



**echo
der arbeit**

Hüttenwerk Oberhausen AG

sept.'68

echo der arbeit

september 1968



Löwen mögen Rost. Das ist sicher, nachdem Graf Egon von Westerholt zum Schutze seiner Großkatzen und Park-Besucher wetterfesten PATINAX 37 wählte.

(Farbfoto: Steinbrink)

echo der arbeit, Werkzeitschrift der
Hüttenwerk Oberhausen Aktiengesellschaft
Verantwortlich: Direktor Friedel Kübel
Redaktion: Adolf Knop
Mitarbeiter: Volker Füssmann (Text),
Caren Straeter (Layout),
Walter Steinbrink (Fotografie)

Anschrift der Redaktion:
42 Oberhausen, Essener Straße 66,
Telefon: (0 21 32) 24 68 44 47 sowie die
Nebenanschlüsse 42 67 und 42 99
Druck bei VVA in Oberhausen (Rheinland)

inhalt

Die Lage	
Situation unseres Unternehmens im 1. Halbjahr 1968	3
Vermögenspolitisches Sofortprogramm soll 1969	
wirksam werden	6
Mobil nur, wenn die Kasse stimmt?	8
Wenig Neigung zur freiwilligen Weiterbildung?	12
Löwen mögen Rost	
PATINAX 37 „bewacht“ gräflich westerholtsche Bestien	13
Hohe Zeit für Sammler und Genießer	18
5-Milliarden-Defizit in der Rentenversicherung	
erwartet	20
Mit Welmonil im Golfstrom	22
Sozialpolitische Nachrichten	23
Sonntagsarbeit neu geregelt	24
Frankreich auf dem Wege zur „Participation“	26
Kurz berichtet	27
Im Pongau gut erholt	28
Ernennungen	29
Dynamische Arbeitszeit — ein neuer Weg	30
Mit einem Blick	32
Die HOAG im Spiegel der Presse	34
Humor: Wer umschult, hat mehr vom Leben!	35

A pair of dark-rimmed glasses with clear lenses is positioned at the top of the frame, resting on a rolled-up document. The document is light-colored and has a visible crease down the center. The background is a textured, light-colored surface.

ZUR LAGE

Geschäftsentwicklung in Hütte
und Bergbau bis zum 30. Juni 1968

ZUR LAGE

Im Mai haben wir in „echo der arbeit“ anlässlich unserer Hauptversammlung ausführlich über das Geschäftsjahr 1966/67 berichtet und auch einen Überblick über das erste Halbjahr des laufenden Geschäftsjahres gegeben. An dieser Stelle soll jetzt kurz die Entwicklung bis zum 30. Juni 1968 dargestellt werden.

Das bedeutsamste Ereignis für die Zukunft unseres Unternehmens war die von der Kommission der Europäischen Gemeinschaften erteilte Genehmigung sowohl der Fusion von ATH und HOAG als auch des Übertritts der HOAG vom Walzstahl-Kontor Nord in das Kontor West. Stichtag für den Wechsel in das Kontor West,

dem die HOAG mittelbar als Konzerngesellschaft der ATH angehört, war der 31. Juli.

Nun zur Entwicklung in den beiden Bereichen unseres Unternehmens, und zwar zuerst zur Hütte. Die wirtschaftliche Belebung, die im Herbst des vorigen Jahres begann, hat sich inzwischen noch verstärkt und alle wesentlichen Bereiche der Industrie erfaßt. Daraus ergab sich für die deutsche Stahlindustrie eine Mengenkonjunktur, an der auch unsere Hütte ihren Anteil hat.

Besondere Sorgen macht allerdings das Anwachsen der Importe, die inzwischen einen Anteil von über 30 Prozent der inländischen Marktversorgung mit Walzstahlfertigerzeugnis-

sen erreicht haben. Nicht zuletzt darauf ist es zurückzuführen, daß die Erlöse noch immer unbefriedigend sind.

Die Erzeugung der Hütte spiegelt auf allen Stufen die Zusammenarbeit mit der ATH, die mit Billigung der Hohen Kommission vorgenommen wurde, sowie die Rationalisierungsmaßnahmen wider. Der Lohnstundenaufwand je Tonne Rohstahl ging um 5,5 Prozent zurück.

Nun zum Bergbau. Allgemein ist festzustellen, daß sich die Absatzlage des deutschen Steinkohlenbergbaus verbessert hat. Die konjunkturelle Belebung, die verstärkten Exportanstrengungen, vor allem aber die Maßnahmen zur Stützung des

Die Entwicklung in Zahlen		1. Okt. bis 30. Juni 1966/67	1. Okt. bis 30. Juni 1967/68	Differenz in Prozent
Gesamtumsatz in Mill. DM		795	819	.
Bergbau		210	216	.
Hütte		585	603	.
Innenumsatz in Mill. DM		98	99	.
Bergbau		86	87	.
Hütte		12	12	.
Umsatz an die Kundschaft in Mill. DM		697	720	.
Bergbau		124	129	.
Hütte		573	591	.
Steinkohlenförderung in t		2 867 559	2 938 686	+ 2,5
Roheisenerzeugung in t		1 154 507	1 344 702	+ 16,5
Rohstahlerzeugung in t		1 453 191	1 489 063	+ 2,5
Thomas		667 211	592 369	— 11,2
SM		785 980	896 694	+ 14,1
Walzstahlerzeugung ¹⁾ in t				
ausschl. Lohnwalzungen		1 059 066	1 046 037	— 1,2
einschl. Lohnwalzungen		1 151 655	1 186 008	+ 3,0
Auftragseingang ¹⁾ an Walzstahl in t abzügl. Streichungen				
ausschl. Lohnwalzungen		1 141 946	1 192 788	+ 4,5
einschl. Lohnwalzungen		1 232 278	1 325 751	+ 7,6
Walzstahl-Fremdversand ¹⁾ in t				
ausschl. Lohnwalzungen		985 842	1 037 302	+ 5,2
einschl. Lohnwalzungen		1 078 439	1 175 893	+ 9,0
Schichtleistungen in t unter Tage		3,378	3,819	+ 13,1
t Rohstahl je Arbeiter		15,96	17,35	+ 8,7
geleistete Arbeitsstunden je t Rohstahl		9,61	9,08	— 5,5
Belegschaft Ende Juni gesamt		23 211	21 428	— 7,7
Bergbau		9 612	8 626	— 10,3
Hütte ^{1) 2)}		13 599	12 802	— 5,9

1) einschl. Werk Gelsenkirchen
2) ausschl. Praktikanten und Werkstudenten

Kohleverbrauchs in der Stahlindustrie und in der Elektrizitätswirtschaft, wirkten sich günstig auf die Beschäftigung des Bergbaus aus.

Der Kohlen- und Koksabsatz unserer Zechen überschritt im bisherigen Verlauf des Geschäftsjahres die vergleichbare Vorjahresmenge mit 314 157 t um 11,1 Prozent. Die Kohlenhalden konnten um 48 719 t und die Kokshalden um 117 094 t (= 204 845 t insgesamt, dabei Koks in Kohlen umgerechnet) abgebaut werden. Feierschichten wurden von Dezember 1967 an nicht mehr verfahren.

Infolge der größeren Zahl von Fördertagen erhöhte sich die Steinkohlenförderung auf unseren Schachtanlagen gegenüber dem entsprechenden Zeitraum des Vorjahres mit 71 127 t um 2,5 Prozent. Die Leistung je Mann und Schicht unter Tage verbesserte sich weiter um 441 kg (13,1 %) auf 3,819 t; damit wurde der Ruhrdurchschnitt um 243 kg (6,8 %) übertroffen. Das Verbundbergwerk Jacobi-Franz Haniel erzielte im Mai 1968 mit fast 4,5 t die bisher höchste Untertageleistung im Monatsdurchschnitt.

Der Gesamtumsatz des Unternehmens betrug vom 1. Oktober 1967 bis zum 30. Juni 1968 rund 819 Mill. DM, davon entfielen 216 Mill. DM auf den Bergbau und 603 Mill. DM auf die Hütte.

Der Umsatz an die Kundschaft belief sich im gleichen Zeitraum auf 720 Mill. DM; die Hütte war daran mit 591 Mill. DM beteiligt, der Bergbau mit 129 Mill.

Zu diesen Angaben sei übrigens bemerkt, daß die Umsatzzahlen wegen des Übergangs auf die Mehrwertsteuer am 1. Januar 1968 mit denen des Vorjahres nicht vergleichbar sind.

Die Zahl unserer Belegschaftsmitglieder — also von Hütte, Bergbau und Werk Gelsenkirchen zusammen — hat sich gegenüber dem Vergleichszeitraum des Vorjahres weiter um 1 783 oder 7,7 Prozent auf 21 428 verringert. Im Hüttenbereich ist die Zahl der Mehrarbeitsstunden stark gestiegen.

Umtauschangebot an HOAG-Aktionäre läuft

Das offizielle Umtauschangebot der August Thyssen-Hütte AG an die Aktionäre der HOAG läuft vom 19. August bis zum 12. September. Das wurde von der ATH am 16. August mitgeteilt. Das Angebot sieht, wie bereits bekannt, den Umtausch von HOAG-Anteilen in Aktien der ATH im Verhältnis von 10:6 zuzüglich einer Barzahlung in Höhe von 10 Prozent der eingetauschten ATH-Aktie vor. Den umtauschenden HOAG-Aktionären verbleibt der Anspruch auf die HOAG-Dividende für das Geschäftsjahr 1967/68 (30. September). Die für den Umtausch notwendigen neuen ATH-Aktien, die kurz nach Ablauf der Umtauschfrist ausgegeben werden und vom Geschäftsjahr 1968/69 an gewinnberechtigt sind, werden durch eine Kapitalerhöhung der Thyssen-Hütte aus dem vorhandenen genehmigten Kapital geschaffen.

Der Erwerb der Mehrheit des 260 Mill. DM umfassenden HOAG-Grundkapitals durch die ATH war bereits am 19. Juni dieses Jahres von der Kommission der Europäischen Gemeinschaften genehmigt worden. Bekanntlich befindet sich ein wesentlicher Teil dieses Aktienkapitals im Besitz der Nachkommen der GHH-Gründerfamilien Jacobi, Haniel und Huyssen. Von dem derzeitigen ATH-Grundkapital in Höhe von 756 Mill. DM liegen rund 30 Prozent bei der Thyssen-Vermögensverwaltung GmbH von Anita Gräfin de Zichy-Thyssen und 13,2 Prozent bei der Fritz-Thyssen-Stiftung. Das restliche Aktienkapital ist Streubesitz in den Händen von etwa 90 000 Aktionären.

Der Thyssen-Konzern, bereits jetzt mit Abstand der größte deutsche und auch kontinentaleuropäische Stahlproduzent, verfügt nach dem Zusammenschluß mit der HOAG über eine Rohstahlkapazität von mehr als 10 Mill. Tonnen. Der Fremdumsatz der Unternehmensgruppe wird sich nach der Fusion auf rund 8 Md. DM belaufen.

Für die weiteren vermögenspolitischen Beratungen hat das Bundeswirtschaftsministerium einen Vorschlag ausgearbeitet, der eine Kombination von Investitionsförderung und Vermögensbildung vorsieht. Über diesen Vorschlag soll nach der Sommerpause zwischen dem Wirtschafts-, Finanz- und Arbeitsministerium und in der Arbeitsgruppe „Einkommens- und Vermögensentwicklung“ der „Konzertierten Aktion“ beraten werden.

Nach dem Plan soll die private Investitionstätigkeit durch

der Namenspapiere erwerben können, wobei der Kaufpreis nach der sozialen Lage des Erwerbers gestaffelt würde. Den Vorteil für den Erwerber solcher Anteilszertifikate sieht das Ministerium darin, daß er für einen geringen Kaufpreis einen wesentlich größeren Vermögenswert aus den an den Fonds übertragenen Schuldtiteln der Unternehmen bzw. den Darlehensforderungen des Staates erhält.

Die zentrale Verrechnungsstelle soll nach dem Plan des Ministeriums die Einzahlungen der Anteilserwerber zum Kauf länger-

fristiger Schuldverschreibungen der öffentlichen Hand verwenden. Aus den hierfür einkommenden Zinsen könnten die Zinszahlungen für die Anteilszertifikate bedient werden. Außerdem würde auf diese Weise die Finanzierung der staatlichen Maßnahmen zur Investitionsförderung erleichtert werden.

Da mit einem derartigen Modell nur die Geldvermögensbildung der breiten Schichten und die Fremdfinanzierung der Unternehmen, nicht aber die Bildung von Beteiligungskapital und die Beteiligungsfinanzierung an den Unternehmen gefördert wird, könnte den Zertifikatsinhabern eventuell nach einer angemessenen Frist der Umstieg in eine

Vermögenspolitisches Sofortprogramm soll

staatliche Investitionsprämien oder durch zinsgünstige Kredite gefördert werden. Die begünstigten Unternehmen wären dann verpflichtet, Schuldtitel in Höhe der Investitionsprämie an eine „Zentrale Verrechnungsstelle“ zu übertragen. Ihr könnte auch der Staat seine Vermögensansprüche aus Darlehen für die Investitionsförderung übertragen. Die Schuldtitel sollen nach einer Frist von fünf bis zehn Jahren einlösepflichtig und während dieses Zeitraums zinsfrei sein. Der Vorteil für die Unternehmen würde also vor allem in der Zinsfreiheit und in der Erweiterung des Kreditspielraums liegen.

Nach den Vorstellungen des Bundeswirtschaftsministeriums könnte die Verrechnungsstelle eventuell als Gemeinschaftsfonds mit Rechtsträgerschaft der Banken und Sparkassen errichtet werden. Aus dem von ihm gesammelten Vermögen würden die Bezieher niedriger und mittlerer Einkommen verzinsliche Anteilszertifikate in Form längerfristig festzulegen-

1969

wirksam werden

Aktie, ein Investmentzertifikat oder in ein anderes Beteiligungspapier gestattet werden. Das Anteilszertifikat wäre somit nur ein Durchgangsstadium bei der Vermögensbildung in breiten Bevölkerungsschichten.

Aus dem Bundeswirtschaftsministerium wurde in der letzten Woche außerdem bekannt, daß für gleiche Sparleistungen im Wohnungsbau- und Prämiensparen künftig wesentlich höhere Prämien gegeben werden sollen. Die zusätzlichen Prämien soll jedoch nicht jeder bekommen können: Es wird eine Einkommensgrenze eingeführt, die für Ledige bei 7000 DM und für Verheiratete etwa bei 10 000 DM versteuertem Jahreseinkommen liegt. Das

entspricht etwa einem Bruttoeinkommen von 9000 bzw. 13 000 DM. Für diesen Personenkreis sollen die Prämien-Höchstsätze für Wohnungsbauprämien um 30 Prozent und bei Sparverträgen um 40 Prozent angehoben werden. Das würde bedeuten, daß ein Verheirateter mit zwei Kindern für eine jährliche Sparleistung von 1481 DM künftig 520 statt 400 DM Wohnungsbauprämie erhält. Bei der Sparprämie würde er für die Jahresleistung von 1373 DM künftig 420 DM statt 300 DM Höchstprämie erhalten.

Für alle Personen, die die genannten Einkommensgrenzen überschreiten, gelten die bisherigen Prämien unverändert weiter. Die Sparprämien-erhö-

hung ist Teil des vermögenspolitischen Sofortprogramms, auf das sich Bundeswirtschaftsminister Schiller, Bundesfinanzminister Strauß und Bundesarbeitsminister Katzer geeinigt haben. Zu diesem Programm gehören auch die Ausgabe eines Bundessparbriefs und ein neues 312-DM-Gesetz. Diese drei Punkte sollen schon zu Beginn des nächsten Jahres wirksam werden. Die Kombination von privater Investitionsförderung und Vermögensbildung ist für spätere Monate vorgesehen.

Inzwischen hat auch die CDU-Kommission zur Erarbeitung neuer Vorschläge für die Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand unter dem Vorsitz des CDU-Bundestagsabgeordneten Prof. Burgbacher Zwischenergebnisse vorgelegt, die im Deutschland-Union-Dienst der CDU unter der Überschrift „Eigentum für alle“ veröffentlicht wurden. Die CDU-Kommission möchte einen gesetzlichen Beteiligungslohn. Nach diesem Vorschlag müßte 1969 ein halbes Prozent, 1970 ein Prozent und von 1971 an 1,5

Prozent der Jahreslohn- und Gehaltssumme aller Beschäftigten vermögenswirksam angelegt werden.

