



WERK *und* WIR
HOESCH AKTIENGESELLSCHAFT

11
1971



INHALT

- 290 Hoesch-Spundwand
im Hamburger Containerhafen
- 292 70 DH-Vakuumanlagen in aller
Welt
- 294 Dr. F. Harders: Überholte
Strukturen angemessen ändern
- 296 Wilhelm Stamme
zum 65. Geburtstag
- 299 Fachpresse bei Hoesch zu Gast
- 300 Schwerer Spezialprofile
blankgezogen
- 303 Bilder aus der Arbeitswelt
1871 bis 1971: Vom Malocher
zum Freizeitmenschen
- 306 Neues vom Kaltwalzwerk Eichen
- 309 70-Millionen-Etat
unserer Betriebskrankenkasse
- 310 Veranstaltung des
IG-Metall-Arbeitskreises für
Hoesch-Führungskräfte
- 311 Der kluge Mann schlägt vor
- 312 Unterwasserlabor
von Hoesch isoliert
- 313 Unsere Jubilare
- 314 Die Gesellschaften der Hoesch AG
- 315 Der Fotowettbewerb

Hoesch liefert Spundbohlen für den
Hamburger Containerhafen

Schneller Umschlag bei großen Kisten



▲Löschen und Laden dürfen nur ein Minimum an Zeit beanspruchen: Deshalb die mächtigen Krananlagen, die die Containerschiffe nur sehr kurz im Hafen halten

Hamburg läßt sich seinen Ruf als internationaler Hafen etwas kosten. Um seinen Leistungsstand zu halten und der ständig fortschreitenden Entwicklung anzupassen, wenden Staat und Hafenwirtschaft in Hamburg wöchentlich nicht weniger als vier Millionen DM auf.

Das Schwergewicht der gegenwärtigen Investitionen liegt im Containerbereich. Der Grund dafür ist nicht eine Überschätzung des Containers als „Allheilmittel“ für alle Transportprobleme der Gegenwart und Zukunft, sondern ganz einfach die Tatsache, daß die „große Kiste“ noch größere Lagerflächen und erstklassige Umschlagsgeräte verlangt.

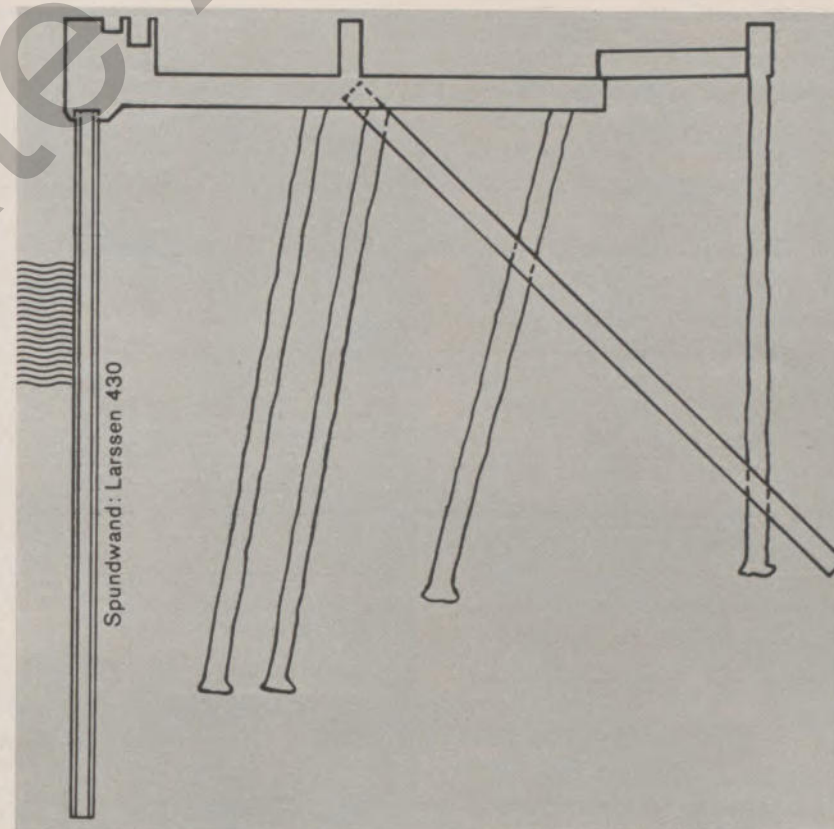
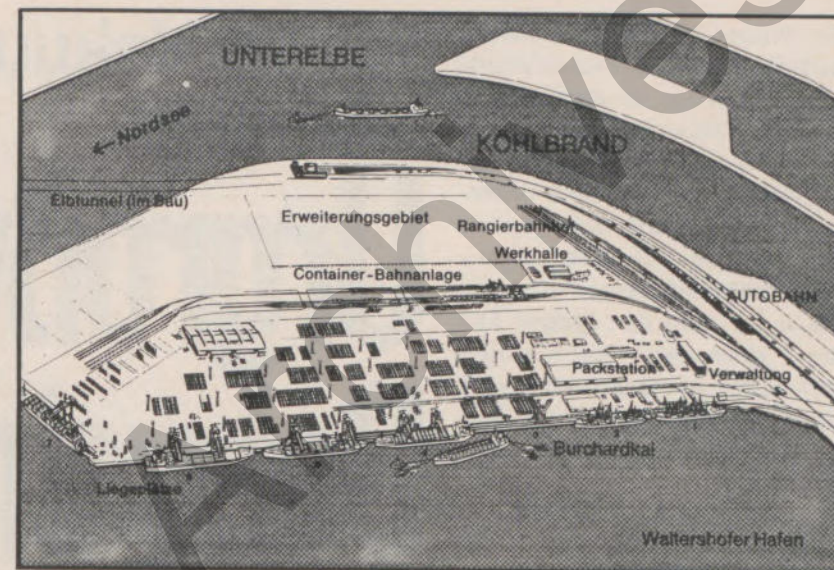
Ein guter Anfang ist bereits gemacht. Am Burchardkai stehen heute bereits fünf Liegeplätze mit einer Kailänge von 1,5 Kilometer und vier Containerbrücken

zur Verfügung. 540 000 Quadratmeter offener und gedeckter Lagerfläche schaffen die notwendigen Voraussetzungen für die gegenwärtige Abfertigung von jährlich 65 000 Containern. Doch der Burchardkai wächst weiter. Der sechste Liegeplatz wird in diesen Tagen fertig — rechtzeitig zum Beginn des Vollcontainerdienstes mit Ostasien. Schon sechs Monate später wird der siebte Liegeplatz die Kapazität des dann auf 800 000 Quadratmeter ausgebauten Hafens abrunden. Und der Burchardkai ist bei weitem nicht die einzige Container-Umschlagsanlage in Hamburgs Hafen.

Dieses zügige Bautempo mag überraschen, doch es entspricht den Erfordernissen: Noch immer weist der Hamburger Containerverkehr Zuwachsraten von 50 bis 60 Prozent gegenüber dem jeweiligen Vorjahr auf. Zur

Zeit bieten 20 Schifffahrtslinien monatlich 86 Verschiffungsmöglichkeiten mit Containerschiffen nach der Ost- und Westküste der USA, nach Kanada und Australien, nach Israel, Großbritannien und Skandinavien. Weitere Dienste im europäischen und außereuropäischen Verkehr werden bereits in den nächsten Monaten dazukommen. Mit der augenblicklichen Aufnahme des Vollcontainerdienstes nach Ostasien wird sich die Position Hamburgs als zentraler Containerhafen Europas noch wesentlich verstärken.

Zum Ausbau des fünften und sechsten Liegeplatzes hat Hoesch entscheidend beigetragen. Rund 3500 Tonnen Stahlspundbohlen (Profil Larssen 430) zwischen 23 und 25,5 Meter Länge sichern die Kaimauer, deren Querschnitt unsere Zeichnung darstellt.



◀ Der Container-Terminal Burchardkai, das größte und modernste Umschlagzentrum der westlichen Hamburger Hafenanlagen, kennt bei einem Gelände von 1,5 Millionen Quadratmetern keine Raumsorgen: Er verfügt im Endausbau über sieben Liegeplätze, acht Containerbrücken und eine Rollanlage

◀ Bis zu 25,5 Meter lang sind die Hoesch-Stahlspundbohlen, die die Kaimauer bilden (auf dem Foto im Hintergrund der Betonüberbau)



Titelbild: Portionsweise wird der Stahl aus der 200 Tonnen fassenden Gießpfanne angesaugt, entgast und entkocht — diese DH-Vakuumanlage, eine von 70 Anlagen in aller Welt, arbeitet im Werk Phoenix unserer Hüttenwerke (siehe Seite 292)

Rückseite: Auch der Hamburger Containerhafen wird mit Hilfe von Hoesch-Spundwand gebaut (siehe nebenstehenden Bericht); der Containerhafen Bremerhaven, den wir im Februar dieses Jahres vorstellten, ist inzwischen fertig: Die Containerschiffe machen an der von Hoesch-Spundwand getragenen Kaimauer fest

Vor kurzem gab Hoesch bekannt, daß drei weitere DH-Vakuumanlagen in Auftrag gegeben sind. Die Vacmetal, Gesellschaft für Vakuum-Metallurgie mbH, an der die Hoesch AG und die Fried. Krupp Hüttenwerke AG zu je 50 Prozent beteiligt sind, wird diese Anlagen bauen. Bis zu diesem Zeitpunkt waren 67 solcher Anlagen in der ganzen Welt errichtet worden, darunter bei so bedeutenden Stahlkonzernen wie August Thyssen Hütte, US Steel, Nippon Steel und British Steel Corp. Belgische und luxemburgische Unternehmen lassen jetzt mit den drei jüngst erteilten Aufträgen die stolze Zahl siebzig Wirklichkeit werden.

Allein drei Vakuumanlagen befinden sich an ihrem „Geburtsort“ Dortmund, genauer: zwei im Werk Union und eine im Werk Phoenix. Der „Urgroßvater“, wie die 100-Tonnen-Anlage im Werk Union liebevoll und sicher auch mit einigem Respekt genannt wird, erfüllt auch heute noch seine Pflicht. 1956 wurde „er“ errichtet, und viele Schweißstellen lassen noch deutlich Experiment und Erprobung der ersten Jahre erkennen.

Im gleichen Werk befindet sich die „Babyanlage“, die ausschließlich der Forschungs- und Entwicklungsarbeit dient. Ihr Schmelzofen hat ein Fassungsvermögen von 1,8 Tonnen, was einerseits den Namen „Babyanlage“ rechtfertigt, andererseits aber auch schon ihre Funktion andeutet: Diese Anlage soll im wesentlichen durch Forschung die verfahrenstechnische Entwicklung der Stahlherstellung sowie die Erforschung neuer Stahlqualitäten fördern. Hinzu kommt der große Vorteil, daß diese Versuche unabhängig von den Produktionsforderungen an einen Betrieb durchgeführt werden können. Dies ermöglicht, Probleme gründlicher und ohne Zeitdruck zu lösen.

Anders sieht der Alltagsbetrieb einer Vakuum-Produktionsanlage aus, wie zum Beispiel bei der 200-Tonnen-Anlage im Werk Phoenix, die vor gut einem Jahr in Dienst gestellt wurde. Rund 200 Tonnen Stahlschmelze fließen hier aus dem Konverter in eine Gießpfanne, die der Stahlentnahmewagen rund zwanzig Meter weit zur DH-Anlage transportiert. Darauf fährt die Anlage selbst so dicht an den Wagen heran, bis das Stahl-Entgasungsgefäß sei-

nen Rüssel in die Gießpfanne tauchen kann. Ein Dampfstrahlsauger erzeugt in dem Gefäß über dem Rüssel ein Vakuum. Durch das Absaugen der Luft aus dem Gefäß entsteht ein Unterdruck, der etwa zwanzig Tonnen Stahl aus der Gießpfanne ansaugt. Während dieses Prozesses wird dem Stahl der größte Teil aller störenden gasförmigen Stoffe entzogen. Dann heben sich Rüssel und Vakuumkammer, und der Stahl fließt mit hoher Geschwindigkeit in die Pfanne zurück, wo er sich mit der übrigen Schmelze vermischt.

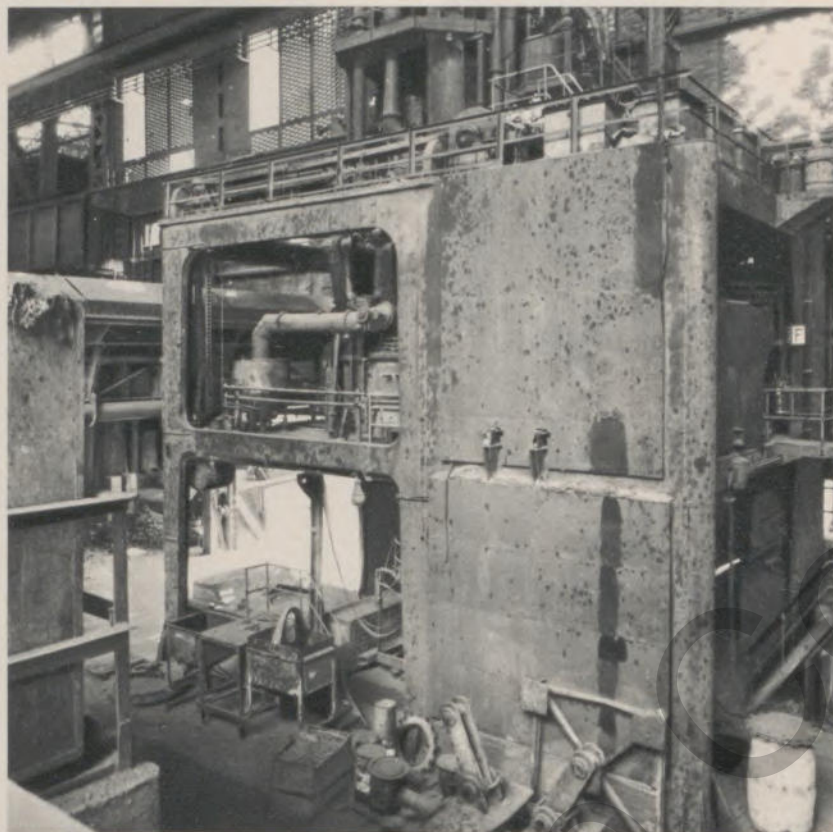
Dieses Entgasen und Entkohlen der Schmelze wird so lange wiederholt, bis der gesamte Pfanneninhalt den gewünschten Reinheitsgrad hat. Vollautomatisch werden dabei die notwendigen Legierungsmittel — die Mengen sind im Leitstand der Anlage vorprogrammiert — der Schmelze zugegeben. Die Vakuumanlage fährt zurück — noch nicht einmal eine halbe Stunde ist vergangen —, ein Kran hebt die Stahlpfanne auf die Gießbühne, wo die fertige Schmelze als besonders hochwertiger Stahl, vor allem von der Elektroindustrie benötigt, in die Kokillen gegossen wird.

Noch in anderer Hinsicht verdient diese Vakuumanlage im Werk Phoenix besondere Beachtung. Aufgrund der beengten Platzverhältnisse mußte sie auf kleinstem Raum errichtet werden. Ihre Breite beträgt sechs Meter, ihre Höhe 13,5 Meter — festgelegt durch die Kranbahn. Diese stark begrenzte Bauhöhe machte eine neue Form des Gefäßdeckels und der Absaugleitung notwendig; der Dampfstrahlsauger wurde hoch oben zwischen den Kranbahnsäulen verlegt. Außerdem mußte — weil kein Platz für einen günstigeren Standort der Anlage vorhanden war — die ganze Anlage verfahrbar gebaut werden. Nur so war zu erreichen, daß sich Pfannenwagen und Vakuumanlage treffen — wie eben geschildert. Der glückliche Bau auf kleinstem Raum beweist die Anpassungsfähigkeit unserer DH-Vakuumanlagen, die auch in der engsten „Hütte“ Raum finden.

In einem der nächsten Hefte berichten wir über eine neue interessante Variante der Vakuumbehandlung flüssigen Stahls

70 DH-Vakuumanlagen in aller Welt

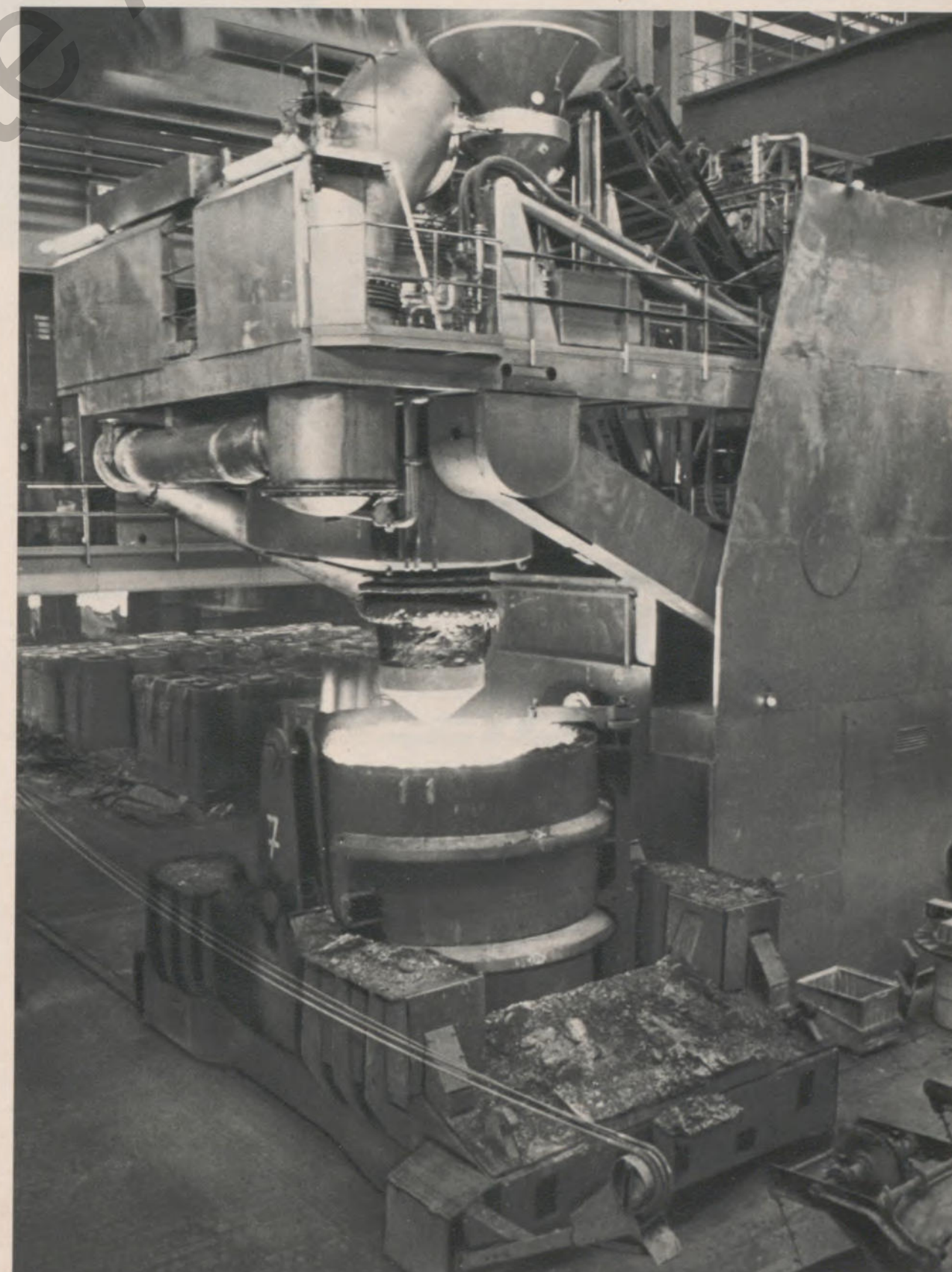
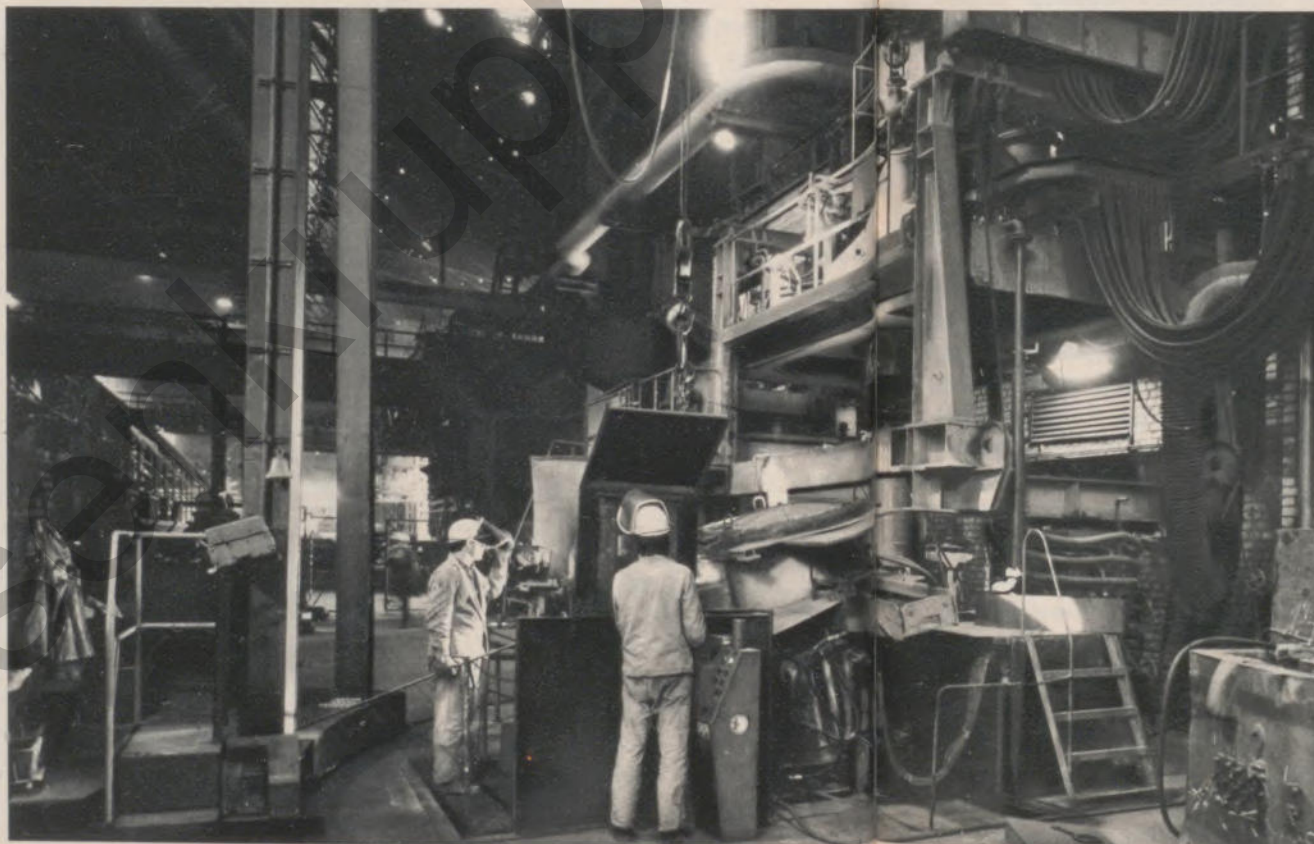
Urgroßvater, Baby und Produktionsanlage



