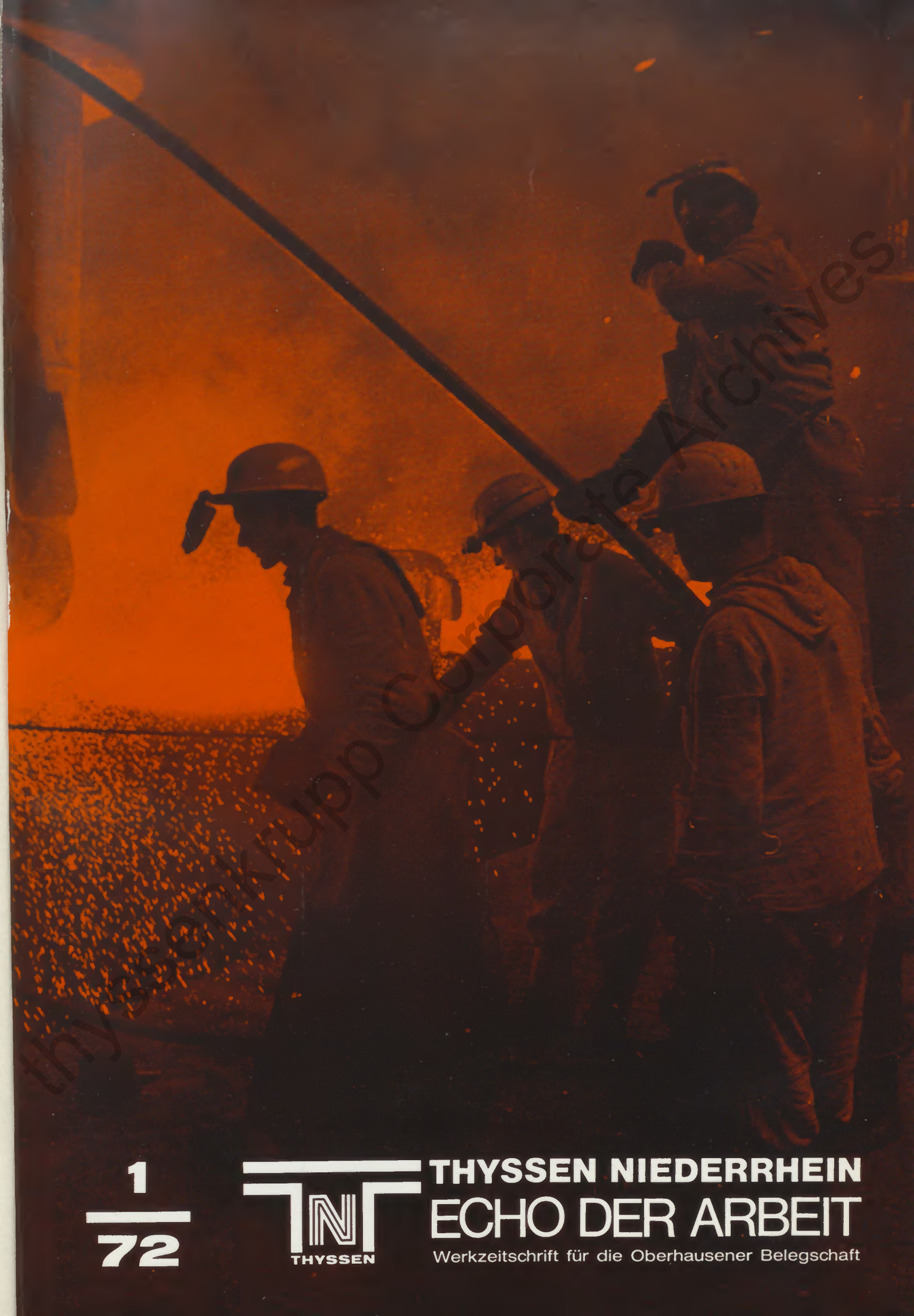


1
72

THYSSEN

THYSSEN NIEDERRHEIN
ECHO DER ARBEIT

Werkzeitschrift für die Oberhausener Belegschaft

thyssenkrupp Corporate Archives

Liebe Leserin!

Heute wenden wir uns einmal speziell an Sie, an die Frauen und Mütter unserer Belegschaftsmitglieder. Und daß wir ein Anliegen an Sie haben, das im Interesse Ihrer Familie liegt, werden Sie feststellen, wenn Sie diese Zeilen gelesen haben.

Der erste Monat des neuen Jahres liegt hinter uns. Es war hoffentlich ein Monat ohne schwere Krankheiten in der Familie und hoffentlich ohne einen Unfall Ihres Mannes oder Ihres Sohnes. Wir wünschen uns für die noch vor uns liegenden elf Monate des neuen Jahres, daß auch diese unfallfrei bleiben mögen. Natürlich können auch Sie, meine Damen, mithelfen. Erinnern Sie Ihren Mann oder Ihren Sohn hin und wieder daran, daß er darauf achten soll, sicher zu arbeiten, daß er alles daran setzen soll, immer gesund nach Hause zu kommen. Wir tun schon vieles für die Arbeitssicherheit, klären auf, wie und womit man sich am Arbeitsplatz schützt. In einer ständigen Ausstellung zeigen wir Körperschutzmittel und Schutzvorrichtungen, die Unfälle vermeiden helfen. Aber sich arbeitssicher verhalten, das muß schon jeder Einzelne von sich aus tun, dazu muß er immer bereit sein.

Malen Sie Ihrem Mann oder Ihrem Sohn einmal aus, was für Folgen ein Unfall hat. Vielleicht langes Kranksein, sogar mit vielen Schmerzen, vielleicht längere Arbeitsunfähigkeit. Und lassen Sie ihn auch einmal an die Folgen im Familienalltag denken. Bei einem Unfall müssen meistens viele Wünsche zurückgestellt werden, vielleicht lassen sie sich nie mehr erfüllen. Manche noch so dringende Anschaffung muß hinausgeschoben werden, ja, und die Urlaubspläne fallen auch ins Wasser, Urlaubspläne, an denen Sie so lange geschmiedet und auf deren Verwirklichung Sie sich schon so lange freuen.

Darum, liebe Leserin, geben Sie „ihm“ ab und zu einen „Rippenstoß“, damit er immer daran denkt, gesund nach Hause zu kommen.

Ihr

Gustav Hoppe

Hauptsicherheitsingenieur

Diese Ausgabe informiert Sie auf folgenden Seiten:

über das neue Betriebsverfassungsgesetz in

Stellung des Betriebsrates gestärkt 4+5

über die Möglichkeiten von Nebeneinnahmen bei vorgezogener Rente und über andere Ereignisse und wichtige Termine in

Kurz informiert 6+7

über die Oberhausener Einkäufertagung in

Einkauf als Beitrag zur Rentabilität 8+9

über den Fortgang der Arbeit in dem Preßwerk in

Preßwerk produziert ab Frühjahr '72 9

über einen Teil des Oberhausener Produktionsprogrammes in

Die reiche Palette der TN-Qualitätsstähle 10+11

über Geschehnisse jenseits des „Werkzauns“ in

Nachrichten aus dem Thyssen-Bereich 12+13

über 180 Jahre Firmengeschichte in

Auf dem Weg zu einem Konzern von Weltgeltung 14+15

über ein Seminar im BBZ in

Ausbildungsbeauftragte erhielten ihr Rüstzeug 17

über das Reformprogramm der Bundesregierung in

Flexible Altersgrenze und „Babyjahr“ 16+17

über den Abschluß des ersten Hüttenfacharbeiterlehrgangs in

Ausbildung zum Hüttenfacharbeiter war ein Erfolg 18

„Tu was, Junge, bilde Dich“ 19

Unser Titelfoto wurde im Siemens-Martin-Stahlwerk in Oberhausen aufgenommen.

THYSSEN NIEDERRHEIN
ECHO DER ARBEIT
Werkzeitschrift für die Oberhausener Belegschaft

42 Oberhausen, Essener Straße 66, Ruf (0 21 32) 88 44 47

Verantwortlich: Arbeitsdirektor Friedrich Kübel

Redaktion und Gestaltung: Abteilung Betriebliche Information, Leitung: Friedrich Schacke; Layout: Caren Straeter und Friedrich Schacke

Fotos: GHH-Archiv (Seiten 14 und 15), Privat (Seite 3), alle übrigen Fotos und Titel TN/Steinbrink.

Druck: Gebr. Storck GmbH, 42 Oberhausen

thyssenkrupp Corporate Archives

Dr.-Ing. Klaus Nürnberg ab 1. März technisches Vorstandsmitglied



Dr.-Ing. Klaus Nürnberg wurde vom Aufsichtsrat der Thyssen Niederrhein AG, Oberhausen, mit Wirkung vom 1. März 1972 zum ordentlichen Vorstandsmitglied ernannt. Er übernimmt gleichzeitig die technische Gesamtverantwortung für die Werke Oberhausen und Duisburg. Dr. Nürnberg war am 1. Oktober 1971 als stellvertretendes Vorstandsmitglied in die Gesellschaft eingetreten und hatte zunächst die Produktionsbetriebe geleitet.

Kurzarbeit für 550er-, Draht- und Feineisenstraße wurde im Januar aufgehoben

Der Januar 1972 hat nach den Monaten der Rückschläge, wie Produktionseinschränkung oder die Verschiebung der Neuzustellung des Hochofens A, endlich wieder ein erfreuliches Licht gesetzt. Konnte doch die am 4. Oktober 1971 für die 550er-, die Draht- und die Feineisenstraße eingeführte Kurzarbeit von 32 Stunden in der Woche auf eine normale Arbeitszeit von 40 Stunden zurückgeführt werden, und zwar für die 550er Straße am 17. Januar, für die Drahtstraße am 10. Januar und für die Feineisenstraße am 18. Januar. Die Drahtstraße fährt dreischichtig, die anderen Straßen zweischichtig. Auch für die Maschinen- und Elektrobetriebe dieser Bereiche war die Kurzarbeit jeweils zu den gleichen Terminen beendet.

Eine positive Entwicklung der Auftragssituation an den obengenannten Straßen hat die Wiedereinführung der 40-Stunden-Woche möglich gemacht, jedoch zunächst einmal für die Monate Januar, Februar. Es ist nämlich sehr schwer, über eine langfristige Entwicklung am Stahlmarkt im Augenblick eine Aussage zu machen. Sollte ein erneuter Nachfragerückgang eintreten – was wir ja alle nicht hoffen wollen –, so kann es vielleicht doch wieder zur Kurzarbeit kommen.

Kräftige Beitragsanhebung erforderlich bei der Betriebskrankenkasse

Auf Vorschlag des Vorstandes der Betriebskrankenkasse der Thyssen Niederrhein AG hat die Vertreterversammlung ab 1. Februar 1972 leider eine Erhöhung der Beitragssätze beschließen müssen. So wurde der allgemeine Beitragssatz, der für Arbeiter und Angestellte gilt, die im Erkrankungsfalle einen Anspruch auf Lohn- bzw. Gehaltsfortzahlung von 6 Wochen haben, ab 1. 2. 72 von 9,8% auf 11,4% erhöht (bezogen auf das „beitragspflichtige Entgelt" mit einer Höchstgrenze von z. Z. DM 1575,– pro Monat).

