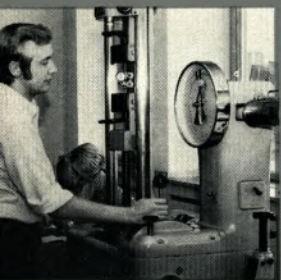


DER DIREKTE DRAHT

6 DEZEMBER 1971



**Die Aufgaben
der mechanischen
Werkstoffprüfung**

Seiten 12 und 13

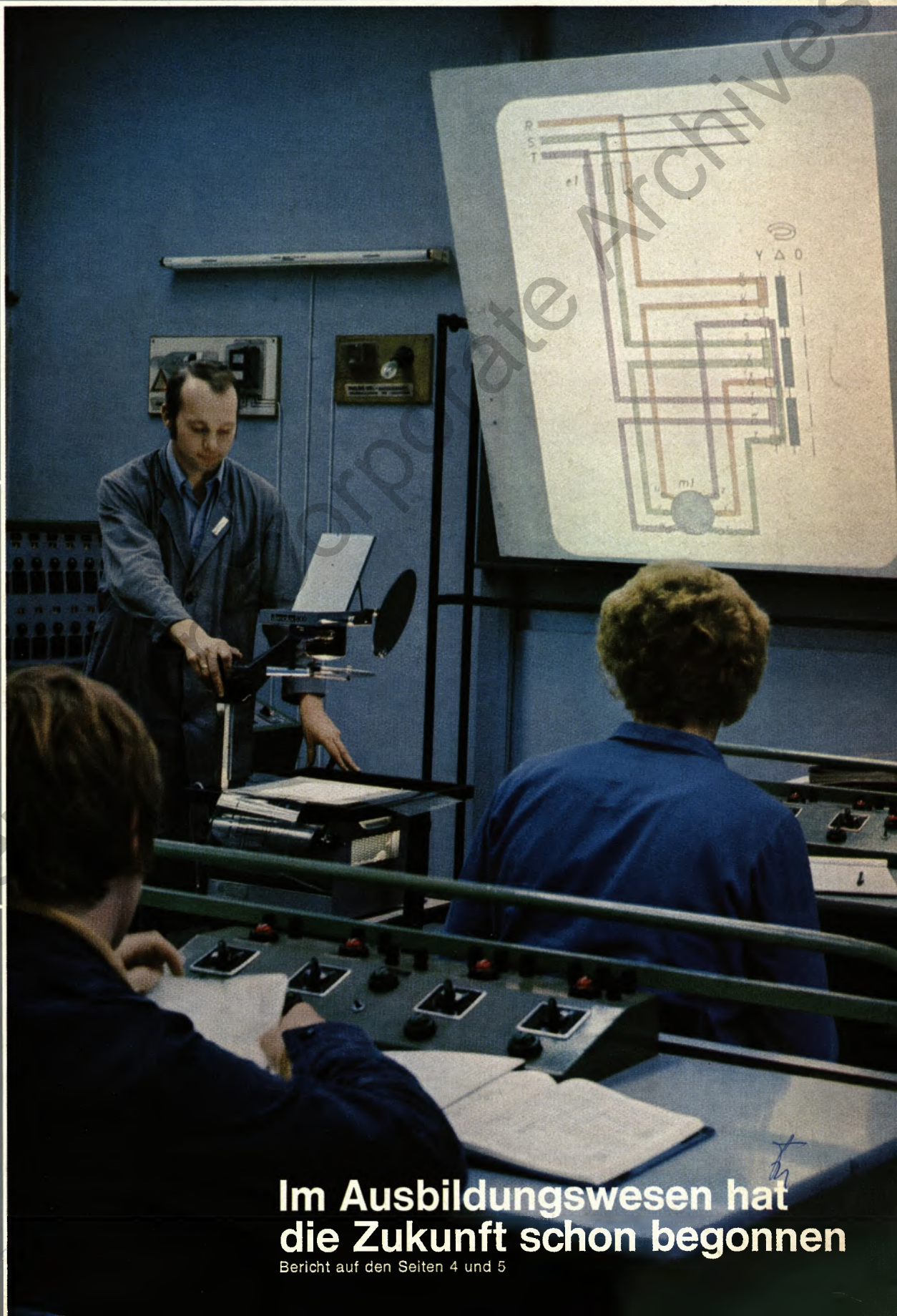


**Ein komplettes
Angebot an
Schweißprodukten**

Seiten 26 und 27

**Das neue Betriebs-
verfassungsgesetz**

Seite 14



**Im Ausbildungswesen hat
die Zukunft schon begonnen**

Bericht auf den Seiten 4 und 5

Vorstände
und Betriebsräte
wünschen
ihren Belegschaften
und Pensionären
ein frohes Weihnachtsfest
und ein glückliches,
erfolgreiches Jahr 1972
und danken für ihre
Mitarbeit

✱

Thyssen Niederrhein AG
Westfälische Union AG



Eisenhüttag 1971: Die Mitgliederversammlung des VdEH am 5. November 1971 in der Düsseldorfer Kongreßhalle

Eisenhüttag 1971

Am 4. und 5. November fand in der Kongreßhalle in Düsseldorf der vom Verein Deutscher Eisenhüttenleute (VdEH) veranstaltete „Eisenhüttag 1971“ statt.

Auf der Hauptsitzung wurde in Anwesenheit von Bundeswissenschaftsminister Leussink und NRW-Wirtschaftsminister Dr. Horst Ludwig Riemer der Vorsitzende



Auf der Mitgliederversammlung des Vereins Deutscher Eisenhüttenleute anlässlich des Eisenhüttag am 5. November 1971 in Düsseldorf wurde der Vorsitzende des Aufsichtsrates der Thyssen Niederrhein AG, ATH-Vorstandsvorsitzender Bergassessor a. D. Dr.-Ing. E. h. Hans-Günther Sohl (links im Bild), zum Ehrenmitglied des VdEH ernannt. In der Laudatio hieß es: „Diese Ehrung gilt in Dankbarkeit dem Manne, der durch sein unermüdliches, verdienstvolles Wirken entscheidend dazu beigetragen hat, die jetzige Struktur der deutschen Eisen- und Stahlindustrie in zäher Wiederaufbauarbeit und Weiterentwicklung zu prägen und diesem Wirtschaftszweig seine heutige Bedeutung und Geltung in der Welt zu geben. Sie gilt zugleich dem erfolgreichen Unternehmer, der sich an der Spitze des größten privatwirtschaftlichen europäischen Stahlkonzerns durch hervorragende Leistungen auszeichnete und den Aufgaben und Bestrebungen unseres Vereins tatkräftige Förderung zuteil werden ließ.“

des Aufsichtsrates der Thyssen Niederrhein AG, Dr. Hans-Günther Sohl, zum Ehrenmitglied des VdEH ernannt (siehe Bild).

Zuvor hatten die Minister Grußworte an die weit über 4500 Teilnehmer gerichtet. Darunter waren 250 Teilnehmer aus den Ländern Belgien, CSSR, Dänemark, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Indien, Italien, Japan, Jugoslawien, Kanada, Luxemburg, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Rhodesien, Schweden, Schweiz, Spanien, Türkei, Ungarn, USA und Venezuela.

In seinem Schlußwort ging VdEH-Vorsitzender, Hoesch-Chef Dr. Dr. Friedrich Harders, auf die gegenwärtige Lage der Deutschen Stahlindustrie ein und behauptete: „Kosteninflation sowie Währungs- und Wirtschaftspolitik haben unserer Industrie die gesunde Basis entzogen.“

In der Mitgliederversammlung am 5. November wurden in den Vorstand gewählt: Generalbevollmächtigter Heinz Höfges (ATH Duisburg-Hamborn), Dipl.-Ing. Hermann Rodrian (Mitgl. des Direktoriums der Klöckner-Werke AG Hüttenwerke, Bremen) und Dr.-Ing. Karl-August Zimmermann (stellv. Vorstandsmitglied der ATH Duisburg-Hamborn).

Zwanzig Fachvorträge zu verschiedenen Problemen der Eisen- und Stahlindustrie leiteten die Diskussion ein. Unter anderem wurde über beträchtliche Erfolge dieser Industrie im Umweltschutz berichtet. So sei der „Braune Rauch“ der Thomasöfen verschwunden. Erfolge habe man auch bei der Wasserverwendung erzielt; und 82 Prozent des in der Stahlindustrie verwendeten Wassers werden mehrfach gebraucht. Auch von einer deutlichen Abfallminderung wurde gesprochen.

Im Ausbildungswesen hat die Zukunft schon begonnen

Der Bedarf an qualifiziertem Nachwuchs für die Industrie steigt, aber die Anzahl der an einer gewerblichen Ausbildung Interessierten sinkt. Die von den weniger gewordenen Lernwilligen mitgebrachte Vorbildung an elementaren Kenntnissen hat sich im Schnitt vermindert, die Anforderungen der sich ständig weiterentwickelnden Berufswelt an den Auszubildenden haben sich erhöht. Da eine zeitliche Verlängerung der Ausbildung ausgeschlossen werden muß, bleibt als einzige Alternative die Intensivierung der theoretischen Unterweisung.

Diese Forderungen sind für das Technische Ausbildungswesen (TAW) des Werkes Duisburg der Thyssen Niederrhein AG keine Neuigkeit. Im Oktober 1965 wurde der erste fertiggestellte Bauabschnitt der neuen Lehrwerkstatt in Nutzung genommen. Das moderne, zweckmäßige Gebäude, sein nach sorgfältiger Planung ausgelegtes Raumprogramm und die technischen Einrichtungen fanden

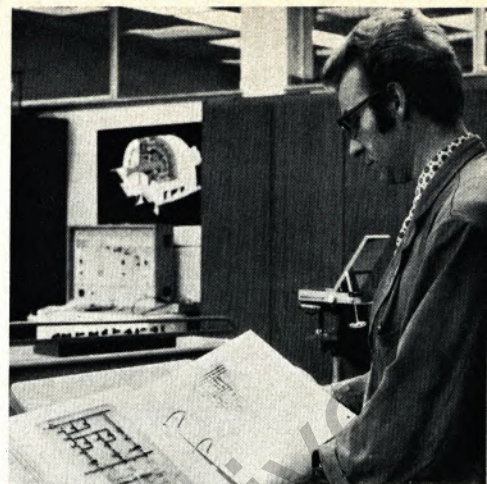
nicht nur im Berufsbildungswesen der Eisen- und Stahlindustrie, sondern auch bei Teilnehmern der zu dieser Zeit in Duisburg veranstalteten Pädagogischen Woche große Beachtung.

Schon damals hatte sich die Leitung des TAW mit den baulichen und technischen Gegebenheiten allein nicht begnügen wollen. Die zu dieser Zeit noch junge Futurologie (Wissenschaft, die sich mit der Zukunft beschäftigt) hatte eine sich ständig verändernde Berufswelt vorausgesagt und eine damit schritthaltende Anpassung des beruflich Tätigen an die Weiterentwicklung seines Arbeitsplatzes als notwendig erachtet. Schon im Hinblick darauf wurden für die Lehrwerkstatt die zu dieser Zeit modernsten Lehrmittel bereitgestellt, wie beispielsweise die magnetische Hafttafel, die den Tafelanschrieb alter Art zeitlich verkürzte und rationaler gestaltete. Gleichzeitig wurden aber auch eigene Lehrmethoden entwickelt.

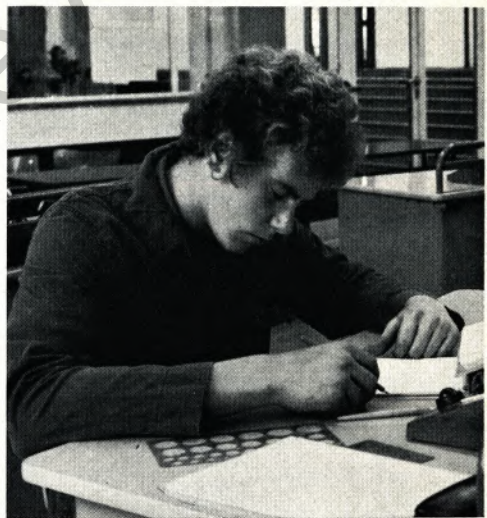
Auf diesem Stand von vor sechs Jahren ist man beim TAW im Werk Duisburg aber nicht stehengeblieben. Gerade hier in Hochfeld, wo 1966 die wirtschaftliche Rezession und spätere Rationalisierungen zu einschneidenden betrieblichen Maßnahmen führten, erkannte man schon früh, daß eine im Wandel begriffene Industrie und Wirtschaft auch und gerade vom Ausbildungswesen eine ständige Anpassung an die sich verändernden Gegebenheiten erfordert.

Denn auch im Grunde zu begrüßende Veränderungen, wie beispielsweise das am 1. 9. 1969 in Kraft getretene Berufsbildungsgesetz (BerBiG), bringen nicht sofort für alle davon Betroffenen Vorteile. So haben junge Menschen von heute die Möglichkeit, mit dem Abschluß des zehnten Hauptschuljahres oder dem Realschulabschluß über die Fachoberschule die Fachhochschulreife zu erlangen. Die Folge davon ist eine geringere Anzahl von Bewerbern für eine Ausbildung zum Facharbeiter. Da es in der Regel die schulisch Besseren sind, die sich für einen Verbleib auf der weiterführenden Schule entschließen, weist die nach Anzahl verminderte Gruppe von Bewerbern für eine gewerbliche Ausbildung einen im Durchschnitt geringeren Bildungsstand auf, als das früher bei den Anwärtern auf eine Ausbildung zum Facharbeiter der Fall war.

Die technischen Anlagen eines modernen Industrieunternehmens, wie beispiels-



Ausbilder Uwe Roloff bereitet eine Unterweisung vor. Die dafür notwendigen Folien für den Tageslichtprojektor wurden inhaltlich und zeichnerisch vom TAW entworfen und ausgeführt. Entsprechend dem Lehrplan werden sie nach einem bestimmten Schlüssel dem Archiv entnommen.



Durch den Einsatz programmierter Prüfungsaufgaben werden Formulierungsschwierigkeiten vermieden. Unser Bild zeigt den Auszubildenden Ralf Raabe.



Unser Titelbild: Ausbilder Horst Janßen erklärt den Auszubildenden eine Stern-dreieck-Schaltung mit Hilfe des Tageslichtprojektors. Die Demonstrationsfolien wurden vom TAW inhaltlich erarbeitet und zeichnerisch ausgeführt. Ein Polarisationsfilter ermöglicht eine bewegte Darstellung des Stromflusses. Dadurch wird der sonst abstrakte Vorgang für den Auszubildenden sichtbar gemacht.

weise die Drahtstraße IV im Werk Duisburg, erfordern aber die rechtzeitige Heranbildung eines geeigneten Nachwuchses an Industriefacharbeitern für Wartung und Betrieb. Die dafür nötige Anzahl Heranzubildender wird dabei nicht kleiner, sondern — da auch Abwanderungen nach der Ausbildung einkalkuliert werden müssen — eher größer. Da das Angebot an gewerblich Auszubildenden in Zukunft aber eher sinken als steigen wird, ist dem Problem einer geringeren Vorbildung nicht mit einer Verschärfung der Auslese beizukommen. Die Auswahlkriterien müssen eher zurückgeschraubt als erhöht werden.

Nun sind aber die Anforderungen an das allgemeine theoretisch-technische und das berufsspezifische Wissen der Auszubildenden mit der Weiterentwicklung gestiegen. Die Kluft zwischen der von der öffentlichen Schule vermittelten Kenntnisse in den Elementarfächern und dem

Der Weg zur Fachhochschulreife

Jahre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Grundschule															
Hauptschule															
Fachoberschule															
Fachhochschulreife															
Grundschule															
Hauptschule															
Berufsausbildung															
Fachoberschule															
Fachhochschulreife + abgeschl. Berufsausbildung															
Grundschule															
Realschule															
Fachoberschule															
Fachhochschulreife															
Grundschule															
Realschule															
Berufsausbildung															
Fachoberschule															
Fachhochschulreife + abgeschl. Berufsausbildung															

Schematische Darstellung der verschiedenen Wege zur Fachhochschulreife mit und ohne vorherige Berufsausbildung.

theoretischen Wissen, das zum erfolgreichen Abschluß der Facharbeiterprüfung erforderlich ist, hat sich vertieft.

Die Ausbildungszeit kann aber nicht verlängert werden. Ganz im Gegenteil kann sie sogar für Realschüler auf Grund der höheren Vorbildung bis auf ein Jahr verkürzt werden. Das bedeutet aber auch, daß diesen Auszubildenden das gesamte theoretische Wissen in einer noch kürzeren Zeit vollständig und nicht etwa nur in Teilgebieten vermittelt werden muß.

Trotzdem empfiehlt das TAW den Real- schülern zur Sicherung der Existenz eine praktische Berufsausbildung vor dem Besuch der Fachoberschule, denn wer die Fachhochschulreife nicht erwirbt, ist ohne vorausgegangene praktische Ausbildung nicht mehr als ein gescheiterter Schüler. Andererseits fällt dem bereits beruflich Ausgebildeten der Besuch der Fachoberschule und der Erwerb der Fachhochschulreife sogar leichter.

Für die Ausbilder ergeben sich daher folgende Konsequenzen:

- kontinuierliche Anpassung an die Fortentwicklung der Technik
- ständige Neuorientierung im Hinblick auf die Berufs- und Arbeitswelt von morgen
- Intensivieren der theoretischen Unterweisung mit dem Ziel, Auszubildenden, die im Durchschnitt über geringere Elementarkenntnisse verfügen als frühere Jahrgänge, mehr theoretischen Wissensstoff in der gleichen Anzahl von Unterweisungsstunden zu vermitteln, als das früher bei geringerem Stoffumfang für Auszubildende mit durchweg besseren Elementarkenntnissen der Fall war.

Über damit zusammenhängende Fragen besteht zwischen Betriebsrat und TAW eine enge Zusammenarbeit. Dadurch werden die Auffassungen über die Durchführung der Ausbildung klar abgesteckt.

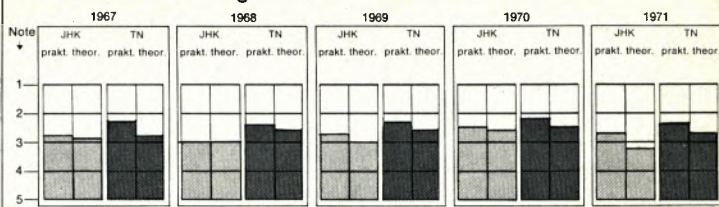
Die Anforderungen an die rein technisch-praktischen Fähigkeiten der Auszubildenden haben sich über die Jahre hin nicht verändert. Alle Problematik liegt allein auf dem Gebiet des theoretischen Wissens. Hier ist die Intensivierung der Unterweisung neben dem persönlichen Einsatz der Ausbilder nur möglich mit Hilfe moderner Lehrmittel, von Lernprogrammen und

geeigneten Lehrmethoden, vor allem für das Darstellen abstrakter Vorgänge. So wurden vom TAW beispielsweise für Tageslichtprojektoren mit rotierenden Scheiben optisch-mobile Modelle entwickelt, die etwa einen Elektronenfluß in einem elektrischen Leiter sichtbar und damit anschaulich machen. In der berufsspezifischen Ausbildung machen sich Darstellungen technischer Abläufe, die früher nur errahnt werden konnten und jetzt plastisch vorgeführt werden, in ganz besonderem Maße bemerkbar. Die Auszubildenden begreifen dadurch technische Vorgänge im Rahmen ihrer Ausbildung zu einem viel früheren Zeitpunkt als das in den Jahren zuvor der Fall war und sein konnte. Dieses Sichtbarmachen des sonst Unanschaulichen wird durch programmierten Unterricht ergänzt und führt den Auszubildenden über das Erlernen hinaus zum Begreifen. Schließlich werden durch die Programmierung von Klassenarbeiten Formulierungsschwierigkeiten ausgeschaltet und eine meßbare Leistungskontrolle ermöglicht. Die Ausbildung der Fähigkeit des Formulierens wird dabei nicht vernachlässigt, sondern durch schriftliches Verarbeiten des Gehörten und Gesehenen ergänzt. Das alles geschieht mit dem Ziel, unabhängig vom mitgebrachten Bildungsstand einen dem gesetzlichen Berufsbild voll entsprechenden Facharbeiter auszubilden.

In der Grundausbildung werden im TN-Werk Duisburg alle Berufe mit den Grundkenntnissen der Metallverarbeitung theoretisch und praktisch vertraut gemacht, bevor die berufsspezifische Ausbildung beginnt. Dadurch war in Einzelfällen ein Überwechseln von dem einen in den anderen Lehrberuf noch während der Ausbildungszeit möglich.

Dieser ständige Anpassungsprozeß der Ausbilder der Abteilung TAW an die Veränderung der technischen Welt und den anders gearteten Bildungsstand der Auszubildenden hat die Leitung wie die Mitarbeiter auch hinsichtlich der Veränderung im Bewußtseinswandel der Jugend und parallel laufender Erscheinungsformen aufgeschlossen und beweglich erhalten. Man hat sich im TAW ebenso kontinuierlich auf modische Begleiterscheinungen, wie etwa Haartrachten, tolerant eingestellt. So ist daraus eine gesonderte und zusätzlich belastende Problematik gar nicht erst entstanden.

Gegenüberstellung der Durchschnittsprüfungsergebnisse der Industrie- und Handelskammer zu Duisburg-Wesel mit TAW TN-Werk Duisburg



Die Prüfungsergebnisse für Auszubildende des TN-Werkes Duisburg liegen seit Jahren über dem Kammerdurchschnitt.

Bei allen naturgemäßen Abständen der Generationen zwischen Ausbildern und Auszubildenden sind das Verständnis auf der einen oder der gute Wille auf der anderen Seite spürbar und sichtbar, was sich im Ergebnis des Ausbildungsstandes niederschlägt (siehe Tabelle).

Wie wir schon in DDD 5/71 berichten konnten, finden Information und Diskussion bereits vor Beginn der Ausbildung zwischen Eltern, Auszubildenden und Ausbildern gemeinsam statt. Da hier für die jungen Menschen deutlich wird, daß nicht zwischen Eltern und Ausbildern über sie entschieden wird, sondern daß sie über ihre Ausbildung mitentscheiden, hat sich daraus ein Vertrauensverhältnis entwickelt, das dem Ablauf förderlich ist.

