9
74

THYSSEN

THYSSEN NIEDERRHEIN
ECHO DER ARBEIT

Werkzeitschrift für die Oberhausener Belegschaft



ThyssenKrupp Corporate Archives

Lieber Leser!

Erinnern Sie sich noch der Zeiten, als es auf der Essener Straße in Höhe der Hauptverwaltung II und der Tore 4 und 5 noch keine Fußgängerampeln gab. Da war es zu bestimmten Tageszeiten – z. B. bei Büroschluß – manchmal lebensgefährlich, von der einen Straßenseite zur anderen zu gelangen. Das ist noch gar nicht so lange her, als man noch fluchend auf der einen Straßenseite stand und einfach nicht hinüberkam.

Hier wurde Abhilfe geschaffen. Nach langen Verhandlungen mit den zuständigen Stellen wurden die beiden Fußgängerüberwege mit Ampeln geschaffen. Aber was man nicht für möglich gehalten hat, trat ein. Trotz der Ampeln schlängeln sich immer noch Fußgänger zwischen Autoschlangen durch – und gar nicht wenige. Ihnen ist es einfach zu lästig, ein paar Meter bis zur Fußgängerampel zu gehen, den Knopf zu drücken und zu warten, bis ihnen die Ampel einen gefahrlosen Überweg zur anderen Seite freigibt. Lieber riskiert man Knochenbrüche und Krankenhausaufenthalt – die Folgen bereits einiger auf der Essener Straße geschehenen Unfälle –, als die Sicherheitseinrichtungen zu benutzen, die eigens für sie geschaffen worden sind.

Das ist nur ein Beispiel für viele, bei denen Unachtsamkeit, Gleichgültigkeit und Bequemlichkeit einen Unfall verursachen können. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung in Dortmund hat kürzlich festgestellt, daß alle 13 Sekunden in der Bundesrepublik ein Arbeitsunfall passiert, alle sieben Minuten sogar ein schwerer.

Daß viele von diesen Unfällen hätten vermieden werden können, wenn sich der Betroffene sicherheitsbewußter verhalten hätte, sollte uns alle eigentlich nachdenklich stimmen.

Ihre

Werkzeitschrift-Redaktion

Diese Ausgabe informiert Sie auf folgenden Seiten

über die Entwicklung bei TN in den vergangenen Monaten in
Zur wirtschaftlichen Lage des Werkes Oberhausen 4+5

über ein Interview zu personalpolitischen Fragen in
Arbeitsdirektor Kübel in einer WDR-Sendung über Mitbestimmung 6+7

über das neue Lehrgangs- und Seminarprogramm im BBZ in
Angebot in der Erwachsenenbildung mit breiter Themenpalette 8

über die Einführungsveranstaltung der neuen Azubis in
127 junge Menschen begannen ihre Ausbildung bei Thyssen Niederrhein 9

über die Arbeit des Maschinenbetriebes Draht- und Feineisenstraße in der Fortsetzung der Serie „Erhaltung“ in
Zwei von vielen Aufgaben als Beispiel 10–15

über die außerordentliche Hauptversammlung der ATH in
Der letzte Schritt zur Kooperation Rheinstahl/Thyssen getan 16+17

über ein am 1. 10. 1974 in Kraft tretendes Gesetz in
Gesetz bringt Verbesserungen der Leistungen zur Rehabilitation 13+19

Unser Titelfoto wurde in der Drahtstraße des Werkes Oberhausen gemacht und zeigt eine Kühlstrecke hinter den Fertiggerüsten der Drahtstraße. Siehe auch Bild und Bildunterschrift auf Seite 12. Auf dem Rücktitel sehen wir ein wie eine Grafik anmutendes Bild aus der Feineisenstraße.

THYSSEN NIEDERRHEIN
ECHO DER ARBEIT
Werkzeitschrift für die Oberhausener Belegschaft

42 Oberhausen, Essener Straße 66, Ruf (0 21 32) 88 44 47
Verantwortlich: Arbeitsdirektor Friedrich Kübel
Redaktion und Gestaltung: Friedrich Schacke
Fotos: Büttel (Seite 7); TN-Grosse (Titel, Rücktitel und alle übrigen).
Druck: Gebr. Storck GmbH, 42 Oberhausen 1

thyssenkrupp Corporate Archives

Aktuelle Daten aus der Betriebsversammlung vom 15. September

Die letzte Betriebsversammlung des Werkes Oberhausen fand am Sonntag, dem 15. September, nach Redaktionsschluß für die vorliegende Ausgabe der Werkzeitschrift bis auf die Seite „TN-aktuell" statt, so daß hier nur ein kurzer Vorbericht mit aktuellen Daten gegeben werden kann. Wir werden uns in der Ausgabe 10/74 eingehend mit den Berichten der einzelnen Kommissionen des Betriebsrates, dem Personalbericht der Verwaltung und den in der Diskussion gestellten Fragen befassen. Die Zahlen des Produktionsberichtes stimmen mit denen aus dem Bericht des Vorstandes zur Lage des Werkes Oberhausen überein, den wir auf den beiden folgenden Seiten veröffentlichen. Mitgeteilt wurde in dem Bericht der Lohn- und Gehaltskommission, daß die diesjährige Jahresabschlußvergütung Ende Oktober ausgezahlt werden soll. Auch findet im Oktober im Rahmen der Verkehrssicherheitswoche „Ein Tag der offenen Tür" in der Arbeitssicherheitsausstellung des Werkes Oberhausen statt, wie aus dem Bericht der Sicherheitskommission hervorging, der auch die erfreuliche Mitteilung machte, daß die Unfallhäufigkeit im August gegenüber der Vergleichszeit des Vorjahres zurückgegangen sei. Nach der Information des Betriebsratsvorsitzenden über die Ergebnisse bei der Besichtigung von Entstaubungsanlagen in schwedischen Siemens-Martin-Stahlwerken durch Arbeitnehmervertreter im TN-Aufsichtsrat, wurde die Frage nach der Zukunft der Oberhausener Stahlbasis zur Kernfrage der Aussprache.

Jugendversammlung brachte eine Reihe von Informationen

Vom 23. September bis 5. Oktober findet die diesjährige Übergangsschulung der am 1. 9. neueingetretenen Auszubildenden statt. Mit dem Ziel dieser Schulungsmaßnahme bei Thyssen Niederrhein machte der Vorsitzende der Jugendvertretung, Günter Höfling, auf der Jugendversammlung am 13. September bekannt. Er wandte sich besonders an die neu eingetretenen Auszubildenden, die zum ersten Mal an einer solchen Versammlung teilnahmen. Georg Pietsch behandelte als nächsten Punkt im Bericht der Jugendvertretung die Frage der Klimaverbesserung, vor allem in der Ausbildungswerkstatt II und verglich die Forderung nach solchen Anlagen in beiden Ausbildungswerkstätten mit den Vorschlägen der Verwaltung. Der Leiter der technischen Ausbildung, Karl Johann, bestätigte der Versammlung, daß alle auf diesem Gebiet für notwendig erachteten Maßnahmen in die Wege geleitet seien.

Den auszubildenden Mitarbeitern im Betrieb und den Ausbildungsbeauftragten in den Verwaltungsabteilungen mehr Zeit für ihre Aufgaben zu geben, die einer besseren Ausbildung zugute komme, wurde von Dietmar Lorenz gefordert. Auch fragte er nach Ausbildungsplänen für die gesamte Ausbildungszeit. Hans Benninghoff klärte über den Gang von Anträgen, die über den Betriebsrat gestellt werden, auf. Auch teilte er mit, daß den Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr zwei Sicherheitsanzüge und ein Paar Sicherheitsschuhe kostenlos zur Verfügung gestellt würden, während im zweiten, dritten und vierten Ausbildungsjahr bei quantitativ gleichen Bezugsmöglichkeiten ein eigener Beitrag von DM 10,– pro Jahr je Paar Schuhe und Sicherheitsanzüge geleistet werden müsse. Über den Weg von Tarifforderungen, die von der Jugendvertretung gestellt werden, über den Vertrauensmännerkörper, den Betriebsrat bis schließlich zur Tarifkommission der IG-Metall informierte Horst Tulzinski. Benno Neumann berichtete über die Konstituierung der Gesamtjugendvertretung der Thyssen Niederrhein AG, deren Mitglieder wir in der nächsten Ausgabe vorstellen werden.

Alfred Lickfeld Vertrauensmann der Schwerbehinderten

Aufgrund der in diesem Jahr erlassenen gesetzlichen Bestimmungen haben die Schwerbehinderten einen Vertrauensmann zu wählen, der ihre Interessen vertritt und ihnen helfend und beratend zur Seite steht. Gleichzeitig ist wenigstens ein Stellvertreter des Vertrauensmannes zu wählen, der diesen im Fall einer Verhinderung vertritt. Die Amtszeit des Vertrauensmannes und seines Stellvertreters beträgt vier Jahre. Da bis zum angesetzten Termin (12. 9., 16.00 Uhr) nur je eine gültige Vorschlagliste für den Vertrauensmann und dessen Stellvertreter beim Wahlvorstand eingereicht wurde, erübrigt sich die für den 10. Oktober angesetzte Wahl. Nach den im Wahlausschreiben vom 28. 8. 1974 genannten Bedingungen gelten daher der Schlosser der Sozialbetriebe Alfred Lickfeld (Vertrauensmann) und der Angestellte Kurt Udert (Stellvertreter) als gewählt.

Jetzt eigenes Pulsfrequenzmeßgerät

Dem Arbeitskreis Ergonomie Oberhausen steht jetzt ein eigenes Pulsfrequenzmeßgerät zur Verfügung, und zwar zur Erfassung der Arbeitsbelastung. Eine solche Messung, die übrigens keinerlei Gefährdung für den Mitarbeiter bringt, kann nur im Interesse jedes einzelnen liegen.

Regierungspräsident i. R. Kurt Baurichter verstorben



Am Freitag, dem 13. September 1974, verstarb im Alter von 72 Jahren der 2. Stellvertreter des AR-Vorsitzenden und 21. Mann des Aufsichtsrates der Thyssen Niederrhein AG, Regierungspräsident i. R. Kurt Baurichter.

Der Verstorbene war Werken der Thyssen-Gruppe seit mehr als 26 Jahren verbunden. Während seiner Tätigkeit als Regierungspräsident in Düsseldorf von 1947 bis 1967 widersetzte er sich im Jahr 1948 erfolgreich der Demontage der August Thyssen-Hütte. Von 1948 bis zur Gründung der Thyssen Niederrhein AG 1971 war Kurt Baurichter Mitglied und fast 20 Jahre Vorsitzender des Aufsichtsrates der Niederrheinische Hütte AG, der Vorgängerin des TN-Werkes Duisburg. Bis zu seinem Tod gehörte er den Aufsichtsratsgremien der Thyssen Niederrhein AG und der August Thyssen-Hütte AG an. Die Thyssen-Gruppe verliert mit Kurt Baurichter einen Ratgeber hohen Ranges.

thyssenkrupp Corporate Archives

Zur wirtschaftlichen Lage des Werkes Oberhausen

Seit dem letzten Bericht zur wirtschaftlichen Lage im Juni 1974 ist die Nachfrage auf dem Weltstahlmarkt nicht mehr so lebhaft wie zuvor. Trotz dieser teilweise jahreszeitlich bedingten Situation haben sich die Stahlpreise im allgemeinen behauptet.

In der Bundesrepublik blieb es in der Berichtszeit bei der lebhaften Exporttätigkeit, während von der inländischen Stahlnachfrage bei stagnierendem Stahlverbrauch sowie bedingt durch die hohen Finanzierungskosten von den Lagerdispositionen der Verbraucher und Händler kaum Impulse ausgingen. Dabei spielte die konjunkturelle Schwäche der Bauwirtschaft und des Fahrzeugbaus, die zu den bedeutenden Stahlverarbeitern zählen, eine gewichtige Rolle.

Hohe Auftragsbestände und relativ niedrige Importe ermöglichten ein hohes Beschäftigungsniveau. So lagen die Lieferungen der deutschen Werke an Walzstahlfertigerzeugnissen in den Monaten Oktober 1973 bis Juli 1974 mit monatsdurchschnittlich 2,74 Mill. t um 15,9 % über dem Versand des entsprechenden Zeitraums des Vorjahres. Hiervon wurden 1,01 Mill. t in die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft und in Dritte Länder exportiert, das entspricht einem Ausfuhranteil von 37,1 % (Exportanteil Oktober/Juli 1972/73: 33,1 %).