Zu der äußerst hohen Beitragsheraufsetzung zwangen nach Mitteilung der Geschäftsführung folgende Gründe: Das Jahr 1971 hat Kostensteigerungen gebracht, die in ihrer Höhe als einmalig in der Geschichte der Krankenkasse zu bezeichnen sind. So stiegen vom I. Halbjahr 1970 zum I. Halbjahr 1971 die Ausgaben für ärztliche Behandlung um 27,4%, für zahnärztliche Behandlung um 16,1% und für Krankenhauspflegekosten um 31,6%. Trotzdem haben die Vertragspartner, die die vorgenannten Leistungen erbringen, bereits weitere Honorarforderungen für das Jahr 1972 angekündigt. Zur Festsetzung der Zahnprothetikgebühren wurde bereits das Schiedsamt angerufen, da eine Einigung zwischen der Kassenzahnärztlichen Vereinigung Nordrhein und den Verbänden der gesetzlichen Krankenversicherung nicht erreicht werden konnte.

Die Krankenhausverbände haben beim Minister für Wirtschaft, Mittelstand und Verkehr des Landes Nordrhein-Westfalen Pflegesatzerhöhungen von 12% als Übergangsregelung gefordert und eine Erhöhung der Gruppenhöchstsätze zwischen 15% und 30% als notwendig bezeichnet. Im Hinblick auf die in den letzten Jahren festzustellenden großen Ausgabensteigerungen wäre es zu wünschen, daß die Forderungen der Vertragspartner der Krankenkasse nun maßvoller ausfallen als bisher, da weitere Beitragssteigerungen den Versicherten wohl kaum zugemutet werden können.

Bei zukünftigen überhöhten Honorarforderungen wird die Betriebskrankenkasse der Thyssen Niederrhein AG gemeinsam mit weiteren Betriebskrankenkassen des hiesigen Bezirks sozialgerichtliche Entscheidungen zur Festsetzung der Honorarhöhe herbeiführen.

Auch auf dem Arzneikostensektor sind fast unvorstellbare Erhöhungen der Kosten festzustellen. So sind die Ausgaben für Arzneikosten im I. Halbjahr 1971 gegenüber dem I. Halbjahr 1970 um 20% gestiegen. Die Bundesregierung hat bereits eine Überprüfung der Preisentwicklung auf dem Arzneimittelmarkt angeordnet. Es ist zu hoffen, daß auch hier einer zu beobachtenden Maßlosigkeit Einhalt geboten wird.

Bei der Betriebskrankenkasse wird auch nicht verkannt, daß die Umstrukturierung des Werkes die Finanzentwicklung der Betriebskrankenkasse negativ beeinflußt. So ist die Zahl der aktiven Versicherten seit Januar 1969 von 10777 auf 8236 im Januar 1972 zurückgegangen. Dafür ist die Zahl der Rentner von 4402 auf 5006 im gleichen Zeitraum gestiegen.

Bekanntlich sind die von den Rentenversicherungsträgern den Krankenkassen zu zahlenden Beiträge für die versicherten Rentner in keiner Hinsicht ausreichend, um annähernd die Ausgaben für die „Krankenversicherung der Rentner" zu decken. Krankenkassen mit einem hohen Rentneranteil sind dadurch sehr benachteiligt, so daß die aktiv tätigen Mitglieder diese entstehende Finanzlücke in der „Krankenversicherung der Rentner" durch höhere Beiträge schließen müssen. Es ist an der Zeit, daß der Gesetzgeber für Krankenkassen mit einem hohen Rentneranteil günstigere Beitragsbedingungen schafft.

Neuer Tarifvertrag ab 1. 2. '72

Nachdem der Arbeitgeberverband Eisen- und Stahlindustrie am 19. 1. dem neuen Tarifvertrag für die rund 230000 Beschäftigten der Eisen- und Stahlindustrie in Nordrhein-Westfalen zugestimmt hat, ist dieser Vertrag endgültig perfekt. Bekanntlich kam es nach einer dramatischen Entwicklung des Tarifkonfliktes in der Nacht zum 14. Januar zu einem Verhandlungsergebnis, das die große Tarifkommission der IG Metall noch am gleichen Tag billigte. Der neue Tarifvertrag sieht zunächst eine kostenneutrale Erhöhung des Ecklohnes von DM 4,87 um DM 0,22 auf DM 5,09 zur Annäherung der Tariflöhne an die Effektivlöhne vor, und zwar rückwirkend ab 1. Oktober 71. Auf diesen erhöhten Ecklohn wird mit Wirkung vom 1. Februar 1972 eine Erhöhung um 6 Prozent vorgenommen, so daß der neue Ecklohn DM 5,40 beträgt.

Die Tarifgehälter der Angestellten werden ab 1. Februar 1972 ebenfalls um 6 Prozent angehoben. Ein gleichlautendes Verhandlungsergebnis wurde für diesen Personenkreis im übrigen auch mit der DAG vereinbart. Die vom Ecklohn abhängigen Zuschläge erhöhen sich ebenfalls ab 1. Februar 1972. Vom gleichen Termin ab werden die Zuschläge aus dem Manteltarifvertrag für die Angestellten und Sonderabkommen für Spätarbeit, Nachtarbeit und Schichtarbeit an Samstagen den Sätzen für Lohnempfänger angeglichen. Für die Zeit vom 1. Oktober 1971 bis 31. Januar 1972 wird den Arbeitern und Angestellten eine einmalige Zuwendung von netto DM 200,– mit den Bezügen für den Monat Januar 1972 gezahlt.

Nach dem neuen Tarifvertrag erhalten die Auszubildenden eine einmalige Zuwendung in Höhe von DM 80,– netto entsprechend den für die Arbeiter und Angestellten geltenden Bestimmungen. Auch erhöht sich ab 1. Februar 1972 die Vergütung für Auszubildende.

Die Auszubildenden haben Anspruch darauf, daß die jährlichen betrieblichen Sonderzahlungen 100 Prozent eines Monatseinkommens nicht unterschreiten. Die neuen Tarifverträge sind erstmals zum 30. 11. kündbar.

thyssenkrupp Corporate Archives

Stellung des Betriebsrates gestärkt

Das neue Betriebsverfassungsgesetz gibt den Arbeitnehmervertretern mehr Rechte und mehr Entfaltungsraum

Wenn in diesem Frühjahr die Betriebsratswahlen durchgeführt werden, so finden auf sie bereits die Bestimmungen des neuen Betriebsverfassungsgesetzes Anwendung. Sowohl bei den mit der Wahl in unmittelbarer Beziehung stehenden Vorgängen als auch in der Stellung des Betriebsrates im Unternehmen, in seinen Befugnissen und in der Möglichkeit der Mitbestimmung und der Mitwirkung bringt das neue Gesetz zum Teil wesentliche Veränderungen gegenüber dem bisherigen aus dem Jahre 1952. Mit ihnen wollen wir heute bekannt machen, wobei wir sicherlich auf eine Reihe von Maßnahmen stoßen werden, die z. B. bei uns in Oberhausen schon lange praktiziert werden. Während sie aber bisher auf der Basis freiwilliger Übereinkunft entsprechend dem Geiste der Mitbestimmung gehandhabt wurden, sind sie jetzt durch das neue Betriebsverfassungsgesetz legalisiert, also gesetzlich verankert worden. Man kann wohl sagen, daß das im Januar 1972 in Kraft getretene Gesetz eine Realisierung von vielem ist, was bereits in den Unternehmen der qualifizierten Mitbestimmung durchgeführt wird.

Neu bei den Betriebsratswahlen

Nach dem neuen Gesetz finden die regelmäßigen Betriebsratswahlen alle drei Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt. Das Gesetz sieht eine Reihe von Voraussetzungen für eine Wahl außerhalb dieses Zeitpunktes vor, wie z. B. nach Ablauf von 18 Monaten nach der Wahl eine Erhöhung oder Verminderung der Belegschaft um mehr als 50 Prozent oder ein Rücktrittsbeschluß der Mehrheit der Betriebsratsmitglieder, um nur zwei typische Voraussetzungen anzuführen.

In der Wählbarkeit sieht das neue Gesetz eine beachtenswerte Veränderung gegenüber dem bisher geltenden Recht vor. So können jetzt Belegschaftsmitglieder, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und mindestens 6 Monate dem Unternehmen angehören, in den Betriebsrat gewählt werden. Damit will der Gesetzgeber die Möglichkeit der Verjüngung des Betriebsrates geben. Nach dem Gesetz ist es auch durchaus möglich, daß die ausländischen Mitarbeiter als Minderheitengruppe Vertreter in den Betriebsrat wählen. Hierbei dürften aber die Sprachschwierigkeiten und die meist nur unvollkommene Kenntnis der geltenden rechtlichen Ordnung eine Arbeit in der Betriebsvertretung doch sehr schwierig machen.

Die Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder und die der Freistellungen wird im Verhältnis zur Belegschaftsstärke festgelegt. Während nach dem bisherigen Gesetz der Betriebsrat nur insoweit einen Anspruch auf Freistellung hatte, als die Durchführung seiner Aufgaben dies erforderten, ist jetzt eine Freistellungsordnung geschaffen worden. Damit wird jede rechtliche Diskussion über ein aktuelles Bedürfnis zur Freistellung einzelner Betriebsratsmitglieder gegenstandslos. Neu ist auch, daß sowohl die Mitglieder des Wahlvorstandes als auch die Wahlbewerber vom Zeitpunkt der Bestellung bzw. der Aufstellung des Wahlvorschlags bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unkündbar sind, falls nicht die Voraussetzungen zur Kündigung aus einem wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist vorliegen, wobei die Zustimmung des Betriebsrates gegeben sein muß oder diese durch eine richterliche Entscheidung ersetzt wird. Die Mitglieder des Betriebsrates und die der Jugendvertretung genießen einen Kündigungsschutz während der Amtszeit und – das ist neu – noch während eines Jahres nach Beendigung dieser Amtszeit.
Neu im Zusammenhang mit der Betriebsratswahl sind auch die Initiativrechte der Gewerkschaften, wie sie das Gesetz z. B. bei der Anfechtung einer Wahl oder bei der Ersetzung eines Wahlvorstandes, der den im Gesetz vorgeschriebenen Aufgaben nicht nachkommt, durch das Arbeitsgericht auf Antrag von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder aber einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft vorsieht.

