

Hüttenwerk Oberhausen AG

echo  
der  
arbeit

febr. '70



# echo der arbeit

febr. '70



So groß wie ein Fußballfeld ist die Spiegelfläche des größten Radioteleskops der Welt, das gegenwärtig in der Eifel gebaut wird. Mit diesem „Ohr“ wollen die Wissenschaftler des Max-Planck-Instituts für Radioastronomie in Bonn bis zu zwölf Milliarden Lichtjahre weit in den Weltraum „hineinhorchen“. Zu diesem Zweck kann der riesige Parabolspiegel geschwenkt und genauestens ausgerichtet werden. Wegen der ungeheuren Belastung der Schwenkmechanik wurde bei der Konstruktion Naxtra verwendet, der hochfeste Stahl aus Oberhausen.

## inhalt

<b>Bilanz nach 20 Jahren</b>	
Stimmen zum Betrieblichen Vorschlagswesen . . . . .	3
<b>Rund um die Norm</b>	
Ausbau der HOAG-Normenstelle . . . . .	7
<b>Nachgedacht – besser gemacht</b> . . . . .	10
<b>Direkt verbunden in wenigen Sekunden</b>	
Fernsprechvermittlung arbeitet automatisch . . . . .	12
<b>Was tun bei Übergewicht?</b> . . . . .	15
<b>Die eigene Karriere richtig planen</b> . . . . .	16
<b>Erst Sicherheit – dann raboti</b>	
Arbeitsschutz auch in der Sowjetunion ganz aktuell . . . . .	18
<b>Wohngeld reformbedürftig</b> . . . . .	20
<b>Arbeit und Rechtsprechung</b> . . . . .	22
<b>Sozialpolitische Nachrichten</b> . . . . .	24
<b>Rückblick in Bildern und Berichten</b> . . . . .	26
<b>Lektüre: Kennzeichen lesenswert</b>	
Neuerscheinungen in der Werksbücherei . . . . .	28
<b>Aus dem Unternehmen</b> . . . . .	30
<b>Personalien</b> . . . . .	30
<b>Humor: Telefonitis</b> . . . . .	31

echo der arbeit, Werkzeitschrift der  
Hüttenwerk Oberhausen Aktiengesellschaft  
Verantwortlich: Direktor Friedrich Kübel  
Redaktion: Adolf Knop  
Mitarbeiter: Heino Harländer,  
Caren Straeter (Layout),  
Walter Steinbrink (Fotografie)  
Anschrift der Redaktion:  
42 Oberhausen, Essener Straße 66,  
Telefon: (0 21 32) 88 44 47 sowie die  
Nebenanschlüsse 42 67 und 42 99  
Druck bei Uhlending KG, Dorsten

# Bilanz nach

# 20

# Jahren

Gute Ideen läßt sich die HOAG etwas kosten. Das zeigt die Bilanz, die unser Betriebliches Vorschlagswesen jetzt – nach zwanzig Jahren seines Bestehens – gezogen hat. Der beste Vorschlag, der dem Hüttenwerk Oberhausen die bisher größte Kostenersparnis brachte, wurde mit 9 000 Mark prämiert. Sicher wird nicht jeden Tag ein derartiger Vorschlag vorgelegt. Aber dieses Beispiel zeigt deutlich, wie gut sich das Nachdenken auszahlen kann.

Von 1949 bis heute sind rund 5500 Verbesserungsvorschläge eingereicht worden. Das ist eine Zahl, deren Bedeutung sich erst aufgeschlüsselt übersehen läßt: In einem Zeitraum von zwanzig Jahren haben weit über 5 000 Belegschaftsmitglieder der HOAG über

betriebliche Verbesserungen nachgedacht und ihre Vorschläge dazu gemacht. Viele dieser Vorschläge schafften günstigere Arbeitsbedingungen, verbesserten die Qualität unserer Produkte und erhöhten die betriebliche Sicherheit. Für diese hervorragende Mitarbeit dankte das Werk mit klingender Münze, und zwar mit einer Gesamt-Prämiensumme von 364 912 Mark.

Die Entwicklung des Betrieblichen Vorschlagswesens der HOAG ist eine Stufenleiter des Erfolgs. Anfangs, im Jahre 1949, wurden mehrere eingereichte Verbesserungsvorschläge noch pauschal mit einer einmaligen Anerkennungsprämie belohnt. 1951 begann dann ein planvoller Ausbau des Vorschlagswesens mit kontinuierlichen

Anstrengungen, diese Einrichtung zu intensivieren und attraktiver zu gestalten. Umfangreiche Werbemaßnahmen, wie Plakataktionen und Wettbewerbe weisen seither immer wieder auf die Bedeutung des Vorschlagswesens hin. Auch die vor einigen Monaten vorgenommene Prämienhöhung hatte das Ziel, den Belegschaftsmitgliedern erneut einen Anreiz zu geben, sich Gedanken über Verbesserungsmöglichkeiten zu machen.

Dipl.-Ing. Bruno Kaempf, der das Betriebliche Vorschlagswesen seit 1951 betreut, erklärte in einem Gespräch mit »echo der arbeit«: „Sinn des Vorschlagswesens ist es in erster Linie, das Interesse der Belegschaftsmitglieder am Werksgeschehen zu fördern. Jeder

# Bilanz nach 20 Jahren

Mitarbeiter hat damit Gelegenheit, über etwaige Verbesserungen an seinem Arbeitsplatz oder im Betrieb nachzudenken und Vorschläge einzureichen. Das Betriebliche Vorschlagswesen ist so aufgebaut, daß jeder an unsere Abteilung gerichtete Vorschlag bearbeitet und auf seine Anwendbarkeit hin überprüft werden muß. Auf diese Weise kann dem Werk kein Vorschlag, sei er noch so unbedeutend, verlorengelassen."

Vorschläge zur betrieblichen Verbesserung und Arbeitserleichterung sind schon in alten Zeiten gemacht worden. Neu ist dagegen die heutige Einrichtung, mit deren Hilfe jeder Vorschlag nach Wert und Brauchbarkeit genau überprüft wird. Das Betriebliche Vorschlagswesen der HOAG berücksichtigt tatsächlich jeden eingereichten Vorschlag und bearbeitet und bewertet ihn systematisch. Ein Bewertungsausschuß, der alle vierzehn Tage zusammentritt, berät über die eingegangenen Vorschläge. Den Vorsitz hat der Leiter der Abteilung Aus- und Fortbildung, Dipl.-Ing. Bruno Kaempf, sein Vertreter ist der Sachbearbeiter des Betrieblichen Vorschlagswesens, Franz Hartmann. Ausschußmitglieder sind weiterhin drei Maschinenbau-Ingenieure, zwei Elektro-Ingenieure, ein Sicherheits-Ingenieur und drei Betriebsräte. Diese Zusammensetzung garantiert eine qualifizierte fachliche und objektive



Beurteilung aller Vorschläge. Gegründet wurde dieser Bewertungsausschuß im Februar 1953. Vor dieser Zeit wurde mit der Bewertung der Vorschläge noch sehr frei verfahren und die Prämien individuell festgesetzt.

Inzwischen hat die HOAG in einem ständigen Erfahrungsaustausch mit anderen Industrie-Unternehmen neue Richtlinien für das Vorschlagswesen ausgearbeitet, die zu einer besseren Beurteilung führen sollen. Neben diesen Bemühungen unseres Werkes, eigene Richtlinien aufzustellen, hat auch die Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie auf diesem Gebiet nach neuen Wegen gesucht und das Ergebnis in einem Merkblatt festgelegt. Andere Verbände und Institute bemühen sich ebenfalls seit Jahren, die gesammelten Erfahrungen im Vorschlagswesen nach modernen Erkenntnissen zu ordnen, so zum Beispiel das Deutsche Institut für Betriebswirtschaft in Frankfurt. Wie sieht es nun mit dem Vorschlagswesen bei der HOAG aus, zwanzig Jahre nachdem es ins Leben gerufen wurde? Wir sprachen darüber mit leitenden Technikern unseres Unternehmens.

●  
Unser erstes Gespräch führten wir mit Betriebsdirektor Dr. Hans Geipel, Stellvertreter des Technischen Vorstandsmitgliedes der HOAG und Leiter der gesamten Produktion, mit Ausnahme des Zementwerkes.

Redaktion: Sehen Sie im Vorschlagswesen eine Möglichkeit, um in Ihrem Aufgabenbereich zu besseren Ergebnissen zu kommen?

Dr. Geipel: In den betrieblichen Verbesserungsvorschlägen sehe ich eine sehr gute Möglichkeit, bessere Ergebnisse zu erzielen. Auch oder vielleicht gerade in den weniger modernen Betrieben, in denen die unmittelbar in der Produktion tätigen Mitarbeiter weniger

Steuerungsfunktionen als manuelle Arbeit leisten, gibt es für einen aufmerksamen Mann nach wie vor Stellen, an denen mit Verbesserungsvorschlägen angesetzt werden kann. Verbesserungen, die sich aus einer kritischen Betrachtung des eigenen Arbeitsplatzes herleiten, können — auch wenn sie im Einzelfall bescheiden sind — in ihrer Summe recht beachtliche Wirkung haben.

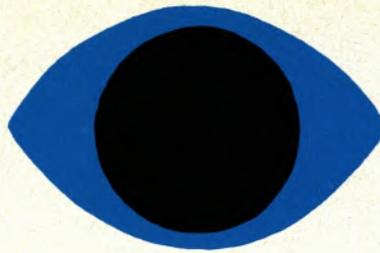
Redaktion: Werden die Mitarbeiter in Ihrem Bereich von den betreffenden Vorgesetzten ermuntert, Verbesserungsvorschläge einzureichen?

Dr. Geipel: Ich hoffe, daß alle Führungskräfte ihre Mitarbeiter anhalten, über Verbesserungsmöglichkeiten nachzudenken. Im Einzelfall weiß ich, daß nicht nur ermuntert, sondern auch durch Diskussion mit dem Vorschlagenden der Verbesserungsgedanke deutlicher gemacht wird.

Redaktion: Wird nach Ihrer Meinung genug auf die Bedeutung des Vorschlagswesens hingewiesen?

Dr. Geipel: Vielleicht tun wir noch zu wenig oder machen es nicht eindringlich genug. Eine Verstärkung der Werbung an einigen Stellen und in einigen Betrieben könnte sich als nützlich erweisen. In den Walzwerksbetrieben sind es häufig die Ersten Leute — Gruppenführer, Vorarbeiter und Meister — von denen Verbesserungsvorschläge kommen; und manchen Namen findet man öfter als einmal in der Liste der Vorschläge. Wir müßten versuchen, etwa vorhandene Hemmungen der anderen Mitarbeiter, der Zweiten Leute, der Gehilfen und auch der Neulinge, zu überwinden, um möglichst alle Mitarbeiter zum Nachdenken und zur Äußerung ihrer Vorstellungen zu bringen.

Redaktion: Wird in den Betriebsbesprechungen auch zum Thema „Vorschlagswesen“ Stellung genommen?



Dr. Geipel: Zur täglichen Routine gehört die Behandlung dieses Themas nicht. Über akute Fälle wird, besonders, wenn sie etwas größeren Wert haben, selbstverständlich gesprochen.

Redaktion: Sind mit dem Betrieblichen Vorschlagswesen in der Produktion schon echte Qualitätsverbesserungen erzielt worden?

Dr. Geipel: Gerade was die Qualitätsverbesserung betrifft, sind wir auf eine interessierte Mitarbeit aller angewiesen, und es spielt hierbei jeder kleine Schritt eine Rolle. Zum Begriff „Qualität“ gehören ja nicht nur die großen Verbesserungen, heutzutage vielfach ein Ergebnis von umfassenden Untersuchungen und Forschungsarbeiten, sondern alles, was mit Umsicht, Sorgfalt, Gründlichkeit und Korrektheit auch in den kleinen Dingen am eigenen Arbeitsplatz zusammenhängt. Vermeidung von Fehlern sowie Erkennen und Beseitigen von Fehlerquellen sind deshalb sehr willkommene Vorschläge. Sie sind allerdings nicht in der Überzahl. Dazu ist aber zu sagen, daß die Eingrenzung ja nicht immer scharf sein kann. Auch Vorschläge, die den Arbeitsablauf betreffen oder Arbeitserleichterung bringen sollen, können zu qualitativen Verbesserungen führen.

Redaktion: Welche Erfahrungen haben Sie bisher mit dem Betrieblichen Vorschlagswesen gemacht?

Dr. Geipel: Diese Frage sollte man im Gesamtrahmen des Werkes sehen. Wenn man aber die Statistik betrachtet, so fällt auf, daß die meisten Verbesserungsvorschläge aus jenen Abteilungen kommen, in denen gelernte Leute – Handwerker – tätig sind. Dies entspricht der Erwartung. In den Produktionsbetrieben sind es – wie schon gesagt – überwiegend Erste Leute und Mitarbeiter der unteren Führungsebene, die sich beteiligen. Daraus könnte man schließen, daß die bessere berufliche

Vorbildung einerseits und die größere berufliche Erfahrung andererseits zwar nicht alleinige Voraussetzung, aber doch eine bessere Grundlage für die schöpferische Mitarbeit bilden. Wir dürfen hoffen, daß die breite Schulung, die wir allenthalben betreiben, dazu beitragen wird, die Fundamente der beruflichen Arbeit zu festigen und daß damit auch die Aktivität zur Erarbeitung von noch mehr und noch besseren Vorschlägen zunimmt.

Mit rund 100 Mitarbeitern hat das Zementwerk der HOAG eine verhältnismäßig kleine Belegschaft. Trotzdem sind aus diesem Bereich gegenüber größeren Betrieben schon mehrfach brauchbare Verbesserungsvorschläge gekommen. Dazu wollten wir Näheres erfahren und befragten den Betriebsdirektor des Zementwerks, Dr. Joachim Endell.

Redaktion: Herr Dr. Endell, lesen Sie jeden Vorschlag, der aus Ihrem Bereich kommt?

Dr. Endell: Ja, ich lese grundsätzlich jeden Vorschlag und bespreche ihn anschließend mit meinem Betriebsleiter, der die technische Prüfung vornimmt. Auch die Bewertung des Vorschlags ist Sache meines Betriebsleiters, Dipl.-Ing. Detlef Wiegmann.

Redaktion: Sind Sie der Meinung, daß das Zementwerk noch echte Ansätze für Verbesserungsvorschläge bietet?

Dr. Endell: Unser Betrieb besteht seit etwa 40 Jahren. Sicher gibt es noch viele, bisher nicht genutzte Möglichkeiten, um manchen Arbeitsablauf oder Produktionsvorgang zu rationalisieren und dadurch Kosten einzusparen. Es ist einfach erstaunlich, was sich alles verbessern läßt, ganz gleich, ob es sich um Einsparung von Material, Qualitätsverbesserung, Unfallverhütung oder Neukonstruktionen von Ma-

schinenteilen handelt. Die Verbesserungsvorschläge bieten dabei immer wieder neue Lösungen an.

Redaktion: Werden die Mitarbeiter in Ihrem Betrieb besonders ermutigt, mehr Verbesserungsvorschläge einzureichen?

Dr. Endell: Es ergeben sich oft Gelegenheiten, bei denen unsere Mitarbeiter darauf angesprochen werden, über technisch bezogene Probleme, die sich am Arbeitsplatz stellen, nachzudenken und dazu Verbesserungsvorschläge vorzulegen.

Redaktion: Halten Sie das Betriebliche Vorschlagswesen bei der HOAG noch für ausbaufähig?

Dr. Endell: Ja, ich halte es durchaus für möglich, noch bessere Ergebnisse im Vorschlagswesen zu erzielen. Eine verstärkte Werbung, verbunden mit einem Erfahrungsaustausch anderer Werke, könnten das Betriebliche Vorschlagswesen einen Schritt nach vorn bringen.

Redaktion: Welche Erfahrungen haben Sie bisher mit dem Vorschlagswesen gemacht?

Dr. Endell: Mehr als die Hälfte aller eingereichten Vorschläge aus meinem Bereich konnte positiv bewertet werden. Einige davon hatten sogar die Bewertungsnoten „hoch“ und „sehr hoch“. Ich glaube, mit dieser Entwicklung können wir zufrieden sein.

Das nächste Gespräch führten wir mit Betriebsdirektor Dr. Edgar Spetzler, dem Leiter der Stahlwerke.

Redaktion: Herr Dr. Spetzler, welche Möglichkeiten sehen Sie, um Verbesserungsvorschläge in Ihrem Bereich wirkungsvoll anzubringen?

Dr. Spetzler: Bei uns werden Vorschläge unterschiedlichster Art eingereicht. Ist ein Vorschlag dabei, dessen Verwirklichung Erfolg verspricht, wird ein Versuch gemacht. Fällt der

# Bilanz nach 20 Jahren

Versuch positiv aus, wird der Verbesserungsvorschlag im laufenden Betrieb angewendet.