Export nicht ohne Unsicherheitsfaktoren

Die Umsatzerlöse hatten aufgrund der größeren Versandmengen, der am Kostenanstieg orientierten Erhöhung der Listenpreise sowie der günstigen Exporterlöse weiter steigende Tendenz. Andererseits sind der anhaltende Kostendruck, die sich mehr und mehr verschärfenden Zahlungsbilanzprobleme und die wachsende Arbeitslosigkeit in vielen Ländern, die zugleich wichtige Märkte der deutschen Exportindustrie sind, Unsicherheitsfaktoren für die weitere Entwicklung der Stahlmärkte, die in ihrer Bedeutung noch nicht abgeschätzt werden kann.

Oberhausener Produktion weiter gesteigert

Im Werk Oberhausen konnte die Produktion in der Berichtszeit in fast allen Erzeugungsbereichen weiter gesteigert werden.

Die Roheisenerzeugung erreichte im Zeitraum Oktober/Juli 1973/74 im Monatsdurchschnitt 94338 t, über die Hälfte mehr als in der vergleichbaren Vorjahreszeit. Diese Zunahme war nicht nur marktbedingt. Sie ergab sich auch dadurch, daß bekanntlich der Hochofen A von Oktober bis Dezember 1972 und der Hochofen 3 von Februar bis November 1973 außer Betrieb waren. Außerdem gingen in der Berichtszeit vermehrte Roheisenlieferungen an die LD-Stahlwerke der ATH, bedingt durch die Reparatur des Großhochofens in Schwelgern.

An Rohstahl wurden in der Berichtszeit 83586 moto erzeugt. Die Produktion der entsprechenden Vorjahresmonate wurde damit um 11 % überschritten. Der Anteil des hergestellten Vakuumstahls an der Gesamterzeugung der 120-t-Öfen betrug fast zwei Drittel.

Im Juli Erzeugungsrekord in Walzstahlfertigerzeugnissen

Die Erzeugung an Walzstahlfertigerzeugnissen der Thyssen Niederrhein AG stieg in den Monaten Oktober 1973 bis Juli 1974 gegenüber der gleichen Zeit des Vorjahres. Sie betrug durchschnittlich 241400 t/Monat. In den Werken Duisburg und Oberhausen zusammen wurde im Juli 1974 mit 270874 t ein neuer Produktionsrekord erzielt.

Die Erzeugung der Anlagen des Werkes Oberhausen ist in der unten links stehenden Übersicht im einzelnen dargestellt.

Erzeugung des Werkes Oberhausen im Monatsdurchschnitt nach Anlagen in t einschl. aktiver Lohnarbeiten

	Okt./Juli 1972/73	Okt./Juli 1973/74
Hochofenwerk	61 990	94 338
SM-Werk	75 123	83 586
Blockbrammenstraße	53 767	67 190
550er Straße	14 974	15 298
320er Straße	24 983	26 980
Drahtstraße II	40 559	42 070
Quartostraße	24 160	32 594
Warmbandscherenlinie	25 133	26 953
Preßwerk	562	1 080
Plattierwerk	472	683
Zementwerk	31 920	24 240
Steinfabrik in 1000 Stück NF	3 075	2 813

Auch die Entwicklung des Versandes günstig

Die Entwicklung des Versandes der Thyssen Niederrhein AG nahm in der Berichtszeit einen der Produktion ähnlichen Verlauf. Insgesamt wurden an Walzstahlfertigerzeugnissen durchschnittlich 217374 moto geliefert. Bei Formstahl, Betonstahl, Schiffsprofilen, Breitflachstahl und Grobblech konnten überdurchschnittliche Zuwachsraten erzielt werden. Beim Betonstahl ergab sich die Zunahme ausschließlich durch verstärkte Exporte, während die Inlandslieferungen rückläufig waren. (Siehe Übersicht oben rechts.)

Die Umsatzerlöse der Thyssen Niederrhein AG erhöhten sich im Durchschnitt der ersten zehn Monate des Geschäftsjahres im Vergleich zum entsprechenden Vorjahreszeitraum um 53,2 Mill. DM auf 194,8 Mill. DM. Sie erhöhten sich im Vergleich zum entsprechenden Vorjahreszeitraum erheblich. Hierbei wurde im Juli 1974 mit 235,5 Mill DM ein neuer Höchstumsatz erzielt. Die Exporte waren in der Berichtszeit mit 46,6 Mill. DM oder 23,9 % (im entsprechenden Vergleichszeitraum des Vorjahres 22,5 %) am Gesamtumsatz der TN beteiligt. Die im Vergleich zu den Liefermengen stärkere Zunahme des Umsatzes ist auf Erlösverbesserungen zurückzuführen, die im Auslandsgeschäft besonders groß waren. Trotz der Kostensteigerungen ist die Ertragslage befriedigend.

Lieferungen der Thyssen Niederrhein AG einschl. Edelstahl im Monatsdurchschnitt in t

	Okt./Juli 1972/73	Okt./Juli 1973/74
Walzstahlfertigerzeugnisse	198 911	217 374
darin: W. Oberhausen	(126 675)	(138 202)
darin:		
Betonstahl	26 355	29 753
darin: W. Oberhausen	(15 601)	(18 030)
Walzdraht	104 318	111 446
darin: W. Oberhausen	(46 272)	(47 417)
Grobblech	33 398	44 837
Mittelblech	12 022	9 178
Preßwerkserzeugnisse ohne Chicago Bridge	535	911

Zur Beschäftigungslage im 4. Quartal

Für die Beschäftigungslage im IV. Quartal 1974 ist die Entwicklung der zur Zeit sehr angespannten Erzversorgung sowie des Betonstahlgeschäftes im In- und Ausland von ausschlaggebender Bedeutung. Aus heutiger Sicht muß damit gerechnet werden, daß die Straßen im IV. Quartal 1974 mit einer niedrigeren Fahrensweise gegenüber dem Vorquartal betrieben werden.

Zahl der Beschäftigten wurde größer

Über die Belegschaftsentwicklung ist folgendes zu berichten:

Die Belegschaft des Werkes Oberhausen (ohne Werkstudenten, Praktikanten, langfristige Beurlaubte, Dauerkranke und Angehörige der Bundeswehr, einschließlich Auszubildender) erhöhte sich vom 30. 9. 1973 bis zum 31. 7. 1974 um 2,4 % von 9250 auf 9476. Die Zunahme entfällt im wesentlichen auf den Lohnempfängerbereich des Hochofenbetriebes, der Blechwalzwerke und der Maschinenbetriebe.

Die Zahl der offenen Stellen belief sich Ende Juli 1974 für Lohnempfänger auf 221, für Angestellte auf 35. Das Angebot an Bewerbern vom hiesigen Arbeitsmarkt ist weiterhin ausreichend.

Ende Juli 1974 wurde das erste Semester eines vom Arbeitsamt bei TN durchgeführten Schlosserlehrgangs mit 16 Umschülern, darunter 11 von TN, mit einer für alle Teilnehmer erfolgreich verlaufenen Prüfung abgeschlossen. Der gesamte Lehrgang erstreckt sich auf 18 Monate und drei Semester und endet mit der Aushändigung des Facharbeiterbriefes.

Die Zahl der ausländischen Mitarbeiter im Lohnverhältnis stieg im Berichtszeitraum von 925 auf 1046; ihr Anteil an der Arbeiterbelegschaft beträgt jetzt 14,5 % gegenüber 13,2 % am 30. 9. 1973. Die Fluktuation ist weiterhin sehr gering. Von Oktober 1973 bis Juli 1974 schieden monatsdurchschnittlich 21 Lohnempfänger und 6 Angestellte aus. Im Vorjahr waren es noch 32 Lohnempfänger und 11 Angestellte.

Entsprechend der guten Auftragslage des Werkes Oberhausen hielt sich die Mehrheit im bisherigen Verlauf des Geschäftsjahres mit 19,6 Stunden je Lohnempfänger und Monat auf hohem Niveau.

Unfallzahlen und Krankenstand gestiegen

Die Unfallzahlen sind im Berichtszeitraum mit 8,0 auf 1000 Beschäftigte gegenüber dem Vergleichszeitraum des Vorjahres (6,4) angestiegen. Dennoch blieb das Werk Oberhausen neben dem Werk Duisburg das Werk mit der geringsten Zahl der Unfälle unter allen vergleichbaren Hüttenwerken. Erfreulich ist, daß der Anteil der schweren Unfälle gegenüber früheren Jahren erheblich zurückgegangen ist.

Der durchschnittliche Krankenstand (einschließlich Heilverfahren) bei der BKK betrug im Berichtszeitraum 9,16 % gegenüber 8,92 % im Vergleichszeitraum des Vorjahres, bezogen auf die Mitglieder der BKK.

Beim Betrieblichen Vorschlagswesen sind im Berichtszeitraum 437 Verbesserungsvorschläge eingegangen. Von 346 abschließend bearbeiteten Vorschlägen wurden 186 angenommen. Die Gesamtsumme der Prämien betrug DM 76605,—, darunter als höchste Einzelprämie ein Betrag von DM 3280,—.

Im Berichtszeitraum wurde von Vorstand und Gesamtbetriebsrat eine neue Werksrentenordnung verabschiedet, die rückwirkend am 1. 1. 1974 in Kraft getreten ist. In enger Anlehnung an die Werksrentenordnung der ATH vom 1. 4. 1973 sind besonders folgende Neuerungen von Bedeutung:

- Anrechenbarkeit sämtlicher beim Unternehmen verbrachten Dienstjahre;
- Erhöhung der Maximierungsgrenze von 65 bis 70 % auf 90 % des rentenfähigen Einkommens;
- Anhebung der Mindestrenten von DM 2,00 auf DM 2,50 (bei 1 bis 20 Dienstjahren) bzw. auf DM 3,00 (ab 21 Dienstjahren) je Dienstjahr;
- Sonderregelung für Altrenten: soweit es sich nicht um Mindestrenten handelt, Anhebung um 15 %; Erhöhung des Mindestrentensatzes um DM 0,50.

Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern spricht der Vorstand seinen Dank und seine Anerkennung für die geleistete Arbeit aus.

Belegschaftsentwicklung bis zum 31. Juli 1974

Werk Oberhausen	Arbeiter	Angestellte	Gesamt
Stand 30. 9. 1973	6 986	2 264	9 250
Zugänge Okt./Juli 1973/74	975	135	1 110
Abgänge Okt./Juli 1973/74	767	117	884
Stand 31. 7. 1974	7 194	2 282	9 476

thyssenkrupp Corporate Archives

Arbeitsdirektor Kübel in einer WDR-Sendung über Mitbestimmung

Unter dem provokatorischen Titel „Müssen Personalchefs zittern?“ untersuchte Rosemarie Fiedler-Winter in einer Sendung des 2. Programms des Westdeutschen Rundfunks am Sonntag, dem 25. August, die Frage, wie die praktische Personalpolitik auf die geplante Mitbestimmung reagiere. Die Sendung beschränkte sich aber nicht allein darauf, Personalchefs und Vorstände von Unternehmen, auf die das von der sozial-liberalen Koalition geplante Mitbestimmungsgesetz nach seinem Inkrafttreten Anwendung finden wird, etwa Bayer, Unilever, Bertelsmann, Howald-Werft – um nur einige der Befragten zu nennen – oder den Geschäftsführer der Gesellschaft für Personalführung zu befragen, sondern sie vermittelte auch die Erfahrungen, die in einem fast Vierteljahrhundert in den Montanunternehmen mit paritätischer Mitbestimmung in der praktischen Personalpolitik gemacht wurden. Hier kam als Sprecher der Arbeitsdirektoren der Eisen- und Stahlindustrie das Vorstandsmitglied der Thyssen Niederrhein AG, Friedrich Kübel, zu Wort. So konnten vielen Bedenken und Befürchtungen die Erfahrungen in der Praxis der Mitbestimmungsbetriebe entgegengestellt werden.

Da die in der Sendung von Arbeitsdirektor Kübel wiedergegebenen Erfahrungen zum großen Teil in den Werken der Thyssen Niederrhein AG gemacht wurden, veröffentlichen wir nachstehend Auszüge aus dem Interview für die Sendung „Müssen Personalchefs zittern?“.

Die wesentlichste Änderung bzw. Unterscheidung eines Unternehmens mit paritätischer Mitbestimmung zu den anderen Unternehmen definierte Arbeitsdirektor Kübel in der Sendung so:

„Die paritätische Mitbestimmung betont durch die gleichberechtigte Mitwirkung der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat und ihre Repräsentation im Vorstand die Verpflichtung unternehmerischen Handelns gegenüber den Arbeitnehmern. Durch die Mitwirkung von Repräsentanten des öffentlichen Interesses wird auch die Verpflichtung gegenüber dem Gemeinwohl besonders hervorgehoben. Der enge Kontakt zwischen Vorstandsebene und Betriebsrat in der Montanindustrie vermag in vielen Angelegenheiten Konflikte zu verhindern, indem frühzeitig beiderseitig die mögliche Bandbreite für Kompromisse abgesteckt werden kann.