Die Mittel sollen durch eine gesetzlich vorgeschriebene Einkommenserhöhung aufgebracht werden. Legt man bei einem Jahreseinkommen von 10 000 DM ein Prozent Beteiligungslohn bei fünfprozentigem Lohnzuwachs und fünfprozentiger Verzinsung zugrunde, kommen nach zehn Jahren 1630 DM, nach 20 Jahren 5300 DM, nach 30 Jahren 12 960 DM und nach 40 Jahren 28 160 DM zusammen. Dazu schreibt Burgbacher: „Die Anlage sollte grundsätzlich der freien Entscheidung des Sparers überlassen bleiben, sofern er bereit ist, Formen des Beteiligungsprozesses zu wählen. Das schließt jedoch das Angebot einer begrenzten Anzahl von „Anlagemodellen“ nicht aus. Dazu könnte neben dem Kauf von Aktien auch der Erwerb von Anteilen an Kapitalbeteiligungsgesellschaften, an Investmentzertifikaten und eventuell von Staatsanleihen usw. gehören. Keineswegs denken wir daran, die Mittel in einen zentralen „Nationalen Spartopf“ zu geben und damit die freie Entscheidung des Sparers zu beschneiden.“

Darüber hinaus denkt die CDU-Kommission an eine Novellierung des Sparprämiengesetzes und eine Verbesserung des 312-DM-Gesetzes. Das sogenannte Kumulierungsverbot, das Verbot der gleichzeitigen Inanspruchnahme von Sparprämien- und Wohnungsbauprämiengesetz, sollte insoweit aufgehoben werden, als künftig prämiengünstigste Höchstbeträge von 1200 DM bei Ledigen bzw. 2400 DM bei Verheirateten eingeführt werden. Außerdem sollten die Festlegungsfristen wieder verkürzt werden.

Das 312-DM-Gesetz ist in den Augen der Kommission „ein entscheidender Ansatz zur Eigentumspolitik“. Damit sich noch breitere Kreise der Bevölkerung entschließen, nach diesem Gesetz zu sparen, sollen zunächst die bisher noch ungünstigen Anrechnungsbestimmungen bei der Sozialversicherung geändert werden. Dem Arbeitnehmer dürften dadurch, daß er spart, keinerlei Einbußen bei seiner Rente und seinem Krankengeld entstehen. Es wäre zu überlegen, so meint die Kommission, ob nicht jene Teile an Sozialversicherungsbeiträgen, die der Arbeitgeber einspart, dem Sparbetrag des Arbeitnehmers zugeschlagen werden könnten.





**Mobil nur,
wenn die Kasse
stimmt?**

Dr. Becker zeigt darin die nach seiner Meinung positiven, aber auch negativen Seiten des so häufig gebrauchten Schlagwortes auf. Sein Vortrag schließt sich an die Ausführungen an, die Arbeitsdirektor Friedel Kübel zum gleichen Thema in der vorigen Ausgabe von „echo der arbeit“ machte.

Die Probleme, die es zu klären gilt, erläutert Dr. Becker, lassen sich in drei Abschnitte gliedern. Es gehe um die wirtschaftlichen Voraussetzungen und Ziele der Mobilität, um die Bedingungen, die zu berücksichtigen seien, und um die praktischen Folgerungen und die betriebspolitischen Maßnahmen, die sich daraus ergeben.

„Beginnen wir also mit den Voraussetzungen. Die Stahlkrise, so hört man — wenn es überhaupt eine gab —, ist vorbei. Viele Werke suchen wieder Arbeitskräfte. Die Produktion läuft auf vollen Touren. Die Erträge allerdings sind gering. Das aber ist gerade das Kritische. In Europa und besonders in Deutschland, sagt Servan-Schreiber (der Autor des Bestsellers ‚Die amerikanische Herausforderung‘), denkt man immer noch, die Vollbeschäftigung und eine möglichst hohe Produktion seien die Hauptsache.

Erst allmählich begreift man, daß es viel mehr auf Wirtschaftlichkeit ankommt, daß man Aufträge sortieren, verwerfen oder die Produktion umstellen muß, um Gewinne zu erzielen. Die Produktion — das ist das Ungeheuerliche — wird sekundär. Bei den Werken der Eisen- und Stahlindustrie wird diese Erkenntnis zum Kennzeichen einer grundsätzlichen Umstellung der Unternehmenspolitik.

Die niedrigen Erlöse und die hohen Erzeugungskosten zwingen die Werke zu Zusammenschlüssen und ‚Flurbereinigungen‘. Die Unternehmen müssen kooperieren, rationalisieren und automatisieren, um sich der fortschreitenden technischen und wirtschaftlichen Entwicklung anzupassen. Anpassen aber muß sich letzten Endes der Mensch.

Er ist immer der Leidtragende. Beteiligte in diesem Prozeß sind nicht nur die Kapitalgeber, die Kunden und die Lieferanten, sondern auch und vor allem die Mitarbeiter des Unternehmens.

Gegen die Widrigkeit der Verhältnisse und das damit zusammenhängende Wechselspiel auf dem Arbeitsmarkt gibt es — so scheint es — nur ein Heilmittel, das heute als Schlagwort in

Probleme der Personalführung im Zeichen wirtschaftlicher Strukturänderungen nennt Dr. Horst Becker, Psychologe in einem benachbarten großen Hüttenwerk, sein Referat über Mobilität und Weiterbildung, das wir hier auszugsweise wiedergeben.

aller Munde ist: Mobilität. Das sei dazu jedoch gesagt: Mobilität als Selbstzweck ist Unsinn. Es liegt sogar eine Gefahr darin, daß manchmal der Eindruck entsteht, als sei Mobilität mit Aktivität gleichzusetzen. Wechselfreudigkeit und Betriebsamkeit an sich verbürgen noch keine eigenständige Leistung. Das läßt sich heute schon durch zahlreiche Beispiele von Umschulungsmaßnahmen mit recht fragwürdigen Ergebnissen beweisen. Dazu wird gleich noch mehr zu sagen sein. Natürlich wirkt so etwas provokativ.

Wir müssen uns — glaube ich — davor hüten, Mobilität als eine Art Zauberformel zur Behebung aller Anpassungsschwierigkeiten auf dem betrieblichen oder überbetrieblichen Arbeitsmarkt zu betrachten. Mir kommt es so vor, als hätte man sich zu sehr bemüht, aus der Not eine Tugend zu machen. Die Mobilität ist nur mittelbar von Bedeutung, insofern nämlich, als sie dazu beiträgt, die von uns selbst gesetzten Ziele zu erreichen.

In diesem Sinne sind Mobilität und Weiterbildung nichts weiter als Anpassungshilfen, und zwar — vom Anlaß her gesehen — in volkswirtschaftlicher, betrieblicher und individueller Hinsicht. Volkswirtschaftlich liegt das Problem darin, daß bei einem Konjunktur-Rückgang oder bei einer Krise, wie wir es kürzlich im Bergbau erlebt haben, Arbeitslosigkeit droht und daß man versuchen muß, die arbeitslos werdenden oder arbeitslos gewordenen an Stellen umzusiedeln, wo sie gebraucht werden, oder sie auf Berufe umzuschulen, die eine Weiterbeschäftigung oder Wiederbeschäftigung ermöglichen.

Betrieblich liegt das Problem darin, daß die Schwankungen im Arbeitskräftebedarf ausgeglichen oder aufgefangen werden müssen, daß also bei einer Flaute nicht so viele Mitarbeiter freigestellt zu werden brauchen, während man bei guter Beschäftigungslage wieder Leute einstellen muß. Außerdem ändert sich durch die fortschreitende Rationalisierung auch die erforderliche Qualifikation der Mitarbeiter. Die Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen werden also zu einer Art ‚Schleuse‘, zu einem Regulativ für den innerbetrieblichen Arbeitseinsatz.

Individuell liegt das Problem darin, daß sich der Arbeitnehmer bei einer drohenden Gefährdung seines Arbeitsplatzes rechtzeitig nach neuen, ange-

messenen Beschäftigungsmöglichkeiten umsehen und Veränderungen auf sich nehmen muß. Das bedeutet praktisch, daß er sich selbst informiert, daß er von betrieblichen oder überbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen Gebrauch macht und einen notwendigen Ortswechsel oder Berufswechsel riskiert.

Für Ausbildungsfachleute ist es eine altbekannte Tatsache, daß Arbeiter, die irgendeine Lehre — etwa im Handwerk — mitgemacht haben, auch in einem anderen Beruf sich meist besser bewähren als völlig ungelernte Leute. Sie haben eben etwas gelernt und — was noch wichtiger ist — sie haben ‚lernen‘ gelernt. Das Gelernte ist also nicht nutzlos vertan, es ist nur aufgehoben, aber aufgehoben im Hegelschen Sinne, also weiterhin wirksam.

Soviel ist sicher: Jede gute Ausbildung hat ihren Wert in sich selbst. Und je breiter, je vielseitiger die Ausbildung ist, desto besser ist sie als Ausgangsbasis für die künftige Weiterentwicklung. Sicher ist aber auch: Eine noch so gute und breit angelegte Ausbildung kann angesichts der sich ständig ändernden beruflichen Anforderungen nicht genügen. Eine permanente Weiterbildung ist unerlässlich. Sie ist nicht so sehr eine Folge, sondern vielmehr eine Voraussetzung für die größere Mobilität.

Es ist zwar naheliegend und wäre doch allzu pauschal, wenn man den von Arbeitslosigkeit betroffenen Arbeitnehmern die Schuld mit dem Hinweis in die Schuhe schieben würde, sie seien nicht mobil genug. Man hört, daß niemand arbeitslos zu sein brauchte, wenn er von sich aus rechtzeitig die Konsequenzen ziehen und sich woanders um einen neuen Arbeitsplatz bemühen würde. Es ist aber eine Erfahrungstatsache, daß der Mensch von Natur aus jeder Veränderung widerstrebt. Das Altgewohnte, und mag es noch so überholt sein, hat ein eigentümliches Beharrungsvermögen.

Nun gibt es gerade im Hinblick auf die Fähigkeit zur Neuorientierung und die Bereitschaft, das Bestehende produktiv zu verändern, erhebliche Unterschiede zwischen den Menschen. Eigenschaften wie Privatinitiative, Voraussicht und Risikobereitschaft sind nicht gerade sehr verbreitet. Sie sind auch — wie man zugeben muß — durch die Verhältnisse zusätzlich erschwert, in manchen



Betrieben wohl auch nicht immer erwünscht. Denn, niemand wird sich verändern wollen, wenn er in irgendeiner Hinsicht den Eindruck gewinnt, daß er sich durch den Wechsel verschlechtert. Er wird nur dann die Stellung wechseln, wenn er sich — gegenüber anderen (auch dieser Gesichtspunkt ist wichtig) — per Saldo in der neuen Lage besser steht.

Es ist eine altbekannte Tatsache, daß junge Leute wechselfreudiger sind als ältere. Die größere Bereitschaft zur Mobilität in räumlicher wie in beruflicher Hinsicht ist zwar positiv zu werten, kann aber auch — wenn ein Betrieb immobil strukturiert ist und von den Alten regiert wird — schnell zu einem Abwandern der Nachwuchskräfte und damit zu einer gefährlichen Überalterung des Betriebes führen. Bei den Älteren sinkt die Mobilitätsbereitschaft.

Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang die Tatsache, daß die Kurve der Intelligenzleistungen, wie sie in den bekannten Tests gemessen werden können, mit dem Alter bis zu 27 Jahren ansteigt und dann wieder absinkt. Es spricht vieles dafür, daß die Bereitschaft zur Mobilität in einer ähnlich altersabhängigen Kurve verläuft wie die Intelligenz.

Damit tritt die ganze Tragik der Beschäftigung und Wiederbeschäftigung älterer Arbeitnehmer offen zutage. Dieser Trend wird durch die Entlohnungssysteme, die nach dem Lebensalter oder — wie bei Beamten — am Dienstalter orientiert sind, noch verstärkt. Die Betriebe bevorzugen natürlich jüngere Arbeitnehmer, weil diese ‚wendiger‘ und vor allem, weil sie ‚billiger‘ sind. Dabei gibt es aber für die älteren Mitarbeiter in ihrem Betrieb meist noch eine ganze Reihe von Tätigkeiten, bei denen sich ihre Erfahrungen sehr positiv auswirken können. Das Problem der älteren Arbeitslosen und der früh Pensionierten kann in Krisenzeiten noch einmal wie eine Lawine auf uns zukommen, wenn hier nicht beizeiten etwas geschieht. Daß bereits etwas getan wird, zeigt das neue Rationalisierungsabkommen für ältere Arbeitnehmer, das in den jüngsten Tarifverhandlungen in der metallverarbeitenden Industrie eine Rolle gespielt hat.

Wenn heute so viel von Umschulung, von Umlernen, von Mobilität schlechthin die Rede



ist — kein Arbeitsplatz, heißt es, ist einem mehr sicher! — kann das aus einer völligen Verkennung der Situation dazu führen, daß einzelne sagen: Dann lohnt es sich gar nicht, überhaupt noch etwas zu lernen. Ich tue das, was mir unter den jetzt gegebenen Verhältnissen am meisten einbringt. Da ist das Tellerwäscher-Beispiel aus den USA nicht so abwegig. Jeder macht das, was gerade gefragt ist: vom Tellerwäscher zum Miederwaren-Vertreter, vom Straßenkehrer zum Millionär. An die Stelle des erlernten Berufs tritt der Job. Das ist das andere Extrem der mobilen Gesellschaft.

Dabei liegt das Problem kurioserweise darin, daß gerade die Ungelernten auf dem Arbeitsmarkt die Mobileren sind. Demgegenüber sind die qualifizierten Kräfte in der Regel stabiler, also weniger wechselfreudig, aber auch weniger leicht zum Wechseln gezwungen.

Im übrigen gibt es auch Arbeitnehmer, die von ihrem Unternehmen entlassen werden sollen und — statt sich selbst eine neue Arbeit zu suchen — den bequemeren Weg über die Umschulung gehen. Dabei ist aber nicht der neue Beruf für sie interessant, sondern die Bedingungen der Umschulung selbst. Das gilt vor allem für jene, die vorher einen hohen Verdienst hatten und sich demnach durch die Umschulungsbezüge nicht wesentlich verschlechtern.

Bei vielen längerfristigen Umschulungen, die zwei Jahre dauern, steht vielfach die abschließende Bewährung noch aus. Ein Unternehmen, das zu Anfang wenig siebt, bekommt am Ende die Quittung. Die Umschüler selbst natürlich auch. Anfänglich, das war auch unsere Erfahrung, sind alle vom Arbeitsamt angesprochenen Arbeitslosen interessiert. ‚Man kann ja mal sehen!‘ Oftmals ist das dann auch alles.

Die praktische Konsequenz aus diesen Erkenntnissen muß lauten: Eine Schulung von Hilfsarbeitern ohne Volksschulabschluß, zu denen ja auch die früheren Hilfsschüler oder Sonderschüler gehören, ist kaum oder nur in Ausnahmefällen erfolgversprechend, schon weil die geistigen Voraussetzungen fehlen. Bei den anderen Berufen, z. B. bei Bergleuten, Bauarbeitern usw. wären die eigensmäßigen Voraussetzungen genauer zu überprüfen, weil sich hier Überlegenheitsgefühle einstellen können, die sich bei



der Umschulung auf einen Beruf, der den gewohnten Erfahrungen der bisherigen Tätigkeit zuwiderläuft, verhängnisvoll auswirken können. Dazu ein Beispiel: Bergleute, die ursprünglich Dreher werden wollten oder werden sollten, mußten nachträglich umgesetzt und als Betriebschlosser ausgebildet werden. Sie konnten das einförmige Stillstehen und die Präzisionsarbeit an der Drehbank nicht vertragen, vermutlich auch eine Folge der Prägung durch den früheren Beruf.

Ähnliche Beispiele erlebt man manchmal bei Außendienstleuten, die in den Innendienst kommen. Viele von ihnen sind todunglücklich. Hier gibt es Zusammenhänge, die noch wenig erforscht sind und durch Eignungsuntersuchungen und Bewährungskontrollen aufgeklärt werden müßten, um bei neuen Umschulungsmaßnahmen bessere Erfolge zu gewährleisten.