Redaktion: Gibt es bei Ihnen im Betrieb Führungskräfte, die dem Vorschlagswesen kritisch oder ablehnend gegenüberstehen?

Dr. Spetzler: Das glaube ich nicht. Ich bin davon überzeugt, daß meine Mitarbeiter dem Vorschlagswesen aufgeschlossen und positiv gegenüberstehen.

Redaktion: Es ist auffällig, daß in einigen Betrieben sehr viel mehr Vorschläge gemacht werden als in anderen. Wie ist das zu erklären?

Dr. Spetzler: Zunächst muß ich dazu sagen, daß bei uns jeder eingereichte Vorschlag aufgegriffen und auf seinen Inhalt hin überprüft wird. Das Stahlwerk bietet durch seine vielseitigen Arbeitsabläufe sicherlich eine Reihe von Ansatzpunkten für Verbesserungsvorschläge. Das ist in erster Linie dadurch bedingt, weil viele Arbeitsvorgänge bei uns noch manuell ausgeführt werden. Die Handarbeit führt eher dazu, den Mitarbeiter über Verbesserungen am Arbeitsplatz anzuregen.

Redaktion: Glauben Sie, daß sich die Zahl der Vorschläge aus Ihrem Bereich in Zukunft noch wesentlich erhöhen könnte?

Dr. Spetzler: Das läßt sich natürlich nicht mit Sicherheit voraussagen. Es wäre zu empfehlen, daß jeder Vorschlag – ob brauchbar oder nicht – mit dem betreffenden Mitarbeiter erörtert wird. Ein persönliches Gespräch, in dem der Vorgesetzte den Mitarbeiter auf seinen Vorschlag anspricht, schafft viele Mißverständnisse aus dem Weg. Gleichzeitig wird das Bemühen der Betriebsleitung erkennbar, sich mit jedem Vorschlag zu befassen. Im Stahlwerk wurden im Laufe der Jahre eine ganze Reihe von Vorschlägen mit Erfolg realisiert. Aufgrund der vorliegenden Erfahrungen würde ich es begrüßen, wenn die Belegschaft noch intensiver über das Betriebliche Vorschlagswesen informiert wird.

Aus dem Bereich der Maschinellen Hilfsbetriebe kommen die meisten Verbesserungsvorschläge. Dazu fragten wir Betriebsdirektor Dipl.-Ing. Heinz Meier-Ebert.

Redaktion: Herr Meier-Ebert, aus Ihrem Bereich kommen die meisten Verbesserungsvorschläge. Wie ist das zu erklären?

Meier-Ebert: Sicher geben die vielen Reparaturarbeiten, die von uns ausgeführt werden, häufig Anregungen für Verbesserungsvorschläge. Es hat sich außerdem gezeigt, daß besonders von geschulten Handwerkern, die auch mit technischen Zeichnungen vertraut sind, Vorschläge eingebracht werden.

Redaktion: Finden bei Ihnen regelmäßig Konferenzen mit Abteilungsleitern statt, die das Vorschlagswesen zum Thema haben?

Meier-Ebert: Nein, es gibt bei uns keine regelmäßigen Besprechungen, die sich ausschließlich mit dem Vorschlagswesen beschäftigen. Aber wir haben aus den Elektro- und Maschinen-Betrieben Mitarbeiter für das Vorschlagswesen

eingesetzt, die auch dem Bewertungsausschuß angehören. Auf diese Weise bin ich über das Vorschlagswesen immer gut informiert.

Redaktion: Ist eine Prämienhöhung nach Ihrer Meinung ein Anreiz für die Belegschaft, um mehr Vorschläge einzureichen?

Meier-Ebert: Ich glaube nicht, daß durch eine Prämienhöhung in Zukunft mehr Verbesserungsvorschläge eingereicht werden.

Redaktion: Gibt es in Ihrem Bereich noch Meister oder Betriebsleiter, die im Vorschlagswesen eine Kritik am Vorgesetzten sehen?

Meier-Ebert: Das war einmal. Ich glaube, daß diese Phase heute überwunden ist. Teilweise können wir das auch auf die positive Einstellung des gesamten Betriebes zum Vorschlagswesen zurückführen. Jeder Abteilungsleiter ist verpflichtet, zu den Vorschlägen, die aus seinem Bereich kommen, schriftlich Stellung zu nehmen. Dabei muß er sich zwangsläufig mit dem Betrieblichen Vorschlagswesen auseinandersetzen. Durch diese Voraussetzung wurden schließlich noch bestehende Vorurteile aus dem Weg geräumt.

Viele der Verbesserungsvorschläge kommen aus den Elektro-Betrieben. Dr. Walter Heldt, Betriebschef der Elektro-Betriebe, nahm zu unseren Fragen über das Betriebliche Vorschlagswesen Stellung.

Redaktion: Herr Dr. Heldt, hätte es Sinn, wenn in Ihrem Bereich noch mehr für das Vorschlagswesen geworben würde?

Dr. Heldt: Ja, auf jeden Fall, denn eine positive Bereitschaft zum Vorschlagswesen ist deutlich vorhanden. Natürlich ist es nicht ganz einfach, hier den richtigen Weg zu finden. Ich

meine aber, daß es mit Plakatwerbung allein nicht getan ist.

Redaktion: Sind Sie der Meinung, daß durch eine bessere Prämierung das Vorschlagswesen intensiviert werden könnte?

Dr. Heldt: Ich halte die Prämierung mit dem gegenwärtigen Bewertungssystem für gerecht. Aus dem Elektrobereich sitzen zwei Mitarbeiter im Bewertungsausschuß. Daher bin ich über das Vorschlagswesen immer gut informiert und verfolge auch diese Seite betrieblicher Mitarbeit mit großem Interesse.

Redaktion: Wie viele der eingereichten Vorschläge aus Ihrem Bereich sind nicht zu gebrauchen?

Dr. Heldt: Die meisten Vorschläge sind durchaus brauchbar. Es kommt natürlich auch vor, daß einige unbrauchbar oder wegen zu hoher Investitionskosten unrentabel sind. Solche Vorschläge machen bei uns jedoch nur fünf Prozent aus.

Redaktion: Verbesserungsvorschläge beziehen sich oftmals auch auf Unfallverhütung. Wie stehen Sie dazu?

Dr. Heldt: Die persönliche Sicherheit hat auf jeden Fall Vorrang. In den Elektro-Betrieben haben wir es bei den Arbeiten überwiegend mit Hochspannung zu tun, und eine kleine Unachtsamkeit, ein scheinbar belangloser Fehler können tödlich sein.

Redaktion: Welche Erfahrungen haben Sie mit dem Betrieblichen Vorschlagswesen gemacht?

Dr. Heldt: Fast nur gute Erfahrungen, obgleich bei mehr Werbung sicherlich ein noch größerer Effekt erzielt werden könnte. Ganz sicher ist das Vorschlagswesen ein hervorragendes Beispiel betrieblicher Mitarbeit. Es fördert die Bereitschaft, mitzudenken und für das Unternehmen ein Teil Verantwortung mitzutragen.

# R und um die Norm

Eine abstrakte Welt aus einer Anhäufung von Zahlen, Formeln und Gleichungen – so stellt sich der Laie die Welt der Technik vor. Doch Technik läßt sich planvoll ordnen und überschaubar machen. Das zeigte die Einführung der Deutschen Industrie - Norm (DIN) im Jahre 1917. Häufig verwendete Begriffe, Konstruktionsteile und Bauelemente werden seitdem nach vorgeschriebenen Richtlinien genormt, typisiert und damit zum erstenmal katalogmäßig erfaßt.

Heute ist die Notwendigkeit der Norm keine Frage mehr, und in der Industrie hat sie sich längst einen festen Platz gesichert. Bei der HOAG gibt es seit April des vergangenen Jahres im Bereich der Maschinellen Hilfsbetriebe eine eigene Abteilung für Werknormen. Mit dem Anschluß an die August Thyssen-Hütte AG wurden die seit langem bewährten Normblätter der ATH und die bereits genormten Ersatz- und Maschinenteile übernommen.

Unsere Normenstelle hat zunächst die Aufgabe, die Thyssen-Normblätter zentral an die interessierten Betriebe und Abteilungen weiterzuleiten.

Daneben werden in einer systematischen Aufstellung die eigenen Werksanlagen, der Bestand des Ersatzteillagers und alle Maschinenteile erfaßt, die einem besonders hohen

Verschleiß unterliegen. Mit Hilfe dieser Aufstellung kann dann nachgewiesen werden, ob für die betreffenden Teile eine Normung sinnvoll und rationell erscheint. Dann erst beginnt die eigentliche Arbeit für den Normenkatalog des Hüttenwerks Oberhausen.

Es wird etwa eineinhalb Jahre dauern, bis die Werknormen bei der HOAG vollständig eingeführt sind, meint Dipl.-Ing. Kurt Wintzer, der Leiter der Normenstelle. Erst danach werde die volle Bedeutung der Normenstelle für das Hüttenwerk Oberhausen zu erkennen sein, denn die industrielle Werknormung bringe auf weite Sicht viele Vorteile.

In Industrie, Wirtschaft und Handel gibt es heute kein Produktionsgebiet mehr, das nicht schon von der Normung erfaßt worden ist. Ob es sich dabei um genormte Flaschen jeder Art, Kraftfahrzeug-Ersatzteile, vorgefertigte Möbelstücke oder einfach um das Format von Kugelschreiberminen, Briefbogen und Kuverts handelt – die genormten Teile und Formate sind in ihrer

Größe aufeinander abgestimmt und überall einheitlich zu bekommen.

Das Ziel einer jeden Norm ist Kostenersparnis und höhere Wirtschaftlichkeit. Eine möglichst geringe Typenzahl soll die Produktionskosten durch Massenherstellung niedrig halten und damit genügend Spielraum für wirtschaftliche Kalkulation lassen. So wurde das vielseitige Angebot an Elektromotoren, Drehstählen, Schrauben, Muttern, Flanschen, Armaturen, Stahlrohren und Rohrleitungen dem Bedarf unseres Werkes angepaßt und genormt.

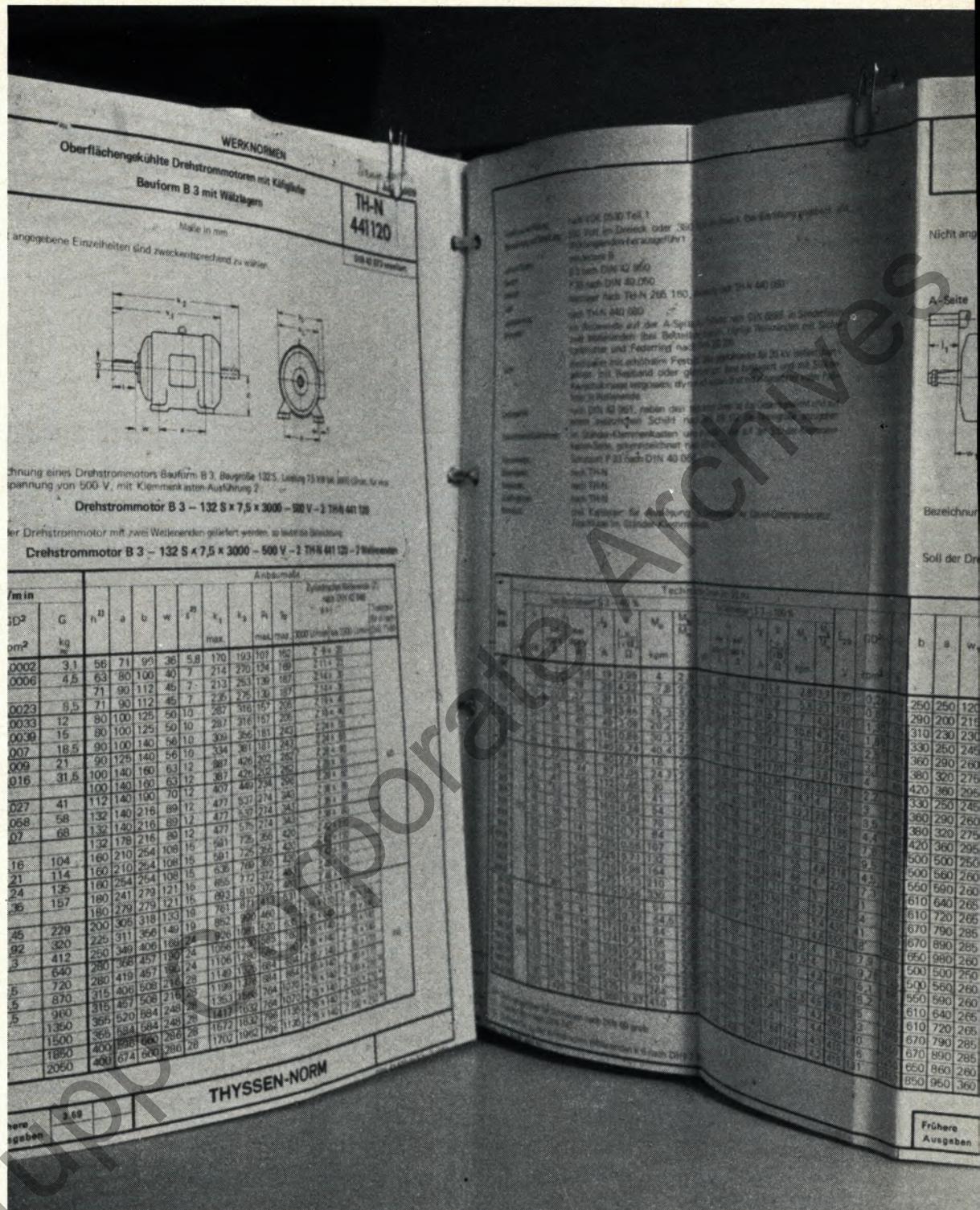
Ein Beispiel sinnvoller Normung geben die von uns verwendeten Schmierstoffsorten. Die Raffinerien der Mineralölgesellschaften bieten gegenwärtig über 700 verschiedene Arten von Schmierstoffen an. Dieses verwirrende Angebot wurde für die vielseitigen Anwendungsbereiche bei der HOAG auf nur rund zwanzig Öl- und Fettsorten verringert. Für einen Industriebetrieb von der Größenordnung unseres Hüttenwerkes ist also eine

straffe Typenbeschränkung nicht nur von Vorteil, sondern einfach eine Notwendigkeit.

Im Ersatzteillager schafft die Verringerung der Sortenzahl und die damit verbundene Auslese bestimmter Teile aus dem Programm eine spürbare Entlastung. Das umständliche Suchen in der Kartei entfällt, die Buchführung wird vereinfacht und übersichtlicher gemacht.

In der Arbeitsvorbereitung läßt sich der Aufwand für Planung und Steuerung verringern. Hier können Vorrichtungen gebaut werden, die sich aus genormten Elementen zusammensetzen lassen. Durch sogenannte Wiederholteile werden die Typen der einzelnen Werkteile, beispielsweise beim Bau eines Hochofens oder einer Walzstraße, auf eine kleine Anzahl beschränkt. Die Konstruktionsbüros, die dadurch weniger Sonderaufträge zu bearbeiten brauchen, werden entlastet und können sich mehr als bisher echten Verbesserungen und Neuplanungen widmen.

Dies sind nur einige wenige Vorteile, die eine konsequent durchgeführte Normung mitbringt. Für den Einkauf bietet sich die Möglichkeit, von weniger Sorten größere Mengen zu bestellen und mit den Lieferanten günstigere Rabatte zu vereinbaren. Darüber hinaus können technische Lieferbedingungen gesondert erstellt



werden, wobei die Norm zur Vorschrift erhoben wird. Das ermöglicht dem Konstrukteur im Planungsbüro und dem Besteller im Einkauf eine klare Abgrenzung der Forderungen, die bei der Verhandlung mit den betreffenden Lieferfirmen Mißverständnisse weitgehend ausschließt.