◀ Heute in aller Welt — damals eine echte Neuheit: Der „Urgroßvater“ aller DH-Vakuumanlagen wurde 1956 errichtet und erfüllt auch heute noch im Werk Union seine Pflicht

▼ Die „Babyanlage“, die kleinste Vakuumanlage ihrer Art auf der Welt, ist eine reine Forschungsanlage. Ihr Schmelzofen hat ein Fassungsvermögen von 1,8 Tonnen. Auch sie befindet sich im Werk Union

► Die Dritte im Bunde: die verfahrbare Vakuumanlage im Werk Phoenix. Im Vordergrund der Stahlentnahmewagen, der die Gießpfanne vom Konverter zur Anlage transportiert



Überholte Strukturen angemessen ändern

Dr. Friedrich Harders:

In dieser Ansprache, die Dr. Harders kürzlich vor leitenden Mitarbeitern bei einer Tagung des Verbandes oberer Angestellter (VoE) hielt, skizzierte der Vorsitzende unseres Vorstandes die großen Entwicklungslinien in der Stahlindustrie und insbesondere bei Hoesch. Er stellte dabei fest, daß alles darauf ankommen werde, sich veränderten Marktbedingungen, veränderten Produktionsverhältnissen und veränderten Unternehmensstrukturen gewachsen zu zeigen, um — wie er formulierte: „die Herausforderung der Zukunft an Hoesch und seine Mitarbeiter“ zu bestehen.

Meine Ausführungen über die Herausforderung der Zukunft an Hoesch und seine Mitarbeiter sind wie jede Aussage über die Zukunft mit einer gehörigen Portion Prophetie verbunden. Ich glaube aber, daß man kein Hellseher und Futurologe zu sein braucht, um die Bedingungen unseres Überlebens in der näheren Zukunft zu erkennen.

Wir treffen laufend Entscheidungen über Investitionen aller Art, wie Anlagen, Ausbildung oder Forschung, die weit in die Zukunft hineinwirken. Diese Entscheidungen können sich nur als richtig erweisen, wenn sie den Erfordernissen der Zukunft gerecht werden. Das ist nur möglich, wenn wir über die künftige Entwicklung ein möglichst hohes Maß an Gewißheit erlangt haben. Die zentrale Frage lautet deshalb: „Welcher langfristige Trend ist für unsere Branche, unsere Firma und unsere Produkte maßgebend, und von welchen Faktoren wird dieser Trend beeinflusst?“

Wie laufen die großen Entwicklungslinien, von denen auch Hoesch abhängt?

Unser Unternehmen — Hoesch — steht nicht isoliert da. Es ist in die deutsche Volkswirtschaft und diese Volkswirtschaft ist in die Weltwirtschaft eingebettet. Wir müssen also zunächst die Entwicklungslinien der Volks- und Weltwirtschaft ergründen, um aus diesen Tendenzen die für unser Unternehmen spezifischen Veränderungen herauszuheben.

Ich will und muß Ihnen ersparen, den augenblicklichen volks- und weltwirtschaftlichen Datenkranz umfassend zu erläutern. Nur einige wenige Merkmale seien genannt:

- Das Wachstum der Stahlindustrie erfährt durch die weitere Entwicklung der Weltpolitik sowie der Europa- und Deutschlandpolitik keine erheblichen zusätzlichen Impulse oder Hemmungen.
- Beim Bruttosozialprodukt rechnen wir in den nächsten zehn Jahren mit einer jährlichen Zuwachsrate von 4,6 Prozent.
- Die Weltrohstahlerzeugung wird sich langfristig an der Entwicklung der Weltbevölkerung orientieren. Während die Weltbevölkerung von heute 3,5 auf 4,3 Milliarden Menschen im Jahre 1980 anwachsen wird, rechnen

wir im Jahre 1980 mit einer Weltrohstahlerzeugung von etwa einer Milliarde Tonnen. Das entspricht einer jährlichen Zuwachsrate von 4,5 Prozent.

- In der BRD wird die Wohnbevölkerung bis 1980 von 60 auf 64 Millionen Menschen anwachsen. Die Rohstahlerzeugung wird im gleichen Jahr zwischen 60 und 65 Millionen Tonnen betragen, das heißt jährlich um rund 3,5 Prozent wachsen.

- Die relativ geringe Zunahme der Erwerbsbevölkerung, die damit zusammenhängende Lohnkostensteigerung wie auch die eintretende Überalterung zwingen uns zu immer stärkerer Substitution von Arbeit durch Kapital.

- Der spezifische Stahlverbrauch wird auch in der Zukunft dadurch abnehmen, daß die Stahlindustrie und die Weiterverarbeiter ihre Produkte rationalisieren, die technologischen Eigenschaften des Stahls verbessern und ihre Stahlprodukte weiter standardisieren werden. Stahl wird auch weiter im Haushaltswarenereich und im Bau-sektor durch andere Metalle, Kunststoffe und Beton substituiert.

- Die Nachfrage verlagert sich in weniger stahlintensive Güter wie hochwertige Verbrauchsgüter.

Das sind einige wesentliche, externe Rahmenbedingungen. Unsere Ausgangsbasis ist der Hoesch-Konzern von heute, den

ich ebenfalls nur sehr kurz darstellen möchte, weil das unser tägliches Betätigungsfeld ist.

Wo liegen die Stärken von Hoesch?

Wir sind heute ein Stahlunternehmen mit angegliederter stahlnaher Weiterverarbeitung. Mit insgesamt 53 000 Beschäftigten wurde im vergangenen Jahr ein Gesamtumsatz von 6,7 Milliarden DM erreicht. Der Standort des Konzernkerns ist der Raum östliches Westfalen. Die übrigen großen Betriebsführungsgesellschaften liegen in einem Umkreis von etwa 150 Kilometern.

Unsere Stärken sind:

- Eine sachkundige Belegschaft.
- Ein weitgefächertes Produktionsprogramm, das höchsten Ansprüchen gerecht wird.
- Produktionstechniken, die dem hohen technischen Niveau hüttenmännischer Anlagen in anderen hochindustrialisierten Ländern nicht nachstehen.
- Transportkostengünstige räumliche Nähe zum Verbraucher.
- Der Name Hoesch, der in der ganzen Welt ein Goodwill darstellt und begehrtes Know-how anzubieten hat.
- Ein Niederlassungsnetz im In- und Ausland, das weltweiten Handel ermöglicht.

Das ist eine gute Ausgangsba-

sis, um die Zukunft zu bestehen, die uns viele große Aufgaben stellt:

Bei der weltweiten Entwicklung zu kostengünstigen Großanlagen sind auch wir gezwungen zu wachsen. Unsere Anlagen dürfen nicht den Anschluß verlieren zum Leistungsniveau des höchsten internationalen Maßstabs und den damit verbundenen Kostenvorteilen.

Ihnen allen ist bekannt, daß neue größere Anlagen die Produktion sprunghaft erhöhen, die dann auf den nur langsam wachsenden Märkten abgesetzt werden muß. Darüber wird durch den sich ebenfalls sprunghaft erhöhenden Finanzbedarf die Finanzkraft einzelner Unternehmen oft überbeansprucht.

Verstärkte nationale und internationale Zusammenarbeit unabdingbar

Als Ergebnis ziehen wir die Lehre, daß nur verstärkte Zusammenarbeit auf nationaler und internationaler Ebene diese Aufgaben lösen kann. Es ist deshalb auch für uns zwingend notwendig — wenn wir langfristig weiterbestehen wollen —, mit anderen Stahlunternehmen zusammenzuarbeiten. Alle deutschen Stahlunternehmen haben gegenüber ihren größten Wettbewerbern Standortnachteile, die ihre Wettbewerbsfähigkeit ein-

◀ Nur verstärkte Zusammenarbeit auf nationaler und internationaler Ebene kann den Erfolg eines Unternehmens der Stahlindustrie in Zukunft sichern. Auf die Fusion Hoesch/DHHU folgte die Zusammenarbeit von Hoesch mit dem niederländischen Stahlunternehmen Hoogovens, die in Zukunft weiter vertieft werden soll. Unser Bild zeigt das an der Nordsee gelegene Hochofenwerk in Ijmuiden mit dem Erzhafen



schränken. Das zeigen die Kosten eindeutig.

Weiterhin können langfristig die aus Wirtschaftlichkeitsgründen immer größeren Produktionskapazitäten auf die längerfristigen Absatzmöglichkeiten nur dann abgestimmt werden, wenn gleichzeitig die Anlagen ausgliedert werden, die zwar nicht technisch, aber ökonomisch veraltet sind.

Es ist dies ein Weg, der schon in der Vergangenheit nicht nur in Deutschland erfolgreich beschritten wurde.

Die im Jahre 1966 gebildeten vier Walzstahlkontore sind Ihnen aus eigener Anschauung wie auch aus der Presse bekannt, und die im Rahmen dieser Gruppierungen erzielten Rationalisierungseffekte sind ermutigend. Deshalb wurden diese Kontore nach Auslaufen im Juni dieses Jahres ersetzt durch vier Rationalisierungsgruppen. Im Gegensatz zu früher stehen jetzt nicht mehr allein Produktionsabstimmung und schon gar nicht mehr gemeinsamer Verkauf auf dem Programm. Vielmehr geht bei getrenntem Verkauf die Zusammenarbeit hin zu abgestimmter Investitionspolitik. Dieses Konzept ist so angelegt, daß noch größere wirtschaftliche Effekte erwartet werden können.

Damals, in der Mitte der sechziger Jahre, haben auch Hoesch und die Dortmund-Hörder Hüttenunion — und zwar schon vor Bildung der Kontore — den veränderten Bedingungen Rechnung getragen, zunächst durch enge vertragliche Regelungen, später dann durch die Fusion. Denn sehr bald wurde deutlich, daß über vertragliche Vereinbarungen hinsichtlich Produktionsabstimmung oder Neuinvestitionen und bei vielen anderen Vorhaben die wirtschaftlichen Vorteile zwar groß waren, daß aber größere Effekte nur erzielt werden konnten, wenn in eine

gemeinsame Kasse gearbeitet wurde. Nur bei einer gemeinsamen Kasse schieden die stets vorhandenen Bereichsegoismen der Vertragspartner aus, und allein die zum Nutzen der Gesamtheit notwendigen Maßnahmen konnten ergriffen werden.

Die Fusion Hoesch/DHHU hat große Rationalisierungseffekte gezeigt, die allerdings heute fast aufgezehrt sind.

In nahezu allen Bereichen, ob Hüttenwerke oder Weiterverarbeitung, wurden Umstrukturierungen vorgenommen und damit größere wirtschaftlichere Einheiten erreicht und die Produktivität gesteigert.

Nun ist die Zeit aber nicht stehengeblieben. Überall in der Welt bildeten und bilden sich größere Gruppen. Allein auf die besonders spektakulären Entwicklungen in Japan will ich hinweisen, die Sie alle genau kennen sollten.

Unser eigener Vorteil, resultierend aus 1966, ist deshalb kleiner geworden, und er wird in naher Zukunft nicht mehr bestehen. Bereits damals war diese Entwicklung zu erkennen. Deshalb wurde bereits kurz nach der Fusion Hoesch/Dortmund-Hörder Hüttenunion der sogenannte Rahmenvertrag mit Hoogovens abgeschlossen, der einen ersten Anfang gemeinsamen Handelns darstellt.

In diese Zeit fallen Materiallieferungen in beide Richtungen und schließlich der Beschluß beider Unternehmen, gemeinsam in Dortmund auf dem Gelände der Westfalenhütte eine Weißblechlinie zu errichten und gemeinsam zu betreiben.

Schwierige Probleme stehen vor einer Vertiefung der Zusammenarbeit mit Hoogovens

In diesem Zusammenhang ist interessant, einmal darüber nachzudenken, warum in der Stahlindustrie so lange ausschließlich in nationalstaatlichen Kategorien gedacht wurde. Ich glaube, Sie alle werden mir zustimmen, wenn ich für diese Haltung die frühere strategische Bedeutung unserer Industrie verantwortlich mache. Mit dem abgeschlossenen Rahmenvertrag wurde hier zum erstenmal Neuland betreten.

Aber auch hier gilt, was die vertragliche Bindung von Hoesch und Hüttenunion bereits gezeigt

hatte. Gewisse Rationalisierungseffekte sind durch Verträge erreichbar, ein Höchstmaß an Wirtschaftlichkeit bei gegebener Größenordnung ist aber nur bei gemeinsamer Kasse möglich.

Sie wissen, daß deshalb seit einiger Zeit die unterschiedlichsten Ausgestaltungsmöglichkeiten zur Vertiefung der Zusammenarbeit mit Hoogovens untersucht werden. Die Verhandlungen sind der Sache entsprechend umfangreich, zeitraubend und schwierig.

Um nur einige Probleme aufzuzeigen, weise ich darauf hin,

- daß die Möglichkeit, eine europäische Gesellschaft zu bilden, daran scheitert, daß noch kein europäisches Statut existiert.
- daß es in den Niederlanden kein koordinierungsfreundliches Unternehmensrecht gibt und damit vertragliche Vereinbarungen sehr erschwert sind,
- daß alle anderen Länder die Mitbestimmung, die wir seit 1947 praktizieren, nicht kennen. Darüber hinaus sind viele Einzelfragen zu lösen, die im Zusammenhang mit einer grenzüberschreitenden Kooperation auftreten. Ich nenne nur Steuerfragen und die Verkehrspolitik.

Wie können die Führungskräfte den Herausforderungen der Zukunft gerecht werden?

Die Herausforderung der Zukunft an Hoesch besteht in dem

Zwang, sich auf die gerade erläuterten

- veränderten Marktbedingungen,
- veränderten Produktionsverhältnisse und
- veränderten Unternehmensstrukturen einzustellen.

Dabei müssen wir damit rechnen, daß sich weitere Veränderungen auf allen Gebieten in einem noch nie dagewesenen Tempo vollziehen und alle an verantwortlicher Stelle Stehenden zwingen werden, sich mit ihnen auseinanderzusetzen und Lösungen zu finden.

Wie kann das Management dieser Herausforderung gerecht werden?

Dazu einige Thesen:

1. Schnelles Umsetzen von technologischen Erkenntnissen in Marktleistungen ist notwendig. Technologische Erkenntnisse allein bedeuten noch keinen Fortschritt. Vielmehr kommt es auf den Grad der Nutzung unseres Wissens und seiner Umsetzungsgeschwindigkeit an. So muß die Führungskraft den technischen Fortschritt im Blick auf seine marktwirtschaftlichen Möglichkeiten systematischer erforschen und umsetzen.
2. Die Trägheit bei der Einführung von Neuerungen muß überwunden werden. Die Erfahrung zeigt, daß Rationalisierungschancen, Verwaltungsvereinfachungen, Personaleinsparungen häufig aus dem

einfachen Grund nicht genutzt werden, weil jede Neuordnung Umdenken der Beteiligten erfordert. Dazu sind nur wenige bereit. Wenn man jedoch vor solchen Konsequenzen laufend die Augen verschließt, verliert man die Fähigkeit, sich zu verändern, anzupassen und zu handeln.

3. Gezieltere Informationen zur Urteilsbildung sind erforderlich. Hier geht es um eine Verstärkung der Informationsbasis für die betriebliche Urteilsbildung, denn viele zukünftige Entwicklungen werden im wesentlichen von der Erfahrung und Kenntnis der Führungskraft bestimmt. Die menschliche Urteilsfähigkeit wird durch „Technological Forecasting“ gestützt und nicht ersetzt.

4. Die Bereitschaft und Befähigung, im Team zu arbeiten, muß vorausgesetzt werden. Beispielsweise führt der verstärkte Einsatz der elektronischen Datenverarbeitung in Zukunft dazu, daß die funktionalen Organisationsstrukturen aufgeweicht werden. So wird es immer stärker erforderlich, den betrieblichen Leistungsprozeß in seiner Gesamtheit zu analysieren und zu bewerten. Dies erfordert eine stärkere kooperative Zusammenarbeit über die vorhandenen Organisationsgrenzen hinaus.

5. Führungskräfte müssen risikofreudiger werden.

Neue Entwicklungen sind, wie die Erfahrung zeigt, in jedem Fall mit Risiken behaftet. Durch die schnellen und tiefgreifenden

Veränderungen vor uns hat sich das Management in zunehmendem Maße um die *gesteuerte* Veränderung zu bemühen. Immerstärkere, konsequentere Fragen nach Lösungen stellen sich.

