

echo der arbeit

Hüttenwerk Oberhausen AG

okt. '68



echo der arbeit



Die Kunst hat den Rost entdeckt. Seit Friedrich Werthmann, einer der erfolgreichsten deutschen Stahlkulptoren der Gegenwart, mit COR-TEN experimentiert, fand der wetterfeste Stahl der HOAG auch Eingang in die internationalen Museen und Galerien. Farbfoto: Walter Steinbrink

inhalt

HOAG in der Thyssen-Gruppe	3
Eine angemessene und ehrliche Unterrichtung Vertrauensmänner bei der HOAG	4
Keine Herrschaft der Computer Das Heute und Morgen in der Datenverarbeitung der HOAG	7
Rost in der Kunstgalerie „echo der arbeit“ besuchte den Bildhauer Friedrich Werthmann	11
Im Mittelpunkt der Mensch Arbeitsdirektor Kübel referierte vor Arbeiterpriestern	15
Ein schlappohriges Hobby Herbert Walke züchtet Dachshunde	16
Freizeit soll der Erholung dienen	18
2395 Stunden Freizeit	20
Kurz berichtet	21
Industrialisierung hat das Familienleben beeinflußt	22
Mit einem Blick	24
Sozialpolitische Nachrichten	26
Ernennungen	27
Einfügen in die Gemeinschaft Übergangsschulung für Lehrlinge im Sauerland . . .	28
Die HOAG im Spiegel der Presse	30
HOAG stellt weiter ein	30
Humor: Moderne Kunst	31

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)

HOAG

in der

Thyssen-Gruppe

Der Zusammenschluß der Hüttenwerk Oberhausen AG mit der August Thyssen-Hütte AG wurde von der Kommission der Europäischen Gemeinschaften am 19. Juni 1968 genehmigt. Durch den nachfolgenden Umtausch von HOAG-Aktien in Aktien der ATH erwarb die ATH die Kapitalmehrheit.

Der neuen Situation entsprechend, wurde der Aufsichtsrat unserer Gesellschaft umgebildet. In der Aufsichtsratssitzung am 10. September 1968 legten die Herren Wolfgang Curtius, bis dahin Vorsitzender des Aufsichtsrats, Werner Delvendahl, Wilhelm Melcher, Dr. Hans Pahl und Dr. Paul Voltz ihr Aufsichtsratsmandat als Vertreter der Anteilseigner nieder.

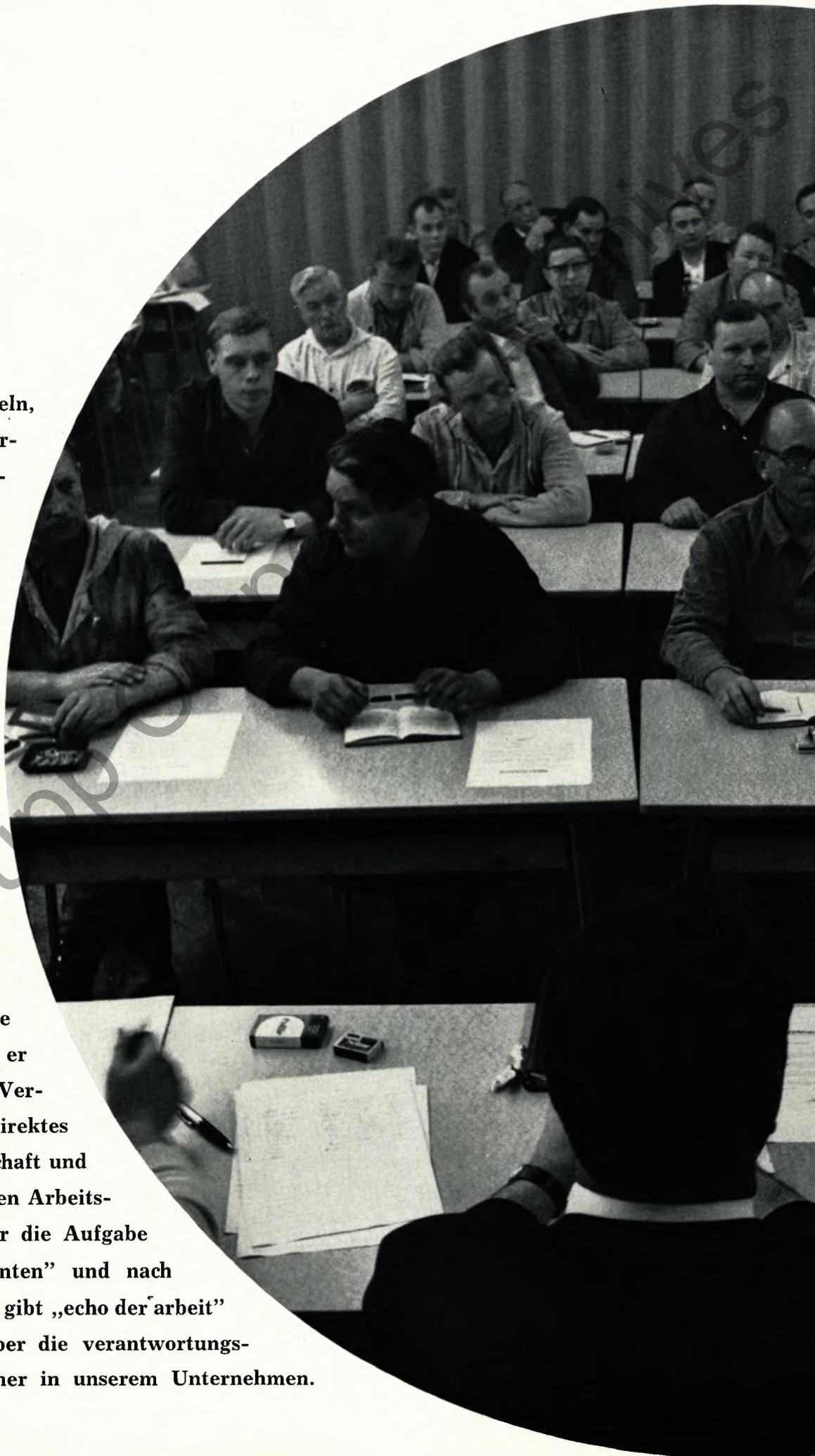
Das Registergericht bestellte inzwischen die Herren Dr.-Ing. E. h. Hans-Günther Sohl, Vorstandsvorsitzender der ATH, Dr., Dr.-Ing. E. h. Hermann Th. Brandi, Prof. Dr. Walter Cordes und Dr. Richard Risser, alle Mitglieder des Vorstandes der ATH, sowie Baron Wolf von Buchholtz zu Mitgliedern des Aufsichtsrates der HOAG. Sie sollen der nächsten Hauptversammlung zur Zuwahl in den Aufsichtsrat vorgeschlagen werden.

Hinsichtlich des Bergbaus der HOAG hat der Vorstand mit Genehmigung des Aufsichtsrates sich im Grundsatz bereit erklärt, der Gesamtgesellschaft des Steinkohlenbergbaus beizutreten, wenn die im Zusammenhang mit dieser Gesellschaft noch offenen Fragen zufriedenstellend gelöst werden.

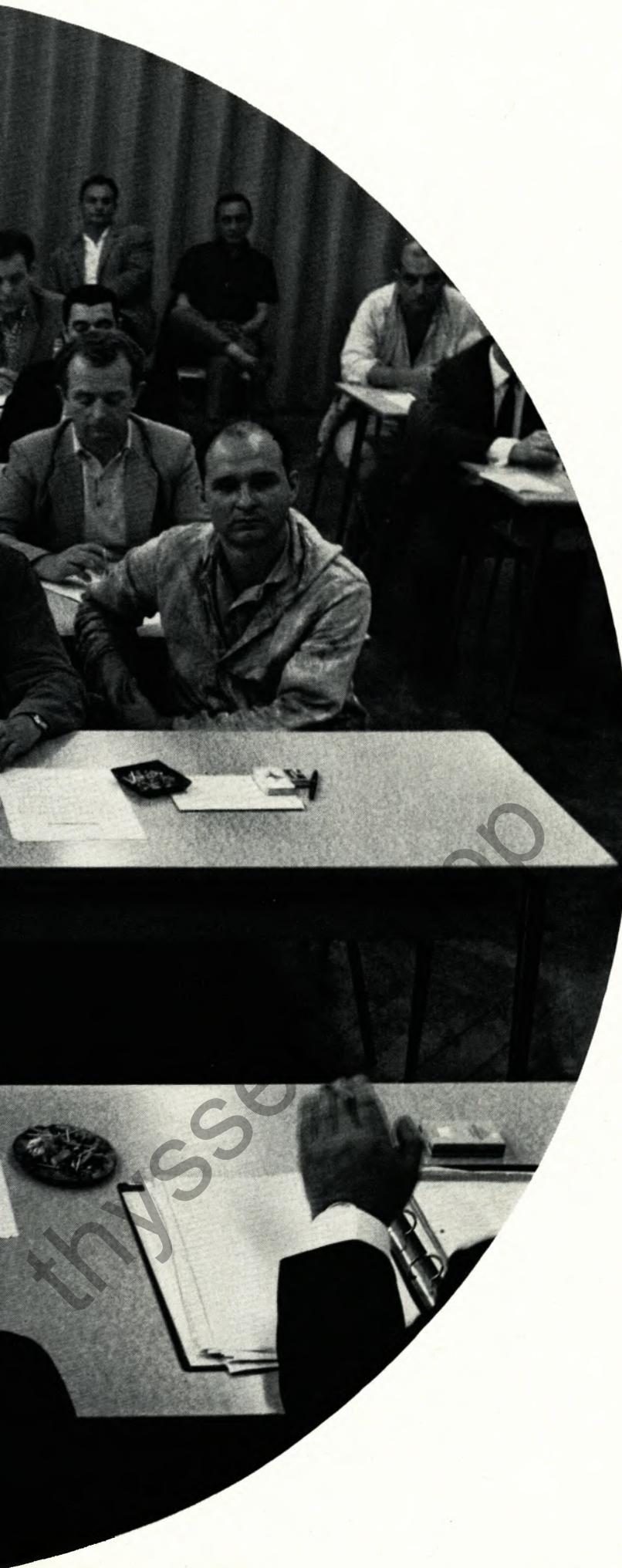
In der nächsten Ausgabe von „echo der arbeit“ werden wir weiter berichten und die neuen Herren des Aufsichtsrates vorstellen.

Eine angemessene und

Sie hocken hinter Maschinensockeln, flüstern verstohlen mit Verschwörermiene von Streiks und Demonstrationen . . . So zeichnete weiland der große Meister des russischen Films, Serge Eisenstein, in seinen klassenkämpferischen Zelluloidepen die V-Männer der Revolution. Fünfzig Jahre sind seit jener Zeit vergangen, nicht einmal ein volles Menschenleben. Ungeheueres hat sich im Laufe des letzten halben Jahrhunderts ereignet. Der Prolet von damals ist zum Mitbestimmer unternehmerischer Geschicke geworden. Und der Vertrauensmann von heute „agitpropt“ und sabotiert nicht, er arbeitet konstruktiv mit. Der Vertrauensmann von heute ist ein direktes Bindeglied zwischen der Belegschaft und dem Betriebsrat. Legal von seinen Arbeitskameraden nominiert, versieht er die Aufgabe eines Berichterstatters nach „unten“ und nach „oben“. In dem folgenden Beitrag gibt „echo der arbeit“ einen aufschlußreichen Abriß über die verantwortungsvolle Arbeit der Vertrauensmänner in unserem Unternehmen.



Ehrliche Unterrichtung



Vertrauensleute — so sagt es der Name — haben das Vertrauen sowohl ihrer Kollegen, als auch der gewerkschaftlichen Führungsspitze. Zweihundertneunzig solcher Männer gibt es bei der HOAG. Einhundertunddrei auf Neu-Oberhausen, einundfünfzig im WO, dem alten Walzwerk, fünfzig bei der Eisenhütte und je dreiundvierzig im Bereich Verkehr und auf der Angestelltenseite.

Alle zwei Wochen trifft sich dieses unterste, aber wichtige Gremium der Mitbestimmung, um zu hören und gehört zu werden. Die meist drei Stunden dauernden Sitzungen mit Vertretern des gesamten Betriebsrates und der Verwaltung sind Lagebesprechungen, Austausch von Informationen aus den einzelnen Betriebsbereichen und diversen Ausschüssen.