Bei betriebsbedingter Abhängigkeit ist zu sagen, daß die Mobilität der Arbeitnehmer um so größer ist, je weniger das Unternehmen die Mitarbeiter an sich bindet. Das ist zunächst einmal von der Marktsituation und der Beschäftigungslage des Unternehmens abhängig. Wenn Entlassungen unvermeidlich sind, müssen auch immobile Mitarbeiter mobil gemacht und — wenn sie nicht ausscheiden — umgesetzt werden. Und wenn wieder Arbeitskräfte gebraucht werden, muß eine möglichst schnelle Anpassung an die Arbeitsaufgaben gewährleistet sein. Beides ist durch die Umstände vielfach erschwert.

Viele Werke haben sich in den vergangenen Jahren durch die kontinuierliche Beschäftigung und durch den Ausbau der betrieblichen Versorgungseinrichtungen eine relativ beständige Belegschaft geschaffen.

Die Mitarbeiter, die an den sozialen Maßnahmen partizipieren, sind relativ betriebsverbunden. Übertrieben gesagt: von der Wiege im werksgeforderten Eigenheim über den werkeigenen Kindergarten bis zur Bahre, die einen ins werkeigene Krankenhaus bringt. Auch die betriebliche Altersversorgung ist in diesem Zusammenhang zu erwähnen.

Da aber der Anspruch auf die Werksrente oder der Pensionszuschuß verfällt, wenn der Arbeitsplatz gewechselt wird oder gewechselt werden muß, sträuben sich die Mitarbeiter.

„Mobil nur, wenn die Kasse stimmt!“ Die in vielen Betrieben praktizierte Belohnung der Betriebstreue, die ehrenvolle Anerkennung von Dienstjahren, die Jubilargeschenke — das alles kann Veränderungen erschweren, ganz abgesehen von der damit verbundenen Verwaltungsarbeit. So können sich die sozialen Einrichtungen der Betriebe als „Mobilitäts-Bremsen“ erweisen.

Deshalb ist die Forderung nicht von der Hand zu weisen, die betriebliche Sozialpolitik noch weiter zu versachlichen und Fürsorgeeinrichtungen durch Förderungs- und Fortbildungsmaßnahmen zu ersetzen, die unmittelbar dem Betriebszweck und dem Leistungsvermögen der Arbeiter dienen. Die Aufgabe der betrieblichen Sozialpolitik liegt doch vor allem darin, den Menschen im Betrieb die Arbeitsleistung zu erleichtern. Dazu gehört die Qualifizierung der Mitarbeiter im Hinblick auf die betrieblichen Aufgaben, die Aktivierung und Mobilisierung aller Beschäftigten im Sinne einer permanenten Weiterbildung.

Damit komme ich zum dritten und letzten Teil meiner Untersuchung, zum Problem der Mobilität, zu den praktischen Folgerungen und den sich daraus ergebenden Maßnahmen. Manches von dem, was ich vorgebracht habe, scheint dafür zu sprechen, als sei die Förderung der Mobilität durch die jetzt üblichen Umschulungsmaßnahmen so problematisch, daß man besser darauf verzichten würde. Das ist durchaus nicht meine Meinung. Aber Fehler und mögliche Mißverständnisse sind da, damit sie aufgedeckt und abgestellt werden.

Daß Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen nützlich sind, für arbeitswillige Arbeitslose ebenso wie für tüchtige Mitarbeiter des eigenen Unternehmens, das kann durch eine Fülle von Beispielen bewiesen werden. Wir wissen, was man durch Information und Weiterbildung im Betrieb machen kann. Wir wissen auch, wie man es machen muß, damit etwas dabei herauskommt. Wir wissen aber auch — und Sie haben es an den angeführten Beispielen gesehen —, die Mobilität der Arbeitnehmer ist begrenzt!

Was bleibt zu tun? Die Betriebe haben nach wie vor die schwierige Aufgabe, das Arbeitskräftepotential der wechselnden Markt- und Beschäftigungslage anzupassen. Je besser ein Indu-



strieunternehmen auf die Forderungen vorbereitet ist, die sich aus der wirtschaftlichen, politischen, sozialen und technischen Entwicklung ergeben, und je mehr es seine Mitarbeiter informiert und qualifiziert, desto größer wird die Überlebenschance und desto widerstandsfähiger der Unternehmenskörper, gerade weil unerwartete Operationen oder plötzliche Amputationen vermieden werden können. Man sagt zwar oft: Bereit sein ist alles! „Vorbereitet sein!“ ist viel mehr. Vorbereitet sein — bedeutet vor allem: Forschung, Entwicklung, Weiterbildung in einem umfassenden Sinn.

Die unternehmenspolitischen Konsequenzen liegen auf der Hand. Das Fazit lautet: nicht nur Mobilität der Arbeitskräfte, sondern auch und vor allem: Mobilität der Maßnahmen. Gerade weil unter den heutigen Verhältnissen die Umstellung in den Unternehmungen eine zwingende Notwendigkeit ist, muß — ich zitiere jetzt aus einem Vortrag von dem verstorbenen VW-Chef Prof. Nordhoff einige Bemerkungen, „deshalb muß in den Unternehmungen... eine Umerziehung aller führenden Mitarbeiter in ihrer inneren Einstellung, in ihrem Denken, Planen und Handeln durchgeführt werden. Alle solche tiefgreifenden Umstellungen müssen natürlich beispielhaft in der Unternehmensspitze beginnen“.

Hieraus ergibt sich — als eine erste bedeutsame Forderung — die Aufgabe einer besseren Information der Führungskräfte. Es ergeben sich aber noch andere personelle und soziale Maßnahmen, die ich hier nur stichwortartig andeuten möchte.

Da ist zuerst eine bessere Planung des Personalbedarfs im Hinblick auf die Beschaffung, die Auslese und die möglichen Umsetzungen, ferner gezieltes und elastisches Vorgehen bei der Personalwerbung, planmäßige Eignungsermittlung, Eingliederung und Beurteilung der Mitarbeiter, eine Intensivierung der Ausbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Vorbereitung von Umsetzungen durch Mehrfachausbildung, die Einrichtung und Qualifizierung von Einsatzkolonnen, innerbetriebliche Stellenausschreibungen und flexibler Austausch von Mitarbeitern, Maßarbeit im betrieblichen Vorschlagswesen und schließlich verstärkte Bemühungen zur Vereinfachung.

Wenig Neigung zur freiwilligen Weiterbildung?



Die Bereitschaft der männlichen Erwerbstätigen, sich durch Fortbildung auf veränderte berufliche Anforderungen einzustellen, ist in der Bundesrepublik noch relativ gering. Wie aus einer in Bonn vom Bundesarbeitsministerium veröffentlichten Untersuchung des WEMA-Instituts für empirische Sozialforschung in Köln hervorgeht, bereiten sich derzeit nur 14 Prozent der männlichen Erwerbstätigen in irgendeiner Weise auf veränderte oder gestiegene berufliche Anforderungen nebenberuflich vor. Im Falle beruflicher Gefährdung werde grundsätzlich noch immer die Einkommenssicherung der Vorbereitung auf einen neuen Beruf vorgezogen. Mit steigendem Alter nehme die Bereitschaft, sich auf einen neuen Beruf vorzubereiten oder in einem gegebenen Beruf fortzubilden, rasch ab. Bei höher qualifizierten Arbeitskräften sei jedoch allgemein das Gegenteil zu beobachten.

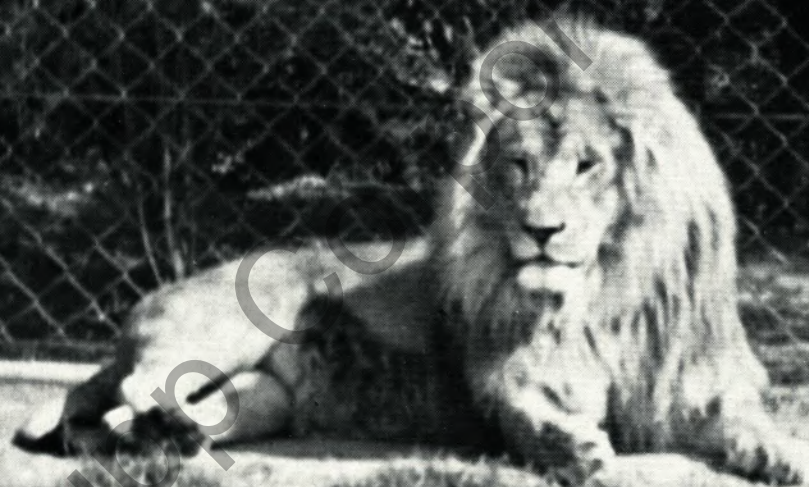
80 Prozent der männlichen Erwerbstätigen fühlten sich aufgrund ihrer Schul- und Berufsausbildung auch für ihr zukünftiges Berufsleben genügend gewappnet, heißt es in der Untersuchung zu der Frage der beruflichen Selbsteinschätzung. Aus dem Bericht, dem die Aussagen von 1800 befragten Personen in der Bundesrepublik zugrunde liegen, geht hervor, daß 45 Prozent aller Erwerbs-

tätigen schon mindestens einmal in ihrem Leben ihren Beruf gewechselt haben. Arbeitslose hätten sich häufiger verändert als Erwerbstätige aus vergleichbaren Berufen. Am häufigsten erfolge ein Wechsel im Alter von 20 bis 25 Jahren.

Das Institut kam in seiner Untersuchung ferner zu dem Ergebnis, daß mit zunehmendem Alter ein Wechsel zwischen Berufen gleichen Ansehens abnehme. Für ältere Berufstätige seien sozialer Aufstieg oder zwangsweise Umsetzung die häufigsten Gründe für einen Berufswechsel. Für hoch qualifizierte Arbeitskräfte nehme die Bedeutung des beruflichen Prestiges als Ursache des Berufswechsels zu.

Bei den derzeit arbeitslosen un- und angelernten Arbeitern erforderten nur fünf Prozent aller Wechsel größeren Umlernaufwand, berichtete das Institut. Das Streben nach höherem Einkommen rangierte als Motiv für einen Berufswechsel mit 23 Prozent noch vor der schlechten Arbeitsmarktlage (20 Prozent). Mit steigender Qualifikation der Berufe nehme auch die Bereitschaft der Betroffenen zu einem Ortswechsel zu. 44 Prozent aller männlichen Erwerbstätigen seien bereit, bei einem Arbeitsplatzwechsel einen Verlust des Anspruchs auf betriebliche Altersversorgung in Kauf zu nehmen.

Wetterfester HOAG-Stahl für Fassadenelemente sowie für den Einsatz im Industrie-, Straßen- und Fahrzeugbau, das sind bereits geläufige Anwendungsmöglichkeiten für das Material, das sich selber durch Rost vor dem Verrosten schützt. Aber Löwen und PATINAX 37 — das ist neu. Was die majestätischen Großkatzen mit unserem Sonderstahl zusammengebracht hat, lesen Sie in diesem Bericht. Nach dem Motto: Mögen Löwen Rost? Ja, Löwen mögen Rost!



LÖWEN MÖGEN ROST

LÖWEN MÖGEN ROST

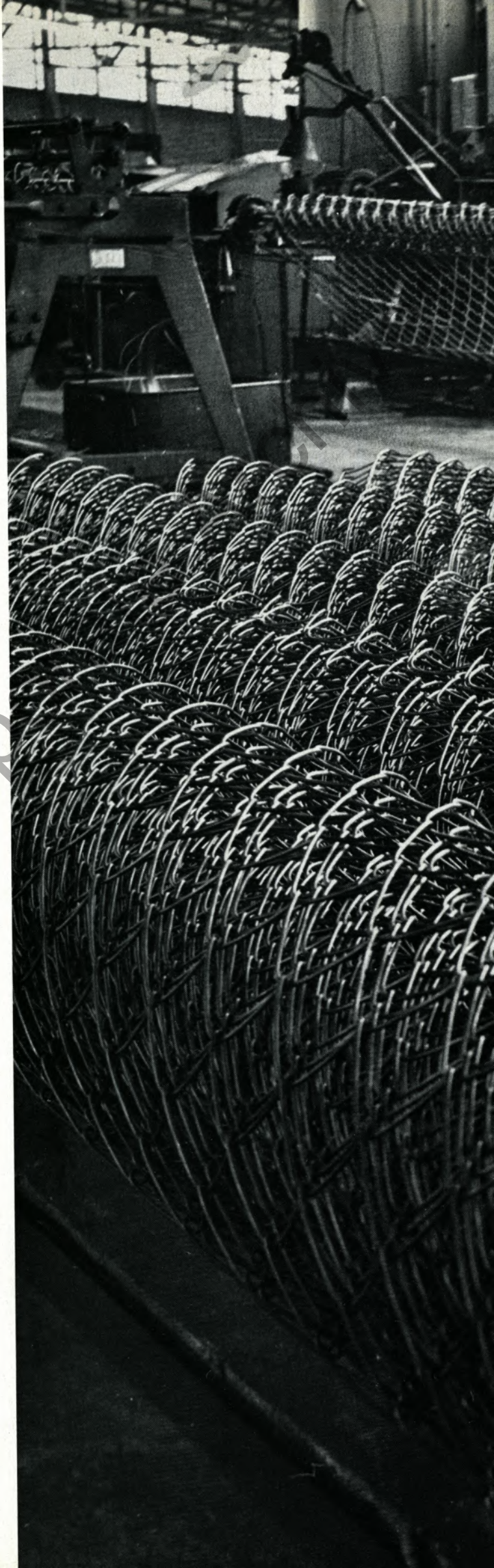


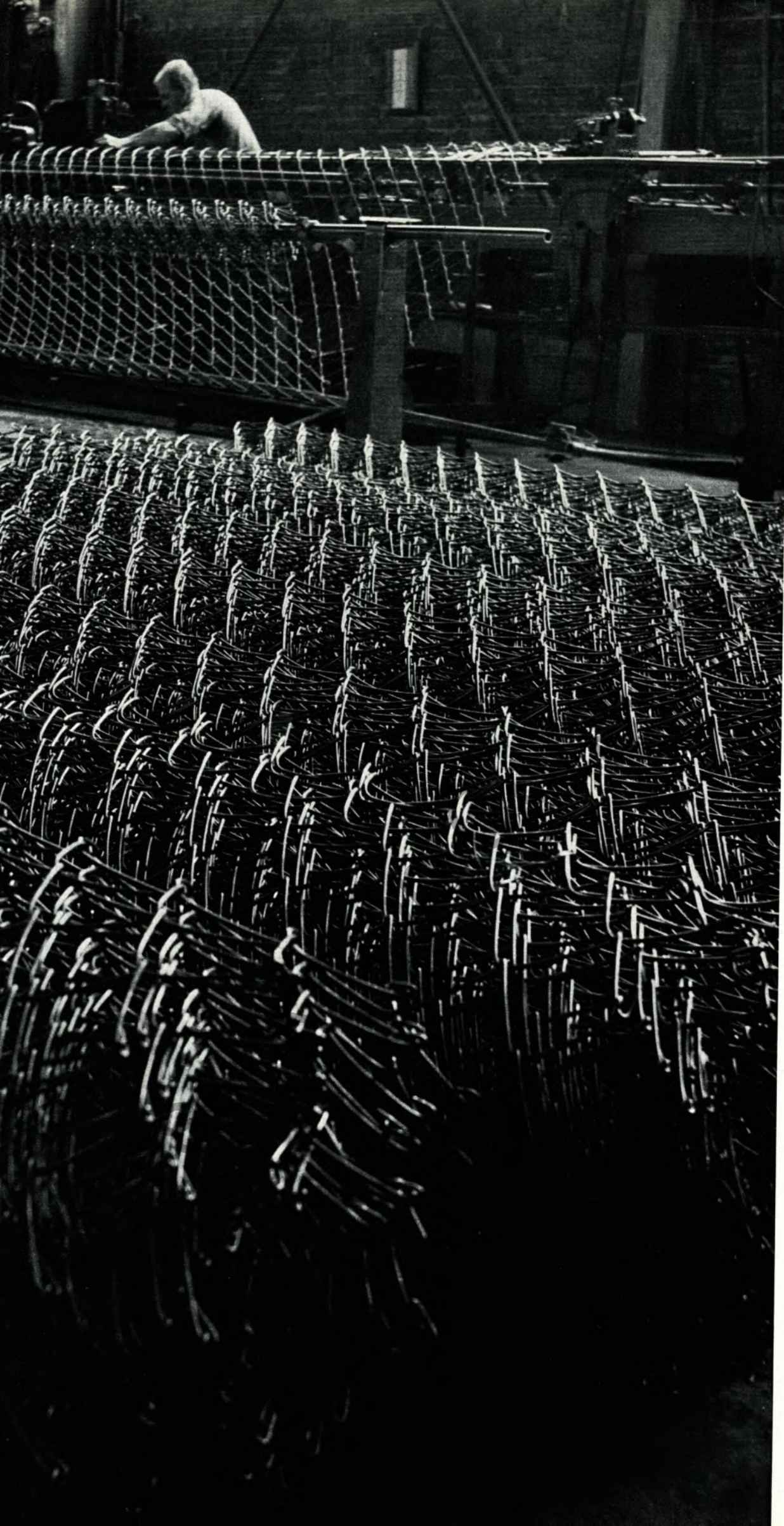
Da hat sich der Graf aber was andrehen lassen. Das Zeug rostet ja jetzt schon.“ Die wenig schmeichelhafte „Expertise“ eines Zaungastes beim seinerzeit wohl spektakulärsten Zaunbau zwischen Rhein und Ruhr galt dem Geflecht aus vier Millimeter starkem HOAG-Sonderstahl, den der Regen rostigrot gefärbt hatte.