Bildungsurlaub für BR-Mitglieder

In einem Vortrag, der am 23. Dezember 1971 im Auditorium des Berufsbildungszentrums vor Angehörigen des Personalbereiches über das neue Betriebsverfassungsgesetz gehalten wurde, wies Arbeitsrechtler Landgerichtsrat Dr. Gaul darauf hin, daß das Gesetz im gesamten Bereich eines Unternehmens eine Verstärkung des Einflusses durch den Betriebsrat vorsieht. Die Gestaltungs- und Einflußmöglichkeiten werden nur dann voll genutzt, wenn das neue Gesetz von einem qualifizierten Betriebsrat gehandhabt wird.

Aber auch zur Sicherstellung dieses Punktes hat der Gesetzgeber Vorsorge getroffen. Jedes Betriebsratsmitglied hat während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf bezahlte Freistellung für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der zuständigen obersten Arbeitsbehörde des Landes und nach Beratung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände als geeignet anerkannt sind. Dieser sogenannte Bildungsurlaub ist für die Mitglieder, die zum ersten Mal dem Betriebsrat angehören und auch vorher nicht in der Jugendvertretung waren, auf vier Wochen verlängert worden.

Zusammenfassend kann zu diesem Komplex gesagt werden, daß das neue Betriebsverfassungsgesetz die Wahl der Betriebsräte erleichtert und bessere Voraussetzungen für ihre Arbeit durch folgende Neuerungen gegenüber dem bisherigen Gesetz geschaffen hat:

- Wählbarkeit ab vollendetem 18. Lebensjahr,
- eine im Gesetz verankerte Freistellungsordnung,
- Erstmaliger Kündigungsschutz für Wahlvorstand und Wahlbewerber,
- Ausbau des Kündigungsschutzes für die Betriebsratsmitglieder,
- Bildungsurlaub für Betriebsratsmitglieder,
- Verstärkte Initiativrechte der Gewerkschaften.

Mitbestimmungsrechte im Sozial- und Personalbereich

Dieser eben behandelte Wahlkomplex ist nur die Voraussetzung für die Erfüllung von vielen Aufgaben, die das Betriebsverfassungsgesetz durch die Erweiterung des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates diesem auferlegte. Dieses Recht steht ihm zu in Fragen der Arbeitszeit, der Ordnung im Betrieb, der Art der Auszahlung der Entgelte, der Urlaubs- und Sozialeinrichtungen, der Werkswohnungen, des Vorschlagwesens und der betrieblichen Lohngestaltung unter Einschluß der Akkord- und Prämiensätze, aber auch in Fragen der Personalpolitik, bei Kündigungen und Entlassungen und schließlich auch bei der Personalplanung.

Wenn man diesen Mitbestimmungskatalog im Sozial- und Personalbereich einmal mit den Einrichtungen im Werk Oberhausen vergleicht, wie etwa mit den einzelnen Kommissionen des Betriebsrates oder der paritätischen Ausschüsse, so versteht man unsere Bemerkung am Anfang dieses Artikels, daß viele dieser jetzt legalisierten Rechte bereits seit langem in Oberhausen praktiziert worden sind.

Doch zu einigen Punkten dieses Kataloges muß noch etwas gesagt werden, weil sie auch für die Praxis des Oberhausener Betriebsrates neu sind. Vor jeder Kündigung z. B. muß der Betriebsrat gehört werden. Andernfalls ist die Kündigung unwirksam. Widerspricht der Betriebsrat, ist der Arbeitnehmer bis zum rechtswirksamen Gerichtsentscheid weiter zu beschäftigen. Das neue Gesetz führt auch die Gründe an, aus denen der Betriebsrat einer Kündigung widersprechen kann. Für den Widerspruch einschließlich der Begründung hat der Betriebsrat eine Woche Zeit. Bei außerordentlichen Kündigungen hat der Gesetzgeber diese Zeit für den begründeten Widerspruch auf drei Tage verkürzt. Er empfiehlt dem Betriebsrat, den betreffenden Arbeitnehmer vor seiner Stellungnahme zu hören. Auch im Beschwerderecht ist nach dem neuen Gesetz der Betriebsrat eingeschaltet. Er muß Beschwerden vom Arbeitnehmer entgegennehmen und beim Arbeitgeber auf Abhilfe drängen. Kommt keine Einigung zustande, so kann er eine Einigungsstelle anrufen, die im bisherigen Gesetz in dieser Form nicht vorgesehen war und mit der wir uns als einem sehr wichtigen Instrument noch eingehender beschäftigen werden.

Einflußnahme bei Betriebsänderungen?

In den letzten Monaten ist immer wieder die Frage der Einflußnahmemöglichkeiten des Betriebsrates bei Betriebsänderungen heftig diskutiert worden, wobei es auch immer wieder Hinweise auf das neue Betriebsverfassungsgesetz und seine klaren Formulierungen zu dieser Frage gab. In Paragraph 111 wird dazu folgendes gesagt: Der Unternehmer hat in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten. Als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten: 1. Einschränkung und Stillegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen, 2. Verlegung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen, 3. Zusammenschluß mit anderen Betrieben, 4. Grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszweckes oder der Betriebsanlagen, 5. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren.

In dem nächsten Paragraphen heißt es dann, wenn zwischen Unternehmer und Betriebsrat ein Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung zustande komme, so sei diese schriftlich niederzulegen und vom Unternehmer und Betriebsrat zu unterschreiben. Das gleiche gilt für eine Einigung über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen, also eine Einigung über den Sozialplan. Dieses Gesetz sagt ausdrücklich, daß der Sozialplan den Rechtscharakter einer Betriebsvereinbarung hat.

Der zweite Absatz dieses Paragraphen bringt eine Antwort auf die bereits angeführte, in letzter Zeit heftig diskutierte Frage. Hier heißt es:

Kommt ein Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung oder eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande, so können der Unternehmer oder der Betriebsrat den Präsidenten des Landesarbeitsamtes um Vermittlung ersuchen. Geschieht dies nicht oder bleibt der Vermittlungsversuch ergebnislos, so können der Unternehmer oder der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Auf Ersuchen des Vorsitzenden der Einigungsstelle nimmt der Präsident des Landesarbeitsamtes an der Verhandlung teil.

Unternehmer und Betriebsrat sollen der Einigungsstelle Vorschläge zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten über den Interessenausgleich und den Sozialplan machen. Die Einigungsstelle hat eine Einigung der Parteien zu versuchen. Kommt eine Einigung zustande, so ist sie schriftlich niederzulegen und von den Parteien und vom Vorsitzenden zu unterschreiben.

Kommt eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle über die Aufstellung eines Sozialplanes. Die Einigungsstelle hat dabei sowohl die sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer zu berücksichtigen als auch auf die wirtschaftliche Vertretbarkeit ihrer Entscheidung für das Unternehmen zu achten. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Jedoch nicht nur im Personal- und Sozialbereich stärkt das neue Gesetz den Betriebsrat durch Mitbestimmungsrechte, sondern es wertet auch seine Stellung bei der Behandlung wirtschaftlicher Angelegenheiten durch eine Informationspflicht seitens des Arbeitgebers und durch den beratenden Charakter des vom Betriebsrat installierten Wirtschaftsausschusses auf.

Mit der Bedeutung des Wirtschaftsausschusses und, wie bereits gesagt, mit der Einigungsstelle werden wir uns eingehend in unserer nächsten Veröffentlichung über das neue Betriebsverfassungsgesetz befassen. Auch wollen wir die Rechte herausstellen, die das Gesetz dem einzelnen Arbeitnehmer einräumt, wollen die erweiterte Zuständigkeit in Betriebsversammlungen untersuchen, wollen zeigen, wie das Gesetz der Jugendvertretung mehr Rechte zugesteht, wollen von der gesetzlichen Regelung der Stellung der Gewerkschaften im Betrieb sprechen.

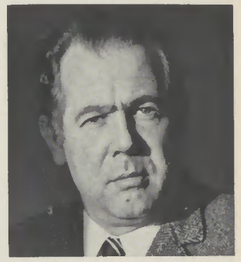
Personalien

Ernannt wurden . . .

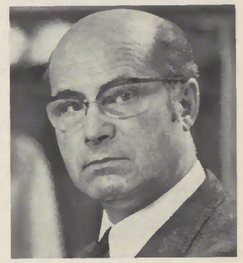
. . . zu Betriebschefs



Dipl.-Ing. Hermann Pielke



Dipl.-Ing. Heinr. Brandenburg



Ing. Hans Pegel

. . . und zu Betriebsleitern



Ing. Manfred Horstmann



Ing. Paul Marks

thyssenkrupp Corporate Archives

Nebeneinkünfte bei vorgezogener Rente

Was alle über den Sozialplan Ausgeschiedenen wissen sollten

Die Fragen, ob die über den Sozialplan ausgeschiedenen Belegschaftsmitglieder, die also eine vorgezogene Rente beziehen, noch Nebeneinkünfte haben dürfen und ob daran bestimmte Bedingungen geknüpft sind, interessiert wahrscheinlich einen relativ großen Teil unserer Leser. Sind doch im Jahre 1971 307 Lohnempfänger und Angestellte über den Sozialplan ausgeschieden, 47 folgen im Januar 1972. Vormerken lassen für ein Ausscheiden über den Sozialplan haben sich noch etwa 100 Belegschaftsmitglieder. Dazu kommt ungefähr die gleiche Zahl von Mitarbeitern, bei denen die altersmäßigen Voraussetzungen dafür gegeben sind. In der Zeit von September 1966 bis zum 31. 12. 1971 sind insgesamt 1216 Belegschaftsmitglieder des Werkes Oberhausen über den Sozialplan ausgeschieden. Der größere Teil von ihnen bezieht also auch heute noch ein vorgezogenes Altersruhegeld.

Die im Verhältnis zur Belegschaftstärke relativ hohen Zahlen bedürfen wohl einer kurzen Erklärung. Ausscheiden über den Sozialplan kann nur der mindestens 59 Jahre alte Inhaber eines Arbeitsplatzes, der nicht wieder besetzt wird. Voraussetzung ist also das Freiwerden von Arbeitsplätzen, z. B. als Folge von Rationalisierungsmaßnahmen, als Folge von Stillegungen bestimmter Anlagen bei Programmänderungen oder -bereinigungen, also bei Strukturveränderungen eines Werkes. Anders ausgedrückt, der Sozialplan will den Personalstand an die wirtschaftlichen Gegebenheiten mit dem Ziel anpassen, Personal einzusparen und soziale Härten zu vermeiden. Die Zahl der seit 1966 aufgrund des Sozialplanes Ausgeschiedenen weist deutlich auf die Strukturveränderungen im Werk Oberhausen in den vergangenen fünf Jahren hin.