Eine der letzten Versammlungen der Vertrauensmänner von Neu-Oberhausen mag hier stellvertretend stehen für die Arbeits- und Verfahrensweise der Zusammenkünfte von Vertrauensleuten aus den anderen Bereichen unseres Unternehmens, das seit 1947 mitbestimmt wird und dessen erstes arbeitnehmervertretendes Mitglied im Aufsichtsrat Hans Boeckler hieß — der heute schon legendäre erste Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

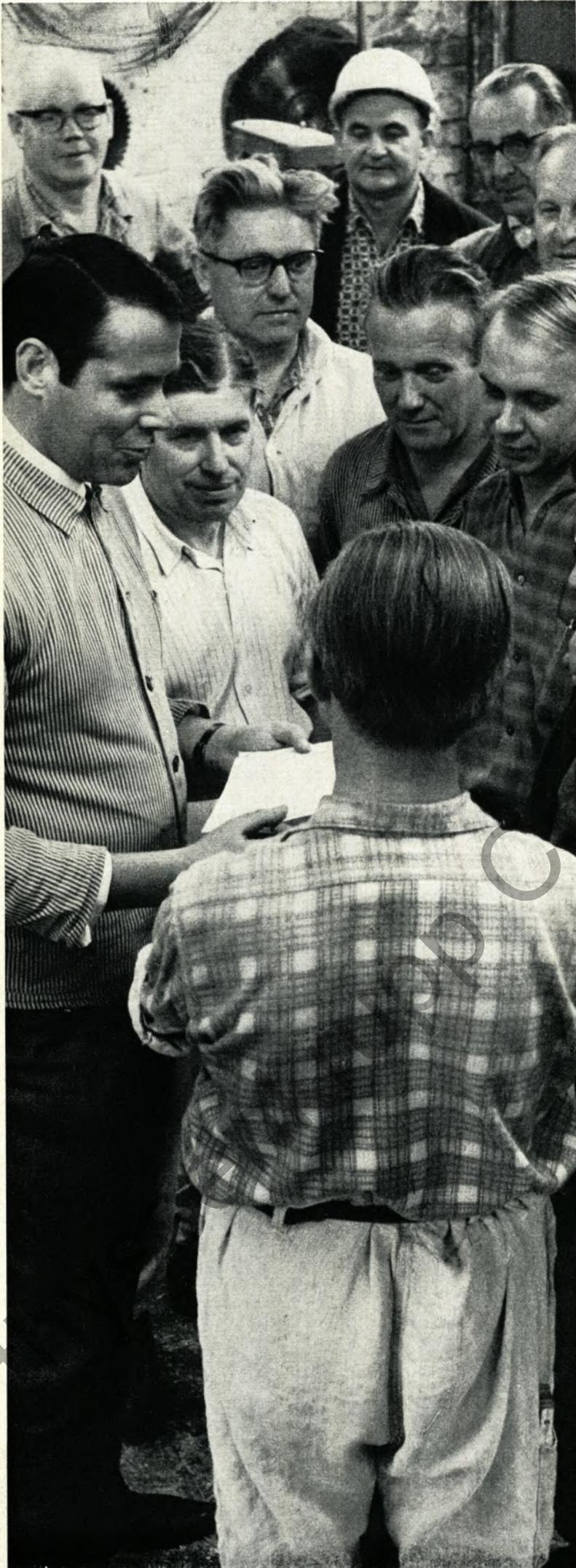
Eine angemessene und ehrliche Unterrichtung aller Belegschaftsmitglieder über die Vertrauensleute kann Wunder wirken. Und selbst Stilllegungen oder Rationalisierungsmaßnahmen und Umbesetzungen sorgen nicht für Unruhe und Nervosität, wenn sie sachlich und überlegt

vorgetragen werden, und zwar von Leuten, die im selben Boot sitzen, selbst also von dererlei Aktionen betroffen werden.

Die Sitzung der Vertrauensleute von Neu-Oberhausen am Sommerende, an der unser Berichterstatter teilnahm, zeigte einmal mehr, warum es bei der HOAG in den letzten Jahren keine großen Unruhen gegeben hat — auch nach Entscheidungen, die im ersten Augenblick unpopulär waren. Vortrag und Diskussion drehten sich bei dieser Sitzung im wesentlichen um drei Punkte: Die endgültige Stilllegung des Thomasstahlwerkes mit den sich daraus ergebenden Konsequenzen, die Probleme der Überstunden und die Lohnsituation. Drei Dinge, die man sicherlich unter die Rubrik „heiße Eisen“ einordnen kann und die in anderen Wirtschaftszweigen für Aufruhr gesorgt hätten. Hier wurden sie freimütig und ohne Hitze behandelt.

Das hervorstechendste Merkmal eines Vertrauensmannes ist die Überzeugungskraft. Sie muß sowohl seine Kollegen am Arbeitsplatz, als auch den Betriebsrat seiner Abteilung als den unmittelbaren Gesprächspartner ansprechen. Gewählt von einem bestimmten Belegschaftskreis, sind für seine Nominierung entscheidend: kollegiales Verhalten, geistige Beweglichkeit und gewerkschaftliche Haltung.

Die Harmonie zwischen Vertrauensleuten und Betriebsrat ist bei der HOAG bereits sprichwörtlich geworden. Dahinter stand in der Vergangenheit nicht zuletzt das eherne „Muß“



Eine angemessene und ehrliche Unterrichtung

einer Wandlung, die sich in den letzten 20 Jahren vollzogen hat und die die Betriebsräte von „kollegialen Schulterklopfern zu Strategen am Schreibtisch gemacht hat“. Die organisatorische Büroarbeit ist in diesem Zeitraum auf etwa das Zehnfache angewachsen.

„Es blieb also nicht aus, daß den Vertrauensleuten mehr und mehr Aufgaben delegiert wurden, die ursprünglich in den Bereich des Betriebsrates fielen“, erläuterte Theo Steck, Vorsitzender der Vertrauensleute aus dem gesamten Hüttenbereich, der seit 1956 aktiv als unmittelbarer Interessenvertreter seiner Arbeitsplatzkollegen tätig ist.

„Von dieser Wandlung ist aber auch die Betriebsführung berührt worden“, fuhr Steck fort. „Heute läßt sich die Zusammenarbeit zwischen Vertrauensmann und Betriebsleitung als gut bezeichnen. Das war nicht immer der Fall. Es hat Zeiten gegeben, wo die Ohren verschlossen waren. Ich glaube, wir haben diese Veränderung dadurch erreicht, daß der Vertrauensmann aufgeklärter und objektiver arbeitet.“

„Das ist meiner Meinung nach der entscheidende Punkt für unsere praktische Arbeit. Der Vertrauensmann wird heute auch von den Kollegen im Betrieb wohl in erster Linie deshalb akzeptiert, weil er in der Regel besser informiert und ausgebildet ist“, argumentierte Dieter Wieshoff, 32 Jahre alt, Modellbauer von Beruf und als Vertrauensmann kein heuriger Hase mehr.

Obwohl die HOAG eines der ältesten paritätisch geleiteten Montanunternehmen ist, kann das Gremium ihrer Vertrauensmänner als jung angesprochen werden. Das mittlere Alter liegt bei 35 Jahren. Es garantiert eine Dynamik, die sich nicht darin erschöpft, Lanzen für soziale Spintisierungen zu brechen, sondern da aktiv zu werden, wo wirklich brennende Probleme für den einzelnen und die Gesamtheit anstehen. In diesem Sinne sind Vertrauensmänner das Salz an der Suppe der Mitbestimmung.

1 8 1
9



Keine Herrschaft der Computer

Das Heute und Morgen in der HOAG-Datenverarbeitung ►

Kann der Einsatz von Computern unsere Arbeitsplätze gefährden? Schränken diese hochkomplizierten Anlagen die Entscheidungsfreiheit des Menschen und damit seine Selbständigkeit ein? Kurz — stehen wir vor einer Herrschaft der Computer? Diese Fragen wurden auf der „3. Internationalen Automationstagung über Rationalisierung, Automatisierung und technischen Fortschritt“ der Industriegewerkschaft Metall im März dieses Jahres in Oberhausen aufgeworfen. Ob

Keine Herrschaft der Computer

diese Befürchtungen begründet sind und wie sich der Einsatz von Computern speziell bei der HOAG auswirkt, darüber berichtet in dieser und in der nächsten Ausgabe von „echo der arbeit“ Direktor Arnold Pott, Leiter der HOAG-Stabsabteilung „Datentechnik und Systemplanung“. In dem nachfolgenden ersten Teil seiner Darstellung beschreibt Pott vor allem den gegenwärtigen technischen Stand der Datentechnik in unserem Unternehmen.

„Über den Inhalt des Begriffes Automation bestehen sehr un-

terschiedliche Auffassungen. Alle Fachleute sehen jedoch ein soziales und wirtschaftliches Problem in der Freisetzung von Arbeitskräften durch die Automation. Auf der Oberhausener Tagung hat Prof. André Philip (Paris) die allgemeinen Ziele der Automation prägnant formuliert. «Es geht heute nicht mehr darum, die alten Ziele rationaler zu verwirklichen oder die Produktivität der menschlichen Arbeit durch immer kompliziertere Maschinen zu erhöhen; man will vielmehr den Menschen von der Ausführung, ja sogar von der Überwachung der Arbeit ausschalten.»

Es stellt sich die Frage, ob Automation in diesem Sinne durch den Einsatz von Computern in unserem Unternehmen überhaupt verwirklicht werden kann. Die Beantwortung dieser Frage hängt davon ab, ob die Problemstruktur in einem Hüttenwerk unter Beachtung der Wirtschaftlichkeit der erforderlichen Investitionen eine Automation zuläßt.

Um diesen Fragenkomplex erörtern zu können, befaßt sich der erste Teil dieses Berichtes mit den Erfahrungen aus dem bisherigen Einsatz von Computern bei der HOAG.

Der Einsatz von Datenverarbeitungsgeräten bei der HOAG hat heute eine fast 20jährige Geschichte. Im Jahre 1949 wurden für Arbeiten der Verwaltung die ersten Lochkartenmaschinen eingesetzt. Diese Geräte ermöglichten eine Mechanisierung von einfachen und häufig vorkommenden Arbeitsgängen. Im Gegensatz zu den heutigen Computern arbeiteten sie jedoch nicht elektronisch, sondern elektromechanisch.

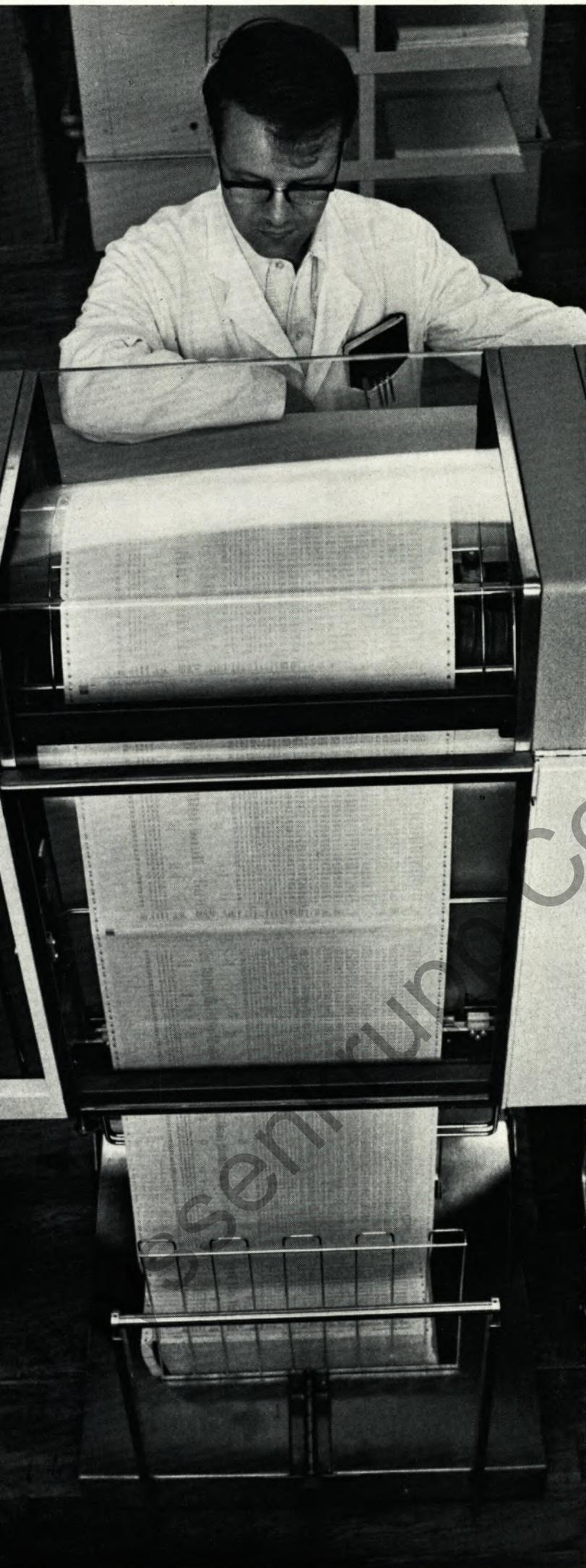
1955 wurde ein Rechenlocher installiert. Dieses Gerät arbeitete bereits elektronisch und war damit die erste Vorstufe auf dem Wege zur heutigen Datenverarbeitung mit modernen Computern.

Der erste bei der HOAG eingesetzte Computer war ein Datenverarbeitungssystem vom Typ IBM 1401, das 1961 in Betrieb genommen wurde.

Ende 1962 wurde zusätzlich eine größere Anlage vom Typ IBM 1410 installiert. Die zuerst eingesetzte 1401 wurde 1964 gegen eine zweite 1410 ausgetauscht.

