die Ausdehnung des Mitbestimmungsrechts des Betriebs-

rats auf die Festsetzung von Leistungsentgelten. In diesem Bereich soll der Betriebsrat nicht nur bei dem Verfahren zur Festsetzung solcher Leistungsentgelte, sondern auch bei der Festlegung des Geldfaktors mitbestimmen.

2. Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsablauf

Erstmals erhält der Betriebsrat Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte bei der Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung (§§ 90 f).

In diesen Angelegenheiten hat der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig zu unterrichten und die vorgesehenen Maßnahmen, insbesondere im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, zu beraten. Dabei sollen Arbeitgeber und Betriebsrat die gesicherten Erkenntnisse der Arbeitswissenschaft über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit berücksichtigen. Führt der Arbeitgeber Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung durch und verstößt er dabei gegen die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die

menschengerechte Gestaltung der Arbeit, so kann der Betriebsrat angemessene Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich von Belastungen für die Arbeitnehmer verlangen. Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über die Ausgleichsmaßnahmen entscheidet die Einigungsstelle.

3. Personalwirtschaft

Während bisher die Mitwirkung des Betriebsrats im personellen Bereich erst bei den konkreten personellen Einzelmaßnahmen einsetzt, dehnt das neue Recht die Rechte des Betriebsrats auch auf das Vorfeld der personellen Einzelmaßnahmen, also auf den Bereich der Personalplanung und Personalführung, aus (§§ 92 ff).

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Personalplanung rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten. Außerdem soll der Betriebsrat dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung und

Durchführung einer Personalplanung machen können (§ 92). Zur Aktivierung des innerbetrieblichen Arbeitsmarktes kann der Betriebsrat verlangen, daß Arbeitsplätze vor ihrer Besetzung innerhalb des Betriebs ausgeschrieben werden (§ 93). Die Aufstellung von Personalfragebogen und allgemeinen Beurteilungsgrundsätzen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Das gleiche gilt für persönliche Angaben in formularmäßig abgefaßten schriftlichen Arbeitsverträgen (§ 94). Auch die Aufstellung von personellen Auswahlrichtlinien kann nur mit Zustimmung des Betriebsrats geschehen. Für größere Betriebe soll der Betriebsrat die Einführung von personellen Auswahlrichtlinien erzwingen können (§ 95).

4. Berufsbildung

Entsprechend der Bedeutung der beruflichen Bildung werden die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrats in diesen Angelegenheiten in einem eigenen Abschnitt des Entwurfs zusammenhängend geregelt (§§ 96 ff).



unkte und Fortschritte



Das neue Betriebsverfassungsgesetz

Bei allen Fragen der Berufsbildung hat der Betriebsrat ein umfassendes Beratungsrecht (§§ 96 und 97). Bei der Durchführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen hat der Betriebsrat ein volles Mitbestimmungsrecht (§ 98). Außerdem kann der Betriebsrat der Bestellung von Ausbildern widersprechen oder deren Abberufung verlangen, wenn er sie für fachlich oder persönlich ungeeignet hält oder sie ihre Aufgaben vernachlässigen. Der Betriebsrat kann von sich aus Arbeitnehmer zur Teilnahme an betrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen vorschlagen. Kommt es hierüber mit dem Arbeitgeber zu keiner Verständigung, so entscheidet die Einigungsstelle.

5. Personelle Einzelmaßnahmen

a) Eingruppierungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Einstellungen

Das neue Recht verbessert die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats bei Einstellungen, Eingruppierungen, Versetzungen und Umgruppierungen erheblich (§§ 99 ff).

Der Arbeitgeber muß vor jeder solchen Maßnahme die Zustimmung des Betriebsrats einholen. Der Betriebsrat kann seine Zustimmung bei bestimmten, im Gesetzentwurf festgelegten Gründen verweigern. Dieser Katalog der Verweigerungsgründe ist gegenüber dem geltenden Recht erheblich ausgebaut und verstärkt worden. Außerdem wird die Rechtsstellung des Betriebsrats dadurch entscheidend verbessert, daß es Sache des Arbeitgebers ist, die fehlende Zustimmung des Betriebsrats durch das Arbeitsgericht zu ersetzen. Nach geltendem Recht muß der Betriebsrat die Berechtigung seiner Zustimmungsverweigerung durch das Arbeitsgericht bestätigen lassen.

b) Kündigungen

Die Rechte des Betriebsrats bei Kündigungen werden entscheidend verbessert und der Schutz des einzelnen Arbeitnehmers bei Kündigungen erheblich ausgebaut (§ 102).

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören und ihm die Gründe für die

Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung, auch eine fristlose Kündigung, ist rechtsunwirksam. Der Betriebsrat kann einer ordentlichen Kündigung aus bestimmten, im Gesetz näher umschriebenen Gründen widersprechen mit der Folge, daß die Kündigung sozialwidrig und damit rechtsunwirksam ist, wenn diese Widerspruchsründe tatsächlich vorliegen. Der Betriebsrat kann unter anderem der ordentlichen Kündigung widersprechen, wenn

- der Arbeitgeber bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht ausreichend berücksichtigt hat,
- die Kündigung gegen eine personelle Auswahlrichtlinie verstößt,
- der Arbeitnehmer an einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann,
- eine Weiterbeschäftigung des

Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder

- der Arbeitnehmer unter geänderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigt werden kann.

Der Arbeitgeber hat dem von der Kündigung betroffenen Arbeitnehmer den Widerspruch des Betriebsrats abschriftlich mitzuteilen.

Hat der Betriebsrat der Kündigung widersprochen und erhebt der betroffene Arbeitnehmer die Kündigungsschutzklage, so kann der Arbeitnehmer verlangen, daß der Arbeitgeber ihn bis zum rechtskräftigen Abschluß des Kündigungsschutzprozesses bei unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigt. Der Arbeitgeber kann auf seinen Antrag hin durch das Arbeitsgericht von dieser Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung befreit werden, wenn

- die Klage des Arbeitnehmers keine hinreichende Aussicht

auf Erfolg bietet oder mutwillig erscheint,

- die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu einer unzumutbaren wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers führen würde oder
- der Widerspruch des Betriebsrats offensichtlich unbegründet war.