Diese vielseitigen Anforderungen an die Ausbilder setzt auch deren Aus- und Weiterbildung voraus. Sie erfolgt bei Thyssen Niederrhein parallel zur Entwicklung der Lehr- und Lernmethoden und wird durch Seminare im eigenen Haus, also eine Schulung des Leiters des TAW und seiner Ausbilder, durch Ausbildungsseminare innerhalb des Konzerns (Jugendpsychologie) und durch Seminare der Wirtschaftsvereinigung Eisen und Stahl (Psychologie, Methodik, Didaktik) erteilt.

† Unsere Toten

**Thyssen Niederrhein GmbH
Werk Duisburg**

Alfred Pätzold, Elektro-Betrieb
25. 10. 1971

Wilhelm Hardt, Werkschutz
26. 10. 1971

Mihaly Wunderli, Mech. Werkstatt
7. 12. 1971

**Westfälische Union
Werk Gelsenkirchen**

Friedhelm Peine, Baustahlgewebefabrik, 15. 10. 1971

Werk Lippstadt

Rudolf Oeding, Seilerei
18. 10. 1971

Albert Fernim, Drahtlager
17. 11. 1971

Lernen kann man lernen

Persönlicher Lernvorgang wird sozialer Prozeß — Geistiges Training erhält jung

An dieser Stelle ist schon mehrfach darüber geschrieben worden, warum lebenslanges Lernen erforderlich ist, nämlich von der Erhöhung der sozialen Sicherheit bis hin zur Steigerung des Selbstwertgefühles, so daß es interessant erscheint, die Schwierigkeiten zu beseitigen, die auftauchen, wenn man wieder mit dem Lernen beginnen will. Wer seit langem Schule und Berufsausbildung entrückt ist und sich viele Jahre nicht mehr mit dem Lernen beschäftigte, meint manchmal, wenn er seine geistige Weiterbildung plötzlich wieder aufnimmt, ihm sei der Verstand eingerostet, oder er glaubt, er sei zum Lernen schon zu alt.

So ergeht es vielen, die an Weiterbildungsmaßnahmen, wie etwa dem Erwachsenenbildungsprogramm der Thyssen Niederrhein AG im Werk Duisburg, teilnehmen wollen. Psychologen stellten fest, daß Begriffe wie „Wissen aneignen“, „Bildung aneignen“ oder „Schule“ mit „jung sein“ in Verbindung gebracht werden. Viele Untersuchungen von namhaften Pädagogen haben jedoch erwiesen, daß dieser übertriebene „Jugendkult“ falsch ist. Niemand schließt sich beispielsweise von der Trimm-dich-Bewegung auf der sportlichen Seite aus, nur weil er sich zu alt dazu fühlt.

Das Lernzentrum des Menschen kann genau wie erschlaffte Arm- oder Beinmuskeln wieder trainiert werden. Geistige Beweglichkeit und Anpassungsfähigkeit können auch im fortgeschrittenen Alter wieder erreicht werden, wenn man nur den Willen dazu hat. Wie Sport den Körper, so erhält Lernen den Geist jung und beweglich.

Wie macht man das? Zunächst muß man mit der richtigen Einstellung an die Weiterbildung herangehen. Die ältere Generation ist der jüngeren nicht mehr eindeutig geistig überlegen. Man muß erkennen, daß die älteren ebenso wie die jüngeren gezwungen sind, immer noch hinzuzulernen. Ein „Ohne Michel“ der Weiterbildung hat auf lange Sicht in unserer modernen Industrie nurmehr begrenzte Chancen.

Zunächst gilt es herauszufinden, wie man selbst am besten lernt. Jeder Mensch lernt anders: Die einen lernen, indem sie den Lernstoff lesen, die anderen lernen beim Hören, wieder andere, indem sie selbst aktiv sind, d. h. Texte mitschreiben, auf und ab gehen. Wir haben also drei Lerntypen, den visuellen, den akustischen und den motorischen. Die moderne Pädagogik und die Didaktik versuchen, diese drei Lerntypen durch programmierte Unterweisung in Lernstudios, nämlich Lernen durch Hören, Sehen und Sichbetätigen, zu effektivstem Lernerfolg zu kombinieren.

Der Lernerfolg, also das Ergebnis der Weiterbildungsbemühungen, hängt sehr stark von der Fähigkeit ab, sich zeitweise voll und ganz auf den dargebotenen Stoff

zu konzentrieren. Jeder weiß, wie schwierig das nach einem anstrengenden Arbeitstag ist. Aber auch die Fähigkeit zur Konzentration ist erlernbar, und zwar mit der Methode des Intervalltrainings: Kurzes, intensives Vertiefen in ein Stoffgebiet. Ein solches Konzentrieren bringt mehr Lernerfolg als stundenlanges Brüten mit abschweifenden Gedanken.

Dem dargebotenen Stoff liegt in den meisten Fällen ein Sinnzusammenhang zugrunde. Aus dem Lerngebiet muß man sich zunächst aus den Hauptpunkten ein Skelett errichten, das man nach und nach mit Fleisch, den Nebenpunkten und Details, anreichert. Durch diese geistige

Anstrengung wird man in die Lage versetzt, das Wesentliche vom Unwesentlichen zu unterscheiden. Man lernt also, sich dazu zu zwingen, nur die Hauptsachen zu behalten und die Nebenpunkte, die man selbst immer wieder ableiten kann, zu vergessen. Beim Lernen sollte man sich daher immer wieder fragen: Worauf kommt es hier besonders an, was ist unerläßliches Gerippe und was ist Fleisch?

Anders als beim Sport, wo man seine Leistung sofort mit dem Bandmaß oder mit der Stoppuhr messen kann, sieht man den Fortschritt beim Lernen nicht unmittelbar. Auch wenn man sehr geschickt viele Lerntechniken anwendet, gelingt es fast nie, sich schon beim ersten Mal den Lehrstoff für immer einzuprägen. Man muß also immer wieder das Gelernte wiederholen. Nicht umsonst wird in der Pädagogik die Wiederholung als Mutter des Studiums bezeichnet. Man kann auch folgende Regel aufstellen: Alles Neue muß langsam erlernt werden, alles Wiederholen sollte kurz und schnell erfolgen. Der Lernerfolg ist dann eingetreten, wenn man in der Lage ist, das sich selbst angeeignete Wissen anderen nahezubringen. So wird dann aus dem persönlichen Lernvorgang ein sozialer Prozeß.

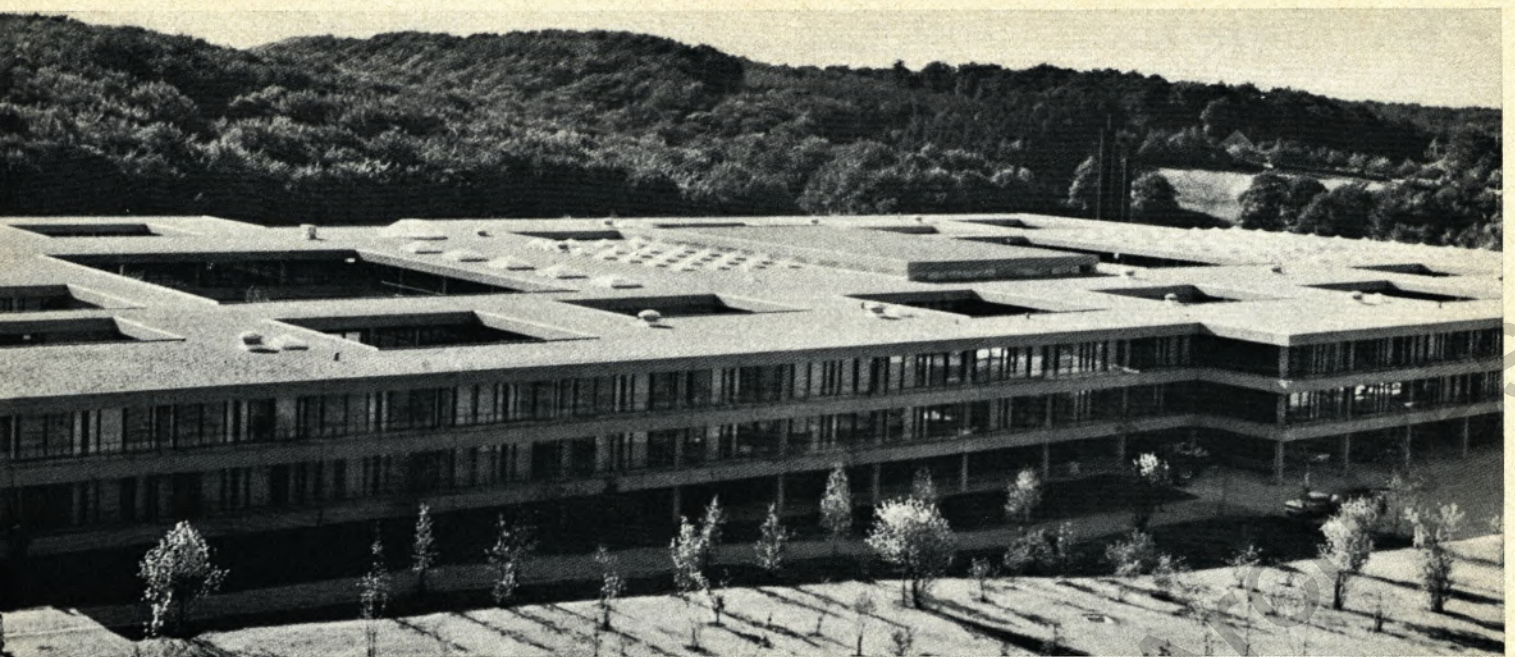
Rolf Müller



Auf der Jugendversammlung diskutiert: Fragen der Ausbildung

Der Erfolg einer Unterweisung am Arbeitsplatz sei davon abhängig, ob zwischen dem Auszubildenden und dem Ausbilder ein persönlicher Kontakt entstehe, sagte Ausbildungsleiter Dipl.-Volksw. Rolf Müller in seinem Referat über die Durchführung der Unterweisung am Arbeitsplatz auf der Jugendversammlung im TN-Werk Duisburg am 15. November 1971. Müller führte weiter aus, daß ein guter Ausbilder bestrebt sein müsse, zusammen mit dem Auszubildenden ein Arbeitsteam zu bilden, so daß auf der menschlichen Seite für eine echte Zusammenarbeit die besten Voraussetzungen gegeben seien.

Das Referat war Gegenstand einer anschließenden Diskussion, in der u. a. der Versuch eines Blockunterrichts angeregt wurde. Darunter ist eine verstärkte theoretische Unterweisung je nach praktischem Ausbildungsbereich zu verstehen. An der Jugendversammlung nahmen rund 150 kaufmännisch und gewerblich Auszubildende teil. Über die Tätigkeit der Jugendvertreter berichtete Rainer Borchert (auf unserem Bild am Mikrofon). Bernd Wurl, Sekretär für Jugendfragen bei der IG Metall, sprach über Vertrauensleute im Betrieb und ihre Aufgaben.



IGM-Bildungszentrum Sprockhövel, Europas größte Gewerkschaftliche Bildungsstätte

Seminare im Bildungsjahr 1972 im IGM-Bildungszen- trum Sprockhövel

Die IGM verfügt über mehrere Bildungsstätten. Die neueste und modernste Einrichtung ist das Bildungszentrum Sprockhövel, über das wir bereits im DDD (Nr. 4/71, Seite 5) berichteten. Die nachstehend aufgeführten Seminare sind ein Auszug aus dem Lehrplan 1971/72 der IGM. Berücksichtigt wurden nur solche Bildungsveranstaltungen, die im IGM-Bildungszentrum Sprockhövel durchgeführt werden.

Grundseminare für Akkord-, Lohn-, Gehalts- und Tarifkommissionsmitglieder.

- 9. Jan. bis 22. Jan. 1972
- 20. Febr. bis 4. März 1972
- 5. März bis 18. März 1972
- 4. Juni bis 17. Juni 1972

Seminare für vorbestimmte Zeiten (MTM). (Teilnahme am Grundseminar erwünscht.)

- 7. Mai bis 27. Mai 1972

Aufbau-seminare für Akkord-, Lohn-, Gehalts- und Tarifkommissionsmitglieder.

(Datenerfassung und -verarbeitung.)

Voraussetzung ist die vorausgegangene Teilnahme am Grundseminar.

- 16. April bis 29. April 1972

Aufbau-seminar für Akkord-, Lohn- und Tarifkommissionsmitglieder (Grundlohndifferenzierung). Voraussetzung ist die vorausgegangene Teilnahme an einem Grundseminar.

- 2. Jan. bis 8. Jan. 1972
- 9. April bis 15. April 1972

Aufbau-seminar für Gehalts- und Tarifkommissionsmitglieder (Voraussetzung ist die vorausgegangene Teilnahme an einem Grundseminar).

- 20. April bis 6. Mai 1972

Aufbau-seminar „Gehaltsdifferenzierung“ (Voraussetzung ist die vorausgegangene Teilnahme an einem Grundseminar).

- 3. April bis 8. April 1972

Aufbau-seminar „Leistungsbewertung Angestellte“ (Voraussetzung ist die vorausgegangene Teilnahme an einem Grundseminar).

- 19. März bis 25. März 1972

Seminar für menschengerechte Arbeitsplatzgestaltung (Voraussetzung ist die vorausgegangene Teilnahme an einem Grundseminar).

- 23. Jan. bis 5. Febr. 1972

Nur für hauptamtliche Funktionäre und auf Vorschlag der Verwaltungsstellen:

Kassierer der Verwaltungsstellen

- 9. April bis 15. April 1972
- 7. Mai bis 13. Mai 1972

Seminar für Revisoren in den Verwaltungsstellen (für hauptamtliche Funktionäre und AT-Angestellte).

- 9. April bis 15. April 1972
- 7. Mai bis 13. Mai 1972

Seminar für Pressearbeit in den Verwaltungsstellen

- 4. April bis 8. April 1972

Einführung in die Sozialethik und Gesellschaftspolitik (nur für Teilnehmer, die von den Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen vorgeschlagen werden).

- 2. Jan. bis 8. Jan. 1972
- 4. Juni bis 10. Juni 1972

Betriebsjugendvertretung, junge Vertrauensleute, Leiter von Jugendgruppen und Arbeitskreisen und Mitglieder der Ortsjugendausschüsse:

Jugendfunktionäre II

- 2. Jan. bis 15. Jan. 1972
- 16. Jan. bis 29. Jan. 1972
- 30. Jan. bis 12. Febr. 1972
- 13. Febr. bis 26. Febr. 1972
- 27. Febr. bis 11. März 1972
- 12. März bis 25. März 1972
- 3. April bis 15. April 1972
- 16. April bis 29. April 1972
- 30. April bis 13. Mai 1972
- 22. Mai bis 3. Juni 1972
- 4. Juni bis 17. Juni 1972
- 18. Juni bis 1. Juli 1972

Seminare für Berufsausbilder aus Industriebetrieben:

- 5. März bis 18. März 1972

Arbeitssicherheit I

Grundseminar für Betriebsratsmitglieder, Sicherheitsbeauftragte, Meister und Mitarbeiter aus Sicherheitsabteilungen auf Vorschlag der Bezirksleitungen und Verwaltungsstellen.

- 9. Jan. bis 15. Jan. 1972
- 5. März bis 11. März 1972
- 30. April bis 6. Mai 1972

Arbeitssicherheit II

Aufbau-seminare (Voraussetzung ist der Besuch des Seminars Arbeitssicherheit I)

- 13. Febr. bis 26. Febr. 1972

Arbeitssicherheit III

Leiter der Arbeitskreise „Arbeitssicherheit“ (Voraussetzung ist der Besuch der Seminare Arbeitssicherheit I und II)

- 19. März bis 25. März 1972

Sicherheit auf Werksbaustellen

Von Sicherheitsingenieur Rolf Meisel

Der wirtschaftliche Wettbewerb zwingt dazu, Werksanlagen ständig auf dem neuesten Stand der Technik zu halten. Daher sind Instandhaltungs- und Änderungsarbeiten, Um- und Neubauten unvermeidlich, die oft während der laufenden Produktion durchgeführt werden müssen. Eine Baustelle ist an sich schon ein gefährvoller Arbeitsplatz, liegt sie dann noch mitten im Betrieb, stellt sie an die Verantwortung aller Beteiligten hohe Anforderungen. Statistisch liegen in Baubetrieben die durchschnittliche Unfallhäufigkeit um 30 Prozent und die Unfallschwere um 40 Prozent höher als in anderen gewerblichen Betrieben. Die Ursache ist darin zu suchen, daß an Baustellen vielseitige Arbeitsgänge ineinandergreifen, an denen vielfach mehrere Firmen beteiligt sind und daß sich mit dem Fortschreiten des Bauwerkes ständig die Arbeitsplatzverhältnisse ändern.

Die Gefährdung steigt in einem ganz erheblichen Maße, wenn eine solche Baustelle in einem Betrieb liegt, in dem die Produktion möglichst ohne Einschränkung aufrecht erhalten werden soll. Gefährdet werden hierbei nicht nur die Beschäftigten der am Bau beteiligten Unternehmen, sondern auch unsere Mitarbeiter. Dabei gehen die Gefahren wechselseitig sowohl von der Baustelle als auch vom Betriebsgeschehen aus.

Um die Sicherheit auf der Baustelle wie im Betrieb zu garantieren, ist es vor allem notwendig, daß alle Beteiligten ständig bereit sind, vernünftig zusammenzuarbeiten. Dabei wird es unausbleiblich sein, daß mit dem Fortschreiten des Bauwerkes eigene Interessen dem gemeinsamen Ziel, das Bauwerk ohne Unfall termingerecht fertigzustellen, nachzuordnen sind.

Die Gesetzgeber in Bund und Ländern, die Baubehörden, Gewerbeaufsichtsämter und die Berufsgenossenschaften als Träger der gesetzlichen Unfallversicherung haben hierzu Gesetze, Verordnungen und Vorschriften erlassen. Entstandene Lücken oder auch unterschiedliche Auslegungen der Gesetze hat die Rechtsprechung beseitigt. In diesem Zusammenhang soll auf ein Urteil des Bundesgerichtshofes hingewiesen werden, das 1962 entschieden hat: Der Betriebsleiter eines Gewerbebetriebes hat die Pflicht gegenüber jedermann, der sich befugt im Betriebsbereich aufhält, Vorkehrungen gegen Unfälle zu treffen. Das heißt also, die Leitung eines Betriebes trägt nicht nur für die Sicherheit der eigenen Mitarbeiter die Verantwortung, sondern auch für alle Leute fremder Unternehmen, die sich im Betrieb zur Durchführung eines Auftrages aufhalten. Dabei beschränkt sich die Verantwortung auf die Gefahren, die sich aus dem Betriebsgeschehen ergeben.

Um ein höchstmögliches Maß an Sicherheit auf einer Werksbaustelle zu gewährleisten, werden bei uns bereits bei der Planung der Leiter des Projektes, die Montage- und Inbetriebsetzungsleitung und die oft zahlreichen Fachbauleiter durch den Leiter der Neubaubteilung verantwortlich mit ihren Aufgaben betraut. Spezielle Sicherheitsfragen und die in den letzten Jahren insbesondere aktuellen Fragen des Umweltschutzes werden oft schon Monate vor Baubeginn unter Einschaltung der Abteilung Arbeitsschutz mit den zuständigen Überwachungsbehörden geklärt.

Um die Gefährdung aller Beteiligten und Betroffenen so gering wie irgend möglich zu halten, werden bei uns vor Arbeitsbeginn unter Leitung des verantwortlichen Bauleiters mit allen Führungskräften der am Bau mitwirkenden Fremdfirmen und den vom Werk eingesetzten Fachbauleitern in einer Besprechung alle Sicherheitsfragen erörtert und entsprechende Schutz- bzw. Sicherheitsmaßnahmen festgelegt.

Trotz größter Bemühungen aller Seiten ist es leider unvermeidlich, daß mit dem Fortschreiten eines Bauwerkes Situationen eintreten können, die nicht vorausgesehen wurden. Hier appellieren wir an alle, mitzuhelfen, diese Situation zu meistern.

Bei Betriebsbaustellen wird es unvermeidlich bleiben, Unannehmlichkeiten in Kauf zu nehmen. Allein der gewohnte Weg zum Arbeitsplatz wird sich – vielleicht sogar täglich – ändern. Absperrungen sind zu beachten, Übergänge oder angelegte Unterführungen müssen benutzt werden.

Erlaubt es die Zeit, den Bauarbeitern zuzusehen, sollte das nur von einem sicheren Ort aus erfolgen. (Dieser Grundsatz gilt nicht nur für unsere Mitarbeiter, sondern auch für die Kollegen, die uns die neuen Arbeitsplätze schaffen.) Leider geschieht das aus Unkenntnis über den Produktionsablauf oft von Plätzen aus, an denen man nicht stehen bleiben sollte, weil jederzeit durch eventuell ausbrechendes Walzgut große Gefahren auftreten können. Hier bitten wir alle Mitarbeiter, die ja ihren Arbeitsbereich und damit die betriebsbedingten Gefahren genau kennen, mitzuhelfen, Unfälle zu vermeiden.

Belohnte Retter aus dem TN-Werk Duisburg



Dieter Focks

Bei Reparaturarbeiten an der Drahtstraße III hängte ein Mitarbeiter Bau-seile aus dem Kranhaken aus. In diesem Augenblick riß das Seil des sich aufwärts bewegendes Hilfshubes. Die Unterflasche fiel von der Laufkatze. Diese Gefahr beobachtete Focks, stieß seinen Kollegen zur Seite und rettete ihm damit wahrscheinlich das Leben.



Johann Kalmes

Bei der Walzung von Rippenstahl auf der Drahtstraße III wurde durch die Stabspitze der Abstreifmeißel weggerissen. Der freigewordene Stab flog in großem Bogen auf zwei Belegschaftsmitglieder zu, die in gebückter Haltung dabei waren, das Wassersammelbecken unter der Weiche frei und sauber zu machen. Haspelmann Kalmes sah die Gefahr, riß einen seiner Kollegen zur Seite, machte den anderen durch einen Zuruf auf die Gefahr aufmerksam und verhinderte somit, daß seine Kollegen verletzt wurden.