Doch zurück zu der Frage der erlaubten Nebeneinkünfte. Während der einjährigen Arbeitslosigkeit werden Nebeneinkünfte grundsätzlich auf das Arbeitslosengeld angerechnet. Wenn ein Belegschaftsmitglied nach Vollendung des 65. Lebensjahres ein Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht, darf es als Rentner nicht nur jede Arbeit verrichten, sondern auch so viel verdienen, wie es will und kann, ohne daß seine Rente beeinträchtigt wird. Bezieht aber jemand eine vorgezogene Rente, so gilt für ihn diese Regelung nicht, denn die gesetzlichen Bestimmungen setzen ihn nicht dem Rentner gleich, sondern er bleibt, nachdem er zunächst zwölf Monate Arbeitslosenunterstützung bezogen hat, ein Arbeitsloser mit vorgezogener Rente, wobei der Versicherungsträger auf den Nachweis der Arbeitslosigkeit verzichtet. Nur aus dieser Stellung sind die Bedingungen zu verstehen, unter denen Einkünfte aus gelegentlicher Nebenarbeit oder Aushilfe, oder aber aus laufender oder sich in regelmäßigen Abständen wiederholender Nebentätigkeit auf die Gewährung eines vorgezogenen Altersruhegeldes Einfluß haben.

Im einzelnen ist hierbei auf folgendes zu achten:

Einkünfte aus laufender oder sich in regelmäßigen Abständen wiederholender Nebentätigkeit dürfen ein Fünftel der Gesamteinkünfte aus Altersruhegeld und Nebeneinnahmen nicht übersteigen, da darüber hinausgehende Nebeneinkünfte die Rentenhöhe beeinflussen und auch krankenkassenpflichtig werden. Um Anfragen und Überprüfungen zu vermeiden, sind solche Nebeneinkünfte von vornherein versicherungsfrei, die ein Achtel der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung nicht überschreiten. Die Beitragsbemessungsgrenze beträgt ab 1. 1. 1972 bei den Rentenversicherungen für Lohnempfänger und auch für Angestellte DM 2100,— monatlich. Teilt man diesen Betrag durch acht, so ergibt sich als oberste Grenze der monatlichen Nebeneinkünfte DM 262,50. Bei den Rentnern der Knappschaft liegt diese Grenze bei DM 312,50 im Monat.

Einkünfte aus nur gelegentlicher Beschäftigung, vor allem aus Aushilfen, können sich zwar in beliebiger Höhe bewegen, die Tätigkeit muß aber entweder aufgrund ihrer Natur oder durch Vertrag auf drei Monate bzw. 75 Arbeitstage im Jahr begrenzt sein.

Ob bei den oben angeführten Nebeneinkünften zum vorgezogenen Altersruhegeld eine Krankenversicherungspflicht eintritt, kann nur von Fall zu Fall entschieden werden. Darum sollte im Einzelfall die zuständige Krankenkasse um Auskunft gebeten werden.

7,6% weniger Umschlag

Die beiden Werkshäfen Schwelgern und Walsum-Süd der Thyssen-Gruppe erzielten im Geschäftsjahr 1970/71 (1. 10. 1970 bis 30. 9. 1971) mit einem Gesamtumschlag von 16,4 Millionen Tonnen eine um 7,6 Prozent rückläufige Leistung, während von der Werksbahn mit 103 Millionen Tonnen sechs Prozent weniger als im Vorjahr befördert wurden. Im gleichen Geschäftsjahr fiel die Roheisen-Erzeugung bei der ATH und bei Thyssen Niederrhein Oberhausen um 6,7 Prozent. Trotzdem erzielten die Werksbahn im März 1971 mit 9 872 300 Tonnen und die Häfen mit 1 411 000 Tonnen im Juli 1971 ihre bisher höchsten Monatsleistungen. Fast 90 Prozent der Bahntransporte entfallen auf die Hüttenwerke.

Der Gemeinschaftsbetrieb Eisenbahn und Häfen verfügte zum Jahresschluß über 170 Lokomotiven und über einen Bestand von 7030 Wagen, deren durchschnittliche Tragfähigkeit von 46,2 auf 48,1 Tonnen je Wagen stieg. Über 7300 Schiffe liefen 1970/71 die Werkshäfen an. Fast 70 Prozent des Umschlags entfielen auf Erze und sonstige Rohstoffe. 56 Prozent der eingegangenen Erzmengen wurden in Schubleichtern angeliefert.



Heinrich Dahmann, der auf unserem Bild von Werksarzt Dr. Eickelkamp beglückwünscht wird, hat insgesamt 25 mal Blut gespendet. Dafür erhielt er eine Goldnadel mit Eichenkranz. Zehn andere Spender des Werkes Oberhausen wurden für 20 Blutspenden mit einer Goldnadel ausgezeichnet. Die Überreichung fand im Rahmen einer Feierstunde statt.

thyssenkrupp Corporate Archives

Lohnauszahlungstermine 1972

Der Lohnzahlungstermin, der bisher zwischen dem 10. und 13. des Folgemonats schwankte, wurde ab Januar 1972 auf den zweitletzten Arbeitstag des laufenden Monats vorgezogen.

Da zu diesem Termin die endgültige Abrechnung noch nicht fertiggestellt ist, wird zunächst ein Netto-Fixbetrag abzüglich der ständigen persönlichen Einhälte zu diesem Zeitpunkt auf den Konten der Belegschaftsmitglieder bereitgestellt. Der Fixbetrag wird so errechnet, daß möglichst keine Überzahlungen erfolgen, er orientiert sich an den durchschnittlichen Nettoverdiensten der vergangenen Monate auf 173 Stunden-Basis.

Die Höhe des Fixbetrages sowie der ständigen persönlichen Einhälte wurde jedem einzelnen Belegschaftsmitglied mitgeteilt.

Sollte das Belegschaftsmitglied mit der Höhe dieses Fixbetrages bzw. der Einhälte nicht einverstanden sein, so hat es die Möglichkeit, bis zum 29. 2. 1972 schriftlich bei der Personalabteilung bzw. Abteilung Arbeitswirtschaft Einspruch zu erheben.

Eine Neuberechnung des Fixbetrages wird nur dann vorgenommen, wenn sich durch Änderung in den persönlichen Verhältnissen auf Dauer eine Auswirkung von mehr als 50,– DM ergibt.

Am 28. Januar erfolgte zum ersten Mal die Überweisung auf die jeweiligen Konten, und am 11. Februar wird die Schlußabrechnung für den Monat Januar den Belegschaftsmitgliedern auf dem bisherigen Formular gegeben. In dieser Schlußabrechnung erscheint in der Spalte „Persönliche Abzüge" der am 28. 1. bereits gezahlte Überweisungsbetrag. Die Differenz zwischen dem echt errechneten Nettoverdienst für den Monat Januar und dem Überweisungsbetrag wird am 28. 2. zusammen mit dem Überweisungsbetrag für Februar auf den jeweiligen Konten bereitgestellt. Der Differenzbetrag erscheint in der Abrechnung unter „Banküberweisung".

Das sind Lohnauszahlungstermine für das Jahr 1972: 28. 1., 28. 2., 29. 3., 27. 4., 30. 5., 29. 6., 28. 7., 30. 8., 28. 9., 30. 10., 29. 11., 28. 12. 1972.



Prinz Kurt der Erste faßte Erbsensuppe

Bei dem schon zur Tradition gewordenen Empfang des Oberhausener Karnevalsprinzen mischte sich Seine Tollität Kurt I. im Werksgasthaus unter seine hungrigen „Untertanen" aus dem Werk Oberhausen der Thyssen Niederrhein AG. Die Freitagserbsensuppe schmeckte ihm und seinem Gefolge großartig. Vor dem Essen, an dem vom Vorstand Arbeitsdirektor Kübel und Dr. Nürnberg teilnahmen, hatte ein kleiner Empfang mit vielen munteren Reden stattgefunden.

Vorsorge ist immer besser

Röntgen-Reihenuntersuchungen im Februar

In der Zeit vom 7. bis zum 25. Februar werden im Werk Oberhausen der Thyssen Niederrhein AG und im Hafen Walsum wieder Röntgenreihenuntersuchungen durchgeführt. Der Sinn dieser Vorsorgeuntersuchung ist, Tbc-Erkrankungen, Staubveränderungen der Lunge, Krebs, Tumore und anderes rechtzeitig zu erkennen. Gerade im Frühstadium kann man gegen diese Krankheiten noch mit Erfolg angehen. Darum liegt eine Teilnahme an der Röntgen-Reihenuntersuchung im Interesse jedes einzelnen Belegschaftsmitgliedes. Die Termine für die einzelnen Betriebsabteilungen und die Untersuchungsstellen sind in einem besonderen Aushang am schwarzen Brett bekannt gemacht worden. Sollte aus betrieblichen oder persönlichen Gründen ein Belegschaftsmitglied an dem für den eigenen Betriebsbereich vorgesehenen Röntgentermin nicht teilnehmen können, so kann er selbstverständlich auch eine andere Röntgenuntersuchungsstelle aufsuchen.

Jeder sollte in seinem eigenen Interesse, aber auch im Interesse seiner Mitarbeiter und seiner Familienangehörigen an der Röntgenreihenuntersuchung teilnehmen. Man sollte die Ansteckungsgefahr z. B. bei Lungentuberkulose nicht unterschätzen und sollte auch nicht sagen: „Ich habe bestimmt nichts." Wir dürfen zu bedenken geben, daß z. B. bei der vorjährigen Untersuchung neben einer Reihe von Fällen an Veränderungen der Lunge und des Herzens drei ansteckungsgefährdende Lungentuberkulosen festgestellt wurden, von denen die Untersuchten selber keine Ahnung hatten. Eine entsprechende Behandlung wurde sofort veranlaßt. Es sollte also jeder aus der Verantwortung sich und anderen gegenüber an der Röntgenreihenuntersuchung im Februar teilnehmen.

Das neue Betriebsverfassungsgesetz am 18. 1. in Kraft getreten

Mit der Verkündung im Bundesgesetzblatt am Dienstag, dem 18. Januar 1972, ist das neue Betriebsverfassungsgesetz in Kraft getreten, nachdem der Bundespräsident es unterzeichnet hatte. In einer am gleichen Tag veröffentlichten Erklärung bezeichnete der Deutsche Gewerkschaftsbund die neue Betriebsverfassung als eines der bedeutendsten gesellschaftspolitischen Gesetze seit Bestehen der Bundesrepublik und als einen wesentlichen Beitrag zum sozialen Fortschritt.