6. Von wesentlicher Bedeutung ist die Verantwortung des Managements gegenüber dem arbeitenden Menschen. Seine Hauptaufgabe liegt neben dem wirkungsvollen Einsatz vor allem in der Förderung und Weiterbildung. Es sind Lösungen zu finden, die Arbeit durch höhere Verantwortung, größere Lernmöglichkeiten und gesteigerte Anerkennung attraktiver machen zu können. Der Mitarbeiter muß sich mit dem betrieblichen Geschehen in stärkerem Maße identifizieren.

7. Zu einer bedeutenden Managementfunktion zählt die Verbesserung der Erziehung, der Aus- und Weiterbildung, quantitativ wie qualitativ.

Grundvoraussetzungen für den technischen Fortschritt und den Fortschritt in der Wirtschaft sind: breites Allgemeinwissen und modernes, kompetentes Management.

Dabei muß das Management den beschrittenen Weg immer wieder überdenken und ihn in Frage stellen.

Gemeinsam muß allen Führungskräften darüberhinaus sein:

Der Wille zu hohen Leistungen, Loyalität zum Unternehmen, die Fähigkeit, die Mitarbeiter für ihre Aufgabe zu begeistern, und der

Wilhelm Stamme zum 65. Geburtstag



Zum 65. Geburtstag, den Wilhelm Stamme — Vorstandsmitglied der Hoesch Hüttenwerke AG und Hauptgeschäftsführer der Walzstahlkontor Westfalen GmbH — am 14. November beging, wünschen wir ihm gute Gesundheit und noch viele erfüllte Jahre!

Wilhelm Stamme, der 31 Jahre in den Diensten von Hoesch steht und seit 1958 als Mitglied des Vorstandes der Hoesch Hüttenwerke die Entwicklung unserer Hüttenwerke mitbestimmt, hat stets über die Grenzen des eigenen Unternehmens hinausgesehen: Als sich 1967 die führenden deutschen Stahlunternehmen in vier Walzstahlkontoren zusammenschlossen, hatte er ebenso wesentlichen Anteil an den Vorarbeiten wie am Kontornachfolgekonzept mit den Rationalisierungsgruppen, die am 1. Juli 1971 ihre Tätigkeit aufnehmen.

Auch als Mitglied des Vorstandes der Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie und des Beirates der Walzstahl-Vereinigung sowie zahlreicher anderer Gremien stellte er seine reichen Erfahrungen, seinen Rat und sein ausgewogenes Urteil immer gern zur Verfügung.

Wilhelm Stamme wurde am 14. November 1906 in Dortmund geboren. Am 1. April 1923 trat er als kaufmännischer Lehrling bei Hoesch ein. Nach dem Abschluß der Lehrzeit und einer zweijährigen Tätigkeit bei der Dortmunder Eisenhandlung GmbH, dem Vorläufer des Hoesch-Handels, hielt es ihn nicht mehr in Dortmund. Er ging nach Spanien, Mittel- und Südamerika und kehrte erst nach fünf Jahren in die Heimat zurück. Nun war er als selbständiger Korrespondent im Stahlverkauf von Hoesch tätig, wechselte 1937 zur Thyssen Eisen und Stahl AG

nach Leipzig und erhielt dort Handlungsvollmacht. 1947 wurde er zum kaufmännischen Direktor einer elektrotechnischen Fabrik bestellt.

1949 kehrte Wilhelm Stamme nach Dortmund zurück. Zunächst leitete er bei der Westfalenhütte den Verkauf von Qualitätsstahl. 1951 erhielt er als Prokurist die Verkaufsleitung. 1955 wurde Wilhelm Stamme zum Titulardirektor ernannt. 1958 zum Vorstandsmitglied der Hoesch Westfalenhütte AG.

Mit Beginn des nächsten Jahres wird Wilhelm Stamme die „Trainingszentren“ der Stahlindustrie mit „Zentren“ hobbybestimmten Wirkens vertauschen: mit einem häuslichen Fitness-Raum, leichtathletischen Unternehmungen, Wandern und — dem Vernehmen nach — einer zweiten Spanienreise per Fahrrad im Sommer 1972!



◀ In der sich immer rascher ändernden Arbeitswelt müssen Ausbildung und Erziehung — wie schon oft gefordert — lebenslang sein. Das bedeutet ständige Fortbildung, die mehr und mehr zu einem Teil des Arbeitsprozesses werden muß. Unser Bild entstand während der Gruppenarbeit bei einer der Hoesch-Arbeitstagungen für die Fortbildung von Meistern

sich einsetzen und mit der gestellten Aufgabe sich identifizieren möchten, gerne experimentieren und daß sie fähig sind, sich in gewissem Grade selbst zu kontrollieren.

Der partnerschaftliche Führungsstil stellt hohe Anforderungen an die Persönlichkeit der Führenden. Vor allem müssen neben fachlicher Qualifikation die notwendige Reife und das menschliche Format vorhanden sein, um über die sachbezogenen Leistungsanforderungen hinaus auch die psychischen Energien in einem Unternehmen voll entfalten zu können. Das ist auch eine Herausforderung der siebziger Jahre an unsere Führungskräfte, gleichgültig, ob es sich um Militärs, Politiker oder Manager handelt. Der alte Stil ist tot, weil er beim Blick auf die Leistung den Autokraten und beim Blick auf den Menschen den Fürsorger herauskehrte, aber es nicht verstand, beides zu höchster Leistungsfähigkeit zu verschmelzen.

Ständige Weiterbildung — möglicherweise als Teil des Arbeitsprozesses

Im Unternehmen der Zukunft müssen also Verhaltenssphäre und Sachsphäre eine Einheit bilden. Bei den immer rascher sich ändernden Bedingungen für die Existenz eines Unternehmens müssen deshalb Ausbildung und Erziehung — wie es schon oft gefordert worden ist — lebenslang sein. Das bedeutet heute für alle Beschäftigten ständige Weiterbildung. Dabei ist der neu zu verarbeitende Wissensstoff so vielfältig und umfangreich, daß er nicht extern nach Feierabend geleistet werden kann.

Es muß also ernsthaft überlegt werden, ob nicht die Weiterbildung noch mehr zu einem Teil des Arbeitsprozesses werden muß. Der Manager der Zukunft wird — gleichgültig, für wen er managt — in den Kategorien Kreativität,

Mut zu unangenehmen, aber im Interesse des Gesamtwohles notwendigen Entscheidungen.

Alles das erfordert neue Managementmethoden. Und damit muß Abschied genommen werden vom autoritären Führungsstil der Vergangenheit. An seine Stelle muß eine kooperative Führung treten. Und das um so eher und umfassender, je größer ein Unternehmen ist.

Nur ein kooperativer Führungsstil ist denkbar

Aus rechtlicher Sicht ist für die Führung eines Unternehmens und damit für alle Entscheidungen in einem Unternehmen nach außen hin der Vorstand allein verantwortlich. Er bestimmt die Richtlinien der Unternehmenspolitik, und er legt die Strategie für das Gesamtunternehmen fest. Nun ist es ausgesprochen schwierig für den Vorstand in einem so großen Unternehmen, wie wir es sind, all diese Ziele bis ins letzte Detail zu formulieren und „vor Ort“ durchzusetzen. Hierzu bedarf er vielmehr eines Korps von Führungskräften, das mit ihm gemeinsam diese Aufgaben bewältigt. Der Vorstand ist darauf angewiesen, jeder einzelnen Führungskraft in ihrer Position zu vertrauen, daß sie loyal zu ihm steht und sich den

vom Vorstand gesetzten Zielen verpflichtet fühlt. Das wiederum bedeutet, daß es dem Vorstand gelingen muß, alle Führungskräfte von der Richtigkeit der Zielsetzungen zu überzeugen. Er muß also auch den Führungskräften die Durchsetzung dieser Ziele vorleben. Es ist also nicht damit getan, daß Ziele von oben herab per Dekret als richtig angeordnet werden, sondern daß sie allen Führungskräften motiviert werden. Allerdings bedeutet Delegation Verantwortung und verlangt vertrauliche Behandlung aller für das Unternehmen grundlegender Belange. Vertrauliche Dinge dürfen nicht an die Öffentlichkeit gelangen, weil sie dem Unternehmen immer schaden. Auch können und dürfen grundsätzliche unternehmenspolitische Fragen in einem Unternehmen, wie wir es sind, nicht aus sogenannter Gewissensnot an die Öffentlichkeit gebracht werden, da ja alle Probleme in den Gremien des Unternehmens diskutiert werden und alle Meinungen zur Geltung kommen.

Während in den ersten Nachkriegsjahren in Deutschland eine höhere Bereitschaft zur autoritären Gefolgschaft vorhanden war und kooperatives Gedankengut auf ein weitgehendes Unverständnis gestoßen wäre, ist in

unserer heutigen arbeitsteiligen Berufswelt mit ihren überaus komplexen Aufgaben keine andere Führung als die kooperative denkbar und nützlich. Je eher wir diesen Wandel vollziehen und ohne äußeren Zwang den Führungsstil wechseln, um so eher werden wir Wirkungsgrad und Flexibilität unserer Organisation verbessern und uns dadurch auch einen gewissen Wettbewerbsvorteil verschaffen. Dies ist auch durchaus eine Chance für den Großbetrieb, natürliche Vorteile des Mittelbetriebes auszugleichen.

Bei Hoesch hat man schon früh die Notwendigkeit zum Wandel des Führungsstils erkannt und Sinn, Zweck und Verhaltensweise in den Führungsgrundsätzen niedergelegt. Und wir alle hier sollten diese Führungsgrundsätze nicht nur propagieren, sondern vor allem praktizieren. Partnerschaftliche Aufgaben setzen partnerschaftliche Verhaltenskultur voraus. Wir sollten mit gutem Beispiel vorangehen.

Hierarchisch abgestufte Spielregeln werden eben von unserer Gesellschaft nicht mehr akzeptiert. Deshalb muß und soll der Führende — bis er vom Gegenteil überzeugt wurde — von seinen ihm anvertrauten Mitarbeitern annehmen, daß sie Verantwortung suchen, arbeitswillig sind,

Produktivität und Rentabilität denken müssen. Und darauf möchte ich noch einmal deutlich hinweisen: Nur die Führungskraft kann langfristig bestehen, der es gelingt, die Rentabilität sicherzustellen. Aus dieser Richtung ist auch die Herausforderung unserer Führungskräfte seitens der Aktionäre und Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat stets die gleiche. Ihnen geht es um maximalen Ertrag — eine genauso einfache wie alte Forderung!

Wie schwer sie zu erfüllen ist, macht uns die augenblickliche Lage deutlich. Die Kostenlawine der letzten beiden Jahre hat unsere Industrie — und nicht nur unsere — in die Situation gebracht, daß selbst eine Vollausslastung unserer Anlagen noch nicht zu befriedigenden Ergebnissen führt.

Aber zurück zur Aus- und Weiterbildung unserer Führungskräfte.

Der Bedarf an einer steigenden Zahl qualifizierter Mitarbeiter bleibt nicht ohne Einfluß auf die Beschäftigtenstruktur. Unsere Personalplanung kommt bei ihrer Untersuchung bis 1975 zu folgenden Ergebnissen.

Im Hoesch-Konzern sind

- im kaufmännischen Bereich heute 3,0 Prozent der Beschäftigten Hochschulabsolventen. 1975 werden es 3,5 Prozent sein. Im Fachhochschulbereich sind es ebenfalls 3,0 Prozent und im Jahr 1975 3,5 Prozent.

- Im technischen Bereich wird der Anteil der Hochschulabsolventen von heute 8,3 Prozent auf 8,5 Prozent steigen. Im Fachhochschulbereich und auf der Meisterebene bleiben die Anteile mit 15,3 Prozent und 22,6 Prozent annähernd erhalten. Erhöhen wird sich der Anteil der Techniker von heute 22,4 Prozent auf 24,2 Prozent.

Auch bei unveränderten Anteilen dürfen wir nicht vergessen, daß wir einen erheblichen Ersatz- und Neubedarf haben, weil die Beschäftigtenzahlen absolut steigen werden. Die Arbeiterbelegschaft in ihrer klassischen Zusammensetzung — Facharbeiter, Spezial- und angelernte Arbeiter, ungelernte Arbeiter — wird sich in den nächsten Jahren leicht zugunsten der Fach- und Spezialarbeiter verändern.

Zur Zeit beträgt bei Hoesch der Anteil der Facharbeiter 28 Prozent, der Anteil der Spezial- und angelernten Arbeiter 50 Prozent und der Anteil der ungelernten

Arbeiter 22 Prozent.

Durch die weitere technische und wirtschaftliche Entwicklung werden sich auch die Berufsbilder verändern. Dies gilt für alle gewerblichen, kaufmännischen und technischen Berufe. Das Verhältnis Angestellte zu Arbeiter wird sich weiterhin zugunsten der Angestellten verschieben. 1966 kamen im Hoesch-Konzern auf einen Angestellten 3,6 Arbeiter; heute beträgt das Verhältnis 1:3,0, und 1975 wird es 1:2,5 lauten.

Diesen Veränderungen müssen wir durch gezielte und systematische innerbetriebliche Aus- und Fortbildungsmaßnahmen entsprechen, indem wir unseren Mitarbeitern, angefangen vom Auszubildenden bis zur oberen Führungskraft, die jeweils neuen und notwendigen Kenntnisse vermitteln.

Während früher in Unternehmen in der Regel zwei Drittel der Kosten für Ausbildung und ein Drittel der Kosten für Fortbildung ausgegeben wurden, verlagert sich heute der Schwerpunkt immer mehr zur betrieblichen Fortbildung.

Auch die innerbetriebliche Personalbeschaffung gewinnt immer mehr an Bedeutung. Offene Führungs- und Aufstiegsstellen werden vorrangig qualifizierten Hoesch-Mitarbeitern angeboten. Eine Möglichkeit, geeigneten Führungsnachwuchs heranzuziehen, ist das bereits in einigen Bereichen geübte „job-rotation“.

Wir müssen uns aber auch weiterhin mit den Problemen der außerbetrieblichen Personalbeschaffung befassen, weil der Arbeitsmarkt angespannt bleiben wird. Unsere älteren Mitarbeiter bedürfen im Zuge des technisch-organisatorischen Wandels unserer Betriebe besonderer Aufmerksamkeit.

Ich denke dabei auch an die Mitarbeiter, die den Anforderungen am Arbeitsplatz nicht mehr gewachsen sind.

Nach Untersuchungen der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung wird die Zahl der älteren Arbeitnehmer, die 45 Jahre und älter sind, in der Eisen- und Stahlindustrie von 44,4 Prozent im Jahre 1968 auf 61,9 Prozent im Jahre 1980 ansteigen. In allen Wirtschaftszweigen steigt der Anteil in dem gleichen Zeitraum aber nur von 44,2 auf 48,6 Prozent.

Durch eine gezielte Personalplanung und Personaleinsatzsteuerung werden wir diesen

Mitarbeitern andere sinnvolle Beschäftigungen zuweisen, die ohne die üblichen Belastungen durch Umgebungseinflüsse und Zeitdruck erledigt werden können.

Durch so angelegte betriebliche Bildungsarbeit verbessern wir die berufliche Mobilität unserer Mitarbeiter und schaffen zusätzliche innerbetriebliche Leistungsreserven.

Reform unseres Bildungswesens an Haupt und Gliedern

Die begonnene Reform unseres Bildungswesens an Haupt und Gliedern — also vom Kindergarten bis zur Erwachsenenbildung — im Rahmen einer gesamtstaatlichen Konzeption ist notwendig dafür, daß die Bundesrepublik im internationalen bildungspolitischen Wettbewerb nicht weiter ins Hintertreffen gerät, sondern ihrer Verpflichtung als Industrienation gerecht wird. Es konnte nicht länger hingenommen werden, daß wir — wie es vergleichende Statistiken zeigen — ins zweite Drittel vergleichbarer Nationen zurückgefallen sind.

Wir kommen dem Ziel der Chancengleichheit näher, indem die einzelnen Ausbildungsgänge durchlässiger werden. Die obere Führungskraft wird aus den darunter befindlichen Bereichen kommen. Die Summe aus Aus- und Fortbildung befähigt sie zum Aufstieg.

Welche Aus- und Fortbildungsmaßnahmen sind also zeitgerecht?

Zwei Ausbildungsgänge möchte ich erwähnen, weil wir sie für besonders zweckmäßig halten. Im kaufmännischen Bereich ist das die Ausbildung nach dem sogenannten Spethmann-Plan. Die Ausbildung dauert zwei Jahre und erfolgt in sogenannter Blockform. Theoretische und praktische Unterweisung sind eng miteinander verzahnt. Beispielsweise ist der Gang:

1½ Monate Beschaffung, anschließend drei Monate Betrieb; nach zwei weiteren Monaten Absatz folgen wieder drei Monate Betrieb. Die Ausbildung soll zentral erfolgen. Die Kandidaten können zusätzlich bei den Kammern die Kaufmannsgehilfenprüfung ablegen. Damit hat der Absolvent eine wesentlich intensivere Ausbildung als bisher. Er ist geeignet für den mittleren Management-Bereich und besitzt

gute Aufstiegsmöglichkeiten.

Im technischen Bereich sind gerade die Vorbereitungen zur Ausbildung von Hüttentechnikern unter Federführung der Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie abgeschlossen worden. Auch hier bietet die enge Verzahnung von Theorie und Praxis eine zeitgerechte Ausbildung.

Auf dem Weg zu „Industrie-Universitäten“?

Es wird Ihrer Aufmerksamkeit nicht entgangen sein, daß die Universitäten von mir bisher stiefmütterlich behandelt wurden.

Ich halte die Rolle unserer Universitäten im zukünftigen Bildungssystem für besonders problematisch. Sie befinden sich schon seit einigen Jahren in einem Umstellungsprozeß, der ihre Kräfte absorbiert. Uneinigkeit herrscht in allen Bereichen. Anstatt sich zu bemühen, wirkliche Probleme zu lösen, verbreitet sich mehr und mehr die Richtung, die in der Beschäftigung mit der reinen Theorie ohne Versuch der Anwendung ihr Genüge findet. Und das herrscht selbst vor bei den auf Anwendung ausgerichteten Realwissenschaften. Theorie und Anwendung klaffen weit auseinander.

Weit verbreitet ist auch unter den Kultusbehörden die Ansicht, daß alles, was mit Anwendung zusammenhängt, auf die gerade im Entstehen befindlichen Fachhochschulen gehöre, die sich aus den Ingenieurschulen entwickeln. An den Universitäten habe nur die reine Theorie zu verbleiben. Sollte sich diese Auffassung tatsächlich durchsetzen, drohen wir gegenüber den realer ausgerichteten Ausbildungssystemen in Ost und West weiter ins Hintertreffen zu geraten. Dann wird der Wirtschaft nichts anderes übrigbleiben, als neben Industrieausbildung und Industrie-fortbildung als dritte Säule Industrie-Universitäten zu setzen.

Es gibt Wirtschaftsbereiche — wie zum Beispiel die Banken —, die bereits an die Realisierung solcher Vorhaben denken. Der erste Rahmenplan für den Ausbau und Neubau von Hochschulen nennt das Ergebnis der Untersuchung über Nachfrage und Bedarf an Studienplätzen. Danach werden 1975 665 000 Studienplätze im gesamten Hochschulbereich zur Verfügung

stehen müssen, gegenüber etwa 450 000 heute vorhandenen.

Hier drängt sich die Frage auf, ob wir nicht am Bedarf vorbei ausbilden. Dabei denke ich nicht einmal an die ständig steigende Zahl von Studenten der Fachrichtungen Soziologie und Politikologie, sondern auch an Studienrichtungen wie Pädagogik, bestimmte Ingenieurwissenschaften, Ökonomen und Juristen.

Schon kommen aus Schweden die ersten Meldungen, daß Universitätsabsolventen als Arbeiter in die Industrie gehen. Steht unseren Studenten Gleiches bevor? Ich glaube, der Gedanke ist gar nicht so abwegig.

Wir sind verpflichtet, Erfolg zu haben

Zu diesen Aufgaben der Führungskräfte kommt hinzu, daß sie aktiv an Fragen außerhalb der Berufssphäre mitarbeiten müssen.