6. Wirtschaftliche Angelegenheiten

a) Wirtschaftsausschuß

Das neue Recht hält an der auch im geltenden Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Errichtung des Wirtschaftsausschusses in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern im Grundsatz fest, bringt jedoch gegenüber dem geltenden Recht eine Reihe von Verbesserungen (§§ 106 ff).

So sollen die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses allein vom Betriebsrat bestimmt werden. Der Betriebsrat kann mit qualifizierter Mehrheit die Aufgaben des Wirtschaftsausschusses einem seiner Ausschüsse übertragen (§ 107). Die Beratungszuständigkeit des Wirtschaftsausschusses werden auf das Investitionsprogramm, die finanzielle Lage des Unternehmens, die Einschränkung oder Stilllegung von Betrieben oder Betriebsteilen, die Änderung der Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks erweitert (§ 106). Außerdem ist vorgesehen, daß der Unternehmer mindestens einmal in jedem Kalendervierteljahr nach vorheriger Abstimmung mit dem Wirtschaftsausschuß und dem Betriebsrat die Arbeitnehmer schriftlich über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens zu unterrichten hat. In Kleinbetrieben kann diese Unterrichtung auch mündlich erfolgen (§ 110).

b) Betriebsänderungen

Gegenüber dem geltenden Recht erhält der Betriebsrat erheblich mehr Rechte bei Betriebsänderungen (§§ 111 ff).

Das neue Recht knüpft das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats an die in ihren Tatbeständen festgelegten geplanten Betriebsänderungen des Arbeitgebers an. Dabei wird die Aufzählung des bisher geltenden Rechts übernommen, jedoch ohne die weitgehenden Einschränkungen, durch die das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gerade in den wichtigsten Fällen der Betriebsänderungen ausgeschlossen ist. Hinsichtlich der Betriebsänderungen selbst werden dem Betriebsrat umfassende Informations- und Beratungsrechte eingeräumt (§ 111). Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Unternehmer und Betriebsrat über eine geplante Betriebsänderung ist die Anrufung der Einigungsstelle vorgesehen, wobei die Einigungsstelle für diesen Bereich jedoch auf die Herbeiführung einer gütlichen Einigung beschränkt ist. Hinsichtlich der sozialen Auswirkungen von Betriebsänderungen auf die Arbeitnehmer erhält der

Betriebsrat ein echtes Mitbestimmungsrecht. Können sich Betriebsrat und Unternehmer über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen, nicht einigen, so stellt die Einigungsstelle einen Sozialplan mit verbindlicher Wirkung auf (§ 112). Auch für den Fall eines Betriebsinhaberwechsels, der häufig mit Betriebsänderungen verbunden ist, sieht das Gesetz Regelungen zum Schutze der Arbeitnehmer vor, durch die sichergestellt wird, daß der neue Inhaber in die im Zeitpunkt des Wechsels bestehenden Arbeitsverhältnisse eintritt und daß der bisherige Arbeitgeber neben dem neuen Inhaber für den Zeitraum von einem Jahr über den Inhaberwechsel hinaus für Ansprüche der Arbeitnehmer zu haften hat (§ 123). Das Gesetz sieht ferner eine gegenüber dem geltenden Recht verstärkte Abfindungsverpflichtung sowie die Verpflichtung des Unternehmers zum Ausgleich von sonstigen wirtschaftlichen Nachteilen für die Fälle vor, daß der Unternehmer ohne zwingenden Grund von einer freiwilligen Vereinbarung über eine beabsichtigte Betriebsänderung abweicht oder eine solche Maßnahme ohne Rücksicht auf das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats durchführt und Arbeitnehmer hierdurch gekündigt werden oder sonstige wesentliche Nachteile erleiden.

II. Einzelne Arbeitnehmer

Erstmals werden die Rechte des einzelnen Arbeitnehmers innerhalb der Betriebsverfassung festgelegt (§§ 81 ff).

Das Gesetz gibt dem einzelnen Arbeitnehmer ein eigenes Unterrichts-, Anhörungs- und Erörterungsrecht in Angelegenheiten, die ihn und seinen Arbeitsplatz unmittelbar betreffen, so unter anderem

- ein Recht auf Unterrichtung durch den Arbeitgeber über Aufgabe und Verantwortung, über die Art der Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs sowie über Veränderungen im Arbeitsbereich (§ 81),
- ein Recht auf Anhörung in Angelegenheiten, die seine Person betreffen (§ 82 Abs. 1),
- ein Recht auf Erläuterung der Zusammensetzung seines Arbeitsentgelts sowie auf Erörterung der Beurteilung seiner Leistungen und der Möglichkeiten seiner beruflichen Entwicklung im Betrieb (§ 82 Abs. 2),
- ein Recht auf Einsicht in die Personalakten (§ 83).

Erstmals wird auch das Recht des einzelnen Arbeitnehmers, sich bei Benachteiligungen und ungerechter Behandlung beschweren zu können, gesetzlich geregelt (§§ 84 ff). Dabei wird sichergestellt, daß der Arbeitnehmer durch Einschaltung des Betriebsrats seiner

Beschwerde Nachdruck verleihen kann. Hält der Betriebsrat die Beschwerde für berechtigt, so kann er bei Meinungsverschiedenheiten mit dem Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen, die dann über die Beschwerde zu entscheiden hat.

III. Präsenz der Gewerkschaften

Das Gesetz baut die Regelungen über die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Gewerkschaften weiter aus und bringt neue Vorschriften zur Sicherung der notwendigen Präsenz der Gewerkschaften in den Betrieben.