Gerhard Schartau

Beim Bundtransport wechselte ein Hubstapler über die Gleise an der Z-Halle, gleichzeitig wurde ein Zug der Werkseisenbahn in die Halle gedrückt. Diesen Vorgang beobachtete der Walzer Schartau. Durch einen Zuruf warnte er den Fahrer, der noch rechtzeitig abspringen konnte. Dadurch wurde lediglich der Hubstapler beschädigt und ein größeres Unglück verhindert.



Helmut Walter

Auf der Drahtstraße III schoß glühender Draht zwischen die beiden Kühlstrecken in den Schutzkasten, trat dort seitlich heraus und bedrohte einen mit dem Rücken zur Weiche stehenden Reserve-Staffelmann, der die erste Probe holen wollte. Haspelmann Walter erkannte die Gefahr für seinen Kollegen, riß ihn fort und kam dabei selbst zu Fall, wobei er sich leicht verletzte. Der von ihm gerettete Kollege wurde vor schweren Verbrennungen bewahrt.

PERSONALIEN

Die Thyssen Niederrhein AG, Oberhausen, und die Klöckner-Werke AG, Duisburg, teilen mit, daß **Prof. Dr.-Ing. Ludwig von Bogdandy** im freundschaftlichen Einvernehmen aus dem Vorstand der Thyssen Niederrhein AG ausscheidet, um zum 1. 3. 1972 einer Berufung in den Vorstand der Klöckner-Werke AG zu folgen. Er wird als Nachfolger von Dr. Werner Asbek, der mit Beginn des Jahres 1973 wegen Erreichens der Altersgrenze aus dem Vorstand ausscheidet, das technische Ressort des Unternehmensbereichs Eisen- und Stahlherzeugung übernehmen.

*

Bundeskanzler Willy Brandt dankte den Niederrheinern handschriftlich für die Glückwünsche zum Friedens-Nobelpreis:

Der Bundeskanzler

Über die guten Wünsche zur Verleihung des Friedens-Nobelpreises habe ich mich gefreut.

Es hat mich bewegt und ermutigt, daß die von so vielen als etwas Verbundenes wird, was uns alle angeht.

Herzlichen Danke!

Willy Brandt

*

Die Vollversammlung der Niederrheinischen Industrie- und Handelskammer Duisburg-Wesel wählte am 7. Dezember 1971 **Dr. Karl-Heinz Kürten**, Vorstandsvorsitzender der Thyssen Niederrhein AG, Vorstandsmitglied der ATH und Vorsitzender des Aufsichtsrates der WU, zu ihrem neuen Präsidenten. Er ist Nachfolger des am gleichen Tage zum Ehrenpräsidenten ernannten Professors Dr.-Ing. Dr. rer. nat. E. h. Heinrich Schackmann. Kürten gehört dem Präsidium der Niederrheinischen Industrie- und Handelskammer seit dem 25. August als Vertreter der Eisen- und Stahlindustrie des Kammerbezirks an.

*

Assessor Michael Müller, WU Hamm, Abteilung Marktforschung/Zentrale Absatzplanung/Unternehmensplanung, erhielt am 2. Dezember 1971 Prokura.

*

Dipl.-Ing. Hans-Günther Strathewerd, WU Hamm, Zentrales Auftrags- und Lieferwesen, erhielt am 2. Dezember 1971 Prokura.

*

Eugen Tack, Werksrentner und Altjubilär des TN-Werkes Duisburg, wurde für seine Verdienste um das Deutsche Jugendherbergswerk vom Präsidenten des DJH, Prof. Dr. Franz Pöggeler, mit der Richard-Schirrmann-Medaille ausgezeichnet. Der Niederrhein-Belegschaft ist Tack durch seine Vorträge im Rahmen der Jubilaren-Vereinigung und als Nikolaus bei den Weihnachtsfeiern in der Mercatorhalle noch aktiv verbunden.



Dr. Alfons Erenz, Leiter des Techn. Aufsichtsdienstes der Hütten- und Walzwerksberufsgenossenschaft Essen, während seines Referates.



V. i. n. r. Oberregierungsgewerbe- rat Hans Egon Glomsda und Gewerbeinspektor Klaus Lemanski vom Staatl. Gewerbeaufsichtsamt Duisburg.

Weniger Unfälle im Werk Duisburg

TN-Werk Duisburg	lfd. Jahr	letz. Gesch. Jahr
Belegschaft	2691	2696
Betriebsunfälle		
Erstverletzungen	160	163
AU 1-3 Tage	6	2
meldepfl. Unf.ges.	25	29
1000-Mann-Quote Werk Duisburg	9,2	10,6
Wegeunfälle		
Gesamt	3	4
Ausfalltage		
Gesamt	603	719
Betr.-Unf. ges.	529	632
je Betr.-Unf.	22	24
Wegeunf. ges.	76	86
je Wegeunfall	27	26
Vorbel.-Beträge	9275	11516
VB aufgelaufen	111300	138200

Aussprache der Sicherheitsbeauftragten im TN-Werk Duisburg

Zu einem Erfahrungsaustausch mit ihren Vorgesetzten und Meistern trafen sich am 3. November im Werkskasino die Sicherheitsbeauftragten des TN-Werkes Duisburg. Diese Aussprachen sind vom Sicherheits-Beauftragten-Ausschuß des Werkes angeregt worden und finden zweimal jährlich statt.

Sicherheitsingenieur Meisel begrüßte die Sicherheitsbeauftragten und als Gäste der Veranstaltung Oberregierungsgewerbe- rat Glomsda und Gewerbeinspektor Lemanski vom Staatlichen Gewerbeaufsichtsamt Duisburg und den Leiter des Technischen Aufsichtsdienstes der Hütten- und Walzwerks-Berufsgenossenschaft Essen, Dr. Alfons Erenz, der über das Thema „Der Sicherheitsbeauftragte, Mittler in Fragen der Arbeitssicherheit zwischen Betriebsleitung, Meister und Mitarbeiter“ ein Referat hielt. Der Redner behandelte die Rechtsstellung und ging dann auf psychologische Aspekte ein. Aus jeder echten Hilfe müsse Nutzen entspringen, der nicht immer materieller Art sein müsse, sondern auch ideell sein könne. Dieser Nutzen sei die Grundlage der Freundschaft. Wo kein Nutzen erkennbar sei, lösten sich Bindungen und damit Freundschaften. Erenz ging auch auf die Problematik besonders unfallgefährdeter Mitarbeiter ein und rechnete dazu auch die ausländischen Arbeitnehmer. Verständigungsschwierigkeiten sah er als Ursache dafür an. Diese Vermutung wurde ihm in der Diskussion vom Sprecher des Sicherheitsbeauftragten-Ausschusses Alfred Schnautz bestätigt. Ein anderer Diskussionsredner wies gewisse Klischeevorstellungen zurück, wie sie in dem Referat über ausländische Arbeitnehmer angeklungen waren.

Die verhältnismäßig kurze Diskussion erklärte sich aus der Tatsache, daß die Sicherheitsbeauftragten in den einzelnen Betrieben des TN-Werkes Duisburg monatlich zusammenkommen und dabei die anstehenden Probleme besprochen werden. Eine echte Zusammenarbeit zwischen Meisterschaft und Sicherheitsbeauftragten sei daher in Hochfeld seit langem schon gesicherte Praxis, bestätigte Sicherheitsingenieur Meisel. An Hand von Statistiken (siehe Tabelle) wies Meisel nach, daß gegenüber dem letzten Geschäftsjahr die Unfälle im Werk Duisburg weiter zurückgegangen sind. Erfreulich ist dabei festzustellen, daß Unfälle mit schweren Verletzungen bereits seit Jahren rückläufig sind.



Arbeitsdirektor Kübel (links), Technischer Vorstand Dr. Nürnberg (rechts) und Betriebsratsvorsitzender Horst Laroche (links daneben) beglückwünschten die Jubilare (Bildmitte 50-Jahr-Jubililar Heinrich Oberhäuser) mit Handschlag.

Ehrung der Jubilare des TN-Werkes Duisburg

Auch unter dem neuen Firmennamen Thyssen Niederrhein wurde eine alte Tradition der früheren Niederreinschen Hütte fortgesetzt: Am 28. Oktober fand in der Gaststätte Kornweibel in Duisburg-Rahm die diesjährige Ehrung der Jubilare des TN-Werkes Duisburg statt.

Arbeitsjubilare sein, das heißt nicht nur fünfzehn oder mehr Dienstjahre am Arbeitsplatz abgeleistet zu haben; das schließt auch ein vielfältiges Erleben wechselnder politischer und wirtschaftlicher Ereignisse mit ein. Krisenzeiten, wie sie jetzt die deutsche Stahlindustrie erfährt, sind den Arbeitsjubilaren nicht unbekannt. Manche unter ihnen machten noch weit schlimmere Zeiten durch. Deshalb gönnten alle Kollegen den Jubilaren diesen Ehrentag, an dem sie einige Stunden fröhlich beisammensein und unbeschwert feiern konnten.

Schon während der Kaffeetafel gab es an allen Tischen unter Jubilaren, Kollegen und Vorgesetzten eine angeregte Unterhaltung. Alte Erinnerungen wurden aufgefrischt und später bei einem frohen Umtrunk an der Theke fortgesetzt. Nach dem offiziellen Programm wagten sich auch die ältesten unter den Jubilarinnen

und Jubilaren mit ihren Lebensgefährten oder Kollegen auf die Tanzfläche.

Arbeitsdirektor Friedrich Kübel begrüßte unter den Ehrengästen den früheren NH-Aufsichtsratsvorsitzenden und das jetzige TN-Aufsichtsratsmitglied Regierungspräsident i. R. Kurt Baurichter als „einen lieben Freund des Hochfelder Werkes, der immer da war, wenn ihn die Belegschaft brauchte und er von Nutzen sein konnte“, das frühere NH-Aufsichtsratsmitglied Landtagsvizepräsident i. R. Alfred Dob-

bert, der „zu den großen Alten in der Politik des zwanzigsten Jahrhunderts“ gehöre, TN-Aufsichtsratsmitglied MdL Ernst Ermert, die Geschäftsführer Albrecht und Schlotter von der TN-Beteiligung Vereinigte Schraubenwerke, Erich Helmerich und Karl Hommrich vom Vorstand der Jubilarenvereinigung, die Mitglieder der Vertrauenskörperleitung und des Betriebsrates, IGM-Bevollmächtigten Reinhart Bulitz, Techn. Werkstdirektor Dietl und die Direktoren Fabricius und Kersten. Den Jubilaren dankte Kübel, daß sie den Geist der Verbundenheit durch die Jahrzehnte hindurch bewahrt und damit bewiesen hätten, was heute selten sei: daß man sich auf sie habe verlassen können und auch verlassen habe. Weil sie ihre Erfahrungen nicht nur für sich gesammelt, sondern auch an andere weitergegeben hätten, sei mitgeholfen worden, dem Unternehmen einen Stamm qualifizierter Mitarbeiter zu sichern.

Auf die Wirtschaftslage eingehend sagte Kübel, seine früher geäußerten Befürchtungen hätten sich leider nicht nur bestätigt, sondern ein größeres Ausmaß angenommen als vorausgesehen. Bei einem Abschwung der innerdeutschen Stahlkonjunktur habe man früher auf ausländische Abnehmer ausweichen können. Durch die währungspolitischen Maßnahmen der Bundesregierung sei dieser Ausweg verschlossen. Seit Frühjahr 1969 betrage der Wettbewerbsnachteil gegenüber den USA 27 Prozent des Verkaufspreises. Frankreich habe gegenüber den



Jubilare, Kollegen und Vorgesetzte saßen an einem Tisch. Hier amüsieren sich beim artistischen Programm v. l. n. r. Betriebsratsmitglied Ernst Mohr, 50-Jahr-Jubililar Karl Posth mit Gattin und sein früherer Abteilungsleiter Hermann Claaßens.

Jede Jubilarin und jeder Jubilar erhielt eine wertvolle Uhr zum Geschenk. Auf unserem Bild 40-Jahre-Jubilar Anton Urban mit Gattin.

Stahlherstellern in der BRD zur Zeit einen Preisvorteil von 30 Prozent. Dieser wirtschaftlichen Entwicklung sei mit dem Abbau von Mehrarbeit nicht zu begegnen gewesen, und Kurzarbeit mußte eingeführt werden. Das wirkte sich auf das Einkommen der Mitarbeiter aus. Noch zeige sich kein Silberstreif am Horizont, aber die Unternehmensleitung täte alles, um die Lasten so gering wie möglich zu halten und so gerecht wie möglich zu verteilen.

Betriebsratsvorsitzender Horst Laroche übermittelte die Glückwünsche des Betriebsrates und der Belegschaft und ging in seiner Ansprache ebenfalls auf die kritische wirtschaftliche Lage in der gesamten eisenschaffenden Industrie ein, die nach seiner Auffassung nichts mehr mit einer Normalisierung der Konjunktur zu tun habe. Die Wirtschaftskrise sei nicht nur strukturbedingt, sondern eine Ausweitung der Disharmonie internationaler Währungsparitäten. Davon würden in erster Linie die Arbeitnehmer betroffen. Seit dem 4. Oktober stünden in den TN-Werken Duisburg und Oberhausen 1600 Kolleginnen und Kollegen bereits in Kurzarbeit. Daß deren Lohn- und Gehaltseinbußen bezogen auf den Ausgleich zur tariflichen Arbeitsausfallzeit je nach Familienstand nur ein bis sieben Prozent betrügen, sei kein Trost, denn durch Wegfall der Mehrarbeit in den konjunkturell guten Jahren schmälere sich das Einkommen um rund vierhundert DM und mehr. Die Angst um einen weiteren Abbau von Produktionsstunden würde immer größer. In den von der Kurzarbeit betroffenen Betriebsbereichen sei daher eine große Fluktuation zu erwarten. Die Folgen, eine Abwanderung von qualifizierten Fachkräften, könnten bei einem Wiederbeleben der Konjunktur katastrophale Auswirkungen haben. Laroche hielt deshalb einen überstürzten Arbeitsplatzwechsel für wenig sinnvoll und versicherte, es sei nicht nur ein bloßes Lippenbekenntnis, wenn Arbeitsdirektor und Betriebsrat sämtliche möglichen sozialen Hilfsmaßnahmen zugesichert hätten. Für Wirtschaft und Demokratie aber sei es von entscheidender Bedeutung, ob es der Regierung gelänge, die Vollbeschäftigung und das Wachstum nachhaltig zu sichern.

Arbeitsdirektor Kübel, Betriebsratsvorsitzender Horst Laroche und Techn. Vorstand Dr. Nürnberg beglückwünschten

Viel Beifall gab es für das artistische Programm. Hier das Equilibristen-Paar Pott-
hof & Conny.



mit Handschlag 48 Jubilarinnen und Jubilare, darunter 9 mit 15 Dienstjahren, 27 mit 25 und je 6 mit 40 bzw. 50 Dienstjahren. Jede Jubilarin und jeder Jubilar erhielt als Anerkennung für seine Treue von der Werksleitung eine wertvolle Uhr zum Geschenk. Den Dank der Jubilare sprach Theodor Braschoss.

Die Veranstaltung war vom Leiter der Sozialabteilung Heinz Hümb's und seinen Mitarbeitern Wilhelm Berten und Werner Nachtsheim ausgerichtet und gut organisiert worden. Zu Unterhaltung und Tanz spielte die Kapelle Alwin Weber. Durch das artistische Programm führte Karl Schäfer als Conferencier. Gekonnte Equilibristik (= Gleichgewichtskunst) zeigten Pott-
hof & Conny, mit allerlei Zauberkunststückchen verblüfften Bernini und Ly, und mit einer lustigen Musikalnummer erfreuten Bernd & Cora.



Schwerbeschädigte im TN-Werk Duisburg

Im TN-Werk Duisburg versammelten sich am 28. Oktober die Schwerbeschädigten und Schwerbehinderten im Belegschafts-Versammlungsraum am Tor II und wählten den Schwerbeschädigtenausschuß. Als Vertrauensmann wurde Heinrich Peters wiedergewählt. Neu gewählt wurden als Schwerbeschädigten-Vertrauensmann-Vertreter Wilhelm Mostert, als Schriftführer Hans Zimmermann (der dieses Amt nach dem Weggang von Wilhelm Riether zur ATH bereits kommissarisch verwaltet hatte) und als Schwerbeschädigten-Obleute Werner Zahn und Willi Junkermann (Wiederwahl).

Werner Kraus von der IGM Ortsverwaltung Duisburg referierte über die Begriffe der Berufsunfähigkeit und den Kreis der Tätigkeiten, nach dem die Erwerbsfähigkeit eines Versicherten zu beurteilen sei, sowie die zumutbaren Tätigkeiten für Schwerbeschädigte nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts. Kraus führte u. a. aus, daß bei einer Berufsunfähigkeit eines Behinderten oder Schwerbeschädigten ein unbegrenzter Nebenverdienst ohne Gefährdung der Berufsunfähigkeitsrente möglich sei.

Die in der Diskussion aufgeworfene Frage, ob ein Behinderter oder Schwerbeschädigter, der eine Rehabilitationsmaßnahme ablehne, mit dem Verlust der Rente rechnen müsse, wurde von dem Redner bejaht.

Ratschläge zur Ernährung für ältere Menschen

Unter dem Thema „Was kann der ältere Mensch für seine Gesundheit tun?“ begann die Jubilaren-Vereinigung im März eine Vortragsreihe, die vom damaligen Werksarzt Dr. med. Morgenstern eröffnet wurde. Diese Veranstaltung wurde an zwei Nachmittagen im Oktober fortgesetzt. Diesmal erteilte Diätassistentin Ilse Bremer (Bad Homburg) „Zeitgemäße Ratschläge zur gesunden Ernährung im Alter“. Die Veranstaltung war sehr gut besucht. Der 1. Vorsitzende der Jubilaren-Vereinigung, Heinz Hümb's, konnte unter den Gästen auch Direktor Fabricius und Betriebsratsvorsitzenden Laroche begrüßen. Im Anschluß an die Ausführungen fand eine rege Diskussion statt.

Der DIREKTE DRAHT

Werkzeitschrift der Thyssen Niederrhein AG Werk Duisburg und der Westfälischen Union AG in Hamm, Gelsenkirchen, Lippstadt, Altena, Oesede, Neheim-Hüsten und Schwerte.

Herausgeber: Thyssen Niederrhein AG Werk Duisburg
Verantwortlich: Direktor Friedrich Kübel

Redaktionsleitung und Gestaltung:
Gerhardpaul Friedrich

Mitarbeiterin in der Textredaktion: Inge Rosenbach

Fotos: Johanna Hölcher, Kurt G. Papner (einschl. Titel).

Anschrift der Redaktion:

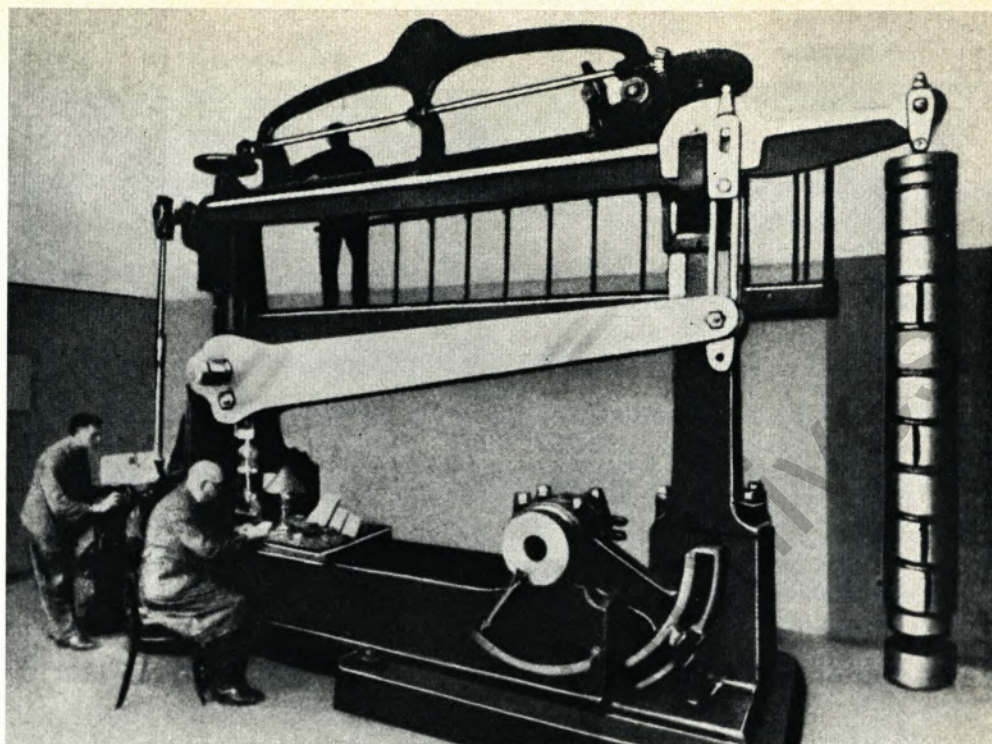
Thyssen Niederrhein AG Werk Duisburg, Werkredaktion, 41 Duisburg, Wörthstraße 110, Postfach 556, Telefon-Direktwahl (021 31) 6 06 - 79 86

Die Aufgaben der mechanischen Werkstoffprüfung

Von Dipl.-Ing. W.-D. Brand

Nach Einführung in die Untersuchungsmethoden der metallografischen Abteilung (siehe DDD 5/71) befaßt sich dieser Bericht mit der mechanischen Werkstoffprüfung im TN-Werk Duisburg.