Konstruktive Möglichkeiten bestehen hier, besonders im politischen Bereich, bei der notwendigen, umfassenden Umstrukturierung des gesamten Raumes, in dem wir leben. Es geht um das Ruhrgebiet, um seine Industrie und Landschaft, in dem ein freundlicheres Klima mit höherem Freizeitwert geschaffen werden muß, das attraktiv und anziehend wirkt.

Verkehrs- und wohnungspolitische Erschließung der Ruhr-Raum-Randgebiete, verstärkte Ansiedlung der weiterverarbeitenden und sogenannten weißen Industrie zur Schaffung einer bunteren Infrastruktur — alles das sind Themen von hoher Brisanz.

Daneben sollten mehr Möglichkeiten für die Freizeitgestaltung beschafft und die bereits vorhandenen Grüngürtel noch bewußter nutzbar gemacht werden.

Unsere moderne Gesellschaft in den hochzivilisierten Industrieländern ist eine Leistungsgesellschaft par excellence. Der Wille, im Wirtschaftsleben etwas zu leisten und sich auszuzeichnen, hat sie emporgebracht. Doch scheint der Höhepunkt eines exaltierten Leistungstrebens bereits überschritten zu sein.

Allerdings dürfen wir nicht vergessen, auch die Kehrseite dieser hochzivilisierten Leistungs- und Wohlstandsgesellschaft zu sehen.

Hier tauchen überall typische soziale und psychologische Probleme auf, die auch große ökonomische Wirkungen nach sich ziehen. Im Wohlstandsland USA liegt die Kriminalitätsziffer am höchsten von allen Ländern der Erde. Schweden hat sehr hohe Alkoholkonsumraten. Rauschgifte sind in vielen Ländern weit verbreitet, und weltweit schlägt die Diskussion um notwendige Umweltschutzmaßnahmen erhebliche Wellen. Wir müssen fertig werden mit diesem Prozeß des Aufbegehrens unter der Wohlstandsdecke! Wir sind verpflichtet, Erfolg zu haben!

Mit meinen Ausführungen wollte ich deutlich machen, daß die Herausforderungen an Hoesch und seine Mitarbeiter erst in zweiter Hinsicht nur uns speziell betreffende Anforderungen sind. In erster Hinsicht sind sie Herausforderungen, denen wir als Deutsche, Europäer — wie Sie wollen — gegenüberstehen.

Deshalb werden, wie schon in der Vergangenheit, auch in der Zukunft unternehmerische Erfolge mit Strategien erreicht werden, die je nach Umwelt- und Marktbedingungen, nach Tradition und Mentalität höchst unterschiedlich sein werden. Es gibt keine Rezepte. Aber es gibt ein paar grundlegende Voraussetzungen, von denen ich Ihnen einige genannt habe.

Auch für das Management selbst gibt es moderne Hilfsmittel, wie EDV, Operations Research und umfassende Management-Informationssysteme, deren zweckmäßiger Einsatz die Entscheidungsfindung erleichtert. Die Führungskraft muß diese Techniken wenigstens insoweit beherrschen, daß sie ihre Einsatzmöglichkeiten und die Auswirkungen beurteilen kann.

Wir wissen heute sehr viel mehr, unvergleichlich viel mehr auf unvergleichlich mehr Gebieten, die vorher datenmäßig und statistisch überhaupt nicht erfaßt waren. Und wir haben damit die Chance, in allen Bereichen des wirtschaftlichen und politischen Lebens zu umfassenderen Lösungen zu kommen.

Sträuben wir uns also nicht aus einem zu engen Blickfeld heraus gegen die Öffnung der Gesellschaft und der Märkte, und helfen Sie mit, überholte Strukturen nicht zu konservieren, sondern sie zeitgemäß und angemessen zu ändern.



Rund dreißig internationale Fachjournalisten nahmen an einer zweitägigen Veranstaltung der Hoesch AG am 26. und 27. Oktober 1971 im neuen Verwaltungsgebäude der Hoesch Werke Hohenlimburg-Schwerte AG teil. Neben Fachvorträgen aus den Bereichen der Stahlerzeugung und der Weiterverarbeitung stand eine Besichtigung des Federnwerks und seines Entwicklungsinstitutes in Hohenlimburg auf dem Programm. Dr.-Ing. Franz-Josef Hufnagel vom Vorstand der Hoesch AG stellte in seinen Begrüßungsworten unser Unternehmen kurz vor und betonte die stetigen und von der Öffentlichkeit weniger beachteten Fortschritte auf den Gebieten der Verfahrensforschung, Verfahrensentwicklung und der Produktentwicklung. Wenn die Preise für den Werkstoff Stahl in den letzten Jahrzehnten im Vergleich zu der Lohnentwicklung weitgehend konstant geblieben seien, so sei dies auf die Rationalisierung in der Verfahrenstechnik zurückzuführen. Parallel dazu sei auch die Werkstoffentwicklung weiter dynamisch. Noch weniger auffallend, aber für unsere Abnehmer besonders wichtig, sei die sehr

gleichmäßige und gleichbleibende Qualität der Werkstoffe. Darüber hinaus würden an die Festigkeit und die Verarbeitungseigenschaften des Stahls immer höhere Anforderungen gestellt, denen wir in unserer Forschung und Entwicklung folgten. Dr.-Ing. Peter Ulrich Schmithals vom Vorstand der Hoesch Werke Hohenlimburg-Schwerte AG sprach dann über das Ziel und die Aufgabe der Hohenlimburg-Schwerter Werksgruppe im Rahmen des Hoesch-Konzerns, große Mengen der Hoesch-Rohstahlproduktion in möglichst weitveredelten Spezialprodukten auf den Markt zu bringen. Weitere Referate hielten: Dr. Gert Wiethoff über „Computer in Hüttenwerken“, Dr. Konrad Kaup über „Hoesch-NOVAR®-Stähle, ein Beispiel für zeitorientierte Werkstoffentwicklung“, Dipl.-Ing. Gerhard Geißler über „Federn im Fahrzeugbau“, Dr. Ulrich Tenhaven über „Oberflächenveredelung + Stahl = neue Werkstoffe“, Dipl.-Ing. Erich Sprengart über „Wirtschaftlicher bauen mit Stahl und Kunststoff“ und Dipl.-Ing. Dieter Becker über „Entwicklung von Drehverbindungen für spezielle Anwendungsgebiete“.



Schwerter Spezialprofile blankgezogen

Verfeinerte Querschnitte

Im Juli berichteten wir über unser Schwerter Strangpreßwerk, in dem glühende Stahlblöcke mit hydraulischer Kraft durch Matrizen gepreßt und dabei zu komplizierten Profilen verformt werden. Zum Profilwerk der Hoesch Werke Hohenlimburg-Schwerte AG in Schwerte gehören außerdem ein Profilwalzwerk (über das wir demnächst berichten werden) und ein Ziehwerk, das wir diesmal vorstellen wollen.

Im Strangpreßwerk wie im Profilwalzwerk entstehen Profile — im Ziehwerk hingegen werden Profile weiterverarbeitet. Unter „Kaltziehen von Profilen“ versteht man eine spanlose Verformung bei Raumtemperatur, die das Ziel hat, den Profilen noch größere Maßgenauigkeit zu verleihen, sauberste Oberflächen zu erzeugen und die Profiloberflächen zu verfestigen.

In Schwerte begann man mit der Fertigung gezogener Profile in den Jahren nach dem ersten Weltkrieg. Mit dem Produktionsprogramm „Spezialprofile“ hatte sich das Werk eine völlig neue Aufgabe gestellt. Die stetige Aufwärtsentwicklung machte 1956 den Bau einer neuen Zieherei notwendig, die — entsprechend der wachsenden Produktion — ständig erweitert und mit neuen, rationeller arbeitenden Maschinen ausgestattet wurde.

Ein Teil der im Preßwerk und Walzwerk gefertigten Profile wird im Ziehwerk weiterverarbeitet. Hier entstehen Mehrzweck- und Spezialprofile, die sich durch besondere Maßgenauigkeit und verfeinerte Oberflächen auszeichnen. Die Kunden unseres Ziehwerkes sind in der Automobilindustrie, im Werkzeugmaschinenbau, in der Elektroindustrie, im Motoren- und Getriebebau, in der Werkzeugindustrie und in der Bauindustrie, im Behälter- und Apparatebau sowie in

der Hebe- und Fördermittelindustrie zu finden.

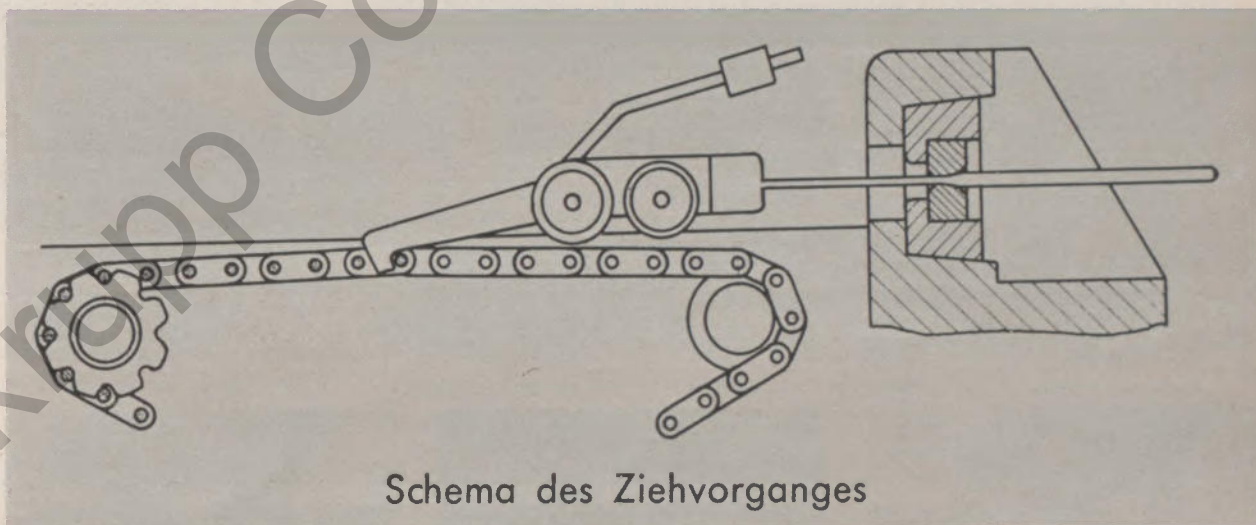
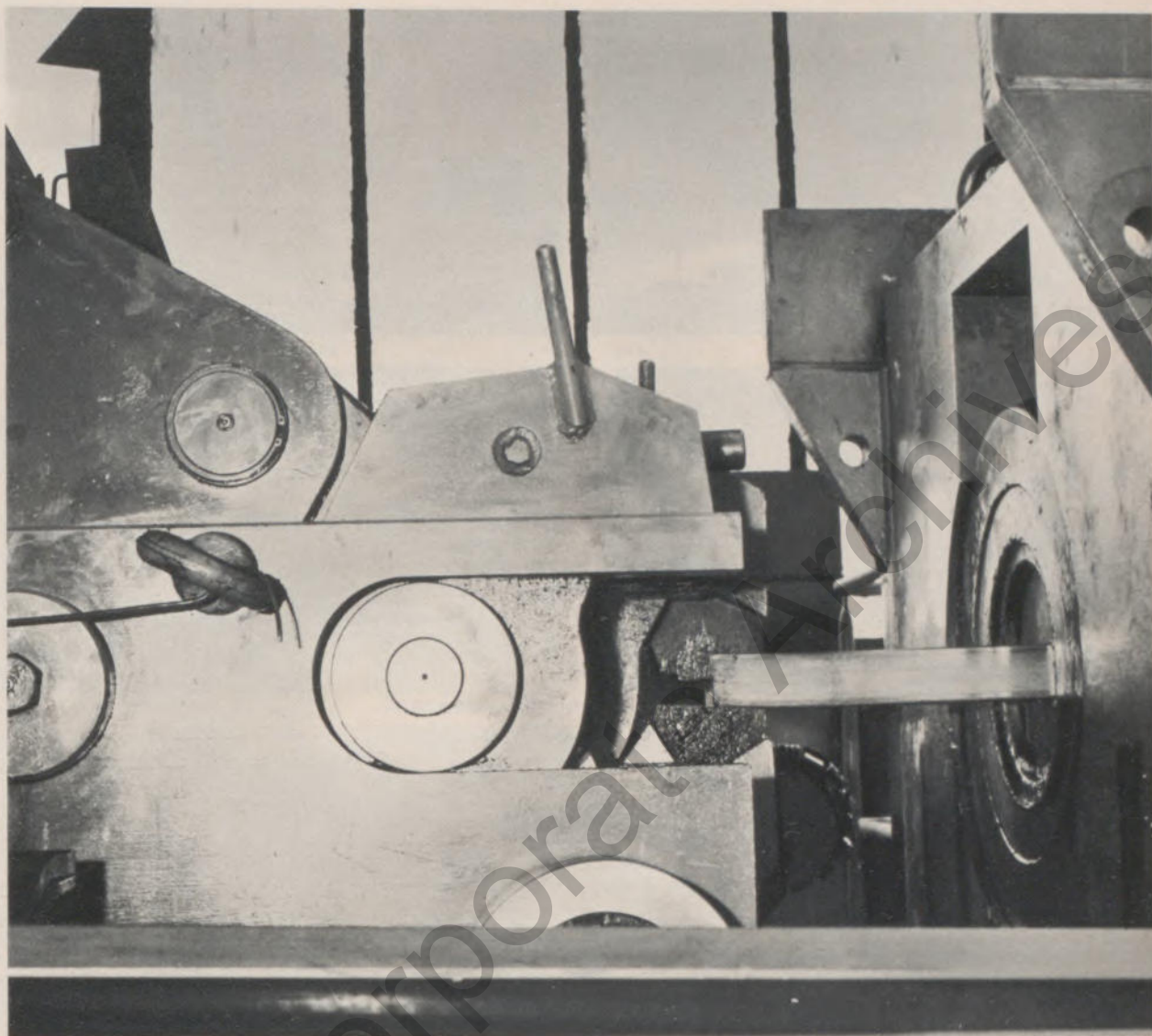
Bevor ein Profil im Ziehwerk weiterverarbeitet werden kann, sind eine Reihe von Vorarbeiten erforderlich. So werden die Profile an einem Ende in einem Glühofen erwärmt, bis das Ende unter einem Lufthammer dünner geschmiedet werden kann. Die „Ziehangel“, so nennt man das verjüngte Ende, muß dünner sein als der gezogene Stab. Sie muß sich leicht und zügig in die Matrize einführen lassen — aber auch die erforderliche Zugkraft aushalten. Danach folgt bei Material höherer Festigkeit eine Wärmebehandlung.

Die vorbehandelten Profile werden entzündert. Jeglicher Zunder, Rost oder die beim Strangpressen zurückbleibenden Glasreste müssen vor dem Ziehen entfernt werden. Verunreinigungen auf dem Stahl wirken beim Ziehen wie Schmirgel. Sie zerstören das Ziehgut und die Werkzeuge. Deshalb zieht man alle Profile und Stäbe entweder durch Bäder mit Beizsäure oder durch eine Strahlanlage, in der das Material mit feinen Stahlkugeln beschossen wird, so daß eine metallisch blanke Oberfläche entsteht.

Das Ziehen selbst beginnt damit, daß das Profil mit seinem verjüngten Ende durch die Matrize geschoben wird. Von der Gegenseite rollt der Ziehwagen heran, aus dem zwei Klemmbacken herausragen. Diese packen das Profil. Ein am Ziehwagen befindlicher Haken schlägt sich in die Ziehkette, die unter den Laufschiene des Zieh wagens endlos läuft: Darauf rollt der Ziehwagen zurück und zieht das Profil durch die Matrize.

Die Voraussetzungen für einen einwandfreien Ablauf des Ziehens sind komplizierter, als auf den ersten Blick scheint. So wird das metallisch blanke Profil vor dem Ziehen mit einer feinen Kalkschicht, die als Schmiermittelträger dient, versehen und unmittelbar vor dem Eintritt in die Matrize mit dem Schmiermittel, einem besonderen Ziehöl, überspült. Erst die Verbindung von Schmiermittelträger und Spezialschmiermittel bildet den erforderlichen Schmierfilm.

Nicht minder wichtig für ein erfolgreiches Ziehen ist die komplizierte Ausarbeitung des Durchbruches in der Matrize. Der Werkzeugmacher, der in seiner Werkstatt den Durchbruch einer



Schema des Ziehvorganges

Matrize mit der Feile bearbeitet, lernt durch langjährige Erfahrung den Einlaufkonus einer Matrize so zu gestalten, daß ein reibungsloser Materialfluß gewährleistet ist.

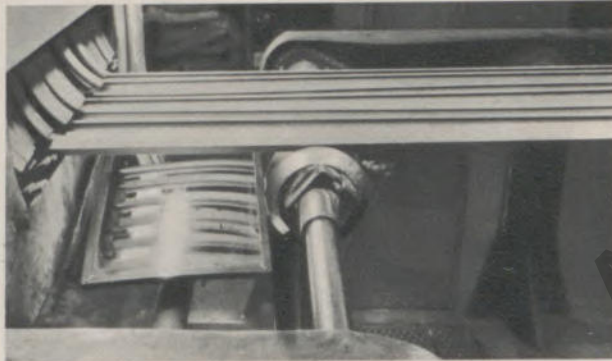
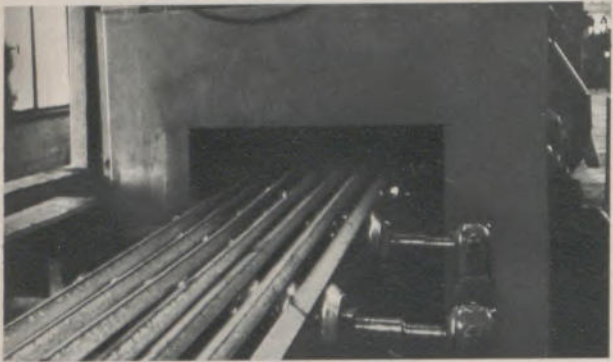
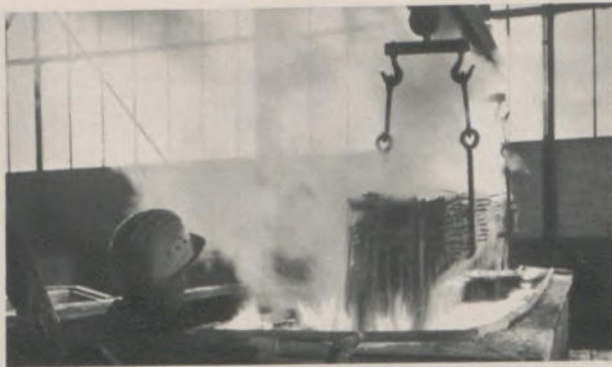
Wenn auf der Ziehbank mit einem einzigen Ziehprozeß nicht die gewünschte Form und Abmessung erreicht wird, so liegt das am begrenzten Formveränderungsvermögen des Werkstoffes. In diesem Fall muß ein Profil mehrmals gezogen werden. Zwischendurch wird das Material geglüht, gestrahlt oder gebeizt und gekälkt.

Nach dem Ziehen ist das Profil

nie ganz gerade. Mit Richtmaschinen oder einer hydraulischen Richtpresse werden deshalb die Profile gerichtet. Beim maschinellen Richten läuft das Profil durch mehrere hintereinanderliegende Rollenpaare. Dabei benötigt jedes Spezialprofil seinen besonderen Richtrollensatz.

Haben die Profile alle Arbeitsgänge durchlaufen — und sind auf einer Schere oder einer Kaltkreissäge auf die vorgegebene Länge geschnitten —, werden sie noch einmal auf ihre Fehlerlosigkeit hin kontrolliert, eingepackt und auf die Reise zum Kunden geschickt.