- Die Beauftragten der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften erhalten im Rahmen der Aufgaben und Befugnisse der Gewerkschaften innerhalb der Betriebsverfassung ein Zutrittsrecht zu den Betrieben nach vorheriger Unterrichtung des Arbeitgebers oder seines Vertreters (§ 2 Abs. 3).
- Es wird klargestellt, daß Betriebsratsmitglieder nicht durch ihr Amt gehindert werden, Aufgaben für ihre Gewerkschaft im Betrieb zu übernehmen (§ 74 Abs. 3).
- Das Teilnahmerecht von Gewerkschaftsbeauftragten an Betriebsratssitzungen wird verstärkt (§ 31).
- In den Betriebsversammlungen können sozialpolitische, tarifpolitische und wirtschaftliche Themen diskutiert werden (§ 45).
- Die Gewerkschaften können in stärkerem Maße als bisher initiativ werden, um die Bildung von Betriebsräten notfalls auch gegen den Willen uneinsichtiger Arbeitgeber zu erzwingen. Dazu gehört auch die Möglichkeit, im Bedarfsfalle durch das Arbeitsgericht nichtbetriebsangehörige Gewerkschaftsmitglieder in den Wahlvorstand zu berufen (§ 16).
- Durch Tarifvertrag können zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen der Arbeitnehmer innerhalb des Betriebsrats geschaffen werden, zum Beispiel Arbeitsgruppen (§ 3 Abs. 1 Nr. 1).
- Betriebsvereinbarungen über Gegenstände, die im Tarifvertrag geregelt sind, sollen künftig unzulässig sein; damit wird sowohl eine klarere Abgrenzung der Befugnisse der Gewerkschaften und der Betriebsräte erreicht als auch sichergestellt, daß die normative Wirkung tariflicher Regelungen grundsätzlich den Mitgliedern der vertragsschließenden Koalitionen vorbehalten bleibt (§ 77 Abs. 3).
- Durch Tarifvertrag können vom Gesetz abweichende Regelungen

gen über die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern vereinbart werden (§ 38 Abs. 1).

IV. Verhältnis Betriebsrat und Arbeitgeber

Das Gesetz unterzieht die Regelungen über das Verhältnis von Betriebsrat und Arbeitgeber einer kritischen Überprüfung (§§ 2 und 74).

Die bisherige absolute Friedenspflicht wird auf das zur Sicherung des Arbeitsablaufs und des Friedens erforderliche Maß beschränkt. Während das geltende Recht „alles“ verbietet, „was geeignet ist, die Arbeit und den Frieden des Betriebs zu gefährden“, reduziert der Entwurf die Friedenspflicht auf das Verbot von „Betätigungen, durch die der Arbeitsablauf oder der Frieden des Betriebs beeinträchtigt werden“.

Das Verbot der parteipolitischen Betätigung im Betrieb bleibt aufrechterhalten, jedoch werden davon tarifpolitische, sozialpolitische und wirtschaftliche Fragen und deren Behandlung und Diskussion im Betrieb nicht berührt.

V. Leitende Angestellte

Das Gesetz bringt keine Veränderung der Rechtsstellung der leitenden Angestellten innerhalb der Betriebsverfassung (§ 5 Abs. 3).

Bei der äußerst harten politischen Diskussion über die Frage der Stellung der leitenden Angestellten in der Betriebsverfassung hat insbesondere eine Rolle gespielt, daß angesichts der sehr unterschiedlichen Standpunkte auch des betroffenen Personenkreises selbst das Selbstverständnis dieser Gruppe noch sehr in der Entwicklung begriffen ist. Das neue Recht bringt jedoch eine Reihe von Bereinigungen der Begriffsbestimmung der leitenden Angestellten. Insbesondere wird das sehr subjektiv gefärbte und manipulierbare Kriterium des „besonderen persönlichen Vertrauens des Arbeitgebers“ durch objektive Kriterien ersetzt. Außerdem bezeichnet der Entwurf die leitenden Angestellten nicht mehr als „Nichtarbeitnehmer“, sondern nimmt den betroffenen Personenkreis lediglich aus dem Anwendungsbereich des Gesetzes aus.

VI. Gruppenrechte

Das neue Recht sieht eine gewisse Verstärkung der eigenen Rechte der Gruppen der Arbeiter und Angestellten im Betriebsrat vor.

Angesichts der sehr weitgehenden Forderungen, den jeweiligen Gruppen im Betriebsrat eigene Rechte zu geben, hält sich das neue Recht mit seinen Regelungen an einer unteren Grenze.

Insbesondere wird die Stellung des Betriebsrats als Gemeinschaftsorgan im Grundsatz nicht angetastet. Die Vorschläge der in der V. Legislaturperiode eingebrachten Gesetzentwürfe der FDP und der CDU/CSU waren sehr viel weitgehender. Im einzelnen ist vorgesehen, daß von einer bestimmten Größe einer Gruppe im Betriebsrat (in der Regel mehr als ein Drittel aller Betriebsratsmitglieder) ab jede Gruppe ein eigenes Vorschlagsrecht für die Wahl des Vorsitzenden bzw. des stellvertretenden Vorsitzenden des Betriebsrats hat (§ 26), jede Gruppe ihren Vertreter für den Betriebsausschuß und weitere Betriebsratsausschüsse wählt (§§ 27 und 28), jede Gruppe den auf sie entfallenden Vertreter im Gesamtbetriebsrat wählt (§ 47) und jede Gruppe die auf sie entfallenden freizustellenden Betriebsratsmitglieder bestimmt (§ 38). Auch erhält eine Gruppenmehrheit das Recht, die Beiladung eines Beauftragten einer Gewerkschaft zu einer Betriebsratsitzung zu beantragen (§ 31).

VII. Schutz und Erleichterungen der Betriebsratswahlen

Das neue Recht sieht eine ganze Reihe von Vorschriften vor, die dem Schutz und der Erleichterung der Betriebsratswahlen dienen. Dadurch soll die Wahl von Betriebsräten auch dort ermöglicht werden, wo bisher Betriebsräte nicht gebildet werden, nämlich vor allem in mittleren und kleineren Betrieben.

Die ordentliche Kündigung eines Mitglieds des Wahlvorstandes oder eines Wahlbewerbers ist vom

Zeitpunkt der Bestellung des Wahlvorstandes bzw. der Aufstellung des Wahlvorschlages an bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig (§ 124 Nr. 3). In den Fällen, in denen das Arbeitsgericht den Wahlvorstand bestellt, sollen auch nicht dem Betrieb angehörende Gewerkschaftsmitglieder in den Wahlvorstand berufen werden können, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Betriebsratswahl erforderlich ist (§ 16). Die Einberufung einer Betriebsversammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes wird erleichtert (§ 17). Beim passiven Wahlrecht werden die ausländischen Arbeitnehmer den deutschen Arbeitnehmern gleichgestellt (§ 8).