Spektakulär war das Objekt laienhafter Kritik in zweifacher Hinsicht — denn erstens waren die Drahtmaschen aus PATINAX 37 gefertigt — was der Zaungast aber nicht wissen konnte — und zweitens umschließen sie als äußerer Schutzgürtel Deutschlands jüngstes und größtes Raubtier-Freigehege, den 27 Hektar weiten Löwen-Park des Grafen Egon von Westerholt. Das Paradies der langmännigen Hüter zahlreicher Adelschilde ist bekanntlich vor wenigen Tagen unter Teilnahme namhafter Gäste eröffnet worden.

Als Baustahl der Fachwelt bereits bekannt, wurde PATINAX 37 Ende Juli bei der Drahtflechtere Becker-Prünke in Datteln erstmals verflochten. Das vorgefertigte Material für die wetterfeste, zweieinhalb Kilometer lange Park-Umzäunung — 30 Tonnen Draht — lieferte unser Gelsenkirchener Werk.

Die ungewöhnliche Dicke von vier Millimeter machte die Verarbeitung des Drahtes anfangs zu einem kleinen Abenteuer. Erfahrungen gab es ja auf diesem Sektor mit PATINAX noch nicht. Becker-Prünke leistete Pionierarbeit und meisterte die Probleme. Unter Verwendung eines speziellen Schmiermittels schoß der Draht schließlich reibungslos durch die Maschine, die stündlich zwanzig Meter des PATINAX-Geflechtes ausstieß. Ungewöhnlich war aber auch eine weitere Seite der Fertigung: Der





Maschendraht wurde auf seiner vollen Breite von dreieinhalb Metern in einem Stück geflochten.

Der insgesamt vier Meter hohe wetterfeste und wartungsfreie Außenzaun schließt einen Wildpark ein, der nicht nur der größte in Deutschland ist, sondern nach Egon Graf von Westerholt in der gedanklichen Konzeption auch das Recht des Erstgeborenen in Anspruch nimmt, denn „alle anderen Raubtierparks in Europa — mit Ausnahme des englischen — sind jünger als meine Idee“.

Der Gedanke, einen Teil seines Besitztums zwischen Gelsenkirchen-Buer und Recklinghausen in einen gigantischen Löwenkäfig zu verwandeln, kam dem adeligen Rallye-Experten nach einer Afrika-Reise und nach dem Besuch des angelsächsischen Löwen-Parks Longleat, 160 Kilometer nordwestlich Londons gelegen. Der Graf sah sich daraufhin sein Gelände an. Wald, so fand der studierte Forstwirt, ist heute nicht gerade der lukrativste Besitz. Diese nüchterne kaufmännische Überlegung war wohl mitentscheidend für die daraufhin entworfenen Pläne, die Anfang November 1967 als Anträge die „Westerholt und Gysenbergsche Verwaltung“ verließen.

Die Genehmigung des Projektes „Löwen-Park“ ließ lange auf sich warten. Den Ratsherren in Gelsenkirchen und den Beamten des Ruhrsiedlungsverbandes kam wohl die Angelegenheit allzu spleenig vor, und in der Bevölkerung sprach man von einem zweiten Münchhausen, als der Herr auf Westerholt am 11. November vergangenen Jahres seine Idee publik machte. Noch Wochen nach dem ersten Axthieb und der Gründung der „Löwen-Park Graf Westerholt

LÖWEN MÖGEN ROST



GmbH & Co KG“ schrieb ein besorgter Nachbar des Wildparkes: „Sehr geehrter Herr Graf! Sie wollen 40 Löwen im Walde laufen lassen. Tun Sie es lieber nicht. Wenn im Falle eines Krieges Bomben auf die Zäune fallen und sie auseinanderreißen, können die hungrigen Löwen bis nach Dorsten kommen und uns alle aufessen. Das hat wirklich keinen Zweck. Geben Sie das Geld lieber der Mission.“

Nun, inzwischen sind die ersten hundert motorisierten Besucher über die dreieinhalb Kilometer lange Asphaltpiste des Wildparkes gebummelt, haben die Könige der Savanne im trauten Familienidyll erlebt, und Egon Graf von Westerholt erholt sich allmählich von dem Ärger über den schwierigen Anfang.

Die Genehmigung zum Bau des Löwen-Parks war nämlich erst gegen Ende Mai gegeben worden, nur drei Tage vor dem Zeitpunkt, den sich der Graf als Limit seiner Geduld gesetzt hatte. Am 1. Juni nämlich wollte er die Pläne ad acta legen, falls bis dahin noch keine Entscheidung gefallen war. Inzwischen hatte bereits die Konkurrenz in Arnheim eröffnet und dem Herrn auf Westerholt die Schau einer kontinentalen Premiere gestohlen; dabei waren die Holländer erst im Januar 1968, also zwei Monate später, mit ihren Plänen fertig geworden.

Was den deutschen Löwen-Park-Schöpfer aber viel mehr wurmte — die Panne mit Arnheim läßt sich noch verwinden, „da Arnheims Freiwildgelände ja viel kleiner ist“ —, war der ihm zu langsame Gang der Behörden und, „die Knüppel, die man mir immer wieder zwischen die Beine warf“. So hatte Egon Graf von Westerholt





Ganz auf „wild-life“ sind die Arbeits- und Versorgungsfahrzeuge des westerholtschen Löwen-Freigeheges getrimmt (Bild linke Seite oben). Der Zebra-Anstrich soll die Atmosphäre des Parkes heben, der 27 ha des westerholtschen Hochwaldes einnimmt, von dessen Schönheit das nebenstehende Foto einen Eindruck vermittelt. Ob Egon Graf von Westerholt (Bild links unten) über sein neues Freigehege hinaus noch weitere Pläne mit seinem Walde hat — eventuell die Anlage eines Elefanten-Freigeheges —, darüber schwieg er sich aus. Welcher Weg am besten zu der westerholtschen Attraktion zu wählen ist, zeigt die Karte rechts unten.

als Gutachter seines Projektes Deutschlands prominentesten Zoo-direktor angeboten. Der Stadtrat von Gelsenkirchen mochte aber Professor Grzimeks Urteil nicht hören und forderte den Chef des Duisburger Tierparks, Dr. Gewalt, zu einer fachlichen Erklärung auf, die sich auch mit der Sicherung des Löwen-Territoriums nach außen hin beschäftigen sollte.

Dr. Gewalts Urteil fiel für den Grafen positiv aus. Aber auch der Experte aus Duisburg konnte die Kommunalparlamentarier nicht davon überzeugen, daß ein Schutzzaun von 1,50 Meter Höhe völlig ausreichend sei. Die Genehmigung wurde erteilt mit der Auflage, einen Doppelzaun um den Wildpark zu ziehen, der im äußeren Teil vier Meter hoch werden mußte.

So wurde dann Anfang Juni dieses Jahres mit dem Bau der Anlage begonnen, die rund 750 000 Mark kostete und in puncto Sicherheit mehr als sicher ist. Die beiden Zäune — der äußere aus PATINAX 37 mit einer Maschenweite von 80 Millimetern — schließen das Gebiet hermetisch ab. Zwei Schleusen von je zehn Meter Breite ermöglichen eine reibungslose Durchfahrt für die Besucher bei An- und Abreise. Der Park selbst ist nochmals in drei Sektionen unterteilt. Erfahrene Wildhüter aus England betreuen im Innern die 40 Bestien, die nachts in Hütten untergebracht werden. Für Löwen und Publikum schloß der Herr auf Westerholt eine Versicherung über zwei Millionen D-Mark ab. An den Wochenenden rechnet der Graf mit einem Besucherstrom von mehr als 2000 Wagen. Hinter dem wetterfesten PATINAX-Zaun wird also eine ganze Menge los sein: Heija, heija Safari.





Hohe Zeit für Sammler und Genießer

August, September, Oktober — das ist die hohe Zeit der Pilze, die dem Kenner lukullische Freuden bereiten, dem Sammler aber Erholung und Entspannung in gesunder Waldluft bieten. Ihr Eiweiß- und Mineralstoffgehalt macht Pilze zu wertvollen Nahrungs- und Würzmitteln, ihr Nährwert entspricht etwa dem der feineren Gemüse.

Die abertausend Formen, Farben und Arten unserer Pilze stellen in der Natur Gebilde ganz eigener Art dar, deren Geheimnisse Wissenschaftler ebenso beschäftigen wie naturverbundene Menschen. Diese Rätselhaftigkeit, gepaart mit einer kunterbunten Vielfalt, läßt deshalb keine allgemeingültigen Merkmale zu, wonach man eßbare von giftigen Pilzen unterscheiden kann. Die leider noch weitverbreitete Meinung, daß silberne Löffel, Zwiebeln oder Eierschalen Aufschluß über ihre Genießbarkeit geben können, ist ein gefährlicher Irrtum — ein Märchen, das ohne Happy-End sein kann: Und wenn sie erst gestorben sind, so leben sie nicht mehr!

Erfahrene Pilzsucher raten deshalb, nur diejenigen Pilze zu sammeln und zu essen, die man genau kennt. Alle anderen sollten unberührt bleiben. Und das im wahrsten Sinne des Wortes. Denn beim weißen, spitzhütigen Scheidenknollenblätterpilz ist schon beim Anfassen größte Vorsicht geboten und die Kostprobe bereits lebensgefährlich.

Was aber kann der passionierte Pilzesser, der kein erfahrener Sammler ist, tun, um sich

gegen tödliche Eventualitäten zu wappnen? Es gibt sicherlich eine Unzahl von Möglichkeiten. Eine der klügsten aber ist, hinauszugehen in Wald und Flur nicht mit der Absicht, Pilze zu sammeln, sondern mit dem festen Vorsatz, sie erst einmal zu entdecken, kennenzulernen, ihre Unterscheidungsmerkmale sehen zu lernen.

Wertvolle Hilfe leistet dazu ein handliches Büchlein, das das Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten herausgegeben hat und das bei der Verbraucherberatungsstelle in Oberhausen an der Poststraße verteilt wird. Darin sind nicht nur die bei uns am häufigsten vorkommenden Pilzarten aufgeführt und bildlich dargestellt, sondern auch ihre Unterscheidungsmerkmale, ihr Nährstoffgehalt und die verschiedenen Arten ihrer Zubereitung. Ferner werden in dem Büchlein Ratschläge des Sammelns mitgeliefert, die tunlichst beachtet werden sollten.

Wer sich mit diesem kleinen Informationskatalog nicht zufrieden geben will, kann sich noch an die Zentralstelle für Pilzforschung und Pilzverwertung in München 23, Leopoldstraße 175, wenden.

Für Sonntagssammler mit Anfängererfahrung hier noch ein paar Tips:

Pilze leben in der Regel in Gemeinschaft mit ganz bestimmten Pflanzen und nähren sich von deren abgestorbenen Resten oder Säften. So sind beispielsweise Steinpilze auf Buche, Eiche, Weißtanne und Fichte an-

gewiesen, Butterpilze auf die Kiefer. Beim Birkenpilz verrät es bereits der Name. Die Rotkappe partizipiert von der Espe, der Goldröhrling von der Lärche. Erfahrene Pilzsammler unterscheiden darüber hinaus vier Familien von Hutpilzen, je nach der Form des Sporenlagers an der Hutunterseite: Blätter- und Röhrenpilze, Stachel- und Löcherpilze. Während sich unter den Blätter- oder Lamellenpilzen die meisten Gifflinge verbergen, findet man unter den Röhrenpilzen nur einen giftigen, den Satanspilz. Stachel- und Löcherpilze haben dagegen keine gefährlichen Doppelgänger.



Milliarden-

Nach den neuesten Berechnungen über die finanzielle Entwicklung in der gesetzlichen Rentenversicherung werden die Ausgaben für die Renten der Arbeiter und Angestellten in den Jahren 1968 bis 1972 die Einnahmen um 5,1 Milliarden Mark übersteigen. Ein vom Bundesarbeitsministerium vorgelegtes Zahlenwerk, das sich aus den von Bundesminister Katzer eingeleiteten Abstimmungsgesprächen zwischen seinem Ministerium, dem Finanz- und dem Wirtschaftsministerium, der Bundesbank, dem Bundesrechnungshof, dem Verband deutscher Rentenversicherungsträger und der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte herauschälte, zeigt eine sehr negative Entwicklung bei der Arbeiterrentenversicherung. Bei ihr wird nach den Vorausschätzungen in diesen fünf Jahren ein Defizit von 11,9 Milliarden Mark entstehen, während in der Angestelltenversicherung in derselben Zeit die Einnahmen die Ausgaben um 6,8 Milliarden Mark übersteigen werden.

Die Berechnungen gehen davon aus, daß die Renten auch weiterhin an die Lohnentwicklung angepaßt werden, die Beiträge nach dem Konzept der mittelfristigen Finanzplanung im nächsten Jahr 16 Prozent und in den Jahren 1970 bis 1972 dann 17 Prozent betragen und daß die Brutto Lohn- und Gehaltssumme 1968 um fünf, 1969 um 7,8 und 1970 bis 1972 um

jeweils 5,6 Prozent steigt. Diese Steigerungsraten entsprechen der Zielprojektion der Bundesregierung und den gesamtwirtschaftlichen Vorausschätzungen des interministeriellen Arbeitskreises.

Die Leistungen der Versicherungsträger könnten nach dem Papier, das Minister Katzer den Abgeordneten des sozialpolitischen Ausschusses in die Sommerferien nachgesandt hat, durch einen Abbau des in den Jahren der Hochkonjunktur angesammelten Vermögens bis 1972 voll finanziert werden. Auch dabei ist aber die Lage der Versicherungsträger sehr unterschiedlich.

Bei der Angestelltenversicherung wird das Vermögen nach der Berechnung in den fünf Jahren von jetzt zwölf auf 17,7 Milliarden Mark gewachsen sein. Bei der Arbeiterrentenversicherung werden dagegen die jetzt vorhandenen 12,8 Milliarden Mark voll aufgezehrt und 1972 sogar noch ein Kas-sendefizit von 500 Millionen Mark eingetreten sein. Im Saldo ergibt das einen Abbau des jetzt vorhandenen Vermögens beider Rentenversicherungsträger von 24,8 Milliarden auf 17,1 Milliarden Mark. Dieser Vermögensverzehr von 7,7 Milliarden ist höher als der schon genannte Ausgabe-Überhang von 5,1 Milliarden Mark, weil die reinen Einnahme- und Ausgaberechnungen jeweils „für“ das laufende Jahr gelten, die

Defizit in der Rentenversicherung erwartet

tatsächliche Kassenlage aber am Ende des Jahres festgestellt wird, wenn die Renten für den Januar des folgenden Jahres schon gezahlt, die Beitragseinnahmen für den Dezember des laufenden Jahres hingegen noch nicht eingegangen sind.