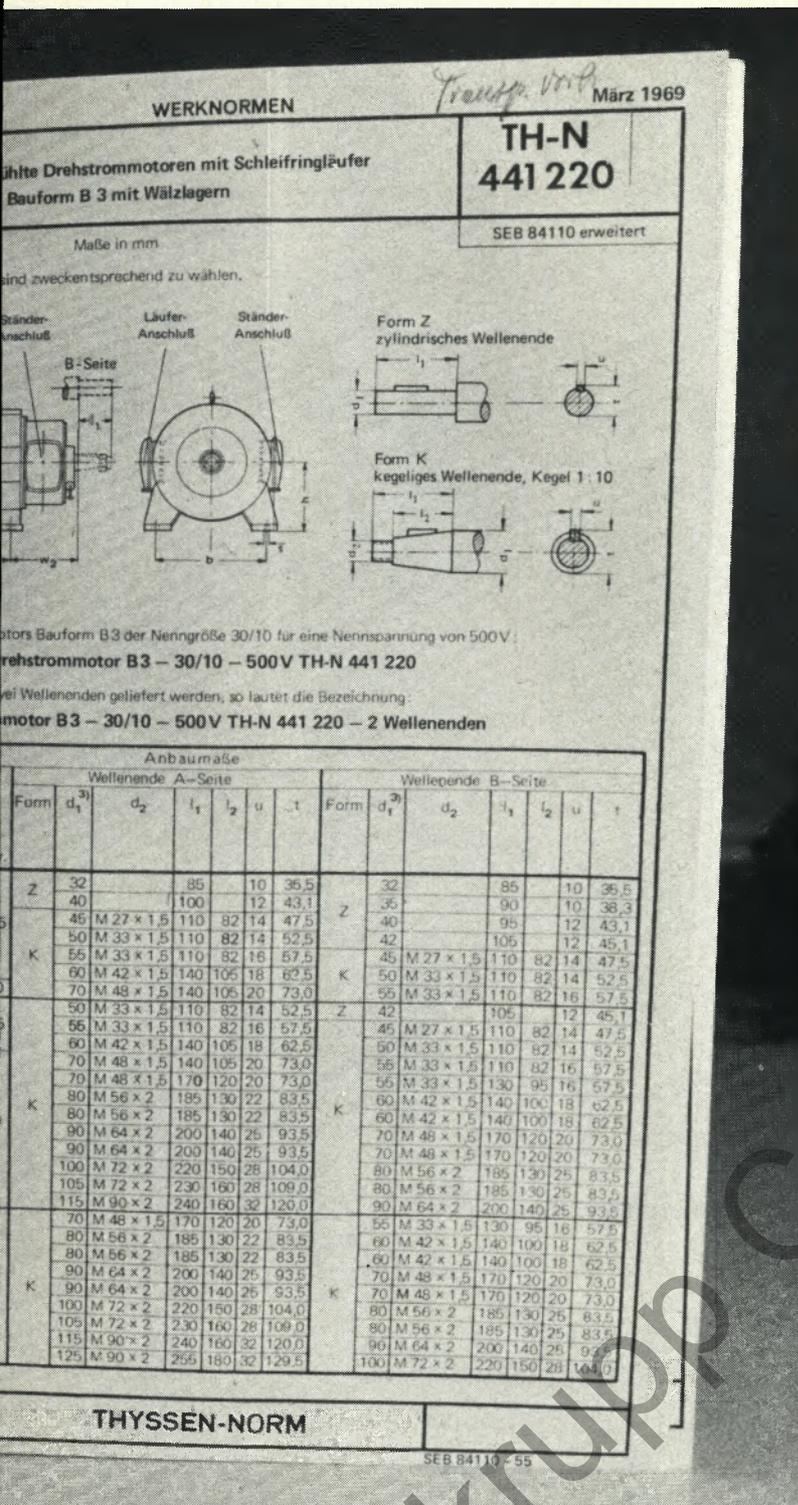
Auch in der Sicherheit des Materials hat sich die Normung bewährt. Wie die Erfahrung gezeigt hat, lassen sich genormte Bauteile, die in Serie hergestellt werden, sehr stark belasten. Nach diesem Prinzip wird auch der Schutzhelm hergestellt, dessen Maße und Form genormt sind. Da der Helm sich durch ein eingesetztes Plastikband individuell

verstellen läßt, ist er für jede Kopfgröße geeignet. Es wäre unrationell und kaum ausführbar, jeden Helm nach Maß anzufertigen. Erst durch eine Massenfabrikation kann er preiswert und den strengen Sicherheitsbestimmungen entsprechend hergestellt werden.

Normung, im Bereich der Technik angewendet, bedeutet also nicht nur rationelles Arbeiten, sondern neben echter Qualitätsverbesserung und erhöhter Sicherheit des Materials auch finanziellen Gewinn. Werknormen sind nur ein kleiner Ausschnitt aus bestehenden Normen, wie zum Beispiel DIN-Normen, die besonders auf die Einrichtungen

des eigenen Werkes abgestimmt sind. Wenn von Normung gesprochen wird, ist damit eine bewußt geplante Norm gemeint, die im Gegensatz zu den gewachsenen Normen steht, wie etwa Sprache und Schrift.

Verfolgt man Entwicklung und Entstehung der Norm, müssen wir das Buch der Geschichte sehr weit zurückblättern: So zeigen beispielsweise die Grabmäler altägyptischer Könige aus dem dritten Jahrhundert vor unserer Zeitrechnung noch deutlich die Ursprünge einer Norm, wie wir sie heute kennen. Schon zu der Zeit erkannten ägyptische Baumeister die Wichtigkeit vorge-



# Rund um die Norm

Ländern als nationale Norm übernommen wurde. 1895 forderte Carl Duisberg, der Begründer des IG-Farbenkonzerns, in einer Denkschrift über die Organisation der Farbenfabriken Leverkusen einheitliche Maße und Größen für Rohre, Hähne, Ventile und andere Bauteile.

Aber erst mit der Gründung des Deutschen Normenausschusses (DNA) im Jahre 1917 wurden die von verschiedenen deutschen Maschinenfabriken schon eingeführten „Normalienbücher“, die sich hauptsächlich mit den im eigenen Werk hergestellten Teilen befaßten, auf eine nationale Ebene gestellt. In dieser Organisation werden heute wichtige Beschlüsse, zum Teil Grundsatzbeschlüsse gefaßt. Fachleute aus allen Berufszweigen beraten in verschiedenen Fachausschüssen über die Erstellung von Normen. Für die hierbei erforderlichen Koordinierungsarbeiten und technisch-organisatorischen Aufgaben ist ein Normen-Ingenieur zuständig, der den Ausschüssen beratend zur Seite steht. In der von ihm geleiteten Normenstelle werden die vorhandenen Werknormen und DIN-Normen aufeinander abgestimmt.

Der Normen-Ingenieur kennt nicht nur allein die laufend erscheinenden DIN-Blätter, die für sein Werk interessant sind, er muß auch über Normblätter unterrichtet sein, die von

anderen technischen Gremien herausgegeben werden. Dazu zählen die Stahl-Eisen-Betriebsblätter und Stahl-Eisen-Werkstoffblätter des Vereins Deutscher Eisenhüttenleute, die VDMA-Einheitsblätter des Vereins Deutscher Maschinenbauanstalten, die VDI-Richtlinien des Vereins Deutscher Ingenieure und die Euro-Normen, um nur einige zu nennen.

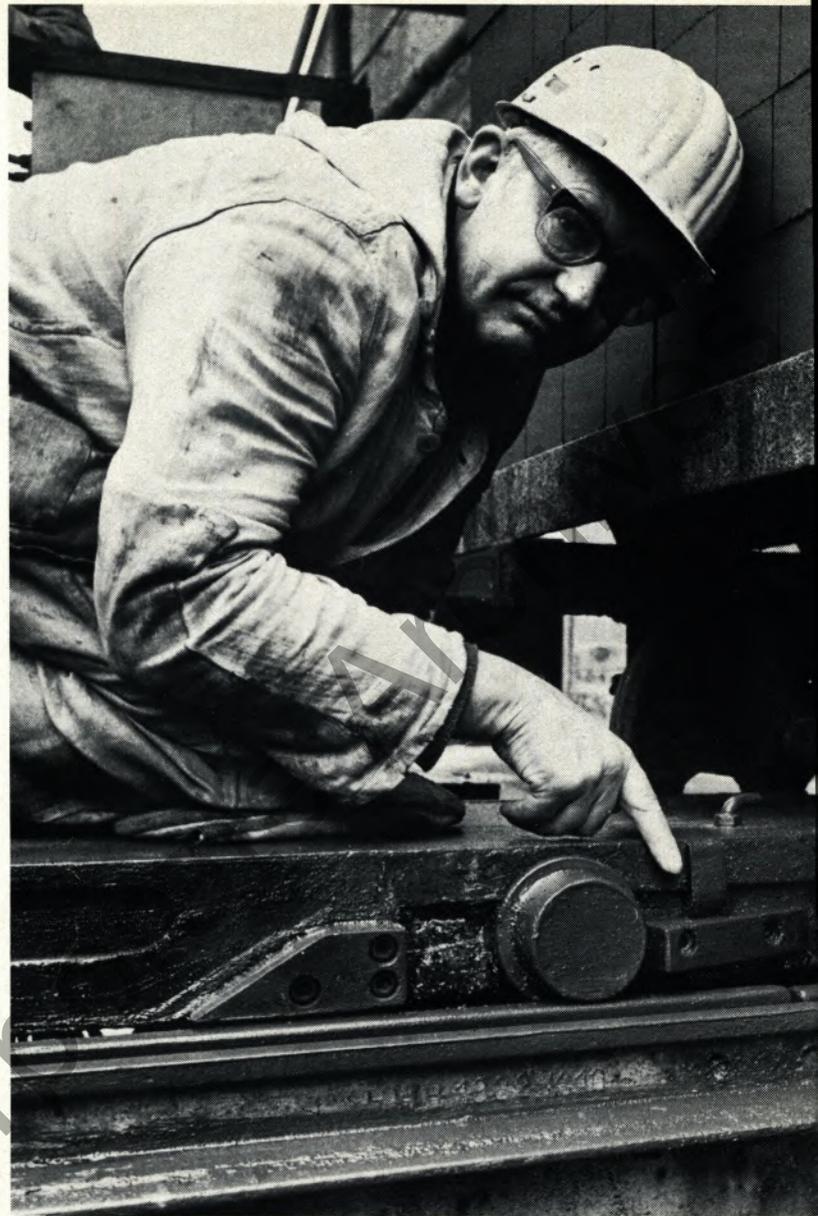
Über den nationalen Rahmen hinaus haben sich in den letzten Jahren die in den Europäischen Gemeinschaften vereinigten Länder zu gemeinsamen Arbeiten auf dem Normungsgebiet zusammengeschlossen. Sie geben einheitlich die Euro-Normen heraus, die in deutscher, französischer, italienischer und niederländischer Sprache erscheinen. Daneben entstehen auf breiter, internationaler Ebene unter Mitarbeit von 32 Ländern – einschließlich der Bundesrepublik – international gültige Normen unter dem Namen „ISO-Normen“ (International Organization for Standardization). Der ständig wachsende Warenaustausch zwischen allen Ländern der Erde führte zwangsläufig zu allgemein gültigen Vereinbarungen, die in den Euro- und ISO-Normen realisiert werden. Tatsächlich: Ohne eine gezielte Ordnung lassen sich die Zusammenhänge in der Technik immer schwerer begreifen. Die zunehmende Spezialisierung der verschiedensten Sachgebiete verlangt eine genormte Übersicht!

normter Teile und gaben den Bausteinen zu jeder Pyramide die gleichen Abmessungen. Die Römer wählten bei der Verlegung ihrer Wasserleitungen in Germanien Rohre mit gleichen Querschnitten, wie Überreste in der Eifel und Köln gezeigt haben.

Mit dem Beginn der industriellen Revolution im vorigen Jahrhundert und dem schnellen Fortschritt der Technik wurde die Standardisierung von technischen Begriffen und Maßen sowie Konstruktions teilen aller Art erforderlich. Bereits im Jahre 1841 entwickelte Sir Joseph Whitworth – zunächst als Werknorm – das nach ihm benannte Whitworthgewinde, das später von vielen

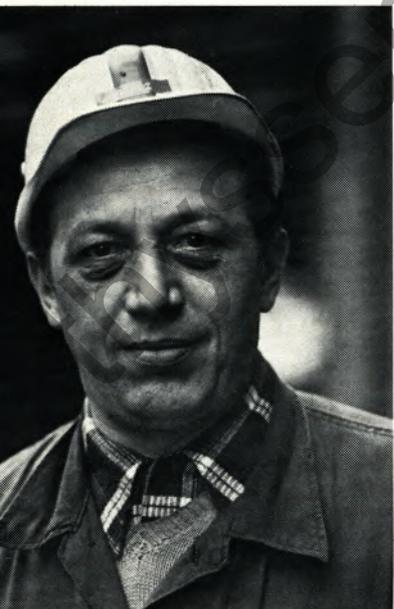
# NACHGEDACHT - BESSER GEMACHT !

Mit 135 DM wurde der Verbesserungsvorschlag prämiert, den der Verlager Erich Meyer vom Bereich Steintransport im Zementwerk einreichte. Der als „Hund“ bezeichnete Antriebswagen, der auf einem Schmalspurgeleis die Loren für den Steintransport auf die Verschiebebühne und von dort in die Härtekammer befördert, stieß oft mit seinen Laufrädern gegen die Spurkränze der Lorenräder. Dadurch wurde die beladene Lore zurückgedrängt, die Zange der Stapelautomatik erfaßte die erste Reihe der aufgestapelten Steine und zerstörte sie. Meyers Vorschlag, an beiden Seiten des Antriebswagens unmittelbar vor den Laufrädern Abweiser anzubringen, führte zur Abhilfe.



Mit 5000 DM ist ein Verbesserungsvorschlag prämiert worden, den Tagesobermeister Alfons Gracz für den Bereich des Quarto-Walzwerks ausgearbeitet hat. Dieser Vorschlag umfaßt zwei Maßnahmen: einmal die Einsparung des Ausstoßers am Stoßofen durch Einsatz einer vom Einstoßmann bedienten Fernsehkamera und zweitens die Verlegung der Brammenwäsche vom Walzrollgang auf den Ofenausrollgang. Zum zweiten Punkt ist zu sagen, daß dadurch die Voraussetzung geschaffen wurde, künftig auch Stranggußbrammen mit einer wesentlich größeren Breite zum Walzen größerer Tafellängen einzusetzen.

# PRÄMIERTE VERBESSERUNGS- VORSCHLÄGE



## **Czubak, Alfred**

MS: Aufstellen von transportablen Schrottkübeln im Bereich Zementwerk.

## **Ferchert, Helmut**

WSP: Geänderte Aufhängung der Abstreifmeißel/Kontistraße

## **Flesch, Johannes**

MS: Abweiserrolle im Rollgang vor Kalt-schere I/Feineisenstraße

## **Fischer, Ernst**

WDraht II: Geänderter Türrahmen am Knüppelofen/Drahtstraße II

## **Fischer, Martin**

EG: Automatische Einstellung des Brennerabstandes an der Probenbrennmaschine/Dreверhalle

## **Friedburg, Heinz**

EG: Automatische Einstellung des Brennerabstandes an der Probenbrennmaschine/Dreверhalle

## **Gracz, Alfons**

BIG: Versetzen der Brammenwäschle und Steuerung des Ausstoßers vom Beschikungspult am Stoßofen/Quartostraße

## **Graf, Günter**

MS: Änderung des Anschlags an den Torstahlmaschinen/Drahtstraße I

## **Gutsfeld, Georg**

MEH: Beseitigung einer Unfallgefahr an den Hydromenten in SoBe

## **Heckermann, Wilhelm**

MS: Anbringen von Schleißblechen an der Abdeckung des Kabelkanals/Portalkran 3 der Vergüthehalle

## **Hesselmann, Ernst**

MTBE: Automatisieren der Transportwege für Klinker und Gips im Zementwerk

## **Hübel, Hans**

MBIM: Olabstreifer an der Olmaschine/Warbandscherenlinie

## **Kaufer, Hermann**

MS: Änderung an den Klappen der Abtragevorrichtung und der Stapelautomatik der Steinpressen/Zementwerk

## **Kessler, Helmut**

SM IIa: Funkenflugschutz für die Deckeldichtung der Vakuum-Unterpfanne

## **Kessler, Helmut**

SM IIa: Haube zum Absaugen von Bleidämpfen bei Bleichargen in SM IIa

## **Kleefeld, Herbert**

EK: Einbau einer Heizung im Schacht der Abwasser-Hebeanlage/Forschungsinstitut

## **Königsmann, Erwin**

WBI: Olabstreifer an der Olmaschine/Warbandscherenlinie

## **Kraus, Günter Paul**

MS: Abweiserrolle im Rollgang von Kalt-schere I/Feineisenstraße

## **Kreuz, Heinrich**

SM II: Anbringen einer Fahrbegrenzung für das Chargierfahrzeug auf der Beschikungsbühne/Elektro-Manganofen

## **Krones, Johann**

WS: Anbringen einer Blechverkleidung am Schutzgelenker der Werkstraße zwischen Verladestelle 550er-Straße und Mech. Werkstatt

## **Kruit, Hermann**

BIPr: Stützböcke zum Biegen von Kessel-mänteln mit geringer Wandstärke im Preßwerk/BIPr

## **Kuhl, Peter**

MS: Verbesserung der Sichtverhältnisse für den Kranführer des Drahtbündelverladekrans 7/Drahtstraße II

## **Lion, Dieter**

WSP: Geänderte Aufhängung der Abstreifmeißel/Kontistraße

## **Löblein, Friedrich**

WSP: Änderung an der Knüppelstempelvorrichtung/Kontistraße

## **Mackowiak, Günter**

WS: Anbringen einer Sprechscheibe im Pfortnerhaus Tor 10

## **Mallmann, Franz**

VkEW: Vorrichtung zur Nacharbeit von Kuppelstangen und Buchsenlagern an den Dieselloks in VKEW