VIII. Schutz und Erleichterungen der Betriebsratstätigkeit

Das neue Recht enthält eine Reihe wichtiger Verbesserungen des Schutzes und Erleichterungen der Betriebsratstätigkeit.

So regelt das neue Recht erstmals den Umfang der ständigen Freistellung von Betriebsratsmitgliedern und sieht hierfür eine an die Betriebsgröße anknüpfende Staffel von mindestens freizustellenden Betriebsratsmitgliedern vor (§ 38). Erstmals erhält jedes Betriebsratsmitglied Anspruch auf bezahlte Freistellung für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen für die Dauer von drei Wochen in jeder Amtszeit (§ 37). Dieser Anspruch erhöht sich auf vier Wochen für Betriebsratsmitglieder, die erstmals in den Betriebsrat gewählt werden und die vorher auch nicht Jugendvertreter waren.

Der Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder wird in zweifacher Hinsicht verbessert. Das Verbot einer ordentlichen Kündigung eines Betriebsratsmitglieds wird auf den Zeitraum von einem Jahr nach Beendigung seines Amtes ausgedehnt (§ 124 Nr. 3). Die außerordentliche Kündigung von Betriebsratsmitgliedern soll künftig nur mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig sein (§ 103). Durch besondere Regelungen wird sichergestellt, daß freigestellte Betriebsratsmitglieder durch die Freistellung keine beruflichen oder wirtschaftlichen Nachteile erleiden (§ 38 Abs. 3 und 4).

Das neue Recht vergrößert die Zahl der Betriebsratsmitglieder, insbesondere für Großbetriebe (§ 9). Gleichzeitig wird dem Betriebsrat die Möglichkeit eingeräumt, Aufgaben auf den Betriebsausschuß und weitere Ausschüsse zur selbständigen Entscheidung zu delegieren (§§ 27 und 28). Dadurch kann die Betriebsratsarbeit, insbesondere in Großbetrieben, effektiver gestaltet und den einzelnen Betriebsratsmitgliedern die Betreuung der einzelnen Arbeitnehmer erleichtert werden.

IX. Jugendvertretung

Organisation, Aufgaben, Stellung und Rechte der Jugendvertretung werden unter dem Gesichtspunkt der Aktivierung der Teilnahme der Jugendlichen am betrieblichen Geschehen neu konzipiert (§§ 60 ff.).

- Die Jugendvertretung wird vergrößert.
- Das passive Wahlrecht wird erweitert, indem die untere Altersgrenze des vollendeten sechzehnten Lebensjahres

wegfällt.

- Die allgemeinen Aufgaben der Jugendvertretung werden erstmals in einer besonderen Vorschrift zusammengefaßt.
- Die Jugendvertretung erhält das Recht, nach Verständigung des Betriebsrats eigene Sitzungen und im Einvernehmen mit dem Betriebsrat Betriebsjugendversammlungen durchzuführen.
- Ein Jugendvertreter kann an sämtlichen Betriebsratssitzungen teilnehmen. Werden Angelegenheiten behandelt, die besonders Jugendliche betreffen, so hat zu diesem Tagesordnungspunkt die gesamte Jugendvertretung ein Teilnahmerecht.
- Die Jugendvertreter haben Stimmrecht im Betriebsrat in Angelegenheiten, die überwiegend jugendliche Arbeitnehmer betreffen.
- Die Jugendvertreter nehmen an den gemeinsamen Besprechungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat teil, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders jugendliche Arbeitnehmer betreffen.
- An Sprechstunden des Betriebsrats kann ein Mitglied der Jugendvertretung zur Beratung jugendlicher Arbeitnehmer teilnehmen. In Betrieben mit mehr als 50 jugendlichen Arbeitnehmern kann die Jugendvertretung eigene Sprechstunden abhalten.
- Für Unternehmen mit mehreren Betrieben ist die Bildung einer Gesamtjugendvertretung vorgeschrieben.

Bundesausschuß für AT-Angestellte der IG Metall



Am 4. und 5. Januar 1972 konstituierte sich der Arbeitskreis für AT-Angestellte auf Bundesebene der IG Metall. Dabei wurde Betriebschef Heinrich Caspers, Leiter des Eisenbahnbetriebes in unserem Werk Westfalenhütte, zum Sprecher gewählt (auf unserem Bild ganz links).

Der Arbeitskreis faßte den Entschluß, dem Schutzbedürfnis dieses Personenkreises, hervorgerufen durch die wirtschaftliche und technische Entwicklung, der Auswirkung von Rationalisierungs-, Konzentrations- und Fusionsmaßnahmen sowie unter Berücksichtigung der Ziele multinationaler Konzernstrategie, mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln Rechnung zu tragen.

Er erstellte deshalb ein Arbeitsprogramm für AT-Angestelltenarbeit der IGM mit dem Ziel einer intensiveren Interessenvertretung auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsentgeltes, der Vertretung gegenüber dem Gesetzgeber in