Diese unterschiedliche Entwicklung erfordert Ausgleichsmaßnahmen. Die Fachleute des Bundesarbeitsministeriums, an ihrer Spitze Minister Katzer, wollen in neuen Gesprächen mit den Sozialpolitikern des Bundestages mögliche Maßnahmen des Bundes erörtern, um zu politisch realisierbaren Lösungen zu kommen. Ein Weg dazu wäre, in der Arbeiterrentenversicherung ähnlich wie in der Angestelltenversicherung eine Bundesversicherungsanstalt zu schaffen und teils über die Bundeszuschüsse, teils über direkten Ausgleich die Lasten gleichmäßig zu verteilen. Gesetzestechnisch bietet sich das schon vorgelegte dritte Rentenversicherungsänderungsgesetz an, mit dem die Deckungsvorschriften geändert und der Vermögensabbau ermöglicht werden soll.

Die Vorausschätzung der finanziellen Entwicklung der Versicherungsträger soll im Kreis der Beteiligten fortgeführt und dabei der wirtschaftlichen Entwicklung weiter angepaßt werden. Dabei sollen einzelne Punkte der Vorausschätzung geklärt werden, für die bisher noch ausreichende statistische

Unterlagen fehlen. So mußte gegen den Wunsch der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte davon abgesehen werden, die Entwicklung der Entgelte gesondert für Angestellte und Arbeiter vorzuschätzen. Auch die Annahmen der Bundesversicherungsanstalt über die Zahl der Gastarbeiter deckten sich nicht mit den Schätzungen des interministeriellen Arbeitskreises und der mittelfristigen Zielprojektion. Das Bundesarbeitsministerium nimmt aber an, daß dadurch bedingte Abweichungen der Berechnungen von der tatsächlichen Entwicklung innerhalb der üblichen Fehlergrenzen solcher Vorausschätzungen liegen dürften.

Minister Katzer kündigte an, daß die Vorausschätzungen in Kürze für die Jahre 1973 bis 1975 fortgeführt werden. Da es für diesen Zeitraum noch keine Projektion der Regierung über die wirtschaftliche Entwicklung gibt, werden Alternativrechnungen vorgelegt werden, in denen unterschiedliche Lohnentwicklungen unterstellt sind.

Lebhafte Diskussion um neue Defizit-Berechnungen

Die neuen Berechnungen über das zu erwartende Defizit in der Rentenversicherung haben eine lebhafte Diskussion ausgelöst. Der Deutsche Gewerkschaftsbund erklärte, eine wesentliche Entlastung der

Rentenversicherung würde sich ergeben, wenn die durch das Finanzänderungsgesetz festgelegten Kürzungen der Bundeszuschüsse rückgängig gemacht würden. Der DGB wiederholte seine Forderung, die Bundeszuschüsse auf ein Drittel der Rentenausgaben zu erhöhen. Entschieden lehnte der DGB den Vorschlag der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft ab, in der Arbeiterrentenversicherung einen um ein Prozent höheren Beitrag als in der Angestelltenversicherung zu erheben. Nach Ansicht des DGB würde das nicht nur den sozialen und gesellschaftlichen Fortschritt der Rentenreform von 1957 ins Gegenteil verkehren, sondern die Arbeitnehmer in zwei Klassen spalten.

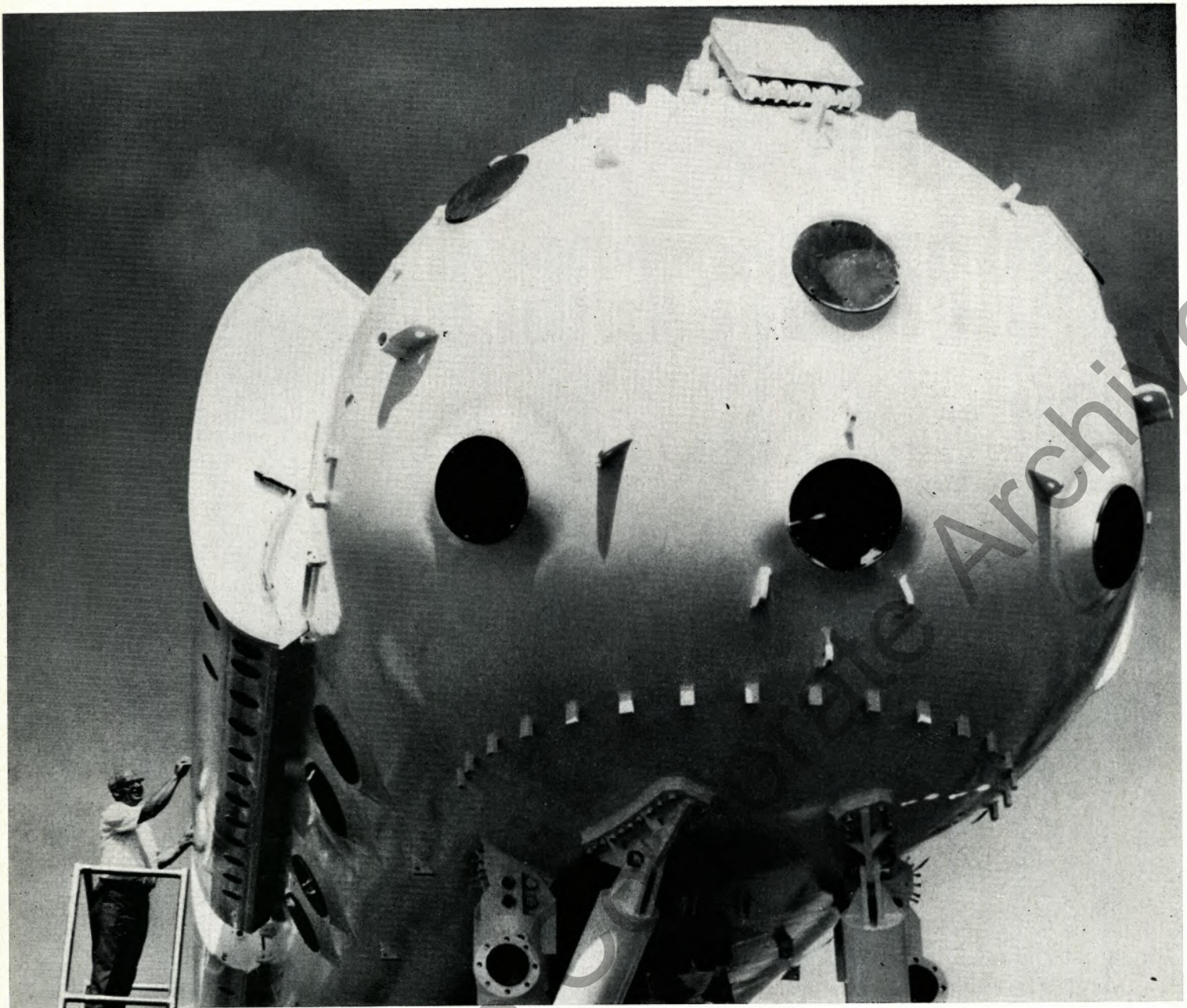
Die DAG begründete ihren Vorschlag damit, daß in der Arbeiterrentenversicherung das Versicherungsrisiko weit höher sei als in der Angestelltenversicherung. Unterschiedliche Beiträge seien auch sozialpolitisch vertretbar, zumal auch in der Knappschaftsversicherung höhere Beiträge als in der Angestellten- und Arbeiterrentenversicherung entrichtet werden müßten. Die DAG werde sich jedem Versuch widersetzen, ein Defizit in der Arbeiterrentenversicherung „durch Enteignung des Vermögens der Angestelltenversicherung zu decken“.

Nach Ansicht der Arbeitgeber wäre das Defizit vermeidbar. Die Bundesvereinigung der

Deutschen Arbeitgeberverbände wiederholte ihren Vorschlag, als Maßstab der Rentenbemessung statt des Bruttolohns den durchschnittlichen Nettolohn zugrunde zu legen. Sie warnte zugleich davor, dem Vorschlag des Sozialbeirats zuzustimmen, die Bestandsrenten vom 1. Januar 1969 an wiederum in voller Höhe von 8,3 Prozent anzupassen und gleichzeitig den Beitragssatz für 1969 auf 16,5 statt auf 16 Prozent anzuheben.

Der neue Vorsitzende des sozialpolitischen Arbeitskreises der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, Dr. Götz, warnte vor einem Vermögensabbau der Rentenversicherung und bezeichnete Beitragserhöhungen als unerlässlich. Er plädierte dafür, die Beiträge vom 1. Januar 1969 an auf 16,5 Prozent, im darauffolgenden Jahr auf 17,5 Prozent und für 1971 und 1972 auf 18 Prozent zu erhöhen. Nach Ansicht des stellvertretenden SPD-Fraktionsvorsitzenden Prof. Schellenberg wird die Bundesrepublik von 1975 an „voll über den Rentenbergaus“ sein. Schellenberg sagte, er sehe nicht den geringsten Anlaß für eine Panikstimmung. Der FDP-Fraktionsvorsitzende Mischnick kündigte den „erbitterten Widerstand“ der FDP gegen jeden Versuch an, die Arbeiterrentenversicherung durch Eingriff in die Angestelltenversicherung zu sanieren.

In Kreisen der privaten Lebensversicherungen, die kürzlich erheblich höhere Defizite der Rentenversicherung vorausgesagt hatten, wurde darauf hingewiesen, daß kein Widerspruch zwischen ihren Berechnungen und dem Zahlenwerk des Bundesarbeitsministeriums bestünde. Die Lebensversicherer seien lediglich von anderen Voraussetzungen ausgegangen und hätten einen gleichbleibenden Lohnfortschritt von fünf Prozent zugrunde gelegt, während das Ministerium einen höheren Lohnfortschritt, für 1969 sogar um 7,8 Prozent, erwartet. Die Lebensversicherer sehen diese Zahlen jedoch als nicht realistisch an.



Zu einer neuen Forschungsreise startet der weltbekannte Meeresforscher Jacques Piccard. Ausgangspunkt des Unternehmens ist Palm Beach in Florida. Die Mesoscaph II — hier im Bild — soll mit einer sechsköpfigen Besatzung 30 Tage lang auf der Golfstromroute im Atlantik tauchen. Zweck der „Exkursion“ ist, bisher unbekannte Fakten über das Meeresleben in einer gewissen Tiefe sowie Neues über Ozeanströmungen zu ergründen.

An dem Unternehmen ist die HOAG nicht ganz unbeteiligt, denn schließlich ist die Mesoscaph II zu einem Gutteil aus Welmonil, unserem warmfesten Sonderbaustahl, gebaut worden. Bei Giovanola Frères S. A. in der Schweiz konstruiert und auf Kiel gelegt, stecken in dem Tauchboot 50 Tonnen eines Stahles aus Oberhausen, der sich durch eine Reihe hervorragender technologischer Eigenschaften auszeichnet: Hohe

MIT WELMONIL IM GOLFSTROM

Streckgrenze, Warmfestigkeit und Sprödbrechtsicherheit, Kaltzähigkeit, Anlaßbeständigkeit, Feinkörnigkeit und Schweißbarkeit.

Die Verwendung hochfester Stähle führt zu einer Herabsetzung des Konstruktionsgewichtes, ein Vorteil, der sich auch beim Bau der Mesoscaph II auszahlte. Das 14,7 Meter lange und 3,25 Meter breite Tauchboot wiegt ohne Ballast nur 55 Tonnen. Im tauchfertigen Zustand allerdings erreicht es die doppelte Schwere.

Aber nicht nur im Schiffs-Spezialbau geht man dazu über, HOAG-Welmonil zu verarbeiten. Der im Hinblick auf die ständig wachsenden Anforderungen an Konstruktionswerkstoffen von uns entwickelte Sonderbaustahl eignet sich hervorragend zum Bau von Druckbehältern. Dominierend ist dabei die sehr hohe Warmstreckgrenze des Stahles, die eine wesentliche Verringerung der Wanddicke erlaubt.

Sozialleistungen: Die öffentlichen Sozialleistungen erreichten 1967 nach den ersten Berechnungen im Bundesarbeitsministerium 76,9 Milliarden Mark. Das sind über sieben Milliarden Mark oder 10,8 Prozent mehr als 1966. Die Barleistungen, von denen drei Fünftel auf die Renten aus den Rentenversicherungen entfielen, stiegen um elf Prozent auf 55,1 Milliarden Mark, die Sachleistungen um zehn Prozent auf 17,6 Milliarden Mark und die Verwaltungskosten um sieben Prozent auf 3,4 Milliarden Mark. Fast die Hälfte der gesamten Aufwendungen waren für die Rentenversicherungen, etwa ein Viertel für die Krankenversicherung und rund acht Prozent für die Kriegopferversorgung notwendig.

Tarifpolitik: Nach Auffassung der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände „hat die Tarifpolitik im ersten Halbjahr 1968 den Erfordernissen der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung in dieser Zeit Rechnung getragen“. In der ersten Hälfte 1968 sind nach den Feststellungen der Arbeitgeber für fast elf Millionen Arbeitnehmer neue Tarifverträge mit einer durchschnittlichen Lohn- und Gehaltserhöhung von vier Prozent abgeschlossen worden. Damit könne die Lohnpolitik positiv bewertet werden, weil „sie einerseits durch Vermeidung jeglicher Kostensteigerungen die private Investitionstätigkeit angeregt und andererseits ein ausreichendes Wachstum der privaten Konsumnachfrage in zunehmendem Maße sichergestellt habe“.

Rentenversicherung: Gegensätzliche Auffassungen über das Rentensystem in der Bundesrepublik bestehen zwischen der Deutschen Bundesbank und Bundesarbeitsminister Katzer. In Bonn wurde ein Brief Katzers bekannt, in dem der Arbeitsminister festgestellt hat, daß er — in Abstimmung mit dem Bundeswirtschaftsministerium — keinen Grund für eine Abkehr vom bestehenden Rentensystem sieht. Die Bundesbank vertritt dagegen die Ansicht, daß es für die Rentenversicherung nach deren Verzicht auf jede Kapitalbildung bisher volkswirtschaftlich keinen Ersatz gebe. Darüber hinaus schwäche die immer weitere Kreise umfassende staatliche Altersversorgung die Vorsorge für das Alter, eines der wichtigsten Sparmotive, immer mehr

ab. Die Bundesbank hat daher vorgeschlagen, neben einer Art „Grundversorgung“ die zusätzliche Altersversorgung den Versicherten selbst zu überlassen oder für die über die „Grundversorgung“ hinausgehende Vorsorge in der staatlichen Sozialversicherung ein Kapitaldeckungsverfahren vorzusehen. Diese Vorschläge sind von Bundesarbeitsminister Katzer abgelehnt worden, weil der zu erwartende wirtschaftliche Erfolg der von der Bundesbank erwogenen Änderungen auf keinen Fall den dafür zu zahlenden gesellschafts-

politischen Preis rechtfertigten. Umstellungen im Finanzierungsverfahren der gesetzlichen Rentenversicherung bedeuteten die Abkehr von einem System der sozialen Ordnung, das nahezu von der gesamten Bevölkerung voll und ganz bejaht werde.

Vermögensbildung: Ein Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Vermögensbildung breiter Bevölkerungskreise wird nach Ansicht des Leiters der Abteilung Wirtschaftspolitik im Bundeswirtschaftsministerium, Ministerialdirektor Dr. Schlecht, bis zum Frühjahr 1969 vorliegen. Dieses Gesetz, dessen Grundzüge bereits im Rahmen der Konzertierte Aktion erörtert wurden, werde sich jedoch nicht mehr in dieser Legislaturperiode verwirklichen lassen, sagte Dr. Schlecht in einem Rundfunkinterview. Er unterstrich die Absicht des Ministeriums, vermögenspolitische Maßnahmen mit der Förderung privater Investitionen zu verbinden.

Automation: Ein „Arbeitskreis Automation“, in dem Vertreter der Sozialpartner und der Wissenschaft sowie des Arbeits- und Wirtschaftsministeriums gemeinsam die Probleme der Automation klären sollen, ist auf Anregung der Bundesregierung in Bonn gegründet worden. Nach einer Mitteilung des Bundesarbeitsministeriums soll der Arbeitskreis dazu beitragen, daß Probleme im Zusammenhang mit strukturellen Wandlungsprozessen infolge des technischen, wirtschaftlichen und organisatorischen Fortschritts rechtzeitig erkannt und die Betroffenen durch geeignete Maßnahmen in ihrer Anpassung gefördert werden.