Nach Erscheinen der IBM-Serie 360, der sogenannten dritten Computer-Generation, wurden



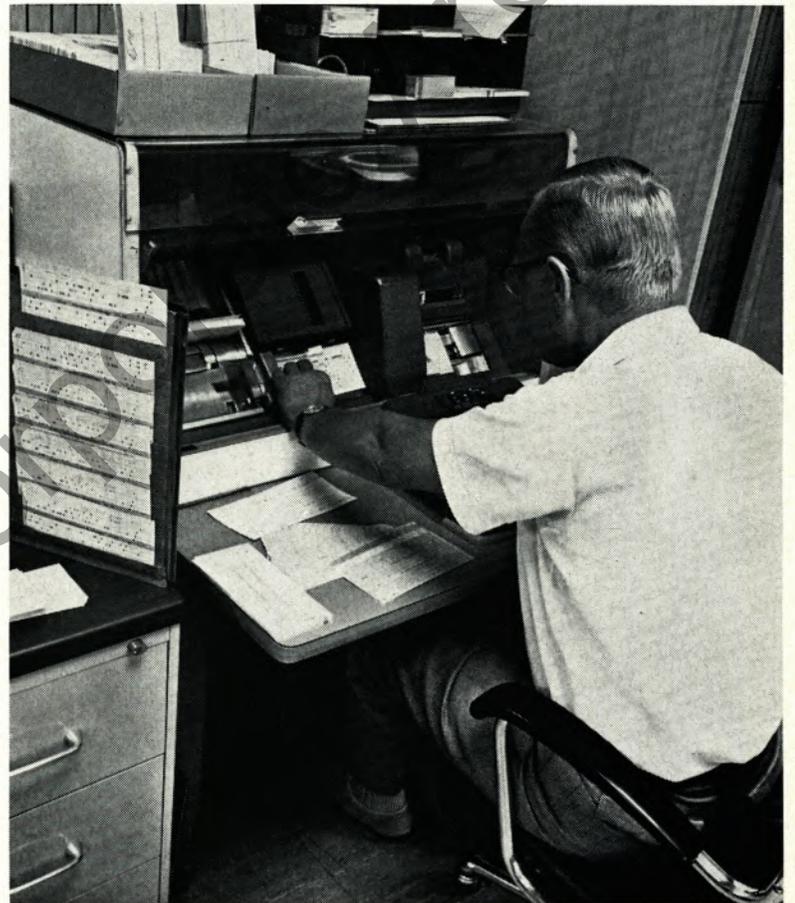


im Jahre 1965 zwei Anlagen des Typs IBM 360—40 bestellt und in den Jahren 1967 und 1968 installiert.

Die Verwaltung der HOAG hat seit Beginn der Datenverarbeitung in großem Umfang von den neuen Möglichkeiten zur Rationalisierung Gebrauch gemacht. Zur Lösung ihrer Aufgaben liegen heute etwa 1000 verschiedene Rechnerprogramme vor, die im Rechenzentrum der Hauptverwaltung eingesetzt werden. Die größten Arbeitsgebiete sind die Lohn- und Gehaltsabrechnung, die Auf-

tragseinplanung sowie die Betriebs- und Verkaufsabrechnung. Im technischen Bereich wurden bei der HOAG sehr früh Computer für die Produktionsplanung, die Verfolgung des Werkstoffs im Arbeitsfluß und die optimale Werkstoffausnutzung eingesetzt.

Der Einsatz der Computer verbesserte das Ausbringen bei Brammen und Blechen und reduzierte die Lager sowie Verwechslungen in der Produktion. Außerdem konnte das Berichtswesen der Betriebswirtschaft erweitert und den vielfältigen



Keine Herrschaft der Computer

und ständig wechselnden Anforderungen angepaßt werden.

Der erste Computer im technischen Bereich, eine ZUSE Z 23, wurde 1962 von der Stoffwirtschaft in Betrieb genommen. Weitere ZUSE-Rechner wurden 1963 und 1965 bei der Stoffwirtschaft und im Blechwalzwerk eingesetzt. Heute arbeiten insgesamt 4 ZUSE-Rechner (2 ZUSE Z 23 und 2 ZUSE Z 25) und eine elektronische Tabelliermaschine vom Typ UNIVAC 1004 in den Produktionsbetrieben.

Mit den Computern im technischen Bereich sind umfangreiche Datenübertragungseinrichtungen verbunden. In vielen Steuerständen sind Arbeitsplätze eingerichtet, mit denen Produktionsdaten empfangen und gesendet werden. Einige Geräte sind direkt mit dem Rechner verbunden. Die Produktionsplaner und Materialsteuerleute an den Walzenstraßen und in der Stoffwirtschaft verkehren daher zum Teil direkt mit dem Computer. Sie erhalten aufgrund ihrer Dateneingabe und Kommandos die benötigten

Informationen für die Erfüllung ihrer Aufgaben.

Dieses moderne Verfahren, das man gesteuerte Sofortverarbeitung nennt, zeigt eine der besten Möglichkeiten, Computer als leistungsfähige Arbeitsmittel zu benutzen. Man nutzt so optimal die Fähigkeiten des Computers: Schnelligkeit, objektive Datenerfassung sowie genaue und zeitgerechte Information.

Die Computer sind von Datenverarbeitungsfachleuten entsprechend der Aufgabenstellung ausgewählt und programmiert worden. Die täglichen Arbeiten werden jedoch von Mitarbeitern der Stoffwirtschaft ausgeführt. Diese Mitarbeiter kommen aus dem Betrieb und haben durch eine Schulung die notwendigen Kenntnisse für die Bedienung der Anlagen erhalten.

Der Einsatz der Computer im Betrieb hat nicht, wie häufig befürchtet wird, dazu geführt, daß auf die Arbeitskraft des Menschen verzichtet werden kann. Es hat sich im Gegenteil herausgestellt, daß für den Einsatz von Computern erfahrene Mitarbeiter mit einer großen Betriebspraxis benötigt werden. Der Erfolg der Computer hängt stark von den Kenntnissen, der Umsicht und den Fähigkeiten der Mannschaft ab, die den Computer steuert.

Wie jede andere Maschine kann auch eine Rechenanlage Störungen haben. In solchen Situationen muß die Bedienungsmannschaft mit den vom Computer vorbereiteten Hilfsmitteln für eine beschränkte Zeit die Steuerung selbst in die Hand nehmen. Eine gut funktionierende Notorganisation gehört zum Geheimnis eines erfolgreichen Computereinsatzes im Produktionsbetrieb. Sie stellt hohe Anforderungen an das fachliche Können der Mitarbeiter.

Im Gegensatz zu einer häufig vertretenen Ansicht hat nach Meinung aller Beteiligten die Zusammenarbeit mit dem Computer die Selbständigkeit und die Entscheidungsfreiheit der Abteilungen nicht eingeschränkt. Die Befreiung von Routinearbeiten hat nach unserer Meinung vielmehr dazu geführt, daß die beteiligten Mitarbeiter einen besseren Überblick erhielten und mehr Zeit haben, ihrem fachlichen Können entsprechende Aufgaben wahrzunehmen. Die „Susis“ wie die Rechner häufig im Betrieb genannt werden, haben sich als fleißige Arbeitskammeraden bewährt.“



Rost in der Kunstgalerie

Wir besuchten
den Bildhauer
Friedrich Werthmann



Rost in der Kunstgalerie

Furcht und Hoffnung prägen die Welt, in der wir leben. Konflikte gehören zu unserem täglichen Dasein, bestimmen jede Phase unseres Lebens und finden somit auch Ausdruck in der modernen Kunst. Die Auseinandersetzung des Künstlers mit der Gegenwart reicht in der Wahl der Mittel und des Materials vom geschriebenen Wort bis zu den Produkten unseres industriellen Zeitalters: Kunststoff und Metall. Einer der bekanntesten und zugleich erfolgreichsten Stahlkulptoren der Gegenwart ist Friedrich Werthmann.

„Seine Gebilde überraschen durch die Fülle der dramatischen Gedanken... ‚Mit Konflikten leben‘ — das Leitwort eines der letzten Kirchentage — wird in Werthmanns Stahlskulpturen aktualisiert und sichtbar gemacht“, charakterisierte Dr.-Ing. Helmuth Odenhausen, Geschäftsführer der Beratungsstelle für Stahlverwertung, in der 1966 erschienenen Dokumentation „Stahl und Form“ die Arbeiten des in Düsseldorf-Kaiserswerth lebenden Künstlers.

Über den Umweg der althergebrachten materiellen Grundlagen Holz und Stein

fand Werthmann 1957 zum Stahl, und seit nunmehr zweieinhalb Jahren experimentiert er mit einem Metall, das durch Struktur und Farbe seiner Oberfläche, das „Spannungsfeld zwischen Furcht und Hoffnung“ noch bewusster hervorhebt: COR-TEN aus Oberhausen. Rost ist hier Mittel zum Zweck, die für COR-TEN natürliche Oxidationsfarbe Einklang mit der äußeren, abstrakten Form der Skulpturen.

Obwohl Werthmann in seinem Schaffen stets die Auseinandersetzung sucht und findet, repräsentiert sein Domizil an der Alten Landstraße in Kaiserswerth Ruhe und Geborgenheit. Innen und außen weiß getüncht, steht das um 1700 gebaute ehemalige Kreuzberger Amtsgericht in einem merkwürdigen Gegensatz zu den furiosen, metallenen Plastiken, die in der Hinterhofwerkstatt des Künstlers entstehen.

Friedrich Werthmann — Jahrgang 1927, geboren in Barmen — geht in seiner Arbeit von den materiellen Grundelementen, Stücken und Streifen aus, wobei er die Schweißelektroden nicht nur zum technischen Zweck als Anheftmittel benutzt,





sondern sie bewußt durch Abtrennen oder Aufschweißen der Blechplatten künstlerisch einsetzt.

„Er ist ein Meister der Stahlkomposition, auch in technischer Hinsicht“, berichtet Odenhausen in „Stahl und Form“ über Werthmann. Seine handwerkliche Fertigkeit erlernte der Künstler in der Versuchsschweißerei eines rheinischen Stahlwerkes. Seine Versuche mit COR-TEN motivierte er mit den Worten: „Dieses Material ist nicht so elegant wie Chrom-Nickel-Stahl. COR-TEN ist ruppiger, plastischer.“ Aus diesem Blickwinkel müssen wohl auch die Kombinationsarbeiten mit Chrom-Nickel und COR-TEN gesehen werden, in denen der Düsseldorfer Zusammenhänge und Trennungen der Strukturen deutlicher machen will.

Werthmanns Skulpturen haben nicht nur symbolischen Charakter, sind nicht nur funktionsfreie Wand- oder Parkplastiken, sondern zuweilen auch zweckbestimmte Gebilde, wie zum Beispiel ein 1961 entstandener Kugelbrunnen. Allen Arbeiten des Düsseldorfers ist jedoch eines gemeinsam:

Sie sind Bewegungsformen, die in sich selbst zurückkehren.

Für sein Schaffen wurde der Künstler 1959 mit dem Cornelius-Förderpreis der Stadt Düsseldorf und dem Deutschen Kunstpreis der Jugend ausgezeichnet. Mehr als zwanzig Einzel- und Gruppenausstellungen machten die Öffentlichkeit in den Galerien und Museen von London bis Mailand und von Paris bis Ulm mit den Werken Werthmanns bekannt. Von etwa dreißig Wettbewerben, gewann er „bestimmt zwanzig“.

Friedrich Werthmann ist ein Schwerarbeiter der Kunst. Zehn bis zwölf Stunden des Tages verbringt er in der Werkstatt zwischen Schraubstock und Schweißapparat, Blechplatten und Lastkran — „denn mit Wettbewerbserfolgen verhält es sich so, wie mit einer Falle, die gerade zugeschlagen ist. Man sitzt drin und muß sich wieder freiarbeiten“.

Eine der letzten großen Begegnungen der Öffentlichkeit mit den Skulpturen des Düsseldorfers fand im Juli dieses Jahres in Essens grünem Zentrum statt. Friedrich

Friedrich Werthmanns Skulpturen, ob symbolisch oder zweckbestimmt, als Plastik im Park oder kugeliges Brunnengebilde, sind Formen der Bewegung, die in sich selbst zurückkehren



Rost in der Kunstgalerie

Werthmann stellte in Zusammenarbeit mit Dr. Rickmann, Kustos am Museum Folkwang, in der Gruga aus. Diese Zwangsbegegnung eines breiten Publikums mit der Kunst (die Plastiken standen frei in der Landschaft) war nach einer Zeitungsumfrage herzlich. Die Tendenz der Gruga-Besucher: Zögerndes Interesse. Typisch für viele war die Äußerung einer älteren Frau vom Lande: „Ganz schön die Dinger, wenn man sich den Rost wegdenkt.“ Gemeint war in diesem Falle das Objekt „COR-TEN-Kapsel“.

Vorbehaltlos begeistert zeigten sich jedoch Feriengäste aus Schweden und Frankreich. Ihr Urteil lautete: „Sehr wirkungsvoll, diese Plastiken . . . Sie gefallen mir. Das ist Kunst.“

Das Experiment, die Kunst vom Sockel zu holen und den Laien einfach einmal vor die Nase zu setzen, scheint gelungen. Kustos Rickmann: „Ein Museum ist für Plastiken nur eine Notunterkunft. Und gerade Werthmanns Arbeiten passen sich harmonisch der Natur an.“

Stahl, das beweisen die Plastiken des Düsseldorfers, kann edel und kostbar sein. Dem Wert der Skulpturen liegt jedoch nicht der Geldwert des Werkstoffes zugrunde, sondern allein die Fähigkeit des Künstlers, seiner Idee mit dem Mittel dieses Werkstoffes Ausdruck zu verleihen.

„Auch wenn es gelegentlich behauptet wird“, formulierte Odenhausen in der Einführung zu dem Schaffen Werthmanns, „sind Kunst und Technik nicht identisch. Sie sind verschieden nach Konzeption und Zielsetzung. Dennoch stehen sie in Relation zueinander wie früher einmal Kunst und Handwerk. So sind industrielle Produkte und individuelle Skulpturen aus Stahl beide Zeugnisse des gegenwärtigen Standes der Menschheitsgeschichte.“



Im Mittelpunkt der Mensch

Bei allen Überlegungen und Entscheidungen im Wirtschaftsleben muß der Mensch im Mittelpunkt stehen. Diese soziale Forderung betonte Arbeitsdirektor Kübel bei einer Aussprache mit 45 Arbeiterpriestern aus Holland, Belgien und der Schweiz sowie Österreich, England, Italien, Spanien und der Bundesrepublik, die sich Anfang September bei der HOAG anlässlich des 82. Deutschen Katholikentages in Essen über die Mitbestimmung informierten.