Die Entwicklung der Werkstoffprüfung geht auf die Neugierde und den Wissensdurst der Menschen mit Eintritt in das technische Zeitalter zurück, mehr über die Werkstoffe und ihre Verwendbarkeit zu erfahren, die sie im täglichen Leben umgeben. So weiß man schon von ersten Untersuchungen und theoretischen Überlegungen über das elastische Verhalten von G. Galilei (1564–1642), von R. Hook (1635–1703) oder von dem großen deutschen Philosophen und Naturwissenschaftler G. W. Leibniz (1646–1716). Aber die ersten systematischen Festigkeitsversuche mit dem Ziel, Kennwerte für die Abnahme von Stahl festzulegen, nahmen etwa erst um 1800 ihren Ausgang von England, dem damals führenden Industrieland. Vorwiegend wurden ganze Konstruktionselemente untersucht. Die Durchführung von Festigkeitsversuchen an Proben verlangte den Bau von Prüfmaschinen, die das Messen der beim Ver-



Erste 1862 bei der Firma Krupp aufgestellte Materialprüfmaschine.

such auftretenden Kräfte gestattete. Schon im Jahre 1758 hatte der Franzose Perronet eine Zug-Druck-Biege-Prüfeinrichtung entwickelt. Beim Bau einer Kettenbrücke über die Lahn setzte J. W. Lossen 1829 eine Maschine zum Prüfen des Kettenvormaterials ein. L. Werder entwarf 1852 im Auftrag der Bayrischen Staatsbahnen die erste allgemein bekannt gewordene Prüfmaschine. Die Firma Krupp stellte 1862 die erste aus England bezogene Werkstoffprüfmaschine für Zugversuche an Proben auf. Während vor 1850 die Festigkeitseigenschaften der Stähle nur in vereinzelten Fällen bestimmt werden konnten, wurden jetzt immer mehr Festigkeitsprüfungen durchgeführt und „Probieranstalten“ bzw. Werkstoffprüfungen eingerichtet.

Die wichtigste Eigenschaft eines Werkstoffes ist seine Festigkeit. Sie wird im allgemeinen durch einen Zerreißversuch bestimmt. Um diesen Versuch durchzuführen, muß der Querschnitt des Probestabes, z. B. eines Drahtabschnittes, ausgemessen werden. Anschließend werden auf der Probenoberfläche Meßmarken eingeritzt, die es ermöglichen, die Verlängerung der Probe während und nach dem Zerreißversuch zu ermitteln. Diese so vorbereitete Probe wird nun in die Zerreißmaschine eingespannt und zügig bis zum Bruch gereckt. Dabei darf die Belastungs-

geschwindigkeit nicht zu groß sein, um die Meßergebnisse nicht zu verfälschen. Läßt man von der Maschine die Kraft, mit der die Probe belastet wird, über der jeweiligen Länge der Probe aufschreiben oder mißt diese Werte und zeichnet sie anschließend auf, so erhält man ein Kraft-Verlängerungs-Schaubild, wenn man die Belastungskraft auf den Probenquerschnitt bezieht ein Spannungsdehnungsdiagramm, aus dem alle kennzeichnenden mechanischen Eigenschaften der Zerreißprobe abgelesen werden können. Die Elastizitätsgrenze gibt z. B. die Spannung an, bis zu der eine Probe gereckt werden kann, ohne bei der späteren Entlastung eine bleibende Verlängerung auf-

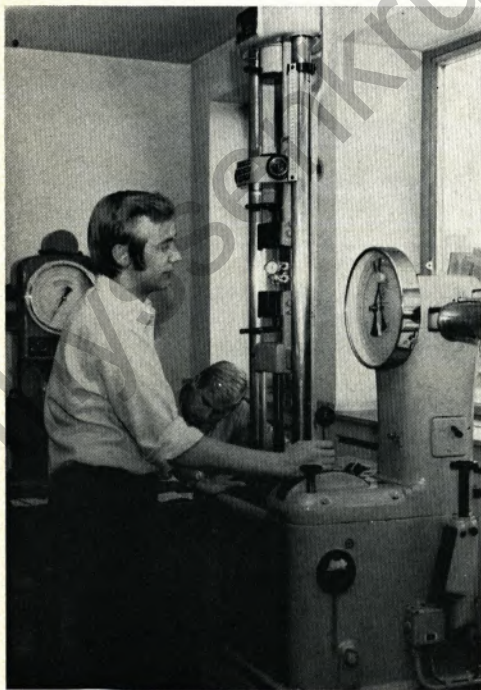
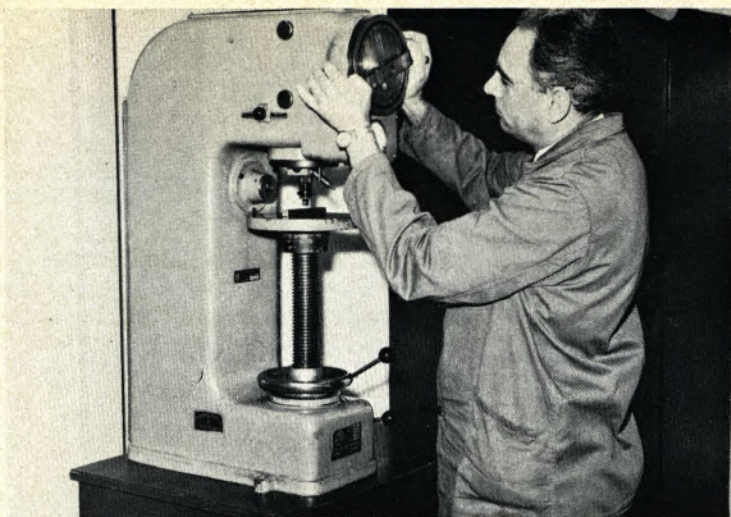


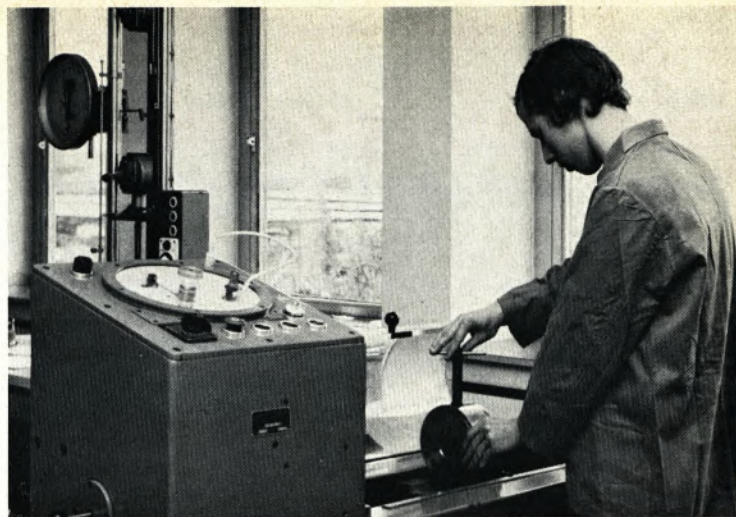
Bild links: Rolf Bongart und Egbert Schacht bei der Durchführung eines Zerreißversuches mit Feindehnungsmessung zum Bestimmen der 0,2-Grenze.

Bild rechts: Herbert Klein bei der Durchführung eines Kerbschlagbiegeversuches.





Horst Neuhaus bei der Härtemessung eines Stahles am Dia-Testor.



Hans-Michael Gündisch spannt eine Drahtprobe in die Verwindemaschine zum Durchführen eines Torsionsversuches.

zuweisen. Für alle Bauteile ist diese Kenngröße von größter Bedeutung, denn würde beispielsweise ein Brückenträger eine Last tragen, die im Stahl eine Spannung hervorruft, die größer als die Elastizitätsgrenze ist, dann würde der Träger bleibend verformt werden und eine Durchbiegung erfahren. Bei Belastungen unterhalb der Elastizitätsgrenze verhält sich Stahl wie ein Gummiband. Bei der Entlastung geht der Werkstoff auf seine Ausgangslänge zurück. Da die Elastizitätsgrenze nur mit sehr aufwendigen Mitteln annähernd genau bestimmt werden kann, bedient man sich in der Praxis der 0,2-Grenze oder der Streckgrenze. Die 0,2-Grenze gibt die Spannung an, bei der die Probe eine bleibende Verformung von 0,2 Prozent nach der Entlastung erfahren hat. Die obere Streckgrenze prägt sich bei allen niedrig kohlenstoffhaltigen Stahlgüten gut aus und zeigt die Spannung an, nach deren Überschreiten die Probe eine starke Verlängerung erleidet. Man spricht von einem Fließen des Werkstoffes. Die letzte wichtige Kenngröße, die das Spannungsdehnungsdiagramm aufweist, ist die Zugfestigkeit. Sie stellt die Zugspannung dar, bei der die Probe zu Bruch geht. An der gerissenen Probe werden aus deren Verlängerung und deren Einschnürung an der Bruchstelle noch weitere Eigenschaften bestimmt. Die Bruchdehnung bzw. die Brucheinschnürung. Sie geben über die Plastizität des Werkstoffes Auskunft.

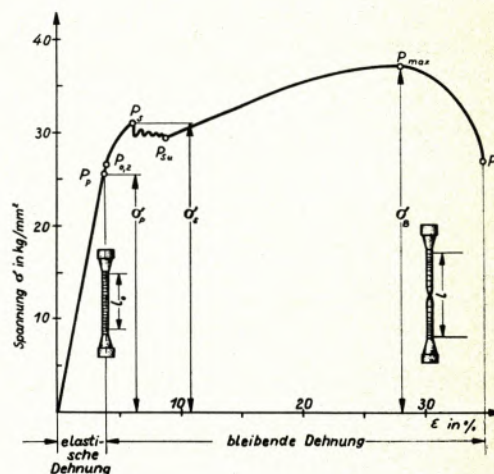
Häufig sind die Proben, die zur Untersuchung angeliefert werden, so klein, daß sie nicht mehr in eine Zerreißmaschine eingespannt werden können, z. B. Nieten, Muttern oder Schrauben. Dann wird die Härte des Stahles gemessen. Sie bezeichnet den Widerstand, den ein Körper dem Eindringen eines anderen härteren Körpers entgegensetzt. Ein häufig angewandtes Verfahren ist z. B. die Härteprüfung nach Brinell. Bei diesem Verfahren wird eine gehärtete Stahlkugel mit einer be-

stimmten Last in das Prüfstück gedrückt. Nach etwa zehn Sekunden wird die Probe entlastet und der verbleibende Eindruckdurchmesser mit einem im Härteprüfgerät eingebauten Meßmikroskop ausgemessen. Aus dem Kugel- und dem Eindruckdurchmesser wird nur die Oberfläche des Eindruckes berechnet. Die Brinellhärte ergibt sich dann aus der durch die Eindruckoberfläche dividierten Belastung. Durch umfassende Untersuchungen von Härte und Zugfestigkeit gleicher Proben wurden Umrechnungsfaktoren aufgestellt, die das Umwandeln der gemessenen Härtewerte in Zugfestigkeitswerte ermöglichen.

Ein Maß für die Plastizität bzw. die Verformungsfähigkeit eines Stahldrahtes stellen die technologischen Meßwerte aus Verwinde- oder Hin- und Herbiegeversuchen dar. Hier werden die Drähte in Maschinen eingespannt und bis zum Bruch verwunden bzw. hin- und hergebogen. Die Untersuchungen werden vielfach an gezogenen Drähten ausgeführt, um Auskunft darüber zu erhalten, ob der Draht für die weitere Verarbeitung noch genügend Verformungsfähigkeit besitzt oder ob der Draht durch ein Zwischenglühen wieder verformbar gemacht werden muß.

Das Verhalten eines Stahles bei schlagartiger Beanspruchung interessiert ganz besonders. Zähne Werkstoffe sind geeigneter als spröde. Diese Eigenschaft wird im Kerbschlagbiegeversuch gemessen. Eine gekerbte Probe wird auf ein Widerlager gelegt und mit einem Pendelhammer durch das Lager geschlagen. Zähne Werkstoffe werden verbogen und durch das Widerlager gezogen oder brechen erst nach größerer Verformung; sprödere Stähle gehen zu Bruch und verformen sich dabei wenig oder gar nicht. Als Maß der Zähigkeit wird die Schlagarbeit berechnet, die zum Zerschlagen der Probe aufgewendet werden mußte.

Die Grundlage für die Verwendbarkeit eines Werkstoffes bildet sein Festigkeitsverhalten. Daher ist es das Ziel der mechanischen Werkstoffprüfung, wie die bisher gemachten Ausführungen darzulegen versuchten, vorzugsweise den Widerstand des Werkstoffes gegen Verformung und die Verformungsfähigkeit bis zum Bruch zu bestimmen. Die richtige Wahl eines Werkstoffes und seine wirtschaftliche Ausnutzung in den daraus gefertigten Konstruktionen ist nur dann gegeben, wenn seine Eigenschaften bekannt sind. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, diese Eigenschaften durch die Werkstoffprüfung festzulegen und zu überwachen.



Spannungsdehnungsschaubild eines niedrig C-haltigen Stahles

P_p	= Elastizitätsgrenze	= σ_p
$P_{0,2}$	= 0,2-Grenze	= $\sigma_{0,2}$
P_s	= obere Streckgrenze	= σ_s
P_{su}	= untere Streckgrenze	= σ_{su}
P_{max}	= Zugfestigkeit	= σ_B
P_R	= Bruchfest	

P = Kraft in Kilogramm, σ (griech. Sigma) = Spannung in Kilogramm/Quadratmillimeter, ϵ (griech. Epsilon) = Dehnung in Prozent.

Das neue Betriebsverfassungsgesetz

Der Bundestag hat am 10. November 1971 ein neues Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) verabschiedet. Wegen der großen Bedeutung dieses Gesetzes für die Arbeit der Betriebsräte, aber auch für jeden einzelnen Arbeitnehmer, wird im folgenden ein Überblick über die wichtigsten Reformpunkte des neuen BetrVG nach der vom Bundestag verabschiedeten Fassung gegeben.

Mit diesem Gesetz wird eine tiefgehende Reform der seit 1952 geltenden Betriebsverfassung eingeleitet. Über die Notwendigkeit einer Reform waren sich schon seit etwa 1967 alle Fraktionen des Bundestages und die Tarifpartner einig, so daß 1967 und 1968 Entwürfe der CDU/CSU und der SPD und im März 1969 auch der FDP zu einer Neufassung bzw. Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes vorgelegt wurden. In der fünften Legislaturperiode des Bundestages wurden diese Entwürfe nicht mehr abschließend beraten, der Problemkreis wurde jedoch Ende 1969 in das Programm der neuen Bundesregierung aufgenommen. Ein neuer Regierungsentwurf wurde dann im Dezember 1970 dem Bundestag zugeleitet und zusammen mit einem entsprechenden Entwurf der Opposition am 11. Februar 1971 in erster Lesung behandelt. Das Parlament überwies beide Entwürfe an den zuständigen Ausschuß für Arbeits- und Sozialordnung zur Beratung. Der Ausschuß hat sich in 23 Sitzungen und vier öffentlichen Anhörungen von Sachverständigen intensiv mit den Entwürfen befaßt und zum Teil erhebliche Änderungen vorgenommen. Am 10. November 1971 wurde die Ausschußfassung schließlich mit 264 gegen 212 Stimmen verabschiedet.

Das neue BetrVG soll erstmals für die im Frühjahr 1972 zu wählenden Betriebsräte gelten. Die Betriebsratswahlen waren in Zusammenhang mit der Reform der Betriebsverfassung bereits um ein Jahr verschoben worden.

Das neue Gesetz (132 Paragraphen) ist wesentlich umfangreicher als das alte (92 Paragraphen). Es sind nicht einzelne Vorschriften des geltenden Rechts geändert worden, sondern der Gesetzgeber hat eine neue Kodifikation (= systematische Erfassung aller Rechtsnormen eines Sachgebietes in einem Gesetzeswerk) des gesamten Betriebsverfassungsrechts vorgenommen. Der Aufbau entspricht in der groben Gliederung ungefähr dem des alten BetrVG; ein Vergleich der Inhaltsübersichten zeigt jedoch, daß bei einzelnen Abschnitten

zum Teil erhebliche Unterschiede bestehen, etwa durch Aufnahme neuer Titel und detaillierterer Gliederung in Unterabschnitte.

Völlig neu ist ein Abschnitt zur Rechtsstellung des einzelnen Arbeitnehmers im Betrieb. Erstmals werden dem Arbeitnehmer in Angelegenheiten, die ihn selbst und seinen Arbeitsplatz betreffen, eigene Rechte der Information, der Anhörung, Erörterung und Beschwerde gegeben.

Im kollektivrechtlichen Bereich werden die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrats auf wichtigen Gebieten erweitert. Die Fragen der Beteiligung der Arbeitnehmer in den Unternehmensorganen sind jedoch ausgeklammert. Nach Auffassung der Bundesregierung müssen diese Fragen einer Neuregelung des Unternehmensverfassungsrechts vorbehalten bleiben. Um keine gesetzliche Lücke entstehen zu lassen, gelten die Bestimmungen des alten BetrVG über die Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat weiter.

Bei der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten wird der im geltenden Recht vorgesehene Mitbestimmungskatalog erweitert. Für den Bereich des Arbeitsschutzes sieht das neue Gesetz eine noch engere Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat, Arbeitgeber und den zuständigen Behörden vor.

Von erheblicher Bedeutung ist die Regelung von Fragen der Arbeitsplatzgestaltung und des Arbeitsablaufs. Auf diesem Gebiet werden dem Betriebsrat besondere Unterrichts-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte eingeräumt. Es soll erreicht werden, daß die Auswirkungen von Maßnahmen auf diesen Gebieten auf die Arbeitnehmer bereits im Zustand der Planung berücksichtigt werden. Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse sollen Grundlage und Maßstab zur Beurteilung sein. Der Betriebsrat ist berechtigt, Korrektur- oder Ausgleichsmaßnahmen zu verlangen, wenn an Arbeitsplätzen unzumutbare Belastungen auftreten, weil der Arbeitgeber offensichtlich Erkenntnisse der Arbeitswissenschaft und der Arbeitsplatzgestaltung außer acht gelassen hat.

Im Bereich der Mitwirkung und Mitbestimmung bei personellen Angelegenheiten werden die Rechte des Betriebsrats ebenfalls verstärkt. Die Beteiligung des Betriebsrats setzt jetzt bereits bei Entscheidungen in den Bereichen der Personalplanung, Personalführung und der

Personalbeurteilung ein. Bei der Aufstellung von Personalfragebogen, von Beurteilungsgrundsätzen und von Richtlinien über die Personalauswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen erhält der Betriebsrat ebenfalls ein Mitbestimmungsrecht. In Betrieben mit mehr als 1000 Arbeitnehmern kann die Aufstellung solcher Richtlinien vom Betriebsrat erzwungen werden.

Beim Entwurf dieser Bestimmungen ging man davon aus, daß gerade diese Fragen des Personalwesens besonders in größeren Betrieben zunehmend an Bedeutung gewinnen. Eine rationale Personalwirtschaft wird Angesichts der Knappheit des Faktors Arbeit und der Kostenentwicklung immer wichtiger. Rationales Wirtschaften setzt jedoch auf allen Gebieten Planung voraus. Der Betriebsrat erhält hier Informations- und Beratungsrechte; er kann eigene Initiativen entwickeln und dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und deren Durchführung vorlegen. Nach neuem Recht kann der Betriebsrat auch vom Arbeitgeber verlangen, offene Arbeitsplätze zunächst innerhalb des Betriebes auszuschreiben.

Im Zusammenhang mit einer rationalen Personalwirtschaft gewinnen auch Berufsausbildung sowie berufliche Fortbildung und Umschulung an Bedeutung. Das Gesetz gibt deshalb auch auf diesem Gebiet dem Betriebsrat ein verbessertes Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrecht. Bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsausbildung besteht ein echtes Mitbestimmungsrecht. Außerdem wird der Betriebsrat an der Bestellung der Ausbilder beteiligt.

Die Rechte des Betriebsrats bei Einstellungen, Eingruppierungen, Versetzungen und Umgruppierungen sind ebenfalls erweitert worden. Der Arbeitgeber ist nach dem neuen Gesetz verpflichtet, grundsätzlich vor der Durchführung solcher Maßnahmen die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen. Nur in Fällen von besonderer Dringlichkeit kann der Arbeitgeber personelle Maßnahmen ohne die Zustimmung des Betriebsrats vorläufig durchführen. Er darf jedoch, wenn der Betriebsrat die Voraussetzung der besonderen Dringlichkeit bestreitet, seine Maßnahmen nur aufrechterhalten, wenn er beim Arbeitsgericht die Feststellung der Rechtmäßigkeit seiner Maßnahme beantragt. Im übrigen kann die Beachtung des Mitbestimmungsrechts bei Einstellungen usw. gerichtlich durch Bußgelder erzwungen werden.

Bei der Kündigung ist die Rechtsstellung des Betriebsrats und der Arbeitnehmer verstärkt worden. Der Arbeitgeber muß jetzt den Betriebsrat vor jeder Kündigung hören und ihm die Gründe mitteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist kraft Gesetzes rechtsunwirksam. Darüber hinaus hat der Betriebsrat bei allen ordentlichen Kündigungen das Recht, aus im Gesetz näher umschriebenen Gründen zu widersprechen. In einem anschließenden Kündigungsschutzverfahren kann das von Bedeutung sein. In diesem Zusammenhang ist ein legaler Widerspruchsgrund von besonderem Interesse. Der Betriebsrat ist nämlich berechtigt, einer Kündigung zu widersprechen, wenn der zu kündigende Arbeitnehmer ggf. nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder unter geänderten Arbeitsbedingungen an einen anderen Arbeitsplatz im gleichen Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann.

Im Bereich der Mitwirkung und Mitbestimmung bei wirtschaftlichen Angelegenheiten wird der Wirtschaftsausschuß beibehalten, jedoch als reiner Betriebsratsausschuß, der auch allein vom Betriebsrat bestellt wird; dabei können leitende Angestellte berufen werden. Der Unternehmer ist verpflichtet, an den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses teilzunehmen.

Bei unternehmerisch-wirtschaftlichen Entscheidungen mit der Möglichkeit, daß eine bestimmte Zahl von Arbeitnehmern entlassen wird oder anderweitige wesentliche Nachteile erleidet, erhält der Betriebsrat ein abgestuftes Mitwirkungs- bzw. Mitbestimmungsrecht. Während das alte Gesetz solche Rechte an bestimmte katalogmäßig umschriebene Formen der Betriebsänderung knüpft, wird jetzt nur noch darauf abgestellt, daß eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmern des Betriebes infolge solcher Entscheidungen Nachteile erleiden kann. Der Unternehmer ist in Betrieben mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern verpflichtet, bereits bei der Planung solcher unternehmerisch-wirtschaftlichen Entscheidungen den Betriebsrat umfassend zu informieren und mit ihm zu beraten. Im Bereich der Auswirkungen solcher Entscheidungen auf die Arbeitnehmer besitzt der Betriebsrat ein echtes Mitbestimmungsrecht. Die Aufstellung eines Sozialplans ist obligatorisch. Kommt ein solcher Sozialplan nicht durch freiwillige Vereinbarung zustande, so entscheidet die Einigungsstelle.