Große Bedeutung hat die paritätische Mitbestimmung auch für die Praktizierung der Betriebsverfassung. Obwohl die Betriebsverfassung in allen deutschen Unternehmen gilt, ist es nicht zu verkennen – und das bestätigen vorliegende wissenschaftliche Untersuchungen –, daß in den mitbestimmten Unternehmen die Rechte der Arbeitnehmer weit mehr ausgeschöpft werden als in anderen Unternehmen.

Dies liegt nicht zuletzt daran, daß die Repräsentation der Arbeitnehmerschaft auf den Ebenen Betriebsrat, Arbeitsdirektor und Aufsichtsrat einen hohen Informationsstand garantiert und der Verwaltungsapparat ebenfalls auf die Praktizierung der betrieblichen Mitbestimmung eingestellt ist.“

Auch eine eventuelle politische Auswirkung in der Praxis der paritätischen Mitbestimmung stand zur Debatte. Hier die Erfahrungen von Arbeitsdirektor Kübel:

„Die paritätische Mitbestimmung hat der Arbeitnehmerseite eine neue Position verschafft: einerseits Mitsprache- und Mitentscheidungsrechte, andererseits Mitverantwortung und Berücksichtigung von Sachzwängen.

Die Betrachtung wirtschaftspolitischer Fragen kann damit – so meine ich – auch in der allgemeinen politischen Diskussion versachlicht werden.

Als Mittel zur Konfliktlösung kann die Mitbestimmung durchaus auch zum Abbau übersteigerter Gegensätze führen. Schließlich dient sie aber auch insofern den Unternehmen, als sie das Verständnis für unternehmerische Notwendigkeiten fördert.“

Auf die Frage, ob die Mitbestimmung in der Montanindustrie die Realisierung einer arbeitnehmerorientierten Personalpolitik erleichtert oder erschwert habe, antwortete Arbeitsdirektor Kübel:

„Die unmittelbare Zuordnung zum Vorstandsbereich des Arbeitsdirektors verschaffte dem Personal- und Sozialwesen in der Montanindustrie schon sehr früh nach dem letzten Kriege einen hohen Rang.

Aufgrund der steigenden Anforderung an das Personalwesen haben allerdings inzwischen viele nicht mitbestimmte Großunternehmen nachgezogen und Vorstandsmitglieder für den Personalbereich ernannt.“

Auch fragte Rosemarie Fiedler-Winter Friedrich Kübel: „Welchen Bereich der Personalpolitik halten Sie für den bedeutendsten?“ Er antwortete:

„Zunächst ist festzuhalten, daß in allen Bereichen der Personalpolitik eine konstruktive Weiterentwicklung notwendig ist. Die engen Zusammenhänge zwischen den verschiedenen Personalbetreuungs- und Personalführungsmaßnahmen bedingen, daß nirgendwo ein Stillstand eintreten darf. Schwerpunkt für die Personalarbeit der letzten Jahre und wichtige Zukunftsaufgabe stellen die qualitativen Maßnahmen der Personalplanung und -entwicklung als Bestandteil der Unternehmensplanung und Ausgangspunkt für Fortbildung und Führungskräfteschulung dar.

Ein weiteres wichtiges Arbeitsfeld haben die Forderungen der Arbeitnehmerschaft nach verstärkten Bemühungen um eine Humanisierung der Arbeitswelt eröffnet.“

In der Sendung wurde Friedrich Kübel in seiner Eigenschaft als Arbeitsdirektor eines Unternehmens der paritätischen Mitbestimmung zum Schluß die Möglichkeit der kurzen Zusammenfassung seiner Erfahrungen mit der Personalarbeit in einem Mitbestimmungsunternehmen gegeben:

„Die Montanmitbestimmung hatte durch die Institution des Arbeitsdirektors somit also – wie man zurückschauend feststellen kann – eine künftige Entwicklung vorweggenommen.

Die Chance, schon frühzeitig eine betriebliche Personalarbeit zu betreiben, deren Merkmale Information, Kommuniktion, Mitsprache, aber auch die Übertragung von Aufgaben an gemischt besetzte Ausschüsse oder Arbeitsgruppen sind, wurde im Montanbereich weitgehend genutzt.



Als Sprecher der Arbeitsdirektoren der Eisen- und Stahlindustrie berichtete Arbeitsdirektor Kübel in der Sendung „Müssen Personalchefs zittern?“ über die Erfahrung der Montanunternehmen mit paritätischer Mitbestimmung in der Personalpolitik. Unser Bild wurde während des Interviews aufgenommen, das Rosemarie Fiedler-Winter in Oberhausen machte.

Die Bemühungen zur Steigerung der Arbeitssicherheit gehen nach dem Kriege klar erkennbar von der mitbestimmten Montanindustrie aus. Auf diesem Gebiet hat die Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland geradezu Pionierarbeit geleistet.

Nach diesem letzten Satz von Arbeitsdirektor Kübel sagte der Sprecher der Sendung:

„Da streiten sie nun um die Vaterschaft, die Verfechter der Mitbestimmung und die Befürworter einer aufgeklärten Personalpolitik, die vor 20 Jahren den Vorläufer der heutigen Gesellschaft für Personalführung gegründet hatten. Der gute Wille ist sicherlich auf beiden Seiten, wenn auch die Ziele verschieden weit gesteckt sind. Die größere politische Durchschlagskraft hatte vermutlich die Mitbestimmung in der Montanindustrie, denn man darf ja nicht vergessen, daß neben den positiven Beispielen, die wir erwähnt haben, noch andere anzuführen wären.“

Als Rosemarie Fiedler-Winter in Oberhausen Arbeitsdirektor Kübel für die Sendung interviewte, sind natürlich noch eine Reihe anderer positiver Beispiele erwähnt worden. Jedoch hat die Sendezeit für sie nicht mehr gereicht. Unseren Lesern möchten wir aber einige Beispiele nicht vorenthalten, die Arbeitsdirektor Kübel auf die Frage „Wie macht sich die paritätische Mitbestimmung im Arbeitsalltag bei Thyssen Niederrhein bemerkbar?“ anführte:

„Mitbestimmung kann ihrem Auftrag nach nur zum Teil quantitative Wirkung entfalten. Diese Aufgaben obliegen primär den Tarifparteien. Ziel der Mitbestimmung ist es, – neben der sachlichen Entscheidung über mögliche und berechtigte materielle Einzelforderungen – die qualitativen Aspekte zu betonen Voraussetzung für die Praktizierung der Mitbestimmung ist ein entsprechender Informationsstand der Arbeitnehmerseite in allen mitbestimmungsrelevanten und in allen unternehmenspolitischen Fragen.

So erhält in unserem Unternehmen der Betriebsrat, wobei natürlich dem Arbeitsdirektor die Rolle als Anlauf- und Kontaktstelle zukommt, zum frühestmöglichen Zeitpunkt Informationen über Planungen und Vorhaben des Vorstandes.

Zum Beispiel konnten wir durch Offenheit und durch das gleichzeitige Angebot zur Kooperation die schwierige Rezessionsphase, die 1966 begann, einigermaßen meistern. In unserem Unternehmen wurden schon sehr früh Sozialpläne erarbeitet, Regelungen, die dann später von anderen Industriezweigen übernommen wurden.

Zur qualitativen Verbesserung der Arbeitsverhältnisse und im Zuge der weiteren Humanisierung der Arbeitswelt bemühen wir uns derzeit besonders auf den Gebieten Arbeitsschutz, Ergonomie, Arbeitsmedizin und Rehabilitation um weitere Fortschritte. Beim Bildungsangebot legen wir besonderen Wert auf die Maßnahmen, die die Qualifikationsstruktur unserer erwachsenen Belegschaft verbessern, einschließlich der Möglichkeit, im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen einen anerkannten Facharbeiterberuf zu erlernen.“

thyssenkrupp Corporate Archives

Angebot in der Erwachsenenbildung mit breiter Themenpalette

Das Bildungsprogramm 1974/75 ist das sechste, das in Form einer Broschüre den Belegschaftsmitgliedern des Werkes Oberhausen vorgelegt wird. Die Broschüre soll den Mitarbeiter anreizen, aus dem reichhaltigen Angebot eine für ihn geeignete Bildungsmaßnahme zu finden und an dieser teilzunehmen.

Wenn der Interessent das Programmheft aufschlägt, wird er bemerken, daß die Reihenfolge der angebotenen Lehrgänge, Seminare und Kurzveranstaltungen anders gestaltet wurde. Am Anfang stehen alle die Kurse, die den Themenbereich Personalführung umfassen. Da wären an erster Stelle die Seminare für Führungskräfte zu nennen, die seit einem Jahr in Anholt durchgeführt werden. Über die Grundseminare hinaus werden Aufbauseminare in Oberhausen veranstaltet, außerdem Spezialseminare zu den Themen Kooperation, Führung und Managementtechniken.

Für Nachwuchskräfte werden zwei Sekretärinnen-Seminare angeboten. Auch für die Ausbildungsbeauftragten, die die kaufmännischen Auszubildenden in den Abteilungen betreuen, wird ein Lehrgang veranstaltet. Fortgesetzt werden die bewährten Kurse für Meister, Vorarbeiter und Gruppenführer.

Wieder Kurse für Vertrauensleute

Fortgesetzt und erweitert werden auch die Kurse für Vertrauensleute, die sich in diesem Jahr mit verschiedenen Fragen der Personal- und Sozialpolitik bei TN befassen. Das reicht von der Leitungs- und Funktionsstruktur der Organisation im Werk Oberhausen über das neue Schwerbehindertengesetz, über Probleme älterer Belegschaftsmitglieder, über die Werksrentenordnung bis hin zu den Aufgaben der Personalabteilung Gehalt und Lohn (PGL) und schließt mit einer Darstellung der Informations- und Kommunikationsprozesse in einem qualifiziert mitbestimmten Unternehmen.

Die Berufsausbildung für Erwachsene, der seit jeher in Oberhausen große Bedeutung beigemessen wurde, wird auch in diesem Jahr fortgesetzt. Zur Zeit laufen ein Hüttenfacharbeiterlehrgang und ein Lehrgang für Elektroanlagen-Installateure. Beide schließen mit der Facharbeiterprüfung vor der Industrie- und Handelskammer ab.

Nachfrage nach Lehrgängen über Datenverarbeitung berücksichtigt

Im Programm des letzten Jahres wurden erstmalig Lehrgänge zur Einführung in die elektronische Datenverarbeitung angeboten, die großen Zuspruch fanden, so daß Parallelkurse eingerichtet werden mußten. Diese Kurse werden wieder angeboten, dazu kommen Aufbaulehrgänge. Neben diesen Kursen für alle Belegschaftsmitglieder enthält das Programm auch Lehrgänge speziell für die Mitarbeiter der Abteilung Datenverarbeitung und Systemplanung.

Aus dem Bereich Organisation ist ein Lehrgang „Projektorganisation" besonders zu beachten. Die Abwicklung von Projekten erfordert andere Organisationsmethoden und Formen der Zusammenarbeit, als sie bisher praktiziert wurden. Diese Verfahren werden in dem Lehrgang ausführlich behandelt.

Wie in jedem Bereich, so können die Mitarbeiter auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit nur dann mit der Entwicklung Schritt halten, wenn sie bereit sind, zu lernen und sich neue Erkenntnisse anzueignen. Dazu dienen die Arbeitssicherheitslehrgänge für die verschiedenen Belegschaftsgruppen.

Für Führungskräfte speziell wird ein Seminar veranstaltet, das sich mit Einzelfragen des Betriebsverfassungsgesetzes befaßt. Nicht alle Vorschriften des neuen Betriebsverfassungsgesetzes und die sich daraus ergebenden Konsequenzen für die eigene Arbeitsweise sind allen Vorgesetzten so geläufig, als daß eine Vertiefung und Auffrischung des Wissens nicht noch angebracht wäre. Außerdem sollen auf dem Gebiet des Rechts die Sachbearbeiter der Lohn- und Gehaltsabrechnung mit der Steuerreform und den sich daraus ergebenden Änderungen für ihre eigene Tätigkeit bekanntgemacht werden.