Mit eingehenden Erläuterungen zum neuen Betriebsverfassungsgesetz haben wir in dieser Ausgabe begonnen.

thyssenkrupp Corporate Archives

Einkauf als Beitrag zur Rentabilität

Erkenntnisse aus einem Treffen des Bundes industrieller Einkäufer in Oberhausen

Man kann bei Gesprächen im Betrieb oder auch in den Verwaltungen immer wieder feststellen, daß man von dem Beruf des Verkäufers feste Vorstellungen hat, auch von seiner Wichtigkeit für ein Unternehmen. Von der Bedeutung des Einkäufers wissen eigentlich nur die etwas auszusagen, die direkt und dauernd mit dem Einkauf zu tun haben. Daß der Einkäufer die Wirtschaftlichkeit eines Unternehmens erheblich im positiven Sinne und bei weniger qualifizierten Kräften auch im negativen Sinne beeinflussen kann, geht schon aus einer einzigen Zahl hervor. Der Industrieumsatz der Bundesrepublik beträgt gegenwärtig etwa DM 500 Milliarden. Man kann rechnen, daß im Durchschnitt für Material und Fremdwaren etwa 40 bis 50 Prozent des Umsatzes aufgebracht werden müssen. Das bedeutet aber, daß die industriellen Einkäufer in der Bundesrepublik jährlich Geschäfte in einer Gesamtgrößenordnung von DM 200 Milliarden bis 250 Milliarden tätigen. Man kann sich die entsprechenden Zahlen für die großen Unternehmen – etwa für die August Thyssen-Hütte oder für ihre Tochterunternehmen – ausrechnen. Eine gute Einkaufsabteilung kann seinem Unternehmen viele Millionen sparen und so den Gewinn günstig beeinflussen. Das verlangt aber Einkäufer, die durch eine gute Schule im wahrsten Sinne des Wortes gegangen sind. Aber dieser Beruf ist immer noch nicht so ins Bewußtsein unserer Gesellschaft getreten, daß daraus Konsequenzen z. B. beim Studium gezogen worden sind. So mußten die industriellen Einkäufer zur Selbsthilfe schreiten, um sich und auch dem Nachwuchs Schulungsmöglichkeiten zu schaffen, um Erfahrungen austauschen zu können, um ihren eigenen Beruf in der Öffentlichkeit vorzustellen. Darum schlossen sich 1954 rund 2500 Firmen, Einkaufsleiter und Einkäufer zum Bund industrieller Einkäufer zusammen, um diese Aufgaben zu koordinieren und in die Hand zu nehmen.

Eine Aussage von der Arbeit des Bundes machte das westdeutsche Einkäufertreffen, das vom Duisburger Einkäuferclub in der Stadthalle Oberhausen ausgerichtet wurde. Die wichtigsten Vorbereitungs- und Organisationsarbeiten fielen hier den Mitgliedern aus den Einkaufsbereichen der ATH in Hamborn und der Thyssen Niederrhein AG zu, vor allem dem Oberhausener Rudolph Steinke. Daß dieses Treffen etwa 500 Teilnehmer zählen konnte, darunter ebenso Vorstandsmitglieder großer Unternehmen wie Studenten, daß es auf ein großes Interesse bei der Tages- und Fachpresse stieß, war nicht nur Lohn für die gute Vorbereitung, sondern auch Ergebnis der langjährigen intensiven Öffentlichkeitsarbeit im Dienst eines wichtigen Berufes der Industrie.

So konnte auch das Vorstandsmitglied des Bundes, Abteilungsleiter im Einkauf der ATH, Prokurist Edgar Schwarz, in seiner Eröffnungsansprache auf diese Arbeit hinweisen, durch die z. B. die Ausbildungsmöglichkeiten im Beruf „Einkäufer" wesentlich besser geworden seien und das Interesse für diesen Beruf gewachsen sei.



Zu einem der Hauptreferenten der Oberhausener Einkäufertagung gehörte aus dem Thyssen-Bereich das Vorstandsmitglied der Handels-Union AG Fritz Arendt, hier im Gespräch mit Mitgliedern des BIE. Rechts neben ihm Edgar Schwarz von der ATH.

In dem Geleitwort des Schirmherrn dieses Treffens, des Vorstandsmitgliedes der ATH Prof. Cordes, wurde das bestätigt, was wir eingangs von der Bedeutung des Einkäufers sagten. Sie könnten, so meinte Prof. Cordes, durch eine kostengünstige Beschaffung wesentlich zur Rentabilität des Unternehmens beitragen, und demzufolge sei die Einkaufsabteilung unbestritten ein Gewinn- und Erfolgszentrum eines Hauses.

In dem Hauptreferat dieses Treffens, das Minister a. D. Kienbaum hielt, wurden grundsätzliche Fragen des Zusammenhangs zwischen Wirtschaftspolitik und Einkauf behandelt, wobei der Redner den Einkäufer als einen Verbündeten der Wirtschaftspolitik bezeichnete. Erfahrungen aus der Praxis gaben der Präsident des Verbandes Europäischer Einkäufervereinigungen, Dir. Hans Ovelgönne, und der Generaleinkäufer des Shell-Konzerns, der Holländer van Heeswijk, der vor allem Europa als Beschaffungsmarkt ausleuchtete. Über das Anlagen- und Investitionsgeschäft mit besonderem Akzent auf dem Export und mit den Anforderungen, die die Zukunft an dieses Geschäft stellen wird, befaßte sich das Vorstandsmitglied der zur Thyssen-Gruppe gehörenden Handelsunion AG, Fritz Arendt.



Mit dem Einkäufer im Jahre 2000 beschäftigte sich Oscar Sigg, Vizedirektor der schweizerischen Schokoladenfabrik Suchard. Welche Rolle der Computer in der Zukunft spielen wird, wie der Einkauf von morgen darauf reagieren muß und viele andere auf uns zukommenden Probleme wurden aus der Sachkenntnis von heute in die Gegenwart projiziert. Seit dieser Tagung in Oberhausen weiß man viel mehr über die Bedeutung des industriellen Einkaufs, also auch des Einkaufs der Thyssen Niederrhein AG. Daß er wesentlich zur Rentabilität auch unseres Unternehmens beitragen kann, war eine Erkenntnis, die das Treffen in Oberhausen vermittelte.

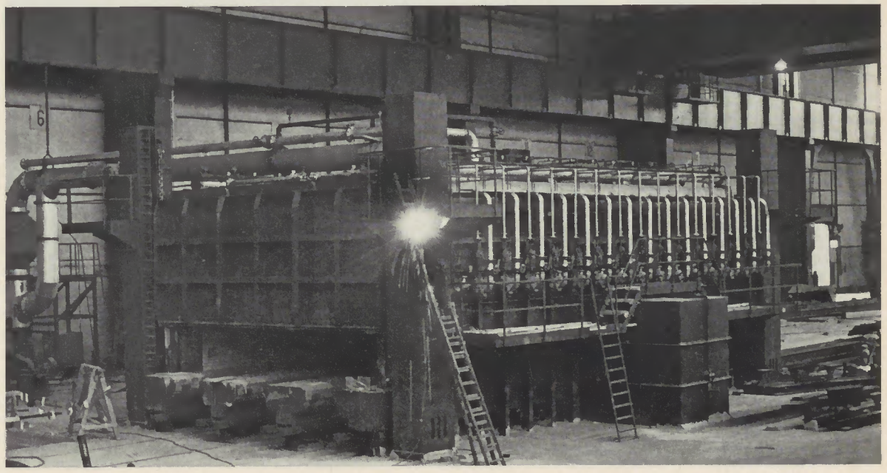
Mit etwa 500 Teilnehmern war das Treffen der industriellen Einkäufer in Oberhausen sehr gut besucht. Der Saal in der Stadthalle war nicht zu groß, wovon man sich auf unserem Bild oben überzeugen kann.

Preßwerk produziert ab Frühjahr 1972



Im Frühjahr 1972 wird das neue Preßwerk bei TN-Oberhausen, das in enger Verbindung mit unserer Grobblecherzeugung steht, seine Produktion aufnehmen. Mit den hier installierten Anlagen wird es möglich sein, Preßteile auch in großen Abmessungen zu fertigen, z. B. kaltgepreßte Kugelsegmente bis 12 000 mm Länge und 3000 mm Breite, noch breitere warmgeformte Segmente sowie warmgepreßte einteilige Böden bis zu etwa 4500 mm Durchmesser, ferner kaltgerollte einteilige Böden von 30 mm Wanddicke bis maximal 7000 mm Durchmesser. Mit Wärmebehandlungsvorrichtungen ist man in der Lage, warmgepreßte Teile, vor allem Böden, exakt zu vergüten. Mit diesen Anlagen wird das neue Oberhausener Preßwerk gute technische Konkurrenzchancen auch gegenüber ausländischen Anbietern haben.

Unsere Bilder gehören zu einer fotographischen Bestandsaufnahme vom Fortschritt im zukünftigen Oberhausener Preßwerk – in den ersten Januartagen gemacht. Wie weit die Montage der Rollgänge zu diesem Zeitpunkt gediehen war, verrät unser linkes Bild. Rechts im Bild präsentiert sich einer der Glühöfen kurz vor der Fertigstellung, während im linken Bild die zum Ofen gehörenden Laufwagen der Hubbalken montiert werden.



thyssenkrupp Corporate Archives

Die reiche Palette der TN-Qualitätsstähle

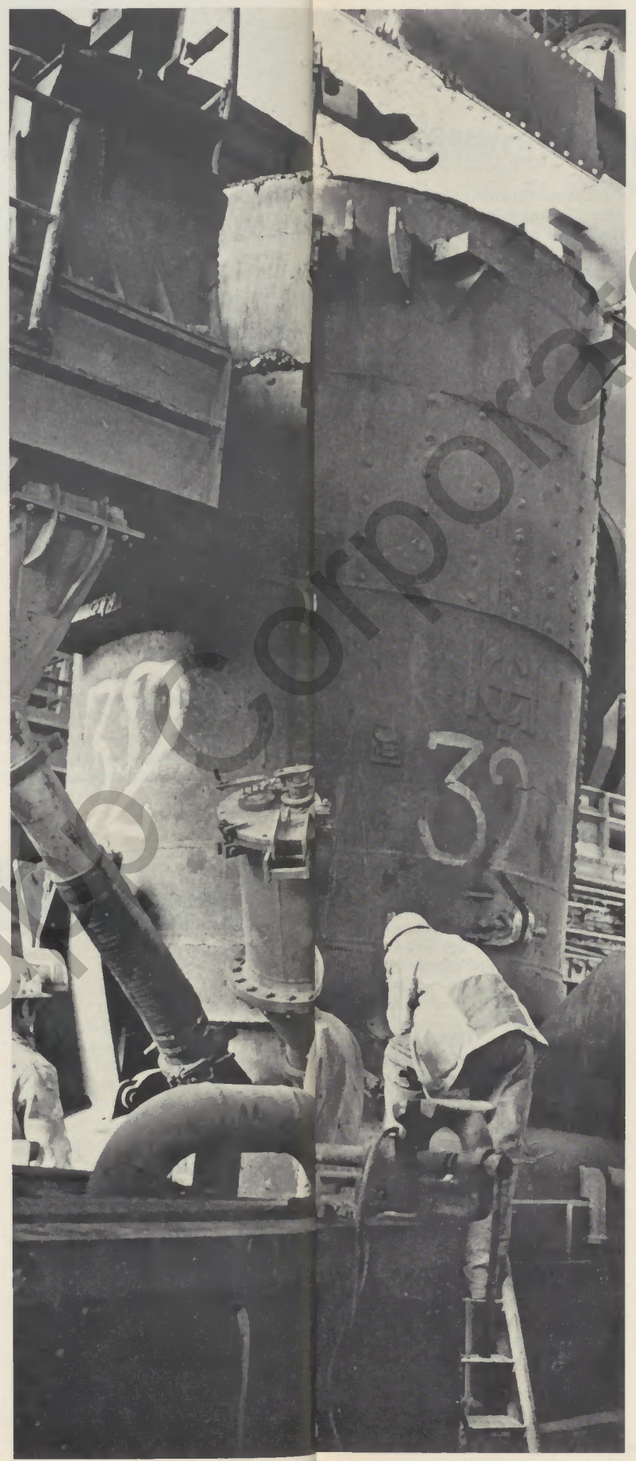
Allen Anforderungen des Marktes gewachsen – Entwicklungen stellen sich auf die Zukunft ein

Die stahlerzeugende Industrie steht im harten Kampf am Markt vor der Notwendigkeit, ihre Produkte laufend zu verbessern sowie neue Stähle mit günstigeren technischen Eigenschaften und höherer Wirtschaftlichkeit zu entwickeln. Innerhalb der Thyssen-Gruppe fällt im wesentlichen der Thyssen Niederrhein AG die Erzeugung hochwertiger Sonderstähle zu, eine Erzeugung, die schon frühzeitig im Werk Oberhausen aufgenommen und deren Programm noch durch die Übernahme der Produktion an Sonderstählen der früheren Thyssen Röhrenwerke erweitert wurde. Der nachfolgende Überblick soll zeigen, was die Thyssen Niederrhein AG in ihrem Grobblech- und Profilbereich an Sonder- und Qualitätsstählen dem Markt zu bieten hat.