## **Manka, Edgar**

MS: Änderung der Schurre vom Sandtransportband II zum Becherwerk I der Mühle VI/Zementwerk

## **Massonne, Horst**

SM II: Geänderter Kegeleinsatz für die Stechproben/SM II

## **Mertens, Fritz**

WS: Anbringen einer Sprechscheibe im Pfortner Haus Tor 10

## **Mütting, Gerhard**

WDreh: Geänderter Walzenantrieb beim Drehen der Walzen für die Feineisenstraße

## **Pawlak, Albert**

BauS: Beheizung des Sandtrockenofens für Sandstrahlgebläse mit Gas/Blechwalzwerk

## **Pieper, Stefan**

BauS: Schutzscheibe für die Thermopane-Glasscheiben/Flammmaschine Brammenadju-stage

## **Prentki, Paul**

VkEW: Anbringen einer Markierung am Rolltor/Dreверhalle

## **Prokein, Wilhelm**

MS: Verbesserte Mitnehmereinrichtung für die Gerüstverschiebung/Drahtstraße II

## **Rath, Josef**

WGD: Einschleppen von Asche in der Heizungsanlage/Rothebuschstraße

## **Sajons, Hans**

WDreh: Säuberung von Walzen in WDreh

## **Seidler, Werner**

VkEW: Vorrichtung zum Reinigen der Spritzdüsen für die Farbenspritzanlage/VkEW:

## **Stratmann, Werner**

MS: Änderung an der Spritzmaschine für die SM-Ofen. Verstärkte Führung für die Kettenrollentraverse am 8-t-Chargierkran/SM IIb

## **Strehlke, Werner**

MES: Auswechseln der Bremsfedern in den Motoren der Steinpressen-Automatik

## **Schäfer, Heinz**

MS: Änderungen an der Vakuumpfanne 32 in SM IIa

## **Scharfenstein, H.-Günter**

MS: Änderung der Rutschenbleche am Schlackentransport der UCC-Heißflamma-schine. Wasserdüsen mit Iosem Einsatz für die UCC-Heißflamma-schine

## **Schebitz, Hans**

SM IIa: Funkenflugschutz für die Deckeldichtung der Vakuum-Unterpfanne

## **Schebitz, Hans**

SM IIa: Abdichten der Stopfenstangenführung an der Vakuumpfanne/SM IIa durch einen Ring aus Rundgummi

## **Scholz, Peter**

MS: Verstärkung der Transportmulden für „Robuster“-Fahrzeuge

## **Taschner, Karl-Heinz**

SM IIa: Abdichten der Stopfenstangenführung an der Vakuumpfanne/SM IIa durch einen Ring aus Rundgummi

## **Taschner, Karl-Heinz**

SM IIa: Funkenflugschutz für die Deckeldichtung der Vakuum-Unterpfanne

## **Terhardt, Johannes**

SoBe: Matrizen zur Reparatur der Filterkästen für Staubmasken

## **Teuber, Wolfgang**

SN: Ausgießen des inneren Deckels der 120-t-Stahlentgasungspfanne mit ff-Masse

## **Teuwen, Heinz**

WDreh: Säuberung von Walzen in WDreh

## **Tullius, Josef**

SM IIa: Funkenflugschutz für die Deckeldichtung der Vakuum-Unterpfanne

## **Twardy, Karl**

MS: Umsetzen der Kühlschaufeln am Turbinengenerator/Stahlwerk

## **Tyrna, Adolf**

MES: Auswechseln der Bremsfedern in den Motoren der Steinpressen-Automatik

## **Vorrath, Willi**

MES: Beseitigung einer Störquelle am Stromabnehmer der Klärbeckenbrücke/Em-scher-Wasserwerk

## **Weihe, Lutz**

Beseitigung einer Unfallgefahr im Labor/Zementwerk

## **Wesselmann, Günter**

MS: Änderung an den Klappen der Abtragevorrichtung und der Stapelautomatik der Steinpressen/Zementwerk

## **Wortelkamp, Siegfried**

MS: Schutz des Anlassers im BKS-Stapler VDP 50 durch Einbau eines Arbeitsstrom-relais

## **Zimmermann, Rudi**

MESchwach: Kennzeichnung der Rohrpostpatronen/HV

**A**ls der Deutsche Philipp Reis im Jahre 1861 den Fernsprecher erfand, war der Wegeiner weltweiten Verständigung über Länder, Meere und Kontinente hinweg vorgezeichnet. Obwohl zu diesem Zeitpunkt noch niemand die Bedeutung dieser epochalen Erfindung ahnte, ging die „Telephonie“ bereits wenige Jahrzehnte später in die Geschichte ein. Heute sind dem nahezu perfektionierten Fernsprecher kaum noch Grenzen gesetzt: Ein dichtes Fernsprechnetz ermöglicht Gespräche in die entlegensten Winkel der Erde.

Ohne Telefon wären modernes Management, Wirtschaft und Industrie nicht lebensfähig, denn geschäftliche Kontakte und Vorgespräche werden überwiegend telefonisch abgewickelt. Auch die HOAG macht darin keine Ausnahme: Jeden Monat werden hier durchschnittlich mehr als 40 000 Orts-, Bezirks- und Ferngespräche registriert.

Der in den letzten Jahren ständig gestiegene Telefonverkehr stellte unsere Vermittlung vor neue Probleme. Jedes abgehende und ankommende Gespräch mußte vom Vermittlungsdienst weitergeleitet wer-

den. Das erforderte neben einem erhöhten Arbeitsaufwand in der Fernsprecherzentrale auch unvermeidliche Wartezeiten für die vorbestellten Gespräche der Anrufer.

Diese Situation änderte sich schlagartig mit der Einführung der automatischen Gebührenerfassung im April des vergangenen Jahres. Seitdem sind alle amtsberechtigten Nebenstellen-Anschlüsse freigeschaltet, und die abgehenden Gespräche – darunter fallen Orts-, Bezirks- und Ferngespräche – werden direkt vom Arbeitsplatz aus über den Selbstwählferndienst der Bundespost geführt.

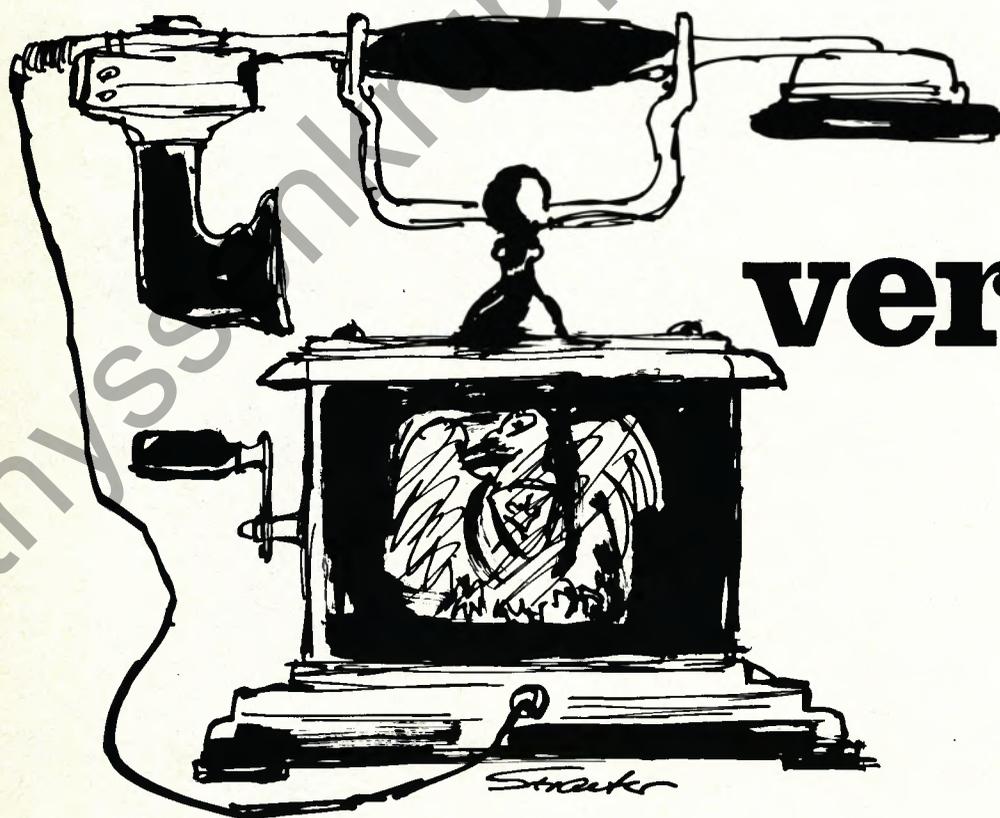
Durch diese Maßnahme wurde die Vermittlung wesentlich entlastet, und die ankommenden Gespräche können nun besser und zügiger weitergeleitet werden. Die Vermittlung stellt jetzt vor allem noch die Verbindungen für diejenigen Auslandsgespräche her, die sich nicht durch Fernwahl anwählen lassen. Außerdem nimmt sie alle Anmeldungen von Privatgesprächen entgegen, die getrennt von den Dienstgesprächen erfaßt werden. Daneben laufen nach wie vor sämtliche abgehenden Gespräche der halbamtlichen Apparate über unsere Vermittlung.

Aber nicht nur der Arbeitsaufwand im Vermittlungsdienst wurde verringert, auch zwei von den bei uns beschäftigten Telefonistinnen und Telefonisten konnten trotz des erheb-

lich gestiegenen Fernsprecherverkehrs infolge dieser Rationalisierung freigestellt und umbesetzt werden. Die Freistellung einer weiteren Arbeitskraft ist noch vorgesehen.

Der bessere Service im Telefonverkehr bei der HOAG vollzog sich schrittweise. Bereits 1964 wurden für alle amtsberechtigten Nebenstellen-Anschlüsse die Bezirksgespräche freigegeben, denn sie machen weit mehr als die Hälfte aller Gespräche aus. Bezirksgespräche konnten damals in einem Radius von 70 Kilometern geführt werden. Das Gebiet reichte von Dorsten über Köln nach Krefeld. Genaue Kontrollen dieser Gespräche gab es zu der Zeit noch nicht. Dafür wurden Kontrolldrucker eingesetzt, die in Stichproben Datum, Ortsbezeichnung und Zahl der Zeiteinheiten auf dem Kontrollstreifen registrierten.

Heute verläßt man sich nicht mehr auf unregelmäßige Stichproben: Die automatische Gebührenerfassung zeichnet bei jedem Amtsgespräch die angewählte Ruf-Nummer, die Nebenstellen-Nummer, von der das Gespräch geführt wurde, die Zahl der Gebühren-Ein-



**Direkt  
verbunden  
in**



**wenigen  
Sekunden**

heiten sowie Tag, Monat und genaue Uhrzeit des Anrufs auf. Bestimmte Impulse erfassen diese Merkmale auf Lochstreifen, die mittels der elektronischen Datenverarbeitung monatlich ausgewertet und anschließend den einzelnen Abteilungen zugeleitet werden.

Im Wählersaal der Hauptverwaltung, wo sämtliche Telefonanschlüsse der HOAG zusammenlaufen, befindet sich auch die Anlage für die automatische Gebührenerfassung. Hier sind 55 Amtsleitungen der Bundespost installiert, die für die Kapazität unseres gesamten Telefonverkehrs ausreichen. Diese Nebenstellen-Anlage ist für insgesamt 2500 Anschlußeinheiten ausgelegt. Davon sind 900 Anschlußeinheiten amtsberechtigigt und 1600 für den werksinternen Telefonverkehr vorgesehen.

Eine direkte telefonische Verbindung vom Arbeitsplatz in jede Stadt der Bundesrepublik

*Durch den automatischen Selbstwähldienst ist die Telefonvermittlung wesentlich entlastet worden. In der Zentrale (Bild oben) werden nur noch die Verbindungen handvermittelt, die noch nicht im Selbstwähldienst herzustellen sind. Das untere Bild zeigt einen Blick auf die automatische Gebührenerfassung. Hier wird auf Lochstreifen jedes abgehende Gespräch registriert.*

oder sogar in das benachbarte Ausland ist jetzt in wenigen Sekunden möglich, ohne noch die Vermittlung einzuschalten. Längere Wartezeiten oder Rückfragen der Anrufer in der Zentrale, die oft zu Mißverständnissen führten, fallen nun weg.

Damit ist ein besserer und schnellerer Telefonkontakt nach draußen geschaffen worden. Die Auslandsfernwahl der Bundespost ermöglicht es, bereits dreizehn Länder in Europa anzuwählen, ohne durch das Fernmeldeamt vermitteln zu lassen. Entfernungen im Telefonverkehr haben heute nichts Imponierendes mehr, sie sind zusammengeschrumpft auf Minuten und Sekunden. In absehbarer Zeit ist eine telefonische Direktwahl von Deutschland nach Amerika möglich. Ein Gespräch vom Arbeitsplatz nach New York, Boston oder Los Angeles ist dann keine Zukunftsmusik mehr, sondern selbstverständlich geworden.



# Was tun bei Übergewicht?



Jede stärkere Fettleibigkeit ist behandlungsbedürftig. Darüber führen die Statistiken der Lebensversicherungen eine eindeutige Sprache: Bei einem Übergewicht von mehr als 25 Prozent wird die Lebenserwartung um 74 Prozent eingeschränkt. Wann kann man denn nun von einem Übergewicht sprechen? Dazu muß zuerst das Normalgewicht ermittelt werden. Das ist sehr einfach: Von der Körpergröße (in cm) wird die Zahl 100 abgezogen, damit hat man das normale Körpergewicht (in kg) gefunden. Beispiel: Eine Frau, die 160 cm groß ist, sollte ein Normalgewicht von 60 kg haben ( $160 - 100$ ). Hat sie nun aber ein Gewicht von 85 kg, so beträgt ihr Übergewicht 25 kg, also 41 Prozent.

Im allgemeinen werden die Personen als übergewichtig betrachtet, bei denen das Normalgewicht um mehr als 15 Prozent überschritten wird. In unserem Beispiel dürfte die Frau also noch 69 kg wiegen ( $15$  Prozent von  $60 = 9$ ;  $60 + 9 = 69$ ), ehe man sie als übergewichtig bezeichnen würde. Tatsächlich aber wiegt sie leider 85 kg, ist also fettsüchtig.

Wie kommt es nun zur Entstehung einer Fettsucht? Viele dicke Menschen glauben, daß „schwere Knochen, Drüsenstörungen, Vererbung und Veranlagung“ die Ursachen für die Entwicklung sind und daß die Nahrungszufuhr demgegenüber

keine entscheidende Rolle spielt. Tatsächlich aber sind die sogenannten „schweren Knochen“ am Übergewicht höchstens mit 1 kg beteiligt, und Drüsenstörungen liegen bei weniger als 1 Prozent der Fettleibigen vor! Bei 99 Prozent aller Dicken besteht ein unglückliches Verhältnis zwischen der mit der Nahrung zugeführten Kalorienmenge und dem Kalorienbedarf des Körpers. Es wird mehr zugeführt als verbraucht.

Um eine Gewichtsabnahme zu erreichen, gibt es daher nur zwei Möglichkeiten: die Kalorienzufuhr herabzusetzen oder den Kalorienverbrauch zu erhöhen. Diese Vorschrift klingt einfach genug, aber in der praktischen Ausführung erfordert sie vom übergewichtigen Menschen sehr viel Energie und nicht nachlassendes Bemühen. Eine Steigerung des Kalorienverbrauchs ist durch vermehrte körperliche Tätigkeit möglich. Aber wer steht schon gern eine halbe Stunde früher auf, um den täglichen Weg zur Arbeit zu Fuß zurückzulegen? Wer geht regelmäßig am Abend eine Stunde spazieren, wenn zu Hause der Fernsehschirm lockt? Die entscheidende Maßnahme für eine Gewichtsabnahme ist daher die Verminderung der Kalorienzufuhr. Der Übergewichtige wird sich nur von seinen überflüssigen Pfunden befreien können, wenn er seine Eßgewohnheiten und seine Frau ihre Kochgewohnheiten ändert!

Die eigene

Karriere



# richtig planen

gesprächen gleichgültig gegenüberstehen. Deswegen analysieren Sie erst einmal Ihre Ziele.

Unglücklicherweise machen so etwas nur wenige Leute. Sie übernehmen einfach das, was andere für erstrebenswerte Ziele halten. Sie glauben irrtümlicherweise, daß auch für sie selbst gut ist, was andere für gut halten. Eigentlich müßte schon jeder diese Erfahrung gemacht haben: Man soll nicht andere darüber nachdenken lassen, was einem selbst nützlich ist.