Bedarf an Bildungsmaßnahmen in der Technik sehr groß

Der Bereich Technik ist wie in jedem Jahr — und wie das in einem Unternehmen unserer Struktur gar nicht anders sein kann — mit einer breiten Themenpalette vertreten. Es gibt eine ganze Reihe von Lehrgängen, die immer wiederkehren; sie lassen einen Bildungsbedarf deutlich werden, der nie endgültig abgedeckt sein wird. Die Ursache dafür liegt sowohl im Neueintritt von Belegschaftsmitgliedern, denen das theoretische Wissen für ihre Tätigkeit vermittelt werden muß, aber auch in der fortschreitenden technischen Entwicklung, die es notwendig macht, die Kenntnisse ständig zu erneuern. Es sollen hier aus dem gesamten Bereich der Technik nur drei Schwerpunkte herausgegriffen werden, die in diesem Jahr neu in das Programm aufgenommen wurden. Einmal handelt es sich um ein Seminar „Werkstoffkunde für den Maschinenbau" für Ingenieure der Instandhaltungsbetriebe, wobei der Lehrgang sich nicht auf Stahlwerkstoffe allein beschränkt. Ein weiterer Schwerpunkt bildet der Kurs „Meßtechnik in den Bereichen Umweltschutz und Ergonomie", ein typisches Beispiel, daß eine Bildungsmaßnahme sowohl durch technische als auch durch die gesellschaftspolitische Weiterentwicklung ausgelöst werden kann. Dieser Lehrgang wendet sich an die Mitarbeiter der Abteilung Arbeitssicherheit, die sich auch mit Fragen des Umweltschutzes befassen und an die Mitglieder des Arbeitskreises Ergonomie. Als dritter Schwerpunkt seien zwei Kurse für die Belegschaftsmitglieder des Preßwerkes genannt.

Kurse in englisch und französisch

Das Programm enthält außerdem Lehrgänge auf dem Gebiet der sogenannten „Kulturtechniken". Das sind in diesem Fall Kurse über Sicherheit im Umgang mit der deutschen Sprache, Sicherheit im Rechnen, Rhetorik und Dynamisches Lesen. Wer kann sich davon schon freisprechen, auch auf diesem Gebiet noch etwas lernen zu können?

Das Programm schließt, wobei noch einige Sonderveranstaltungen genannt werden, mit den Fremdsprachenkursen ab. Die Englischkurse werden aufgrund der Erfahrungen im vergangenen Jahr ausgeweitet und darüber hinaus wird als zweite Fremdsprache Französisch angeboten. Das vorgelegte Bildungsprogramm beruht auf der Analyse des Bildungsbedarfs, der ständig fortgeschrieben und somit auf dem neuesten Stand gehalten wird.

Es besteht heute kein Zweifel mehr, daß jeder, der sich in unserer Gesellschaft behaupten will, lebenslang lernen muß. Er muß in unserer sich ständig wandelnden Umwelt immer neues Wissen und neue Kenntnisse aufnehmen. Das Bildungsprogramm soll den TN-Mitarbeitern dazu Hilfen geben und Angebote machen. Jeder Mitarbeiter wird schon im Vorwort des Programms aufgefordert, das Angebot zu nutzen, aber auch gleichzeitig von sich aus Anregungen für eine Verbesserung zu geben. Machen Sie also Gebrauch von den am Schluß des Heftes sich befindenden, vorgedruckten Anmeldekarten, die mit der entsprechenden Bescheinigung des Betriebes oder der Abteilung versehen sein müssen.

127 junge Menschen begannen ihre Ausbildung bei Thyssen Niederrhein AG

Am Montag, dem 2. September, begannen 127 junge Menschen nach ihrer Schulzeit ihre Ausbildung im Werk Oberhausen der Thyssen Niederrhein AG. Am Anfang stand wie in jedem Jahr eine Einführungsveranstaltung, zu der erfreulicherweise auch viele der eingeladenen Eltern gekommen waren. Mit Fragen der Ausbildung, vor allem der geplanten und viel diskutierten Reformen in der Berufsausbildung, machte der Leiter des Hauptabteilungsbereiches Aus- und Fortbildung, Dipl.-Ing. Kaempf, die Eltern und die neuen Auszubildenden bekannt. Zur Ausbildung selber stellte er fest, daß seit Jahren das theoretische Wissen und die Fähigkeit, selbständig zu denken und zu handeln, aber auch die Verantwortungsbereitschaft höher bewertet werden als je zuvor. Die Ausbildung müsse heute darauf ausgerichtet sein, daß die Auszubildenden nach Abschluß mit einem möglichst breit gefächerten Grundwissen ausgestattet seien, damit sie über eine genügende Mobilität in ihren Berufen verfügten. Die Umstellung der Ausbildung auf die gestufte Ausbildung gebe in dieser Richtung gute Möglichkeiten. Zur Intensivierung der Ausbildung ständen im Werk Oberhausen sehr moderne Schulungsräume zur Verfügung. Unter Zurhilfenahme des Bildungsfernsehens und programmierter Unterweisungen sowie selbstgestalteter Teleunterweisungen werde der Unterricht effektiver gestaltet. Jedoch erfüllten alle diese Einrichtungen nur ihren Zweck, wenn eine gute Eigenmotivation des Auszubildenden vorhanden sei.

In den Worten von Dipl.-Ing. Kaempf wurde wieder bestätigt, daß die Ausbildung von Jugendlichen in einem anerkannten Ausbildungsberuf als Grundlage für ein erfolgreiches Berufsleben für die Thyssen Niederrhein AG schon immer eine besondere Aufgabe war, der sich die Unternehmensleitung mit hohem Engagement gewidmet hat.

Obwohl sich die Belegschaft in den vergangenen Jahren insgesamt erheblich verringert hat, wurde die Ausbildung von Jugendlichen bei Thyssen Niederrhein in keiner Weise eingeschränkt. Auch in diesem Jahr wird die vorhandene Ausbildungskapazität wieder voll genutzt. Mit den 86 technisch und 41 kaufmännisch Auszubildenden, die am 2. September im Werk Oberhausen begannen, wurden die Einstellungen gegenüber dem Jahr 1972 im technischen Bereich mehr als verdoppelt und im kaufmännischen um etwa ein Viertel erhöht.

Im einzelnen begannen am 2. September 30 Elektroanlageninstallateure mit der Möglichkeit, bei befriedigenden Leistungen eine weitere Ausbildung zum Energieanlagenelektroniker anzuschließen, 34 Maschinenschlosser, 10 Meß- und Regelmechaniker, 8 Dreher, 4 Chemielaboranten, 15 Industriekaufleute, 23 Bürogehilfinnen und 3 Sozialversicherungsfachangestellte. Dazu kamen noch fünf Abiturientinnen und Abiturienten, die zu mathematisch-technischen Assistenten ausgebildet werden. Nachdem der Sprecher der Jugendkommission des Betriebsrates, Friedhelm Nangast, zu den neuen Auszubildenden und ihren Eltern über die Ausbildungssituation im Werk Oberhausen gesprochen hatte, übernahmen die zuständigen Ausbildungsleiter die „Neuen", um sie in ihre Ausbildungsplätze einzuweisen.



Viele Eltern waren der Einladung gefolgt, an der Einführungsveranstaltung am ersten Ausbildungstag ihrer Kinder teilzunehmen, wie unser Bild links zeigt. Über Ausbildungsfragen bei Thyssen Niederrhein informierte der Leiter des Hauptabteilungsbereiches Aus- und Fortbildung, Dipl.-Ing. Kaempf, auf unserem Bild ganz links.

thyssenkrupp Corporate Archives

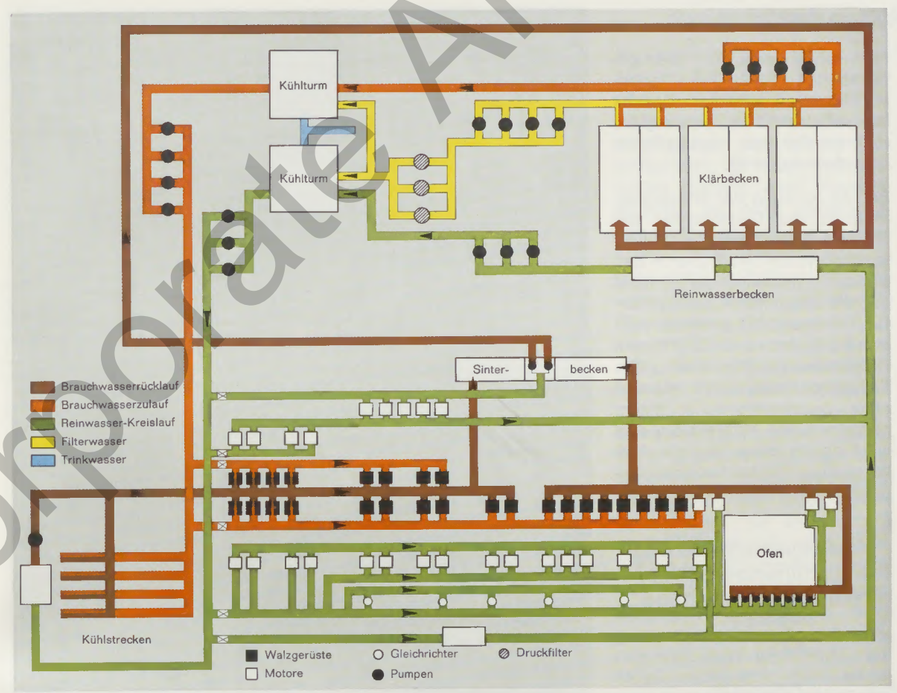
Zwei von vielen Aufgaben a Beispiel



Am Anfang der Produktion der Draht- und Feineisenstraße läuft ein Magnetkran, der die Knüppel sortiert und für die Stoßöfen vorlegt, in den Straßen sind die Krane Helfer beim Walzenaus und -einbau und am Ende der Straßen transportieren sie das ausgewalzte Fertigprodukt zum Versand auf Waggons oder LKW. An den Bedienungshebeln in den Krankabinen sitzen Mitarbeiter des Maschinenbetriebes.

Wir setzen unsere technische Serie „Erhaltung" heute mit der Vorstellung einiger typischer Arbeiten der 166 Belegschaftsmitglieder des Maschinenbetriebes Leichte Profilstraßen fort, also des maschinentechnischen Betriebes der Draht- und Feineisenstraße. Bei den Arbeiten im Sektor Erhaltung stehen Wartung und Instandsetzung im Vordergrund, also Arbeiten, die ein einwandfreies Funktionieren der Produktionsanlagen sicherstellen. Diese Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten haben wir in einer Reihe von Produktionsanlagen in den bisherigen Veröffentlichungen der technischen Serie „Erhaltung" kennengelernt. Wir sind aber auch schon Mitarbeitern der Erhaltungsbetriebe begegnet, die unmittelbar für den Produktionsablauf tätig sind, z. B. den Kranführern im Siemens-Martin-Stahlwerk. Neben dem Betreiben der Krananlagen gibt es noch andere Tätigkeiten, durch die die Mitarbeiter der Erhaltungsbetriebe neben Wartung und Instandhaltung wichtige Voraussetzungen für den Produktionsablauf schaffen, wenn sie z. B. die Verantwortung für die zentrale Wasserversorgungsanlage, für Ölhydraulikanlagen oder auch für die zentrale Ölversorgungsanlage haben. Im folgenden wollen wir uns im wesentlichen mit den Aufgaben des Maschinenbetriebes Leichte Profilstraßen bei der zentralen Wasserversorgungsanlage der Draht- und Feineisenstraße beschäftigen und werden anschließend nur eine, aber für diesen Bereich typische Tätigkeit des Maschinenbetriebs, nämlich den Walzenbau, behandeln.

Ohne Kühlwasser kann man keinen Hochofen betreiben, läuft keine Walzenstraße, denn die Aggregate, die man z. B. zur Herstellung von Walzstahl braucht, würden den hohen Temperaturen ohne Wasserkühlung nicht standhalten.



Unsere Schemazeichnung links gibt einen Überblick über den Kühlwasserkreislauf der Oberhausener Drahtstraße. Eingeschlossen in diesen Kreislauf ist ebenfalls die Feineisenstraße, die aus Platzgründen in der Schemazeichnung nicht aufgeführt wurde. Wir wollen unseren Lesern zum leichteren Verständnis mit dieser Zeichnung das Prinzip eines Kühlwasserkreislaufes erklären.

Unsere Bilder:

Auf der nebenstehenden Seite unten rechts ein Blick auf die Klärbecken und Pumpen mit den Kühltürmen im Hintergrund — Auf dieser Seite unten links im Innern des Pumpenhauses mit Pumpen und Filtereinrichtungen. Daneben die Walzenkühlung in einem vieradrigen Gerüst der Drahtstraße.









thyssenkrupp Corporate Archives

1,5 Mill. Kubikmeter Kühlwasser im Monat

Bei den Draht- und Feineisenstraßen, mit denen wir uns ja in dieser Fortsetzung beschäftigen, wird Wasser auch zur Abkühlung des ausgewalzten Produktes gebraucht.