▲ So beginnt der Ziehprozeß: Der Ziehwagen (links) ist bis vor die Matrize (rechts) gerollt, die beiden Klemmbacken (Mitte) haben das Profil gepackt. Der Wagen rollt nach links und zieht das Profil durch die Matrize

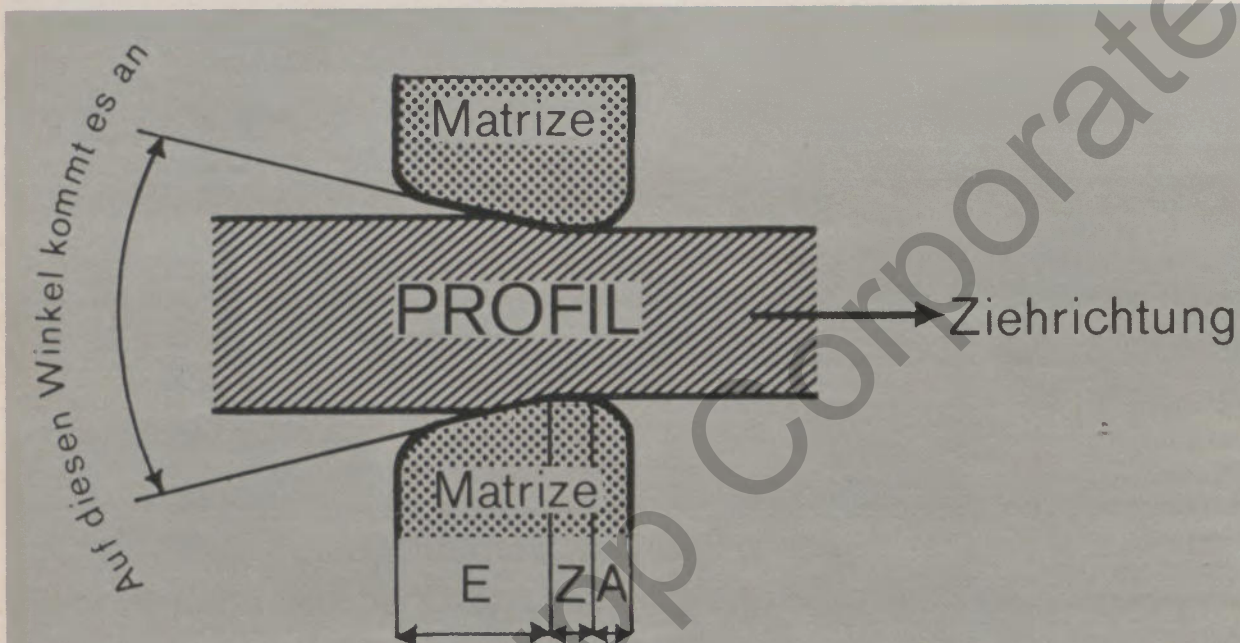


◀◀ Horst-Dieter Ehrhardt schmiedet unterm Lufthammer aus dem glühenden Ende eines Profils eine Ziehangel. Zuvor werden die Profile an einem Ende in einem Glühofen (im Bild rechts) erhitzt

◀ Nachdem die Profile durch Bäder mit Beizsäure gezogen worden sind, werden sie in eine Kalklauge eingetaucht. Die Kalkschicht, die an den Profilen haftenbleibt, bildet später beim Ziehen in Verbindung mit einem Spezialschmiermittel den nötigen Schmierfilm

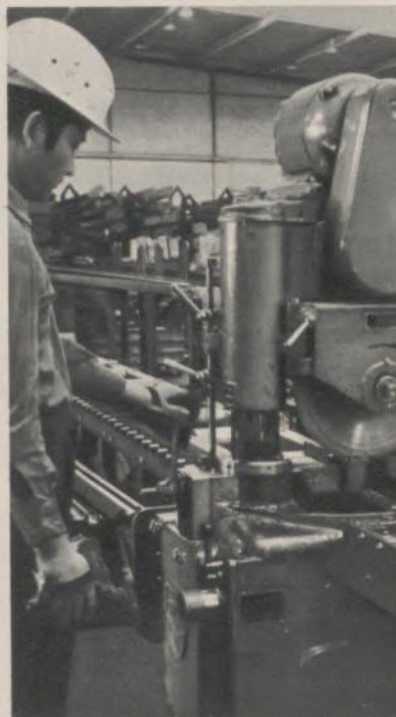
◀◀ Zunder und Schmutz befinden sich auf der Oberfläche der Profile, bevor sie in die Strahlanlage einlaufen

◀ In der Strahlanlage (links) werden die Stangen unter hohem Luftdruck mit feinen Stahlkugeln beschossen. Metallisch blank ist die Oberfläche der Profilstangen, wenn sie die Strahlanlage verlassen



Aufbau der Ziehwerkzeugbohrung: E Ziehkonus, Z Ziehzylinder, A Ausgang.

◀ Die Zeichnung macht deutlich, wie ein Profil beim Ziehen durch die Matrize verformt wird. Ein reibungsloser Materialfluß hängt davon ab, ob der Ziehkonus im Durchbruch der Matrize richtig ausgearbeitet wurde. Das erfordert vom Werkzeugmacher viel Können und langjährige Erfahrung



◀◀◀ Eine Matrize ist in den Schraubstock eingespannt. Werkzeugmacher Hubert Nickolay braucht ebensoviel Erfahrung wie Fingerspitzengefühl, um den Ziehkonus in der Matrize richtig auszuarbeiten

◀◀ Besonders hohe Ansprüche an die Genauigkeit erfüllt die hydraulische Richtpresse, an der Paul Kinnart arbeitet

◀ Se Joon Song (aus Korea) schneidet an der Kaltkreissäge die gezogenen und gerichteten Profile auf die vorgegebene Länge

Vom Malocher zum Freizeit- menschen

Wer sich die „Einrichtungen zum Besten der Arbeiter“ ansieht, wie sie in der zweiten Hälfte des vorigen Jahrhunderts, vom Bergbau ausgehend, nach und nach geschaffen wurden, stößt auf die sowohl staatlicherseits als auch von Privatunternehmen geleisteten „unmittelbaren Unterstützungen“. Da gab es solche, die der „Hebung des leiblichen Wohls“ dienten — „Erbauung von Miethwohnungen“, „Übereignung von Wohnhäusern“, „Darlehen auf Hausbauten“, „unentgeltliche Überlassung von Ländereien“, „Errichtung von Schlafhäusern und Speiseanstalten“, „Beschaffung freier und billiger Lebensmittel“, „Bade- und Waschanstalten“, „Versicherungswesen zu Gunsten der Arbeiter“, „Sparkassen und Vorschußvereine“. Und es gab andere, die „der Hebung des geistigen Wohls der Arbeiter“ galten: Kirchen-, Elementar-, Kleinkinder-, Industrie- und Fortbildungsschulen, kameradschaftliche Vereine, Lesezimmer und Bibliotheken. Selbstverständlich gibt es auch genügend Quellen, aus denen Höhe der Löhne, Dauer der Arbeitszeit, Leistungen der „Wohlthätigkeits-Institute“ und die Tätigkeit der Werks-Unterstützungskassen ersichtlich sind.

Ein Wort aber sucht man in der Leistungsskala vergebens: Urlaub. Auch das Wort Ferien findet sich nirgends. Noch war die Zeit nicht reif für „Frei“-Zeit.

Freizeit und alle mit Hilfe dieses Wortes gebildeten Begriffe wie Freizeitarbeiten, -ausgaben, -elastizität, -gesellschaft, -gestaltung, -industrie, -konsum, -markt, -verhalten und andere sind Wortschöpfungen neuesten Datums. Der Kölner Soziologe Scheuch hat sie in seiner „Soziologie der Freizeit“ als

100 JAHRE HOESCH

Bilder aus der Arbeitswelt zwischen 1871 und 1971

Von Karlheinz Graudenz

ein „heute in allen Industriegesellschaften bedeutsames Thema der öffentlichen Diskussion“ bezeichnet. Tatsächlich sieht die Gegenwart des Menschen unserer Tage entschieden anders aus als das seiner Vorfahren. Der Wissenschaftler mißt diesen Wandel an den „Symptomen eines komplexen Prozesses der qualitativen Veränderung von technisch entwickelten Gesellschaften“. Einfacher gesagt, wenn auch verallgemeinert: Unser Verhalten in der arbeitsfreien Zeit hat sich gegenüber dem unserer Vorfahren grundlegend verändert. Ganz besonders auffällig ist es in dem seit Ende des zweiten Weltkrieges vergangenen Vierteljahrhundert zu einem „neuen Phänomen in modernen Sozialsystemen“ geworden, dessen Untersuchung schon deshalb nahelag und noch nicht abgeschlossen ist, weil es einerseits

Probleme schuf, auf der anderen Seite Möglichkeiten eröffnete, die bislang noch nicht gegeben waren.

Einerseits: Abschied von Bibelweisheiten und Sprichwörtern, deren Richtigkeit bis in die jüngste Vergangenheit kaum ernsthaft bestritten worden ist — „Im Schweiß deines Angesichts sollst du dein Brot essen“ oder „... und wenn es (das Leben) köstlich gewesen ist, dann ist es Mühe und Arbeit gewesen“ oder „Müßiggang ist aller Laster Anfang“.

Auf der anderen Seite: wachsender Freizeitkonsum mit einer Vielzahl von Einflüssen auf Entwicklung und Struktur der Wirtschaft.

Was ist Freizeit?

So wunderbar es klingen mag, aber die Frage: Was ist Freizeit? wird durchaus nicht einheitlich beantwortet. Wie anders könnte es auch sein angesichts mehrerer tausend sozialwissenschaftlicher Arbeiten, die sich mit diesem Thema befassen — unter ihnen etwa dreihundert allein aus den letzten zehn Jahren.

C. A. Andreae stellt die Freizeit als „ungebundene Zeit“ der „gebundenen Zeit“ (des Tages, der Woche, des Jahres, des Lebens) gegenüber, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Arbeitsverpflichtung steht. Bei oberflächlicher Betrachtung könnte man nun folgern, Freizeit sei jene Zeit, die nicht Arbeitszeit ist. So leicht aber machen es sich die Soziologen nicht. Sie beziehen in die „gebundene Zeit“ noch zusätzlichen Zeitaufwand ein: für Morgentoilette und Körperpflege, für den Gang oder die Fahrt zum und vom Arbeitsplatz, für die

Mittagspause. Einige halten sogar acht Stunden Schlaf für gebundene Zeit, was verständlich ist, wenn man berücksichtigt, daß niemand ohne ausreichenden Schlaf zuverlässig zu arbeiten vermag.

Und damit wissen wir nun, was Freizeit ist — jene Freizeit, die wir meinen. Und die es in der heutigen Form noch keineswegs lange gibt.

Die alten Griechen und Römer hatten für Freizeit viel übrig

Wann wurde der Mensch eigentlich erstmals gezwungen zu „malochen“? (Für Nicht-Westfalen: Malochen — mit gedehntem o gesprochen — hieß ursprünglich soviel wie körperlich schwer arbeiten. Das Wort hat sich gehalten, obwohl in den meisten Tätigkeitsbereichen die Maschine den Muskel ersetzt hat.)

Die vorindustrielle Zeit ist zuweilen als „Stufe der Urarmut“ bezeichnet worden, in der, von einer „dünnen Herrenschicht“ abgesehen, „nahezu die ganze wache Zeit der Menschen... in der Mühsal um die Befriedigung der materiellen Elementarbedürfnisse“ aufgegangen sei. Haben nun aber tatsächlich „Heere von Arbeitssklaven“ seit Anbeginn der Menschheitsgeschichte für den Wohlstand einiger weniger „malocht“ — bis in die jüngste Zeit, etwa um 1900? Nicht wenige Forscher sagen: nein. Bei den Griechen spielte der Faktor Zeit keineswegs eine mit heute vergleichbare Rolle. Die Uhr bestimmte nicht den Tagesablauf. Festtage in großer Zahl lockerten das Jahr auf — Tage, an denen auch die „Banausen“ ihren Arbeitsplatz mit dem Sitz

im Amphitheater vertauschen durften. (Kein Druckfehler: Damals war der „Banause“ noch nicht ein für „höhere Werte“ unempfindlicher, unkünstlerischer „Spießer“, sondern schlichter Handwerker.)

Die Griechen also haben sich, von Sklaven abgesehen, nicht überarbeitet. Und Jahrhunderte später, so berichtet Harold L. Wilensky, waren auch die Römer klug genug, dem Jahr 175 gewissermaßen gesetzliche Feiertage abzugewinnen. Und nun rechnen wir einmal: Damals, etwa um 350 n. Chr., soll die werktägliche Arbeitszeit zwölf Stunden betragen haben. Damit wären die Glücklichen bereits auf dem heutigen Stand von rund 2000 Jahres-Arbeitsstunden gewesen. Auch das Mittelalter genoß (nach de Grazia: Work and Leisure) bereits die 45-Stunden-Woche, da etwa 115 Feiertage und 52 Sonntage vom Jahr nur 200 Arbeitstage übrigließen. „Nur muß man berücksichtigen, daß die Freizeit... in Form von Feiertagen ‚konsumiert‘ wurde.“

Die auch heute noch gültige Faustformel „acht Stunden Schlaf, acht Stunden Arbeit, acht Stunden freie Zeit“ galt bereits vor einem Jahrtausend. Der Unterschied jedoch gegenüber der Gegenwart liegt darin, daß es damals keinen „scharf abgegrenzten Freizeitraum“ gab. Tradition bestimmte das gesamte Leben, sozialer Stand, Sippe und Familie, nicht zuletzt aber kirchliche Vorschriften regelten die „Zeitverwendung“. Noch sah sich „der einzelne nach der Arbeit nicht plötzlich einem leeren, in der Verwendung unbestimmten, frei verfügbaren Zeitabschnitt gegenüber“. Noch waren „Beruf und freie Zeit dem Familienleben eingeordnet“. Noch verlief das Leben in festen, vorgeprägten Bahnen. Noch brauchte sich der einzelne nicht jene Frage vorzulegen, die später Lenin stellte: Was tun?

Die Maschine zwang zum Schuften

Der Umweg über ferne und fernste in die jüngere und jüngste Vergangenheit wird, so hoffen wir, die Größe des Umbruchs, die Tiefe der soziologischen, ökonomischen und gesellschaftlichen Zäsur, wie sie mit der Entwicklung des arbei-

tenden Individuums vom Malocher zum Freizeitmenschen verbunden waren und noch immer sind, deutlich machen.

Wann nun begann der Zwang zu malochen? Die Antwort: mit dem Beginn der industriellen Revolution, also um die Wende zum 19. Jahrhundert. Zwar war die Arbeitszeit als Folge des „Machtbedürfnisses der aufstrebenden Nationalstaaten“ zum Zwecke verstärkten „Wirtschaftswachstums“ seit dem 15. Jahrhundert ohnehin bereits angestiegen — nun aber zog die „Revolution des technischen Produktionsapparates“ endgültig „einschneidende Veränderungen des Arbeitslebens“ nach sich: Die Maschine verdrängte in fast allen Bereichen das Handwerk. Da sie teuer war, mußte sie in höchstmöglichem Maße ausgenutzt werden, was nur auf dem Wege über lange Arbeitszeiten zu erreichen war. Und es wurde erreicht, denn: „Die herrschenden wirtschaftspolitischen Doktrinen hatten für Begriffe wie Arbeiterschutz und Freizeit in unserem Sinne keinen Platz...“ Außerdem galt es für die Mehrzahl der Unternehmer als ausgemacht, daß „die Arbeiterklasse... die Freizeit zu nichts anderem als zu Schlechtigkeiten verwenden“ würde — ein Schicksal, vor dem man sie bewahren müsse.

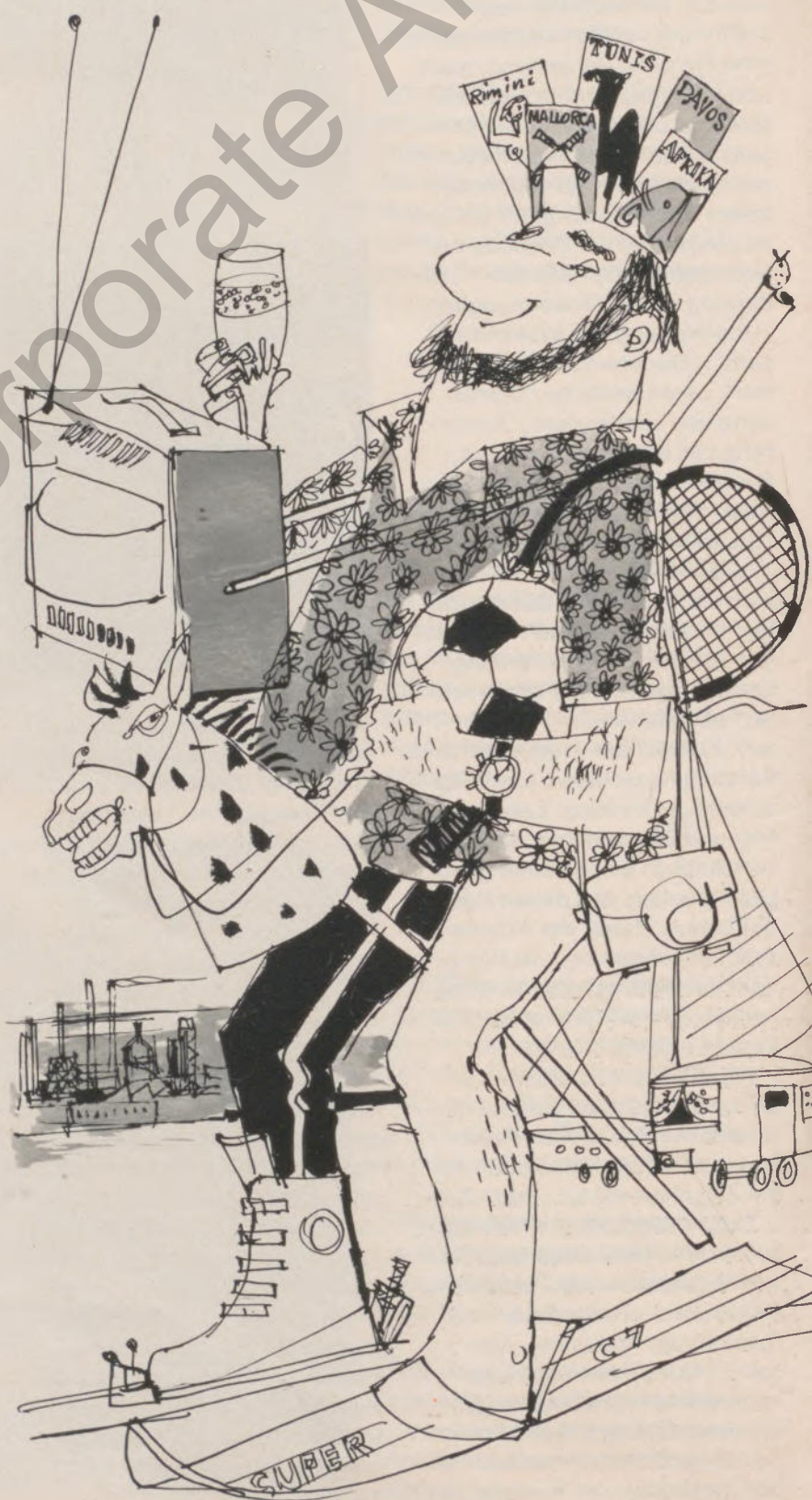
Hatte von alters her die Natur Beginn und Ende der Arbeitszeit bestimmt — solange nämlich das Tageslicht ihr „Regulator“ war —, so schuf die Erfindung der Gasbeleuchtung um 1800 die technischen Voraussetzungen einer Arbeit rund um die Uhr. Tatsächlich erreichte denn auch „das Elend der in den industriellen Arbeitsprozeß eingespannten Bevölkerung in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts ein ungeheuerliches Ausmaß“. Der 16-Stunden-Tag galt als normal, Frauen und Kinder waren die hilflosesten, billigsten und in noch stärkerem Maße als die Männer ausgenutzten Arbeitskräfte. Kein Wunder, daß ein zu Beginn des 19. Jahrhunderts in England erlassenes Gesetz, das in der Wollindustrie die tägliche Kinderarbeit auf zwölf Stunden beschränkte, als „sensationell progressiv“ empfunden wurde. Das preußische „Fabrikregulativ“ — Verbot der Arbeit für Kinder unter neun Jahren, Beschränkung der wöchentlichen Arbeitszeit für Neun- bis

Sechzehnjährige auf 51 Stunden — wurde erst 1839, zwanzig Jahre später, erlassen, und nicht einmal, wie wir uns erinnern, aus sozialen, sondern aus militärischen Erwägungen.