Beginnen wir im Grobblechbereich bei den hochfesten schweißbaren Stählen. Bei ihnen strebt man hohe Werte für die Streckgrenze bzw. die Zugfestigkeit an, weil damit eine hohe Belastbarkeit der Konstruktion verbunden ist. Zu diesen Stählen, die eine kostengünstige Leichtbauweise ermöglichen, gehören normal geglühte Feinkornbaustähle, die unter der Bezeichnung „FG" geliefert werden. Eine Verbesserung des Verarbeitungsverhaltens bzw. eine weitere Steigerung der zulässigen Spannung gestatten die wasservergüteten Baustähle mit den Namen XABO 47 und XABO 51, die N-A-XTRA-Güten und XABO 90, bei dem die Streckgrenze noch einmal um 30 Prozent höher liegt als die bereits sehr hohe der N-A-XTRA-Stähle. Dazu kommt noch eine Vielzahl von hochfesten schweißbaren Sonderstählen, die in ausländischen Normen festgelegt sind.

Auf dem Gebiet der tieftemperaturzähen Stähle, die im Apparate- und Behälterbau angewendet werden, verfügt die Thyssen Niederrhein AG über kaltzähe Varianten der Feinkornbaustähle, über Werkstoffe für den Bau von Tankschiffen zum Flüssiggastransport sowie über Ni-legierte Stähle für extrem tiefe Anwendungstemperaturen bis zu — 200° C zum Bau von Luftverflüssigungsanlagen und Behältern zur Speicherung und zum Transport von flüssigem Methan. Dagegen braucht man im Kessel- und Druckbehälterbau warmfeste Stähle „WB" (Warmfester Baustahl) bzw. TN-Sondergüten. Hier finden Verwendung die warmfesten Varianten der Feinkornbaustähle WELMONIL, ferner die Normstähle aus dem Bereich der Kesselbleche und der druckwasserstoffbeständigen Stähle.

Auf COR-TEN und PATINAX, die wetterfesten Stähle von TN-Oberhausen, hinzuweisen, erübrigt sich fast, denn diese Stähle, die in Form von Blechen und Profilen geliefert werden, sind unseren Lesern schon anhand vieler Beispiele von Bauten im In- und Ausland vorgestellt worden. Darum wollen wir die Besonderheit dieses Stahls mit einem Satz nur noch einmal ins Gedächtnis zurückrufen. Durch einen relativ geringen Gehalt an Legierungselementen, wie Chrom und Kupfer, wird die Ausbildung einer das Metall gegen



Die Vakuumanlage im Oberhausener Siemens-Martin-Stahlwerk, die wir im Bild rechts in Betrieb sehen, wird steigenden Qualitätsansprüchen an den Stahl gerecht.



Witterungseinflüsse schützenden Deckschicht begünstigt, so daß auf einen Oberflächenschutz des Bauwerkes durch Anstreichen verzichtet werden kann.

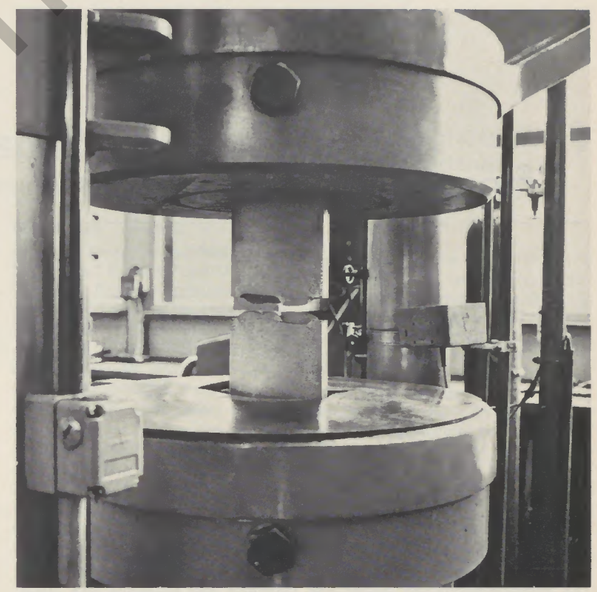
Den Reigen der Sonderstähle beschließen im Grobblechbereich die sogenannten Kaltumformgüten, z. B. die Stähle aus der Oberhausener LAR-Serie. Sie sind auf ein besonders günstiges Verarbeitungsverhalten ausgerichtet, wie es im Fahrzeugbau gefordert wird. Rißfreies Verformen während des Abkantens bei Raumtemperatur muß hier gesichert sein.

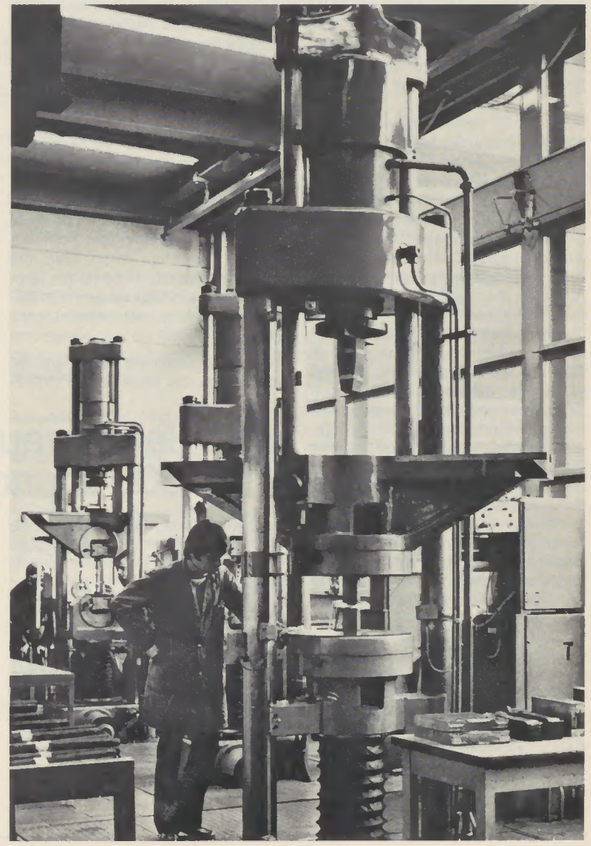
Durch im Oberhausener Siemens-Martin-Stahlwerk entwickelte Desoxidations- und Gießtechnik und durch eine sorgfältige Zurichtung des Vormaterials lassen sich sowohl bei Grobblech als auch bei Walzdraht und Stabstahl die Reinheitsgrade und auch die Oberflächenbeschaffenheit wesentlich verbessern. Bei Stabstahl, der häufig spanabhebend bearbeitet wird und an den durch schnellaufende Drehmaschinen hohe Anforderungen gestellt werden, haben sich die mit Blei und Tellur legierten Automatenstähle für die verarbeitende Industrie als besonders wirtschaftlich erwiesen.

Erwähnung verdienen auch die für den Apparatebau wichtigen plattierten Bleche, für deren Herstellung zur Zeit in Oberhausen ein neues Werk im Bau ist. Über die Produktion von plattierten Blechen und über ihre Anwendungsmöglichkeiten werden wir unsere Leser unterrichten, wenn wir sie in einer der nächsten Ausgaben der Werkzeitschrift mit dem neuen Plattierwerk bekannt machen.

Die Thyssen Niederrhein AG verfügt, wie wir festgestellt haben, über eine breite Angebotspalette von Qualitäts- und Sonderstählen, die der ihr innerhalb der Thyssen-Gruppe zugewiesenen Aufgabe entspricht. Sie ist auf dem Stahlqualitätssektor allen Anforderungen gewachsen, die der Markt an sie stellt. Auch beherrscht sie für alle von ihr erzeugten Qualitäts- und Sonderstähle die komplexe Verarbeitungstechnologie, um den Stahlverbraucher bei der Werkstoffauswahl und bei der Verarbeitung zuverlässig zu beraten.

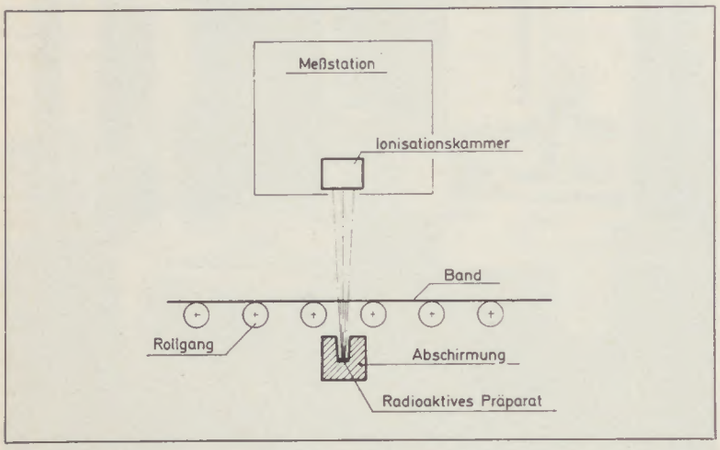
In den Labors des Stranski-Institutes, der Forschungsstelle von Thyssen Niederrhein, wird in der Werkstoffkundeabteilung die Entwicklung marktorientierter Qualitätsstähle betrieben und diese in Versuchen — wie beim Probeschweißen auf unserem Bild unten links oder beim Zugprüfen auf unseren Bildern rechts — getestet.





thyssenkrupp Corporate Archives

Kernstrahlen messen Breitbanddicken



Die Schemazeichnung macht den Vorgang des Messens von Breitbanddicken mit Hilfe von Kernstrahlen deutlich. Das gut abgeschirmte radioaktive Präparat schickt die Kernstrahlen aus radioaktiven Isotopen durch das schnellaufende, glühende Stahlband. Die Intensität der Reststrahlen, die nach Durchtritt durch das Band noch vorhanden ist, wird gemessen und ergibt ein Maß für die Banddicke.