Das Gebot zur vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ist unverändert in das neue Gesetz übernommen worden, ebenso die Friedenspflicht zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber und das Verbot der politischen und parteipolitischen Betätigung im Betrieb.

Das Recht des Betriebsrates, mit den Gewerkschaften im Interesse des Arbeitnehmers zusammenzuarbeiten, ist im Grundsatz unverändert geblieben. Die Gewerkschaften erhalten jedoch ein ausdrückliches Zugangsrecht zum Betrieb, soweit dem nicht unumgängliche Notwendigkeiten des Betriebsablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Betriebsgeheimnissen entgegenstehen.

Neu ist ebenfalls, daß durch Tarifvertrag zusätzliche Vertretungen für Arbeitnehmer bestimmter Beschäftigungsarten oder Arbeitsbereiche vereinbart werden können. Solche Tarifverträge bedürfen jedoch einer besonderen Genehmigung durch die obersten Arbeitsbehörden der Länder bzw. des Bundes.

Die organisatorischen Vorschriften für die Arbeit des Betriebsrats wurden in weiten Teilen neu geregelt, die Zahl seiner Mitglieder entsprechend der Betriebsgröße neu gestaffelt. Die Betriebsratswahlen sind für alle Betriebe im selben Jahr in der Zeit zwischen dem 1. März und dem 31. Mai vorgesehen. Eine Reihe von Vorschriften erleichtert die Bildung von Betriebsräten. So kann z. B. ein Wahlvorstand mit Hilfe der Gewerkschaften, notfalls unter Einschaltung des Arbeitsgerichts, bestellt werden. Neu ist auch eine feste an die Betriebsgröße angeknüpfte Staffelfung für die Zahl der ständig freizustellenden Betriebsratsmitglieder. Die Kommunikation zwischen Betriebsrat und Belegschaft soll dadurch verbessert werden, daß neben den bereits im alten Gesetz vorgesehenen Betriebsversammlungen und Teilversammlungen jetzt auch Abteilungsversammlungen für bestimmte Betriebe oder Abteilungen angesetzt werden können. Diese



Unser Werksarzt hat das Wort

Dr. med. Klaus Jungsbluth hat am 1. Oktober 1971 den Werksärztlichen Dienst im TN-Werk Duisburg aufgenommen. Unser neuer Werksarzt wurde 1933 in Sögel (Emsland) geboren, studierte in Freiburg i. Br., war als Medizinalassistent an der dortigen Universitätsklinik tätig und bildete sich am Städtischen Krankenhaus in Baden-Baden zum Facharzt für Chirurgie aus. 1967 bis zum Eintritt in das TN-Werk Duisburg war er Oberarzt am Johannis-hospital in Hagen. Im DDD wird er regelmäßig für die Spalte „Unser Werksarzt hat das Wort“ einen Beitrag leisten. Diesmal lautet sein Thema: Gedanken zur Ernährung.

In der Vielfalt der auf dem Markt angebotenen Nahrungsmittel einerseits und den Mahnungen zur gesunden Ernährung in Presse und Funk andererseits weiß man oft nicht, was tun. Um die Kirche im Dorf zu lassen, genügen ein paar ganz einfache Tips.

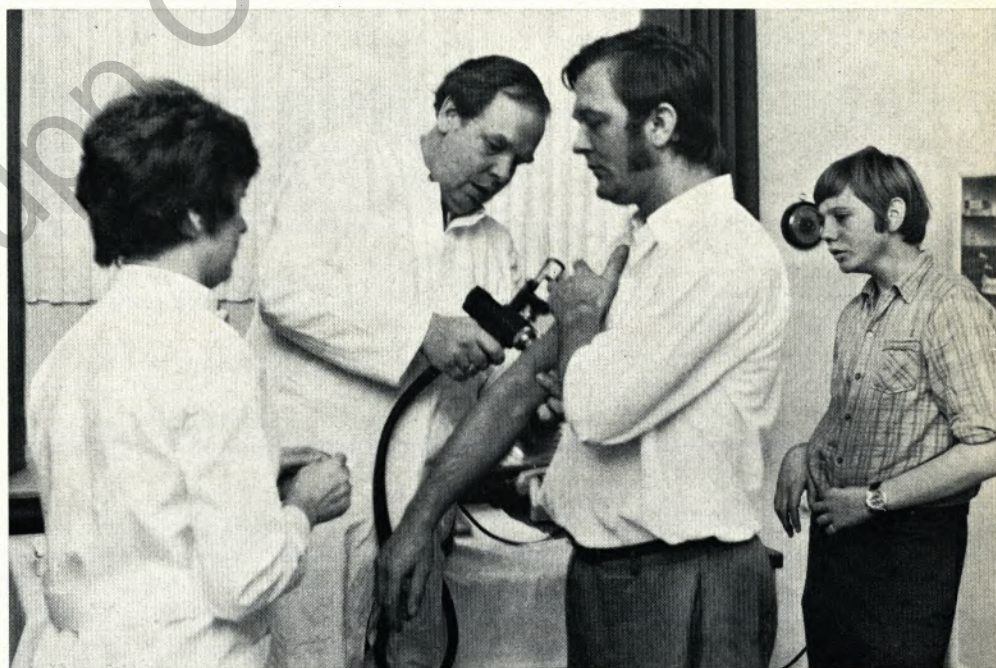
● Eine spezielle Diät braucht nur der Kranke. Irgendwelche vorsorglichen Diätanweisungen sind unbegründet.

● Man soll grundsätzlich das essen, was einem schmeckt, dabei aber Einseitigkeit und Übertreibung vermeiden.

● Man soll nur soviel essen, wie man braucht, d. h. sich so verhalten, daß man sein ideales Körpergewicht hat und behält.

Einseitigkeit bedeutet das Zuviel einer Sorte von Nahrungsmitteln auf Kosten der anderen. Z. B. zuviel Fett, wenig Eiweiß, wenig Vitamine. Übertreibung in bestimmten Richtungen bedeutet das Zuviel an Nahrungsmitteln, die in großen Mengen schädlich wirken. Neben den Genußmitteln Nikotin und Alkohol sind das vor allem die tierischen Fette, die durchaus zur Nahrung gehören dürfen, aber nicht den Hauptteil der Fette ausmachen sollen. Das gleiche gilt für Zucker und Süßwaren. Praktisch bedeutet das, etwa $\frac{2}{3}$ der Fette in Form von Margarine oder Öl zu sich nehmen, den Kohlehydratbedarf durch Kartoffeln und Brot, weniger durch Zucker decken. Es muß jedoch noch einmal wiederholt werden, daß man als Gesunder vor keinem Nahrungsmittel Angst zu haben braucht. Nur soll man sie im vernünftigen Verhältnis zueinander und in vernünftigen Mengen genießen. Eine solche Lebensweise ist nicht teurer als die westdeutsche sehr einseitige Normalkost: Bratkartoffeln und Spiegelei, möglichst jeden Abend.

Wie wäre es zur Abwechslung mit Pellkartoffeln, Quark und Salate? Oder vielleicht schmeckt der Salat auch am Mittag anstelle von mehligem Gemüse, in denen garantiert keine Vitamine mehr sind. Und zum Schluß: Essen muß ein Genuß sein, nicht nur eine Nahrungsaufnahme.



Schmerzfreie Impfung: Am 3. und 4. November fand im TN-Werk Duisburg wieder eine freiwillige kostenlose und schmerzfreie Grippe-Schutzimpfung mit der Impfpistole statt. (Auf unserem Bild mit der Impfpistole TN-Werksarzt Dr. med. Jungsbluth.) Die Impfung schützt vor der echten epidemisch auftretenden und sehr gefährlichen Virus-Grippe (asiatische Grippe, Hongkong- und Singapur-Grippe), nicht aber vor normalen Erkältungskrankheiten. Von der gebotenen Möglichkeit einer vorbeugenden Schutzimpfung machte leider nur ein kleinerer Teil der Belegschaft (414 Personen) des TN-Werkes Duisburg Gebrauch.

Kein Krankenschein beim Schulunfall

Kinder, Schüler und Studenten sind gesetzlich gegen Unfall versichert

Seit April dieses Jahres sind alle Schüler und Studenten sowie Kinder in Kindergärten gesetzlich gegen Unfall versichert. Erleiden sie einen Unfall, kann jeder Arzt für die erste ärztliche Versorgung in Anspruch genommen werden. Der behandelnde Arzt erhält in diesem Falle keinen Krankenschein der Betriebskrankenkasse. Er rechnet seine Auslagen unmittelbar mit dem Unfallversicherungsträger ab. Eine Ausnahme von dieser Regelung bilden diejenigen, die einen eigenen gesetzlichen Anspruch gegen die Betriebskrankenkasse haben (z. B. Lernende während der beruflichen Fort- und Ausbildung, Waisenrentenberechtigten). Diese müssen dem Arzt einen Krankenschein der BKK aushändigen.

Um prüfen zu können, inwieweit die Betriebskrankenkasse hier Leistungen zu erbringen hat, ist sie unbedingt auf die Unterrichtung durch ihre Versicherten bei dem Unfall des Kindes (Kindergartenkind, Schüler oder Studenten) angewiesen.

Dieses kann durchaus formlos geschehen. Nur dadurch wird sichergestellt, daß die Betriebskrankenkasse nicht für Kosten einzutreten hat, die zu Lasten der Unfallversicherungsträger gehen. Schließlich handelt es sich hier um das Geld aller Versicherten.

Folgende Personengruppen sind in den gesetzlichen Versicherungsschutz einbezogen:

- Kinder während des Besuches von Kindergärten,
- Schüler während des Besuches allgemeinbildender Schulen,
- Studierende während der Aus- und Fortbildung an Hochschulen,
- Lernende während der beruflichen Aus- und Fortbildung waren bisher schon unfallversichert.

Die Versicherung umfaßt neben Kindern in Kindergärten alle Schüler öffentlicher und privater allgemeinbildender Schulen. Sie erstreckt sich auf den Unterricht, schulische Veranstaltungen, auf die Tätigkeit der Schülermitverwaltung sowie auf den Weg zur und von der Schule und zu schulischen Veranstaltungen. Dieses gilt analog auch für Studierende und Kinder in Kindergärten und -horten.

Der Unfall eines Kindes, Schülers oder Studierenden wird einem Arbeitsunfall gleichgesetzt. Hier tritt die Unfallversicherung mit den gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen ein. Einbezogen hierin ist die Gewährung der ambulanten oder stationären Heilbehandlung bis gegebenenfalls

auch zur Zahlung einer Verletztenrente hin. Ein Anspruch darauf besteht nur, wenn sofort nach Eintritt des Unfalles die zuständige Schulbehörde von dem Ereignis unterrichtet wird.

Mit dieser gesetzlichen Neuregelung ist auch ein erweiterter Unfallschutz der Eltern gegeben, die deswegen von dem unmittelbaren Weg zwischen der Wohnung und dem Ort ihrer Tätigkeit abweichen, weil sie ihr Kind wegen ihrer beruflichen Tätigkeit fremder Obhut anver-

trauen müssen. Hierunter fallen nur der Vater oder die Mutter eines Kindes, die selbst berufstätig sind und die vor Arbeitsaufnahme ihr Kind beispielsweise zum Kindergarten begleiten, wodurch der Weg zu ihrer Arbeitsstelle durch einen Umweg verlängert wird. In solchen Fällen geht der Versicherungsschutz auf dem Weg zur Arbeitsstelle nicht verloren. Für nicht berufstätige Eltern trifft dieser erweiterte Unfallversicherungsschutz nicht zu.

Günter Görgen



Betriebsrat veranstaltete Skatturnier

Im Rahmen der Betreuung alter Mitbürger von Hochfeld, insbesondere der Niederrhein-Pensionäre, veranstaltete der Betriebsrat des Werkes Duisburg in der Altentagesstätte der Arbeiterwohlfahrt im Jugendheim an der Zeppelinstraße am 7. Oktober 1971 ein Skatturnier.

Unter der spieltechnischen Leitung des ehemaligen Niederrheiners Heinrich Meter wurde von 32 Skatbrüdern an acht Tischen zünftig gedroschen.

Im Punktsystem und nach sonst üblichen Spielregeln waren 32 Runden nötig, um die ersten drei Sieger zu ermitteln.

Die Senioren unter den „Aktiven“, 81, 80, 77 und 71 Jahre alt, saßen an einem Extratisch und spielten um einen Sonderpreis.

Die Hauptpreise waren vom TN-Werk Duisburg, alle sonstigen Gewinne vom Betriebsrat gestiftet worden.

In einem angrenzenden Raum saßen die Ehefrauen der Skatspieler bei Kaffee und Kuchen.

Direktor Fabricius und die Mitglieder des Betriebsrates hatten sich im dichten Rauch der Pfeifen und Zigarren zur Begrüßung eingefunden. Von diesem Qualm zutiefst beeindruckt, beschlossen sie an Ort und Stelle, schnellstens einen Ventilator zu stiften. Künftige Spiele werden also in erträglichen Luftverhältnissen stattfinden können.

Vom positiven Echo und der echten Begeisterung aller Beteiligten angeregt, versprachen Mitglieder des Betriebsrates, ähnliche Veranstaltungen folgen zu lassen.



Auf der Bühne im großen Saal der Mercatorhalle: Gemengd koor d' Eyckelbergh (links) und der Quartettverein 1925 des TN-Werkes Duisburg.

Völkerverbindendes Konzert in der Mercatorhalle

Niederländer und „Niederrheiner“ wetteiferten im Chorgesang

Starken und anhaltenden Beifall erhielten die Sänger des Gemengd koor d' Eyckelbergh aus Bergeyk (Niederlande) und des Quartettvereins 1925 des Werkes Duisburg von Thyssen Niederrhein in einem „Unterhaltungskonzert“ am 7. November in der Mercatorhalle.

Im März waren die „Niederrheiner“ des Hochfelder Werkes Gäste des niederländischen Chores im brabantischen Städtchen Bergeyk gewesen, und daraus hatte sich die Gegeneinladung für das Unterhaltungskonzert in der Mercatorhalle ergeben. Schon am Samstag kamen die niederländischen Sänger in Hochfeld an, wurden bei einer Kaffeetafel im Werkskasino begrüßt und fanden sich am Abend zu einem geselligen Beisammensein im TN-Sportheim an der Wedau zusammen. Bei dieser Gelegenheit ehrten Vertreter des Deutschen Sängerbundes die TN-Quartettvereinmitglieder Willi Knecht und Rudi Berner für eine fünfzigjährige Mitgliedschaft im Deutschen Sängerbund. Ehrung erfuhr auch TN-Frühpensionär Gustav Ambrosius für seine vierzigjährige Mitgliedschaft im TN-Quartettverein 1925, in dem er noch aktiv tätig ist. Am Sonntagmorgen war für die Gäste Gelegenheit zu einer Stadtbesichtigung. Zum Mittagessen hatte das TN-Werk Duisburg in die Wedau eingeladen. In der Mercatorhalle begrüßte Direktor Fabricius rund 1200 aktive Werksangehörige und Pensionäre und deren Ehefrauen, für die das Unterhaltungskonzert ausgerichtet worden war, er begrüßte den Gastchor und als Gäste Arbeitsdirektor Kübel, TN-Aufsichtsratsmitglied MdL

Erkert, IGM-Bevollmächtigten Bulitz und TN-Betriebsratsvorsitzenden Horst Laroche. Anwesend waren ferner Vertreter der Jubilarenvereinigung des TN-Werkes Duisburg, der ATH Hamborn und der ATH Ruhrort. Der Sozialabteilung als Ausrichter der Veranstaltung sprach Fabricius seinen Dank aus.

In der wechselnden Vortragsfolge des Gemengd koor d' Eyckelbergh unter der Leitung von Cees van Esch mit dem Quartettverein 1925 unter der Stabführung von Musikdirektor Fritz Laufenburg steigerten sich beide Chöre gegenseitig zu immer

größeren Leistungen. Geschmeidigkeit und Kraft, Zartheit und Klangfülle zeugten von einer hohen Musikalität. Das Publikum dankte mit immer kräftigerem und anhaltenderem Applaus. Besonderen Beifall erhielten die Solisten Ellie Verhoeven-Verhees (Sopran), Cees Gijssberts (Bariton), Jan Gielen (Tenor), Heinz Hagenaker, Kurt Römer und die Klavierbegleiter Frau van den Wildenberg und Wilhelm Dahlen.

Arbeitsdirektor Kübel und Betriebsratsvorsitzender Laroche überreichten den Chören und Solisten Blumen, und die Niederländer dankten auf ihre Weise dafür mit „Glory halleluja“, in das die Zuhörer begeistert mit einstimmten. Für die beteiligten Sänger fand am Abend noch eine Abschlusfeier im Kolpinghaus statt. Bei dieser Gelegenheit wurde von den Niederländern der Quartettverein 1925 erneut nach Brabant eingeladen. Die Einladung wurde an Ort und Stelle angenommen. So haben sich die im Frühjahr durch den Gesang geknüpften Verbindungen durch dieses Konzert über die Grenzen hinweg vertieft.

Ankunft der niederländischen Sänger in Hochfeld. Chorleiter Cees van Esch (rechts) wird durch ein Vorstandsmitglied des TN-Quartettvereins 1925 begrüßt.



Erste Betriebsversammlung nach Eintritt der Kurzarbeit

Im Werk Duisburg könne mit größter Wahrscheinlichkeit in den ersten drei Monaten des Jahres 1972 die gleiche Beschäftigung wie bisher beibehalten werden, sagte Arbeitsdirektor Friedrich Kübel auf der Betriebsversammlung des TN-Werkes Duisburg am 2. Dezember in der Mercatorhalle.

Zuvor hatte Betriebsratsvorsitzender Horst Laroche in einer einstündigen Rede einen ausführlichen Bericht des Betriebsrates vorgelegt. Eingehend auf die Kurzarbeit, von der zum Zeitpunkt der Betriebsversammlung im Werk Oberhausen 1000 und im Werk Duisburg 600 Beschäftigte betroffen waren, meinte der Redner, daß mit einer weiteren Verschärfung dieser Situation gerechnet werden müsse, wenn nicht bald eine Bereinigung der unterschiedlichen Währungsparitäten innerhalb der Europäischen Gemeinschaft herbeigeführt werde.

Laroche betonte, der Betriebsrat würde eher Kurzarbeit für weitere Betriebsbereiche fordern, als Entlassung zuzustimmen. Von der Kurzarbeit seien die in diesen Bereichen beschäftigten Betriebsräte genauso betroffen wie jeder andere Kollege.

Die in den letzten beiden Jahren in erheblichem Maße verfahrenen Überstunden fänden keine Berücksichtigung in der Berechnung des Kurzarbeitergeldes. Hier sollte sich der Gesetzgeber schnellstens etwas einfallen lassen.

Gegen den Beschluß des Vorstandes, in Oberhausen den Ofen A nicht wieder in Betrieb und gegen Jahresende den Ofen III ebenfalls aus der Produktion zu nehmen, hätten die Arbeitnehmervertreter des Aufsichtsrates bzw. die Betriebsräte Protest eingelegt.

Der Betriebsrat habe bereits am 24. September 1971 Bundesregierung, Landesregierung und die Fraktionen aller demokratischen Parteien in der Bundesrepublik angeschrieben und auf die sich verschärfende Situation aufmerksam gemacht. Aus den vielen Antworten las Laroche die des Vorsitzenden des DGB Oskar Vetter, des Vorsitzenden der SPD Landtagsfraktion NRW Kassmann und des Chefs der Staatskanzlei des Landes Prof. Dr. Halstenberg vor.

Mit allen Mitteln habe der Betriebsrat dafür Sorge getragen, daß die in den rückliegenden Jahren erkämpften sozialen Besserstellungen erhalten blieben. Über diese Absicherungen hinaus seien rückwirkende Lohnanträge ausgehandelt worden, die in den Bereichen Eisenbahn, Mechanische Werkstatt, Transportkolonne, Reserveteillager, Hauptmagazin, KFZ-

Fahrbetrieb, Sozialabteilung, an den Drahtstraßen III und IV im Bereich der Steuerbühnen wirksam wurden. Auch für die Werkstättenbereiche seien Höhergruppierungen in erheblichem Maße durchgeführt worden.

Die Beteiligung im betrieblichen Vorschlagswesen sei nach Übernahme in den Bereich des Arbeitsdirektors erheblich angestiegen. 1969 waren es 16 Vorschläge von 23 Belegschaftsmitgliedern, 1970 schon 106 von 183 Belegschaftsmitgliedern und im ersten Halbjahr 1971 134 Vorschläge von 204 Kollegen.

Auch die Entwicklung auf dem Gebiet der Arbeitsunfälle sei während des letzten Berichtszeitraumes günstig verlaufen. Während im August noch 29 Unfälle gemeldet werden mußten, waren es im Oktober nur noch 12.

Noch immer benützten viele Kollegen sicherheitswidrige Anmarschwege und brachten sich unnötig in Gefahr. Sie suchten sich über und unter Waggonen oder über lagernde Drahtringe ihren Weg zum Arbeitsplatz. Eine besonders große Gefahr besteht beim verbotenen Befahren der Hallen mit dem Fahrrad, besonders unter den Lastmagneten in der Y-Halle könne täglich jemand zu Tode kommen.

Der alte NH-Sozialplan der Jahre 1966/67 sei nun endgültig ausgelaufen, aber die Erstellung eines neuen Sozialplanes, der vom ersten nur in einigen, nicht mehr zeitgemäßen Passagen abweicht, sei erreicht worden. Dieser neue Sozialplan sei eindrucksvoller Beweis der guten Zusammenarbeit des Vorstandes und des Betriebsrates.

Die verschärften Kontrollen während der Badesaison im Sportheim an der Wedau hätten sich in diesem Jahr als notwendig erwiesen. Auch der Ablauf im Trimmraum gäbe zu Diskussionen Anlaß. Nur die Hälfte der eingetragenen Gruppen führe ihr Training durch und mit den Geräten würde leider auch nicht schonend umgegangen.