Im Mittelpunkt der etwa zweistündigen Aussprache im Werksgasthaus, an der sich Betriebsratsmitglieder der HOAG sowie leitende Angestellte beteiligten, stand vor allem die Praktizierung der qualifizierten Mitbestimmung. Dabei interessierten sich die Gäste vornehmlich für den Rahmen, in dem sich die Zusammenarbeit auf den einzelnen innerbetrieblichen Mitbestimmungsebenen vollzieht, und für die Art und Weise, wie sich die Arbeit zwischen den Vertrauensmännern, den Betriebsräten und dem Arbeitsdirektor abwickelt.

Kübel erklärte in diesem Zusammenhang, daß die qualifizierte Mitbestimmung ein Informations- und Kommunikationssystem biete, das in vollem Umfang funktionsfähig sei und allen Beteiligten im Unternehmen eine optimale Unterrichtung gewährleiste. Dieses System der schnellen und sachlichen Information gelte es in Zukunft im Detail noch zu



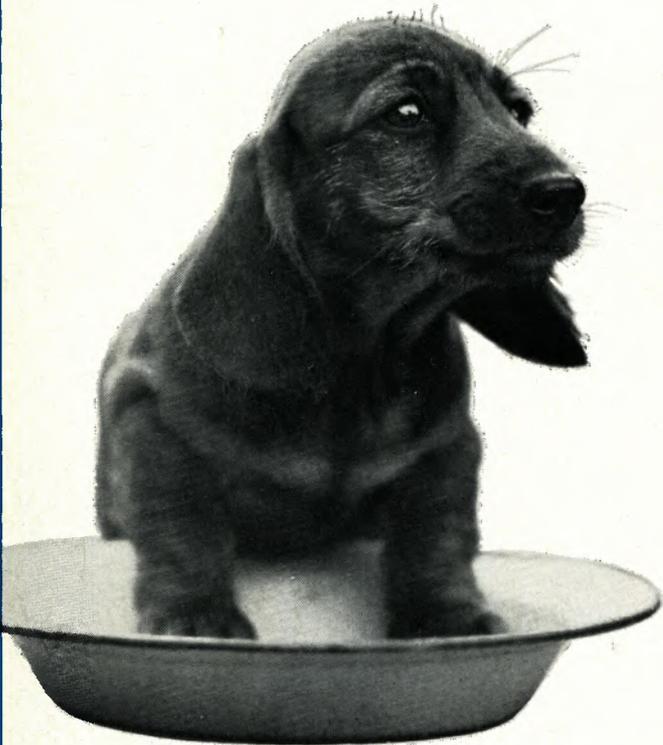
verbessern; denn nur eine gut unterrichtete Belegschaft sei in der Lage, die vielfältigen unternehmenspolitischen Entscheidungen zu verstehen und richtig aufzunehmen.

Auf die strukturellen Umstellungsprozesse angesprochen, führte Kübel aus, daß derartige Wandlungen nichts Neues wären, sondern in der vergangenen

Phase der Rezession nur deutlicher in Erscheinung getreten seien. Kübel wies darauf hin, daß ein sinnvoller technischer Fortschritt voll bejaht werden müsse, denn ohne ihn gebe es keine Voraussetzung für das Wachsen einer Volkswirtschaft. Beifällig aufgenommen wurden vor allen Dingen bei den ausländischen Besuchern die Aus-

führungen über den Bau und die Aufgaben des neuen Aus- und Fortbildungszentrums sowie über die inner- und außerbetrieblichen Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen der HOAG. Eine Rundfahrt durch das Werk konfrontierte die Gäste auch praktisch mit der Struktur und der Arbeitswelt eines Hüttenunternehmens.

Ein schlappohriges Hobby



Haben Sie schon einmal einen jungen Dackel aufgezogen? Nein? Dann können Sie auch nicht wissen, daß so ein krummbeiniger, schlappohriger Bursche das geistreichste und schalkhafteste Tier ist, das es auf der Welt gibt. Glauben Sie mir, den Dackel hat der liebe Gott in einer besonders fröhlichen Minute geschaffen.“ So charakterisierte einst der große deutsche Tier-Schriftsteller Paul Eipper den kleinen, selbstbewußten Recken unter den Jagdhunderassen, und bis auf das Attribut „krummbeinig“ blieb das Wesen jenes Hundes unverändert, zu dessen Liebhabern Kaiser Wilhelm gehörte und die Monarchen auf Britanniens Thron.

Der modebewußte Dackel, Tekkel oder auch Dachshund genannt, geht heute nicht mehr knickebeinig. Nach dem Willen seiner Züchter dominiert die schlanke Linie mit geradem Geläuf.

Die Kennzeichnung eines Teckels als Rassehund hat nur für solche Tiere Geltung, die streng nach den Richtlinien



eines international anerkannter Rasseklubs gezüchtet sind. Herbert Walke — ehemals Landwirt in seiner schlesischen Heimat, heute umgeschulter Maurer und Verwalter des Steinlagers WO — ist Mitglied eines solchen Klubs und Züchter von Format. Sein Lang- und Rauhaarteckel-Zwinger in Frintrup ist unter dem Namen „Von Kattendahl“ über die Grenzen des Rheinlandes und Westfalens hinaus bekannt.

„Die Zucht eines so hochentwickelten Lebewesens, wie es der Teckel als Jagdhund ist, verlangt echten Idealismus und Tierliebe. Die stets opferbereite Mithilfe der Ehefrau ist bei der Aufzucht des Teckelnachwuchses unbedingt erforderlich.“ Herbert Walke — kinderlos — verhehlt aber auch nicht, daß nachbarliche Toleranz ebenso vonnöten ist.

Wie bei allen Dackelzüchtern gelten auch für den Herrn des Zwingers „Von Kattendahl“ die Devisen: Formschönheit mit Adel und Jagdtüchtigkeit mit Schneid, denn „der Teckel ist kein Mode- oder Schoßhund. Fast in jedem Großstadt-Wald schlummert noch die jagdliche Passion, die leider nie geweckt worden ist“.

Die Zucht auf Schönheit ist daher zweckbestimmt. Ein muskulöser, langgestreckter Körper mit flüssigem Gang wirkt nicht nur harmonisch und befriedigend, das ästhetische Empfinden, es hat auch die Aufgabe, Fuchs, Dachs und Kaninchen aus den engen Erdbauten zu verdrängen.

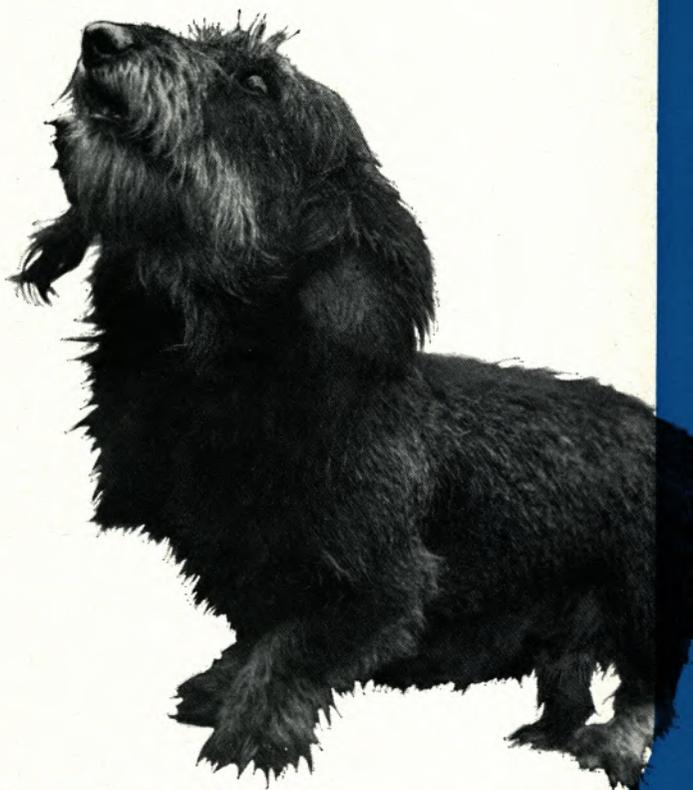
Streng wird auf die Zuchtbestimmungen geachtet. Die Langhaarigen, die Reinroten und Schwarzroten dürfen nur unter ihresgleichen gepaart werden. Dasselbe gilt auch für die Rauhaar- und Kurzhaarteckel, die als Urtyp in ihrem Stammland weniger gefragt, im Ausland dagegen sehr beliebt sind.

Grau ist alle Theorie sagt ein altes Sprichwort, aber ohne Theorie kommt man auch in der Zucht des Dachshundes nicht weiter. Kynologische Fachbücher müssen gelesen werden, denn außer Erfahrung ist das Wissen um die Mendelsche Vererbungsgesetze wichtig. Sichtbare, körperliche Anlage mit den ebenso wesentlichen Charaktermerkmalen des Hundes zu kombinieren — dies



Verantwortung liegt in der Hand des Züchters.

Fürwahr viel Arbeit, und wenn man bedenkt, daß Herbert und Doris Walke nie gemeinsam in Urlaub fahren können, muß man fragen: Lohnt sich das? Die Antwort des Besitzers „Von Kattendahl“ ist einfach und ehrlich. „Spät kommt der Erfolg. Stets verlangt die Natur ihr Recht. Eitelkeit, Profitgier und Launen sind beim Züchter fehl am Platz. Geld kann man damit nicht verdienen. Die Einnahmen decken die Ausgaben, was übrig bleibt, ist bestenfalls als kleines Taschengeld anzusprechen. Zu jeder Tages- und Nachtzeit ist man auf dem Sprung um eine Beißerei zu unterbinden, lautes Bellen einzudämmen, die Mutterhündin beim Werfen zu beaufsichtigen, notfalls zu helfen oder den Tierarzt zu benachrichtigen. Kurz gesagt — Teckelzüchten ist keine Freizeitgestaltung, kein Nebenverdienst und auch kein Hundesport im üblichen Sinn, sondern Freundschaft zum Dachshund, die sich immer wieder bewähren muß.“



Freizeit soll der



Erholung dienen

Freizeit und Urlaub sind nach Ansicht der Ärzte die wichtigste Zeit für eine vorbeugende Gesundheitspflege. „Ein unvernünftiges Erholungsverhalten macht viel häufiger krank als etwa die Berufsarbeit“, betont Chefarzt Dr. J. A. Laberke aus Eßlingen. Nach den Erfahrungen des Eßlinger Chefarztes aus einer seit 15 Jahren systematisch betriebenen Urlaubs- und Freizeitberatung läßt sich die Krankheit bei einem Drittel der Patienten und Frühinvaliden auf unvernünftige Lebensgewohnheiten in der Freizeit zurückführen. Hinzu komme, daß einseitige geistig-nervliche Belastungen und körperliche Unterforderung in der modernen Arbeitswelt immer mehr zunehmen. Zweckmäßige Ausgleichsübungen würden unterlassen. Zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit und der Gesundheit und zur Vorbeugung gegen die bedrohlich angewachsene Frühinvalidität sei eine Integration von Arbeit und Freizeit erforderlich.

Der zunehmende Freizeitgewinn muß einer ausreichenden Entspannung dienen, fordert Dr. Laberke. Das gelte besonders bei starker nervlicher Beanspruchung unter Zeitdruck im Beruf, vor allem bei vegetativ labilen Menschen über 45 Jahren. Der Arzt empfiehlt eine halbe bis eine Stunde Liegezeit in der Mittagspause oder nach der Heimkehr von der Arbeit und täglich fünf bis zehn Minuten gymnastisches oder Lauf-Training am Abend. Entschieden warnt der Mediziner vor übermäßigem Zigarettensuchen, hohem Alkoholkonsum, Überernährung, Lärm und unvernünftigem sonstigem Zeitvertreib in der Freizeit. Dies führe meist über kurz oder lang zu leistungsmäßigen und gesundheitlichen Krisen. Dr. Laberke meint, die zunehmend fehlende Entscheidungsfreiheit

im Beruf werde unter affektiver Spannung in die Freizeit verlegt. „Aber nur die persönliche Entfaltung, Erfüllung und Reifung in Arbeit und vernünftig genützter Freizeit erhalten leistungsfähig und gesund“, betont er.

Wenn sich bei großer nervlicher Arbeitsüberlastung unter Zeitdruck und Ärger langfristig Ermüdungsreste ansammeln, dann wird der Mensch urlaubsreif. Manchmal reiche ein Urlaub daheim aus, meint Dr. Laberke. Wenn sich aber zunehmend Nervosität, Abgeschlagenheit, Kopfschmerzen, Herz- und Kreislaufbeschwerden und andere Anfälligkeiten zeigten, dann seien nach eingehender ärztlicher Untersuchung richtige Urlaubs-Klimakuren erforderlich. Für die Wahl des Urlaubsortes müsse zuerst die Wärme- oder Kälteempfindlichkeit geprüft werden. Die zumutbaren Klimareize müßten um so milder sein, je schonungs- und erholungsbedürftiger der leibliche oder seelische Organismus sei. Untrainierte, überernährte Manager über 55 Jahren sollten nicht ins Hochgebirge fahren. Dorthin gehörten Urlauber der jüngeren und mittleren Jahrgänge, die eine gute körperliche Leistungsfähigkeit hätten und Klimakontraste gut vertragen könnten. Allen Menschen bekömmlich seien in der Regel Erholungskuren im bewaldeten Mittelgebirge.

Bei wirklicher Erholungsbedürftigkeit braucht der Mensch nach Ansicht des Eßlinger Chefarztes eine Urlaubszeit von drei Wochen. Der Mediziner rät, diesen Urlaub auch zum Abbau unvernünftiger Lebensgewohnheiten zu nutzen, so z. B. zur Entwöhnung oder Einschränkung des Rauchens und Trinkens und zur Überwindung körperlicher Inaktivität.