Fragt man, was viele für erstrebenswert halten, bekommt man häufig eine Reihe von nichtsagenden Klischeeantworten zu hören: Ich will viel Geld verdienen, ich will schnell vorankommen, ich will an die Spitze meiner Abteilung, meines Betriebes. Diese Zielvorstellungen sind so allgemein, daß sich auf ihnen nur selten eine Karriereplanung aufbauen läßt. Leider wachsen wir in unserer Welt mit solchen Pauschalvorstellungen auf. Uns ist in unserer Jugend in den weitaus meisten Fällen nichts Erstrebenswerteres beigebracht worden. Wenn auch für einige Leute die eben genannten Vorstellungen bedeutungsvolle Ziele sind, so kann man sie dennoch nicht verallgemeinern. Sie passen nicht für Lieschen Müller und Arthur Durchschnittsbürger.

Eine vollständige Analyse Ihrer Ziele ist wahrscheinlich nicht ohne fachliche Hilfe möglich. Sie können sich aber sehr schnell helfen, ihre eigenen — oftmals unbewußten — Ziele zu ergründen und zu verstehen, wenn Sie

sich die folgende Reihe von Fragen ohne Selbstüberheblichkeit ehrlich beantworten, das Ergebnis aufschreiben und nach einer Grundtendenz in den Antworten fahnden.

1. Wenn Sie jede Arbeit haben könnten, welche würden Sie wählen?
2. Wieviel Geld möchten Sie verdienen?
3. Was meint Ihre Frau, wieviel Geld Sie verdienen sollten?
4. Bevorzugen Sie ausführende Arbeiten?
5. In was für einem Betrieb arbeiten Sie lieber:
  - a) Wo Entscheidungen durch Einzelpersonen gefällt werden?
  - b) Wo Entscheidungen durch Ausschüsse beschlossen werden?
6. Möchten Sie lieber einen sicheren Posten, den Sie ohne großes Risiko lange innehaben können?
7. Bevorzugen Sie eine Beschäftigung, in der es auf Bewährung ankommt, wenn das Unternehmen Sie weiterbeschäftigen soll?
8. Welchen Preis wären Sie bereit zu zahlen (welche Opfer würden Sie dafür bringen), um voranzukommen?
9. Sind Sie bereit, sich auch politisch zu engagieren?

10. Wie schätzen Sie Ihre eigene Intelligenz im Vergleich zu Ihrem nächsten Rivalen ein? (Vergleichen Sie sich nicht nur mit dem Durchschnitt)
11. Wie hoch ist Ihr Einkommen im Vergleich zu anderen?
12. Wie steht es mit Ihrem gesellschaftlichen Geschick im Vergleich zu anderen? (im Vergleich zu Ihren Rivalen)
13. Besitzen Sie alle notwendigen Voraussetzungen für den Posten, den Sie wünschen? Wenn nicht, auf welche Weise können Sie sich diese Voraussetzungen erwerben?
14. Wo decken sich Ihre Ziel- und Wertvorstellungen mit denen des Betriebes und wo nicht?
15. Bejahen Sie die Firmenpolitik in allen Teilen oder nicht?
16. Wieviele Mitarbeiter konnten bisher aus Ihrer Abteilung in höherwertige Positionen aufsteigen?
17. Könnte Ihr Vorgesetzter einmal versetzt werden?
18. Möchte Ihr Vorgesetzter Ihnen helfen, voranzukommen?
19. Wie verhalten sich die Vorgesetzten in dieser Frage?

Wenn Sie diese Fragen ohne Schönfärberei beantwortet haben, dann ist es nicht mehr weit zu der Erkenntnis, welchen Weg Sie einschlagen müssen, um zum Ziel zu kommen. Noch etwas rät der Psychologe Dr. Schoonmaker: Lernen Sie die Regeln der Unternehmenspolitik. Ferner müssen sie feststellen, von wem und wie bei Ihnen die Entscheidungen gefällt werden. Überwachen Sie Ihren Fortschritt regelmäßig und ändern Sie Ihren Generalfeldzugsplan sofort, wenn es nötig ist.

Also: Dann los. Ich kneife beide Daumen für Sie. *Harald Raschke*



Viele Menschen leben in der trügerischen Hoffnung, daß sie eines Tages „entdeckt“ werden. Sie warten darauf, daß irgendein wohlgesinnter Vorgesetzter bei ihrem Anblick jählings von der Erkenntnis durchschüttelt wird: Das ist der richtige Mann, den wir brauchen.

Es ist bekanntlich in den meisten Fällen ganz anders. Erst kürzlich sagte mir jemand: „Seit zwanzig Jahren habe ich darauf gewartet, daß mein Chef merkt, wie ich rackere und schuffte. Seit zwanzig Jahren habe ich darauf gewartet, eine bescheidene Karriere zu machen. Jetzt weiß ich, daß dieses vertrauensvolle Warten falsch war. Man muß sein Schicksal selbst in die Hand nehmen!“

Gerade in Großunternehmen geht es oft sehr unpersönlich zu. Ein Betrieb ist von Natur aus selbstsüchtig; er muß an seinem Erfolg arbeiten, und dabei geraten das verständliche Geltungsstreben und die Karrierevorstellungen des Einzelnen leicht ins Hintertreffen. Die meisten Vorgesetzten können sich auch gar nicht um die Neigungen ihrer Untergebenen kümmern. Sie sind zu sehr angespannt, sie arbeiten unter dem Sog des wichtigsten Betriebszieles: Das Geschäft muß erfolgreich sein. Damit stehen die Betriebsziele — psychologisch gesehen — oft im direkten Konflikt mit den Zielen des einzelnen Individuums.

Will jemand vorankommen und seine Karrierevorstellung verwirklichen, dann muß er selbst für seine Sache kämpfen. Er muß seine Interessen schützen und sich selbst fördern, damit er wirklich das wird, was er werden möchte. Die Frage ist: Wie kann man das tun? Dr. Schoonmaker — ein amerikanischer Psychologe — schlägt vor, einen Generalfeldzugsplan für sich selbst aufzustellen. Er sagt sinngemäß: Machen Sie sich klar, daß Ihre Vorgesetzten Ihrer Karrierevorstellung aus-

**W**as noch vor fünfzig Jahren ein unbekannter Faktor im Unternehmensgeschehen war, ist heute in der industriellen Arbeitswelt zum Wertmaßstab geworden und nicht mehr wegzudenken: der Arbeitsschutz. Verbunden mit der Arbeitsmedizin wird dieser Bereich bei allen Industrienationen sorgsam gepflegt. Denn inzwischen ist auch dem antiquiertesten Betrieb aufgegangen, daß Sicherheit am Arbeitsplatz Gold wert ist. Wenn die HOAG heute mit ihrer Unfallquote mehr als fünfzig Prozent unter dem Durchschnitt aller in der Hütten- und Walzwerks-Berufsgenossenschaft erfaßten Unternehmen liegt, so darf das als sicheres Zeichen eines gut funktionierenden Arbeitsschutzes gewertet werden. „Andere Länder, andere Sitten“ — für den Tourist mag das Sprichwort noch stimmen. Im Bereich des Arbeitsschutzes hat es jedoch seine Gültigkeit verloren. Die Erfahrung beweist, daß auch der Ostblock mit seinem völlig anderen Wirtschaftssystem auf dem Sektor der Arbeitssicherheit international denkt und „up to date“ ist. Die Studienreise einer Delegation der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsschutz durch die Sowjetunion erhärtet diese Tatsache.

Angeführt von dem leitenden Ministerialrat beim Arbeits- und Sozialministerium des Landes Nordrhein-Westfalen, Dipl.-Ing. Karl Begrich, lernte die dreiköpfige deutsche Studiengruppe nicht nur die Tätigkeit der für den gesamten Arbeitsschutz verantwortlichen Stellen kennen, sondern erhielt auch Einblick in Betriebe verschiedener Art, in die Arbeit wissenschaftlicher Institute. Sie besichtigte Brennpunkte des Arbeitsschutzes in verschiedenen Gegenden der Sowjetunion. Die Studienreise, in Begleitung des stellvertretenden Leiters der Abteilung Arbeitsschutz des Zentralrates der sowjetischen Gewerkschaften, ging von Moskau nach Leningrad, von dort nach Petershof am Finnischen Meerbusen und über Tiflis im Kaukasus nach Sotschi am Schwarzen Meer.

Die von Dipl.-Ing. Karl Begrich ausgewerteten Ergebnisse der Reise ergeben etwa folgendes Bild:

In der Sowjetunion hat seit etwa 1960 der Zentralrat der Gewerkschaften die Aufgaben des früheren Arbeitsministeriums übernommen. Er hat das

Recht, alle Arbeitsbedingungen zu kontrollieren, Verbesserungen vorzubereiten und durchzusetzen. Die Sowjet-Gewerkschaften haben darüber hinaus die Möglichkeit, Entwürfe neuer Gesetze oder Vorschläge zu wünschenswerten Änderungen von Arbeitsschutzgesetzen vorzulegen, die dann von der Regierung akzeptiert werden. Für die Weiterentwicklung des Arbeitsschutzes und die Ausarbeitung von Normen unterhält der Zentralrat der Sowjet-Gewerkschaften sechs Forschungsinstitute, darunter die von der deutschen Delegation besichtigten Institute in Moskau, Leningrad und Tiflis. Das kleinste dieser Institute arbeitet mit 175, das größte mit 300 Personen, wobei sich der Anteil der Wissenschaftler, die zumeist Kandidaten bestimmter Disziplinen sind, auf etwa 30 stellt. Der Titel „Kandidat“ entspricht unserem Dokortitel.

50 bis 60 Prozent der Wissenschaftler und der Mitarbeiter dieser Institute sind Frauen. Die hier erarbeiteten Ergebnisse werden als Normenvorschläge dem Zentralrat zugeleitet und gelangen von dort an die Regierung, die diese Normen als bindend im Verkündungsblatt veröffentlicht. Die Normen werden alle fünf Jahre überarbeitet.

## Arbeitsschutz auch in der Sowjetunion ganz aktuell

# Ers

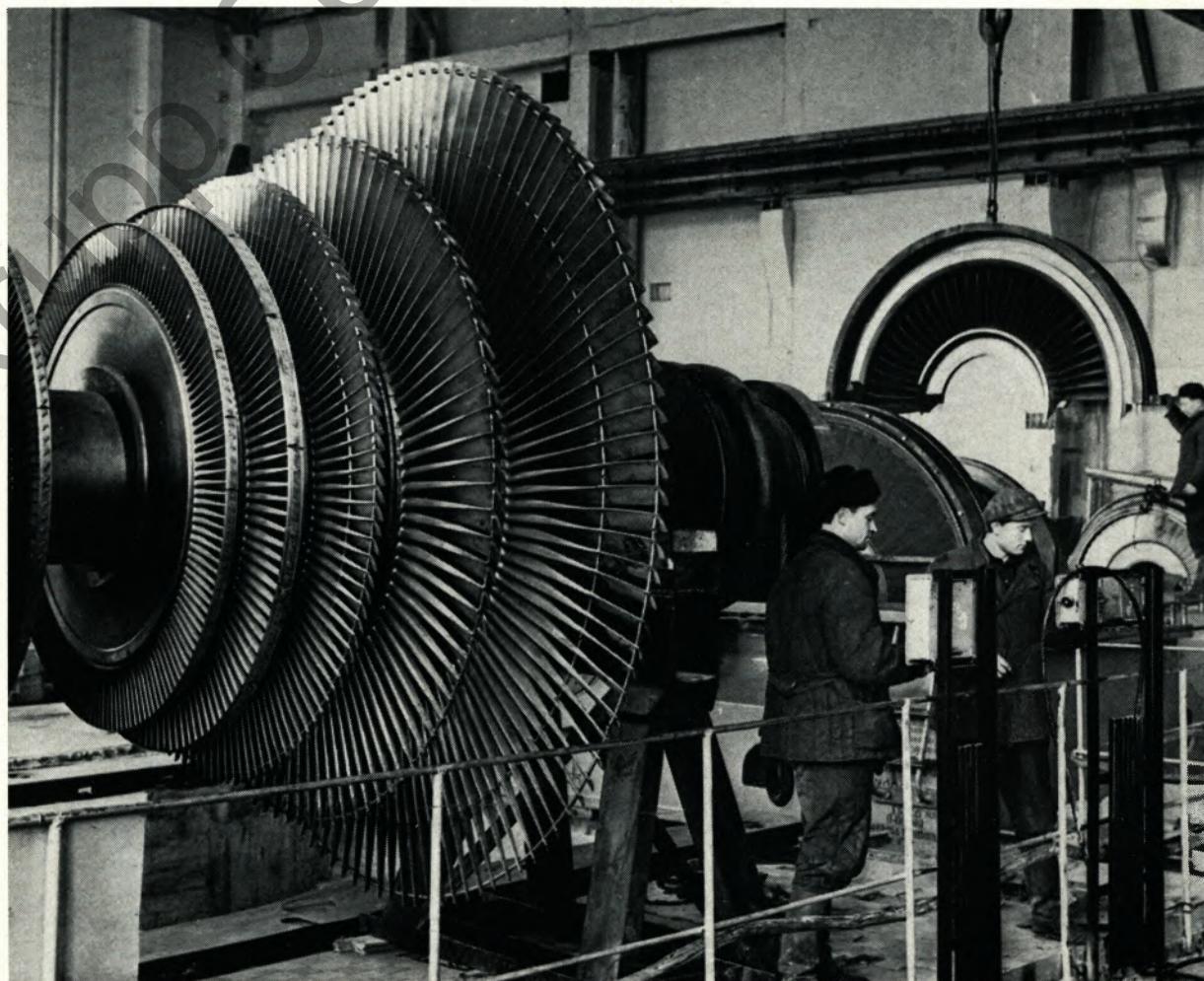
Die Institute der Sowjet-Gewerkschaften koordinieren ihre Arbeiten untereinander und stimmen sich auch mit ähnlichen Instituten ab, die es in der Industrie und bei Ministerien gibt. So unterhält z. B. das Gesundheitsministerium 18 Forschungsinstitute, von denen sich einige ebenfalls mit Fragen und Problemen des Arbeitsschutzes und der Arbeitsmedizin befassen.

Die sowjetischen Gewerkschaften sind aber nicht nur maßgebend für den gesamten Arbeitsschutz, sie sind zugleich auch Träger der Unfall- und Sozialversicherung. Ihre mannigfaltigen Ausgaben bestreiten sie aus den Beiträgen der etwa 80 Millionen Arbeiter und Angestellten und einem bestimmten Anteil öffentlicher Mittel, da sie ja zugleich gewerkschaft-

liche wie staatliche Aufgaben wahrzunehmen haben.

In jedem Betrieb besteht eine Betriebsgewerkschaftsleitung (BGL), die sowohl die Produktion als auch die Einhaltung aller Arbeitsschutzvorschriften kontrolliert. Insbesondere arbeitet die BGL zusammen mit dem Betriebsleiter zu Beginn jeden Jahres den „Kollektivvertrag“ aus, der Regelungen für die Produktion, für Löhne, für die Sozialversicherung, für Wohnungswesen, für die Ausbildung, für kulturelle Einrichtungen und für den Arbeitsschutz enthält.

Der vereinbarte Vertragsentwurf wird der Belegschaftsversammlung zur Billigung vorgelegt, dann an den Zentralrat der Sowjet-Gewerkschaften weitergeleitet, der ihn binnen sieben Tagen registriert. Damit



# Sicherheit - dann raboti

wird dieser Vertrag verbindlich und zur Rechtsvorschrift. Wer gegen seine Bestimmungen verstößt, kann strafrechtlich zur Verantwortung gezogen werden.

Außer dem Leiter des Betriebes sind je nach Unternehmensgröße für den Arbeitsschutz verantwortlich: die Chefingenieure, die Abteilungsleiter, die Leiter von Werkstätten, Laboratorien usw. In solchen Betrieben finden sich dann auch Ingenieure für Sicherheitstechnik, die befugt sind, von den jeweils Verantwortlichen die Abstellung festgestellter sicherheitstechnischer Mängel zu fordern.

Ergänzt wird diese innerbetriebliche Überwachungstätigkeit durch die bereits schon erwähnten Arbeitsschutzkommissionen, die von der Betriebsgewerkschaftsleitung gebildet werden. Ihre Mitglieder kontrollieren täglich die Einhaltung aller für den Betrieb zu berücksichtigenden Arbeitsschutzvorschriften. Sie beteiligen sich auch an der Unterweisung der Arbeiter in Sicherheitstechnik und der Instruktion am Arbeitsplatz.

Dem Zweck der betrieblichen Unfallbekämpfung sollen auch sogenannte „Unfallkabinette“ dienen, in denen Unfallverhütungswerbung ausliegt, Unfallstatistiken aushängen und betriebsspezifische Arbeits- und Körperschutzmittel ausgestellt werden.