Als bisher einziges Werk in der Welt mißt die August Thyssen-Hütte Breitbanddicken während des Walzens mit Hilfe von Kernstrahlen aus radioaktiven Isotopen. Bekanntlich gehört bei Stahlbändern die Dicke mit zu den wichtigsten Qualitätsmerkmalen. Die Dickenmessung an fertigen, ruhenden Bändern ist nicht besonders schwierig, da sie mit den üblichen Meßgeräten meistens mit einer Mikrometerschraube auf ± 0,01 mm genau gemessen werden kann. Die Schwierigkeit liegt nun darin, während der Erzeugung bei hoher Temperatur und hoher Geschwindigkeit unter den rauhen Walzwerksbedingungen schnell, genau und betriebssicher die Banddicke von Anfang bis Ende zu messen. Hierzu können sich nur Verfahren eignen, die nicht wie bei der Mikrometerschraube das Meßgut berühren, sondern berührungslos und ohne Behinderung des Meßgutes diese Aufgabe erfüllen.

Das bei der August Thyssen-Hütte angewandte Verfahren, der Durchstrahlung des Stahlbandes mit Kernstrahlen aus radioaktiven Isotopen, hat den großen Vorteil, daß die Geräte wesentlich betriebssicherer sind und somit eine Verbesserung der Grundlage der Qualitätskontrolle darstellt als die in allen anderen Warmbreitbandstraßen und bisher auch bei der ATH üblichen Verfahren mit Hilfe nachgeschalteter Röntgengeräte. Das liegt daran, daß die Kernstrahlen aus radioaktiven Isotopen nach physikalisch unveränderbaren Gesetzen ausgesendet werden.

Durch die geeignete Wahl von Art und Stärke des radioaktiven Präparates hat man somit eine Quelle zur Verfügung, deren Strahlung das Meßgut durchdringt und – unabhängig von der Dicke des Bandes mehr oder weniger geschwächt wird. Wird nun die Intensität der Reststrahlung gemessen, die nach dem Durchtritt durch das Band noch vorhanden ist, so hat man ein Maß für die Banddicke.

In der Praxis wird jedoch nicht die absolute Banddicke, sondern die Abweichung von der Solldicke gemessen, um besonders empfindlich auch kleinste Veränderungen des Sollmaßes festzustellen und korrigieren zu können.

Wenn man das Wort Kernstrahlung oder radioaktiv hört, so denkt man nicht zu Unrecht an schädliche Folgen für die Gesundheit. Bei der Verwendung derartiger Stoffe ist also äußerste Vorsicht angebracht. Deshalb haben die zuständigen Stellen der ATH vor dem Einsatz derartiger Radioisotope sorgfältig alle Eventualitäten geprüft und entsprechend den strengen gesetzlichen Sicherheitsbestimmungen gemeinsam mit Gewerbeaufsichtsamt, dem Technischen Überwachungsverein, der Strahlenmeßstelle der Landesregierung in Düsseldorf und nicht zuletzt durch den eigenen Strahlenschutz-Verantwortlichen sichergestellt, daß bei Einhaltung der entsprechenden Anweisungen eine gesundheitliche Gefährdung irgendeines Belegschaftsmitgliedes ausgeschlossen ist.

Bei der August Thyssen-Hütte hat mit diesem Verfahren der Dickenmessung von Warmband während des Walzens auf dem Gebiet der Meßtechnik die Zukunft bereits begonnen.

In 10 Jahren auf Magnetkissen mit 500 Stundenkilometern

Zur Erprobung des Magnetzug-Projektes, das von der ATH-Beteiligungsgesellschaft Messerschmitt-Bölkow-Blohm GmbH München-Ottobrunn seit längerem vorbereitet wird und in diesem Jahr der Öffentlichkeit vorgestellt wurde, will die Bundesregierung nach einer Mitteilung von Bundesbahnpräsident Prof. Oeftering eine 60 Kilometer lange Versuchsstrecke bei Donauried bereitstellen. Bisher wurde der Prototyp eines auf Magnetkissen gleitenden Zuges auf einer 600 Meter langen Versuchsstrecke in Ottobrunn bei München getestet. Die Bundesbahn plant für solche Züge als erste Strecke eine Verbindung von München über Stuttgart, Frankfurt, Köln, Dortmund und Hannover nach Hamburg, die, wie Prof. Oeftering sagte, im kommenden Jahrzehnt – sofern das Bundesverkehrsministerium zustimmt – erbaut und mit einer Geschwindigkeit von 500 Stundenkilometer befahren werden soll.

Gewinn nur 0,4 Prozent vom Umsatz

Die Thyssen Handelsunion AG legte eine Ertragsanalyse für die letzten fünf Jahre vor. Danach hat die Handelsunion in diesem Zeitabschnitt lediglich einen durchschnittlichen Rohertrag von 8,4 Prozent erwirtschaftet. Von diesem werden 4,3 Prozent für den Personalaufwand und 3,7 Prozent für den übrigen Sachaufwand einschließlich der Zinsen beansprucht, so daß nach Steuern lediglich ein Gewinn in Höhe von 0,4 Prozent vom Umsatz übrig bleibt.

Die Thyssen-Gruppe auf Ost-Messen

Die Thyssen-Gruppe beteiligte sich an den beiden internationalen Messen in Brünn und in Zagreb. Beide Messen ermöglichten es, die bestehenden guten Kontakte mit beiden Ländern zu vertiefen. Während der Zagreber Messe besuchte auch der jugoslawische Staatspräsident, Marschall Tito, den Thyssen-Stand.

Thyssen-Erfahrungen für Venezuela

Abgeschlossen hat die ATH mit dem venezolanischen Stahlunternehmen SIDOR (Siderurgica del Orinoco, C. A., Caracas/Venezuela) einen Beratungs- und Inbetriebsetzungsvertrag für ein neu zu errichtendes Warm- und Kaltbandwalzwerk in Venezuela. Sie wird die Gesellschaft, die ein Hüttenwerk mit einer Rohstahl-Erzeugung von 800 000 t/Jahr betreibt und bisher vorwiegend Rohre und Profile produziert, bei der Inbetriebsetzung der neuen Anlagen unterstützen und sie in allen mit der Produktionsaufnahme zusammenhängenden Fragen beraten. Die ATH stellt SIDOR ihr Know-how zur Verfügung. Es ist außerdem vorgesehen, daß über hundert venezolanische Experten in Betrieben der ATH ausgebildet und etwa 70 Belegschaftsmitglieder für rund 6 Monate nach Venezuela entsandt werden, um SIDOR bei der ab 1973 zu erwartenden Inbetriebnahme der Anlagen zu unterstützen. Eine ähnliche Aufgabe war von der ATH beim Anlaufen des neuen rumänischen Kaltwalzwerkes Galatz übernommen und in den letzten 12 Monaten mit Erfolg abgewickelt worden.

thyssenkrupp Corporate Archives

Forderung fairer Wettbewerbsbedingungen

Trotz Lösung der Währungskrise weiter schwere Zeiten für die deutsche Stahlindustrie

Dr. Karl-Heinz Kürten, Vorstandsvorsitzender der Thyssen Niederrhein AG und Vorstandsmitglied der ATH, hat in seiner ersten Rede, die er als Präsident der Niederrheinischen Industrie- und Handelskammer Duisburg-Wesel hielt, einen Überblick über die derzeitige Situation der deutschen Hüttenwerke gegeben und sich mit der zu erwartenden Entwicklung nach der Lösung der Weltwährungskrise befaßt. Die Situation bei den Hüttenwerken sei dadurch gekennzeichnet, daß sich die Stahlkonjunktur infolge des Lagerabbaus beim Handel und den Verbrauchern bereits im Herbst 1970 abzukühlen begonnen hatte. Im Frühjahr 1971 sei der Stahlmarkt in der Bundesrepublik verstärkt unter den Einfluß der rückläufigen Gesamtkonjunktur geraten. Kostenauftrieb und Ertragseinbußen hätten überall in der Wirtschaft zu einer Verschlechterung des Investitionsklimas und damit letzlich auch des Stahlverbrauchs geführt. Die Folge dieser Entwicklung sei für die Hüttenwerke ein nachhaltiger Auftragsschwund gewesen, dem man nur durch Produktionseinschränkungen und durch Einführung von Kurzarbeit hätte begegnen können. Mit starken Konjunkturausschlägen sei die deutsche Stahlindustrie bisher immer fertig geworden. Aber anders als in den bisherigen Stahlflauten seien diesmal drei entscheidende Fakten zusammengefallen. Der Rückgang des Stahlverbrauchs, ein ungewöhnlicher Kostenanstieg und die währungs- und handelspolitischen Maßnahmen seit Mai 1971 habe die deutsche Stahlindustrie temporär wettbewerbsunfähig gemacht. So seien bei gleichzeitig rückläufiger Nachfrage die Stahleinfuhren steil angestiegen. Der Anteil der Auslandskonkurrenz am heimischen Markt habe sich von rund 25 Prozent im Jahre 1970 auf 37 Prozent im letzten Quartal des Jahres 1971 ausgeweitet, so daß die leistungsstarken deutschen Stahlunternehmen schwere Absatzverluste hätten hinnehmen müssen.

Zur Lösung der Weltwährungskrise meinte Dr. Kürten, daß sie zwar die Unsicherheit im Exportgeschäft beseitigt und man auch wieder eine stabile Kalkulationsgrundlage habe, doch sei diese mit schweren Opfern erkauft worden, nämlich mit der Fixierung von Belastungen, die beispielsweise gegenüber dem wichtigsten Handelspartner Frankreich im Vergleich zum Sommer 1969 die Wettbewerbsrelationen um 26 Prozent verschlechtert hätten. Gegenüber den USA betrage der Nachteil 23 Prozent, bei Italien seien es 15 Prozent und bei Großbritannien 14 Prozent. Das seien Größenordnungen, die normale industrielle Ertragsspannen bei weitem überstiegen und nicht von heute auf morgen verkraftet werden könnten.

Die Stahlindustrie am Rhein, so heißt es weiter in dem Vortrag des IHK-Präsidenten, versuche ebenso wie die in der gesamten Bundesrepublik, durch Straffung der Produktion und verstärkte Rationalisierungsmaßnahmen die Leistungsfähigkeit ihrer weitgehend bereits hochmodernen Anlagen zu steigern und ihre Wettbewerbsfähigkeit wieder herzustellen. Die langfristigen Prognosen für den Stahlverbrauch seien günstig. Er selbst sei sicher, so schloß Dr. Kürten seine Ausführungen, daß die deutschen Stahlunternehmen ihre Position behaupten könnten, wenn der Kostendruck beseitigt werde und den Hüttenwerken gleiche und faire Wettbewerbsbedingungen gegeben würden.