Laroche stellte fest, daß der Arbeitsdirektor von seinen Versprechungen, die er nach dem Zusammenschluß von NH und HOAG der Duisburger Belegschaft gegeben habe, nicht abgewichen sei. Die weitgehende Selbständigkeit der sozialen Bereiche im Werk Duisburg sei erhalten geblieben.

Die Kosten der Betriebskrankenkasse würden bei dem derzeitigen Beitragssatz von 7,5 Prozent nicht mehr gedeckt. In der Vertreterversammlung am 14. 12. 1971 würde daher mit dem Beschluß von Maßnahmen zur Sicherung der Finanzlage gerechnet.

Diamantene Hochzeiten

Das seltene Fest der Diamantenen Hochzeit (60 Ehejahre) begingen 1971 gleich drei Werksrentner.



Am 5. Oktober feierten die **Eheleute Heinrich Quester** (82) und Frau Sophie geb. Schmengler (85) in Duisburg, Gerokstr. 12, ihr Ehejubiläum. 21 Jahre lang war der 82jährige bei der damaligen NH als Ofenmaurer in der Bauabteilung tätig. Das noch rüstige Paar wurde vom Vorsitzenden der Jubilarenvereinigung, Heinz Hümb's, und Betriebsratsmitglied Heinrich Kuhn beglückwünscht.



Das **Ehepaar Johann Poss** (82) und Frau Magdalena geb. Kraus (82) in Duisburg, Graustraße 30, beging diesen Ehrentag am 18. November. Der ehemalige Niederreiner war 27 Jahre lang als Angestellter in der Betriebskrankenkasse beschäftigt. Heinz Hümb's und Betriebsratsmitglied Hugo Schmelzeisen beglückwünschten sie zu diesem Jubiläum.



Am 25. November feierten auch die **Eheleute Josef Schulz** (83) und Frau Minna geb. Preissler (80) in Duisburg, Graustraße 31, dieses seltene Fest. Der Jubilar war 39 Jahre lang als Vorarbeiter in der Elektro-Werkstatt tätig. Dieter Kunkel, stellv. Betriebsratsvorsitzender, und Hans von Kannen (Sozialabteilung) überbrachten die Glückwünsche.

Eine Gleichung, die Geld kostet: 24 Mark ergeben 1200 Mark

Warum die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung 1972 statt um 1200 DM um 2400 DM steigt

Ein Jahreswert von 24 Mark hat zur Folge, daß sich ein anderer Jahreswert um 1200 DM erhöht. Dieses verblüffende Ergebnis, das gut verdienende Sozialversicherte von 1972 an bis zu 15 DM im Monat kosten kann, ergibt sich aus dem Gesetz der Reichsversicherungsordnung.

Die Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung richten sich unter anderem an dem durchschnittlichen Bruttojahresarbeitsentgelt aller Beschäftigten in der Bundesrepublik aus („allgemeine Bemessungsgrundlage“). Die Grenze, bis zu der Beiträge an die gesetzliche Rentenversicherung abzuführen sind, ist jeweils doppelt so hoch wie diese allgemeine Bemessungsgrundlage. Beide Werte ergeben sich aus Beträgen, die einem Dreijahresdurchschnitt entsprechen: für 1972 sind es die Jahre 1968, 1969 und 1970.

Nun hat die Bundesregierung für 1970 zunächst eine Zunahme der durchschnittlichen Arbeitsentgelte von 12,1 Prozent angenommen. Tatsächlich sind aber 12,7 Prozent herausgekommen. Dadurch steigt die allgemeine Bemessungsgrundlage für die Rentenberechnung im Jahre 1972 (= Durchschnitt der Jahre 1968–1970) nicht auf 11984 DM, sondern um 24 DM mehr auf 12008 DM. Das Doppelte dieser allgemeinen Bemessungsgrundlage ergibt demnach 24016 DM.

Da das Gesetz aber vorsieht, daß die jährliche Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung auf einen durch 1200 teilbaren Betrag aufzurunden ist (um für den Monat auf volle 100-DM-Beträge zu kommen), muß der Wert 24016 DM auf 25200 DM angehoben werden. Geteilt durch 12 macht 2100 DM im Monat. Wäre die Voraussage der Bundesregierung eingetroffen, dann hätte von 23968 DM (gerundet 24000 DM) ausgegangen werden können, was einer monatlichen Beitragsbemessungsgrenze von 2000 DM entsprechen würde.

In der Rentenversicherung erhöht sich dadurch der Höchstbeitrag doppelt so stark wie ursprünglich vorausgesagt, und zwar von 323 DM (Höchstbeitrag 1971) auf 357 DM (340 DM waren angenommen worden).

Doch damit nicht genug. Die Beitragsbemessungsgrenze in der Arbeitslosenversicherung entspricht der der Rentenversicherung. Allerdings kommt in diesem Versicherungszweig dazu, daß der Beitragssatz ebenfalls angehoben wird. Statt

1,3 Prozent des Bruttoverdienstes werden 1972 1,7 Prozent für die Beitragsberechnung zur Bundesanstalt für Arbeit herangezogen. Der Höchstbeitrag steigt damit von 24,70 DM im Jahre 1971 auf 35,70 DM im Jahre 1972.

Auch die Krankenversicherungsbeiträge werden bei den höheren Verdienstgruppen die erwarteten Steigerungen übertreffen. Denn die Beitragsbemessungsgrenze beträgt hier 75 Prozent der jeweiligen Bei-

Auch für Arbeitnehmer interessant:

Steuersparen durch Berlin-Darlehen

Der Clou: Außer Zinsen zwölf Prozent von der Steuerschuld absetzbar / Rendite neun Prozent

1000 Mark zur Bank bringen, 60 Mark jährlich Zinsen kassieren und außerdem 120 Mark von der zu zahlenden Lohn- oder Einkommensteuer abziehen (und dadurch eine Rendite von über neun Prozent des Sparbetrages erzielen) — diese Vorteile bietet der Paragraph 16 des Berlinförderungsgesetzes auch für Arbeitnehmer.

Danach können der Berliner Industriebank Berlin und der Deutschen Industriebank Berlin Darlehen zur Verfügung gestellt werden. Diese Darlehen haben eine Gesamtlaufzeit von acht Jahren; die Tilgung zu je 20 Prozent beginnt jedoch schon am Ende des vierten Jahres, so daß sich eine mittlere Laufzeit von nur sechs Jahren ergibt.

Verzinst werden die Darlehen mit sechs Prozent. Diese Zahl macht sich noch recht bescheiden aus. Interessant wird die Geldanlage in Berlin aber dadurch, daß zwölf Prozent des Darlehensbetrages in dem Jahr von der Steuerschuld (Lohnsteuer, Einkommensteuer, Körperschaftsteuer) abgezogen werden können, in dem es gewährt wird (höchstens allerdings die Hälfte der Steuerschuld).

Ein Beispiel: Ein Darlehen nach § 16 Berlinförderungsgesetz in Höhe von 2000 Mark in diesem Jahr vermindert die Steuerschuld um 12 Prozent des Darlehens, also um 240 Mark. Das entspricht quasi einer Vorwegverzinsung von zwei Prozent (12 Prozent Zinsen bei einer mittleren Laufzeit von sechs Jahren = zwei Prozent jährlich).

tragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung. Sie wird infolgedessen von 1971 auf 1972 einen Sprung von 1425 DM auf 1575 DM monatlich machen. Mal 12 ergibt 18900 DM, die neue Versicherungspflichtgrenze für Angestellte. Die durchschnittlichen Höchstbeiträge werden auf rund 140 DM im Monat klettern. Hier ergeben sich aber Unterschiede von Krankenkasse zu Krankenkasse, da die Beitragssätze nicht bundeseinheitlich festgesetzt sind (Ausnahme: Ersatzkasse).

Alles in allem erhöhen sich folglich die Höchstbeiträge in den drei Versicherungszweigen 1972 von rund 473 DM auf rund 533 DM monatlich. Von der Differenz (60 DM) entfallen 30 DM auf die um 24 DM höhere allgemeine Bemessungsgrundlage. Da Arbeitgeber und Beschäftigte die Beiträge je zur Hälfte aufzubringen haben, „kostet“ das jeden Teil bis zu 15 DM im Monat.

H. St.

Die sechs Prozent Zinsen erhöhen sich außerdem dadurch, daß sie von dem eingezahlten Betrag berechnet werden, in Wirklichkeit aber — durch die Steuerersparnis — zwölf Prozent weniger eingezahlt wird. Daraus ergibt sich eine Verzinsung von 6,8 Prozent; plus zwei Prozent Zusatzverzinsung aus der steuerlichen Begünstigung macht eine Rendite von 8,8 Prozent.

Damit aber noch nicht genug. Da die Steuerschuld Bemessungsgrundlage für die Kirchensteuer und die Ergänzungsabgabe ist, kommt ein noch höherer Gewinn heraus, weil ja durch die Gewährung des Berlinförderungsdarlehens auch diese Steuern geringer werden.

Jeder „unbeschränkt Steuerpflichtige“ kann ein Berlin-Darlehen gewähren. Das entsprechende Formular kann in Berlin bei einer der beiden Banken angefordert werden. Die Bank erteilt anschließend eine Annahmeerklärung, von der die Zweitschrift dem Finanzamt mit der Steuererklärung weitergereicht wird. (Wird bei Lohnsteuerpflichtigen normalerweise eine steuerliche Veranlagung nicht vorgenommen, so kann die Zweitschrift mit einem formlosen Antrag auf Veranlagung eingereicht werden.)

Das Mindestdarlehen beträgt 1000 Mark. Die Darlehensgewährung darf nicht durch Kreditaufnahme finanziert werden. Die Berliner Banken übernehmen die volle Haftung als Sicherheit für den Darlehensgeber.

W. B.

Verschiebung der Neuzustellung des Hochofens A und Dämpfung des Hochofens 3 im TN-Werk Oberhausen

Die Grundlage der Energiewirtschaft gemischter Hüttenwerke ist das im Hochofen anfallende Koppelprodukt Hochofengas. Es dient zur Beheizung von Öfen aller Art in den nachgeschalteten Produktionsstufen, zur Unterfeuerung der Kokereien und zum Einsatz in Kraftwerken. Dieses Hochofengas fällt aber nicht gleichmäßig an, weil die Hochofen zeitweise Stillstände haben; außerdem muß bei der Gichtgasverteilung auf schwankende Roheisenproduktion und unregelmäßigen Gasverbrauch Rücksicht genommen werden. Aus diesem Grunde muß die Energiewirtschaft für Verbraucher sorgen, die im Austausch für Hochofengas mit anderen Energiearten beheizt werden können.

Dabei ist zu berücksichtigen, daß bei jedem Produktionsrückgang die nicht vom Hochofen selbst benötigte Gichtgasmenge verhältnismäßig stärker, der Gichtgasbedarf der angeschlossenen Produktionsstufen aber nur verhältnismäßig schwächer zurückgeht. Diese „Gasschere“ bringt also einen stärkeren Gasausfall, als er dem Produktionsrückgang an sich entsprechen würde.

In einem Konzern, wie ihn die Thyssen-Gruppe darstellt, können die wichtigen produktions- und energiepolitischen Entscheidungen natürlich nur aus der Sicht des Ganzen getroffen und verstanden werden.

Bei der ATH ist der Ausgleich von Gichtgasschwankungen in einem begrenzten Maße in den Kraftwerken möglich, während andererseits die Öfen der nachgeschalteten Produktionsstufen auf ihre Gichtgasversorgung angewiesen sind.

Als Folge der derzeitigen Konjunktur ist bei der ATH die Roheisenproduktion gegenüber der Kapazität ganz erheblich gesunken, so daß die begrenzte Austauschmöglichkeit von Hochofengas gegen andere Brennstoffe nicht mehr ausreicht. Die Folge ist, daß die angeschlossenen Produktionsstufen heute nicht mehr in jedem Fall voll versorgt werden können, insbesondere dann, wenn ein großer Hochofen kurzfristig außer Betrieb ist. Die derzeitige Energiesituation bei der ATH ist daher gekennzeichnet durch Gichtgas-mangel. Die Folge sind Produktions-

störungen, insbesondere in den Walzwerken, den Kokereien und den Kraftwerken.

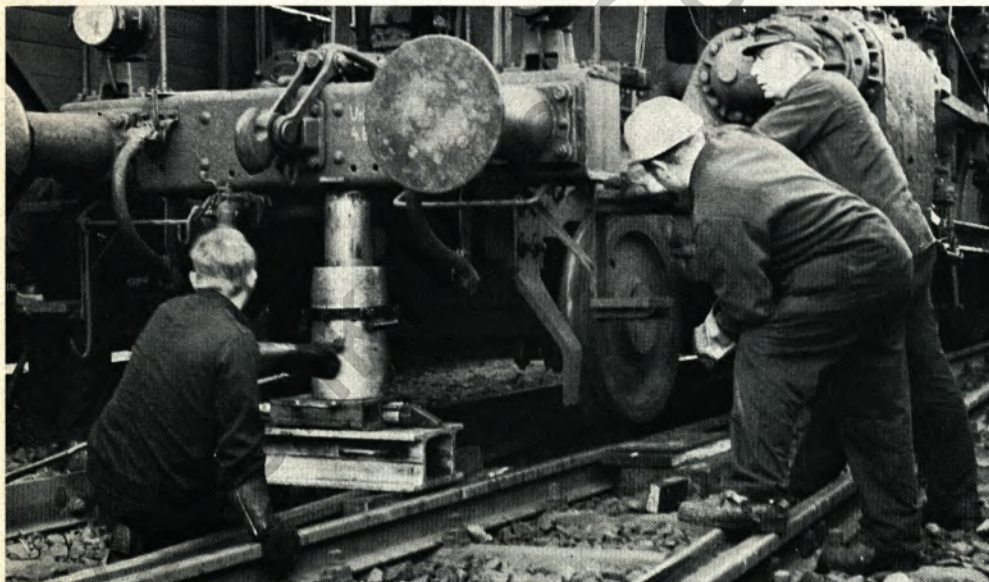
Die Thyssen Niederrhein AG, die nicht im Gichtgasverbund mit der ATH steht, hat im Gegensatz dazu eine größere Ausweichmöglichkeit auf andere Brennstoffe. So kann das Kraftwerk, das normalerweise mit Hochofengas befeuert wird, allein mit Kohle und Erdgas gefahren werden. Die übrigen Gichtgasverbraucher bei der Thyssen Niederrhein AG sind schon weitgehend auf Bezug von Koksofengas umgestellt worden. Daher hat die Rücknahme der Roheisenproduktion in Oberhausen keine unüberwindbaren energiewirtschaftlichen Folgen.

Die Versorgung der Stahlwerke der Thyssen-Gruppe wurde bisher im Verbund der Hochofenwerke Hamborn, Ruhrort und Oberhausen durchgeführt. Der sich im letzten Geschäftsjahr ergebende Rückgang in der Roheisen-Erzeugung wurde bisher ausschließlich vom Hochofenwerk Hamborn durch Herausnahme von Hochofen aufgefangen, während das Hochofenwerk in Oberhausen mit seinen Öfen A und 3 volle Produktion fuhr. Bisher sind monatlich durchschnittlich 80000 bis 90000 t Roheisen in die ATH-Werke geliefert worden. Diese Lieferungen hatten sogar von August bis Oktober noch leicht steigende Tendenz bei gleichzeitig um 9% abgesunkener Roheisenerzeugung der ATH.

Die Energieversorgung der Thyssen-Gruppe, speziell auch der ATH, ist durchaus darauf eingerichtet, normale Konjunkturschwankungen zu verkraften. Der überhaupt nicht voraussehbare und durch anhaltende währungspolitische Verzerrungen verursachte Einbruch hat die Produktion in der Thyssen-Gruppe jetzt aber so stark rückläufig werden lassen, daß die Roheisen-Erzeugung unter eine kritische Grenze gesunken ist, die eine gesicherte Energieversorgung der ATH dann nicht mehr zuläßt, wenn die Oberhausener Hochofen-Gruppe zu Lasten weiterer Hochofen-Stillsetzungen bei der ATH in Betrieb bleiben würde.

Im Hinblick auf die unsichere Absatzsituation sah sich der TN-Vorstand daher nicht in der Lage, die beabsichtigte Neuzustellung des Hochofens A zum jetzigen Zeitpunkt durchführen zu lassen. Eine Neuzustellung des Hochofens A ist technisch nämlich nur dann vertretbar, wenn nach der Ausmauerung in absehbarer Zeit die Wiederinbetriebnahme erfolgt. Ein Betrieb des Hochofens 3 allein ist aus Gründen der Sicherheit nicht für längere Zeit vertretbar; es ist daher vorgesehen, ihn in Kürze ebenfalls vorübergehend außer Betrieb zu nehmen.

Ange-sichts der zur Zeit unübersichtlichen Stahlmarktlage ist der Termin der Wiederinbetriebnahme des Oberhausener Hochofenswerkes zur Zeit nicht vorherzusagen.



150 Tonnen hatten sich verirrt — Am 26. Oktober entgleiste bei der Abholung von leeren und beladenen Waggons des TN-Werkes Hochfeld (Bedienungsfahrt im Anschlußverkehr) eine Dampflok der Deutschen Bundesbahn mit der Laufachse in einer Anschlußweiche in der Nähe des Bahnüberganges am Tor 1. Die 150 Tonnen schwere Lok mußte mit einer hydraulischen Presse angehoben werden. Die Presse wird von einem Pumpenmotor angetrieben. Auf unserem Bild links der Gerätewagen der DB, in dem sich das Antriebsaggregat und der Steuertisch für die Hydropresse (Bildmitte) befindet. Zur seitlichen Verschiebung dient ein Wälzgleitwagen, der mit einer Verschiebepresse bewegt wird. Die Hydropresse mit dem Wälzgleitwagen liegen auf einer Aufgleisbrücke auf. Auf unserem Bild ist deutlich zu sehen, wie die Laufachse der Lok freigegeben ist und zur Seite verschoben wird. Die Entgleisung wurde 6.55 Uhr gemeldet. Die Lok war bereits kurz nach 8.00 Uhr aufgegleist und wieder fahrbereit.



In einer regen Diskussion mit den zahlreichen Journalisten standen kaufmännische und technische Mitglieder des WU-Vorstandes Rede und Antwort. Auf unserem Bild von links nach rechts: Techn. Vorstand Berge, Vorstandsvorsitzender Hiltrop, Vorstand Rechnungs- und Finanzwesen Prüß und Techn. Vorstand Dr. Stromberg.

Großes Interesse der Tages- und Fachpresse am Geschehen auf dem Drahtmarkt

Die Jahrespressekonferenz der Westfälischen Union AG fand am 1. Dezember im Werk Hamm statt und wurde von profilierten Vertretern der Tages- und Wirtschaftszeitungen, der Fachzeitschriften und der Regional- und Lokalpresse besucht.

WU-Vorstandsvorsitzender Hiltrop gab zunächst einen internationalen Überblick. Danach beträgt der jährliche Marktbedarf an Draht- und Drahterzeugnissen rund 4,5 Millionen Tonnen in den USA, 3,2 Mio Tonnen in Japan und 5,8 Mio Tonnen in der EWG (davon 3,2 Mio Tonnen in der

BRD). In Japan und der EWG sei die Produktion höher als der eigene Bedarf. Für sie stellten die USA mit einer Importquote von bisher 25 Prozent einen wichtigen Absatzmarkt für diese Mehrproduktion dar. Durch die zehnpromtente USA-Importsteuer sei daher der gesamte Welt-drahtmarkt betroffen worden. Insbesondere japanische und benelux-Erzeuger suchen neue Märkte und finden zur Zeit aus den bekannten währungspolitischen Gründen in der BRD ein für sie günstiges Absatzgebiet.

Hiltrop stellte dann die Situation der Drahtindustrie in der BRD dar. Hier sei der Bedarf durch eigene Anbieter und die steigenden Importe gedeckt. Der Drahtmarkt in der BRD sei durch eine Vielzahl von Produzenten geprägt. Von den rund 300 Anbietern decken allein fünf die Hälfte des Jahresbedarfs. Leider gelte für viele

Unternehmer die ausgelastete Kapazität mehr als ein Preis, der auch für solche Investitionen ausreiche, die einem Unternehmen langfristige Chancen sichern. Diese Preispolitik mache den gesamten Industriezweig besonders krisenanfällig. Die den Gesamt-Drahtmarkt der letzten Monate prägenden Fakten faßte Hiltrop in vier Punkten zusammen:

- Bis Oktober 1971 insgesamt noch befriedigender Marktbedarf — allerdings erhebliche Unterschiede bei den einzelnen Erzeugnisgruppen
- Preisverfall verursacht durch Walzdrahtimporte, Importe von Drahterzeugnissen und Kampf der Anbieter um Marktanteile
- Preisbedingt sinkende Exportmöglichkeiten
- Sinkender Auftragseingang

Die Westfälische Union habe sich durch die Übernahme verschiedener Unternehmen zu einem der bedeutendsten Drahterzeuger der Welt entwickelt. Im abgelaufenen Geschäftsjahr sei durch Sacheinbringung des Werkes Gelsenkirchen mit 8,4 Mio DM und durch Barkapitalhergabe von 31,4 Mio DM das Grundkapital um 39,8 Mio DM auf 65 Mio DM erhöht worden. Neu zur WU kam am 1. Juli 1971 die Mundt Perforations Inc., New Jersey (USA). Weiterhin wurden 15 Prozent an der Arlasa SA., Llodio (Spanien), einem Hersteller von Schweißzusatzwerkstoffen, erworben. Dagegen wurde die Zusammenarbeit mit der Hobart Brothers AG in der Internationalen Schweißdraht GmbH aufgegeben. Zur Zeit erreiche die WU ein-



Journalisten auf der WU-Pressekonferenz

Bitte, blättern Sie um

schließlich der amerikanischen Gesellschaften circa 600 Mio DM Umsatz (der sich auf 900 Mio DM erhöht, würden der anteilige Umsatz der Bau-Stahlgewebe GmbH (42%) sowie der Filoplast-Union GmbH (50%) hinzugerechnet), und beschäftigte insgesamt 7250 Mitarbeiter.