2395 Stunden Freizeit

Meinen Sie auch, daß Sie zu wenig Freizeit haben? Gewiß, Freizeit kann man nie genug haben. Aber es sind immerhin etwa 2395 Stunden im Jahr! — Nein, ich habe mich nicht verrechnet dabei. Es ist auch keine Scherzrechnung, die ich Ihnen hier aufmachen will. Rechnen Sie bitte selbst mit: Das Jahr hat 365 Tage. Davon sind vier Wochen Urlaub und etwa 7 bis 10 allgemeine Feiertage von vornherein frei. Es bleiben 47 Arbeitswochen. Darin sind 94 Sonnabende und Sonntage enthalten. Mindestens 130 Tage haben wir also völlig frei. Es bleiben ca. 235 Tage. Wofür verwenden wir nun diese normalen Arbeitstage? In der Regel sieht die Tagesaufteilung etwa folgendermaßen aus:



- 8 Stunden Arbeit
- 8 Stunden Schlaf
- 2 Stunden für Mahlzeiten
- 1 Stunde für Waschen, Anziehen usw.
- 2 Stunden für den Weg zur Arbeit und nach Hause.

Das sind insgesamt 21 Stunden des Tages. Der Rest, 3 Stunden, bleibt täglich als Freizeit. Also insgesamt $3 \times 235 = 705$ Stunden netto Freizeit in den 47 Arbeitswochen des Jahres. Rechnen wir sie doch einmal in freie Tage um, damit wir sie unseren 130 freien Tagen hinzufügen können: An einem arbeitsfreien Tag stehen uns nach Abzug von Schlafens-, Essens- und anderen nicht frei verfügbaren Zeiten 13 freie Stunden zur Verfügung. 13 Stunden Netto-Freizeit ergeben also einen freien Tag. Die 705 Netto-Freistunden haben also den Wert von $705:13 =$ ungefähr 54 arbeitsfreien Tagen. Insgesamt kommen wir damit rechnerisch auf 184 freie Tage im Jahr, wobei natürlich der Unterschied zwischen ganzen „Freitagen“ und solchen, die sich nur aus der Zusammenrechnung von Freistunden er-

geben, nicht verkannt werden soll.

Was machen Sie mit so viel Freizeit? Wie hoch schätzen Sie rein kostenmäßig Ihre Freizeit ein? Rechnen wir: Das Durchschnittsgehalt der Angestellten liegt heute bei etwa 800,— DM. Das ergibt einen Stundensatz von ca. 4,50 DM. Schon das macht über 10 000,— DM im Jahr. Vielleicht ist Ihnen eine Stunde Freizeit auch mehr wert, 10,— DM oder 15,— DM. Denken Sie nur einmal daran, was es kostet, wenn Sie sich vom Gärtner den Rasen säen lassen oder wenn der Klempner die Wasserleitung repariert; was Sie zur Not auch selbst hätten machen können. Bei einem Stundensatz von 10,— DM ergibt das die stolze Summe von jährlich fast 24 000,— DM, sozusagen der „Gegenwert“ für möglicherweise nicht besonders nützliche Tätigkeiten. Und nun fragen Sie sich einmal, was Sie an Stelle dieser DM im Jahre 1967 von Ihrer Freizeit erhalten haben? Waren es nur 365 Glas Bier und 1000 Stunden Fernsehkrimis? Oder waren es 50 Schmöker à 70 Pfennig und 365 Stunden Zeitungstratsch?

Es ist wirklich eine Überlegung wert, sich darüber grundsätzlich Rechenschaft abzulegen und Konsequenzen für die Zukunft zu ziehen. Ein erfolgreicher Unternehmer in Amerika machte einmal die durchaus richtige Bemerkung: „Nicht genutzte Zeit ist nur ein Dahinvegetieren, gut angewandte Zeit bedeutet erst Leben.“

Man kann diese viele Freizeit pro Jahr natürlich auf die verschiedenste Art nutzen. Sie können sich z. B. überlegen, ob Sie

- häufiger ins Theater, ins Kino oder ins Museum gehen oder
- sich politisch betätigen, sich eine Aufgabe in der Gemeindegemeinschaft suchen,

- ein Hobby pflegen oder Sport treiben,
- sich mehr der Familie widmen und die Entwicklung ihrer Kinder fördern,
- in berufsständischen Organisationen mitwirken
- oder sich durch Selbststudium beruflich weiterbilden wollen.

Es ist an sich schon ein Heidenpaß, einmal einen Stundenplan zu entwerfen, ähnlich einem solchen, wie wir ihn alle aus der Schulzeit noch kennen. Ein weißer Bogen Papier mit sieben Spalten, für jeden Wochentag eine. Nun das ganze mit 24 Längslinien unterteilen. Das sind die Tagesstunden. In diese Kästchen schreiben Sie einmal hinein, wie Sie die Zeit so nutzbringend wie möglich einteilen können.

Wenn Sie Bastler sind, könnten Sie in diesem Jahr mehrere Zimmereinrichtungen bauen. Sind Sie journalistisch begabt, könnten Sie zwei Bestseller schreiben; mögen Sie gern Sprachen, können Sie nach einem Jahr schon auf chinesisch eine Jubiläumsansprache halten oder bereits verstehen, was General de Gaulle auf seiner Pressekonferenz erzählt. Nur eines ist zu alledem notwendig: Sie müssen sich an den Plan halten, ihn gegebenenfalls sogar umändern, wenn sich die Zeiten als zu lang erweisen. Vielleicht können Sie durch Rationalisierung noch zusätzlich Zeit herausholen. Schon morgens bei dem Aufstehen lassen sich oft zehn Minuten herausholen.

Vielleicht läßt sich auch beim Rasieren fünf Minuten Zeit einsparen. Sie glauben gar nicht, wie viele Dinge in wenigen frei verfügbaren Minuten erledigt werden können. Man kann in zehn Minuten eine längst fällige Briefschuld erledigen. Sie können in fünf Minuten eine

Tür ölen, die schon seit Monaten quietscht.

Vor allem: Merzen Sie ziellose Tätigkeiten erbarmungslos aus. Es geht immerhin um 24 000,— DM oder mehr.

Plötzlich werden Sie entdecken, daß es zum Hobby werden kann, seine eigene Leistungsfähigkeit zu entdecken und durch geschickte Zeitplanung den Nutzen auf das Drei- und Vierfache zu steigern. War es nicht der „Alte Fritz“, der sagte: „Manche Menschen aasen mit ihrer Zeit herum, als würden sie ewig leben.“

Viele Menschen haben ein Verlangen, bei ihrer Arbeit Zeit zu sparen: Das trifft insbesondere zu, wenn es um die Anfertigung von Berichten geht, das Ausfüllen von Formularen. Besprechungen könnten kürzer sein. Ablage, Unterlagenführung und das Lesen der fachlichen Pflichtlektüre nimmt viel zuviel Zeit in Anspruch. Es gibt eine Vielzahl von guten Büchern, denen wirklich brauchbare Tipps zur Verbesserung der Arbeitstechnik und damit zur Zeiteinsparung vermittelt werden. Eine wahre Fundgrube ist für den geistig Vielbeschäftigten das Buch von Kröber „Kunst der Technik der geistigen Arbeit“. Auch die Bücher von Zielke: „Schneller lesen“ und „Leichter lernen, mehr behalten“ gehören dazu. Ausgezeichnet ist auch das Buch von Stern-Klostermann: „Geh an die Arbeit“. Alle genannten Bücher lassen sich leicht lesen und bieten eine Fülle von Anregungen.

Wir alle haben unseren Beruf. Sich für ihn stets aufs neue begeistern, bedeutet soviel wie eine Treppe emporsteigen und drei Stufen auf einmal nehmen. Erinnern wir uns an das chinesische Sprichwort:

Wenn du eine Stunde glücklich sein willst: Schlafe!

Wenn du einen Tag glücklich sein willst: Gehe fischen!

Wenn du eine Woche glücklich sein willst: Schlachte ein Schwein und verzehre es!

Wenn du einen Monat glücklich sein willst: Heirate!

Wenn du ein Jahr glücklich sein willst: Erbe ein Vermögen!

Wenn du ein Leben lang glücklich sein willst: Liebe deine Arbeit!

Diese Worte stammen von Konfuzius. Und es ist kein schlechter Gedanke, 2395 Stunden im Jahr mit etwas zu füllen, das uns Spaß bringt, das uns glücklich macht. Harald Raschke

kurz berichtet

Ferien 1969: Das Kultusministerium in Düsseldorf hat die für das kommende Jahr geltenden Termine der Schulferien in Nordrhein-Westfalen bekanntgegeben. Ostern: von Montag, 24. März, bis Samstag, 12. April; Pfingsten: von Samstag, 24. Mai, bis Dienstag, 27. Mai; Sommer: von Freitag, 11. Juli, bis Samstag, 23. August; Herbst: von Montag, 6. Oktober, bis Samstag, 11. Oktober, Weihnachten: von Montag, 22. Dezember, bis Donnerstag, 8. Januar. Genannt sind hier jeweils der erste und der letzte Ferientag. An Berufsschulen beginnen die Weihnachtsferien bereits am 17. Dezember und enden mit dem 3. Januar.

*

Praktikanten: Insgesamt 8400 Praktikanten aus Entwicklungsländern, darunter 1800 Frauen, befanden sich Ende Juni zur beruflichen Aus- oder Fortbildung im Bundesgebiet. Nach Mitteilung der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung stammen die meisten der Praktikanten (43,5 Prozent) aus asiatischen Ländern, 27,4 Prozent sind Europäer, 19,9 Prozent kommen aus Afrika und 9,2 Prozent aus Süd- und Mittelamerika. Die Schwerpunkte der Praktikanten-Ausbildung liegen bei technischen und bei Lehrberufen.

*

Beitragssätze: Der durchschnittliche Beitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung betrug für die Pflichtmitglieder mit sofortigem Anspruch auf Barleistungen am 1. April dieses Jahres 10,17 Prozent des Grundlohnes. Vor drei Jahren,

am 1. 4. 1965, waren es 9,82 Prozent. Die Durchschnittswerte weichen bei den einzelnen Kassenarten stark voneinander ab. Von den 401 Ortskrankenkassen hatten am 1. April dieses Jahres 100 den Beitragshöchstsatz von elf Prozent erreicht. Von 1178 Betriebskrankenkassen hatten 143 diesen Beitragssatz. Ein allgemeiner Beitragssatz galt für 10,9 Millionen Pflichtmitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung.

*

Unfallrente: Der Unfall eines Arbeiters im Betrieb, der durch eine private tätliche Auseinandersetzung mit einem Arbeitskollegen ausgelöst wurde, kann nicht als Arbeitsunfall im Sinne der Unfallversicherung angesehen werden. Mit dieser Entscheidung wies der zweite Senat des Bundessozialgerichts die Klage eines Hilfsarbeiters aus Gladbach ab. (Aktenzeichen: 2 RU 91/7)

*

Todesursachen: Herz- und Kreislaufkrankheiten sind in der Bundesrepublik die häufigsten Todesursachen. Ihr Anteil an den Sterbefällen hat sich nach einer jetzt vom Deutschen Institut veröffentlichten Berechnung von 38,9 Prozent in 1960 auf 40,8 Prozent in 1966 weiter erhöht. An zweiter Stelle stehen — ebenfalls mit steigender Tendenz — Krebserkrankungen mit 19,8 Prozent gegenüber 18 Prozent in 1960. Bei anderen Todesursachen, die in den amtlichen Unterlagen aufgeschlüsselt sind, hat der Anteil der tödlichen Kraftfahrzeugunfälle von 2,4 auf 2,9 Prozent zugenommen.

Industrialisierung und wirtschaftliche Entwicklung haben nicht nur das Berufsleben, sondern auch das Familienleben entscheidend beeinflusst. Das hat der vor einiger Zeit vorgelegte Bericht der Bundesregierung über die Lage der Familien in der Bundesrepublik deutlich gezeigt. Wie dieser erste Familienbericht zeigt, so führt Arthur Vogt (Bad Godesberg) in der Zeitschrift „Sozialer Fortschritt“ aus, war mit dem Übergang zur Industriewirtschaft die Entwicklung zum Zweigenerationenhaushalt verbunden. Im Jahre 1961 entfielen von den rund 20 Millionen Familien in der Bundesrepublik 8,8 Millionen auf Ehepaare mit ledigen Kindern, 4,6 Millionen auf Ehepaare, die keine Kinder hatten oder deren Kinder das Elternhaus bereits verlassen hatten, sowie 6,6 Millionen auf Familien mit verwitweten oder geschiedenen Personen mit oder ohne Kindern. Die meisten Erwachsenen lehnen eine kinderlose Ehe ab. Leitbild ist die Ehe mit zwei bis drei Kindern. 21,1 Prozent aller Ehen haben ein Kind, 35,4 Prozent zwei Kinder und 35,7 Prozent drei oder mehr Kinder. Nur rund acht Prozent der Ehen bleiben kinderlos.

Entscheidende Veränderungen hat die Industrialisierung auch für die Erwerbstätigkeit der Frauen gebracht. Der Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtzahl der erwerbsfähigen Frauen ist zwar zwischen 1907 und 1966 mit rund 47 Prozent fast unverändert geblieben, aber die Struktur der Erwerbstätigkeit hat sich grundlegend gewandelt. Während der Anteil der in der Landwirtschaft tätigen Frauen um zwei Drittel abnahm, stieg der Anteil der Angestellten und Beamtinnen um mehr als das Sechsfache. Von 1950 bis 1965 hat sich die Zahl der erwerbstätigen Ehefrauen mit Kindern



Industrialisierung hat das Fam



verdreifacht, die der alleinstehenden erwerbstätigen Mütter verdoppelt. Als Motive für ihre Erwerbstätigkeit geben die Mütter überwiegend materielle Gründe an, wie z. B. die Finanzierung des Lebensunterhalts und des Haushaltsaufbaus. Freude am Beruf ist nur in wenigen Fällen der Grund.