Bildungszentrum: Die Industriegewerkschaft Metall baut bei Sprockhövel im Ennepe-Ruhr-Kreis die größte gewerkschaftliche Bildungsstätte Europas. Der IG-Metall-Vorsitzende Otto Brenner legte kürzlich den Grundstein für den Bau, der mit einem Kostenaufwand von etwa 36 Millionen Mark in zweieinhalb Jahren auf dem 29 Hektar großen Gelände errichtet werden soll. Knapp 400 Teilnehmer sollen gleichzeitig an den Lehrgängen in den acht Einheiten des Bildungszentrums teilnehmen. Bei der Einrichtung des Hauses sollen modernste pädagogische und technische Erkenntnisse berücksichtigt werden.

SOZIAL- POLITISCHE NACHRICHTEN

Sonn



Arbeitszeit neu geregelt

Auf Vorschlag von Bundesarbeitsminister Katzer ist die Sonn- und Feiertagsarbeit in der deutschen Stahlindustrie mit einer neuen, dritten Verordnung dem jüngsten Stand der Technik angepaßt worden. Wesentlichster Inhalt der neuen Regelung: Die bisher für Hochöfen, SM- und Elektrostahlwerke genehmigte Sonntagsproduktion wird nun auch für Oxygenstahlwerke und angeschlossene Walzenstraßen erster Hitze erlaubt.

Die IG Metall stimmte einem entsprechenden Antrag der Stahlindustrie zu, nachdem gesichert war, daß die Produktionsruhe an Festtagen — Ostern, Pfingsten und Weihnachten —, die bisher lediglich für den Stahlwerksbereich vorgeschrieben war, künftig auch auf den Hochofensektor ausgedehnt wird und für den Neujahrstag gilt.

Die wesentlichsten Neuerungen, die die dritte Verordnung beschert, sehen zusammengefaßt so aus:

1. Die ununterbrochene Betriebsweise an Sonn- und Feiertagen, die in der Stahlindustrie bisher nur bei SM- und Elektrostahl-Öfen zulässig war, wird auf die Herstellung von Oxygenstahl ausgedehnt. Für den einzelnen Arbeitnehmer sind im Grundsatz 26 arbeitsfreie Sonntage im Jahr vorgesehen.

2. Die Ruhezeit in der Stahlindustrie an den Weihnachtsfeiertagen wird von 60 auf 64 Stunden verlängert. Die Ruhezeit beginnt am Heiligen Abend nicht mehr um 18 Uhr, sondern schon um 14 Uhr.

3. Für den Neujahrstag wird erstmals eine Ruhezeit eingeführt. Sie beträgt mindestens 40 Stunden und muß am Silvesterabend um 18 Uhr beginnen. An den Oster- und Pfingstfeiertagen ist wie bisher eine ununterbrochene Ruhezeit von jeweils mindestens 48 Stunden und am 1. Mai eine Ruhezeit von mindestens 40 Stunden zu gewähren.

4. Für den Hochofenbereich wird an den Weihnachts-, Oster- und Pfingsttagen eine ununterbrochene Ruhezeit von angemessener Dauer eingeführt. Sie muß für mindestens die Hälfte der Arbeitnehmer jeweils 40 Stunden betragen. Aus technischen Gründen ist es nicht möglich,

für den Hochofenbereich auch an den anderen kürzeren Feiertagen eine ununterbrochene Ruhezeit zu gewähren.

Die Stahlunternehmen begrüßen die neue Verordnung als wesentliche und für die Senkung der Produktionskosten wichtige Anpassung an den technischen Fortschritt. Oxygenstahlwerke, von denen 1961 in der Bundesrepublik erst zwei kleine Versuchsbetriebe arbeiteten, stellten im 1. Quartal 1968 bereits 35 Prozent des gesamten deutschen Rohstahlausstoßes. Die Stahlhersteller werden diesen Anteil unter Einschränkung der SM- und Thomasstahlproduktion in den nächsten drei Jahren weiter auf mindestens 50 Prozent steigern. Die Neuregelung erlaubt nun den kontinuierlichen Betrieb, in den wegen der kürzeren Schmelzzeiten auch die verbundenen Walzwerke einbezogen werden können.

Ein weiterer Vorteil ergibt sich daraus, daß die gravierenden Wettbewerbsnachteile gegenüber der Auslandskonkurrenz verschwinden, bei der sonntägliche Stahlproduktion in vergleichbaren Anlagen erlaubt ist.

Für unser Werk ist die Einbeziehung der Oxygenstahlkonverter in das Sonntags-Produktionsprogramm ohne Bedeutung. Alle anderen Punkte jedoch betreffen unsere Betriebe H, STh, SM sowie die Walzenstraßen erster Hitze.

Wie die Arbeitsweise im Hochofenbetrieb mit der Gewährung einer ununterbrochenen Ruhezeit von 40 Stunden für fünfzig Prozent der Belegschaft im einzelnen erreicht werden kann, bedarf noch besonderer Überlegungen. Diese neue Vorschrift ist erstmals für Weihnachten 1968 zu berücksichtigen. Sie ist aber schon heute nahezu erfüllt, da täglich ohnehin 25 Prozent der Belegschaft durch turnusmäßige Freischicht nicht anwesend ist und Kranke und Urlauber nochmals etwa zehn Prozent der abwesenden Belegschaft ausmachen.

Die neue Stahlnovelle ist nicht mehr befristet, jedoch soll in Abständen von fünf Jahren ein Gespräch zwischen den Tarifpartnern und den Kirchen stattfinden, um zu überprüfen, ob die Regelung der Sonntagsarbeit zugunsten der Betroffenen verbessert werden kann.

Mit auffälligem Drängen hat der französische Staatspräsident de Gaulle der neuen Regierung Couve de Murville das Startzeichen für das revolutionäre Reformwerk der „Participation“ gegeben, das die sozialen Beziehungen im öffentlichen und wirtschaftlichen Leben Frankreichs in die Bahnen größerer Gerechtigkeit, stärker verteilter Verantwortung und eines besseren Gleichgewichts lenken soll. De Gaulle scheint entschlossen zu sein, den Gedanken der „Participation“, den er seit Jahrzehnten erwägt, nun endlich in die Tat umzusetzen. Für den fast 78jährigen Staatspräsidenten, obwohl noch rüstig und von ungeschwächter geistiger Regsamkeit, kann die Zeit knapp werden, um sein staatsmännisches Werk noch mit einem sozialen und innenpolitischen Meisterstück krönen zu können.

Noch ist die „Participation“ gleichsam ein philosophischer Begriff, dessen Inhalt schwer zu umreißen ist, so lange der Gesetzgeber nicht am Werk war und ihm konkrete Gestalt gibt. Gegner de Gaulles nennen sie nebelhaft und verschwommen. Man kann viel und wenig in diesen Begriff hineinpacken. Synonyme sind Assoziierung, Mitbestimmung, Mitwirkung, Mitverantwortung, Mitsprache. Aber was ist „Participation“ nun wirklich? De Gaulle gab in seinem Wahllappell an die Franzosen selbst eine Definition, als er proklamierte, daß die „Participation“ die Regel und die Grundlage des erneuerten Frankreich werden müsse. Sie lautete: „Es geht darum, daß auf allen Tätigkeitsgebieten, zum Beispiel in den Unternehmen und Hochschulen, alle Beteiligten unmittelbar an der Art und Weise, wie sie funktionieren, an den Ergebnissen, die sie erzielen, und an den Diensten, die sie der gesamten Nation leisten, assoziiert werden.“

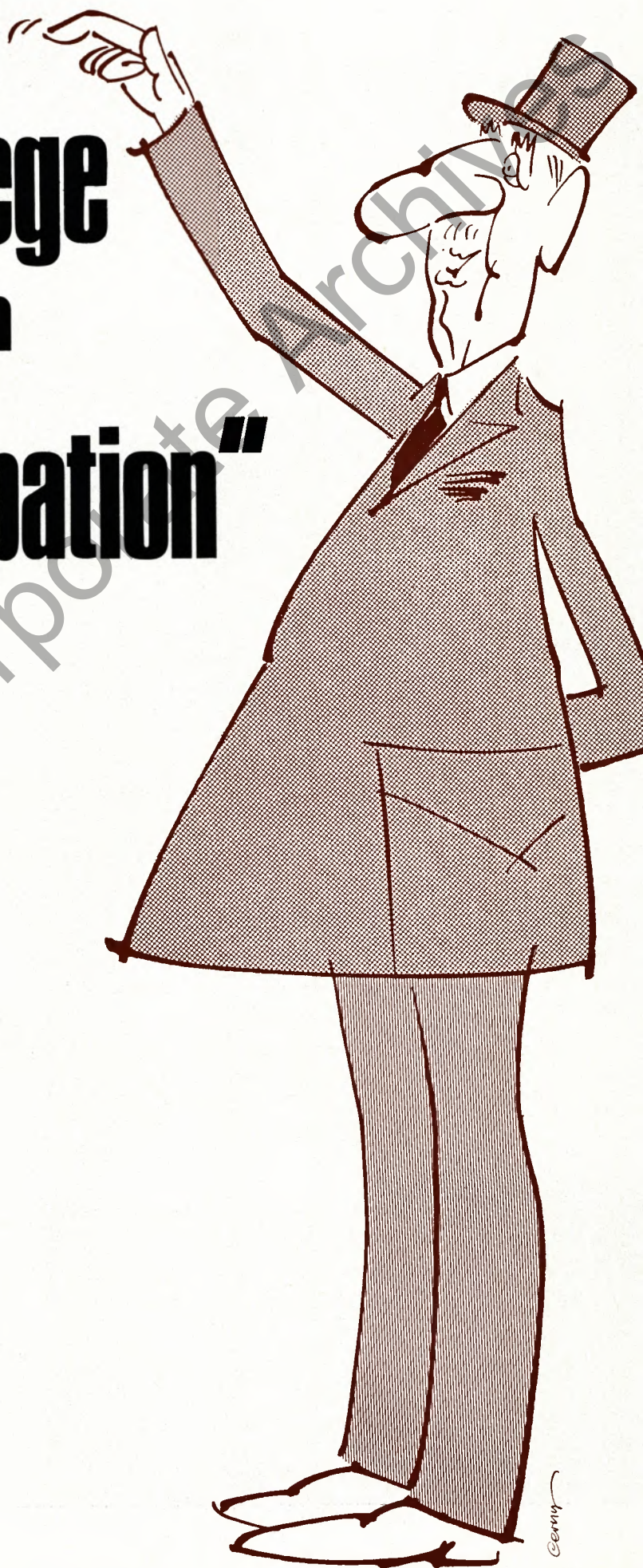
Er begründete diese Forderung mit dem Gebot, daß der Mensch, obwohl im Räderwerk der technisierten Gesellschaft gefangen, sich entfalten kann, seine Würde behält und seine Verantwortung ausübt. Auch de Gaulles Interpretation ist idealistisch ungenau, aber sie zeigt klar auf, daß der General, der nach den Wirren des Mai und Juni in Anspielung auf seine Reformen sich selbst den größten „Revolutionär“ unter den Franzosen nannte, die Mitwirkung

Frankreich auf dem Wege zur „Participation“

nicht auf die Betriebe allein beschränkt wissen möchte.

Die Regierung Couve de Murville will in drei Richtungen vorgehen, um der „Participation“ Leben einzuhauchen — ohne daß die Pläne schon genau abgesteckt wären:

1. Ein Rahmengesetz, das dem Parlament im September im Dringlichkeitsverfahren vorgelegt wird, soll eine grundlegende Hochschulreform einleiten. Geplant ist eine weitgehende Autonomie der Hochschulen hinsichtlich der Arbeitsorganisation, der Auswahl der Vorlesungen, der Errichtung der Lehrstühle, der leitenden Organe und der Zulassung der Studenten.
2. Eine für Frankreichs zentralistisches Denken revolutionäre Reform soll die Verwaltung in der Provinz vom Pariser „Wasserkopf“ unabhängiger machen. Gedacht ist an den Aufbau homogener Wirtschaftsregionen mit neuen regionalen Parlamenten und einer nationalen Gesamtvertretung, in der der bisherige Senat sowie der konsultative Wirtschafts- und Sozialrat vereinigt werden sollen.
3. Der in seinen Umrissen noch am wenigsten klare Plan ist die stärkere Mitwirkung der



kurz berichtet

Arbeitnehmer am Betriebsgeschehen; er droht schwierige Rechtsfragen aufzuwerfen, da jede Formel einer „Participation“ eine Revision des französischen Gesellschaftsrechts voraussetzt. Wie es heißt, hat die Regierung dabei auch Experten beauftragt, die Formen der Mitwirkung deutscher Arbeitnehmer zu prüfen, wie sie im Betriebsverfassungsgesetz und in der qualifizierten Mitbestimmung des Montan-Bereichs bestehen.

Bisher kennt man zur „Participation“ in den Betrieben nur ein Projekt, das auf eine persönliche Initiative eines links-gaullistischen Politikers zurückgeht. Danach soll das Modellunternehmen drei Säulen haben: die Kooperative der Arbeitnehmer, die Kapitalgesellschaft und die Leitung des Betriebs. Die Gewinne sollen je zur Hälfte zwischen der Kapitalgesellschaft und der Kooperative aufgeteilt werden. Die Kooperative würde „Arbeitsaktien“ erhalten, die sie aufbewahren und nach einigen Jahren unter ihre Mitgliedern verteilen könnte. Außerdem sollen die Arbeitnehmer als Gegenleistung einer Beteiligung an der Selbstfinanzierung der Betriebe auch „Kapitalaktien“ erhalten können. Wegen des gemeinsamen Interesses, so meint der Initiator, wären Arbeitnehmer und Aktionäre dann keine Gegner mehr — sie würden Assoziierte sein, und das Sozialklima wäre völlig umgewandelt.

Die französischen Gewerkschaften haben zunächst zurückhaltend auf dieses Projekt reagiert. Der Unternehmerverband bejaht zwar grundsätzlich den Gedanken der „Participation“, sieht aber in den gegenwärtigen Betriebsstrukturen genügend Spielraum dafür. Die Mitwirkung darf aber nach Ansicht der Unternehmer keinesfalls Autorität und Hierarchie im Betrieb schwächen oder einengen, sondern müsse beide im Gegenteil noch stärken. Auch fortschrittlich eingestellte Unternehmer raten dringend von dem Experiment ab, das bestehende Gesellschaftsrecht umzustößeln. Das würde, so meinen sie beschwörend, die Betriebe in den Ruin und das ganze Land in eine wirtschaftliche und soziale Katastrophe stürzen.

Die Zukunft muß zeigen, was de Gaulle und was das Kabinett Couve de Murville genau unter „Participation“ verstehen und wie diese Gedanken konkret in Gesetze übersetzt werden können. Werner Frey

Arbeitslose: Die Bundesrepublik hatte 1967 nach den Berechnungen des Deutschen Industrieinstituts trotz der Rezession einen vergleichsweise günstigen Beschäftigungsstand zu verzeichnen. Im Jahresdurchschnitt lag die Bundesrepublik mit einer Arbeitslosenquote von 2,1 Prozent hinter Japan (0,9 %) und Norwegen (1,0 %) an dritter Stelle. Es folgten Schweden und Niederlande (je 2,2 %), Großbritannien mit 2,3 %, Österreich mit 2,6 %, Italien mit 3,5 % und Belgien mit 3,7 %. Den höchsten Arbeitslosenstand hatte in Westeuropa Irland mit 6,7 %. Auch in den USA und Kanada lagen die Arbeitslosenquoten mit 3,8 und 4,1 % verhältnismäßig hoch.

Renten-Überweisung: Rentner, die Teilbeträge ihrer Rente sparen wollen, können diese künftig laufend auf ein Postspargbuch überweisen lassen. Wie der Verband der Kriegbeschädigten, Kriegshinterbliebenen und Sozialrentner Deutschlands (VdK) mitteilte, ist das Bundespostministerium mit dieser Neuregelung einem häufig geäußerten Wunsch nachgekommen. Die nicht auf das Postspargbuch zu überweisenden Teilbeträge hält das Postamt zur Barauszahlung bereit, falls die Empfänger nicht die Überweisung auf ein Konto beantragt haben. Anträge auf Überweisung von Teilbeträgen auf ein Postspargbuch nehmen alle Postämter entgegen.