In der WU mit ihren Werken in Hamm, Gelsenkirchen, Lippstadt, Altena, Neheim, Oesede und Schwerte sei die werksseitige Programmereinigung weitgehend abgeschlossen. Es fertigen jetzt:

- Werk Hamm: Baustahl-Lagermatten, Handelsdrähte und Handelsdrahterzeugnisse, Fabrikationsdrähte und Schweißzusatzwerkstoffe
- Werk Gelsenkirchen: Baustahl-Listmatten, Blankstahl sowie Stahldraht und Seile in stärkeren Abmessungen (über 1,2 Millimeter), Spannstahl
- Werk Lippstadt: Stahldraht und Seile in dünneren Abmessungen
- Werk Altena: Stahldraht (insbesondere Feder- und andere Spezialstahldrähte)
- Werke Neheim und Oesede: Seile (z. T. Spezialseile)
- Werk Schwerte: Stabelektroden.

Im Geschäftsjahr 1970/71 erzielte die WU einen Versand von rund 456 000 Tonnen (- 4,3 Prozent gegenüber 1969/70). Von dieser Tonnage wurden 89,2 Prozent im Inland abgesetzt.

Zwar sei der Gesamtexport auf circa 49 000 Tonnen (1969/70 = 46 000 t) gesteigert worden, aber die Ausweitung des Exportgeschäftes hätte die Auswirkungen der Währungspolitik (Marktpreisunterschiede bis zu dreißig Prozent) vereitelt.

Die WU erreichte einen gegenüber dem Vorjahr um 5,3 Prozent geringeren Umsatz von 437,2 Mio DM.

Die Belegschaft betrug am 30. September 1971 4385 Mitarbeiter. Das sind drei Prozent weniger als 1970. Sieben Prozent der Mitarbeiter sind Ausländer, der größte Teil Türken. Der Personalaufwand habe sich im Geschäftsjahr 1970/71 auf 103,1 Mio DM erhöht. Das bedeute gegenüber dem Vorjahr eine Steigerung von 9,4 Prozent bei dreiprozentiger Belegschaftsverringering.

Das Sachanlagevermögen habe sich von 1970 auf 1971 um 27,9 Mio DM auf insgesamt 97,2 Mio DM erhöht. Von den 27,9 Mio DM Sachanlagenzuwachs entfielen 14,5 Mio DM auf die Einbringung des Sachanlagevermögens des Werkes Gelsenkirchen durch die HOAG. Die restliche Investitionssumme teile sich im wesentlichen für die Rationalisierungsmaßnahmen im Stahlbereich, für die Erweiterung der Baustahlmattenfabrik sowie für die ersten Baumaßnahmen im Zuge der Errichtung einer neuen Elektrodenfabrik auf.

Der Vorstandsvorsitzende berichtete dann von den Tochter- und Beteiligungsgesellschaften.

Die Berkenhoff & Drebes GmbH in Aßlar habe gegenüber dem Vorjahr einen um 6,7 Prozent geringeren Umsatz von 77,1 Mio DM erzielt. Der Exportanteil an diesem Umsatz betrüge 32,7 Prozent gegenüber 35,6 Prozent im vorangegangenen Geschäftsjahr.

Die Drahtwerke Waldböckelheim GmbH hätten im abgelaufenen Geschäftsjahr einen Umsatz von 10,4 Mio DM erzielt. Dieser Umsatz läge geringfügig über dem des Vorjahres. Die Erzeugung von Eisenfeindrähten der Werke Hamm und Gelsenkirchen sei nach Waldböckelheim verlagert und die Sechseckfabrikation dort eingestellt worden. Man glaube, daß durch diese Programmereinigung die Ertragskraft der Drahtwerke Waldböckelheim gesteigert wird. Bedingt durch die Straffung des Produktionsprogramms sei der Umsatz der Eugen Borbet Schweißtechnik GmbH, Altena, gegenüber dem Vorjahr um 17,4 Prozent auf 19,6 Mio DM gesunken.

Die Bau-Stahlgewebe GmbH, Düsseldorf, habe von dem noch in diesem Jahr anhaltenden Bauboom profitiert, der allerdings abflachende Tendenz zeigt. Für diese Firma schließt das Geschäftsjahr mit dem Kalenderjahr.

Die Filoplast-Union GmbH, Hamm, an der die Kabel- und Metallwerke Gutehoffnungshütte AG und die Westfälische Union AG zu je 50 Prozent beteiligt sind, konnte ihren Umsatz gegenüber dem Vorjahr um 14 Prozent auf 16,6 Mio DM erhöhen.

Die 1970 gegründete Schorch Schweißtechnik GmbH, Rheydt, an der die WU zu 50 Prozent beteiligt ist, befindet sich noch im Anlauf.

Die kanadische Tochtergesellschaft, die Secondary Wirehold Investments Ltd., erzielte im Geschäftsjahr 1970 einen Umsatz von 18,6 Mio Dollar, der um 11,6 Prozent höher lag als im Vorjahr. Dieser Umsatzzuwachs sei jedoch auf die Übernahme der Croname Donald Ltd. zurückzuführen. Am 1. Juli 1971 hat die Greening Donald Ltd. die Mundt Perforations Inc., New Jersey, erworben. Sie hat einen Jahresumsatz von ca. 2,5 Mio Dollar.

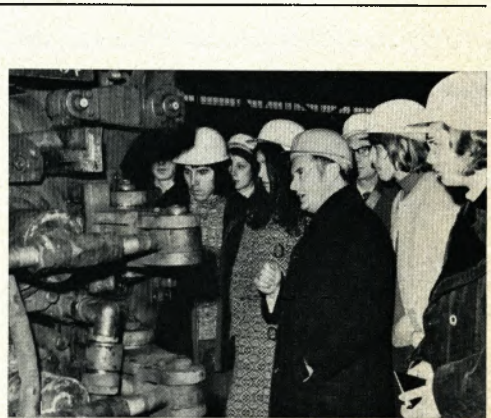
Die Übernahme der Elektrodenfertigung der GHH in Schwerte, der Elektrodenfertigung der Vereinigte Draht- und Metallwerke GmbH, Niederbieber, der Drahtseilwerke Hugo Wohlfahrt GmbH, Neheim, sowie die Eingliederung des Werkes Gelsenkirchen dienen zur Stärkung des bisherigen Erzeugnisprogramms. Durch die Übernahme von Berkenhoff & Drebes mit ihren Tochtergesellschaften Drahtwerke Waldböckelheim und deren Tochtergesellschaft Borbet sei nicht nur eine Ergänzung des WU-Programms auf der Drahtseite vor allem im dünnen Abmessungsbereich

(bis 0,015 mm ϕ), sondern auch eine echte Ausweitung der Angebotspalette, zum Beispiel auf Produkte des NE-Metall- und Kunststoffsektors, erreicht worden.

Hiltrop schloß mit einer Prognose für die kommenden Monate. Gesamtwirtschaftlich gesehen würde der Kosten- und Preisauftrieb noch anhalten. Bei noch zufriedenstellender Konsumgüterkonjunktur sei dagegen die Investitionsgüterkonjunktur stark abgeschwächt. Weiterhin seien zu optimistische Annahmen hinsichtlich der Steuervorausschätzung zugrunde gelegt worden. Mittlerweile sei aber das niedrigste Körperschaftssteuer-Aufkommen seit 1960 erreicht worden.

Die Unsicherheit der Unternehmer werde sich bei weiteren Entlassungen bald auch auf die Verbraucher übertragen. Das würde bedeuten, daß sich erstens durch die zunehmende Arbeitslosigkeit ein Sinken des Gesamteinkommens einstelle, das zu einem geringeren Verbrauch führt, und daß zweitens durch die Unsicherheit der Verbraucher die Sparquote steigen wird, was zusätzliche Konsumverringering bedeute. Die Folge würde sein, daß der Verbrauch seine zur Zeit noch konjunkturstützende Rolle ausgespielt habe.

Bei einer Währungspolitik, die es den deutschen Unternehmen ermögliche, bei stark rückläufigem Inlandsmarkt teilweisen Ausgleich im Export zu finden, und die die weitere Zunahme von Importen einschränke, glaube der Vorstand für die WU, trotz zur Zeit sinkender Auftragseingänge nicht zu stark unter dem Gesamtversand des letzten Geschäftsjahres zu liegen. Der Umsatz werde jedoch weit stärker fallen, selbst wenn das augenblickliche Preisniveau gehalten werden könnte. Da auch mit zumindest nicht sinkenden Kosten zu rechnen sei, müsse einer weiteren Ertragsverschlechterung entgegengesehen werden.



Auszubildende der WU Hamm besuchten die Drahtstraße IV im TN-Werk Duisburg. Auf unserem Bild erklärt Betriebsleiter Dipl.-Ing. Heinz Stroben (im dunklen Mantel) ein Walzgerüst von der Mittelstraße.

Mehr Informationen für ausländische Mitarbeiter

Die WU beschäftigt zur Zeit 339 ausländische Mitarbeiter, davon sind allein 134 Türken. Dieser größten Gruppe hat sich die WU besonders angenommen und versucht, den Türken das Einleben in die neue Umgebung in Deutschland und im Unternehmen zu erleichtern, damit sie sich in der Betriebsgemeinschaft wohlfühlen und möglichst lange im Unternehmen bleiben.

Seit Oktober 1971 sind an jedem zweiten Dienstag in der Zeit von 13.30 bis 15 Uhr in der Lohnhalle der Personalverwaltung Sprechstunden für alle ausländischen Werksangehörigen. Von dieser Möglichkeit, hier ihre Fragen und Probleme zur Sprache bringen zu können, machen die ausländischen Mitarbeiter regen Gebrauch. Am häufigsten sind Wohnungs- und Lohnangelegenheiten sowie Versicherungsfragen zu klären. Für die Türken wirkt ein eigener Übersetzer mit.

Ebenfalls seit Oktober 1971 läuft für die türkischen Werksangehörigen ein Sprachkursus. Die WU hat dafür den türkischen Lehrer Mesut Özer verpflichtet. Die Teilnahme an diesem Kursus ist kostenfrei; die WU stellt ein Lehrbuch leihweise zur Verfügung. 15 türkische Mitarbeiter nehmen an diesem Kursus teil. Diese Anzahl erscheint zunächst gering. Bedeutsam ist aber, daß jeder einzelne seine Kenntnisse für die anderen Landsleute am Arbeitsplatz und auch für private Belange einsetzen kann. Verständigungsschwierigkeiten werden dadurch abgebaut, die Unfallverhütung verbessert, die Eingewöhnung in Arbeitswelt und neue Umwelt beschleunigt.

Neue Rufnummer des Werkes Gelsenkirchen

Das WU-Werk Gelsenkirchen ist seit Mitte November im öffentlichen Fernsprechnetz nur noch unter der neuen Rufnummer (Vorwahl 02322) 85031 (Vermittlung) zu erreichen. Im Privatfernprechnetz ist die Rufnummer des Werkes Gelsenkirchen unverändert 065—9.



Türkische Mitarbeiter der WU beim Deutschunterricht. In der Mitte (stehend) der türkische Lehrer Mesut Özer.

Es wird außerdem damit gerechnet, daß sich der Kreis der Teilnehmer am Deutschunterricht bald erweitert. Der Kursus findet zunächst nur samstags nachmittags von 15.00 bis 16.30 Uhr im Schulungsraum an der Viktoriastraße statt. Ein weiterer wöchentlicher Schultag ist vorgesehen. Die ersten Erfahrungen dieses Sprachlehrganges haben gezeigt, daß die Teilnehmer deutsche Wörter bereits ziemlich gut lesen können, jedoch sind ihr Wortschatz, ihre Aussprache und ihre Artikulierfähigkeit noch zu verbessern. Dazu besteht bis Ende Mai nächsten Jahres Gelegenheit. Dann wird wegen der beginnenden Urlaubszeit dieser erste deutsche Sprachkursus für die türkischen Mitarbeiter beendet sein.

Alfons Plontek

Yabancı İscilere Daha Fazla Bilgiler

WU Hamm halen 339 yabancı işçi çalıştırmaktadır. Bunlar arasında 134 kişi ile Türkler en büyük grubu teşkil etmektedirler. WU bu yabancı işçileriyle özel olarak ilgilenmekte, onlara, Almanya ve işyerindeki yeni muhitlerine intibaklarını kolaylaştırmada yardımcı olmaya çalışmaktadır. WU yabancı işçilerin kendilerini topluluğunda huzurlu hissetmelerini arzu etmekte, onların firmada mümkün olduğu kadar uzun müddet kalmalarını istemektedir. Ekim 1971 ayından buyana her iki haftada bir Salı günleri saat 13.30dan 15.00 e kadar Personel idaresi kısmında, firmanın yabancı uyruklu mensubları için Konuşma Saat-

leri yapılmaktadır. Anlaşma zorluluğunu gidermek için Türk tercüman, Mesut Özer, konuşma saatlerinde hazır bulunmaktadır. Yabancı işçiler, derd ve sorularını ortaya koyma fırsatı buldukları bu imkanı iyi değerlendirmektedirler. Daha çok ev ve ücret meseleleri ile sigorta sorunlarının açıklanması istenmektedir. Konuşma saatlerinin, bu işçiler için ne derece gerekli olduğunun ortaya çıktığı, daha simdiden söylenebilir.

Yine Ekim 1971 ayından beri Türk mensublarımız için bir lisan kursu devam etmektedir. WU öğretmen olarak Mesut Özer'i görevlendirmiştir. Kursa katılmak ücretsizdir. WU iade edilmek üzere ders kitabı vermiştir. Halen 15 Türk işçimiz kursa devamlı katılmaktadır. Başlangıçta bu sayı az görünmektedir. Ancak, öğrenenlerin lisan bilgilerini, diğer hemşerilerine işyerinde ve de özel hayatlarında, tercüman olarak kullanabilmeleri önemli bir husustur. Böylece, mesela anlaşma zorlukları ortadan kalkmakta, kazalardan korunma kolaylaşmaktadır. Esasen bu almanca kursuna istihak edenlerin kısa zamanda cogalacağı tahmin edilmektedir. Kurs simdilik sadece Cumartesi günleri öğleden sonra 15.00den 16.30a kadar, Viktoriastraße'deki öğretim salonunda yapılmaktadır. Kasım ayı sonunda, Ramazın bitmesinden itibaren ders sayısı haftada ikiye çıkacaktır. İlk intibalar, derslere katılanların almanca kelimeleri simdiden oldukça iyi okuyup anlayabildiklerini, ne var ki kelime hazinelerinin zenginleşmeye, telaffuz ve artikel hatalarının düzeltilmeye muhtac olduğunu göstermiştir. Bunun için özümüzdeki yılın Mayıs ayı sonuna kadar fırsat vardır. Mayıs sonunda, Türkler için ilk defa yapılan bu lisan kursu, izin döneminin başlaması nedeniyle kapanacaktır.

Auf einer Aussprache der Sicherheitsbeauftragten der WU (siehe DDD 5/71, Seite 16) wurde über Verständigungsschwierigkeiten mit der großen Gruppe der türkischen Arbeitnehmer berichtet und ein Wörterverzeichnis der Unfallverhütung angeregt. Die Abteilung Arbeitsschutz ist diesem Vorschlag gefolgt. Andere Betriebsabteilungen haben sich mit eigenen Wörterverzeichnissen angeschlossen. Wir bringen sie in dieser und den nächsten Ausgaben zum Abdruck. Das Türkische wird anders gesprochen, als es sich liest. Deshalb sollte niemand versuchen, dem türkischen Kollegen etwas vorzulesen, sondern von Fall zu Fall mit dem Finger auf die türkische Übersetzung des deutschen Textes zeigen.

Unfallverhütung

Betriebsunfall
(Verletzung bei der Arbeit)

Wegeunfall
(Verletzung auf dem Wege zur Arbeit)

Vorsicht!

Nicht in die laufende Maschinen greifen!

Arbeiten in Gefahrenbereich nur bei Stillstand!

Schäden an Maschinen sofort melden!

Vor dem Einschalten darauf achten, daß sich niemand im Maschinenbereich befindet!

Bei Reparaturen elektr. Hauptschalter abschalten und gegen unbefugtes Einschalten sichern!

Drahtabfälle nicht auf den Fußboden werfen!

Stolpergefahr!

Unfälle sofort dem Vorgesetzten melden!

Bei Verletzungen zum Sanitäter gehen!

Zum Schutz der Zehen Sicherheitsschuhe tragen!

Bei Gefahr für die Augen Schutzbrillen tragen!

Vorsicht beim Durchgehen von Pendeltoren!

Auf Gabelstaplerverkehr achten!

Bei Rangierverkehr Stopzeichen des Personals beachten!

Gabelstapler nur mit Führerschein fahren!

Nicht an elektrischen Anlagenteilen reparieren!

Verkehrswege freihalten!

Beim Bedienen von Krananlagen Finger weg vom Kranhaken!

Quetschgefahr!

Beim Hantieren mit Draht auf Enden achten!

Gefahr von Stichverletzungen!

Bei Verletzungen erst zum Sanitäter!

Nur Ärzte aufsuchen, die für Unfälle zuständig sind!

Kazadan korunma

Is kazasi (Isyerinde olan kaza)

Yol kazasi (Ise giderken olan kaza)

Dikkat!

Calisan makinalara dokunmayin!

Tehlikeli yerlerde yalniz makinalar dururken calisiniz!

Makinalardaki arizayi derhal bildiriniz!

Makinalari calistirmadan önce yakinda kimse olmamasina dikkat ediniz!

Tamirat yaparken elektrik ana salterini kapatiniz ve ilgili olmiyan birisinin acivermemesi icin tedbir aliniz!

Tel artiklarini yerlere atmayiniz!

Sürçme Tehlikesi!

Kazalari derhal amirimize bildiriniz!

Yaralanma halinde sihiyeciye gidiniz!

Ayak parmaklarini korumak için emniyet ayakkabisi giyiniz!

Tehlikeli hallerde koruma gözlüğü takiniz!

Cift tarafa acilan kapilardan gecerken dikkatli olunuz!

Yükleyicinin hareketlerine dikkat ediniz!

Manevra esnasinda verilen dur isaretine dikkat ediniz!

Yükleyiciyi yalniz ehliyeti olan kullanabilir!

Elektrik tesisatinda tamirat yapmayiniz!

Gecis yollarini acik tutunuz!

Vinçleri kullanirken parmaklarinizi vincin cengelinden uzak tutunuz!

Ezilme tehlikesi!

Tel kullanirken uclarina dikkat ediniz!

Saplanma Tehlikesi!

Yaralanmalarda önce Sihhiyeciye!

Sadece yetkili doktoru arayiniz!

Fortsetzung von Seite 15

Das neue Betriebsverfassungsgesetz

Versammlungen sollen die Behandlung von besonderen, arbeitsplatznahen Problemen einzelner Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen erleichtern. Gesamtbetriebsräte in Unternehmen mit mehreren Betriebsräten sind jetzt zwingend vorgeschrieben. Außerdem wird die Bildung von Konzernbetriebsräten ermöglicht.

Ausführlich geregelt ist im neuen Gesetz die Jugendvertretung. Vorgesehen ist eine angemessene Vergrößerung der Jugendvertretung, die Erweiterung des passiven Wahlrechts durch Wegfall der unteren Altersgrenze des 16. Lebensjahres, das Recht der Jugendvertretungen auf eigene Sitzungen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, die Teilnahme eines Jugendvertreters an allen Betriebsratssitzungen, die Teilnahme der gesamten Jugendvertretung an Betriebsratssitzungen bei Angelegenheiten, die überwiegend die jugendlichen Arbeitnehmer betreffen, volles Stimmrecht der Jugendvertreter im Betriebsrat bei Angelegenheiten, die ausschließlich die jugendlichen Arbeitnehmer betreffen, die Möglichkeit der Durchführung von Jugendversammlungen und die Bildung einer Gesamtjugendvertretung.

Die Rechtsstellung der einzelnen Betriebsratsmitglieder ist wesentlich verbessert worden. So wird das Verbot der ordentlichen Kündigung grundsätzlich auf den Zeitraum vor einem Jahr nach Beendigung des Betriebsratsamtes ausgedehnt. Die außerordentliche Kündigung eines Betriebsratsmitglieds wird an die Zustimmung des Betriebsrats gebunden. Diese Zustimmung kann auf Antrag des Arbeitgebers allerdings durch das Arbeitsgericht ersetzt werden. Alle Betriebsratsmitglieder haben ein Recht auf mindestens drei Wochen bezahlte Freistellung während einer Amtszeit zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die im Interesse der Betriebsratsarbeit liegen. Schließlich ist eine Regelung aufgenommen worden, die vorsieht, daß freigestellte Betriebsratsmitgliedern nach Beendigung der Freistellung der berufliche Anschluß durch bestimmte Maßnahmen erleichtert und gesichert wird.

Jürgen Deffke



Gleisbau im Werk Hamm. Bei der WU Werk Hamm wird zur Zeit im Zuge der Neuordnung der Gleisanlagen eine neue Gleisverbindung zwischen dem Werksbahnhof und der Elektrodenfertigung erstellt. Das Stumpfgleis, das östlich des Verwaltungsgebäudes zur Wilhelmstraße hin verläuft, wird dadurch überflüssig. Ziel der Gleisbaumaßnahmen ist es, den Rangier- und Gleisverkehr flüssiger zu gestalten. Ein ausführlicher Bericht über den Schienenverkehr im Werksgelände folgt in einer der nächsten Ausgaben des DDD.