Nach den im Zentralrat erhaltenen Auskünften hat sich die Zahl der gemeldeten Unfälle in den letzten vier Jahren um etwa 40 Prozent gesenkt. Die größten Erfolge hat man dort erzielt, wo bisher die meisten Unfälle auftraten und wo man deshalb zunächst mit verstärkten Unfallverhütungsmaßnahmen ansetzte. Der Besuch der Betriebe verschiedener Art zeigte auch, daß man sich bemüht, so unfallsicher wie möglich zu arbeiten. Alle Antriebs-elemente sind abgedeckt oder umwehrt. Das Freihalten der Verkehrswege und die Ordnung



als eine wichtige Maßnahme zur Ausschaltung vieler Unfallquellen fällt besonders auf. Wahrscheinlich liegt das auch an der den Russen anerzogenen Disziplin, die sich auch in der Sauberhaltung von Straßen, Plätzen, Parkanlagen und öffentlichen Verkehrsmitteln zeigt. So würde es niemandem einfallen, Abfälle, Papierschnitzel, Zigarettenkippen woanders hinzuwerfen als in die überall bereitstehenden großen Abfallvasen.

Was den Körperschutz angeht, so sind die Betriebe gehalten, Arbeitsschutzmittel unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Diese Regelung entspricht einem im Jahr 1966 gefaßten Beschluß des Ministerrats, der zudem darauf abzielt, die Versorgung der Beschäftigten mit Schutzkleidung, Sicherheitsschuhen, Atemschutzgeräten, Schutzbrillen und Handschuhen weiter zu verbessern. Die Gewerkschaften nehmen danach auch Einfluß auf qualitativ einwandfreie Herstellung der Schutzmittel.

Zumeist haben größere Betriebe einen selbständigen Werksarzt-dienst, mitunter auch ein eigenes Nachtsanatorium. Hier können Beschäftigte, die tagsüber ihrer normalen Arbeit nachgehen, nachts betreut und überwacht werden. Vielfach hat man in Zusammenhang mit Betrieben Polikliniken eingerichtet, die auch der Bevölkerung zur Verfügung stehen und in denen wiederkehrende und Reihenuntersuchungen vorgenommen werden. Es scheint der Regelfall zu sein, wie in einer Uhrenfabrik in Petrodworesk mitgeteilt wurde, daß die Belegschaften mindestens einmal im Jahr untersucht werden.

Um die Gesundheit und die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten, hat man für den Urlaubsaufenthalt eine große Anzahl von Kurheimen geschaffen, besonders in den Räumen um Riga und im Nordkaukasus, in Sotschi am Schwarzen Meer und auf der Krim. Diese Sanatorien sollen in erster Linie der Vorbeugung dienen, aber auch für Zwecke der Rehabilitation genutzt werden. Das ist in der in diesem Rahmen gebotenen Kürze ein Überblick über den Arbeitsschutz in der Sowjetunion. „Ochana truda“ (Arbeitsschutz) ist integrierender Bestandteil des Arbeitslebens. Er wird zwar zielbewußt betrieben, bei einem Vergleich jedoch schneidet der Arbeitsschutz in Deutschland keinesfalls schlecht ab...

# Wohngeld

# reformbed

Das Wohngeld nach dem Wohngeldgesetz ist vor fast fünf Jahren mit dem Ziel eingeführt worden, Wohnungsinhabern und ihren Familien zur Vermeidung sozialer Härten ein Mindestmaß an Wohnraum wirtschaftlich zu sichern. Das Wohngeld soll die Antragsberechtigten finanziell in die Lage versetzen, die Aufwendungen für eine ihrer Familie und ihrem Einkommen angemessene Wohnung zu bezahlen. Es soll besonders dort helfen, wo die Miete oder die Zinsen und Darlehensrückzahlungen für das Eigenheim oder die Eigentumswohnung unzumutbar hoch sind. Mieter und „Eigenheimer“ können deshalb vom Staat Wohngeld bekommen, wenn die Höhe der zu berücksichtigenden Miete oder Belastung die tragbare Miete oder Belastung übersteigt.

Dieses Wohngeld ist nicht als Fürsorgeleistung gedacht, sondern als ein Mittel staatlicher Wohnungspolitik. Es ist ein gesellschaftspolitischer Beitrag von Bund und Ländern, die je zur Hälfte die Wohngeldleistungen aufbringen. Wie das Soziale Mietrecht die Wohnung rechtlich sichert, dient das Wohngeld dazu, die Wohnung wirtschaftlich zu sichern. Das Bestehen und die Höhe eines Wohngeldanspruches hängen von den besonderen Verhältnissen und Bedürfnissen des Antragstellers und seiner Familie ab, vor allem von der Familiengröße, dem Familieneinkommen, der Wohnungsgröße und der Höhe der Miete oder Belastung.

Inwieweit dieses Ziel erreicht wird und das Wohngeldgesetz im System unserer sozialen Sicherung die ihm zugeordnete Funktion erfüllt, zeigt ein Blick in die Wohngeldstatistik. Von den rund 700 000 Wohngeldempfängern zählt der größte Teil zu den Rentnern, Pensio-

nären und Arbeitern (81 %). Entsprechend dem von Jahr zu Jahr zunehmenden Bestand an Neubauwohnungen wohnen sie zu rund 75 Prozent in Neubauwohnungen, zu 25 Prozent in Altbauwohnungen. Bei der Wohngeldgewährung in Form eines Lastenzuschusses für Eigenheimer liegt der Schwerpunkt bei den kinderreichen Familien, vor allem Arbeiterfamilien. Sie machen 57 Prozent der Lastenzuschußempfänger aus.

Das Wohngeld fördert damit auch den Bau von Eigenheimen und Eigentumswohnungen für kinderreiche Familien. Fast die Hälfte der Mietzuschußempfänger hat ein monatliches Familieneinkommen unter 300 DM. Hiernach scheint das Ziel des Wohngeldgesetzes, Bürgern mit geringem Einkommen ihre Wohnung sozial zu sichern, im wesentlichen erreicht worden zu sein. Andererseits lassen die steigenden Ausgaben der öffentlichen Haushalte für Wohngeld erkennen, daß die Einkommensentwicklung nicht Schritt hält mit den steigenden Baukosten und Mieten; Bund und Länder brachten gemeinsam für Wohngeld auf: 1966 rund 395 Millionen DM, 1967 rund 430 Millionen DM, 1968 bereits rund 520 Millionen DM und 1969 (geschätzt) rund 700 Millionen DM.

Erschwerend für die Erreichung des Zieles, soziale Härten zu vermeiden, wirken sich seit Inkrafttreten des Wohngeldgesetzes am 1. April 1965 besonders aus: Die Ermittlung des für die Wohngeldgewährung maßgebenden Familieneinkommens, die Einkommensgrenze, die derzeitigen Wohnflächen Grenzen und die derzeitigen Obergrenzen, bis zu denen die Miete oder Belastung bei der Wohngeldgewährung für Wohnraum nur berücksichtigt wird.



# irftig

Die Vorschriften über die Ermittlung des Familieneinkommens sind für die Wohngeldberechtigten von erheblicher praktischer Bedeutung. Einige Unklarheiten und unbillige Auswirkungen, aber auch der mit dem Gesetz verbundene Verwaltungsaufwand haben zu starker Kritik am Wohngeld geführt. Eine Vereinfachung dieser Vorschriften über die Einkommensermittlung ist deshalb dringend geboten. Weiterhin sollte die Einkommensgrenze, durch die der Wohnrauminhaber von der Wohngeldgewährung ausgeschlossen wird, wenn das Familieneinkommen einen bestimmten Betrag übersteigt, der allgemeinen Einkommensentwicklung angepaßt werden. Die noch an den Verhältnissen des Jahres 1960 orientierte Einkommensgrenze ist inzwischen überholt. Für die Größe der Wohnungen sind im Wohngeldgesetz Wohnflächengrenzen festgesetzt, die nach der Zahl der zum Haushalt zu rechnenden Familienmitglieder gestaffelt sind. Diese Mindestwohnflächen, im Wohngeldgesetz als „benötigte Wohnflächen“ bezeichnet, werden den Durchschnittsgrundrissen des modernen Wohnungsbaues nicht mehr in vollem Umfange gerecht. Schon bei Verabschiedung des Wohngeldgesetzes wurde darauf hingewiesen, daß die benötigte Wohnfläche von 40 qm für Ein-Personen-Haushalte nicht ausreiche. Gerade im Bereich der Wohnungen für Alleinstehende und für Kleinfamilien müßte den Gegebenheiten mehr als bisher Rechnung getragen werden. Für diese Wohnungen sind wegen einer Mindestausstattung bestimmte Wohnungsgrößen erforderlich. Die Wohnflächengrenzen sollten deshalb der Entwicklung im modernen Wohnungsbau angepaßt werden.

Die Obergrenzen im Wohngeldgesetz, bis zu denen die Miete oder Belastung bei der Wohngeldgewährung berücksichtigt wird, liegen zwischen 2,40 DM und 3,70 DM je Quadratmeter Wohnfläche im Monat. Sie sind nach dem unterschiedlichen Wohnwert der Wohnungen gestaffelt und richten sich nach dem Zeitpunkt der Bezugsfertigkeit und Ausstattung der Wohnungen in bezug auf Sammelheizung und Bad sowie nach der Ortsklasse des Ortes, in dem die Wohnung liegt.

Diese Obergrenzen werden als zu niedrig angesehen, weil die Baukosten und damit auch die Mieten und Belastungen seit der Festsetzung der Obergrenzen im Jahre 1965 wesentlich gestiegen sind. Zwar müßte nach einer Anhebung der Obergrenzen mit einer Steigerung des Mietpreinsniveaus gerechnet werden, da erfahrungsgemäß die Obergrenzen insbesondere im Altwohnungsbestand vielfach zum Orientierungsmaßstab für die allgemeine Miethöhe genommen werden. Andererseits darf nicht verkannt werden, daß wegen der zunehmenden Überschreitung der Obergrenzen infolge der gestiegenen Mieten und Belastungen Nachteile für die Wohngeldempfänger eintreten, die der Zielsetzung des Wohngeldgesetzes zuwiderlaufen. Deshalb sollte eine Anhebung der Obergrenzen unter Berücksichtigung der Miethöchstsätze im öffentlich geförderten sozialen Wohnungsbau angestrebt werden.

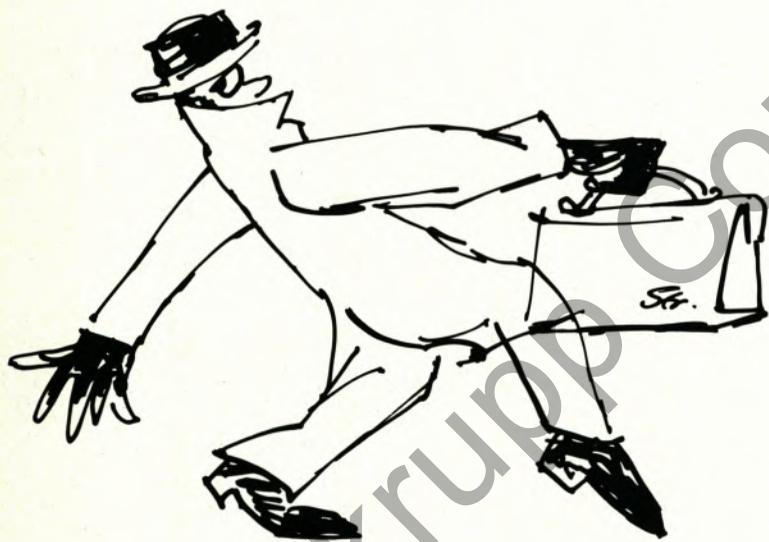
Zu den Nachteilen durch die Obergrenzen kommt für Eigenheimer erschwerend hinzu, daß Wohngeld ganz versagt wird, wenn die zu berücksichtigende Belastung die jeweilige Obergrenze um mehr als 35 Prozent, in besonderen Ausnahmefällen um mehr als 40 Prozent übersteigt. Durch diese Versagungsvorschrift (§ 28 a WohngeldG)

# arbeit und rechtsprechung

## Schutz für Arbeitnehmereigentum

Bringt ein Arbeitnehmer Eigentum in den Betrieb ein, das er für seine Arbeit benötigt, so ist der Arbeitgeber aufgrund der ihm obliegenden Fürsorgepflicht gehalten, dieses Arbeitnehmereigentum vor Schaden zu bewahren. In dem zu entscheidenden Falle waren bei einem Brand das private Tonbandgerät und Tonbänder

eines Angestellten, die dieser zur Vereinfachung des Korrespondierens in den Betrieb mitgebracht hatte, den Flammen zum Opfer gefallen. Dem Angestellten sei nicht zuzumuten, das Gerät und die Tonbänder jeden Abend mit nach Hause zu nehmen, entschied das Bundesarbeitsgericht. (Aktz. AZR 149/68)



## „Organisieren“

Auch der Versuch der Entwendung von „Gegenständen geringen Wertes“ ist als strafrechtlicher Begriff anzusehen. So wurde die fristlose Entlassung eines Arbeitnehmers vom Landesarbeitsgericht in Düsseldorf als berechtigt anerkannt, nachdem bei einer Kontrolle in seiner Aktentasche eine Drahtbürste und zwei Stück Seife gefunden wurden, die aus dem Eigentum des Arbeitgebers stammten und die der Mann entwenden wollte. (Aktz.: 2 Sa 456/68)

## Geldbuße wegen Schuleschwänzens

Ein berufsschulpflichtiges Mädchen (kaufm. Lehrling, 16 Jahre alt) blieb häufig dem Unterricht fern. Schließlich verhängte die Schulbehörde gegen die störrische Schülerin eine Geldbuße. Ihre Mutter ging vor Gericht und focht den Bußgeldbescheid an. Das Oberlandesgericht Frankfurt warnte grundsätzlich davor, das Schuleschwänzen zu bagatellisieren. Der Unterricht in der Berufsschule sei für die berufliche Ausbildung und Ertüchtigung der Jugendlichen sehr wichtig. Häufiges Schuleschwänzen, das zeige die Erfahrung, ziehe oft „soziales Fehlverhalten“ auch in anderen Lebensbereichen nach sich. Es sei aber zu bedenken, daß der Jugendliche möglicherweise nur über geringe Geldmittel verfüge; die Buße würde dann letztlich die zum Unterhalt verpflichteten Eltern treffen, was dann gerecht sei, wenn diese an dem Schuleschwänzen mitschuldig seien oder nicht auf den Jugendlichen einwirkten, seiner Berufsschulpflicht nachzukommen. (Aktz.: 2 Ws (B) 56/68)

## Wohngeld reformbedürftig

wollte der Gesetzgeber die Gewährung von Wohngeld für besonders aufwendige Eigenheime und andere Eigentumsmaßnahmen ausschließen. Die in der Praxis gesammelten Erfahrungen haben aber gezeigt, daß die Versagung von Wohngeld in solchen Fällen zu nicht gewollten Härten führt. Diese treten namentlich dann auf, wenn für das Eigenheim — ohne daß dies besonders aufwendig gebaut ist — lediglich wegen des hohen Kapitaldienstes für die aufgenommenen Fremdmittel Wohngeld versagt wird. Um in diesen Fällen eine Abhilfe schaffen zu können, ist eine Gesetzesänderung erforderlich.