Betriebssport: Das Fußballspielen von Arbeitnehmern während der Freizeit steht auch dann nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn der Arbeitgeber durch die Bereitstellung der Sportkleidung und der Fußbälle erst die Möglichkeit für diese Freizeitgestaltung geschaffen hat. Das Bundessozialgericht stellte fest, eine solche Freizeit-

betätigung könne nicht dem unfallversicherten Betriebssport zugerechnet werden, weil keine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung vorliege, die von der Autorität des Arbeitgebers getragen werde.

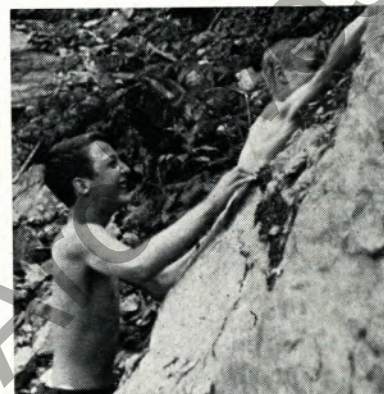
(Aktz.: 2 RU 147/65)

Ausbildungszulage: Auf die Ausbildungszulage nach dem Bundeskindergeldgesetz hat nicht das Kind einen Anspruch, sondern die Eltern. Der 7. Senat des Bundessozialgerichts betonte jetzt in einem Urteil, der Gesetzgeber habe nicht dem Kind etwas zuwenden wollen, sondern dem unterhaltspflichtigen Elternteil, der sich wegen der Ausbildung des Kindes Einschränkungen unterziehe.

(Aktz.: 7 RKG 20/67)

Krankengeld: Ein Arbeiter, der an Heuschnupfen leidet, hat nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes grundsätzlich Anspruch auf den Arbeitgeber-Zuschuß zum Krankengeld. Er war in dem strittigen Fall mit der Begründung abgelehnt worden, der Kläger sei bereits in den Vorjahren wegen des Heuschnupfens arbeitsunfähig gewesen, der Heuschnupfen sei daher eine nicht ausgeheilte Krankheit. Der Zuschuß muß nun gezahlt werden. (Aktz.: 1 AZR 224/67)

Versicherungsschutz: Tanken während der Fahrt zur Arbeitsstätte kann bei bestimmten Voraussetzungen unter Unfallversicherungsschutz fallen. Das hat der Zweite Senat des Bundessozialgerichts entschieden. Der Senat wich damit von der bisherigen Rechtsprechung ab, nach der das Auftanken eines Kraftfahrzeuges auch dann dem unversicherten persönlichen Lebensbereich eines Unfallversicherten zuzurechnen sei, wenn das Fahrzeug für den Weg zur Arbeitsstätte verwendet wurde. (Aktz.: 2 RU 51/65)



Oberhausen mit Dieter Worms — Berufsausbilder in der Lehrwerkstatt — und Jugendvertreter Norbert Stahl als Reiseleitung in freundlichen Mehrbettzimmern. Die Küche zeigte sich ebenfalls von ihrer besten Seite. Sehr abwechslungsreich, wurde nach österreichischem und deutschem Speiseplan gekocht.

„Eben“, so heißt es in der kurzen Reiseschilderung der HOAG-Lehrlinge, „ist ein idyllisches Dörfchen mit zirka 500 Einwohnern. Der Ort lebt fast ausschließlich vom Tourismus.“ Die 45 Jungen und Mädchen lebten sich rasch ein. Das anfangs sonnig-warme Wetter wurde oft zum Besuch des Freibades in Radstadt benutzt, ein Unternehmen, das nichts für Fußkranke war, denn wer ins Wasser wollte, mußte zuvor eine Stunde weit marschieren.

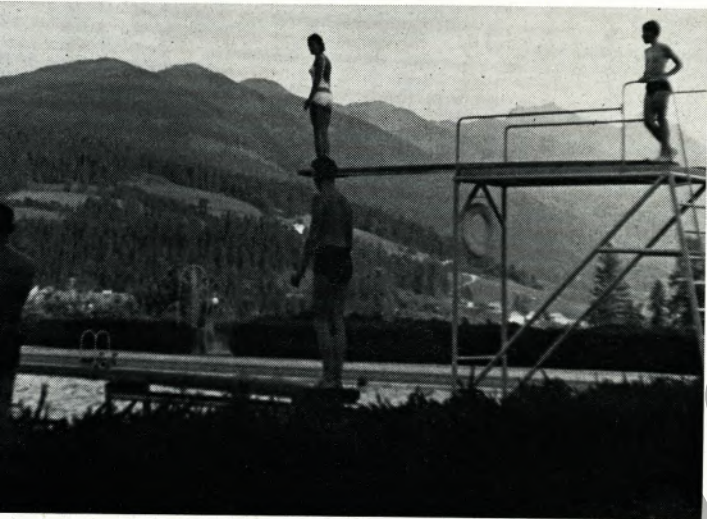
In der zweiten Woche schlug dann das Wetter um. Es wurde kühl und regnerisch. Um die tristen Regentage zu überbrücken, wurden sportliche Wettkämpfe abgehalten und Fußballspiele innerhalb der Gruppe ausgetragen.

Höhepunkte der Jugendfreizeit waren die Tagesfahrt zur österreichischen Seenplatte und ein bunter Abend mit Gesellschaftsspielen und Tanz. Beides — Tagesfahrt und bunter Abend — fand bei den Jugendlichen großen Anklang. Am Abend vor der Abfahrt nahm noch ein großer Teil der Jungen und Mädchen an einem Heimatabend teil, der vom österreichischen Verkehrsverein veranstaltet worden war.

Gut erholt kamen am 21. Juli 45 Jungen und Mädchen aus Eben im österreichischen Pongau nach Oberhausen zurück. Die Jugendlichen — Lehrlinge aus den kaufmännischen und gewerblichen Bereichen der HOAG — hatten an einer 16tägigen Jugendfreizeit teilgenommen, die vom Deutschen Gewerkschaftsbund organisiert, seit 1964 Jahr für Jahr in herrlich gelegene Urlaubsorte führt. Die Reise begann für die 45 Teilnehmer am 5. Juli mit einer Panne. In München verlor ein Reifen des Busses die Puste und verschob die Ankunftszeit um zwei Stunden. Die Zwangspause wurde jedoch später durch das Feriendomizil entschädigt. Die Quartiere waren nagelneu. Das Haus selbst lag auf einem kleinen Berg, der eine wunderbare Aussicht auf die umliegenden Dörfchen gestattete.

Untergebracht war die jugendliche Reisegesellschaft aus

Im Pongau gut erholt



Ernennungen

In der Leitung der Abteilung Verkauf hat sich ein Wechsel vollzogen: Nachdem Wilhelm Möhlig Ende Juni dieses Jahres nach Vollendung des 65. Lebensjahres in den Ruhestand getreten ist, hat Wilhelm Kron die Gesamtleitung des Verkaufs übernommen.

Der neue Verkaufschef der HOAG wurde am 22. Mai 1919 in Oberhausen geboren. Nach Abschluß der Mittelschule begann Kron 1935 bei der GHH die kaufmännische Lehre. 1939 zum Kriegsdienst eingezogen, kehrte Kron 1947 nach Oberhausen zurück und trat bei der HOAG als kaufmännischer Angestellter ein. Nachdem er zunächst in der Verkaufsabrechnung tätig war, wechselte er 1949 zur Verkaufsabteilung über. Hier hatte Kron Gelegenheit, in nahezu allen Verkaufsgruppen tätig zu sein, um sich einerseits die für einen All-round-Verkäufer notwendigen Materialkenntnisse anzueignen, andererseits die stark voneinander abweichenden Gepflogenheiten des Inland- und Exportgeschäftes im Detail kennenzulernen. 1955 wurde Kron die Handlungsvollmacht übertragen.

Etwa zweieinhalb Jahre (von 1960 bis Mitte 1962) war Kron für die HOAG in den USA tätig; er hatte dort maßgeblichen Anteil am Aufbau des Direktgeschäftes der HOAG mit USA und Kanada.

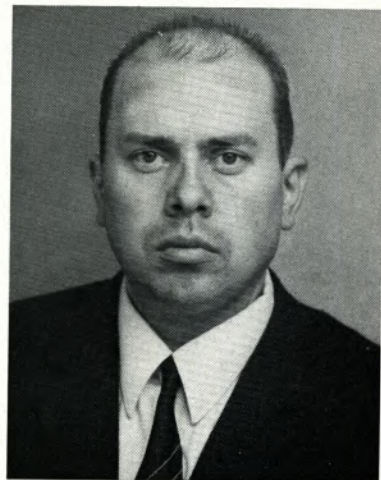
Nach seiner Rückkehr nach Oberhausen übernahm Kron die Leitung der Verkaufsgruppen Grob-, Mittel- und Feinblech, Schiffbaumaterial und Grobblecherzeugnisse. Zugleich erhielt Kron Prokura. Mit Gründung der Verkaufskontore im Frühjahr 1967 wechselte Kron zum Walzstahlkontor Nord nach Essen über. Als Verkaufsdirektor leitete er dort die Abteilung Export für sämtliche unter die Verkaufshoheit des Kontors fallenden Produkte, die von den Mitgliedswerken des Kontors Nord in die außerdeutschen Montan-



unions-Länder sowie dritte Länder geliefert werden.

Nach gut einjähriger Tätigkeit beim Walzstahlkontor Nord kehrte Kron nunmehr zur HOAG zurück und übernahm im Juli dieses Jahres bei gleichzeitiger Ernennung zum Direktor die Gesamtleitung des Verkaufs.

*



Horstmar Mohnkern, geboren am 5. Juni 1936 in Völklingen, studierte nach dem Abitur von 1958 bis 1963 Eisenhüttenkunde an der Technischen Hochschule Aachen. Nach der Diplom-Hauptprüfung trat Dipl.-Ing. Mohnkern am 2. September 1963 bei der HOAG als Betriebsassistent ein und avancierte im Mai 1967 zum Leiter im Hochofenbetrieb. Im Juli dieses Jahres wurde Mohnkern zum Hochofen-Betriebschef und Vertreter von Direktor Rosenbaum ernannt.

Dynamische



Arbeitszeit-

Einen bemerkenswerten Versuch hat eine kleine Stuttgarter Firma gestartet: Der Firmenleiter führte am 1. Juni in seinem Haus die „dynamische Arbeitszeit“ ein. Das bedeutet: Etwa 50 der insgesamt 75 Beschäftigten können — innerhalb festgesetzter Grenzen — in der Früh kommen und abends gehen, wann sie wollen. Feste Arbeitszeit für alle ist montags bis donnerstags 8.30 bis 15 Uhr, freitags 8.30 bis 12.30 Uhr. Zu diesem Zeitpunkt beginnt in der Firma das lange Wochenende.

Der Firmenleiter will nicht etwa Wohltäter für seine Beschäftigten sein. Er verspricht sich vielmehr von diesem Experiment eine wesentliche Leistungssteigerung. Nach knapp zwei Monaten glaubt er schon einen Erfolg dieses Versuchs feststellen zu können: „Bisher hat noch kein Beschäftigter seine Freiheit negativ ausgenutzt.“

Die Mitarbeiter sind, wie es heißt, begeistert — angefangen von der Buchhalterin, die nun endlich einkaufen kann, wann sie will, bis zum Abteilungsleiter, der an heißen Tagen gern früher zum Schwimmen geht oder nach Hause fährt und seinen Rasen sprengt. Für den Preis einer weitergehenden Freiheit trägt der Beschäftigte jedoch ein erhebliches Maß mehr an Verantwortung. Übrigens wacht eine eigens entwickelte Zeituhr über die Einhaltung der Arbeitszeitordnung. Der Betrieb ist in den Sommermonaten von 6.00 Uhr an geöffnet. Von 8.30 bis 15 Uhr muß jeder Angestellte in der Firma

sein. Diese Zeit ist für die Erledigung „innerbetrieblicher Arbeiten“ gedacht. Von 15 Uhr an hat dann jeder Zeit für „konzentrierte Arbeit“. Nach Möglichkeit wird dann kein Telefongespräch mehr vermittelt, keiner soll den anderen stören. Kundenbetreuung und Kontaktgespräche sollen möglichst während der „Pflichtzeit“ erledigt werden. Sie beträgt wöchentlich 30 Stunden. Die restlichen 11¼ Stunden bleiben

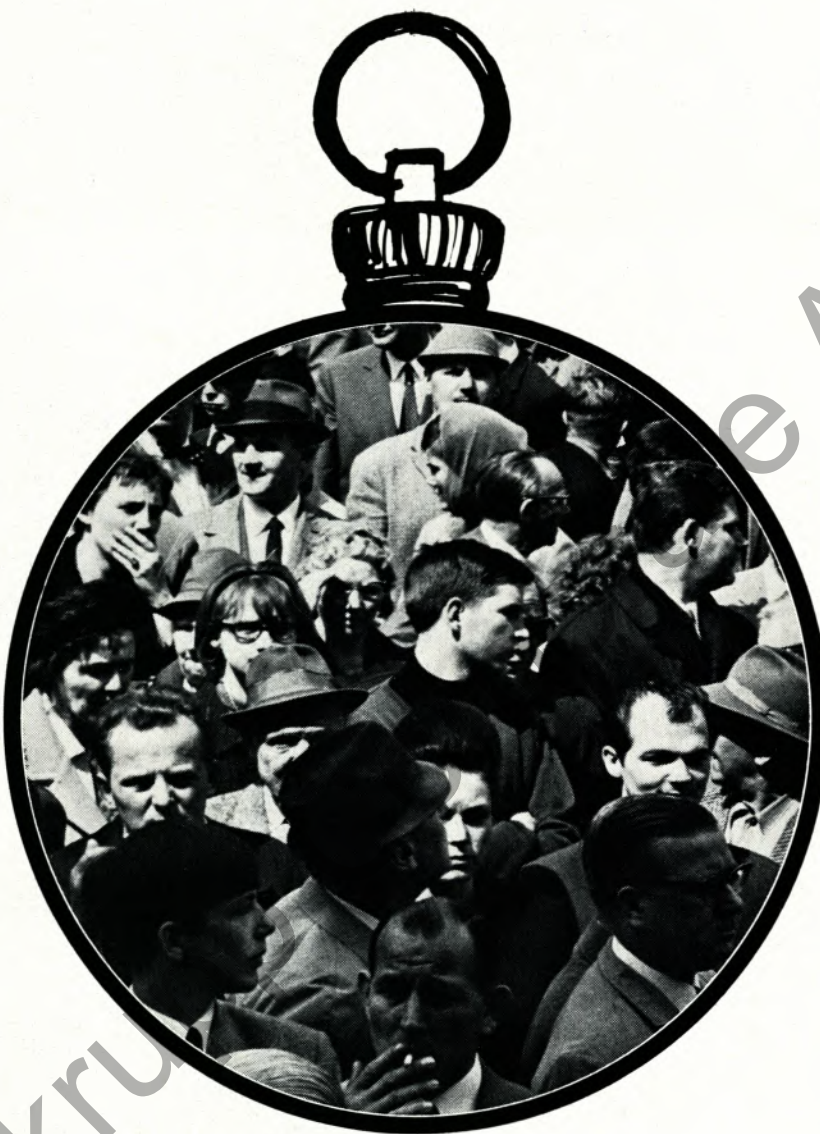
der freien Einteilung der Angestellten überlassen.

Die Zeituhr als Kontrolle der Arbeitszeit will der Firmenleiter nicht als „strikte Überwachung“ verstanden wissen, „aber jeder Betrieb braucht eine Kontrolle über die Beschäftigten“. Er hält es jedoch für möglich, daß die Kontrolle den Abteilungsleitern übertragen wird.

Voraussetzung für ein solches Experiment ist nach Ansicht des Chefs ein gutes Betriebsklima.

Nach seiner Meinung kann ein solcher Versuch jedoch durchaus auch in einem Großbetrieb unternommen werden. Das gilt nicht für den eigentlichen Produktionsbereich, der auch bei dem Stuttgarter Experiment ausgenommen wurde. Hier erfordere das Betriebsinteresse einen ununterbrochenen Arbeitsablauf.