Die fortschreitende Industrialisierung hat zugleich auch die Freizeit erweitert. Bei den meisten Familien zeigt sich dabei immer mehr die Tendenz, die Freizeit gemeinsam mit der Familie zu verbringen. Mit zunehmender Kinderzahl sinkt jedoch vor allem für die Mütter die Möglichkeit, gemeinsam mit den Kindern zu verreisen. Angestellte und Beamte machen mit ihren Familien öfter eine Erholungsreise als Arbeiter.

Wie aus dem Bericht hervorgeht, spielen der soziale Status und das Streben der Eltern nach sozialem Aufstieg eine große Rolle bei der Entscheidung, ob die Kinder eine höhere Schule besuchen sollen. Je niedriger der soziale Status der Familie sei, desto weniger hätten die Eltern feste und bewußte Bildungsziele für ihre Kinder. Der Bildungsweg der Kinder wird aber auch durch die Familiengröße bestimmt. Eine Repräsentativuntersuchung hat ergeben, daß der Anteil der Kinder, die weiterführende Schulen besuchen, mit zunehmender Größe der Familie absinkt. Oft wird eine praktische Berufsausbildung dem Besuch einer höheren Schule vorgezogen.

Der Familienbericht konnte für die Darstellung der Einkommensverhältnisse nur Zahlen aus dem Jahre 1960 heranziehen. Bei der Beurteilung dieser Zahlen ist zu berücksichtigen, daß die monatlichen Nettoeinkommen je Arbeitnehmer von 1960 bis 1966 im

Durchschnitt nominal 59 Prozent gestiegen sind. Im Jahre 1961 wurde das Familieneinkommen nur in 42 Prozent aller Vollfamilien mit Kindern von nur einem Einkommensbezieher aufgebracht. In den übrigen Familien wurde das Haushaltseinkommen aus den Einkommen von mindestens zwei Personen gebildet. Das Einkommensniveau steigt mit zunehmender Familiengröße. Nur 38 Prozent der Ehepaare mit drei Kindern hatten ein Einkommen unter 600 Mark, ein fast gleich großer Anteil hatte ein Einkommen von mindestens 800 Mark.

Bei den Arbeitern lagen die meisten Haushaltsnettoeinkommen zwischen 600 und 800 Mark, bei den Angestellten und Beamten zwischen 800 und 1200 Mark. Über den Beitrag der Kinder zum Familieneinkommen stellt der Bericht fest, daß von den 15- bis 18jährigen rund zwei Drittel einer Erwerbstätigkeit nachgingen, davon etwa 60 Prozent als Lehrlinge. Von den 18- bis 21jährigen waren rund 85 Prozent erwerbstätig, davon über 15 Prozent als Lehrlinge. In den folgenden Altersstufen stieg der Anteil der Erwerbstätigen auf 90 Prozent und mehr an.

Um die höhere Belastung der Familien mit Kindern gegenüber den Alleinstehenden und Ehepaaren ohne Kinder auszugleichen, werden Kindergeld und ähnliche Zuschläge gewährt. Insgesamt betrug der Aufwand an Kindergeld und kindergeldähnlichen Leistungen im Jahre 1967 rund 4,6 Milliarden Mark. Außerdem wird in vielen Fällen das Familieneinkommen durch Wohngeld in Form von Miet- oder Lastenzuschüssen verbessert, um den Familien ein Mindestmaß an Wohnraum zu sichern. Nach der Wohngeldstatistik 1966 erhielten von 606 000 Wohngeldberechtigten 89 Pro-

zent einen Mietzuschuß und 11 Prozent einen Lastenzuschuß.

Die Wohnverhältnisse der Familien haben sich in den letzten Jahren erheblich verbessert. Nach einer Wohnungserhebung im Jahre 1965 waren gut ein Drittel der Ehepaare Eigentümer ihrer Wohnung. Bei den Ehepaaren mit drei Kindern waren 44 Prozent Eigentümer, mit vier und mehr Kindern 49 Prozent. Ungünstig war dagegen die Wohnungsversorgung der kinderlosen jungen Ehepaare. Sie stellten mit 12 Prozent den höchsten Anteil der in Untermiete lebenden Ehepaare. Trotz der hohen Wohnungsbauleistung seit 1949 ist noch ein erheblicher Teil besonders der kinderreichen Familien nicht ausreichend mit Wohnungen versorgt. Im Herbst 1965 hatten 20 Prozent der Ehepaare mit drei und mehr Kindern nur bis zu drei Räume einschließlich Küche zur Verfügung, mehr als fünf Prozent mußten sich sogar mit weniger Räumen begnügen. Bei den kleineren Familien waren die Wohnverhältnisse im allgemeinen günstiger. Von 1952 bis 1966 sind die Wohnungen erheblich größer geworden. Die durchschnittliche Wohnfläche hat sich in dieser Zeit von 54,8 qm auf 80,4 qm vergrößert. Zugleich erhöhte sich der Anteil der Wohnungen mit vier und mehr Räumen.

Ein fühlbarer Wohnungsmangel herrscht noch in einzelnen Großstädten, vor allem für kinderreiche Familien. Eine Reihe von besonderen Untersuchungen in Großstädten hat ergeben, daß dort die Haushalte der Selbständigen am besten, die Arbeiterhaushalte dagegen durchweg am schlechtesten untergebracht sind. Der Bericht hat ferner gezeigt, daß ein erheblicher Fehlbedarf an Wohnungen für alte Menschen besteht. Er wurde im Jahre 1960 auf rund 271 000 Wohnungen beziffert.

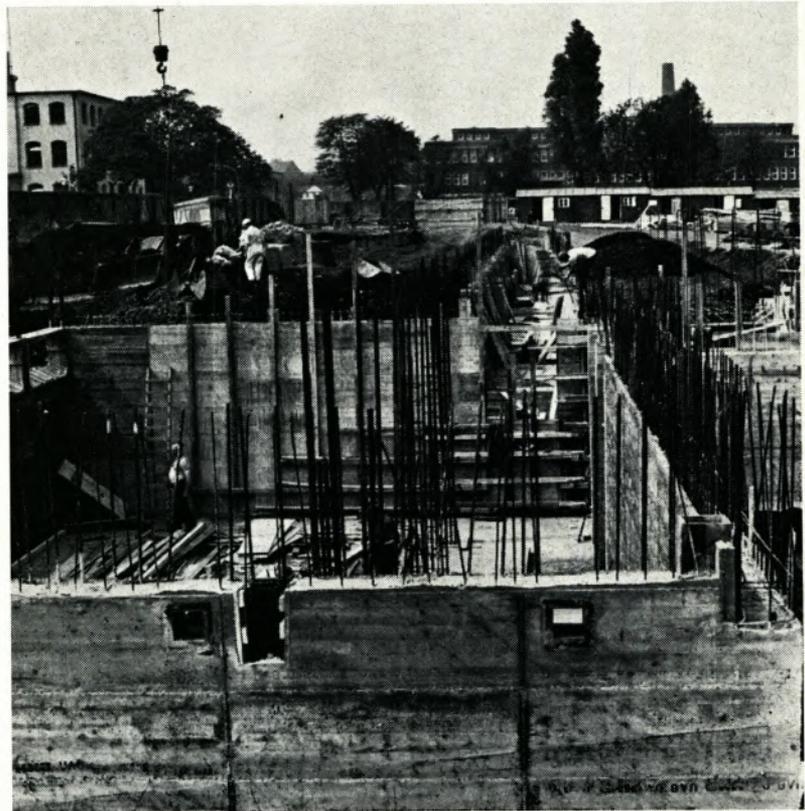
Wohnverhältnisse beeinflussen Familienleben

Beispielgebend und zukunftsweisend experimentierte Kurt Feige, Vertreter der HOAG für das westfälische Ruhrgebiet, beim Bau seines weiß verkleinerten Hauses in Bochum mit COR-TEN. In der Beratung und dem Verkauf von HOAG-Sonderstählen tätig, ließ er beispielsweise den Kessel der Heizungsanlage und die Auskleidung des offenen Kamins in seinem Wohnzimmer aus dem wetterfesten Stahl herstellen. Sein Grundstück umschließt ein Zaun aus COR-TEN-Geflecht, und auch die Blenden der Garagen-Terrasse und die Treppe zum Hofraum sind aus COR-TEN.



Zügig voran schreiten die Bauarbeiten am neuen Ausbildungs-, Fortbildungs- und Umschulungszentrum der HOAG an der Essener Straße. Nach umfangreichen Bodenuntersuchungen über die Tragfähigkeit des Baugrundes sind die Ausschachtungsarbeiten rasch abgeschlossen worden, Decken und Wände des Kellers fertiggestellt und die Einschalung und Armierung der Stützen und der Decke des Erdgeschosses beendet. Mit dem Gießen des Betons kann also in den nächsten Tagen begonnen werden. Interessant ist, daß man bei den Ausschachtungsarbeiten auf einen Weinkeller aus dem 19.

Jahrhundert stieß, dessen massive Gewölbe beseitigt werden mußten. Da das Gelände, auf dem die Werkstatthalle errichtet wird, tiefer lag, mußten die Niveauunterschiede mit Waschbergen der HOAG-Zechen aufgefüllt werden. Aufgrund der geringen Betonabmessungen wird beim Bau des AFU mit einem besonders hochwertigen Beton gearbeitet, der eine Festigkeit von 300 kg/qcm erfordert. Bemerkenswert ist ferner, daß das gesamte Gebäude in Sichtbeton ausgeführt wird. Dazu war der Guß einer Reihe von Probewänden erforderlich, um die endgültige Art der Ausführung festzulegen.



MIT EINEM BLICK



Für vier Belegschaftsmitglieder unseres Werkes Gelsenkirchen wurde der 6. September zu einem denkwürdigen Datum. An diesem Tag unterzeichneten sie einen Übertragungsvertrag, und ein Notar händigte ihnen die Urkunde aus, nach der sie jetzt rechtmäßige Besitzer eines Grundstücks mit Einfamilienhaus sind. Diesem Ereignis vorangegangen waren Wochen mannigfaltiger Verhandlungen und ein Antrag an den Vorstand der HOAG von den Bewohnern der vier Häuser Schwäbische Straße 28 bis 34. In diesem Antrag äußerten die vier Familien den Wunsch, die von der unternehmenseigenen Wohnungsgesellschaft Dümpten in Gelsenkirchen verwalteten Einfamilien-Reihenhäuser käuflich zu erwerben. Ursprünglich hatten sich insgesamt zwölf Bewohner für eine Übertragung der HOAG-Häuser an der Schwäbischen und der Grillostraße in ihr Eigentum interessiert. Das Verfahren scheiterte bei acht Familien an privaten Schwierigkeiten. Die jetzt übertragenen Gebäude waren 1958 im Rahmen des sozialen Wohnungsbaues errichtet und bislang an Belegschaftsmitglieder des Werkes Gelsenkirchen vermietet worden. Der Vorstand entschloß sich, dem Wunsch der vier Betriebsangehörigen nachzukommen. So sind jetzt aus den Mietern Hausbesitzer geworden. Dieses Beispiel wird sicher in Gelsenkirchen Schule machen.

SOZIAL- POLITISCHE NACHRICHTEN

Effektivverdienste: Vor einer allzu großen Spanne zwischen den Effektivverdiensten und den tariflichen Löhnen in der Bundesrepublik hat das Deutsche Industrieministerium gewarnt. Im ersten Halbjahr 1968 seien die Effektivverdienste um weit mehr als ein Prozent stärker gestiegen als die tariflich vereinbarten Löhne und Gehälter. Im Interesse einer stetigen konjunkturellen Entwicklung müsse jetzt darauf geachtet werden, daß sich der Abstand zwischen Tarif- und Effektivverdiensten nicht noch weiter vergrößere.

*

Kabinettsausschuß: Bei der Bundesregierung wird die Schaffung eines Kabinettsausschusses für Sozialpolitik nach dem Vorbild der Kabinettsausschüsse für Wirtschaft und Finanzen erwogen. Wie bekannt wurde, kommt die Anregung aus Kreisen des Finanzkabinetts. Dem Ausschuß sollten unter dem Vorsitz des Bundeskanzlers die Minister für Arbeit, Wirtschaft, Finanzen und Gesundheit angehören. Nach den bisherigen Vorstellungen soll das Gremium vor allem Vorschläge für die künftige Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung und der sozialen Krankenversicherung unter Einschluß der Lohnfortzahlung für die Arbeiter ausarbeiten.

*

Stufenausbildung: Für die Einführung einer „Stufenausbildung“ in geeigneten Wirtschaftsbereichen haben sich die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft ausgesprochen. In einer gemeinsamen Erklärung warnen die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, der Bundesverband der Deutschen Industrie und der

Deutsche Industrie- und Handelstag davor, für alle Wirtschaftsbereiche eine schematische Einheitslösung anzustreben. Unter Stufenausbildung verstehen die Spitzenverbände, daß der Jugendliche beim Eintritt in die Ausbildung zunächst lediglich eine Vorentscheidung für eine Berufsrichtung trifft. Je nach Eignung und Begabung und Entwicklungsstadium könne am Ende der ersten Ausbildungsstufe eine Korrektur des Berufswunsches reibungslos und ohne Zeitverlust vollzogen werden. Durch die Stufenausbildung könnten breit angelegte Grundberufe geschaffen und die Zahl der Ausbildungsberufe weiter reduziert werden.