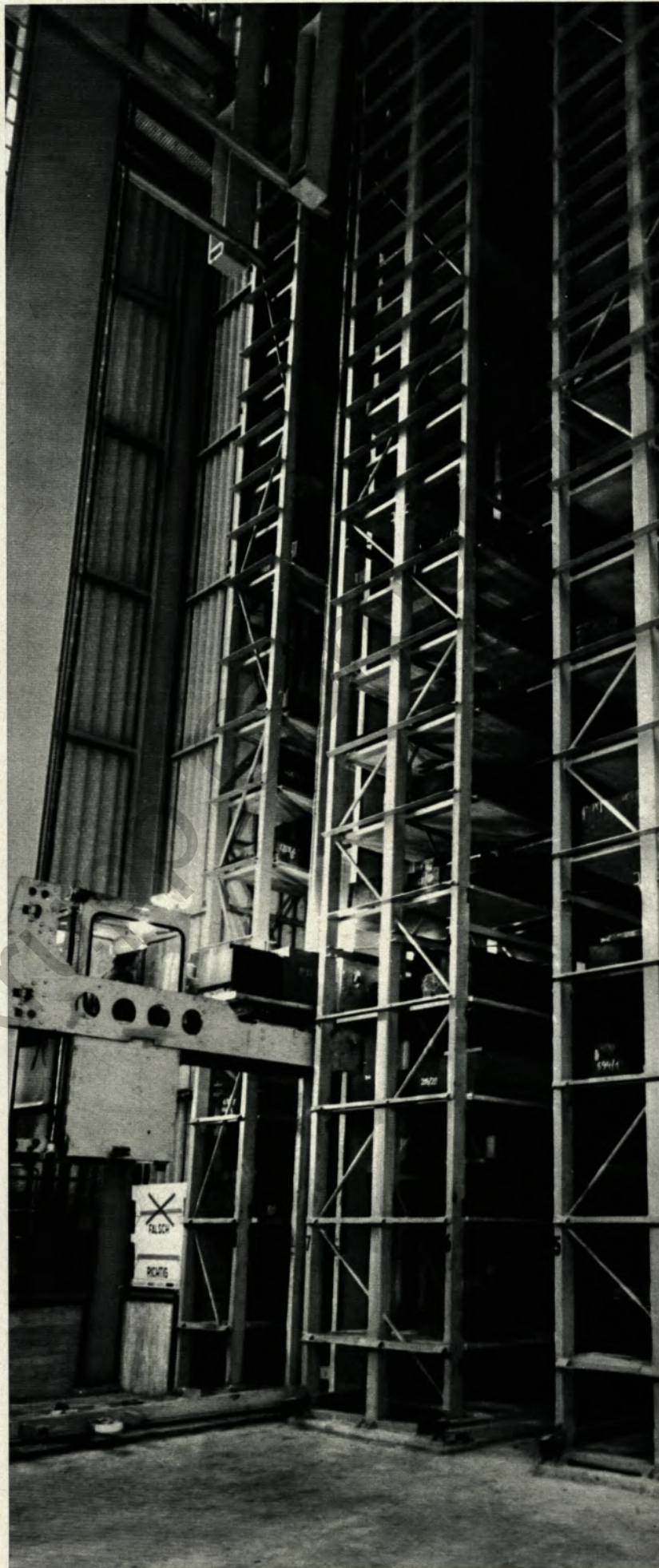
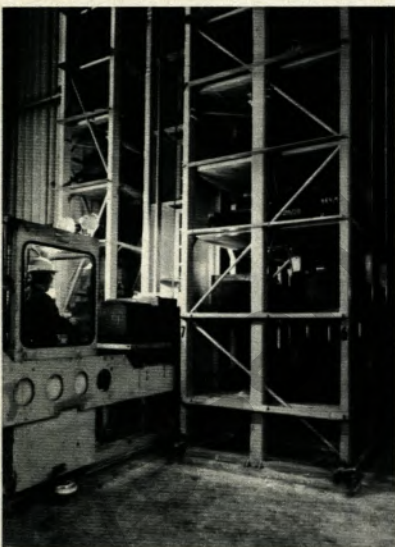
allgemeinen und spezifischen Fragen, der Informationsmöglichkeiten und des Erfahrungsaustausches.

Aus der Fülle der anstehenden Probleme für AT-Angestellte wurde besonders für dringend notwendig gehalten, den Geltungsbereich des Rationalisierungs-Schutzabkommens auch auf diesen Personenkreis auszuweiten. Anlaß ist die weiter fortschreitende Konzentrationsbewegung in der Eisen- und Stahlindustrie. Weiter schien es dem Bundesausschuß notwendig, Einfluß auf die in Entwicklung stehenden Arbeits- und Sozialgesetze zu nehmen, um die Belange der AT-Angestellten auch hier vertreten zu wissen.

3200 Tonnen in 8mal 220 Fächern

Problem Nummer eins bei der Konstruktion des für Schmiedegesenke und Werkzeuge bestimmten neuen Lagers im Werk Eckesey der Rothe Erde-Schmiedag war: Schwere Teile sollten auf engstem Raum transportiert und gelagert werden. Besondere Schwierigkeiten bereiteten beispielsweise die Fundamente: Sie verlangten umfangreiche Berechnungen und umständliche Arbeiten, um die hohen Gewichte aufzufangen. Erschwerend wirkte dabei, daß der Bauuntergrund nicht aus Fels, sondern aus Kies bestand.

Als Lösung bot sich der Bau eines Hochregal-Lagers von 11 Meter Breite, 22 Meter Länge und 16 Meter Höhe an. Dieses Lager besteht aus acht Regalreihen mit je 220 Fächern. In 352 der 1760 Regalfächer können Gesenke mit einem Einzelgewicht von je drei Tonnen gelagert werden. Die übrigen 1408 Fächer sind für eine Belastung von je 1,5 Tonnen ausgelegt. Diese Zahlen gewinnen — im wahren Sinne des Wortes — an Gewicht, wenn man sich vorstellt, daß ein Mittelklasse-Personenauto etwa 1000 Kilo wiegt. Somit könnte das Lager vom Gewicht her etwa 3200 Wagen aufnehmen.



Innerhalb des Lagers transportiert ein leistungsfähiger Regalstapler die schweren Gesenke. Dieser Stapler fährt unter der Hallendecke an Schienen. Vorteil des nach dem System der Schwebebahn konstruierten Staplers ist die Bodenfreiheit. Um dem Stapler — er wird elektrisch angetrieben — die Fahrt auch in Querrichtung, also von Gang zu Gang, zu ermöglichen, mußte ein „Umsetzgerät“ zwischengeschaltet werden. Dieses Gerät „rangiert“ den Stapler zwischen den vier Gängen.

Neben einer besseren Raumnutzung — für die gleiche Gesenkmenge war früher der zwanzigfache Raum notwendig — macht ein sinnvolles Ordnungssystem das Auffinden der Gesenke kinderleicht: Innerhalb kürzester Zeit stehen alle abgelegten Werkzeuge und Gesenke zur Verfügung.

Der Bau eines modernen Gesenklagers wurde nicht zuletzt durch die positive Entwicklung der Gesenkschmiede beeinflusst. So stieg der Ausstoß an gesenkschmiedeten Teilen bei der Hoesch Rothe Erde-Schmiedag, die in Eckesey fast 1100 Mitarbeiter beschäftigt, in den vergangenen zwei Jahren um 30 v. H.



Der kluge Mann schlägt vor

Wer?