So nimmt es nicht Wunder, daß die beiden Straßen einen Gesamtwasserbedarf von etwa 1,5 Mill. cbm im Monat haben. Mit dieser Wassermenge kommen rund 20000 Großstädter ein ganzes Jahr aus. Der Bedarf einer solchen Menge, die über eine eigene Wasserversorgungsanlage für beide Straßen bereitgestellt wird, wird verständlich, wenn man sich einmal mit dem Produktionsablauf, der Produktionsgeschwindigkeit und den Erzeugungsmengen vertraut macht.

Für die Kühlung der Walzen in den 17 Gerüsten der Feineisenstraße und in den 36 Gerüsten der Drahtstraße und für die Kühlstrecken des ausgewalzten Materials beider Straßen braucht man zwei Drittel der 1,5 Mill. cbm Wasser. Erhöhte Produktionsgeschwindigkeit bedeutet erhöhte Wärme oder eben mehr Kühlwasser. Der Walzdraht, der ebenso wie der Stabstahl 12 m lange Knüppel mit 85 mm Vierkant zum Vormaterial hat, durchläuft die Walzen mit einer sich von Gerüst zu Gerüst erhöhenden Geschwindigkeit, die beim Austritt aus dem letzten Walzgerüst bis zu 42 m/sec beträgt, was einer Stundengeschwindigkeit von über 150 km entspricht. Bei der Feinstraße ist die maximale Austrittsgeschwindigkeit aus dem letzten Gerüst 17 m/sec oder über 60 km/h. Dazu muß Wasser für die Kühlstrecken der beiden Straßen, bei der Drahtstraße für eine Produktionskapazität von 44000 Monatstonnen, bei der Feineisenstraße für eine solche von 30000 Monatstonnen, zur Verfügung gestellt werden.

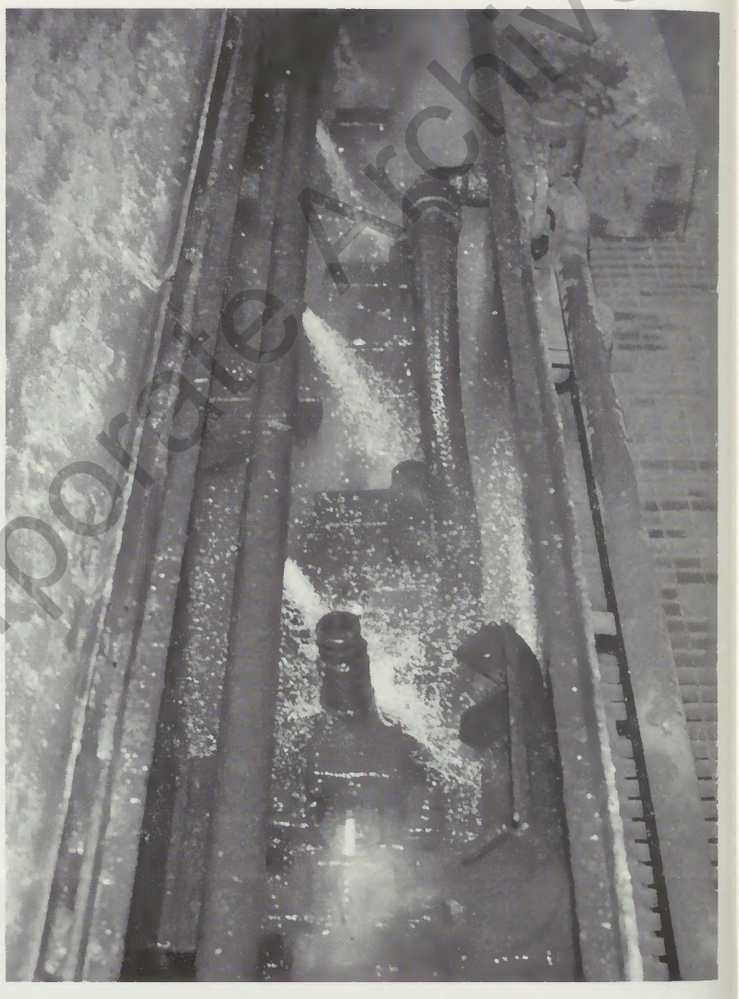
Man verwendet für die eben geschilderten Kühlzwecke sogenanntes Brauchwasser. Das ist Wasser, das nicht so gereinigt ist, daß es für den menschlichen Genuß geeignet ist.

Für die Kühlung der Walzenzugmotoren, der Gleichrichter, der Öl- und Luftkühler, der Druckstössel, Rollen und Puffer in den Stoßöfen, in denen die Knüppel auf die notwendige Walztemperatur aufgewärmt werden, werden im Monat rund 500000 cbm Reinwasser benötigt. Der größte Teil dieses Reinwassers verbleibt ohne Verunreinigung in einem geschlossenen Rohrsystem und wird darum ohne weitere Aufbereitung — also Reinigung — über den Kühlturm abgekühlt.

Wichtige Aufgabe des Maschinenbetriebes: Wasseraufbereitung

Mit der Zurverfügungstellung der notwendigen Wassermengen ist es allein nicht getan. Da es sich ja um einen Kreislauf handelt, muß vor allem das Brauchwasser vor der Wiederverwendung in den beiden Walzenstraßen in einer Wasseraufbereitung gereinigt werden. Hier liegt Zuständigkeit und Verantwortung beim Maschinenbetrieb Leichte Profilstraßen. Wenn man sich einmal auf unserer Schemazeichnung den Wasserkreislauf und die Wasseraufbereitung ansieht, dann wird einem leicht klar, welche Qualifikation bei den hier eingesetzten Mitarbeitern vorhanden sein muß. Auch die nachfolgend kurz geschilderten Aufgaben der Anlage machen das deutlich.

Das Brauchwasser wird nicht allein zur Kühlung der Walzen und der Kühlstrecken benutzt, sondern da an allen Verbraucherstellen freier Austritt für das Wasser besteht, wird es gleichzeitig zur Sinterspülung unter den Walzgerüsten und in den Wasserrinnen der Kühlstrecken verwendet. Dieses mit Sinter angereicherte Wasser läuft zunächst — übrigens in einem offenen Kanalsystem — zu Sinterabsetzbecken. Nach etwa halbstündiger Absetzzeit wird es durch Pumpen in die Klärbecken der Wasseraufbereitungsanlage gefördert. Von hier wird es nach etwa einstündiger Absetzzeit auf zugehörige Kühltürme gepumpt, um dann wieder in den Kreislauf eingespeist zu werden.



Oben bringen wir noch einmal unser Titelbild in schwarzweiß, das die Situation innerhalb einer Kühlstrecke hinter den Fertiggerüsten der Drahtstraße darum deutlich zeigen kann, weil die Abdeckung für das Foto geöffnet und die Zuführung des Hochdruckwassers unterbrochen wurde.

Als besondere Brandschutzmaßnahme wurden im Bereich der hydraulischen Bundtransportantriebe vor dem Quertransport Wassersprühanlagen installiert, deren reibungsloses Funktionieren durch regelmäßige Kontrollen, wie auf unserem Bild rechts, gewährleistet wird.

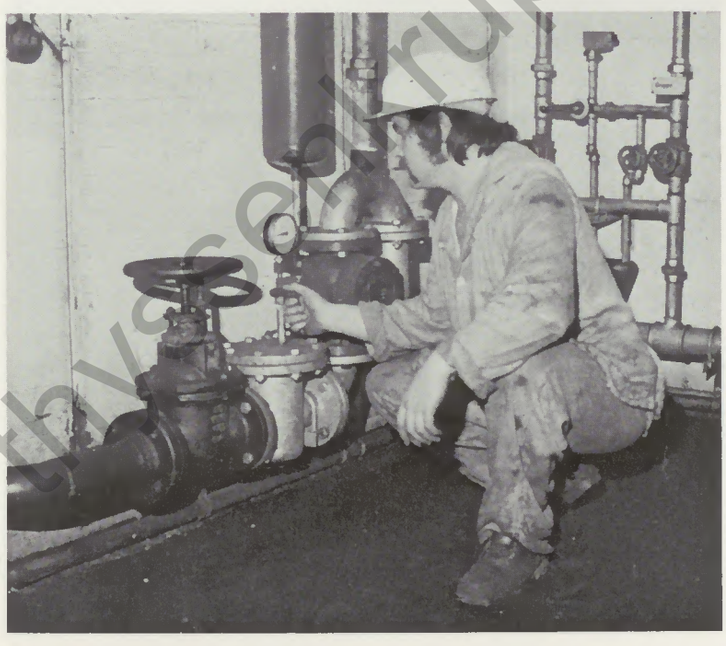
thyssenkrupp Corporate Archives

Reinigung über Filter meist sonntags

Einmal in der Woche, und zwar in der Regel sonntags, wird das Brauchwasser zur Reinigung über die Filteranlage des Reinwasserkreislaufes geschickt, dessen Aufgabe wir bereits erwähnt haben, damit eine Konzentration der in den Klärbecken nicht absetzbaren Feststoffe innerhalb des Brauchwassers vermieden wird. Man wählt für diese Reinigung darum den Sonntag, weil die Walzenstraßen in der Regel an diesem Tag stillstehen und nur ein geringer Reinwasserbedarf für die Ofen- und Gleichrichterkühlung besteht.

Wasserverluste durch Versprühen und Entsinterung der Absetzbecken sowie durch Verdampfen in den Walzenstraßen und in den Kühltürmen werden durch Einspeisung aus dem Ruhrwassernetz in die Kühlturmtassen ersetzt. Übrigens im Monat nicht mehr als durchschnittlich 6000 cbm Frischwasser.

Zur Kontrolle der reibungslosen Wasserversorgung steht den Mitarbeitern des Maschinenbetriebes Leichte Profilstraßen eine Reihe von Hilfsmitteln zur Verfügung. So kann der Maschinist im Pumpenhaus der Aufbereitungsanlage die Wassermengen der einzelnen Systeme insgesamt beobachten, während die Menge an den einzelnen Verbraucherstellen mit Schreibgeräten festgehalten wird. Auch Druckmesser im Pumpenhaus, an den Straßeneinläufen, an den Öfen, an der Druckerhöhungsstation und an der Fertigstaffel der Drahtstraße sind wichtige Beobachtungsaggregate zur Kontrolle des Kühlwassers. Wird trotzdem einmal ein kritischer Wasserstand erreicht, bei dem eine Überflutung der Sinterbekken und Pumpenräume in den Walzenstraßen und damit eine Produktionsunterbrechung droht, so wird das optisch und akustisch in den Walzenhallen, in der Wasseraufbereitung und vorsorglich auch in der Werkstatt des Maschinenbetriebes angezeigt.



Außer Fahrplan: Arbeitsplätze humanisiert

Im Zusammenhang mit der akustischen Anzeige sei am Rande eine inzwischen durchgeführte Maßnahme erwähnt, die die Arbeitsplätze im Pumpenhaus erträglicher gemacht hat. Bei vollem Einsatz aller Pumpengruppen, die durch selbstbelüftete Motore angetrieben werden, sowie beim Filterspülen mit Hilfe eines Spülluftgebläses und kurzzeitig sogar durch die Signalsirenen entstand in der Vergangenheit eine Lärmbelästigung für die Belegschaft innerhalb des Pumpenhauses, die das zulässige Maß überstieg. In Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis Ergonomie wurden Messungen durchgeführt, die gezielte Maßnahmen für eine Abhilfe ermöglichten. So wurden alle Motore durch den Maschinenbetrieb schalldämmend gekapselt und die Kühlluftansaugöffnungen abgeschirmt. Auch wurden im Pumpenhaus die akustischen Warneinrichtungen durch Rundum-Blinklichter ersetzt, deren Lichtschein an allen Punkten des Pumpenhauses bemerkt werden kann. Bei einer neueren Untersuchung wurde die Wirksamkeit dieser Maßnahmen überprüft und der Erfolg bestätigt.

Natürlich beschränkt sich die Tätigkeit der Mitarbeiter des Maschinenbetriebes Leichte Profilstraßen, die für die Zurverfügungsstellung der zur Kühlung notwendigen Wassermenge verantwortlich sind, nicht allein auf die Bedienung, Beobachtung und Wartung aller für die Sicherstellung der Wasserversorgung und für den reibungslosen Kreislauf des Wassers notwendigen Einrichtungen, sondern sie führen kleine Reparaturen unmittelbar an ihrem Arbeitsplatz selbständig durch.

Walzenbau — ein echtes Team-work

Wir wollen nach dieser Schilderung der Funktion der Wasserversorgungsanlagen und der damit verbundenen Aufgabe für die Mitarbeiter des Maschinenbetriebes Leichte Profilstraßen mit einer für die Draht- und Feineisenstraße typischen Aufgabe bekannt machen, nämlich mit dem Walzenbau.