*

Arbeiterwohlfahrt: Annähernd 200 000 Menschen haben in diesem Jahr an Ferienmaßnahmen der Arbeiterwohlfahrt teilgenommen. Darunter waren allein 120 000 Kinder und Jugendliche. Die Arbeiterwohlfahrt verfügt nach Angaben ihres Bundesverbandes über 174 Erholungs- und Kurheime mit etwa 10 000 Plätzen.

*

Sozialkuren: Der Erfolg von Sozialkuren für Arbeitnehmer wird gegenwärtig im Auftrage der Träger der Rentenversicherung getestet. Die Sozialkuren sollen dazu beitragen, bestehende Invalidität zu beseitigen und drohende Arbeitsbeeinträchtigung zu verhindern. Geprüft werden jetzt die Dauererfolge von Gesundheitsmaßnahmen für zehn Krankheitsgruppen bei einem größeren Kreis von Versicherten. Dabei wird auch der Einfluß sozialer, psychologischer und ökonomischer Faktoren ermittelt.

Drei leitende Angestellte unseres Unternehmens erhielten am 10. September die Prokura: Dipl.-Kfm. Hans-Josef Haselier, Chef der Verkaufsabteilung unseres Werkes Gelsenkirchen, sowie Dipl.-Kfm. Haßhoff und Wolfgang Lüder, die beide vom Walzstahlkontor Nord zur HOAG zurückkehrten.

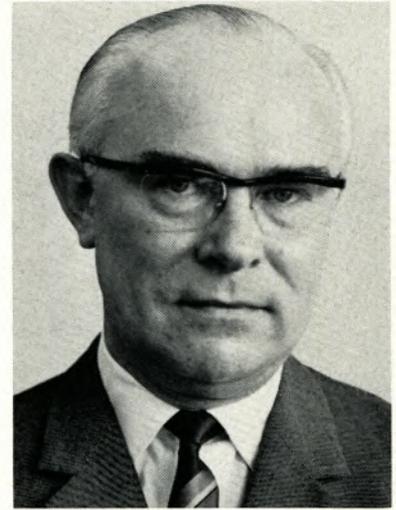
*

Hans-Josef Haselier, geboren 1930 in Mönchengladbach, trat 1956 bei der HOAG als Angestellter in der Betriebsabrechnung ein. Zuvor hatte er vier Jahre an der Universität Köln

1965 leitet Haselier den Verkauf „Eisendraht“ zu dem 1967 noch der Verkauf „Blankstahl“ hinzukam. Die Handlungsvollmacht hatte er bereits im Februar 1966 erhalten.

*

Karl Haßhoff, geboren 1921 in Homberg, hatte bereits seine kaufmännische Lehre bei den Deutschen Edelstahlwerken in Krefeld 1941 mit der Kaufmannsgehilfenprüfung abgeschlossen, bevor er von 1947 bis 1951 an der Universität Köln Betriebswirtschaft studierte und sein Diplom-Examen machte.



Wirtschafts- und Sozialwissenschaft studiert und die Diplomprüfung für Kaufleute abgelegt. Nach Teilnahme an einem Lehrgang des Betriebswirtschaftlichen Instituts der Eisenhüttenindustrie in Düsseldorf wurde Haselier 1958 zum Revisor und Organisator der Revisions- und Organisationsabteilung der HOAG ernannt. 1964 wechselte er als Assistent des kaufmännischen Leiters zum Werk Gelsenkirchen über. Seit

Nach seiner Tätigkeit als Praktikant und kaufmännischer Angestellter und der Teilnahme an einem Lehrgang des Betriebswirtschaftlichen Instituts der Eisenhüttenindustrie kam Haßhoff 1956 zur HOAG. Zunächst Assistent im Bereich der Finanzen und des Rechnungswesens, wechselte er ein Jahr später in die Abteilung Verkauf über. In den Jahren 1962 bis 1964 vertrat er in New York unsere Verkaufsinteressen in

Ernennungen

den USA und in Kanada. Die Handlungsvollmacht erhielt Haßhoff nach seiner Rückkehr aus Amerika im Jahre 1964. Danach war er für die HOAG von 1967 bis 1968 als Prokurist in der Walzstahlkontor Nord GmbH tätig.

*

Wolfgang Lüder, geboren 1925 in Marienwerder in Westpreußen, wurde 1943 — gleich nach dem Abitur — zum Wehrdienst eingezogen. Nach Kriegsende folgten eine zweijährige Notdienstverpflichtung durch die Besatzungsmacht sowie eine

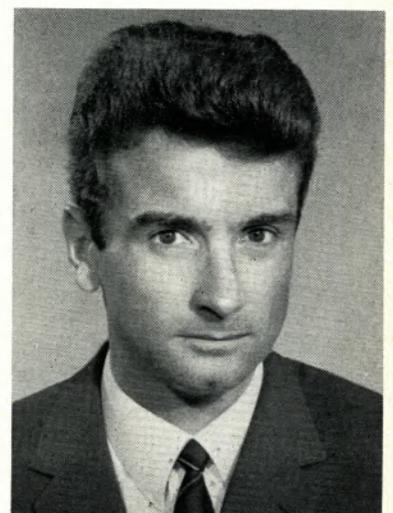
Zum neuen Leiter des technischen Ausbildungswesens bei der HOAG wurde Ingenieur Gottfried Schröter ernannt. Der berufliche Werdegang des 46-jährigen gebürtigen Dresdener: Nach dem Besuch des Gymnasiums erfolgte 1939 ein zweijähriges Maschinenbau-Praktikum mit anschließendem Wehrdienst. 1946 nahm Schröter an einer pädagogischen Ausbildung teil, die im Februar 1949 mit der Ersten Lehrerprüfung endete. Nach einer dreijährigen Tätigkeit als Lehrer an Grundschulen studierte Schröter von 1952 bis 1955 an Ingenieurschulen in Berlin. In Berlin legte

Seit dem 1. August 1968 leitet Schröter das technische Ausbildungswesen der HOAG.

*

Als neuer Vorstandsassistent des technischen Vorstandsmitgliedes Prof. Dr. von Bogdandy trat Dr.-Ing. Manfred Chitil bei der HOAG ein. Er löste auf diesem Posten Dr. Terlaak ab. 1939 in Wuppertal-Barmen geboren, studierte Chitil nach dem Abitur von 1959 bis 1964 an der Technischen Hochschule Aachen Eisenhüttenkunde. Die Diplom-Hauptprüfung in dieser Fachrichtung bestand Chitil

Zum Leiter der Betriebswirtschaftsstelle und der Arbeitsvorbereitung in unserem Werk Gelsenkirchen wurde der Vorstandsassistent Dr.-Ing. Dieter Terlaak ernannt. Terlaak löst auf diesem Posten Dr. Laudzun ab. 1935 in Köln geboren, studierte Terlaak nach dem Abitur zunächst Eisenhüttenkunde an der Technischen Hochschule Aachen. Im Rahmen seiner Praktikantentätigkeit arbeitete er unter anderem in Schweden und England. Nach seiner Diplom-Hauptprüfung im August 1960 war Terlaak bis 1963 in der Abteilung „Werkstoffprüfung“ des Instituts für Eisen-



dreijährige Behördentätigkeit. Danach entschied sich Lüder für den kaufmännischen Beruf und trat 1951 als Volontär in die Exportabteilung der Firma Klöckner & Co. ein. 1964 wechselte er dann zur HOAG über, wo er in der Verkaufsabteilung zunächst die Aufgabe eines Gruppenleiters versah. 1965 erhielt er Handlungsvollmacht. Die Interessen der HOAG vertrat Lüder als Prokurist von 1967 bis 1968 im Kontor Nord.

er auch die Abschlußprüfung in der Fachrichtung Maschinenbau ab. Bevor Schröter 1960 Ausbildungs-Ingenieur bei der AEG wurde, arbeitete er als Konstrukteur bei den Siemens-Schuckert-Werken. Von Berlin wechselte Schröter 1966 zur Niederrheinischen Hütte AG nach Duisburg über, wo er als Betriebsleiter des gewerblichen Ausbildungswesens tätig war und im Januar 1967 zum Betriebschef ernannt wurde.

1964. Als wissenschaftlicher Mitarbeiter war er danach vier Jahre lang am Institut für Eisenhüttenkunde in Aachen tätig und absolvierte zwischenzeitlich ein wirtschaftswissenschaftliches Aufbaustudium, das er im April 1968 mit dem Examen als Dipl.-Wirtschafts-Ing. abschloß. Zum Dr.-Ing. wurde Chitil ebenfalls im April 1968 promoviert. Zum Vorstandsassistenten ist er am 1. August dieses Jahres ernannt worden.

hüttenwesen in Aachen tätig — zunächst als Doktorand und von 1962 an als Assistent. Zum Dr.-Ing. wurde er im Februar 1963 promoviert. Es folgte ein dreijähriges betriebswirtschaftliches Studium an der Universität München, das im Februar 1966 mit der Diplom-Prüfung für Kaufleute endete. Zwei Monate später nahm Terlaak seine Tätigkeit bei der HOAG als Assistent des technischen Vorstandes auf.

Einfügen in die Gemeins

Übergangsschulung für Lehrling

Drei Wochen lang bereiteten sich im August vierundsechzig gewerbliche Lehrlinge der HOAG in der schönsten Gegend des Sauerlandes auf ihren künftigen Beruf vor. Fernab von Großstadtrummel und grauer Revierluft übten sie gemeinschaftliches Zusammenleben. „echo der arbeit“ besuchte die jüngsten Mitarbeiter des Unternehmens zur Halbzeit ihrer Übergangsschulung.

Sie bauen Betten und schwingen die Besen, schälen Kartoffeln und waschen Geschirr. Zweiunddreißig angehende Elektromechaniker und Starkstromelektriker in der Jugendherberge Schmallenberg und zweiunddreißig Maschinenschlosser und Dreher in spe in Neuastenberg sind in diesen Disziplinen nach zehn Tagen bereits wahre Profis geworden. Ordnung ist das halbe Leben, und wer sie hier nicht lernte, würde später in der Lehrwerkstatt ebenfalls schludern. Aber das kommt nicht in Frage...

Das Hauptziel der Übergangsschulung heißt für die vierundsechzig Jungen „Einfügen in die Gemeinschaft“. Der Stundenplan ist auf dieses Ziel abgestimmt. Wer einundzwanzig Tage süßen Nichtstuns erwartet hatte, mußte diese Hoffnung gleich am ersten Tag begraben. Behutsam aber bestimmt wird in Schmallenberg und Neuastenberg Sonderunterricht praktiziert, wie er später die Berufsschule begleitet.

Normschriftübungen wechseln mit Fachkunde und Zeichnen, berufskundliche Filme führen in die Welt der Arbeit ein, ein Lehrgang in Erster Hilfe lockert die nüchterne Unternehmung auf.

Dennoch bleibt ausreichend Gelegenheit und Zeit zu sport-



chaft

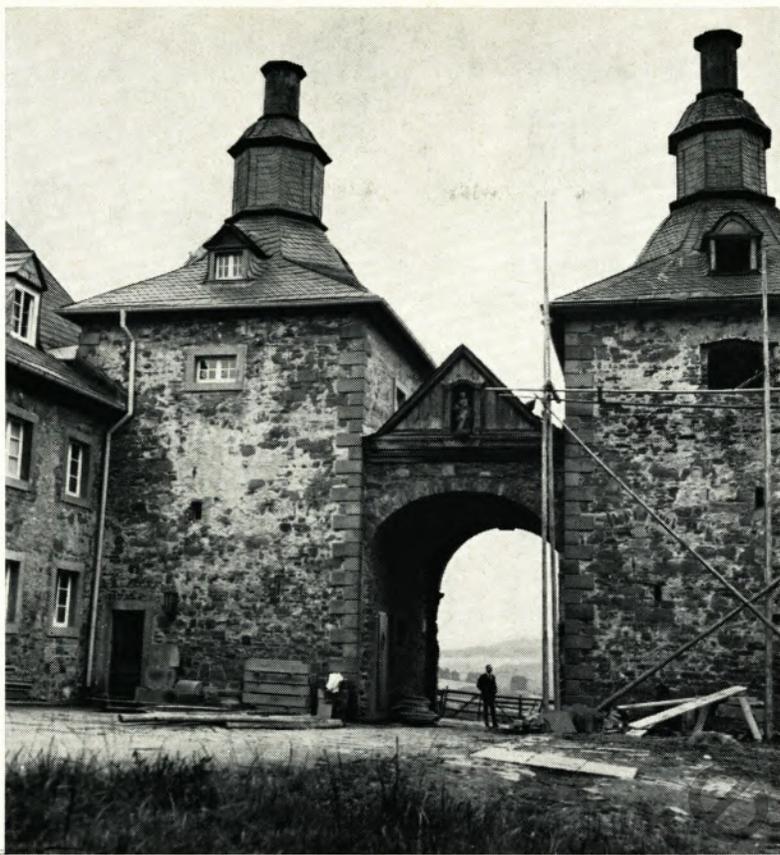
m Sauerland

licher Betätigung und ausgedehnten Wanderungen durch die weiten Wälder des Hochsauerlandes oder zu lokalen Sehenswürdigkeiten wie beispielsweise das trutzige, mittelalterliche Kloster Grafschaft. Eine gemeinsame Bildungsfahrt führte die Schmallenberger und Neuastenerberger darüber hinaus nach Burg Waldeck und zur Staumauer des Edersees, in den Petri-Dom zu Fritzlar und nach Bad Wildungen und Frankenberg.