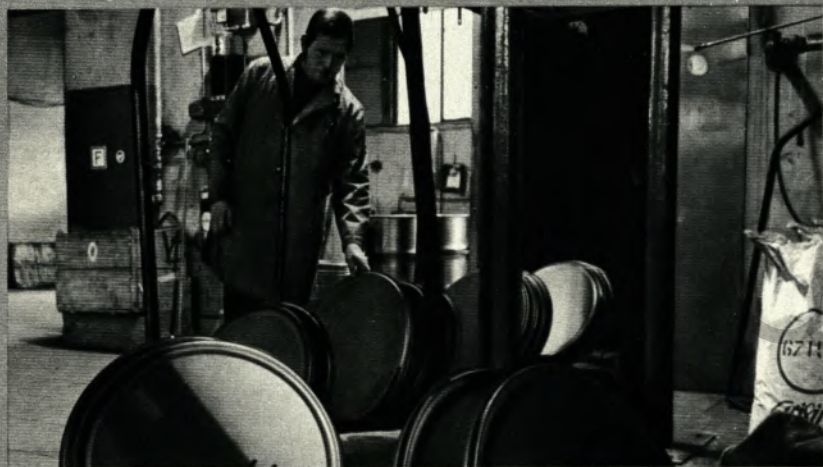
Karl Heinz Kniep, 32, Werkstoffprüfer, seit 1954 bei der BLEFA AG im Werk Attendorn, hat bisher zwei — prämierte — Verbesserungsvorschläge eingereicht.

Warum?

Karl Heinz Kniep beschäftigte sich seit einiger Zeit damit, daß die Bodengehänge der Phosphatieranlage nur zwei Faßböden aufnehmen konnten und dadurch der Arbeitsvorgang zu lange dauerte.

Wie?

Karl Heinz Kniep schlug vor, in die Bodengehänge zusätzliche Flach-eisen einzuschweißen, so daß jetzt vier Faßböden in Schrägstellung aufgenommen und einwandfrei phosphatiert werden können. Die Benutzung der Bodengehänge zur Aufnahme von Faßmänteln ist ebenfalls möglich.



Wer?

Friedrich Leber, 34, Vorarbeiter, seit 1955 bei der BLEFA AG im Werk Kreuztal, hat bisher vier — prämierte — Verbesserungsvorschläge eingereicht.

Warum?

Friedrich Leber wußte um die Unfallgefahr, die bei jedem Transport eines Werkzeugs für die Dachfensterfertigung dadurch gegeben war, daß die Mittelplatte nicht fest mit dem Werkzeug verbunden war, sondern oben auflag. Bei jedem Werkzeugwechsel mußte das Werkzeug mit einem Kran auf die Mittelplatte aufgelegt werden. Für die Bedienung waren zwei Mann erforderlich.

Wie?

Friedrich Leber konnte durch das Anbringen von zwei Leisten die Mittelplatte mit dem Werkzeug verschrauben. Beim Transport kann die Platte nun nicht mehr verrutschen oder kippen. Die Unfallgefahr ist weitgehend behoben. Außerdem kann das Werkzeug jetzt von einem Mann auf- und abgebaut werden.



Gesellschaften nach Vorschlagshäufigkeit geordnet	Dezember 1971		November 1971		Okt. bis Dez. 1971 Summe der Geldprämien für prämierte Verbesserungsvorschläge
	Eingereichte Verbesserungs- vorschläge	Eingereichte Verbesserungs- vorschläge je 1000 Beschäftigte	Eingereichte Verbesserungs- vorschläge	Eingereichte Verbesserungs- vorschläge je 1000 Beschäftigte	
Hoesch Packband GmbH	13	23,3	10	18,6	455
Blefa AG	15	19,7	12	15,5	3370
Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG	44	12,2	36	9,8	17714
Hoesch Werke Hohenlimburg-Schwerte AG	79	11,9	82	12,2	48353
Hoesch Röhrenwerke AG	15	8,2	10	5,4	2540
Hoesch Siegerlandwerke AG	13	4,3	26	8,4	2880
Hoesch Trierer Walzwerk AG	3	2,9	—	—	950
Hoesch Maschinenfabrik Deutschland AG	3	2,9	2	1,9	1850
Hoesch Hüttenwerke AG	75	2,7	75	2,7	69708
Hoesch AG Hauptverwaltung	2	1,4	2	1,4	—
Hoesch Handel AG	1	0,5	1	0,5	830
Hoesch Brennstoffhandel GmbH	—	—	—	—	—
Schwinn AG	—	—	—	—	—
Schrottverwertung Celler GmbH	—	—	3	6,3	110
Dittmann & Neuhaus AG	—	—	3	5,0	—
Hoesch-Konzern	263	5,1	262	5,1	148760

In jedem Monat können nur fünf oder sechs unserer Mitarbeiter im Fotowettbewerb gewinnen. Die Ausgezeichneten erhalten einen Geldpreis von 30 Mark, und ihr Bild wird in WERK UND WIR veröffentlicht. Die anderen aber, deren Aufnahme das Preisgericht nicht ausgewählt hat, gehen leer aus. Das ist gewiß oft bitter, und diese Bitterkeit wollen wir mildern. Wir haben deshalb wie im vergangenen Jahr 50 anregende Fotolehrbücher unter den nicht ausgezeichneten Teilnehmern unseres Fotowettbewerbs verlost. Jeder also, der im Laufe des Jahres 1971 Aufnahmen zum WERK-UND-WIR-Fotowettbewerb eingeschickt hat und nicht prämiert wurde, stand auf der Liste derer, unter denen im Januar die 50 Bücher ausgelost wurden. Und auch im nächsten Jahr wollen wir wieder 50 Fotobücher verlosen. Versäumen Sie deshalb nicht, bei unserem Fotowettbewerb 1972 mitzumachen, denn wieder gilt: Wer nicht sofort gewinnt, kann am Ende doch gewinnen!

Als Preis haben wir das sehr anregende Buch „Junge Photographie“, herausgegeben von Hans Geifes, ausgewählt. Junge Menschen kommen darin zu Wort — oder besser zu Bild. Sie haben auf internationalen und regionalen Wettbewerben Preise gewonnen. Ihre Aufnahmen zeigen Ausschnitte aus unserer Welt heute und bestätigen, daß jeder ungebunden und frei von Fotografiermoden oder festgefahrenen Ansichten so fotografieren kann und darf, wie es seinen Vorstellungen entspricht.