Darunter versteht man die Bestückung der Walzen mit der kompletten Lagerung zum Einbau in die Walzgerüste. Hinzu kommt die Montage der Drahtstraßen-Fertigstaffelgerüste.

Ein wirkliches „Team-work", d. h. eine präzise Zusammenarbeit zwischen Walzendreherei, Maschinen- und Walzbetrieb von der Bereitstellung der Rohwalzen bis zum betriebsbereiten Walzgerüst, ist erforderlich, um sowohl mengenmäßig als auch toleranzmäßig die Bedingungen für die Herstellung eines Qualitätsendproduktes zu erfüllen. Übrigens versteht man unter Toleranz in der Technik das zulässige Abweichmaß von einer vorgeschriebenen Maßgröße.

Die bereits genannten hohen Walzgeschwindigkeiten von maximal etwa 42 m/sec, bei denen die Walzen der letzten Gerüste Drehzahlen von über 2700 Umdrehungen/Min. erreichen, setzen ausgewuchtete Walzen und Antriebsspindeln voraus. Wie wichtig das Auswuchten sich schnell drehender Teile ist, wissen alle Autofahrer aus ihrer Alltagspraxis.

thyssenkrupp Corporate Archives

Bis eintausendstel Millimeter werden gemessen

Die Meßgeräte für die Kontrolle der Walzenzapfen, Rollenlagerinnenbüchsen, der Aufnahmebüchsen, der Axillager und der Bohrungen in den Baustücken für die Aufnahme der Rollenlageraußenringe sind mit Meßuhren ausgerüstet, die es ermöglichen, 1/1000 mm abzulesen.

Selbst die mit genau vorgeschriebenem Lagerspiel angelieferten Axiallager werden mit einem Spezialmeßgerät im angelieferten und im montierten Zustand nachgemessen. Mit Elektroschreiber werden die ermittelten Werte auf dem Kragen der Büchse festgehalten, um bei späteren Kontrollen genaue Vergleichsmöglichkeiten zu haben. Aus ähnlichen Gründen ist jedes Baustück mit einer Nummer versehen und hat eine eigene Kontrollkarte. Hier wird die Inbetriebnahme, die Bestückung mit Lagerteilen, die Außerbetriebnahme und Reparatur mit Laufzeitangaben eingetragen.

Auch die Lagerinnenringe werden mit großer Genauigkeit gemessen. Sie besitzen ein Toleranzfeld – siehe die Anmerkung über Toleranz oben – von 0,180 mm bis 0,235 mm. Induktiv erwärmt und entmagnetisiert werden sie auf die Walzenzapfen aufgeschrumpft. Nach kurzer Abkühlzeit engt sich das oben angegebene und als Toleranzfeld bezeichnete Radialspiel auf ca. 0.050 bis 0,100 mm ein. Um gleichmäßige Abrollbedingungen zu erreichen, werden die Innenringe an mehreren Meßpunkten geprüft und bei geringen Abweichungen aussortiert.





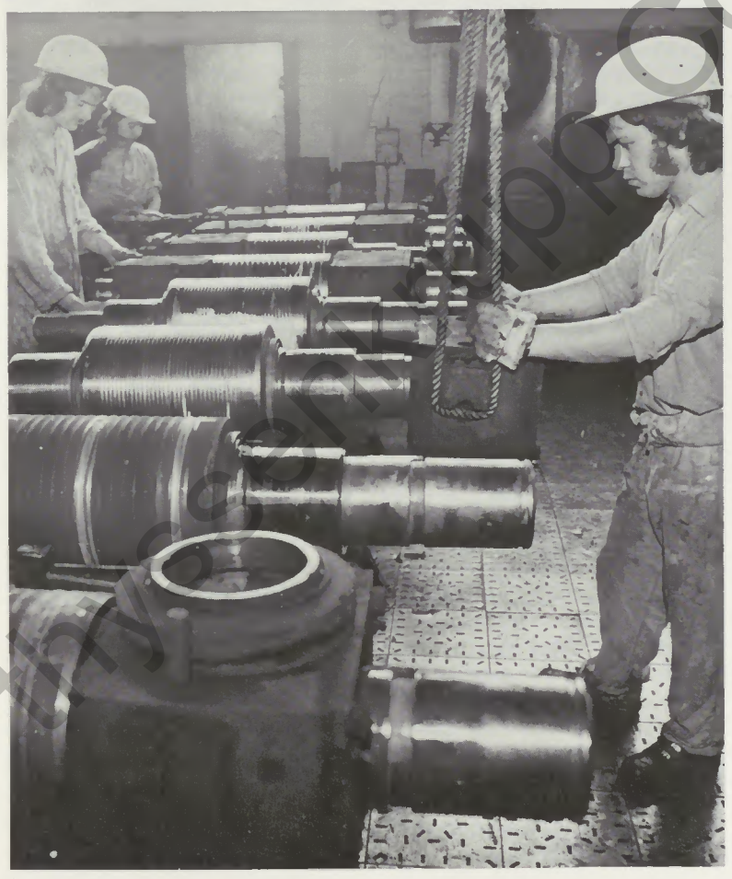
Höhere Geschwindigkeiten schafften Probleme

Die ursprünglich auf 35 m/sec ausgelegte Konstruktion an den Walzen der Fertigstaffel der Drahtstraße zeigte bei der Steigerung auf die heute übliche Geschwindigkeit Schwierigkeiten, die zu Lagerzerstörungen und empfindlichen Produktionsunterbrechungen führten. Die erkennbaren Ursachen waren u. a. Passungsrost zwischen Walzenzapfen und Lagerinnenbüchsen und durch die Walzendurchbiegung bedingte Kantenpressungen in den vierreihigen Rollenlagern. Hierbei entstanden hohe Lagertemperaturen, die vorerst als letzte Fehlerquelle für einen Ausfall angesehen wurden. Genaue Beobachtungen, Temperaturmeßreihen und eine aufgrund der Auswertung durchgeführte Berechnung führten zu dem Ergebnis, daß nicht die überhöhte Lagertemperatur daran Schuld trägt, sondern daß die Temperaturdifferenz zwischen Innen- und Außenlaufbahn 10 °C nicht überschreiten darf. Die anderen Störungsursachen konnten durch eine Lageränderung beseitigt werden, die auf den ersten Blick verblüffend einfach erscheint. Die vierreihigen Rollenlager wurden um 50 Prozent auf zweireihige Lager reduziert und konstruktiv kraftschlüssig zum Ständer angeordnet. Diese Änderung ermöglicht eine Lagerersparnis von 50 Prozent und hat sich bereits jahrelang bewährt.

Die geschilderten Vorarbeiten und Lagermontagen, sowie spätere gezielte Zwischenkontrollen werden von fünf Schlossern durchgeführt, die aufgrund der notwendigen Präzision eine

thyssenkrupp Corporate Archives





Unsere Bilder:

Die beiden Aufnahmen oben vermitteln einen Eindruck von den bis auf 1/1000 mm exakten Messungen vor dem Zusammenbau eines Walzenlagers. Bei einem solchen Zusammenbau wurde das Bild unten links gemacht. Auf dem Foto rechts daneben wurde die Montage der Walzenlagerung auf einem Zapfen der Fertigstaffelwalzen der Drahtstraße festgehalten.

Tätigkeit ausführen, die Außenstehende in einem Walzwerk kaum vermuten.

Eine weitere Schlossergruppe, kurz Walzenbauer genannt, montiert die Baustücke mit allen Einzelteilen auf die von der Walzendreherei angelieferten Walzen.

Paarweise zusammengestellt werden die jetzt als „Duos" bezeichneten Walzen der Feinstraße und die der Vor- und Zwischenstaffeln der Drahtstraße dem Walzbetrieb zum Einbau in die entsprechenden Gerüste übergeben.

Genauigkeit spielt beim Walzeneinbau die große Rolle

Die Walzen der Drahtfertigstrekken verbleiben in der Werkstatt zur Weitermontage in Traversen, um mit Hilfe einer spindelgetriebenen Vorrichtung in die Gerüste eingefahren zu werden. Diesem Vorgang geht eine genaue Überprüfung aller im Gerüst eingebauten Einrichtungen voraus, wie obere Aufhängung, Befestigungs- und Anlagepunkte der Traversen, Ständerfenster, Keilplatten zur Höhenverstellung der Unterwalze, Kaliberverstellung und deren Festklemmung sowie Ständerfüße und Laufrollen, mit deren Hilfe das komplette Walzgerüst später an seinen „Arbeitsplatz" mit Hydraulikzylinder in Fußbefestigungen gezogen wird. Ehe es jedoch soweit ist, werden noch durch Einstellung der Unterwalze mit Meßgerät die Walzlinie genau festgelegt und von den Mitarbeitern des Walzbetriebes die Ein- und Ausführungen zur Drahtführung angebaut. Eine nachfolgende Endkontrolle, bei der festgelegte Punkte überprüft bzw. gemessen werden und auch die Funktion der Lagerschmierung beobachtet wird, schließt die Werkstattarbeit ab.

Wenn man bedenkt, daß im Monat etwa 550 bis 670 Walzen aus- und eingebaut bzw. die entsprechenden Lagerungen montiert werden, dann gewinnt man einen Eindruck vom Arbeitsumfang im Walzenbau.

Johannes Schnitzler

thyssenkrupp Corporate Archives

Der letzte Schritt zur Kooperation Rheinstahl/Thyssen getan

Auf der außerordentlichen Hauptversammlung der August Thyssen-Hütte Aktiengesellschaft am 27. August in Düsseldorf wurde mit etwa 99 Prozent der Stimmen des anwesenden Kapitals von rund 75 Prozent der Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag mit der Rheinstahl AG genehmigt. Nachdem am Vortag auch die Rheinstahl-Aktionäre in einer Mammuthauptversammlung ebenfalls mit großer Mehrheit dem Vertrag zugestimmt hatten, ist nun der letzte Schritt zur Kooperation Rheinstahl/Thyssen getan worden. Auch billigten die Thyssen-Aktionäre die bedingte Kapitalerhöhung um DM 92,7 Mill., ein Betrag zur Bedienung der umtauschwilligen Rheinstahl-Aktionäre. Dadurch wurde die bereits früher genehmigte Kapitalerhöhung um diesen Betrag auf DM 100 Mill. ermäßigt. Die Bedeutung dieser Beschlüsse für die Zukunft der um Rheinstahl erweiterten Thyssen-Gruppe wurde vom Aufsichtsratsvorsitzenden der ATH, Dr. Hans-Günther Sohl, in seinem Schlußwort unterstrichen, wenn er von einer historischen Hauptversammlung sprach.

In einer eingehenden Stellungnahme wies der Vorsitzende der ATH, Dr. Dieter Spethmann, darauf hin, daß der Unternehmensvertrag aktienrechtlich zwar ein sogenannter „Beherrschungsvertrag", nicht aber Ausdruck des Führungsstils der ATH sei. Die Maxime, von der man sich bei allen Kooperationsschlüssen habe leiten lassen, heiße: Aktionseinheiten bilden, aber Bürokratien vermeiden. Deshalb sei man auch sicher, daß Größe und Mobilität einander nicht ausschlössen. Zahl und Umfang der Geschäftsbereiche erlaubten es, eigenverantwortliche Funktionsgruppen mit klaren Kompetenzen zu bilden. Es komme der Thyssen-Gruppe dabei zugute, daß sie mit ihrer dezentralen Unternehmensführung in sich spezialisierter Bereiche gute Erfahrungen gemacht habe.

Dr. Spethmann gab zunächst einen Überblick über die einzelnen Stationen, die zum Zusammenschluß mit Rheinstahl geführt haben. Er befaßte sich sehr eingehend mit den Kooperationsbeschlüssen, denen die Aufsichtsräte bereits zugestimmt haben und die die innere Struktur der um Rheinstahl vergrößerten Thyssen-Gruppe regeln und damit auch die Verwirklichung der Rationalisierungsmöglichkeiten sicherstellen. Wörtlich fuhr Dr. Spethmann fort: „Vereinfacht heißt das: Stahl bei der ATH, Verarbeitung bei Rheinstahl. Dieses Konzept wird mit dem 1. Oktober 1974 wirksam. Die Zuordnung der Bereiche erfolgt in der Regel mit Hilfe von Pachtverträgen. Im einzelnen gilt:

■ Der Stahlbereich von Rheinstahl wird an ATH verpachtet. Hierbei handelt es sich um die Henrichshütte in Hattingen der Rheinstahl Hüttenwerke AG und um deren Verkaufsbüros. Es ist vorgesehen, die Betriebsführung einer rechtlich selbständigen Gesellschaft unter der Firma Thyssen Henrichshütte mit Sitz in Hattingen zu übertragen. Die Belegschaft der Thyssen Henrichshütte wird bei der Betriebsführungsgesellschaft angelegt.