Zehn Tage reine Luft, den Wald im Rücken und vor der Nase, läßt die Kinder der Großstadt naturverbunden werden. Der Herbergsvater in Neuastenberg: „Als sie bei uns ankamen, hat keiner auch nur auf das Lied eines Vogels geachtet. Allmählich aber haben die Jungen gelernt zu hören und zu sehen. Ich habe den Eindruck, daß sie sehr viel gewonnen haben — auch für ihre künftige Lehrzeit. Diese Art der Berufseinführung ist außerordentlich günstig.“

Die Jungen sind begeistert — und nicht nur sie. Auch die Herbergsleitung in Schmallenberg und Neuastenberg stellt ihnen und ihren Betreuern das beste Zeugnis aus. So erklärten die beiden Herbergsväter übereinstimmend: „Wir freuen uns jedesmal auf die Zeit, wenn die Lehrlinge aus Oberhausen kommen. Denn sie sind so, wie ihre Leitung ist — prima.“

Die Übergangsschulung, 1965 zum ersten Mal praktiziert, endete mit einer Abschlußprüfung. Das Ergebnis dieser Prüfung bewies, daß in drei Wochen Sauerlandaufenthalt mehr erreicht worden war, als vergleichsweise nach drei Monaten Soforteinsatz an den Werkbänken der Lehrwerkstatt.



Einfügen in die Gemeinschaft lernten Lehrlinge der HOAG im Sauerland. Dabei wurde das Unterrichtsprogramm durch Wanderungen zu Sehenswürdigkeiten in der näheren Umgebung und durch einen Erste-Hilfe-Kurs aufgelockert. Zur Halbzeit in der Übergangsschulung besuchten „echo der arbeit“ und der Leiter des Aus- und Fortbildungswesens, Dipl.-Ing. Kaempff die Lehrlinge



DIE HOAG IM SPIEGEL DER PRESSE

NEUE RUHRZEITUNG

Im Herbst, zum Ende des Geschäftsjahres der Hüttenwerk Oberhausen AG, war die Talsohle der Konjunkturkrise offensichtlich durchschritten. Es wurde Frühling für das Unternehmen, dessen Fusion mit Europas größtem Stahlproduzenten, der August Thyssen-Hütte, beschlossene Sache ist. Frühling wurde es für die HOAG im Bergbau- und Hüttensektor jedenfalls mindestens zunächst einmal, was die Mengenzahlen in der Produktion angeht. Diese Aufwärtsentwicklung täuscht leider ein wenig. Jedenfalls sind die Erlöse nicht im gleichen Ausmaße gestiegen. Zunehmende Importe bei den Walzstahl-Fertigerzeugnissen haben die Preise gedrückt. Und diese Importe haben inzwischen immerhin einen Anteil von rund dreißig Prozent des deutschen Marktes erobert... (27. August 1968)

VWD

Vereinigte Wirtschaftsdienste

Die Hüttenwerk Oberhausen AG meldet für die ersten neun Monate ihres Geschäftsjahres vom 1. Oktober 1967 bis zum 30. Juni 1968 einen Umsatz- und Produktionszuwachs im Hütten- und Bergbaubereich. Wie die Gesellschaft am 26. August mitteilte, ist vor allem die Schichtleistung im Bergbau unter Tage je Mann um 13,1 Prozent gestiegen. Mit einer Leistung von 3,819 t je Mann unter Tage habe der HOAG-Bergbau um 6,8 Prozent über dem Durchschnitt des Ruhr-

bergbaus gelegen. Der Kohlen- und Koksabsatz sei um 11,1 Prozent gestiegen. Im Hüttenbereich war der Zuwachs der Roheisenproduktion mit 16,5 Prozent am stärksten. Das ist auf die zunehmende Zusammenarbeit mit der Thyssen-Gruppe während der letzten Monate zurückzuführen... (26. August 1968)

DBZ

Deutsche Bauzeitschrift

Die neuen Baumethoden und die verwendeten Materialien, wie sie bei der Errichtung von Verwaltungsgebäuden neuerdings zur Anwendung kommen, helfen ganz offensichtlich dem planenden Architekten, auch höchste Bauwerke zu erstellen... Um Bauleistungen dieser... Art zu erzielen, kommen nur Baustähle in Betracht, die sich wesentlich von den konventionellen Stählen unterscheiden, zumindest hinsichtlich einiger grundsätzlicher Eigenschaften. Hierbei ist vor allem auf die leicht legierten Stähle der Güte Cr-Si-Ni-Cu-Phinzuweisen. Mit den auf dieser Basis entwickelten witterungsbeständigen Stählen COR-TEN und PATINAX 37 liegen zum Beispiel Stahlqualitäten vor, die neben ihrer uneingeschränkten Schweißbarkeit wartungsfrei sind und damit eine lange Lebensdauer haben. Langjährige Naturrostversuche in Industrielatmosphäre erbrachten den Beweis, daß dieser Stahl alle Erwartungen erfüllt, die an einen hochwertigen Baustahl gestellt werden müssen. Dabei entspricht COR-TEN in seinen Werkstoffeigenschaften dem Baustahl St 52 und PATINAX 37 denen des St 37. Die Korrosionswiderstände dieser Stähle sind aufgrund stabiler

und dichter Deckschichtenausbildung außerordentlich gut. Die natürlichen Rostschichten sind so fest, daß sie mit einem Spachtel kaum entfernt werden können. Diese die Sauerstoffdiffusion und den Feuchtigkeitsangriff hemmenden Deckschichten verhindern nach kurzer Zeit jedes weitere Rosten des Stahls. Wegen der guten Schweißbarkeit sind COR-TEN sowie PATINAX 37 auf praktisch allen Gebieten zu verwenden... Da der Stahl völlig wartungsfrei ist und keines Anstrichs und keiner Pflege mehr bedarf — sogar Verletzungen in der Rostschuttschicht „heilen“ von selbst —, wird seine Verwendung zu einem Wirtschaftlichkeitsfaktor ersten Ranges... (Sept. 1968)

WESTDEUTSCHE ALLGEMEINE WAZ

Im Westerholter Wald (bei Gelsenkirchen) brüllen seit gestern die Löwen. Bei der ersten Autosafari erinnerte die Besucher nur noch ein vergessenes Schild, „Radfahren verboten“, daran, daß hier einmal Radfahrer vom Förster angehalten wurden... 20 Firmen waren an dem Bau beteiligt, Gelsendraht stellte ein besonderes Maschendrahtgeflecht von 5 km Länge. 50 Züge mit je 30 Waggons brachten Hochofenschlacke als Straßenbaumaterial... (10. August 1968)

WESTFÄLISCHE RUNDschau

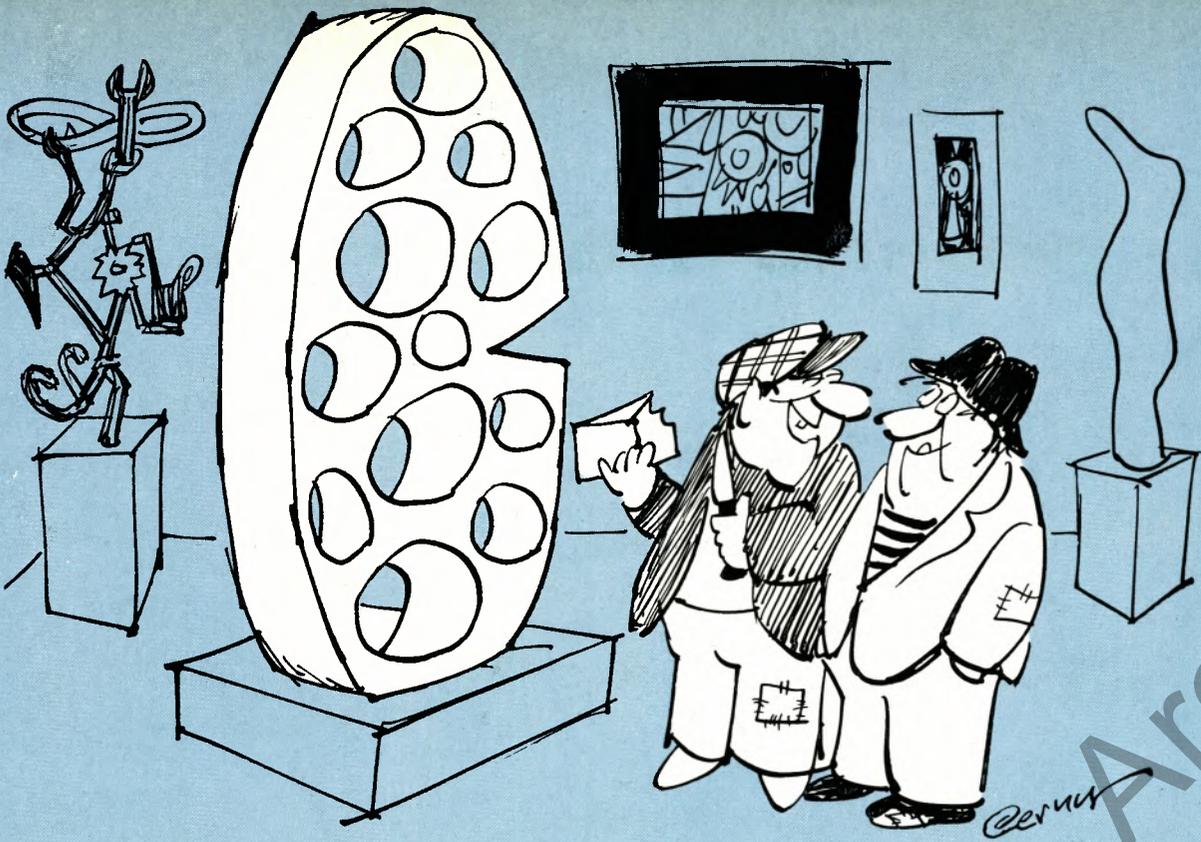
Neuester Slogan um das Löwengehege in Buer: „Da hat der Graf sich vielleicht einen Zaun andrehen lassen, der rostet heute schon.“ In der Tat: das mit dem Rosten stimmt. Aber des Volkes Stimme kennt nicht den Trick. Im HOAG-Werk Gelsendraht, dem Erzeuger der für den Doppelzaun benötigten 30 Tonnen Draht, stellt man nämlich in neuester Erkenntnis fest: „Löwen mögen Rost“. Eigens für den Zaun benutzte man den Sonderstahl PATINAX 37. Dieses Erzeugnis rostet rasch an der Oberfläche. Aber ein Weiterrosten nach innen wird verhindert. Und außerdem: die Löwen freuen sich wirklich darüber. Nicht etwa über die hübsche herbstliche Rostfarbe, sondern über die herrliche Gelegenheit, am rauhen Drahtgeflecht ihr Fell reiben zu können... (27. August 1968)



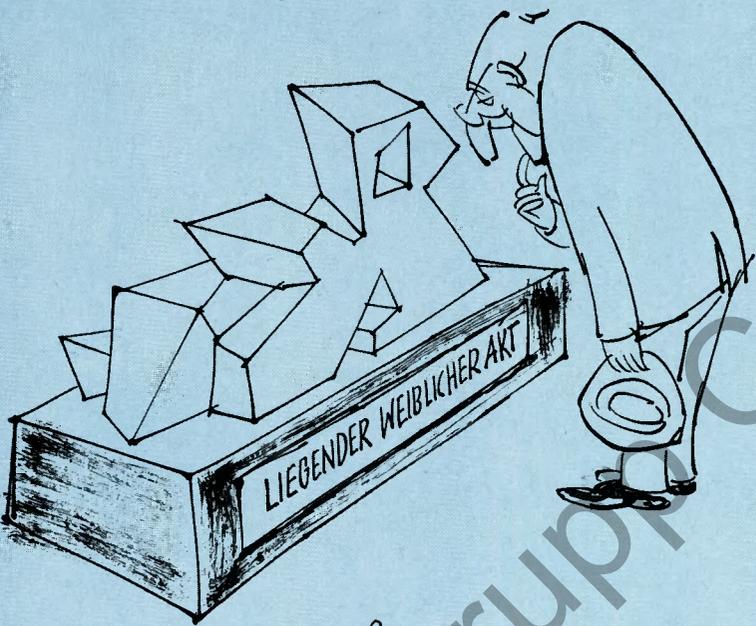
HOAG stellt weiter ein

Im Zuge der allgemeinen Besserung der Beschäftigungslage stellt die HOAG in ihrem Werk Oberhausen auch auf der Arbeiterseite weitere Kräfte ein. Interessenten werden gebeten, sich über Arbeitsanforderungen, Lohn- und Sozialfragen bei der Personalabteilung für Arbeiter zu informieren. Das Büro befindet sich an der Essener Straße 66, Eingang Tor 2. Die Geschäftszeiten: montags bis freitags von 8.00 bis 12.00 Uhr sowie von 14.00 bis 16.00 Uhr und samstags von 8.00 bis 14.00 Uhr. Telefonische Auskünfte unter den Durchwahlnummern 24 68—43 45 / 44 07.

Hausfrauen, also auch Ehefrauen von Belegschaftsangehörigen, bietet sich ebenfalls weiterhin eine gute Möglichkeit zu einer Nebenarbeit, sofern Zeit und Lust vorhanden sind. Die HOAG sucht in Oberhausen Bürokräfte für Halbtagsarbeit, und zwar ganz nach Wunsch für vor- oder nachmittags. Voraussetzung: Verwertbare Kenntnisse in Steno und Schreibmaschine. Interessentinnen werden gebeten, sich bei der Personalabteilung für Angestellte zu melden. Bitte wählen Sie die Durchwahlnummern 24 68—41 39 oder 24 68—43 39.



Ich werde verrückt, tatsächlich
Schweizer Käse



moderne kunst



Mensch, war ich von den Socken, als mein kaputter Bohrer
den ersten Preis kriegte