50 Fotolehrbücher waren und sind zu gewinnen

◀Das Foto entstammt dem Buch „Junge Photographie“ und wurde von Deldi von Schaewen aufgenommen

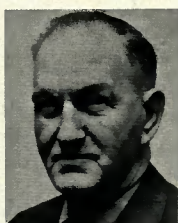
Die 50 Gewinner

Hans Beier
Peter Biller
Ludwig Böcker
Jürgen Börsting
Georg Boom
Werner Brechting
Peter Djordjeic
Margarete Flender
Bernd Goreth
Hans Gussning
Siegfried Hackert
Herta Hampe
Armin Haubrich
Willi Heße
Wolfgang Jänicke
Rosemarie Jenz
Elsa Kirschmilch
Heinz Klemme
Heinrich Klotz
Rudolf Koj
Herbert Kohlmann
Angelika Kuscha
Udo Lakeit
Elke-Regina Liesendahl
Gerd Masurkewitz
Karl-Heinz Mescher
Eckhard Mesterheide
Adalbert Müller
Gerhard Müller
Eduard Pisula
Herbert Rantert
Anton Reder
Günther Riedel
Fritz Seifert
Hans Simon
Josef Spatzier
Heinz Schach
August Schaffenberger
Sigrid Schelling
Hambert Schulz
Karl Schumann
Heinz Steffens
Alfred Steinkühler
Wolfgang Stolz
Fritz Tillmann
Horst Turk
Wilfried Wedekind
Walter Willmann
Heinz Wulf
Walter Zehm

UNSERE JUBILARE

50

Andreas Wolff



Am 10. März 1972 begeht Andreas Wolff sein fünfzigjähriges Arbeitsjubiläum bei den Hoesch Hüttenwerken. Mit vierzehn fing er im Werk Phoenix als Laufbursche bei der Eisenbahn an. Sein Vater arbeitete im Martinwerk. Andreas Wolff war zehn Jahre im Gleisbau beschäftigt und wurde dann Rangierer. Später fuhr er als Heizer auf der Lok. Er transportierte Kohle, Erze und Schlacke mit der Normalspurbahn im Hochofenbereich. 1948 kehrte er aus der Gefangenschaft zurück und wurde als Lokomotivführer bei der Schmalspurbahn eingesetzt. Diese Tätigkeit übte er bis zu einem schweren Unfall aus, bei dem er einen Arm verlor. In den vergangenen Jahren ist Andreas Wolff als Weichensteller — nachdem die Fernsteuerung der Weichen aufkam —, als Sicherheitsposten im Gleisbau und als Betreuer der Rottenunterkunft tätig gewesen.

Friedrich Bonzio



Drei der Familie Bonzio waren 1937 zusammen hundert Jahre bei Hoesch! Der Vater damals vierzig, Friedrich Bonzio fünfunddreißig und sein Bruder Heinrich Bonzio fünfundzwanzig Jahre. Am 6. März 1972 feiert Friedrich Bonzio nun sein „Fünzigstes“. Als er mit vierzehn in die Versuchsanstalt des Eisen- und Stahlwerks Hoesch eintrat, war er der erste Lehrling, der in der physikalisch-technischen Abteilung als Materialprüfer ausgebildet wurde. Nach dreijähriger Lehrzeit und einigen weiteren Berufsjahren besuchte er die Maschinenbauschule. Anschließend war er vier Jahre in der Abteilung Betriebswirtschaft tätig. 1939 kam er in die Vergüterei der Schmiedag nach Hagen. 1954 kehrte er nach Dortmund in die Versuchsbetriebe zurück. Doch

1961 wechselte er nach Hohenlimburg, wo er bis zu seiner Pensionierung als Abnahmeleiter der technologischen Prüfung in der Versuchsanstalt der Hohenlimburger Walzwerke tätig war.

40

Hoesch Hüttenwerke AG

5. 3. 1972
Heinrich Lieker - Maschinist
Werk Westfalenhütte
9. 3. 1972
Ernst Aloys - Sachbearbeiter
Werk Union
27. 3. 1972
Otto Bürger - Masseur
Werk Westfalenhütte

Hoesch Siegerlandwerke AG

3. 3. 1972
Paul Heuel - Anstreicher
Werk Attendorn
17. 3. 1972
Herbert Selbach - Wärter
Werk Wissen
29. 3. 1972
Otto Tiepelmann - Kranfahrer
Werk Eichen

Hoesch Werke Hohenlimburg-Schwerte AG

21. 3. 1972
Walter Timm - Vorarbeiter
Sozialwerkstatt Hohenlimburg

Dittmann & Neuhaus AG

28. 3. 1972
Friedrich Hake - Federnkontrolleur
29. 3. 1972
Erich Wenzel - Schlosser

BLEFA AG

1. 3. 1972
Robert Menn - Schlosser
Werk Kreuztal

25

Hoesch AG

5. 3. 1972
Heinz Egeler - Kfm. Angest.
Hoesch AG Bergbau (alt)

Hoesch Hüttenwerke AG

1. 3. 1972
Siegfried Kendzia - Lagerarbeiter
Werk Westfalenhütte
1. 3. 1972
Ludwig Trantau - Vorarbeiter
Werk Westfalenhütte
6. 3. 1972
Karl-Heinz Gissel - Kranfahrer
Werk Phoenix
10. 3. 1972
Rolf Czikse - Obermaschinist
Werk Westfalenhütte
12. 3. 1972
Siegfried Matula - Kauenwart
Werk Westfalenhütte
21. 3. 1972
Josef Raling - Elektriker
Werk Phoenix
24. 3. 1972
Leo Ehlert - Oberwerkschutzmann
Werk Westfalenhütte
24. 3. 1972
Friedrich Korf - Schlosser
Werk Westfalenhütte
26. 3. 1972
Heinrich Schlauch - Werkschutzmann
Werk Union
28. 3. 1972
Karl Rimsa - Kauenwart
Werk Union
29. 3. 1972
Wilhelm Neumann - Vorarbeiter
Werk Phoenix
30. 3. 1972
Johann Stümpel - Kauenwart
Werk Phoenix