■ Die bisherige Stahlbaufertigung lag bei unserer Tochtergesellschaft August Klönne. Sie wird an Rheinstahl verpachtet und mit den entsprechenden Rheinstahl-Aktivitäten in Dortmund zu einem neuen Geschäftsbereich Stahlbau zusammengefaßt.

■ Der Grubenausbau von ATH und Rheinstahl wird im Geschäftsbereich Umformtechnik und Bergbautechnik der Rheinstahl AG zusammengefaßt. Wegen der Integration in die Hamborner Werkstätten soll die Produktion zunächts von der ATH weitergeführt und im Rahmen eines Lohnfertigungsvertrages Rheinstahl zur Verfügung gestellt werden.

■ Ebenfalls in den Rheinstahl-Geschäftsbereich Umformtechnik und Bergbautechnik wird die Gesenkschmiede der Deutsche Edelstahlwerke AG, d. h. die Werke I und II von DEW in Remscheid, eingezogen.

■ Im Bereich Edelstahlguß werden die Gießereien der DEW in Bochum, Moers und Verneis an die Rheinstahl AG verpachtet.

■ Die Thyssen Industrie GmbH – das Stahlblechverarbeitungsunternehmen der Gruppe – wird von der ATH an Rheinstahl übertragen.

■ Die Aktivitäten von Thyssen und Rheinstahl im Verkehrssektor – Binnenschiffahrt, Spedition, Umschlag – werden in einer neuen Gesellschaft zusammengefaßt. An ihr werden ATH und Rheinstahl je hälftig beteiligt sein.

■ Der Walzstahl- und Röhrenhandel der Rheinstahl Export GmbH wird durch einen Betriebspachtvertrag in die Thyssen Stahlunion einbezogen.

■ Das Anlagengeschäft wird bei der neu zu gründenden Thyssen-Rheinstahl-Technik zusammengeführt. Diese Gesellschaft soll auch den Verkauf von betrieblichem Know-how aus beiden Bereichen vermitteln. Gesellschafter werden ATH, Rheinstahl und Thyssen Handelsunion zu je einem Drittel sein. Die beteiligten Gruppen-Unternehmen stehen damit in einer gemeinsamen Verantwortung."

Zum Schluß machte Dr. Spethmann die neue Konzeption der um Rheinstahl vergrößerten Thyssen-Gruppe deutlich.

„So notwendig es ist, die technische Durchführung des Zusammenschlusses möglichst günstig zu gestalten, bleibt sie doch nur Mittel zum Zweck. Damit schlage ich den Bogen zurück zur Konzeption der neuen Thyssen-Gruppe. Rheinstahl wird seinen Part als Mitglied der Thyssen-Gruppe spielen. Die aus eigener Kraft begonnenen Rationalisierungen konnten zuletzt deutlich weitergebracht werden. Sie werden ergänzt durch vermehrte Ausbauchancen für zukunftsträchtige Produktionen. Die unternehmerische Mobilität Rheinstahls wird beschleunigt – Chancen und Risiken stehen in einem ausgeglichenen Verhältnis.

Auf der anderen Seite Thyssen. Wir werden in neuen Geschäftsbereichen tätig, deren Größe reelle Wettbewerbschancen bietet. Wir verlieren uns nicht in Diversifikation um der Diversifikation willen. Damit gewinnen wir einen vergrößerten Anpassungsraum an die in ständigem Wandel begriffenen Bedürfnisse und Strukturen der Weltmärkte. Kurz – wir streuen das Risiko, indem wir vermehrt Chancen wahrnehmen. Mit dieser Struktur kann Thyssen auch in Zukunft vielfältigen Ansprüchen in der jeweils besten Weise gerecht werden. Ansprüche, die dem Thyssen-Aktionär Erhalt und Verzinsung seines Kapitals sowie Anreiz zur weiteren Kapitalbeteiligung bieten. Ansprüche, die für den Thyssen-Mitarbeiter einen sicheren Arbeitsplatz bei angemessenem Lebensstandard bedeuten. Ansprüche, die von der Gesellschaft dem Unternehmen gestellt werden, nämlich mit seiner Steuerkraft die Gemeinschaftsaufgaben voranzubringen."

Die in 1973/74 gesetzten Erwartungen der Thyssen-Gruppe bestätigten sich

In seiner Rede vor der außerordentlichen Hauptversammlung der ATH gab Vorstandsvorsitzender Dr. Dieter Spethmann einen Zwischenbericht über die Lage der Thyssen-Gruppe, der sich bei der zeitlichen Nähe zum Ende des Geschäftsjahres 1973/74 (30. 9.) direkt als Thema anbot. Eingangs gab Dr. Spethmann eine Bewertung, die er in drei Punkten zusammenfaßte:

■ Die Weltwirtschaft ist in einer sehr labilen Verfassung. Das gilt für den güterwirtschaftlichen – mehr noch für den monetären Bereich.

■ Die deutsche Volkswirtschaft tritt in die Stagnation. Differenzierte Branchenkonjunkturen prägen das Bild.

■ In erfreulicher Abweichung von der Gesamttendenz sind nahezu alle Werke der Thyssen-Gruppe noch vollbeschäftigt.

Nachdem Dr. Spethmann sich eingehend mit den Erläuterungen zu den beiden ersten Bewertungspunkten beschäftigt hatte, gab er zur Bestätigung des dritten Punktes, nämlich der erfreulichen Abweichung von der Gesamttendenz in allen Werken der Thyssen-Gruppe, den oben erwähnten Zwischenbericht, in dem Rheinstahl bereits in Zahlen enthalten ist. Nachstehend einige Auszüge des Zwischenberichtes im Wortlaut:

„Für die Geschäftsentwicklung bisher dominierend sind die Exporte. Starke Auslandsnachfrage nach Stahl und Investitionsgütern ermöglichte die Vollbeschäftigung in weiten Bereichen unserer Produktion. Im Stahlsektor konnte die Rohstahlerzeugung gegenüber dem Vorjahr um 6,3 Prozent ausgeweitet werden; in der Verarbeitung ist das Bild etwas differenzierter, aber auch hier überwiegen die positiven Bereiche. Am 30. 6. 1974 beschäftigte die Thyssen-Gruppe rung 151 000 Mitarbeiter, über 4 000 weniger als am Ende des Geschäftsjahres 1972/73. Neben der verbesserten Produktivität kommen in dieser Entwicklung auch die inzwischen abgeschlossenen Strukturmaßnahmen bei den Deutschen Edelstahlwerken und bei der Westfälische Union zum Ausdruck.

Der Kundenumsatz der Thyssen-Gruppe ist weiterhin deutlich aufwärts gerichtet. Wesentlich getragen wurde die Entwicklung von den Erlösen im Stahlbereich. Insgesamt lagen die Erlöse auf dem Weltstahlmarkt im dritten Quartal des laufenden Geschäftsjahres um 37 Prozent höher als 1970. Damit gilt für die ATH wie für die gesamte deutsche Stahlindustrie: Die Exporte sind nicht nur Stütze der Beschäftigung, sie sind Grundelement unserer günstigen Geschäftsentwicklung. Natürlich sagt der Umsatz allein noch nichts über den Geschäftserfolg. Dazu gehört ein Blick auf die gleichzeitige Kostenentwicklung – sie zeigt eine rasante Aufwärtsbewegung. So liegen die Erzpreise gegenwärtig um 30 Prozent höher als im Sommer 1973. Und schon hört man in Kreisen der Erzförderländer von Überlegungen, Formen der Zusammenarbeit nach OPEC-Muster zu entwickeln. Andere Einsatzstoffe sind ebenfalls gegenüber dem Vorjahr drastisch verteuert; so Öl um 110, Schrott um 100 und Kokskohle um 50 Prozent. In diesem Zusammenhang möchte ich darauf hinweisen, daß über die Höhe unseres Ruhrkohlepreises für 1974 noch immer kein Einvernehmen besteht. Der Weltmarktpreis steigt und hat im Juli den Listenpreis der Ruhrkohle nahezu erreicht. Nimmt man alle Kostenveränderungen bis heute zusammen, so ergibt sich bei der Walzstahlerzeugung – verglichen mit der Jahresmitte 1973 – eine Gesamtverteuerung um 23 Prozent. Ihr steht eine Erlössteigerung im Inland um 20 Prozent gegenüber. Dies allein ist ein weiteres Indiz dafür, wie sehr das verstärkte Hineingehen in den Weltmarkt und die dortige Preissituation unsere Geschäftsentwicklung im Jahre 1973/74 beeinflussen.

Unter dem Strich hat sich die Ertragslage 1973/74 weiter verbessert. Bereits auf der ordentlichen Hauptversammlung im April konnten wir eine günstige Einschätzung für das laufende Geschäftsjahr vermitteln. Diese Erwartung hat sich bestätigt. Im Stahlbereich wurde die Ergebnisverbesserung vor allem durch höhere Weltmarkterlöse getragen. Günstig ausgewirkt haben sich ferner die Programmbereinigungen bei den Deutschen Edelstahlwerken und der Westfälischen Union; dort werden ebenfalls wieder deutliche schwarze Zahlen geschrieben.

Die weitere Besserung der Ertragslage hat uns im laufenden Geschäftsjahr einen guten Schritt nach vorne gebracht und die bisherige Grundlage unserer unternehmerischen Tätigkeit weiter gefestigt. Hierin dokumentiert sich mehr als nur konjunktureller Aufwind – es ist wesentlich auch das Ergebnis des über zwei Jahrzehnte bewährten Thyssen-Kurses, die Basis zu erweitern und durch immer neue Anstrengungen dem Unternehmen seine Zukunft zu sichern. Gegenwärtig liegen auf diesem Kurs zwei Aktionsschwerpunkte – einmal die internationale Ergänzung unserer Stahlproduktion und zum anderen eben der Zusammenschluß mit Rheinstahl. ■

Die Thyssengruppe übernimmt Finck-Beteiligung bei Edelstahl Witten

Die seit längerer Zeit zwischen der August Thyssen-Hütte AG und der Agricola Verwaltungsgesellschaft, einer Holdinggesellschaft der Familie von Finck, geführten Verhandlungen in Sachen der Edelstahlwerk Witten AG haben nunmehr zu einem Abschluß geführt. Dabei hat sich das Haus von Finck von der Überlegung leiten lassen, zu einer volkswirtschaftlichen sinnvollen Neuordnung in der deutschen Edelstahlindustrie beizutragen.

Die Thyssen-Gruppe, die mit der Genehmigung des Erwerbes der Mehrheit am Grundkapital der Rheinstahl AG bereits die montanrechtliche Kontrolle über die Edelstahlwerk Witten AG ausübt, erwirbt weitere rund 34,7 Prozent des Grundkapitals der Edelstahlwerk Witten AG. Mit diesem Erwerb soll die beabsichtigte Kooperation im Edelstahlbereich der erweiterten Thyssen-Gruppe erleichtert, aber auch die Grundlage zu einer langfristigen Sicherung des für das Wittener Werk erforderlichen Vormaterials geschaffen werden. Damit gereicht diese Transaktion zum Vorteil des Wittener Werks und sichert dessen zukünftige Entwicklung.

Schmücker im ATH-Vorstand

Der Aufsichtsrat der August Thyssen-Hütte AG hat im Zusammenhang mit der Integration der Rheinstahl AG in die Thyssen-Gruppe den Vorstandsvorsitzenden von Rheinstahl, Toni Schmücker, mit Wirkung vom 1. Oktober 1974 zum ordentlichen Mitglied des Vorstandes der ATH bestellt.

thyssenkrupp Corporate Archives

Gesetz bringt Verbesserung der Leistungen zur Rehabilitation

Am 1. Oktober 1974 tritt ein Gesetz in Kraft, das für kranke bzw. behinderte Belegschaftsmitglieder während der Zeit ihrer Rehabilitation eine Reihe von Verbesserungen bringt. Es ist das Gesetz über die Angleichung der Leistungen zur Rehabilitation, wie es offiziell im Bundesgesetzblatt heißt. Unter Rehabilitation versteht man die Summe aller Maßnahmen, die geeignet sind, einen durch Krankheit oder Unfall mit einer späteren Behinderung bedrohten Menschen bzw. einen Behinderten wieder in die Gesellschaft einzugliedern. Die Rehabilitation ist nicht nur eine medizinische Aufgabe, sondern das neue Gesetz stellt in seinem Vorwort fest, daß medizinische, berufsfördernde und ergänzende Maßnahmen sowie Leistungen notwendig sind, um körperlich, geistig und seelisch Behinderte bzw. Kranke oder Unfallverletzte, denen eine solche Behinderung droht, möglichst auf Dauer in Arbeit, Beruf und Gesellschaft einzugliedern. Darum können Rehabilitationsmaßnahmen nicht nur durch die Krankenversicherung veranlaßt werden, sondern ihre Träger sind auch die Unfallversicherung, die Rentenversicherung, die Kriegsopferversorgung einschließlich der Kriegsopferfürsorge und die Arbeitsförderung, wie sie von der Bundesanstalt für Arbeit betrieben wird. Die vorgesehenen Versicherungsträger sind zugleich Auskunft- und Anlaufstellen in allen die Rehabilitation betreffenden Fragen. Wir empfehlen unseren Belegschaftsmitgliedern sich zunächst mit der zuständigen Krankenkasse in Verbindung zu setzen, weil dadurch in der Regel zeitraubende Wege zu anderen Institutionen vermieden werden können.