Eine Milderung der nachteiligen Auswirkungen durch eine Überschreitung dieser Belastungsgrenzen ist allerdings bereits durch die Erste Durchführungsverordnung zum Wohngeldgesetz (Verordnung über die Wohngeld-Lastenberechnung) vom 4. August 1967 erreicht worden. In dieser Verordnung ist vorgesehen, daß die Zinsen und Tilgungen für das jeweils in der Wohngeld-Lastenberechnung ausgewiesene Fremdmittel nur bis zur Höhe von acht Prozent zuschussfähig sind. Dadurch kann in bestimmten Fällen eine Überschreitung der genannten Ausschlußgrenze wegen besonders hoher Belastung vermieden

# §

## Krankengeld und Erwerbsunfähigkeitsrente nicht gleichzeitig

Es dürfen aus verschiedenen Versicherungszweigen nicht Leistungen nebeneinander gewährt werden, die dieselbe Funktion erfüllen sollen, entschied der Bundesgerichtshof. Das treffe für Krankengeld und Erwerbsunfähigkeitsrente zu, denn beide haben denselben Zweck, nämlich den Verlust von Arbeitslohn auszugleichen. Diesem Grundsatz entspreche die Regelung in der Reichsversicherungsordnung (§ 183, Abs. 3), wonach der Anspruch auf Krankengeld mit dem Tage endet, an dem dem Versicherten eine Rente wegen Erwerbsunfähigkeit gewährt wird. (Aktz.: 1 Ca 21/68)

## Berufsgenossenschaft muß zahlen

Eine wegen einer Berufserkrankung gezahlte Rente muß auch dann weiter gezahlt werden, wenn sich später herausstellt, daß die Erkrankung nicht berufsbedingt war. Eine Rente wegen Berufskrankheit könne nur gemindert oder entzogen werden, wenn in den Verhältnissen des Versicherten eine Verbesserung eintrete oder nach der Rentengewährung die Ursachen entfielen. Zu dieser Feststellung kam das Sozialgericht Detmold in dem Rechtsstreit eines 63jährigen

leberkranken Metallarbeiters mit einer Berufsgenossenschaft. Der Kläger hatte 1958 seine Arbeit in einem Metallwerk wegen akuter Leberbeschwerden aufgeben und den Beruf wechseln müssen. Eine ärztliche Untersuchung ergab eine Leberzellschädigung, deren Ursache nach einem Gutachten der Medizinischen Akademie Düsseldorf auf den berufsbedingten Kontakt des Arbeiters mit Perchloräthylen (eine Substanz, die zum Entfetten von Metallen dient) zurückgeführt wurde. Aufgrund des Gutachtens wurde die zuständige Berufsgenossenschaft zur Zahlung einer Rente von 30% verpflichtet. Bei einer Routineuntersuchung wurde aber später festgestellt, daß die Lebererkrankung nicht vom Umgang mit giftigen Substanzen am Arbeitsplatz kommen konnte. Eine solche Vergiftung, so wurde in zwei Gutachten unabhängig voneinander festgestellt, müsse neun Jahre nach dem Berufswechsel des Arbeiters längst abgeklungen sein. Die immer noch vorhandene Lebererkrankung müßte also bisher noch nicht erkannte, andere Ursachen haben. Die Berufsgenossenschaft hatte daraufhin die Rentenzahlung eingestellt. (Aktz.: S 3 U 231/67)

## Vorzeitiges Altersruhegeld

Die Frage, wann der Zeitabschnitt von 20 Jahren endet, in dem eine Versicherte überwiegend beschäftigt oder tätig gewesen sein muß, damit sie den Anspruch auf das vorzeitige Altersruhegeld (Paragraph 1248, Absatz 3 der Reichsversicherungsordnung) erwerben kann, klärte der 4. Senat des Bundessozialgerichts in Kassel durch Urteil. Er entschied in einem Rechtsstreit gegen eine Landesversicherungsanstalt, daß der Zeitraum von 20 Jahren nicht notwendig vom Ende der letzten Erwerbstätigkeit aus zurückreicht. Es genüge für die Voraussetzung einer überwiegend rentenversicherungspflichtigen Arbeitszeit während der vergangenen zwei Jahrzehnte, daß dieser Sachverhalt bei Vollendung des 60. Lebensjahres erfüllt sei. Die somit erworbene Rechtsposition ändere sich auch dann nicht, wenn die Versicherte noch eine Zeitlang einer Erwerbstätigkeit nachgehe. (Aktz.: RJ 71/69)

werden. Die genannte Verordnung zum Wohngeldgesetz, die Umfang und Berechnung der für die Höhe des Lastenzuschusses maßgebenden Belastung für Eigenheime und andere Eigentumsmaßnahmen im Wohnungsbau regelt, hat außerdem dazu beigetragen, daß das Bewilligungsverfahren vereinfacht, verbilligt und beschleunigt worden ist.

Weiterhin wird durch die am 1. November 1969 in Kraft getretene Zweite Durchführungsverordnung zum Wohngeldgesetz (Verordnung über die Wohngeld-Mietenermittlung) die Anwendung des Gesetzes erleichtert. Das Bewil-

ligungsverfahren wird vereinfacht, der Verwaltungsaufwand verringert werden. Diese Verordnung enthält Vorschriften über die Ermittlung der Miete und des Mietwertes, über die Festsetzung von Pauschbeträgen für die bei der Ermittlung der Miete außer Betracht bleibenden Umlagen, Zuschläge und Vergütungen sowie über die Ermittlung des auf die Wohnraumnutzung entfallenden Entgelts in Wohnheimen. Zugleich will die Verordnung auch gewisse Härten beseitigen oder mildern, die nach den bisherigen Erfahrungen bei Anwendung der Ersten Durchführungsverordnung aufgetreten sind und nicht vorauszusehen waren.

Wenn auch durch die genannten Verordnungen eine Verbesserung des Wohngeld-Bewilligungsverfahrens zu erreichen ist, so können die aufgezeigten Schwierigkeiten doch nur durch eine Gesetzesänderung beseitigt werden. Die Novellierung des Wohngeldgesetzes dürfte deshalb eine von den dringenden Aufgaben des Gesetzgebers in dieser Legislaturperiode sein.

Übrigens: Nähere Auskünfte über das Wohngeldgesetz sowie Antragsformulare sind bei unserer Wohnungsvermittlung in der Essener Straße (im Bauhof gegenüber der Hauptverwaltung, Tel. 88 41 15) zu erhalten.

Arbeitsaufnahme. Hier kann die Bundesanstalt Zuschüsse zu den Bewerbungskosten, zu Reise- und Umzugskosten, Mittel für die Arbeitsausrüstung, Trennungsbeihilfen, Überbrückungsbeihilfen und sonstige Hilfen gewähren. Mit Darlehen oder Zuschüssen an die Arbeitgeber wird auch die berufliche Eingliederung von Arbeitssuchenden gefördert, deren Unterbringung unter den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes erschwert ist.

**Ausbildungsförderung:** Der Verwaltungsrat der Bundesanstalt für Arbeit hat neue Anordnungen zum Arbeitsförderungsgesetz beschlossen. Eine Anordnung befaßt sich mit der individuellen Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung. Ihr Ziel ist es, die berufliche Beweglichkeit zu sichern oder zu verbessern, einen beruflichen Aufstieg zu unterstützen. Mangel an qualifizierten Arbeitskräften zu vermeiden oder zu beheben und Arbeitslosigkeit, aber auch qualitative und quantitative Unterbeschäftigung zu verhüten oder zu beenden. Neben Darlehen werden, jeweils unter bestimmten Voraussetzungen, folgende Förderungsleistungen gewährt: Unterhaltsgeld, Lehrgangsgebühren, Kosten für Lernmittel, Fahrkosten. Kosten für Unterkunft und Verpflegung, für die Kranken- und Unfallversicherung und sonstige Kosten. Auch Einarbeitungszuschüsse können gezahlt werden.

Die Vorbereitung auf eine berufliche Abschlußprüfung fällt unter die berufliche Fortbildung, wenn der Antragsteller mindestens das Zweifache der Zeit, die als Ausbildungszeit vorgeschrieben ist, in dem Berufsbereich tätig gewesen ist, in dem er die Prüfung ablegen will. Ein Studium, das mit einem Abschluß endet, der üblicherweise an einer Ingenieurschule, Hochschule oder Fachhochschule erreicht wird, kann als berufliche Fortbildung aus Mitteln der Bundesanstalt gefördert werden. Eine berufliche Umschulung wird gefördert, wenn der Antragsteller zuvor mehr als drei Jahre beruflich tätig gewesen ist.

Eine andere vom Verwaltungsrat beschlossene Anordnung regelt die Förderung der

**Unterhaltsgeld:** Der Bundestag hat eine wesentliche Verbesserung des Unterhaltsgeldes für Teilnehmer an Lehrgängen der beruflichen Fortbildung oder Umschulung beschlossen. Damit soll der Anreiz zur Teilnahme an beruflichen Bildungsmaßnahmen erhöht werden. Das Unterhaltsgeld, das von der Bundesanstalt für Arbeit auf Grund des Arbeitsförderungsgesetzes gezahlt wird, betrug bisher 120 Prozent des Arbeitslosengeldes während der gesamten Fortbildung oder Umschulung. Künftig werden während des ersten Halbjahres 130 Prozent und von da an 140 Prozent des Arbeitslosengeldes gezahlt. Dies sind 87,5 Prozent des Nettoeinkommens eines Ledigen. Mit Familienzuschlägen kann das Unterhaltsgeld künftig 95 Prozent des Nettoeinkommens eines verheirateten Arbeitnehmers mit zwei Kindern erreichen. Darüber hinaus wird von der Vollendung des ersten Lehrgangsjahres an das der Bemessung zugrunde liegende Arbeitsentgelt halbjährlich um vier Prozent erhöht. Damit kann das Unterhaltsgeld bei längeren Kursen das vorherige Nettoarbeitsentgelt erreichen. Künftig erhält beispielsweise ein verheirateter Arbeitnehmer, der vor der beruflichen Fortbildung oder Umschulung monatlich etwa 770 DM netto verdient hat, nach einjähriger Teilnahme an der Bildungsmaßnahme 733,20 DM Unterhaltsgeld. Das sind 119,60 DM mehr als er nach bisherigem Recht erhalten hätte. Nach zweijähriger Teilnahme erhielt er 782,60 DM Unterhaltsgeld oder 169 DM mehr als nach bisherigem Recht. Die Neuregelung ist rückwirkend zum 1. Oktober 1969 in Kraft getreten.

**Bildungsurlaub:** Für etwa 220 000 Arbeitnehmer von ins-

# sozialpolitische

gesamt rund 20 Millionen Arbeitnehmern in der Bundesrepublik ist in 23 Tarifverträgen bezahlter Bildungsurlaub vorgesehen. Das ergab eine Auswertung des Tarifregisters beim Bundesarbeitsministerium (mit Ausnahme der Firmentarifverträge). Von den 23 Tarifverträgen gelten zehn für staatliche oder private Forstbetriebe; dabei handelt es sich meist um eine vom Arbeitgeber angeordnete Teilnahme an Lehrgängen zur beruflichen Fortbildung. Bezahlter und unbezahlter Bildungsurlaub ist in insgesamt 118 Tarifverträgen vorgesehen. In den von diesen Tarifverträgen erfaßten Bereichen sind etwa 2,6 Millionen Arbeitnehmer beschäftigt. Die Tarifverträge erstrecken sich über alle Wirtschaftszweige bis auf das Handwerk, für das nur einige wenige tarifvertragliche Regelungen gelten. 84 Tarifverträge gelten für alle Arbeitnehmer, 34 nur für Sondergruppen, in der Mehrzahl Betriebsräte, in geringerem Maße ehrenamtliche Gewerkschaftsvertreter. Von den 84 für alle Arbeitnehmer geltenden, meist unbezahlten Bildungsurlaub enthaltenden Tarifverträgen sehen ein Tarifvertrag einen Bildungsurlaub bis zu einer Woche, 19 Tarifverträge einen Bildungsurlaub bis zu zwei Wochen, 26 Tarifverträge einen Bildungsurlaub bis zu drei Wochen und ein Tarifvertrag einen Bildungsurlaub bis zu vier Wochen vor. In diesen 84 Tarifverträgen ist als Zweck des Bildungsurlaubs etwa je zur Hälfte gewerkschaftliche und fachlich-berufliche Schulung angegeben. Nach fast allen Tarifverträgen soll die Freistellung „unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse“ erfolgen. Zum Teil heißt es zusätzlich, sie sei in die arbeitsarme Zeit zu legen.



# nachrichten



**Beiträge bargeldlos:** Das lästige Markenkleben in der gesetzlichen Rentenversicherung soll eingeschränkt werden. Nach einer am 1. Dezember wirksam gewordenen Verordnung können freiwillig Versicherte der Arbeiterrentenversicherung auf Antrag ihre Beiträge schon jetzt von ihrem Konto auf das Konto ihrer Landesversicherungsanstalt überweisen oder durch diese von ihrem Konto abbuchen lassen. Bedingung ist, daß die Beiträge regelmäßig nach Zeitraum und Anzahl entrichtet werden. Die neue Beitragsentrichtung bietet besonders für Versicherte, die hohe Beiträge entrichten, eine größere Sicherheit gegen Verlust. Von der Angestelltenversicherung ist der Beginn dieses bargeldlosen Zahlungsverfahrens für die freiwillig Versicherten hinausgeschoben worden, voraussichtlich bis zum 1. Januar 1971. Diese Sonderregelung wurde getroffen, um gewisse Anlaufschwierigkeiten zu vermeiden.

**Frauenarbeit:** Die Bundesregierung will gemeinsam mit den Tarifpartnern die Entlohnung der Frauenarbeit untersuchen und dabei klären, ob der Grundsatz der Lohngleichheit überall verwirklicht ist und ob die sogenannten Leichtlohngruppen in der betrieblichen Praxis Frauen diskriminieren.

**Arbeitsunfälle:** Die meisten tödlichen Unfälle am Arbeitsplatz, ausgelöst durch menschliches Versagen, passieren dienstags zwischen 13 und 17 Uhr. Das hat eine Untersuchung des Arbeits- und Sozialministeriums von Baden-Württemberg ergeben. Am stärksten gefährdet sind dabei Arbeit-

nehmer im Alter zwischen 25 und 35 Jahren. Als Grund dafür wird angenommen, daß diese Gruppe von Arbeitnehmern durch Familiengründung und Ausbau des Haushalts finanziell stärker belastet und daher auch am ehesten bereit ist, in oft kaum zu verantwortendem Maße Überstunden zu leisten. Der Anteil der 25- bis 35jährigen an den tödlichen Arbeitsunfällen in Baden-Württemberg betrug im vorigen Jahr 34,4 Prozent.

Das Ergebnis der Untersuchung zeigt, daß die landläufige Meinung, der Montag sei der unfallträchtigste Tag, nicht zutrifft. Nach Ansicht des Stuttgarter Arbeitsministeriums scheint das verlängerte Wochenende mit seinen größeren Erholungsmöglichkeiten auch die Anfälligkeit für schwere und tödliche Unfälle verringert zu haben. Die Untersuchung beweist auch, daß das Wetter einen Einfluß auf die Unfallhäufigkeit hat. Die meisten tödlichen Arbeitsunfälle durch menschliches Versagen ereigneten sich bei sehr schwülem oder sehr kaltem Wetter. Nach den Ermittlungen der staatlichen Gewerbeaufsicht ist fast jeder zweite tödliche Arbeitsunfall auf menschliches Versagen zurückzuführen.

**Gefahrenkatalog:** Tätigkeiten, die mit besonderen Gefahren verbunden sind, sollen in einem Katalog zusammengefaßt werden, um Material für ärztliche Eignungsuntersuchungen der Arbeitnehmer zu gewinnen. Dieser Katalog, zu dem bereits Vorarbeiten in einem Arbeitskreis des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften laufen, soll nach dem jetzt vorgelegten Unfallverhütungsbericht 1967 der Bundesregierung dazu dienen, die Zahl der Unfälle weiter zu senken. Dazu sind ferner Untersuchungen bei den für die Unfallverhütung zuständigen Einrichtungen erforderlich. Die Arbeitsunterlagen sollen endgültig in einem Kreis von namhaften Arbeitsmedizinern, Juristen, Technikern und Verwaltungsfachleuten behandelt werden. Der Unfallverhütungsbericht 1967 stellt fest, daß im Berichtsjahr alle mit der Unfallverhütung befaßten staatlichen und privaten Stellen ihre Bemühungen fortgesetzt haben, die

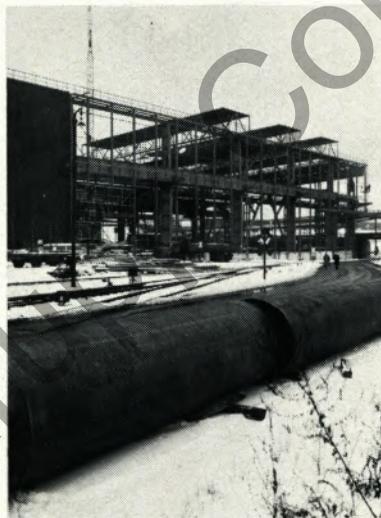
Arbeitssicherheit zu fördern. Als bedeutendsten Fortschritt verzeichnet der Bericht das Maschinenschutzgesetz, das am 1. Dezember 1968 in Kraft trat und für den Handel und den Einsatz von technischen Geräten, Maschinen und auch Spielzeug Mindestanforderungen an die Sicherheitseinrichtungen festlegt.

**Unfallverhütungsbericht:** Die Zahl der Arbeitsunfälle — besonders im gewerblichen Bereich — ist nach dem Unfallverhütungsbericht 1967 augenfällig zurückgegangen. Den Versicherungsträgern wurden 2 417 000 Arbeitsunfälle im Vergleich zu 2 808 000 im Jahr 1966 gemeldet. Das ist ein Rückgang von 14 Prozent. Im gewerblichen Bereich betrug der Rückgang sogar 17 Prozent. Von den gemeldeten Unfällen ereigneten sich 2 181 000 bei der Arbeit selbst und 210 000 auf dem Weg von und zur Arbeit. Außerdem wurden 26 000 Fälle von Berufskrankheiten angezeigt. Erstmals entschädigt wurden nach dem Bericht 103 000 Arbeitnehmer, und zwar 81 000 wegen Arbeitsunfällen im engeren Sinn, 16 000 wegen Unfällen auf dem Weg von und zur Arbeit und 6 000 wegen Berufskrankheiten. 6 579 Menschen starben durch Arbeitsunfälle, das sind 6 Prozent weniger als 1966. Die Ausgaben der Unfallversicherung betrugen im Berichtsjahr 3,8 Milliarden Mark im Vergleich zu 3,65 Milliarden Mark im vorangegangenen Jahr. 3,3 Milliarden Mark davon waren Leistungen an Versicherte und Hinterbliebene. Für die Unfallverhütung wurden von den Versicherungsträgern 77 Milliarden Mark aufgewendet. Die Arbeitgeber wandten für diesen Zweck ein Vielfaches dieses Betrages an.