Hoesch Werke Hohenlimburg-Schwerte AG

10. 3. 1972
Adolf Schickhaus - Werkschutzmann
Kaltprofilwerk Kabel

Hoesch Trierer Walzwerk AG

6. 3. 1972
Matthias Lorscheider - Packer
Werk Trier
10. 3. 1972
Alois Lauer - Hilfgalvaniseur
Werk Trier

Hoesch Röhrenwerke AG

4. 3. 1972
Heinz Euerskens - Produktionsarbeiter
Werk Hamm

Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG

4. 3. 1972
Karl Schnell - Elektromeister
Werk Werdohl
17. 3. 1972
Willi Dabrock - Elektromeister
Werk Gevelsberg

Schwinn AG

24. 3. 1972
Alban Omlor - Elektriker

DIE GESELLSCHAFTEN DER HOESCH AG

INLAND

Hütten- und Walzwerke

Hoesch Hüttenwerke AG Dortmund

Hoesch Siegerlandwerke AG Siegen

Hoesch Werke Hohenlimburg-Schwerte AG Hohenlimburg

Hoesch Trierer Walzwerk AG Wuppertal-Langerfeld

Döhner AG Letmathe

Weiterverarbeitung

Hoesch Röhrenwerke AG Hamm

Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG Dortmund

Schwinn AG Homburg/Saar

Hoesch Maschinenfabrik Deutschland AG Dortmund

Dittmann & Neuhaus AG Herbede/Ruhr

BLEFA AG Kreuztal Kr. Siegen

Hoesch Packband GmbH Schwelm

Handel und Export

Hoesch Handel AG Dortmund

Dortmunder Eisenhandel GmbH Dortmund

Schulte & Schemmann Hamburg

Titan Verpackungssysteme GmbH Schwelm

Angenendt Verpackungssysteme GmbH Hagen

Schrottverwertung Celler GmbH Dortmund

Hoesch Brennstoffhandel GmbH Essen

Verwaltungsgesellschaft

Industriewerte AG Dortmund

Sonstige Beteiligungsgesellschaften

Orenstein & Koppel AG Berlin/Dortmund

Rheinisch-Westfälische Kalkwerke AG Dornap

Dolomitwerke GmbH Wülfrath

Vereinigte Drahtseilwerke GmbH Dortmund

Gesellschaft für Metall Praecis-Formung mbH Westhofen

Hydropneumatik Federungselemente GmbH München

VACMETAL Gesellschaft für Vakuum-Metallurgie mbH Dortmund

Industriewerte Versicherungskontor GmbH Dortmund

AUSLAND

Weiterverarbeitung

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

Hoesch Argentina SAlYC Buenos Aires

Hoesch Scripelliti SA Industria de Molas São Paulo

Forjaria São Bernardo SA São Bernardo do Campo (Brasilien)

Suspensiones Automotrices SA Tlalnepantla (Mexiko)

Rotek Incorporated Ravenna (Ohio, USA)

Nippon Roballo Comp. Ltd. Tokio

Handel

Hoesch America Inc. Atlanta (Georgia, USA)

Hoesch Belgique SA Hoesch Belgie NV Brüssel

Hoesch France Sàrl Paris

Hoesch Italiana SpA Milano

Hoesch Limited Morden (Surrey/Großbritannien)

Hoesch Nederland NV Den Haag

Hoesch SA Madrid

Hoesch Zürich AG Zürich

Roballo Engineering Company Ltd. London

Roballo France Sàrl Neuilly-Sur-Seine

Rothe Erde Italiana SpA Milano

FOTO WETT BEWERB

Ins richtige Licht gesetzt

- 1 Franz Behler
Hoesch Hüttenwerke AG
- 2 Eduard Podemski
Hoesch Hüttenwerke AG
- 3 Klaus Kumbruch
Hoesch Trierer Walzwerk AG
- 4 Horst Steinbach
Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG
- 5 Karl Lauber
Hoesch Hüttenwerke AG

Für den Fotowettbewerb können unsere Belegschaftsmitglieder und Pensionäre bis zum 3. März Fotos zu dem Thema „Verkehr“ und bis zum 3. April Fotos zu dem Thema „Türen und Tore“ einreichen.

WERK UND WIR FOTOWETTBEWERB '72

Januar	Unsere Kinder
Februar	■ Ins richtige Licht gesetzt
März	Gruppen
April	Verkehr
Mai	Türen und Tore
Juni	Lichter
Juli	Trimm dich
August	Tierkinder
September	Menschenkinder
Oktober	Ausgefallene Motive
November	Urlaub
Dezember	Im Wind

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

WERK und WIR

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

Walter Hölkeskamp • Verantwortlicher Redakteur: Erhard Jahn. Redaktion: Heinz Thiel und Annemarie Stenderhoff • Grafische Gestaltung: Jutta von Wolff • Anschrift der Redaktion: Dortmund, Bornstraße 166. Telefon 8441. Fernschreiber 0822 294/0822 123 • Druck: Westfalendruck Dortmund Verantwortlich für WERK UND WIR Hoesch Aktiengesellschaft, Ausgabe HÜTTENWERKE, Seiten 17–32: Dr. Günter Sieber • Redaktion: Dipl.-Kfm. Josef Lüftner (verantwortlich) und Alex Forster • An-

schrift der Redaktion: Dortmund, Eberhardstraße 12, Telefon 8441, Fernschreiber 0822 123/0822 294 • Druck: Westfalendruck Dortmund • WERK UND WIR erscheint monatlich und wird kostenlos an alle Belegschaftsmitglieder abgegeben.

Bildnachweis: Titel- und Rückseite: Manfred Kampmann, Dortmund. Schwarzweißaufnahmen: Erich Kreuzner, Günter Steininger, Helmut Hering, Emil Ahring, Lotte Hertling, Manfred Kampmann, Erhard Pankau, Anni Wölk und Gustav Adolf Wüstenfeld, alle Dortmund, J. H. Darchinger, Bonn, und Werk- und Privatfotos. Zeichnungen: Hans Geisen, Basel, Karl-Heinz Jahn, Dortmund, und Ulrik Schramm, Feldafing.