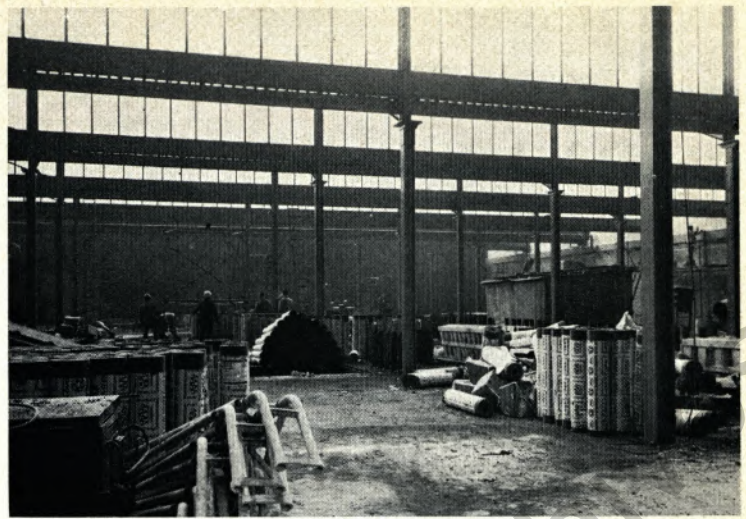
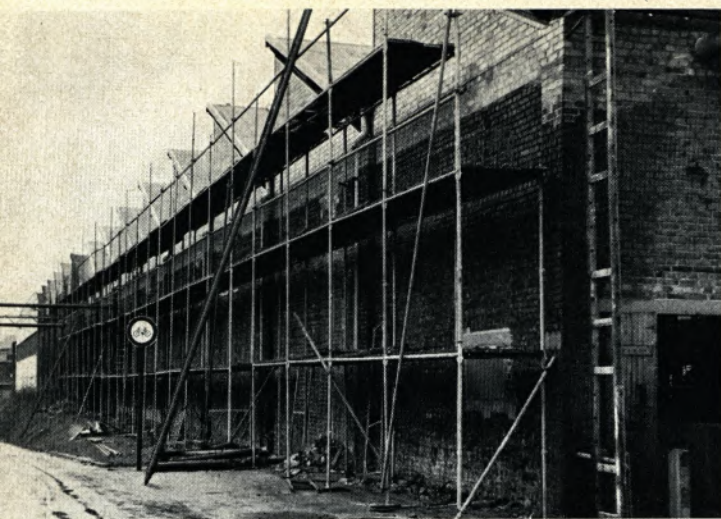


Bild links: Außenansicht des Blankdrahtlagers während des Wiederaufbaues der Sheddächer. Rechts ein Blick in das neu eingedeckte Lager.

Wiederaufbau des Blankdrahtlagers der WU im Werk Hamm

Von Hochbau-Ingenieur Gerhard Flentje

Die Brandkatastrophe am 27. 5. 1971 (siehe DDD Nr. 4/71 Seite 11) hatte einen großen Teil des Blankdrahtlagers zerstört. Die Holzkonstruktion der Sheddächer mit einem Shedabstand von 7,50 Meter, ruhend auf Stahl-Hauptunterzügen und Stahlstützen, wurde bei dem plötzlich ausbrechenden Brand schnell ein Raub der Flammen. Das Gebäude des Blankdrahtlagers entstammt den Jahren um 1910 und hatte sogar den letzten Weltkrieg fast schadlos überstanden. Dem harten und schnellen Einsatz der Werks- und Städtischen Feuerwehr war es allein zu verdanken, daß dieser Großbrand „nur“ acht Sheds, allerdings in voller Gebäudebreite von 35 Meter, zerstörte. Fünf Sheds des sich fortsetzenden Lagers konnten gerettet und erhalten werden.

Bereits wenige Tage nach dem Brand begann in Verbindung mit Versicherung, Sachverständigen und der Maschinen- und Neubauabteilung die im Detail sehr umfangreiche Arbeit der Bestandsaufnahme und der Ermittlung der Schadenshöhe. Diese gliedert sich einmal in reinen Gebäudeschaden und Wiederaufbau, wovon hier nur gesprochen werden soll, sowie in Zerstörung von Einrichtungen, Drahtfertig- und Halbfertigerzeugnissen.

Mit den zunächst anfallenden umfangreichen Abbruch- und Aufräumarbeiten wurde unverzüglich begonnen. Diese gestalteten sich teilweise recht kompliziert, da große Dachflächen in ihrem stark verkohlten Zustand eingerissen werden mußten.

Eine statische Untersuchung des Mauerwerkes nach Abräumung des Brandschuttes ergab, daß die Shedgiebel aller acht zerstörten Sheds und darüber hinaus auch große Teile einer Längs- und Giebelwand bis auf eine Höhe von 2,50 bis 3,00 Meter abgetragen werden mußten. Offenbar hatten infolge Hitzeeinwirkung die Stahlhauptunterzüge und die Kranbahnträger einen Schub bewirkt.

Durchlaufende Fernwärme-, Wasser- und Preßluftleitungen zur Versorgung benach-

barter Betriebe waren zum Glück bis auf ihre Isolierung nicht zerstört. Sie mußten lediglich bis zur Fertigstellung der neuen Dachkonstruktion vorübergehend abgestützt werden.

In sofort aufgenommenen Besprechungen des Vorstandes mit der Maschinen- und Neubauabteilung wurde der Wiederaufbau der zerstörten Sheds in Stahlbauweise beschlossen. Diese Entscheidung entspricht voll und ganz den Anforderungen des modernen und zukunftsweisenden Industriebaues.

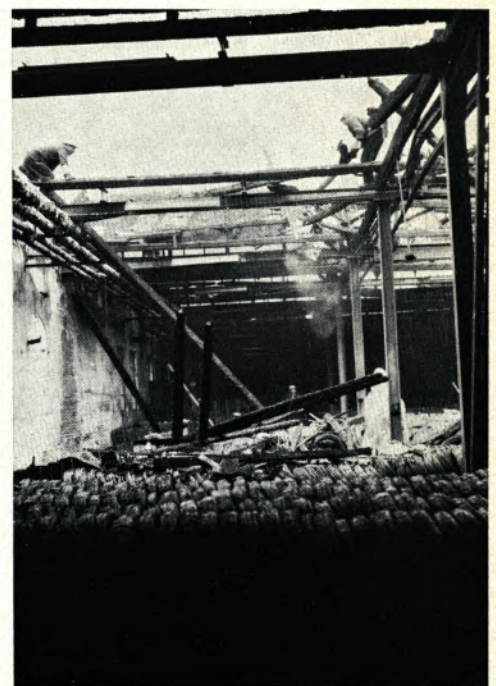
Die tragenden Stahlstützen konnten erhalten werden und bestimmten durch ihre Stellung auch die neue Shedbreite mit 7,50 Meter. Nach Wiederaufmauerung der tragenden Außenwände begann die Montage der neuen Stahl-Shedbinder. Auch die Kranbahnanlage im zerstörten Bereich wurde neu erstellt. Die Ausführung der Stahlbauarbeiten lag in Händen der Firma

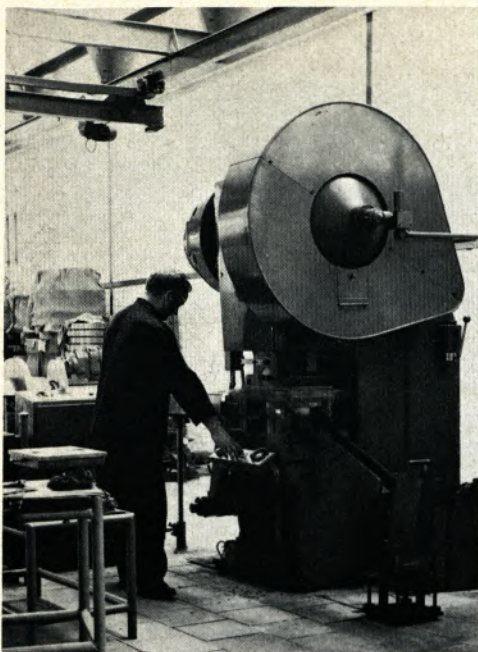
Aufräumarbeiten nach dem Brand am 27. Mai. Die zerstörten Balken werden entfernt.

Klönne. Während der Montagearbeiten mußten die Durchfahrt zum verbliebenen Blankdrahtlager sowie Versand über LKW und Waggonverladung aufrecht erhalten bleiben. Eine gute Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Baustelle gewährleistete einen reibungslosen Ablauf für beide Teile.

Als neue Dachhaut wurde THYSSEN-Trapezblech gewählt, wegen der glatten und sauber gegliederten Untersicht, der leichten und schnellen Montage sowie der absoluten Dichtigkeit des Materials. Die auf diese Trapezbleche aufgebrachte Isolierung wurde so bemessen, daß mit Sicherheit eine Schwitzwasserbildung an der Unterseite vermieden wird.

Durch intensiven Einsatz aller Beteiligten konnte erreicht werden, daß das Blankdrahtlager im Bereich des Brandabschnittes noch vor Einbruch des Winters dem Betrieb wieder zur Nutzung übergeben werden kann.





Stanzen von Kernblechen.
An der Stanzmaschine Josef Kempers.



Schorch Schweißtechnik:

Ein komplettes Angebot an Schweißprodukten

Die Schorch Schweißtechnik GmbH ist eine gemeinsame Tochter der Westfälischen Union in Hamm und der Schorch GmbH in Rheydt. Das Unternehmen wurde am 1. Januar 1971 gegründet und hat seinen Sitz in Rheydt. Es beschäftigt sich ausschließlich mit dem Vertrieb von Schorch-Schweißstromquellen, -geräten und -anlagen und Schorch-Schweißelektroden und -Schweißdrähten.



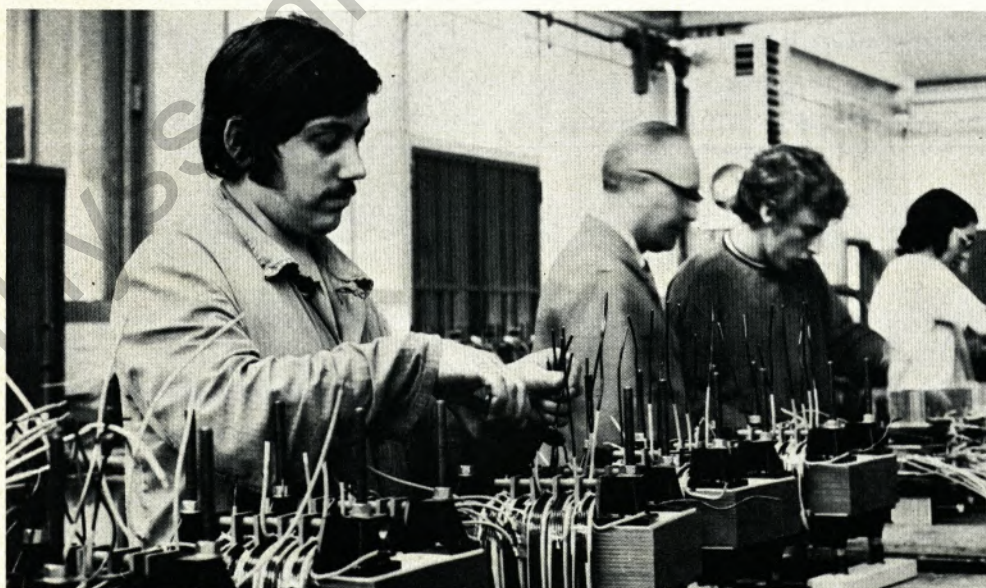
Fertigung von Transformatorwicklungen
für Schweißgeräte. Von links: Klaus Hoff
und Betriebsingenieur Max Thieme.

Die Schorch-Schweißstromquellen, -geräte und -anlagen werden auch weiterhin von der Schorch GmbH in Rheydt hergestellt und von ihr an die neue Gesellschaft geleitet. Die Schorch-Schweißelektroden und -drähte fertigt die Westfälische Union AG und liefert diese ausschließlich an die Schorch Schweißtechnik GmbH.

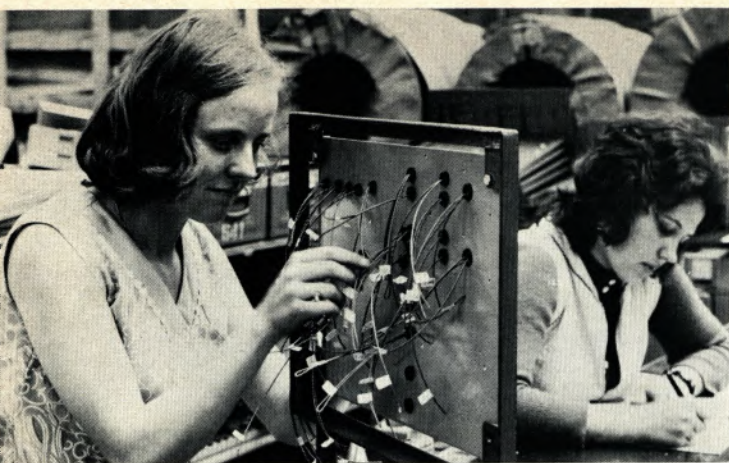
Westfälische Union AG wie Schorch GmbH haben je die Hälfte der Anteile an der neuen Gesellschaft. Alleiniger Geschäftsführer ist Dr.-Ing. Horst Ernenputsch. Zur Zeit werden rund fünfzig Mitarbeiter beschäftigt.

Die Schorch GmbH ist ein zum Siemensbereich gehörender bekannter Hersteller von Transformatoren und Motoren aller Art und Größe.

Die neue Gesellschaft bietet ihren Kunden erhebliche Vorteile, denn sie stellt die Erfahrungen von gleich zwei schweißtechnischen Versuchsanstalten zur Verfügung, die auch den Kunden beraten: der vorwiegend auf den elektrischen Sektor ausgerichteten Versuchsanstalt der Schorch GmbH und der metallurgisch spezialisierten Versuchsanstalt der Westfälischen Union in Hamm, der noch — was die Qualität der Kerndrähte betrifft — die Versuchsanstalt ihres Zulieferanten Thyssen Niederrhein AG vorgelagert ist. Die Steuerung für die Entwicklung ihrer beiden Produkt-Gruppen (Geräte und Elektroden) erfolgt von der Schorch Schweißtechnik aus, die beiden Versuchsanstalten auch bestimmte gemeinsame Untersuchungen überträgt, wie etwa die des halbautomatischen Schweißens von Schiffs-Außenwänden, erweitert um die Zusammenarbeit mit den entsprechenden Forschungsabteilungen einer Schiffswerft.



Endmontage von Kleinschweißtransformatoren LSTK 132. Von links nach rechts: Detleff Litzner, Meister Wilhelm van Neer, Helmut Vaaßen und Guiseppe Roccasalva.



Montage von Steuereinschuben SCH 40/50. Von links Anni Rassweiler und Petra Menser.

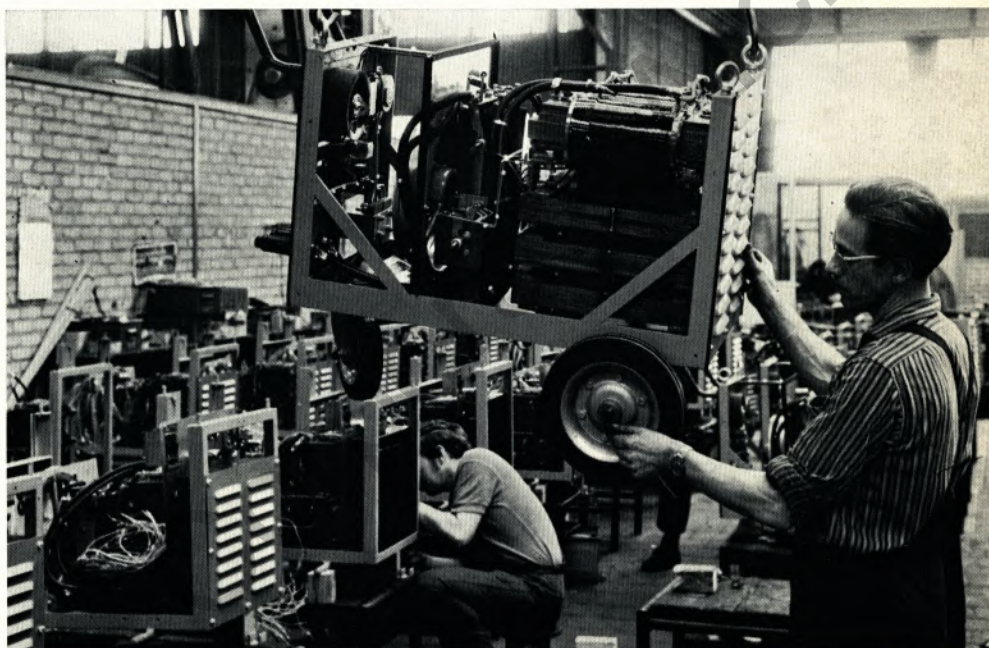


Einschachteln der Transformatorkerne für LSTK 132. Meister Wilhelm van Neer und Helmut Vaaßen.

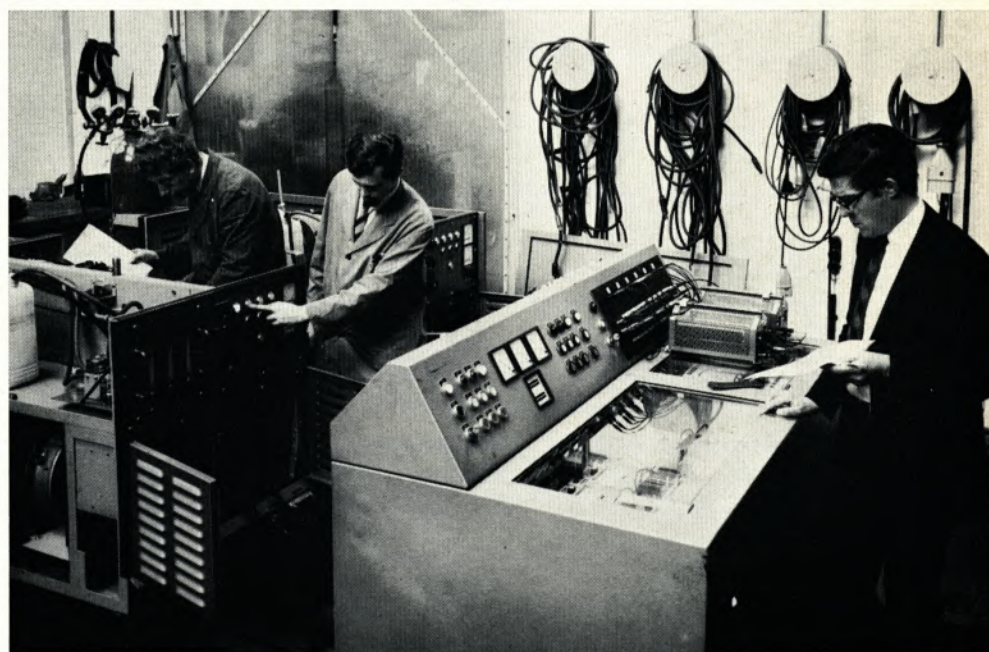
Es ist die Absicht sowohl der Schorch GmbH als auch der Westfälischen Union, mit dieser schlagkräftigen, von den übrigen Organisationen losgelösten Gesellschaft den Markt mit einem kompletten Angebot an Schweißprodukten zu bearbeiten. Zur Unterstützung der Verkaufsbemühungen der Schorch Schweißtechnik GmbH sind Schweißfachingenieure in den einzelnen Verkaufsgebieten als Vertreter tätig. Darüber hinaus garantiert ein Netz von Vertragswerkstätten die schnelle und zuverlässige Erledigung anfallender Reparaturen und Service-Leistungen. Im Hause sichern eingeteilte Abteilungen der Kundenbetreuung eine schnelle, direkte und persönliche Bearbeitung aller Kundenwünsche.

Eine mögliche „Konkurrenz“ zwischen Schweißelektroden mit dem Zeichen von Schorch und dem der WU tritt schon deshalb kaum auf, weil sich die Vertriebskanäle von Schorch und WU bei der Ansprache der Kunden-Betriebe so gut wie nicht überschneiden. Die schweißtechnischen Fachhändler sind überwiegend fest mit einem angestammten Kundenkreis verbunden und führen in der Regel nur eine Marke an Schweißelektroden. Diese Markentreue ist dadurch erklärt, daß besondere Eigenschaften gewünscht werden und auch langfristige Bindungen vorliegen. Die Schorch-Schweißgeräte werden aber nicht nur von der Schorch Schweißtechnik GmbH, sondern neben dem Fachhandel auch von allen Thyssen-Handelsgesellschaften vertrieben, die diese wiederum brauchen, um ihren Kunden einen fullservice zu bieten.

Die Schorch GmbH zählt zur Zeit rund 2300 Mitarbeiter. Davon sind weit über 100 allein mit der Schweißgerätefertigung und in der schweißtechnischen Versuchsanstalt beschäftigt. Über die Fertigung von Schweißelektroden bei der Westfälischen Union AG in Hamm, bei der jetzt auch die Schorch-Schweißelektroden und -Schweißdrähte hergestellt werden, berichteten wir bereits ausführlich in unserer Nr. 1/1971, Seiten 18/19.



Endmontage von Schweißgleichrichtern Typ SGR, im Hintergrund Montage von Schutzgasanlagen Typ SCH. Von links nach rechts: Friedhelm Ganzweltz und Joseph Windeln. Bild unten: Prüfung von Plasmaschneidanlagen Typ PSG. Von links nach rechts: Techniker Günter Meisen, Techniker Dieter Adamietz und Dipl.-Ing. Dirk Clodius.



Werben helfen heißt verkaufen helfen

Unter dieser Devise stellt die WU dem Eisenwaren-Einzelhandel auch für die Frühjahrs-saison 1972 eine Anzahl Dekorationsstücke, Mustertafeln und Verkaufshelfer zur Verfügung. Von diesen Werbemitteln macht der Handel starken Gebrauch.

Diese seit nunmehr sechs Jahren laufenden Aktionen tragen dazu bei, die WU- und FILOPLAST-Markendrahterzeugnisse auch dem letzten Verbraucher bekanntzumachen und die Absatzbemühungen des Außendienstes unserer Großhändler zu unterstützen.

Angebot und Auslieferung erfolgen in den Monaten Januar und Februar, so daß die Werbemittel rechtzeitig zur Dekoration der Fenster „Rund um Haus, Hof und Garten“ zur Verfügung stehen.

Dem Werbemittelangebot werden Rückantwortkarten beigelegt, auf die jeder Kunde seine spezifischen Wünsche eintragen kann. Die individuelle Zusammenstellung und der Versand dieser sperrigen Dekorationsstücke erfordert den ganzen Einsatz aller Kräfte der Werbeabteilung.

Ähnliche Aktionen laufen auch für den schweißtechnischen Fachhandel. Da dieser Kreis relativ klein ist, übernehmen wir in steigendem Maße auch die Dekoration der Fenster, die gewöhnlich über einen längeren Zeitraum nicht geändert werden.



Spitzenreiter

Markendraht-Erzeugnisse für eine freundlichere farbige Welt

Spitzenklasse

branco
Stacheldraht

- ein sympathischer,
wirtschaftlicher
Stacheldraht

In der neuen Verpackung