Auf der zweiten Asiatischen Internationalen Handelsmesse Teheran, die vom 5. bis zum 26. Oktober 1969 in der iranischen Hauptstadt stattfand, repräsentierte HOAG-Vorstandssprecher Dr. Karl-Heinz Kürten die Thyssen-Gruppe. Unser Bild zeigt (von rechts nach links) Dr. Kürten und Frau mit dem Präsidenten der Iranischen Industriekammer, Dr. Ziari, im Gespräch mit Direktor Dr. Gschwend von der Thyssen Stahl-Union-Export GmbH auf der Thyssen-Presskonferenz. Während der Messezeit wur-



Für die Faschingsaison 1970 empfiehlt die HOAG-Karnevals-gesellschaft „Weiß-Grün“ allen Karnevalisten einen „nährischen Sonderlehr-gang“ im Berufsbildungs-zentrum. Kurz bevor das nährische Treiben am Rosenmontag seinen Höhepunkt erreicht, wird der Festwagen von „Weiß-Grün“ am 7. Februar im Oberhausener Zug vorgestellt. Die Karnevalisten haben sich vom kürzlich eingeweihten Berufsbildungszentrum inspirieren lassen und den Festwagen entsprechend hergerichtet.



den weit über zwei Millionen Besucher gezählt und – nach Angaben der Messeleitung – Abschlüsse von mehr als 1,2 Milliarden DM getätigt. Auch Thyssen konnte in Teheran bestehende Geschäftsverbindungen ausbauen und neue Kontakte herstellen. Einen beachtlichen Auftrag nahm der Thyssen Stahlunion-Export entgegen: Den Bau einer modernen Stranggußanlage im Iran im Wert von rund 20 Millionen DM.

Die Erweiterung der Adjustage im Bereich des Blechwalzwerks wird im Herbst dieses Jahres beendet. Die dafür notwendigen Hallenvergrößerungen werden gegenwärtig ausgeführt. Die Verlängerung der Halle 3 wird eine bessere Lagerung des Grobbleches ermöglichen. Die Halle 4 wird bis auf den Westteil, in dem sich das Preßwerk befindet, abgebrochen und erneuert. In diesem Bereich wird die neue Entzunderungsanlage und die Zurichtung der Qualitätsbleche untergebracht.

Spätestens vom Sommer dieses Jahres an heißt die Devise im Werksgasthaus „Selbstbedienung“. Bis dann nämlich werden die dafür erforderlichen Umbauarbeiten im großen Saal, die zur Zeit in vollem Gange sind, abgeschlossen sein. In Verbindung mit dem Umbau des großen Saals, der voll klimatisiert wird, werden auch die anderen Räume des Werksgasthauses an die Klimaanlage angeschlossen. Der Speisesaal wird völlig modernisiert und mit neuem Mobiliar ausgestattet.



Durch die völlig neu gestaltete Arbeitsschutz-Ausstellung, die nicht mehr in der Zeche Oberhausen, sondern im Mannschaftsgebäude der alten Eisenhütte I untergebracht ist, sollen künftig alle neu eingestellten Belegschaftsangehörigen geführt werden. Geöffnet ist die Ausstellung von 8 bis 16 Uhr. Sie zeigt an vielen Schautafeln und Demonstrationsobjekten die Anstrengung der HOAG, einen möglichst hohen Sicherheitsgrad am Arbeitsplatz zu erreichen.



# Rückblick in Bildern und Berichten

Einer guten Tradition folgend, sprach Arbeitsdirektor Friedrich Kübel auf der Weihnachtsfeier der Sozialbetriebe unseres Unternehmens. Weihnachten sei zwar in erster Linie ein Fest der Familie und nicht Sache des Betriebes, sagte Kübel, aber hier mache er doch gern eine Ausnahme. Er lobte den vorbildlichen Einsatz der dort tätigen Belegschaftsmitglieder, die eine echte Aufgabe in der Produktion erfüllten.



Mit der Ausgliederung des HOAG-Bergbaus, der jetzt innerhalb der Ruhrkohle AG zur Bergbau AG Oberhausen gehört, hat unser Unternehmen auch den großen Gasometer zwischen Blechwalzwerk und Rhein-Herne-Kanal abgegeben. Dieser Gasometer, mit rund 350 000 cbm einst der größte Deutschlands, ist eines der Wahrzeichen von Oberhausen.



Nach einer vorweihnachtlichen Zusammenkunft am 24. Dezember 1969 ging es in Richtung Heimat! Für 45 jugoslawische Arbeitskräfte der HOAG verband sich die Stunde des Beisammenseins mit der Vorfreude auf die Heimfahrt nach Jugoslawien. Sprachschwierigkeiten gab es nicht, als Personaldirektor Dr. Alfred Heese eine kurze Ansprache hielt, denn sie wurde von unserem Dolmetscher übersetzt. Natürlich fehlte auch nicht die bunte Weihnachtstüte, die Dr. Heese den jugoslawischen Arbeitern mit

den besten Wünschen für eine gute Heimfahrt nach Vranje überreichte.



# LEKTÜRE

## Republik der Dollars

Ferdinand Lundberg: Die Reichen und die Superreichen – Macht und Allmacht des Geldes. Hoffmann und Campe. 558 S.

Lundberg, Professor für Sozialwissenschaft und Volkswirtschaft an der Universität New York, arbeitete drei Jahre an diesem Buch (ein „Reißer“ unter den Sachbüchern). Selten schlug eine Kritik so ein wie diese Analyse über die „Republik der Dollars“. Der schreibgewandte Autor prangert den „nationalen Götzen“ der Amerikaner an: die Karrieresucht und den Ellenbogen-Erfolg. Nach seinen Reports über die Industriegiganten findet Lundberg zu der bedenklichen Diagnose, „daß diese Gesellschaft krank ist“. Die bösesten Attacken Lundbergs gelten übrigens dem Ex-Präsidenten L. B. Johnson, dem „größten Immobilienmakler der USA“!

## Neues vom Mond

Rudolf Metzler: Hallo Erde. Das Raumfahrtbuch der Jugend. Loewes Verlag. 397 S., 16,80 DM.

Neues vom Mond vermittelt dieses mit Sachkenntnis und auf jugendliche Informationsneugier abgestellte Buch, das mit der Erstlandung eines Menschen auf dem Erdtrabanten beginnt. Anschließend rollt es die Entwicklung der Raumfahrt mit den verschiedenen technischen Experimenten auf. Dieses Buch kann der Jugend sehr empfohlen werden.

## Spielregeln

John Updike: Ehepaare. Rowohlt, 488 S.

Updike ist ein Schriftsteller mit außergewöhnlicher Sprach-

begabung: Diesmal allerdings verliebt er sich narzistisch in seine eigenen Formulierungen und Bilder. Da auch das Thema – die Spielregeln bei einer Provinz-Clique in Sachen Sex und Liebe werden mißachtet, die Erkenntnis bleibt bitter-schmal zurück: das Leben hat keinen Sinn – sich der modischen Tendenz unterwirft, gelingt Updike mit diesem langatmigen, stellenweise jedoch brillanten Roman ein eitles Opus, das man nach der Lektüre wieder schnell vergißt.

## Sensible Beobachtungen

Rudolf Hagelstange: Altherrensommer. Hoffmann und Campe, 328 S.

Ein Passagierdampfer auf dem Weg nach Asien, in exotische Länder und Landschaften. Zwei Männer schließen Freundschaft an Bord. Unterhalten sich, sprechen über intime Probleme, offenbaren in der Erinnerung ihr Wesen und ihre Lebenshaltung. Der eine nutzt diese Schiffsfahrt als Flucht aus der Bindung mit einer älteren Frau, der andere lernt die Liebe bei der Begegnung mit einer jungen Burmesin kennen. Hagelstange erweist sich als ein äußerst sensibler Beobachter, der liebevoll jedes Detail „ausspinnt“.

## Komik a la Italia

Giovanni Guareschi: Don Camillo und die Rothaarige. Müller-Rüschlikon, 240 S.

Der streitbare und „handfeste“ Priester in neuen Abenteuern: Diesmal wird er mit der langmähnigen und minibrockten Jugend konfrontiert. Zum allerseitigen guten Ende aber schließt Don Camillo alle in seine Arme. So fest – daß die

Knochen knacken... Guareschi erzählt wie in seinen voraufgegangenen Bestsellern: liebevoll, gemütlich, ironisch, geschmäcklerisch den Witz in Dialogen auskostend und stets das rechte Verhältnis zwischen Ernst und drastischer Komik wahrend. Seine Figuren – Don Camillo sowie der „rote“ Peppone – sind nach wie vor blutvoll.

## Skurril und makaber

Kurt Kusenberg: Gesammelte Erzählungen. Rowohlt, 510 S.

Kusenberg bringt eine Fülle köstlicher Typen und skurriler Figuren in seinen Erzählungen, die zwischen makaberem Humor und provozierender Ironie hin- und herpendeln. Ein Erzähler von großem Format! Kusenberg schreibt – um ein abgegriffenes Schlagwort hier richtig zu plazieren – schaurig-schön. Ein moderner „Märchen“-Plauderer.

## Mord mit Folgen

Henry Sutton: Der Voyeur. Aus dem Amerikanischen. Molden-Verlag, 368 S.

Der Autor – seit den „Exhibitionisten“ bestsellerverdächtig – schreibt nach dem schlichten, doch erfolgreichen Motto „Sex and Crime“: Diesmal eröffnet ein Sexualmord das Geschehen um Irv Kane, Herausgeber eines auflagenstarken Sex-Magazins (Parallelen zu Hefners „Playboy“ ergeben sich von selbst). Sutton weiß mit flinker Feder Genre-Gängiges aneinanderzureihen: Dennoch ist ihm nicht mehr als ein Trivialroman gelungen.

(Alle hier besprochenen Bücher sind in der werkeigenen Bücherei erhältlich.)

# aus dem unternehmen

**Tarifurlaub:** Aufgrund der tariflichen Vereinbarung vom 12. September 1969 werden die tariflichen Urlaubsansprüche mit Wirkung vom 1. Januar 1970 für Arbeiter und Angestellte nicht mehr nach Werktagen sondern nach Arbeitstagen ermittelt. Außerdem wird von diesem Jahr an der Urlaub um einen Arbeitstag, im Jahr 1971 um einen weiteren Arbeitstag und im Jahr 1972 um zwei weitere Arbeitstage verlängert. Auch in einigen anderen Punkten ist die Urlaubsordnung unseres Unternehmens geändert worden. Einzelheiten sind aus dem Aushang an den Schwarzen Brettern bzw. durch Einsicht in das Rundschreiben Nr. 25/69 in den Betriebsbüros zu ersehen.

**Betriebskrankenkasse:** Die HOAG-Belegschaft ist an dieser Jahreswende stark von der Grippe in Mitleidenschaft gezogen worden. Mitte Januar hatte die Grippe-Epidemie ihren Höhepunkt erreicht, nachdem der Krankenstand ohne Heilverfahren schon Anfang Januar mit 10,37 Prozent ausgewiesen worden war. Damit lag der Krankenstand doppelt so hoch wie in Normalzeiten. Die Mehrbelastung aus der Grippewelle wird für die BKK mehr als eine halbe Million DM betragen. Dabei entfallen allein auf den Monat Dezember 370 000 DM.

**Graduierung:** Die Personalabteilung weist darauf hin, daß alle Ingenieure, die vor dem 17. Januar 1964 an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Ingenieurschule eine staatliche Abschlußprüfung bestanden haben, ihre rückwirkende Graduierung beantragen sollten. Sie gibt ihnen das Recht, die Bezeichnung „Ingenieur (grad.)“ zu führen. Das bedeutet mehr als die Berufsbezeichnung „Ingenieur“, zu

deren Führung die Absolventen der Ingenieurschulen vor dem 17. Januar 1964 berechtigt worden sind. Einzelheiten enthält die VDI-Information Nr. 21/September 1969, die bei Voreinsendung von 3 DM auf Postscheckkonto Essen 68504 vom Verein Deutscher Ingenieure, 4 Düsseldorf 1, Post-

fach 1139, zugesandt wird (Kennwort „VDI-Information Nr. 21“).

**HOAG Helau:** Auch in diesem Jahr wird die Karnevalsgesellschaft Weiß-Grün-HOAG-Oberhausen wieder mit einer großen Festsitzung aufwarten. Am 1. Februar soll in der

Stadthalle Oberhausen unter der Regie des neuen Präsidenten Willi Voß ein Programm voller Höhepunkte ablaufen. Viele Künstler – auch von Funk und Fernsehen – haben ihr Kommen zugesagt. Karten sind zu haben bei allen Mitgliedern der KG Weiß-Grün und in den Betriebsratsbüros

## personelle veränderungen

Dipl.-Volkswirt Günter Geisler, bisher Assistent des Arbeitsdirektors, ist mit Beginn des neuen Jahres unter gleichzeitiger Erteilung von Handlungsvollmacht zum Leiter der Personalabteilung für Arbeiter ernannt worden. Als Nachfolger hat Dipl.-Volkswirt Heinrich Wittkopf die Tätigkeit als Vorstandsassistent des Arbeitsdirektors aufgenommen.

Mit Jahresbeginn wurden ferner folgende Ernennungen vorgenommen: Dipl.-Ingenieur Rainer Just wurde zum Betriebsleiter des Maschinen- und Elektrobetriebes Erzaufbereitung Walsum ernannt, Ingenieur Hans-Dieter Katenkamp zum Betriebsleiter des Maschinenbetriebes Hochöfen.

Ingenieur Manfred Matzullat, bisher Betriebsleiter der Maschinenbetriebe Erzaufbereitung Walsum und Hochöfen, ist zur August Thyssen-Hütte AG übergewechselt. Prokurist Heinz Wiecken vom Verkauf ist am Jahresende aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig in den Ruhestand getreten. Ingenieur Risto Kadowitsch, Betriebsleiter der Elektrobetriebe des Bereichs Leichte Blechseite und Preßwerk, ist ausgeschieden. Sein bisheriger Dienstbereich wurde zusätzlich

dem Betriebsleiter Ingenieur Wilfried Sommereisen übertragen.

✱

Dipl.-Volkswirt Günter Geisler, der neue Personalleiter für Arbeiter, wurde am 26. Juni 1938 in Falkenau (Eger) geboren. Nach dem Abitur studierte er von 1960 bis 1965 an der Universität Köln Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Nach bestandener Diplomprüfung trat Geisler 1966 in die HOAG als Assistent in die



Personalabteilung für Arbeiter ein. Am 1. Juli 1967 übernahm er die Tätigkeit des Assistenten des Arbeitsdirektors. Mit der Ernennung zum Abteilungsleiter PAr am 1. Januar 1970 wurde Geisler die Handlungsvollmacht erteilt.



Dipl.-Volkswirt Heinrich Wittkopf, seit Jahresbeginn Assistent des Arbeitsdirektors, wurde am 10. Februar 1940 in Afferde im Kreis Hameln geboren. Nach einer Buchdruckerlehre studierte Wittkopf von 1960 bis 1962 an der Akademie für Wirtschaft und Politik in Hamburg und erwarb hier mit dem Abschluß zugleich die Fakultätsreife. Anschließend studierte er dann an der Universität Hamburg Volkswirtschaft und legte 1967 die Diplomprüfung für Volkswirte ab. Nach einer kurzen Tätigkeit als wissenschaftliche Hilfskraft an der Akademie für Wirtschaft und Politik war Wittkopf wissenschaftlicher Angestellter im Büro der von Professor Biedenkopf geleiteten Mitbestimmungskommission.

# Telefonitis



„Zum Donnerwetter, spreche ich denn nicht mit dem Walzstahlkontor?“



„Oh, Verzeihung! Mit der Roten Mühle? Da hab' ich mich verählt...“



„Schade, daß es noch keinen Fernseh-Telefon-Direktanschluß gibt!“



„Natürlich notier' ich mir nur die wichtigsten Nummern-“



„Guten Tag, ich bin Frau Krause. Darf ich einmal den Telefonkontrollzettel meines Mannes sehen? Ich möchte feststellen, wie oft er in diesem Monat die Nummer 09 85 34 angerufen hat!“



„... überreichen wir Ihnen als Gebührenrekordhalter den Goldenen Hörer nebst Kranz mit Schleife!“



Archives

Wyssekn