Und hier Stimmen von Außenstehenden zu dem Versuch: Wilhelm Schmolz, Vorsitzender des Refa-Landesverbandes (Stuttgart), zeigte sich von dem Experiment „begeistert“. Er will jedoch ein definitives Ergebnis abwarten, bevor er im „Verband für Arbeitsstudien“ mit einem ähnlichen Versuch beginnt. Schmolz: „Wir halten dieses Experiment für so bemerkenswert, daß wir demnächst selbst etwas in dieser Richtung unternehmen.“ Es ist daran gedacht, die „dynamische Arbeitszeit“ in einem Textil- und Möbelbetrieb sowie in einem Konstruktionsbüro probeweise einzuführen. Fritz Schwab, der erste Bevollmächtigte der IG-Metall-Verwaltungsstelle Stuttgart, vertritt die Ansicht, daß sich die „dynamische Arbeitszeit“ nur in wenigen Betrieben realisieren läßt. Er betrachte sie jedoch als eine „Ehrenerklärung für den Arbeitnehmer, denn hier wird ja die Selbstverantwortung des Einzelnen gefordert“. Der Landesverband der baden-württembergischen Industrie und der Verband baden-württembergischer Metallindustriellen lehnten vorerst eine Stellungnahme ab, weil Einzelheiten noch nicht bekannt seien.



ein neuer Weg



Sechundsiebzig technische und sechsundfünfzig kaufmännische Lehrlinge wurden am 1. August bei der HOAG eingestellt. Im Werksgasthaus begrüßten Dipl.-Ing. Bruno Kaempff, Leiter der Abteilung Aus- und Fortbildung, und Betriebsratsvorsitzender Johannes Stappert die neuen Mitarbeiter des Unternehmens, die zum Großteil den ersten Schritt ins Berufsleben in Begleitung



ihrer Eltern angetreten hatten. In einem Vortrag machte Kaempff Eltern und Lehrlinge mit dem Ziel der Ausbildung vertraut, „den jungen Menschen Fähigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln, die auch in einer rasch fortschreitenden Technik ihren Wert behalten“. Kaempff erklärte weiter: „Bei den vielen Reformbestrebungen in der Ausbildung wird leider eines meist vergessen. Die Anforderungen im Beruf werden zwar immer größer, aber die Lehrlinge werden immer 14, 15 oder 16 Jahre alt sein mit den sich daraus ergebenden Grenzen . . . Die geistige Aufnahmefähigkeit eines 14- bis 16jährigen ist nun einmal geringer als die eines 20-jährigen, und das sollten die Reformer bei ihren Vorschlägen und Überlegungen mehr berücksichtigen, als es häufig der Fall ist.“ Im Anschluß an die Feier wurden die gewerblichen Lehrlinge eingekleidet und in der Werkschule mit ihren Ausbildern bekanntgemacht.



In Anerkennung um ihre Verdienste für zehn- und 25maliges unentgeltliches Blutspenden zeichnete Sozialleiter Spelter in seiner Eigenschaft als Vorstandsmitglied des DRK-Kreisverbandes Oberhausen zehn Belegschaftsmitglieder aus. Spelter überreichte den Spendern Urkunden und Ehrennadeln. Blut wird bei der Hütte seit 1952 gespendet. Bis heute haben sich etwa 8000 Spender insgesamt mehr als 3000 Liter des kostbaren Lebenssaftes abzapfen lassen. Unser Foto zeigt einige der Geehrten zusammen mit Sozialleiter Spelter und dem Führer der DRK-Männerbereitschaft HOAG, August Wieshoff.





Hochofenbetrieb und Stahlwerk der HOAG besichtigte kürzlich Gerd Oelschlegel, Schriftsteller und Regisseur. Der Träger zahlreicher hoher kultureller Auszeichnungen will im November auf unserem Werksgelände einige Einstellungen zu seinem Film „Tauben“ drehen. Produktionsfirma ist die Bavaria in München. „Tauben“ wird für das ZDF Mainz produziert. Der Film zeigt das Ruhrgebietsmilieu mit seinen aktuellen, menschlichen Problemen. Auf dem Rundgang wurde Oelschlegel (links) von Produktionsleiter Bittins und Regieassistent Wickers begleitet.

MIT EINEM BLICK



Ein Jahr nach der Gründung des Vereins „Kinder in Not Oberhausen“ zogen am 6. August die ersten 30 von insgesamt 60 Kindern aus dem kriegs-verwüsteten Vietnam in das „Friedensdorf“ am Brink ein. Ein denkwürdiger Tag für alle, die materiell und ideell die humanitäre Aktion unterstützten. Spontan hatte seinerzeit die HOAG das Gelände zur Verfügung gestellt, spontan erklärten sich Bundeswehr, Polizei, Rheinarmee und ungezählte namenlose Helfer aus vielen Teilen Europas zum Bau des Dorfes bereit. Vor einem Heer von Journalisten und Vertretern des öffentlichen Lebens dankte Fritz Berghaus, Pfarrer und geistiger Vater der Hilfsaktion, all jenen, die zum Gelingen des Projektes beigetragen haben. Das Friedensdorf in Oberhausen ist das erste in der Bundesrepublik. Aber Bürger aus Düsseldorf, Bonn und Münster haben die Idee bereits aufgegriffen, die als „Geist von Oberhausen“ weltweites Echo gefunden hat.



Unfallgefahren lauern überall. Die Verantwortlichen für die Arbeitssicherheit wissen das. Sie kennen aber auch die Gleichgültigkeit vieler Belegschaftsmitglieder in diesem Punkt. Darum sollen psychologisch wirksame Plakate mehr noch als bisher die Arbeit der für die Sicherheit Verantwortlichen unterstützen und jeden im Betrieb an Gesundheit und Leben gemahnen. Eines dieser drastischen Plakate beschäftigt sich mit einer Flugreise nach Mallorca, die umständehalber abzutreten ist.

Heinz Schäfer aus der Kesselschmiede „Neu Oberhausen“ bemerkte dazu: „Es tut mir außerordentlich leid, daß der Kollege so unvorsichtig war, keine Sicherheitsschuhe getragen zu haben... Er hat nicht nur sich selbst, sondern auch seine Frau um einige schöne Urlaubstage voll Sonne gebracht... Soll der Arbeitsschutz diese Flugreise doch an mich vergeben. Ich trage alle nötigen Körperschutzmittel und könnte die Flugreise zu jedem Termin antreten.“

DIE HOAG IM SPIEGEL DER PRESSE

Frankfurter Allgemeine

ZEITUNG FÜR DEUTSCHLAND

Das erste Kinderdorf für die im Vietnam-Krieg verwundeten Kinder ist am Dienstag in Oberhausen seiner Bestimmung übergeben worden. Wie der evangelische Pfarrer Fritz Berghaus, Initiator und Leiter der „Aktion Friedensdorf“, mitteilte... werde das Dorf (unterhalten) von Spenden der Bürger... Das Kinderdorf, zu dem ein großes Oberhausener Hüttenwerk das Gelände zur Verfügung gestellt habe, erfordere einen monatlichen Kostenzuschuß von etwa zwanzigtausend Mark... (7. Aug. 1968)

WESTDEUTSCHE ALLGEMEINE ZEITUNG

Lehrlinge, Eltern, HOAG-Abteilungsleiter oder deren Vertreter, Mitglieder des Betriebsrates und der Jugendvertretung konnte Dipl.-Ing. Bruno Kaempf, Leiter der Abteilung Ausbildung — Fortbildung des Oberhausener Hüttenwerks, gestern morgen im großen Saal des Werksgasthauses zu einer Feierstunde willkommen heißen, die den neu aufzunehmenden Lehrlingen galt... Ziel der Ausbildung, erklärte Kaempf, müsse es sein, den jungen Menschen ein berufliches Rüstzeug zu geben, das auch in einer rasch fortschreitenden Technik seinen Wert behalte... Kaempf befürwortete eine verlängerte Ausbildung der gewerblich-technischen Lehrlinge in den Lehrwerkstätten, damit bei der verkürzten Wochenarbeitszeit ein Höchstmaß an Effektivität während der Lehrzeit erzielt werden könne. Um dies zu ermöglichen, habe sich die Werksleitung entschlossen, das neue Ausbildungs- und Umschulungszentrum zu errichten, dessen Fertigstellung innerhalb Jahresfrist zu erwarten sei... (2. Aug. 1968)

Der wirtschaftliche Aufschwung, verbunden mit einer guten Auftragslage, hält auch im Bereich des Arbeitsamtes Oberhausen/Mülheim an... Trotz aller Rationalisierungsmaßnahmen seien zusätzliche Einstellungen unvermeidbar gewesen, schreibt das Arbeitsamt. So habe die HOAG zunächst in begrenztem Umfang Fachkräfte für verschiedene Produktionsbetriebe benötigt. (8. Aug. 1968)

NEUE RUHR ZEITUNG

Ob es nun Visconti anzukreiden ist oder seinen Vorreitern: Der beabsichtigte Visconti-Film „Götterdämmerung“ stößt schon im Anfang auf Schwierigkeiten. Die Absicht des Filmteams, in Oberhausen auf Zechengelände der HOAG einen Leichenzug zu drehen, fällt ins Wasser. Der HOAG-Vorstand hat nein gesagt. Und Klaus Haniel hat dem Oberhausener Kulturdezernenten telefonisch auch eine Begründung gegeben: Ein Leichenzug ausgerechnet auf einer Zeche, die nicht stillgelegt ist, könnte psychologisch zu falschen Schlüssen führen. Nun kann niemand behaupten, die HOAG sei filmfeindlich. Sie hat den Westdeutschen Kurzfilmtagen durchaus ihre Unterstützung geliehen. Und fest steht auch, daß auf dem HOAG-Gelände schon Filme gedreht worden sind... (2. Aug. 1968)

Nach Visconti kommen bereits die nächsten Filmer auf Oberhausen und die HOAG zu: Gerd Oelschlegel, deutscher Film- und Fernsehautor, mit dem Bundesfilmpreis ausgezeichnete Regisseur, dreht für die Bavaria München einen Streifen mit dem Arbeitstitel „Tauben“. Vor kurzem war im ZDF sein Fernsehfilm „Das Haus“ gesendet worden. Im November sollen die Dreharbeiten auf dem

Gelände der HOAG, im Walzwerk und in der Zeche, beginnen. Etwas klüger als das italienische Filmteam unter Visconti ging Gerd Oelschlegel an die Vorbereitung seines Films: Er legte das Drehbuch vor, und schon drei Monate, bevor die erste Klappe fallen wird, holte er sich die Erlaubnis des Hüttenwerks Oberhausen... (7. August 1968)

elektro technik

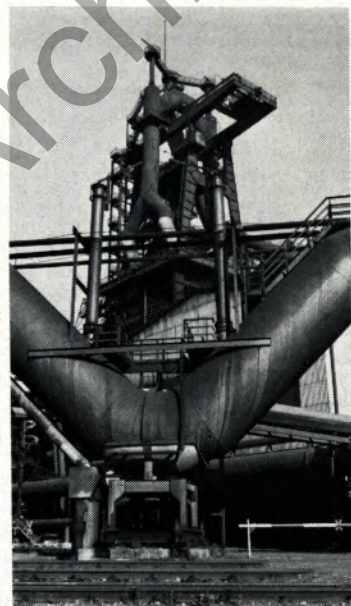
Der Stahlbau als Verbraucher strebt nach Werkstoffen, die bei nur geringfügig höheren Einstandskosten einen besseren Nutzeffekt aufweisen und dadurch wirtschaftlicher sind... COR-TEN-Stahl ist ohne Farb-anstrich verwendbar, auch in korrodierender Atmosphäre, und hat die gleichen Festigkeitseigenschaften wie der hochwertige Baustahl St 52... Ganz besonders bietet sich die Verwendung von witterungsbeständigen Stählen für Freileitungsmaste an, wo stets farbliche Harmonie mit der natürlichen Umgebung gefordert wird und die laufende Anstricherneuerung nicht nur eine Kostenfrage, sondern auch ein ernsthaftes Betriebsproblem ist... (24. Juli 1968)

Das Eisenwarenblatt



Das, was im ersten Augenblick wie eine Sensation klingt — Rost schützt Stahl vor Rost —, ist das Ergebnis einer über 30 Jahre währenden Forschungsarbeit der amerikanischen US Steel Corp. „COR-TEN“ heißt dieser Stahl, den in Deutschland die HOAG (Hüttenwerk Oberhausen AG) produziert. Doch das Unternehmen hat nicht nur die amerikanische Lizenz übernommen, sondern den witterungsbeständigen COR-TEN-Stahl ständig weiterentwickelt und zudem ein eigenes Produkt, PATINAX 37, auf den Markt gebracht... Dieser Stahl... wird wegen seiner hohen Wirtschaftlichkeit in zunehmendem Maße nicht nur für Fassaden- und Dachverkleidungen, sondern u. a. auch für tragende Konstruktionen verwendet. Bei der Bundesbahn laufen seit einiger Zeit bereits Güterwagen aus diesem Material... (25. Juli 68)

Hochöfen erzielten Rekord- produktion



Die Hochöfen A und 3 haben im Juli 1968 neue Produktionsrekorde erzielt. Unser Hochofen A erschmolz in diesem Monat 88 047 Tonnen Roheisen, 46 367 Tonnen Roheisen produzierte der Hochofen 3. Dabei ist diese Leistung besonders hoch zu bewerten, weil sie mit Stahlroheisen erzielt wurde. Die bisher höchste Produktion des Hochofens 3 war im Januar 1966 mit 45 496 Tonnen Thomasroheisen erreicht worden.

Auch insgesamt konnte die Hütte im Monat Juli mit 163 698 Tonnen Roheisen einen Produktionshöchststand erreichen. Dieses Ergebnis entspricht einer durchschnittlichen Tagesproduktion von 5 280 Tonnen. Im Vergleich dazu die Zahl vom Mai 1965: Damals waren bei einer Tagesleistung von 5 192 Tonnen insgesamt 160 942 Tonnen Roheisen erschmolzen worden.

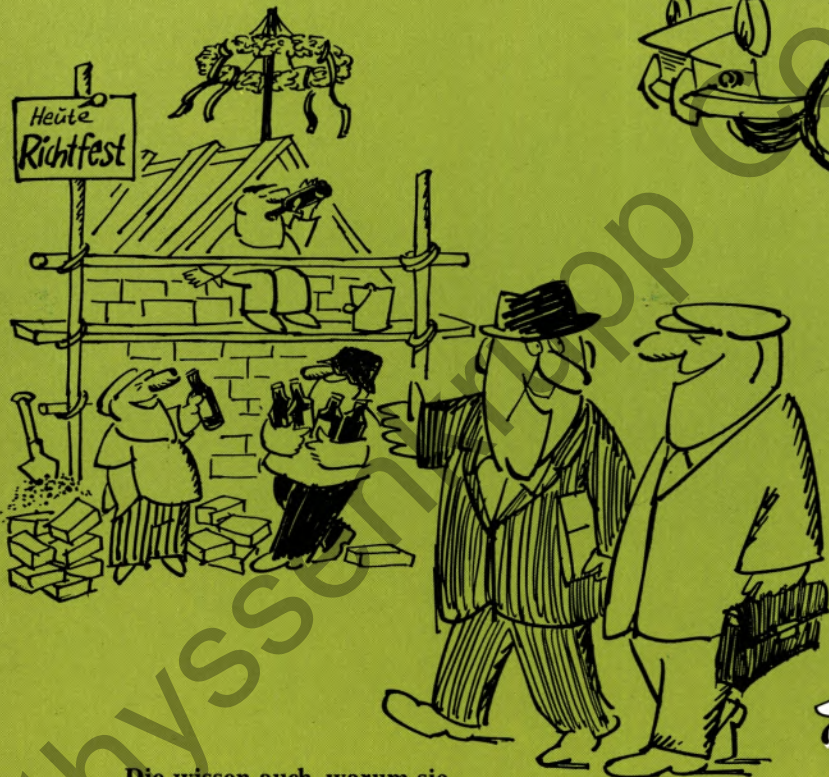
Wer umschult, hat mehr vom Leben!



Es begann, als ich feststellte, keine
Spur von Mobilität zu besitzen



Klasse Mobilität. Leider hat mein
Alter nicht genügend Kleingeld



Die wissen auch, warum sie
umgeschult haben



Ich laß mich zum Fußballer umschulen.
Bei denen stimmen die Kohlen immer



Der Herbst in seiner farbigen Vielfalt
ist die hohe Zeit für die Pilzsammler.
Lesen Sie dazu
unseren Bericht auf den Seiten 18 und 19