Auf dem Weg zur Fünftagewoche

Bereits 1860 hatten die Arbeiterverbände den Achtstundentag zum Nahziel erklärt. Diese Forderung erhielt Gewicht, als das 1869 erlassene Gewerbegesetz den Arbeitern die Koalitionsfreiheit ermöglichte. Sie war Thema auf allen internationalen Arbeiter- und Sozialistenkongressen. 1891

wurde sie in Deutschland mit dem Erlaß eines Arbeitsschutzgesetzes zwar noch nicht ganz erfüllt, doch stellte sich ein Teilerfolg ein: Der Gesetzgeber beschränkte die Höchstdauer der Arbeitszeit für Frauen auf zehn werktägliche und acht Arbeitsstunden vor Sonn- und Feiertagen. Kein Wunder also, daß in dem „Aufruf eines Agenten aus dem Jahre 1887 zur Anwerbung von Bergarbeitern“ zwar die reizende Wohnkolonie, ihre Häuser mit Drei- und Vierzimmerwohnungen, mit geräumigen Kellern und Ställen, mit Gemüsegärten, mit Wasserleitungen und Kanalisation in blühenden Farben geschildert wur-



den, daß man Schulen und Konsumläden bauen werde, daß der Weg zur Arbeitsstätte höchstens zehn Minuten, zur Eisenbahn kaum eine halbe Stunde betrage — daß aber von der Länge der Arbeitszeit nicht die Rede war, ganz zu schweigen von Urlaub.

Erst nach Beendigung des ersten Weltkrieges wurde in Deutschland der Achtstundentag gesetzlich verankert. Der bereits zitierte Soziologe Scheuch vertritt in seiner 1965 veröffentlichten Untersuchung über „Die Problematik der Freizeit in der Massengesellschaft“ die Ansicht, daß damals, in den ersten Jahren nach 1918, „die dramatischste Ausdehnung der freien Zeit erfolgt“ sei — nicht etwa heute, da man sie als „Freizeitproblem“ empfinde. Ihm hält Andreae einleuchtend entgegen, daß man heute berücksichtigen müsse, was damals noch nicht galt: den finanziellen Aspekt. Heute vermehre sich, getreu der Devise unserer zweiten Jahrhunderthälfte, die Freizeit bei gleichzeitig steigendem Volkseinkommen. „Freizeit ohne Einkommen — das ist die Situation der Entwicklungsländer; Freizeit bei hohem Lebensstandard — die der Industriestaaten.“

1938 wurde eine gesetzliche Rahmenregelung der Arbeitszeit geschaffen: acht Stunden täglich, wobei „flexible Vereinbarungen“ getroffen werden konnten, Mehrarbeit jedoch mit einem Lohnzuschlag zu entgelten war.

Während der Zeit des Krieges und des anschließenden Wiederaufbaus mußte Sozialpolitik zwangsläufig kleingeschrieben werden. Noch einmal wurde nach 1945 „malocht“ — sicherlich kaum weniger schwer als vor anderthalb Jahrhunderten. Aber man tat es freiwillig, galt es doch, das nahezu vollständig zerstörte Werk wenigstens notdürftig wiederaufzubauen. Jene Malocher der ersten Nachkriegsjahre haben die schon bald einsetzende Wandlung zum Freizeitmenschen in entscheidendem Maße unterstützt, ohne ihren Einsatz hätte man die Stufenleiter sozial- und gesellschaftspolitischen Fortschritts sicherlich weniger schnell erklommen. Seine Stationen sind bekannt — vom ersten Lohn- und Tarifabkommen des Jahres 1954 über tarifliche Urlaubsvereinbarungen, die

über das Bundesurlaubsgesetz von 1963 hinausgehen, bis zur Fünftage-/Vierzigstundenwoche und dem dreizehnten Monatsgehalt.

Ein Blick in die Zukunft?

Zu den ersten, die schon kurz nach Kriegsende über die Zukunft nachzudenken begannen, gehörte Bertrand Russell. Der englische Schriftsteller und Sozialkritiker veröffentlichte 1949, siebenundsiebzigjährig, sein Werk „The Scientific Outlook“, als „Das naturwissenschaftliche Zeitalter“ auch in deutscher Sprache erschienen. In seinen Betrachtungen über „künstlich geschaffene Gesellschaften“ skizziert er das Bild eines wohlorganisierten Weltstaates: gegen Kriege gesichert, mit ungeheurer leistungsfähiger Industrie, ohne Arbeitslose, ohne Armut, ohne Krisenzeiten, mit der Gewähr behaglichen Lebens für alle Arbeitswilligen (Arbeitsunwilligen allerdings hätte Gefängnis zu drohen), mit ökonomisch abgewogener Geburtenregelung. „Fast alles, was am menschlichen Leben tragisch ist, wird eliminiert werden, und selbst der Tod wird selten früher als im hohen Alter eintreten.“

Doch: „Ob aber der Mensch in diesem Paradies glücklich sein wird, das weiß ich nicht. Vielleicht wird uns die Biochemie lehren, wie man jeden Menschen glücklich macht... (Anmerkung des Verfassers: Sie kann es bereits.) Vielleicht wird man gefährliche Sportarten für die organisieren, die sonst durch Langeweile zu Anarchisten werden könnten; vielleicht wird die Grausamkeit, die man aus der Politik verbannt hat, im Sport Eingang finden; vielleicht wird Fußball durch Luftschlachten ersetzt werden, bei denen der Tod die Strafe für die Niederlage ist... Vielleicht kann man auf solche eine Art und Weise ein Sicherheitsventil für die anarchischen und unberechenbaren Mächte im Menschen schaffen; vielleicht aber wird es auch so sein, daß eine weise Erziehung und eine angemessene Diät den Menschen von all seinen unberechneten Trieben heilen werden und daß das gesamte Leben so geruhsam wie das in einer Sonntagsschule dahinfließen wird.“

„Wir sind Freizeitmenschen geworden“

Zwei Jahre nach dieser von Günther Kieslich durchgeführten minidemoskopischen Untersuchung erschien in der Bundesrepublik die wirtschaftskritische Studie „Wenn Milch und Honig fließen“ von Jürgen Eick, während in den USA J. K. Galbraith seine „Gesellschaft im Überfluß“ veröffentlichte. Vielleicht sprechen Anfang und Schluß beider dem Thema nach sinnverwandten Bücher ihre eigene Sprache.

Aus dem Anfang des Eickschen Buches: „Wir haben uns eine phantastische künstliche Welt gebaut... Eine unsägliche Fülle neuer Produkte... ist uns beschert worden. Dauernd sind kluge Köpfe dabei, weitere hinzuzufügen. Alle diese vielen Erzeugnisse müssen aber auch abgesetzt werden. So sind andere kluge Köpfe dabei, ständig nach neuen Konsummöglichkeiten zu forschen. Man verkürzt die Arbeitszeit... weil man Sorge hat, sonst zuviel zu produzieren und... weil der Mensch zum Konsumieren Zeit haben muß und weil ohne diesen zusätzlichen Feierabend- und Feiertagskonsum die Fülle des Produzierten gar nicht unterzubringen wäre. Das Proletariat verschwindet allmählich aus den Städten... Bald wird man in Deutschland Mühe haben, eine Sekretärin zu finden, die noch nicht an der Riviera war. Niemand läuft mehr zu Fuß... die Verkehrspolitiker und Städteplaner wissen allmählich nicht mehr, wie sie mit dieser Legion von Fahrzeugen fertig werden sollen. Das Fernsehen bringt die Welt ins Haus, handlich abgepackt, in kleinen, dem vermuteten Publikumsgeschmack angepaßten Dosen...“

Und der Schluß: „1945 standen wir vor dem wirtschaftlichen Nichts... Also haben die Deutschen sich mit der ihnen eigenen Gründlichkeit in die Arbeit gestürzt, ... mit wahrem Höllen-eifer geschuftet. Und allmählich hat es ihnen Spaß gemacht, alle diese schönen Dinge... viele Jahre hindurch schmerzlich entbehrt... zu besitzen und zu genießen. Diese einseitige Überbetonung des Materiellen mag zu bedauern sein, aber auf diese Weise kommt eine neue

Phase im dialektischen Prozeß zustande: die Korrektur eines zu einseitig auf das Wirtschaftliche zugeschnittenen Weltbildes. Ob wir jemals wieder ein Volk der Dichter und Denker werden, steht dahin. Aber die Kräfte regen sich doch allenthalben, daß wir nicht nur ein Volk der Arbeiter und Konsumenten werden.“

Galbraith, der Amerikaner, dagegen beginnt: „Reich zu sein, hat seine Vorteile; man hat zwar oft genug versucht, das Gegenteil zu beweisen, doch es ist nie so recht gelungen. Ohne Zweifel aber ist der Reichtum ein unerbittlicher Feind des Denkens. Der Arme hat stets einen klaren Begriff von seinem Problem und davon, wie es zu lösen ist: Er besitzt zuwenig — und er müßte mehr haben. Der Reiche aber kann sich alle möglichen Übel ausmalen oder einbilden, und deshalb ist er weit unsicherer in der Wahl der Gegenmittel. Außerdem wird er, solange er nicht gelernt hat, im Wohlstand zu leben, mit seinem Reichtum falsch umgehen und sich dabei höchst unklug anstellen...“

Und schließt: „Die Hoffnung auf Fortbestand, Sicherheit und Zufriedenheit führt uns abermals zu dem Problem zurück: Wie teilt man die verfügbaren Mittel den wichtigsten Zwecken zu.“

Ein leeres Zimmer einzurichten, ist eine gute Sache. Etwas ganz anderes aber ist es, das Zimmer mit Möbeln so vollzupacken, daß sich die Balken biegen. Wäre es uns nicht geglückt, das Produktionsproblem zu lösen, hätte die Menschheit in ihrer ältesten und schlimmsten Misere weiterleben müssen. Wenn wir aber jetzt nicht endlich einsehen, daß wir diese Aufgabe gelöst haben, wenn wir versäumen, an die nächste heranzugehen, wird das nicht minder unheilvoll sein.“

Noch einmal: Beide Bücher wurden 1958 veröffentlicht.

Wir malochen nicht mehr. Wir sind Freizeitmenschen geworden. Wir haben die unterschiedlichsten Hobbys, ernste, heitere, nützliche, nutzlose, teure, billige, besinnliche, oberflächliche. Dürfen wir feststellen, daß wir uns, gar nicht so erfolglos, Mühe geben, vollkommene Freizeitmenschen zu werden — Menschen, deren Seele auch in der Freizeit nicht manipulierbar wird?

Neues vom Kaltwalzwerk Eichen

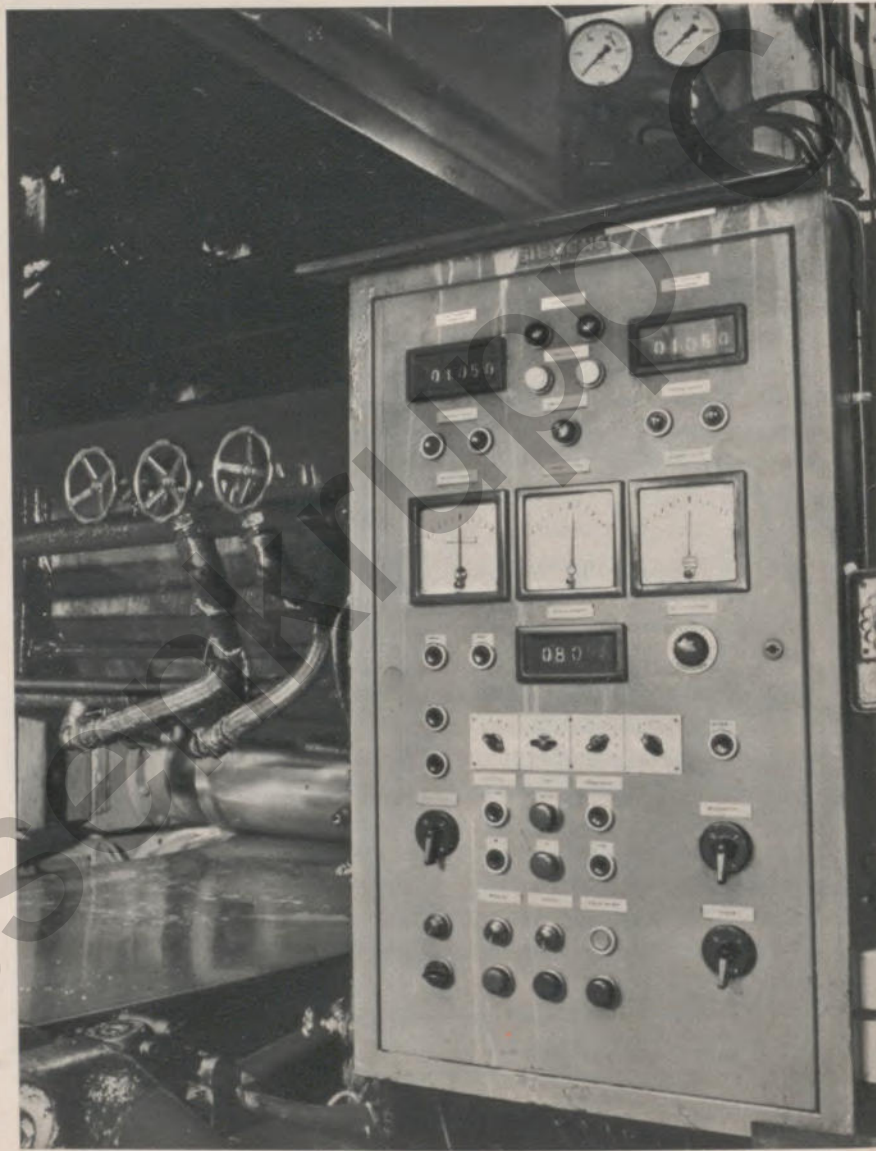


Immer wieder staunen Pensionäre, wenn sie nach vier, fünf Jahren ihr altes Werk besuchen, wie viele technische Einzelheiten sich in dieser kurzen Zeit verändert haben. Ihnen wird bewußt, was dem aktiven Mitarbeiter meist gar nicht auffällt: daß jede neue Anlage, kaum in Betrieb genommen, schon durch Nebenanlagen ergänzt wird, daß der steigenden Produktion der Ausbau folgt, daß dieser oder jener Teil verbessert und neuen Erkenntnissen angepaßt wird, kurz, daß es keine technische Anlage gibt, die sich nicht ständig verändert, vergrößert, verbessert — wie es der wirtschaftlichen Entwicklung und dem technischen Fortschritt entspricht.

Als Beispiel für diesen vielseitigen und laufenden Ausbau stellen wir das 1954/55 errichtete Breitband-Kaltwalzwerk der Siegerlandwerke in Eichen vor. Zwei Vierwalzen-Reversiergerüste walzen dort monatlich rund 50 000 Tonnen Band in einer Breite bis zu 1550 Millimeter bei Endstärken von 0,44 bis 2,5 Millimeter. Und von hier — vom Herzen der Anlage — sind bereits zwei Neuerungen aus jüngster Vergangenheit zu berichten. So wird die vorgegebene Banddicke

neuerdings elektronisch gesteuert: Eine Tastanlage, die in das System von Stütz- und Arbeitswalzen eingebaut wurde, erfüllt die Banddicke und gibt die nötigen Impulse weiter, die den Walzdruck regeln. Diese Steuerungsanlage erübrigt das ständige Nachregulieren von Hand durch den Walzer.

Die zweite Verbesserung steigert die Produktion und erhöht die Qualität. Jede Arbeitswalze ist zur Mitte hin um einige hundertstel Millimeter dicker als an den Enden. Diese feine, mit dem Auge nicht wahrnehmbare Verdickung nennt man „Balligkeit“. Um die richtige Balligkeit zu erhalten, mußten die Arbeitswalzen nach einem bestimmten Durchsatz aus dem Reversiergerüst ausgebaut und neu geschliffen werden. Dieser zeitraubende Vorgang findet im großen Reversiergerüst des Eichener Kaltwalzwerks jetzt seltener statt: Während des Walzprozesses kann die Balligkeit der Arbeitswalzen ständig neu reguliert werden — indem die Walzen unter großer hydraulischer Krafteinwirkung um die gewünschten hundertstel Millimeter gebogen werden. Das Ergebnis ist durch die unmittelbare optimale Anpassung der Walzen



▲ Die Auswirkung der Balligkeitssteuerung, hier am Dressiergerüst demonstriert, ist deutlich zu sehen: Auf dem linken Bild zeigt das Stahlband Wellen, weil die Balligkeit der Arbeitswalzen nicht richtig eingestellt war; auf dem rechten Bild sieht man die tadellose Planheit des Bandes

◀ Am großen Reversiergerüst des Kaltwalzwerks Eichen arbeitet sei einiger Zeit diese elektronische Steuerungsanlage, die während des Walzprozesses die Banddicke erfüllt und die nötigen Impulse weitergibt, die den Walzdruck regeln. Die Anlage erübrigt das ständige Nachregulieren von Hand durch den Walzer

an das jeweilige Warmbandprofil eine verbesserte Planlage der gewalzten Bänder. Nach dem guten Erfolg dieser hydraulischen Druckanlage wurde dasselbe System auch ins Dressiergerüst eingebaut. Hier erzielt die neue Balligkeitsregelung die bestmögliche Planheit des Stahlbandes, ermöglicht eine bessere Ausnutzung des jeweils eingebauten Arbeitswalzenpaares und steigert damit die Produktion.

Zu den jüngeren Neuerungen gehört auch eine Regenerierungsanlage für die Schwefelsäure in der Beisanlage. 216 Meter lang ist die Bandbeize des Eichener Kaltwalzwerks, in der der Walzzunder von den Rohbändern abgebeizt wird. Diese Säuberung bewirkt die Schwefelsäure, die sich im Kreislauf zwischen dem Beizband und der neuen Regenerierungsanlage bewegt, in der sie selbst wieder gereinigt wird. Der Erfolg: Noch gleichmäßiger, gründlicher und schneller als zuvor wird das Stahlband vor dem Kaltwalzen gesäubert. Neu in der Beisanlage ist im Auslaufteil außerdem ein Haspel, der die empfindliche Oberfläche der gebeizten Bänder besonders schont.