Das neue Gesetz verpflichtet die eben genannten Rehabilitationsträger im Interesse einer raschen und dauerhaften Eingliederung der Behinderten zur engen Zusammenarbeit.

Verständlich ist, daß eine Reihe von Rechtsvorschriften z. B. der Reichsversicherungsordnung, von der wiederum das Krankenversicherungsrecht Teil ist, geändert werden mußte, um die vorgesehenen Verbesserungen zum Tragen bringen zu können.

Das neue Gesetz bringt klare Definitionen der zur Rehabilitation notwendigen und jetzt durch das Gesetz vorgeschriebenen Leistungen, und zwar der medizinischen, der berufsfördernden und der gerade für den Betroffenen wichtigen ergänzenden Leistungen.

Die medizinischen Leistungen klar umrissen

Die medizinischen Leistungen zur Rehabilitation sollen nach dem Willen des Gesetzgebers (hier wörtlich wiedergegeben) alle Hilfen umfassen, die erforderlich sind, um einer drohenden Behinderung vorzubeugen, eine Behinderung zu beseitigen, zu bessern oder eine Verschlimmerung zu verhüten, hierzu gehören

- ärztliche und zahnärztliche Behandlung,
- Arznei- und Verbandmittel,
- Heilmittel einschließlich Krankengymnastik, Bewegungstherapie, Sprachtherapie und Beschäftigungstherapie,
- Ausstattung mit Körperersatzstücken, orthopädischen und anderen Hilfsmitteln einschließlich der notwendigen Änderung, Instandsetzung und Ersatzbeschaffung sowie der Ausbildung im Gebrauch der Hilfsmittel,
- Belastungserprobung und Arbeitstherapie.

Zu den Rehabilitationsstätten zählen auch Krankenhäuser, sowie Kur- und Spezialeinrichtungen. Die Kosten für Unterkunft und Verpflegung werden voll vom Träger der Rehabilitationsmaßnahmen getragen.

Berufsförderung soll Behinderten auf Dauer wieder eingliedern

Die berufsfördernden Leistungen werden von der Bundesanstalt für Arbeit veranlaßt. Sie umreißt der Gesetzgeber wie folgt: Die berufsfördernden Leistungen zur Rehabilitation sollen alle Hilfen umfassen, die erforderlich sind, um die Erwerbsfähigkeit des Behinderten entsprechend seiner Leistungsfähigkeit zu erhalten, zu bessern, herzustellen oder wiederherzustellen und ihn hierdurch möglichst auf Dauer beruflich einzugliedern. Bei Auswahl der berufsfördernden Maßnahmen sind Eignung, Neigung und bisherige Tätigkeit des Behinderten angemessen zu berücksichtigen. Hilfen können auch zum berufichen Aufstieg erbracht werden.

Zu den berufsfördernden Leistungen gehört auch die Übernahme der Kosten für Unterkunft und Verpflegung, wenn die Teilnahme an der Maßnahme mit einer Unterbringung außerhalb des eigenen oder elterlichen Haushalts verbunden ist.

Berufsfördernde Leistungen zur Rehabilitation sollen für die Zeit erbracht werden, die vorgeschrieben oder allgemein üblich ist, um das anstrebte Berufsziel zu erreichen; Leistungen für die berufliche Umschulung und Fortbildung sollen in der Regel nur erbracht werden, wenn die Maßnahme bei ganztägigem Unterricht nicht länger als zwei Jahre dauert, es sei denn, daß der Behinderte nur über eine längerdauernde Maßnahme eingegliedert werden kann.

Finanzielle Leistungen wesentlich aufgebessert

Die ergänzenden Leistungen regeln alle finanziellen Hilfen und Unterstützungen, die dem Behinderten bzw. dem von einer Behinderung Bedrohten unmittelbar zugute kommen, wie z. B. Übergangsgeld oder Krankengeld, Übernahme von Reisekosten, auch für Familienangehörige, und bei einer Berufsförderung Übernahme der Kosten für Prüfungsgebühren, Lernmittel, Arbeitskleidung und Arbeitsgeräte, um nur die wichtigsten hier zu nennen.

Im Vordergrund all' dieser ergänzenden Leistungen stehen natürlich Übergangsgeld bzw. Krankengeld, das ja die Existenzgrundlage während der Durchführung von Rehabilitationsmaßnahmen ist. Dazu sagt das neue Gesetz: „Während einer medizinischen oder berufsfördernden Maßnahme zur Rehabilitation erhält der Behinderte Übergangsgeld, wenn er arbeitsunfähig im Sinne der Vorschriften der gesetzlichen Krankenversicherung ist oder wegen Teilnahme an der Maßnahme keine ganztägige Erwerbstätigkeit ausüben kann. Das gilt auch für eine ärztlich verordnete Schonungszeit im Anschluß an eine stationäre medizinische Maßnahme. Die Träger der gesetzlichen Krankenversicherung zahlen entsprechend den Regelungen für das Übergangsgeld Krankengeld." Das heißt, daß die Krankenkassen das an die Stelle des Übergangsgeldes getretene Krankengeld zahlen.

Krankengeld wird neu festgesetzt

Gerade bei der Berechnung des Übergangs- bzw. Krankengeldes sieht das neue Gesetz Verbesserungen vor. So beträgt das Übergangsgeld 80 Prozent des entgangenen regelmäßigen Entgeltes, auch Regellohn genannt. Hierbei macht das Gesetz den Vorbehalt, daß das Übergangs- bzw. Krankengeld das regelmäßig gezahlte Nettoarbeitsentgelt nicht übersteigen darf. Bei dieser Regelung ist die Anzahl der Angehörigen bereits mit Rücksicht auf das am 1. 1. 1975 in Kraft tretende neue Einkommensteuergesetz ohne Bedeutung. Jedoch gilt für die Zeit bis zum Inkrafttreten des neuen Einkommenssteuergesetzes eine Übergangsregelung, nach der bei Kinderfreibeträgen im Rahmen des z. Zt. gültigen Einkommensteuergesetzes je nach Kinderzahl das Kranken- bzw. Übergangsgeld 82 bis 85 Prozent des Regellohnes betragen kann.

Neu ist auch, daß ab 1. 10. 1974 Übergangs- bzw. Krankengeld nicht mehr für Werktage, sondern für Kalendertage gezahlt wird. Ist es für einen vollen Monat zu zahlen, so wird dieser mit 30 Kalendertagen angesetzt, auch wenn er 31 Tage oder wie der Februar weniger als 30 Tage umfaßt.

Wer erhält bereits ab 1. 7. 1974 das neu berechnete Krankengeld?

Die Betriebskrankenkasse weist im Zusammenhang mit der Neuberechnung des Krankengeldes nach dem Gesetz über die Angleichung der Leistungen zur Rehabilitation darauf hin, daß alle Versicherten, die seit dem 1. 1. 1974 oder seit einem früheren Zeitpunkt Krankengeld beziehen, in den Genuß der Leistungen des neuen Gesetzes bereits vor dem 1. 10. 1974, und zwar ab 1. 7. 1974 kommen. Das bedeutet, daß derjenige Versicherte, dem nach der neuen Berechnungsgrundlage des Krankengeldes 80 Prozent des Regellohnes ein höheres Krankengeld zusteht, diese höhere Leistung bereits ab 1. 7. 1974 erhält, wenn er seit dem 1. 1. 1974 oder schon vorher Krankengeld bezogen hat.

Dynamisierung des Übergangs- bzw. Krankengeldes

Das neue Gesetz sieht weiter eine Dynamisierung des Übergangs- bzw. Krankengeldes entsprechend der Steigerung der Renten der gesetzlichen Rentenversicherung vor. Das Übergangs- bzw. Krankengeld wird jeweils nach Ablauf eines Jahres seit dem Ende des für die Krankengeldberechnung maßgebenden Bemessungszeitraums um den Prozentsatz erhöht, um den die Renten der gesetzlichen Rentenversicherungen zuletzt vor diesem Zeitpunkt aufgrund des jeweiligen Rentenanpassungsgesetzes angepaßt worden sind. Das Krankengeld darf jedoch nach der Anpassung 80 Prozent der für das Jahr der Anpassung geltenden Beitragsbemessungsgrenze nicht überschreiten. Der Steigerungssatz der Rentenanpassung betrug am 1. Juli 1974 11,2 Prozent, deshalb erhalten die infrage kommenden Versicherten entsprechend höhere Krankengeld- bzw. Übergangsgeldleistungen.

Kosten für Heil- und Hilfsmittel werden 100prozentig übernommen

Die Betriebskrankenkasse macht noch auf weitere Verbesserungen durch das neue Gesetz aufmerksam. So werden die Kosten für Prothesen, größere Heilmittel, orthopädische und andere Hilfsmittel aufgrund des neuen Gesetzes voll übernommen, während vor Inkrafttreten die BKK nur zwei Drittel der Gesamtkosten übernahm. Bei Berufstätigen wurde bisher nach den Richtlinien der Rentenversicherungsträger ein Zuschuß in Höhe des letzten Drittels geleistet. Das neue Gesetz sieht dagegen eine hundertprozentige Kostenerstattung auch für diejenigen vor, die nicht berufstätig sind, wie es bei der Durchführung von Rehabilitationsmaßnahmen der Fall ist.

Auf folgende Wahlmöglichkeit einer freiwilligen Krankenversicherung sei besonders hinwiesen.

Freiwillige Versicherung möglich

Der Versicherung können ab 1. 10. 1974 freiwillig beitreten

- der überlebende und geschiedene Ehegatte eines Versicherten,
- Kinder eines Versicherten, für die der Anspruch auf Familienhilfe erlischt.

Der Beitritt ist binnen eines Monats nach dem Tode des Versicherten oder nach Eintritt der Rechtskraft des Scheidungsurteils bzw. nach dem Erlöschen des Anspruches auf Familienhilfe zu beantragen. Wird eine Ehe aufgehoben oder für nichtig erklärt, so gilt das vorher Gesagte entsprechend. Für die freiwillige Versicherung ist die Krankenkasse zuständig, bei der der Angehörige familienversichert war.

Besonders zu begrüßen ist die gesetzliche Bestimmung, daß nun Kinder eines Versicherten, die die in der Satzung festgesetzte Altersgrenze überschreiten und aus der Familienversicherung ausscheiden, einen eigenen gesetzlichen Anspruch als Versicherte erwerben können. Bisher waren diese Kinder auf den Versicherungsschutz der Privatversicherung angewiesen.

Besserstellung von Geringverdienern bei Beitragszahlung

Die Änderungen bisher bestehender gesetzlicher Vorschriften durch das neue Gesetz haben auch den Arbeitgeberanteil für die Beiträge zur Krankenversicherung bei Geringverdienern wesentlich angehoben. Während der Arbeitgeber bisher bei einem monatlichen Entgelt bis zu DM 65,– diese Beiträge allein zu tragen hatte, so ist dieser Betrag ab 1. 10. 1974 auf DM 250,– angehoben worden. Damit ist dieser Betrag der Verdienstgrenze angepaßt, die bereits für die Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung für das Jahr 1974 Gültigkeit hatte. Im Gegensatz zu bisher ist diese Verdienstgrenze nicht festgeschrieben, sondern sie ist abhängig von der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung. Sie beträgt immer ein Zehntel dieser Bemessungsgrenze, die zur Zeit für Monatsbezüge bei DM 2500,– liegt.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß das Gesetz über die Angleichung der Leistungen der Rehabilitation entscheidende Hilfen Behinderten und den Kranken und Unfallverletzten, denen eine Behinderung droht, auf dem medizinischen und berufsfördernden Sektor vermittelt, damit ihre Eingliederung in das Berufsleben und damit in die Gesellschaft möglich wird.

Die September-Personalien bringen wir in Ausgabe 10/74

thyssenkrupp Corporate Archives


Uncontrolled when printed
Property of Corporate Archives