Nach dem Kaltwalzen ist das Material bis zur Grenze der Verformungsfähigkeit verfestigt. Zur Wiederherstellung guter Verformungseigenschaften muß es daher gegläht werden. Die Bänder werden zu diesem Zweck über einen Kettenförderer in die Haubenglüherei transportiert. Hier steht neben den 30 Haubenglühöfen für Festbunde eine Offenbundglühanlage (Open-Coil-Anlage) für Spezialglühungen, die gerade jetzt durch einen vierten

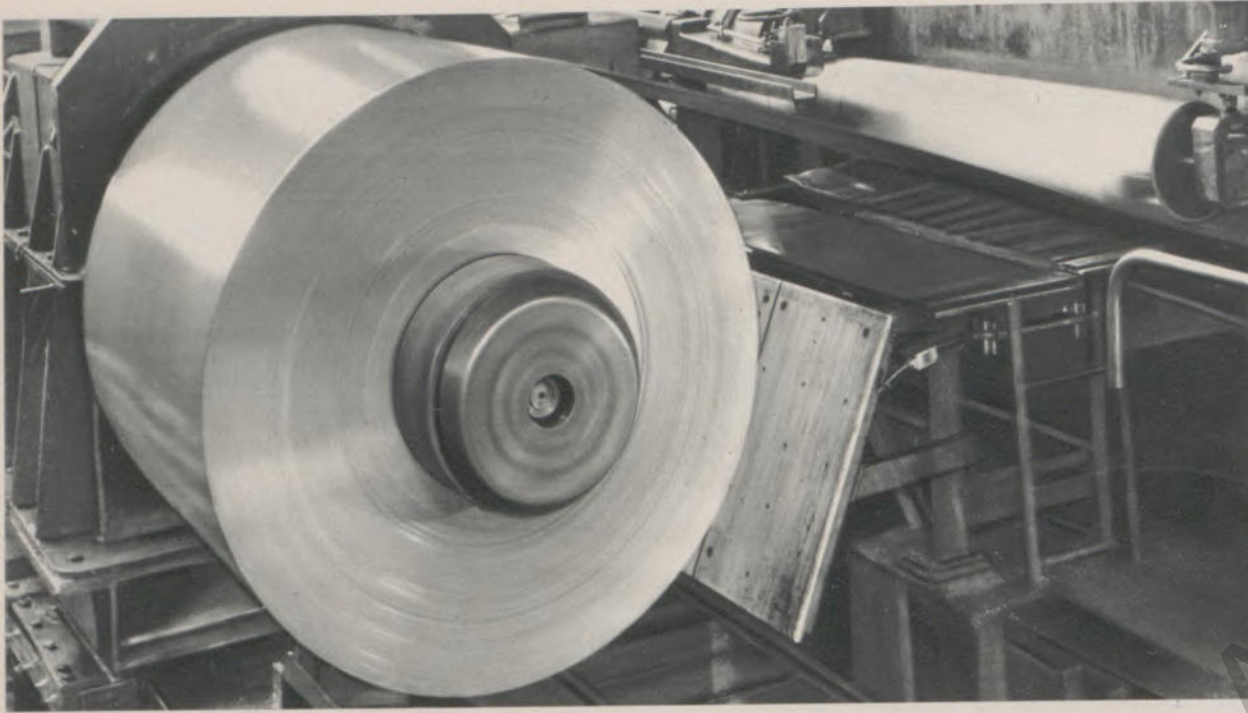
Glühsockel erweitert worden ist.

In dieser Offenbundanlage wird die Sonderqualität „Sieg-Email“ hergestellt, die stark entkohlte wird und sich aus diesem Grund für Einschicht-Emaillierungen und Blaubleche gut eignet, die die bekannte „Stahlbläue“, d. h. eine besonders oxydierte Oberfläche, aufweisen. Wichtig ist bei diesen Spezialglühen das Verfahren, nachdem die Bunde zuvor gewickelt werden: Ein gedrillter Draht wird in das Band mit eingewickelt; er bewirkt zwischen den einzelnen Windungen des Stahlbandes einen gleichmäßigen Abstand, damit die gesamte Oberfläche des Bandes von dem Reaktionsgas umspült werden kann und der z. B. bei dem entkohlenden Glühen an die Oberfläche austretende Kohlenstoff mit dem Gas reagieren und abtransportiert werden kann. Nach der Glühung werden die Bänder für die weitere Verarbeitung wieder festgewickelt.

Weitere Spezialgüten, die Eichen in sein Lieferprogramm aufgenommen hat, sind Festigkeitsbleche. Hierfür wurde ein früher im Werk Wehbach (Friedrichshütte) stehender Durchlaufglühofen nach Eichen umgesetzt. Um dem kaltgewalzten Stahl-

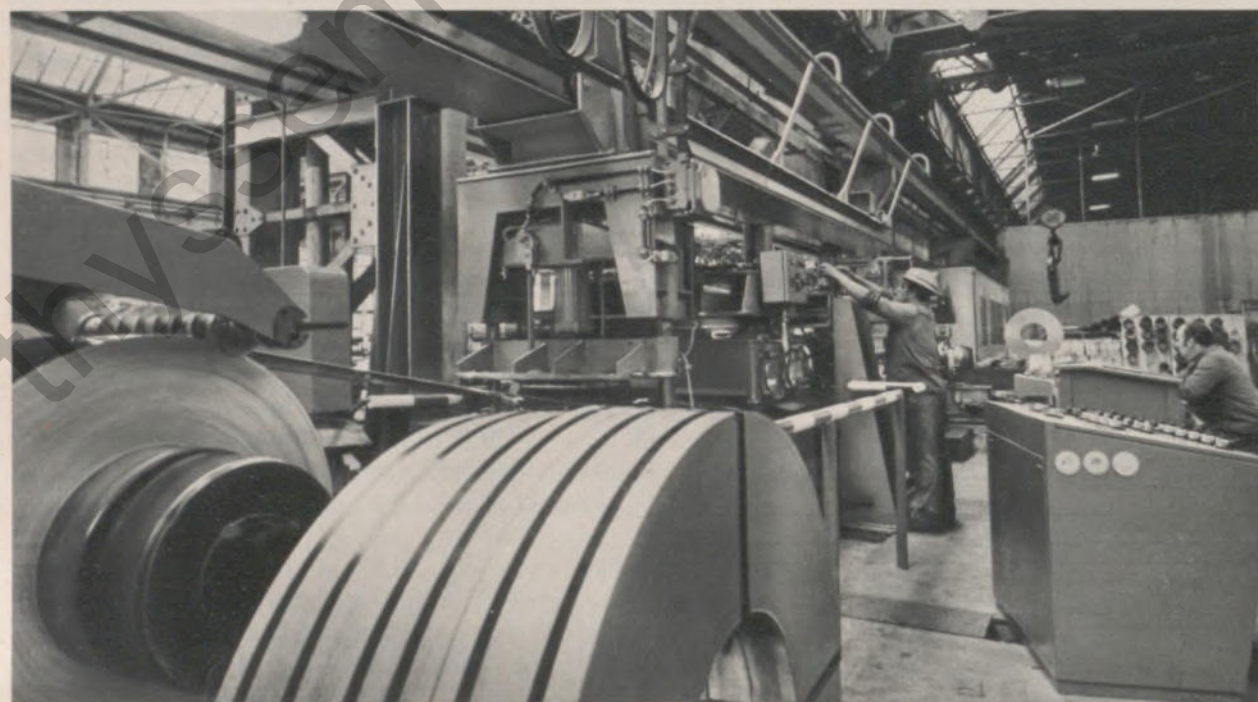
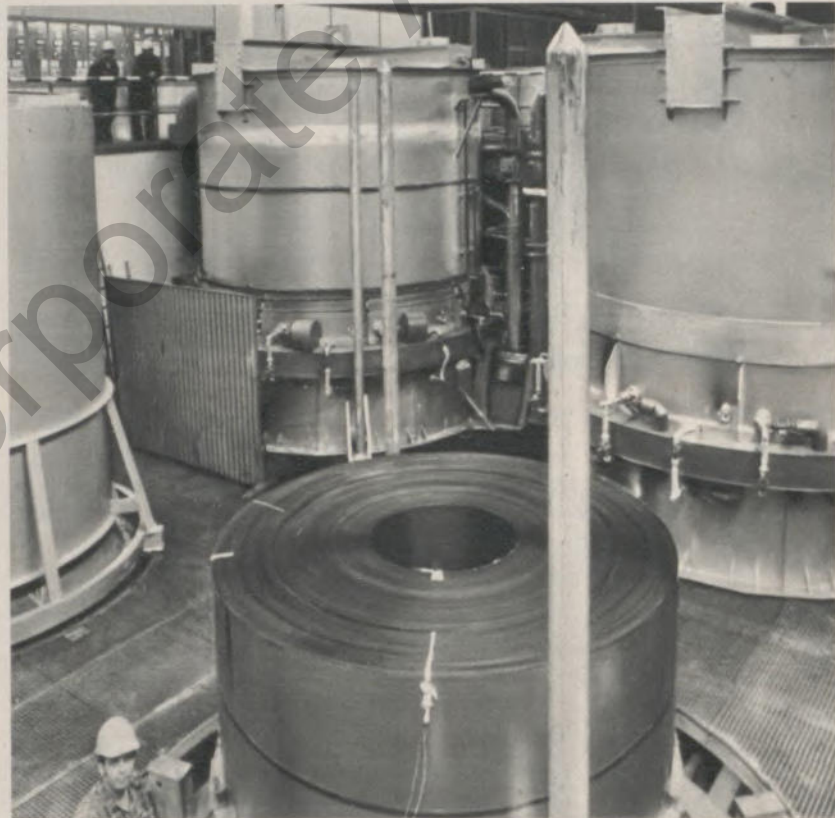
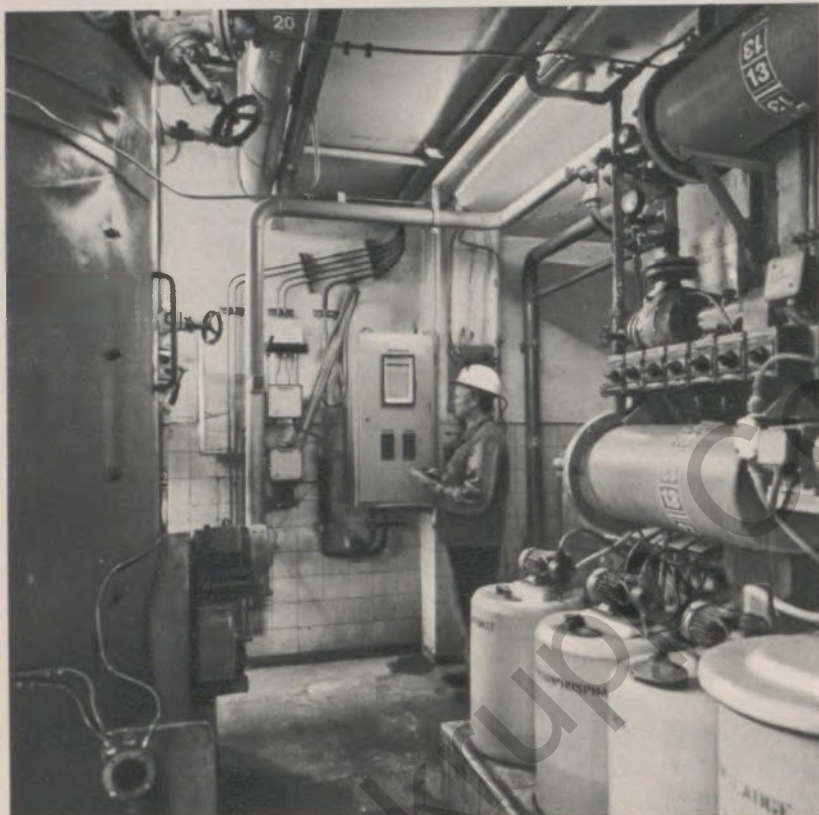
band immer neue Verwendungsmöglichkeiten zu erschließen, hat man in der Adjustage des Kaltwalzwerks Eichen aufgrund der in den letzten Jahren angestiegenen Nachfrage nach schmalen gewickelten Bunden zwei neue Umwickel- und Spaltanlagen aufgestellt, die das kaltgewalzte Breitband vor dem Aufwickeln in jede gewünschte Streifenbreite schneiden. Die geringste Bandbreite, die hier geschnitten werden kann, beträgt zehn Millimeter. Die Bunde, die diese Anlagen verlassen, sehen dementsprechend nicht mehr wie Rollen aus, sondern ähneln flachen Scheiben. Letztlich ist noch zu berichten, daß sich bei beiden Tafelzerteillinien die Modernisierung durch den Einbau von Magnetstapelmaschinen fortsetzte.

Beenden wir unseren Rundgang durch das Kaltwalzwerk Eichen, in dem wir einige der wichtigsten Neuerungen und Verbesserungen der letzten Jahre kennengelernt haben. Wo und wie geht dieser Prozeß weiter? Wir wissen es nicht. Aber die Techniker haben in ihren Schubladen schon eine Reihe neuer Pläne — sie bereiten längst den nächsten Schritt in diesem Prozeß ohne Ende vor.



◀ Ein neuer Aufwickelhaspel im Auslaufteil der Beizanlage schont beim Aufwickeln besonders die empfindliche Oberfläche der gebeizten Bleche

◀ Vor dem Walzprozeß müssen alle Stahlbänder gründlich gereinigt werden, damit eine gute Oberflächenqualität erzielt werden kann. Die Schwefelsäure, in der das Stahlband gesäubert wird, muß jedoch auch immer wieder gereinigt und regeneriert werden. Unser Foto zeigt Herbert Langer im Steuerungsraum der Regenerierungsanlage



▲ Die Offenbundglühanlage im Eichener Kaltwalzwerk wurde erweitert und modernisiert. Das Bild zeigt die vier Glühsockel für die Glühung von Spezialgütern

◀ An einer der beiden neuen Spaltanlagen, in denen das kaltgewalzte Breitband in schmale Streifen geschnitten wird, arbeiten Heinz Krämer (rechts innen) und Udo Bittner (rechts außen). Im Vordergrund einige der schmalen Bunde, die in dieser Anlage gespalten und aufgewickelt wurden

70 Millionen-Etat

unserer Betriebskrankenkasse

26 Jahre Hoesch-Betriebskrankenkasse — auf nüchterne Zahlen konzentriert — sind Inhalt dieser aufschlußreichen Tabelle über Einnahmen und Ausgaben, über den Beitragssatz und den Krankenstand zwischen 1945 und 1971. Von gut einer Million Mark stiegen die Einnahmen und Ausgaben kontinuierlich

bis 1967 auf fast 25 Millionen DM, im folgenden Jahr — als Folge der Vereinigung der beiden großen Betriebskrankenkassen Hoesch und DHHU — verdoppelte sich die Summe fast auf 46 Millionen DM, und in diesem Jahr wird sie die 70-Millionen-Grenze überschreiten.

Einnahmen und Ausgaben seit 1945 sowie die Entwicklung der Beitragssätze und der Krankenstände

Jahr	Einnahmen DM	Ausgaben DM	Überschuß DM	Beitragssatz in Prozent	Krankenstand in Prozent
1945	1 076 384,37	1 511 332,19	— 434 947,82	9	8,10
1946	1 089 437,25	1 004 302,96	+ 35 134,29	6	5,75
1947	1 064 692,57	957 351,07	+ 107 341,50	6	4,43
1948	1 897 136,22	1 767 740,09	+ 129 396,13	6	4,54
1949	2 123 632,27	1 691 573,01	+ 432 059,26	6	3,44
1950	2 738 816,39	2 258 960,01	+ 479 856,38	6	3,67
1951	3 166 164,52	3 030 294,52	+ 135 870,00	6	4,02
1952	3 827 006,14	3 641 699,34	+ 185 306,80	6	3,77
1953	4 441 768,50	4 613 399,72	— 171 631,22	6	4,85
1954	4 632 566,90	4 003 928,33	+ 628 638,57	6	3,96
1955	5 236 017,54	5 060 916,45	+ 175 101,09	6	4,45
1956	5 701 555,23	5 780 437,24	— 78 882,01	7,5	4,67
1957	7 267 916,34	7 659 429,75	— 391 513,41	7,5	5,04
1958	9 914 997,37	9 302 699,66	+ 612 297,71	8	5,04
1959	10 245 412,14	9 614 942,76	+ 630 469,38	7,5	4,79
1960	10 991 205,24	11 708 141,00	— 716 935,76	7,5	5,34
1961	13 057 016,54	13 476 364,78	— 419 348,24	9,3	5,71
1962	15 711 443,77	14 595 118,80	+ 1 116 324,97	9,3	5,77
1963	15 392 434,34	15 988 971,12	— 596 536,78	9,3	5,31
1964	17 516 208,29	16 928 789,63	+ 587 418,66	10,2	4,78
1965	20 475 582,72	19 887 376,14	+ 588 206,58	10,8	4,96
1966	25 020 513,08	23 449 675,00	+ 1 570 838,08	10,8	5,08
1967	24 909 432,13	23 396 092,82	+ 1 513 339,31	10,8	4,28
1968	46 089 780,79	48 483 168,26	— 2 393 387,47	11	5,08
1969	50 731 436,96	55 393 543,95	— 4 662 106,99	11	5,20
1970	56 928 674,09	56 882 244,48	+ 46 429,61	8,8	5,92
1971	über 70 000 000,00	über 70 000 000,00	—	8,8	6,50 (bis Juni)

Ausgabenexplosion bei Arzneimitteln

Unter den ganz allgemein und in jedem Bereich steigenden Kosten für die Behandlung unserer Kassenmitglieder und ihrer Familien ist das Ansteigen der Arzneikosten am erschreckendsten. 1948 machte der Anteil der Arzneimittel 6 Prozent der Gesamtausgaben aus — 1971 wird er 20 Prozent übersteigen!

Ursachen der übermäßig rasch ansteigenden Arzneimittelkosten mögen sein:

Wandel der Therapie,
Wandel der Bevölkerungsstruktur,
Wandel der Morbidität und Mortalität,
Wandel der Umwelt,
Wandel des Lebensstils,
Wandel des Bewußtseins,
Wandel der diagnostischen und therapeutischen Möglichkeiten und
Mehrausgaben durch preissteigernde Maßnahmen.

Welche Gründe aber auch immer das Ansteigen der Kosten

verursachen, fest steht jedenfalls, daß die Mehrausgaben für Medikamente künftig jährlich mit 14 bis 15 Prozent zu Buche schlagen werden.

Der Arzneimittelanteil an den Gesamtausgaben betrug 1970 bei unserer Kasse 18,83 Prozent und lag damit an dritter Stelle der Ausgaben. Übertroffen wurden diese Kosten noch von den Ausgaben für stationäre Krankenhausbehandlung mit 25,61 Prozent und von den Ausgaben für ärztliche Behandlung, die 20,65 Prozent betragen.

Eine Million Mehrausgabe für ärztliche Behandlung seit Einführung der Einzelleistungsvergütung

Während die Ausgaben für ärztliche Behandlung je Mitglied 1955 noch 50,96 DM betrugen, haben sich diese Kosten im Jahre 1970 auf 212,71 DM erhöht. Die Ausgaben für Krankenhausbehandlung lagen im Jahr 1947 je Mitglied bei 19,83 DM und sind im Jahr 1970 auf 230,31 DM angewachsen. Die Ausgaben je Rent-

ner betrug 1970 sogar 348,13 DM.

Während früher die ärztliche Versorgung pauschal abgegolten wurde, hat unsere Betriebskrankenkasse mit den Ärzten nunmehr einen Einzelleistungsvertrag abgeschlossen, nach dem die ärztliche Versorgung nach den tatsächlich erbrachten Leistungen und dem Zeitaufwand honoriert wird. Durch diesen Vertrag wird unseren Versicherten die bestmögliche ärztliche Versorgung gewährt. Nicht zuletzt dürften diese hohen Leistungen ein Grund dafür sein, daß bei unserer Betriebskrankenkasse neben den Pflichtversicherten rund 75 Prozent aller Angestellten freiwillig versichert sind.

Weitere Leistungsverbesserungen geplant

Der Vorsitzende des Vorstandes unserer Betriebskrankenkasse, Hoesch-AG-Vorstandsmitglied Walter Hölkeskamp, betonte in der Vorstandssitzung am 3. September 1971, daß es einhellige Auffassung des gesamten Krankenkassenvorstandes sei, auch in Zukunft die Leistungen weiter auszubauen, um die bestmögliche Versorgung der Hoesch-Belegschaft zu gewährleisten.

Aufbau und Leistung der Kassenverwaltung von Prüfern gelobt

Der Leiter unserer Gemeinsamen Betriebskrankenkasse Hoesch Dortmund, Günter Landwehr, berichtete in der gleichen Sitzung, daß die Prüfer der Aufsichtsorgane kürzlich Aufbau und Leistung der Krankenkassen-Verwaltung besonders lobend hervorgehoben hätten. Die Prüfer begrüßten insbesondere die weitere Zentralisierung und damit Rationalisierung der gesamten Verwaltung.

Bereits am 6. August 1971 wurden die früheren drei Leistungsabteilungen der Dienststellen bei den Hüttenwerken in der Kirchderner Straße zentralisiert. Bei den Werken Phoenix und Union richtete die Betriebskrankenkasse Annahme- und Beratungsstellen ein, um weiterhin die Betreuung aller Versicherten zu garantieren. Vorstand und Vertreterversammlung haben diese Maßnahmen im Interesse aller Versicherten gutgeheißen.

Veranstaltung des IG-Metall-Arbeitskreises für Hoesch-Führungskräfte



Unter dem Motto „Information“ stand am 13. Oktober 1971 eine Veranstaltung des Arbeitskreises für Führungskräfte der Hoesch AG in der IG Metall. Heinrich Caspers, Betriebschef der Hüttenwerke und Sprecher dieses Arbeitskreises, betonte in seinem Eröffnungsreferat, daß die siebte Angestelltenkonferenz der IG Metall eine weitere Intensivierung der Arbeit für die außertariflichen Angestellten beschlossen habe. Die IG Metall werde sich insbesondere um die Absicherung dieses rechtlich nicht genügend gesicherten Personenkreises durch entsprechend gestaltete Tarifverträge bemühen. Das erfordere aber auch Engagement und tätige Mitarbeit der Führungskräfte. Der Sprecher unterstrich die Bedeutung einer starken Gewerkschaft, um die Ziele des Arbeitskreises durchzusetzen. Dieses Durchsetzungsvermögen erweise sich schon an dem Arbeitspapier für

einen Sondertarifvertrag, das dem Arbeitgeberverband zur Verhandlung übergeben worden sei. In diesem Arbeitspapier gehe es um die tarifliche Absicherung von Einkünften und Sozialleistungen im AT-Bereich. Daneben strebe die IG Metall die schrittweise Ausdehnung der Tarifverträge bis zu Monatsgehältern von 3500 DM an. Daß sich die Mitglieder der IG Metall bereits mit den Problemen der AT-Angestellten solidarisiert hätten, beweise eine einstimmig angenommene Entschliebung des zehnten ordentlichen Gewerkschaftstages, die die IG Metall verpflichte, alle Bemühungen um die AT-Angestelltenarbeit zu stützen und zu fördern. Als Vorgriff auf die zur Verhandlung stehenden Tarifverträge beantragte Heinrich Caspers für die AT-Angestellten des Hoesch-Konzerns die Anhebung der Gehälter zum gleichen Zeitpunkt und im gleichen prozentualen Umfang, wie sie für die Tarifangestellten vereinbart werde.

Nach Heinrich Caspers gab Dr. Hartmut Görgens vom DGB-Bundesvorstand eine Wirtschaftsprognose 1972 aus der Sicht des DGB.

Auf diese allgemeinen Ausführungen folgte ein Referat von Walter Hölkeskamp, Mitglied des Vorstandes der Hoesch AG, in dem er zunächst die gegenwärtige Situation der deutschen Stahlindustrie aufzeigte. Sein

Überblick ließ erkennen, wie stark unser Unternehmen trotz der frühzeitig eingeleiteten Sparmaßnahmen mit den augenblicklichen Problemen zu kämpfen habe. Soweit es in unserer Macht stehe, sollten alle Führungskräfte die Lage zu bessern suchen, indem sie das vom Hoesch-Vorstand entwickelte Programm verwirklichten. Dazu gehöre unter anderem: Schnelles Umsetzen technologischer Erkenntnisse in Marktleistungen. Die Trägheit bei der Einführung von Neuerungen müsse überwunden werden. Informationen müßten gezielter erfolgen. Die Bereitschaft und Fähigkeit zur Teamarbeit müsse gestärkt werden. Die Führungskräfte dürften gewisse Risiken bei Neuentwicklungen nicht fürchten. Alles das erfordere in stärkerem Maße ein kooperatives Führungsverhalten, das heiße: mehr Delegation von Aufgaben und Entscheidungsbefugnissen und verstärkte Zusammenarbeit aller Mitarbeiter! Nurdieser Führungsstil biete die Gewähr, daß alle Mitarbeiter in dem Willen zu höheren Leistungen bestärkt würden. Walter Hölkeskamp schloß: „Wenn wir alle hierzu bereit sind, bin ich fest davon überzeugt, daß wir die kommenden schweren Monate ohne wesentlichen Substanzverlust überstehen werden und die Arbeitsplätze unserer Mitarbeiter nachhaltig sichern können.“

Wer?

Willi Linzert, 31, seit 1965 bei Hoesch, Maschinenschlosser bei der Hoesch Maschinenfabrik Deutschland AG, hat bisher einen – prämierten – Verbesserungsvorschlag eingereicht.

Warum?

Willi Linzert fand das Verschließen der Gasabzugslöcher, die aus gießtechnischen Gründen in den Maschinenbetten vorhanden sind, zu umständlich; es mußten Deckel aus Blech geschnitten werden, die man mit drei oder vier Schrauben am Bett befestigte.

Wie?

Willi Linzert schlug vor, die Deckel auf Vorrat zu stanzen und sie nur mit einer Schraube und einem Gegenhalter zu befestigen. Damit entfällt das lästige Anreißen, Bohren und Gewindeschneiden bei den Deckeln und im Maschinenbett.



Wer?

Hans Heinrich Schulz, 31, seit 1969 bei Hoesch, Vorarbeiter bei der Hoesch Maschinenfabrik Deutschland AG, hat bisher zwei – prämierte – Verbesserungsvorschläge eingereicht.

Warum?

Hans Heinrich Schulz war das Anschweißen von Trägern für Kranbrücken mit Hilfe von Kanthölzern und (angeschweißten) Winkelstützen zu umständlich.

Wie?

Hans Heinrich Schulz hat eine Vorrichtung konstruiert, die es erlaubt, die Träger in Schräglage zu schweißen. Dazu werden mehrere verstellbare Stützen benutzt. Die Qualität der Schweißnähte ist jetzt besser, die Arbeit geht leichter und der Aufbau reibungsloser.



Olympiade 1972 München
Sie können
dabeisein!

Wer noch bis zum 31. Dezember 1971 einen Verbesserungsvorschlag einreicht und dafür bis spätestens 15. März 1972 eine Prämie erhält, nimmt an der Verlosung Hoesch-Vorschlagswesen teil und kann – wenn er der glückliche Hauptgewinner wird – kostenlos die Olympischen Spiele 1972 in München besuchen. Die Teilnahmebedingungen für die Verlosung können in den Büros der Betriebsräte und der Beauftragten für das Vorschlagswesen eingesehen werden.

Sie wissen doch: DER KLUGE MANN SCHLÄGT VOR

Gesellschaften nach Vorschlagshäufigkeit geordnet	August 1971		Juli 1971		Oktober – August 1970/71 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 Rothe Erde Schmiedag AG	36	9,4	43	11,3	36 879
Titan Verpackungssysteme GmbH	3	7,9	—	—	2 000
Hoesch Röhrenwerke AG	10	5,2	8	4,1	11 680
Hoesch Werke Hohenlimburg-Schwerte AG	36	5,1	33	4,7	109 680
Dittmann & Neuhaus AG	3	4,8	4	6,3	6 098
Trierer Walzwerk AG	5	4,8	4	3,9	4 220
Hoesch Maschinenfabrik Deutschland AG	5	4,5	2	1,8	4 849
Hoesch Hüttenwerke AG	92	3,2	68	2,4	397 295
Blefa AG	2	2,6	2	2,7	2 601
Hoesch Siegerlandwerke AG	5	1,6	4	1,3	29 841
Hoesch Reederei und Kohlenhandel GmbH	—	—	—	—	—
Schwinn AG	—	—	—	—	—
Schrottverwertung Celler GmbH	—	—	1	1,6	1 230
Hoesch AG Hauptverwaltung	—	—	2	1,4	16 575
Hoesch Handel AG	—	—	—	—	500
Hoesch Konzern	197	3,7	171	3,3	623 448

Ein Beitrag von Hoesch zur Meeresforschung

Das Haus im Wasser

Mit „schwangerer Elefant“, „Hummervilla“ und ähnlichen liebevollen Bezeichnungen wurde das erste deutsche Unterwasserlaboratorium bedacht, das 1969 in die Nordsee – unweit Helgoland – in 23 Meter Wassertiefe abgesenkt wurde. Mit ihm erhielt die deutsche Forschung ein Werkzeug, das vornehmlich im Kampf um die Welt-ernährung wissenschaftliche Dienste leisten soll.

Die Bedeutung der Meere für die Menschheit ist ja seit langem bekannt. Früher dachte man hierbei allerdings in erster Linie an Schifffahrt, Verkehr und Handel, während heute neue Gesichtspunkte hervortreten. Für die stark wachsende Weltbevölkerung spielt die Erschließung des Meeres

- als Nahrungsmittelreservoir,
- zur Deckung des Rohstoffbedarfs und
- zur Sicherstellung des steigenden Verbrauchs an Süßwasser

eine immer stärkere Rolle. Die führenden Industrienationen der Welt haben deshalb begonnen, die Erforschung der Meere systematisch voranzutreiben. Die Bundesrepublik Deutschland konzentriert sich beispielsweise zur Zeit darauf, biologische Beobachtungen auf dem Meeresgrund durchzuführen. Beobachtungen dieser Art können natürlich am besten vorgenommen werden, wenn sich Forscher langfristig an Ort und Stelle aufhalten und in der unverfälschten Umwelt ihre wissenschaftlichen Studien machen, ähnlich wie es an Land beim Studium der Tiere und Pflanzen schon lange selbstverständlich ist.

Aus diesen Gründen wurde das Unterwasserlaboratorium (UWL) Helgoland gebaut, das den Forschern (Aquanauten) ermöglicht, sich Tage und Wochen im Meer aufzuhalten. Das UWL ist ein zylindrischer druckfester Körper, rund neun Meter lang, mit einem Durchmesser von 2,5 Metern, der auf vier Beinen steht; es wiegt etwa 75 Tonnen. Das UWL besteht aus zwei getrennten Räu-

men, einem Naßraum und einem Arbeitsraum, der für vier Personen eingerichtet ist. Die Versorgung mit elektrischer Energie und dem nötigen Sauerstoff ist einer an der Wasseroberfläche schwimmenden Energiestation übertragen, die beim UWL verankert ist. Über sie ist auch die ständige Verbindung mit der Außenwelt über Funksprech und Fernsehen gewährleistet.

Auch die laufende Versorgung mit Nahrungsmitteln und Trinkwasser geschieht über Behälter und Rohrleitung von außen. Für Notfälle befinden sich jedoch Luftvorräte, elektrische Energie, Lebensmittel und Wasservorräte für ungefähr vierzehn Tage im UWL.

Das erstmalig war das UWL in der Zeit vom 28. Juli bis 19. August 1969 bei Helgoland in einer Wassertiefe von 23 Metern eingesetzt. Weitere Einsätze sind vorgesehen. Aufgrund der gesammelten Erfahrungen ist das UWL jetzt jedoch überholt und durch Umbauten verbessert worden.

Hierzu gehört auch eine neue Isolierung, die den Stahl des Druckkörpers vor Korrosion schützt und darüber hinaus vor allem dafür sorgt, daß die Temperaturen im UWL erträglich sind, zumal die Wassertemperatur 13 Grad kaum übersteigt.

Hoesch beschäftigt sich ja seit vielen Jahren mit Verbundmaterialien aus Stahl und Kunststoff. Die Produkte Pladur, Platal, Bondal und Hoesch-isowand sind allgemein bekannt. Aufgrund dieser Erfahrungen sollte ein Beitrag zur Meeresforschung geleistet und gleichzeitig die Widerstandsfähigkeit der Isolierung unter den extrem harten Bedingungen der Nordsee geprüft werden.

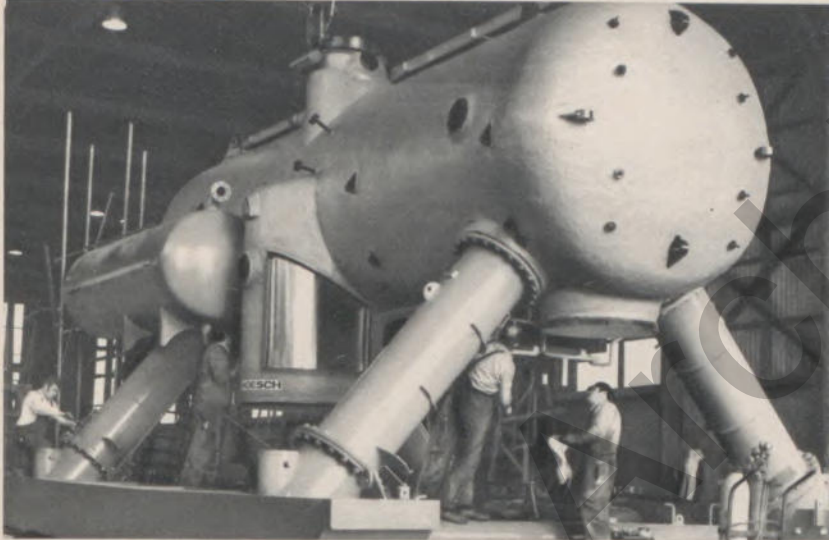
Auf den sandgestrahlten Druckkörper wurde zunächst eine Grundierung aufgetragen. Eine Polyurethan-Verschäumung in vierzehn Lagen mit einer Gesamtstärke von 60 Millimetern bildet die eigentliche Wärmedämmschicht. Nach dem Abschleifen der Oberfläche wurde diese Schicht mit Harz versiegelt.



► **Hoesch hat das Labor gegen Korrosion und vor allem gegen Wärmeverlust bei den niedrigen Wassertemperaturen durch eine Kunststoff-Isolierung geschützt**

Zum Schutze gegen mechanische Beschädigung und als wasserdichter Abschluß wurde darauf in mehreren Lagen glasfaserverstärkter Kunststoff (GFK) in fünf bis sechs Millimeter Stärke auf laminiert, dessen Oberfläche nach Aufbringen eines Vlieses mit einem orange gefärbten, seewasserfesten Harz versiegelt wurde.

Die Abteilung Produktplanung der Hoesch AG betreute dieses Projekt; ihr Leiter, Dipl.-Ing. Walter Schmidt, schrieb den Bericht



▲▲ Das Labor ist ein zylindrischer Körper, der neun Meter lang ist, auf vier Beinen steht und 75 Tonnen wiegt

▲ In diesem Unterwasserlabor können sich Aquanauten tage- und wochenlang der Erforschung des Meeres widmen, ohne aufzutauchen

UNSERE JUBILARE

50

Paul Nowatzki
Hoesch Hüttenwerke AG
Werk Westfalenhütte



Am 27. Dezember 1971 begeht Paul Nowatzki sein fünfzigstes Arbeitsjubiläum bei den Hoesch Hüttenwerken. Mit vierzehn

Jahren fing Paul Nowatzki bei dem damaligen Eisen- und Stahlwerk Hoesch als Laufbursche am Hochofen an. Sein Vater arbeitete in der Hüttenschreinerei. Paul Nowatzki hätte gerne eine Lehre gemacht, aber Lehrstellen waren damals rar, und durch den frühen Tod seines Vaters war er als Ältester gezwungen, die Familie zu ernähren. 1943 wurde er Granulierer, 1948 Vorarbeiter. Seit 1968 arbeitet er als Hilfskraft in der Verwaltung, erledigt Schreibarbeit für seinen Meister, denn mit dem Stehen und Gehen hat er heute Schwierigkeiten. Paul Nowatzki, der in seiner Freizeit gern liest, erinnert sich noch an Zeiten, als er Ziegen und Schafe an Wassertümpeln gehütet hat, die heute unter Schlackenhalde verschwunden sind, und als in Kühltürmen noch Goldfische zu finden waren. Wie die Goldfische in die Kühltürme hineingekommen sind, weiß er allerdings nicht.

40

Hoesch Hüttenwerke AG

- 4. 12. 1971 Rudolf Heinz - Kranfahrer Werk Westfalenhütte
- 7. 12. 1971 Wilhelm Ciesielski - Schlosser-Kolonnenführer Werk Phoenix
- 12. 12. 1971 Alfred Drexhage - Gießgrubenmann Werk Phoenix
- 16. 12. 1971 Johann Jankowski - Kauenwart Werk Westfalenhütte
- 25. 12. 1971 Walter Kleinfeld - Revisor Werk Phoenix
- 30. 12. 1971 Erich Schulz - Werkschutzmann Werk Union

Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG

- 7. 12. 1971 Oskar Bambullis - Gesenknacharbeiter Werk Eckesey

Schrottverwertung Celler GmbH

- 11. 12. 1971 Karl Soete - Magazinverwalter

25

Hoesch AG Bergbau (alt)

- 2. 12. 1971 Herbert Naumann - Kfm. Angestellter

Hoesch Hüttenwerke AG

- 1. 12. 1971 Franz Blome - 1. Kalkulator Werk Westfalenhütte
- 1. 12. 1971 Hans-Joachim Brüning - Registrator Werk Westfalenhütte
- 9. 12. 1971 Manfred Kügler - Bauleiter Werk Westfalenhütte
- 11. 12. 1971 Helmut Seidel - Qualitätsprüfer Werk Westfalenhütte
- 13. 12. 1971 Walter Gorski - Kranfahrer Werk Westfalenhütte
- 19. 12. 1971 Günter Rütter - Schlosser-Vorarbeiter Werk Westfalenhütte

Hoesch Siegerlandwerke AG

- 9. 12. 1971 Willi Klein - Kfm. Angestellter Werk Wissen

Hoesch Werke Hohenlimburg-Schwerte AG

- 1. 12. 1971 Wilhelm Langenberg - Sachbearbeiter Werk Hohenlimburg
- 1. 12. 1971 Czeslaw Wroclawski - Magazinarbeiter Packbandwerk
- 2. 12. 1971 Robert Pierschke - Walzwerker Walzwerk Schwerte
- 3. 12. 1971 Erich Herde - Walzwerker Walzwerk Schwerte
- 10. 12. 1971 Heinz Kruck - Walzwerker Walzwerk Schwerte
- 11. 12. 1971 Fritz Riecks - Beizer Blankstahlzieherei
- 17. 12. 1971 Herbert Scholz - Werkstatt-schreiber Walzendreherei Schwerte

Hoesch Röhrenwerke AG

- 5. 12. 1971 Ewald Wunsch - Magazinausgeber Werk Hamm

Hoesch Rothe Erde-Schmiedag AG

- 2. 12. 1971 Otto Gumz - Sandaufbereiter Werk Werdohl

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

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

Vereinigte Achsenwerke GmbH Dortmund

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 SAl y C Buenos Aires

Hoesch Scipelliti SA Industria de Molas São Paulo

Forjaria São Bernardo SA São Bernardo do Campo (Brasilien)

Suspensiones Automotrices SA Tlalneptantla (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

Mensch und Arbeit

- 1 Franz Behler
Hoesch Hüttenwerke AG
- 2 Eduard Podemski
Hoesch Hüttenwerke AG
- 3 Dieter Walter
Hoesch Maschinenfabrik Deutschland
- 4 Erika Opfer
Hoesch Handel AG
- 5 Franz Schmerberg
Hoesch Hüttenwerke AG
- 6 Hans Reineke
Hoesch AG Bergbau (alt)

Für den Fotowettbewerb können unsere Belegschaftsmitglieder und Pensionäre bis zum 3. Dezember Fotos zu dem Thema „Unsere Kinder“ und bis zum 3. Januar Fotos zu dem Thema „Ins richtige Licht gesetzt“ einreichen.

WERK UND WIR FOTOWETTBEWERB '71

Januar	Regen
Februar	Reklame überall
März	Das Gruppenbild
April	Winter hier und anderswo
Mai	Spiegelungen
Juni	Spiegelungen
Juli	Straßen, Mauern, Häuser
August	Das Steckenpferd
September	Landschaft
Oktober	Tiere
November	■ Mensch und Arbeit
Dezember	Aus dem Urlaub

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 161 bis 176: Dr. Günter Sieber ■ Redaktion: Dipl.-Kfm. Josef Lüttner (verantwortlich)

und Alex Forster ■ Anschrift der Redaktion: Dortmund, Eberhardstraße 12, Telefon 84 41, Fernschreiber 0822 123/0822 294 ■ Druck: Westfalendruck Dortmund ■ WERK UND WIR erscheint monatlich und wird kostenlos an alle Belegschaftsmitglieder abgegeben.

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