ATH erhielt goldene Plakette für „Industriewerk im Grünen"

Bemühungen um die Anpassung des Werkes Beeckerwerth an die Landschaft anerkannt

Im Wettbewerb „Industrie in der Landschaft 1971" des Bundesministeriums für Städtebau und Wohnungswesen wurde die August Thyssen-Hütte für ihre Bemühungen, das Werk Beeckerwerth organisch der Landschaft anzupassen und für einen zeitgemäßen Umweltschutz zu sorgen, mit einer Goldplakette ausgezeichnet.

Eine Bewertungskommission hatte sich auch an Ort und Stelle eingehend mit den Grünanlagen um das Werk Beeckerwerth befaßt und kam für die Verleihung der Goldplakette zur folgenden Begründung:

„Der Standort dieses vor einigen Jahren errichteten neuen Hüttenwerkes war vorgegeben durch die zwingende räumliche Nachbarschaft zu bestehenden Anlagen der gleichen Firma und zu den Verkehrswegen. Beachtlich ist, daß eine Fläche für die Betriebsansiedlung gewählt wurde, die zum größten Teil nur als Halde genutzt war. Außerdem mußten umfangreiche städtebauliche Sanierungsmaßnahmen durchgeführt werden.

Angesichts des schwierigen Standorts im Westen der Stadt Duisburg waren umfangreiche Vorkehrungen erforderlich, um die Beeinträchtigung der angrenzenden Gebiete so niedrig wie möglich zu halten.

Besondere Bedeutung wurde auch der Bekämpfung von Staubbelästigungen durch technische Maßnahmen sowie durch die Anlage von Grünflächen, vor allem der fast geschlossenen Bepflanzung entlang der Bundesbahn und des Rheinufers, beigemessen.

Gestaltung und Farbgebung der baulichen Anlagen sind positiv hervorzuheben. Die Möglichkeit zur Anlage von Pflanzungen und Rasenflächen innerhalb der Werksanlagen wurden restlos ausgeschöpft.

Dem Werk Beeckerwerth der ATH wird eine Goldplakette zugesprochen."

ATH schlägt Halbierung der Dividende vor Hauptversammlung am 28. April

Der Aufsichtsrat der August Thyssen-Hütte AG hat in seiner Sitzung am 25. Januar 1972 den Jahresabschluß zum 30. September 1971 gebilligt und damit festgestellt. Der Jahresüberschuß der ATH stellt sich nach außerordentlichen Erträgen auf 59,8 Mill. DM gegenüber 206,5 Mill. DM im Jahr zuvor. Nach Entnahmen aus den Rücklagen ergibt sich ein Bilanzgewinn von 70 Mill. DM.

Der Hauptversammlung, die am 28. April 1972 in Duisburg stattfindet, wird die Ausschüttung einer Dividende 1970/71 von 3,50 DM je Aktie im Nennwert von 50 DM vorgeschlagen. Für das vorhergegangene Geschäftsjahr waren 7 DM je Aktie verteilt worden.

Stahlproduktion sank im Vorjahr um 10,5 Prozent

Die Rohstahlproduktion in der Bundesrepublik sank im Jahre 1971 um 10,5 Prozent auf 40,315 Mill. Tonnen gegenüber 45,041 Mill. Tonnen im Jahre 1970. Damit fiel sie noch unter das Niveau des Jahres 1968 mit damals 41,16 Mill. Tonnen.

36 große Entstaubungsanlagen bei der ATH in Betrieb

Daß der Umweltschutz bei der ATH ernst genommen wird, geht allein schon aus der Tatsache hervor, daß die Zahl der Großentstaubungsanlagen im Wert von jeweils mehreren Millionen DM auf insgesamt 36 gestiegen ist. In den letzten 15 Jahren sind etwa acht Prozent der Gesamtinvestitionen für den Umweltschutz verwandt worden. Bei den Oxygenstahlwerken und den Sinteranlagen erforderte der Emissionsschutz rd. 20 Prozent des Anlagewertes. Vielleicht zeigt auch noch eine andere Zahl, welche Bedeutung die ATH dem Umweltschutz beimißt: Zur Zeit entfallen etwa fünf Prozent der Verarbeitungskosten, also aller Kosten ohne den Wert der eingesetzten Rohstoffe, auf den Betrieb von Umweltschutzanlagen.

thyssenkrupp Corporate Archives

Werk und Mensch in 180 Jahren Firmengeschichte



Die letzte Fortsetzung der Geschichte unseres Unternehmens war in erster Linie Wilhelm Lueg als dem Schöpfer eines frühen industriellen Sozialwerkes gewidmet. Als der vom Lehrer zum Leiter der inzwischen zur großen Bedeutung gewachsenen Hüttengewerkschaft aufgestiegene Wilhelm Lueg am 19. März 1864 auf einer Geschäftsreise in Karlsruhe im Alter von 71 Jahren starb, hinterließ er ein Unternehmen, das technisch und wirtschaftlich für die Aufgaben gerüstet war, die der Übergang in ein neues wirtschaftliches Zeitalter stellte. Für die im Todesjahr schon 5000 Mann starke Belegschaft hatte Lueg folgende soziale Einrichtungen als eine freiwillige und damals vollkommen unzeitgemäße Leistung geschaffen: Eine Arbeiter-Unterstützungskasse, die in Krankheitsfall und Alter half, die Witwen-Rente und Invaliden-Unterstützung zahlte, die erste Werkssiedlung an der Ruhr in Osterfeld, eine Werksküche, dann die Vorläuferin der ersten Konsumläden in Werksregie durch Verteilung verbilligter Lebensmittel an die Belegschaftsfamilien und schließlich sogar eine Werkssparkasse. Wurde ein solches aus der Initiative und aus dem unternehmerischen Weitblick eines Einzelnen geschaffenes Sozialwerk fortgesetzt? Genügten diese wenigen aus einer Patronatsgesinnung entstandenen Einrichtungen für die immer größer werdenden Belegschaften, um die Stellung des Industriearbeiters im Hochkapitalismus vom menschlichen Produktionsmittel, das wie eine Maschine behandelt werden konnte, zum Mitglied eines unentbehrlichen und wichtigen Unternehmensteiles zu ändern? Mit all diesen Fragen, die auch in der Geschichte unseres Unternehmens ihre Rolle gespielt haben, werden wir uns eingehend befassen, nachdem wir in der heutigen Fortsetzung aufgezeigt haben, wie die nächste Generation Lueg und Jacobi die technische und wirtschaftliche Basis erweiterten und festigten, auf der Paul Reusch dann einen Konzern von Weltgeltung bauen konnte.

Mit dem Auftreten der zweiten Generation aus den Häusern Lueg und Jacobi begann ein neues Kapitel in der Geschichte des Unternehmens, aus dem das Werk Oberhausen hervorgegangen ist. Dieses neue Kapitel wurde äußerlich schon dadurch kenntlich, daß die als offene Handelsgesellschaft geführte „Hüttengewerkschaft und Handlung Jacobi, Haniel und Huyssen" in eine Aktiengesellschaft umgewandelt wurde, die den Namen „Gutehoffnungshütte Actien-Verein für Bergbau und Hüttenbetriebe" erhält. Den dreiköpfigen Vorstand bildeten Karl Lueg, Hugo Jacobi und Gottfried Ziegler. Lueg, der auch den Vorsitz im Vorstand innehatte, leitete die eisenschaffenden Betriebe der neuen Gesellschaft, Jacobi kümmerte sich um die Weiterverarbeitung.

Karl Lueg folgte nicht unmittelbar auf seinen Vater in der Leitung des Unternehmens, sondern von 1864 bis zur Gründung der Aktiengesellschaft hatte Ludwig Haniel, der 1817 geborene Sohn von Franz Haniel, die geschäftsführende Direktion inne. Seine Zeit stand ebenso wie die drei Jahrzehnte zuvor im Zeichen bedeutender Investitionen. So wurde das Hochofenwerk, mit dessen Bau man 1853 begonnen hatte, in den Jahren 1868 bis 1872 um vier Kokshochöfen auf insgesamt zehn erweitert. In den gleichen Jahren entstand in Oberhausen das Bessemer-Stahlwerk, das spätere Thomas-Stahlwerk, in dem man nach dem von dem Engländer Sir Henry Bessemer erfundenen Windfrischverfahren Stahl herstellte. Beim Windfrischverfahren bläst man Wind – daher der Name – durch Roheisen. Durch die Reaktion des Luftsauerstoffes mit dem Roheisen verbrennen die überschüssigen Eisenbegleitelemente Kohlenstoff, Silicium, Mangan und Phosphor. Bei diesem Frischvorgang wird das Eisen stark erhitzt. Aus Eisen wird Stahl. Parallel zur Gründung einer Stahlbasis gliederte man den bisherigen Blech-, Stabeisen- und Schienenwalzwerken ein weiteres Walzwerk an und schaffte so das „Stahl- und Walzwerk Neu Oberhausen". Begünstigt wurde diese Investitionsfreudigkeit durch eine bis 1873 anhaltende günstige Konjunktur, die man in den Jahren von 1870 bis 1873 sogar als eine Hochkonjunktur ansprechen kann.

Die alte Hüttengewerkschaft brachte 1873 schon ein bedeutendes Werk der eisenschaffenden Industrie in die neugegründete Aktiengesellschaft ein.

Die stürmische technische Entwicklung von zum Teil umwälzenden Erzeugungsverfahren ging Hand in Hand mit dem Pioniergeist, der in den aufstrebenden Unternehmen der Gründerzeit herrschte. Auch die beiden Vorstandsmitglieder Lueg und Jacobi waren typische Vertreter ihrer Zeit. Entschlußfreudigkeit und unternehmerischer Wagemut paarten sich mit einem Weitblick, der sie in der Gegenwart das Richtige für die Zukunft tun ließ. Bei Karl Lueg kam dazu noch ein großes organisatorisches Talent.

Für die Entschlußfreudigkeit zwei typische Beispiele: Der Franzose Pierre Martin hatte mit seinem Vater Emil das basische Herdfrischen zum Stahlerzeugen entwickelt, der deutsche Friedrich von Siemens etwa um die gleiche Zeit den Regenerativschmelzofen erfunden. Beide Erfindungen wurden zum sogenannten Siemens-Martin-Verfahren zusammengefaßt. Dieses ermöglichte das Einschmelzen von großen Mengen Schrott. 1879 schon wurde die erste Schmelze in einem Siemens-Martin-Ofen in Oberhausen abgestochen.

Noch deutlicher beweist der zweite Fall die Entschlußfreudigkeit. Als der Engländer Sidney G. Thomas das Bessemer-Verfahren im Jahre 1879 dahingehend erweiterte, daß man auch phosphorreiches Roheisen in Stahl umwandeln konnte, floß bereits drei Jahre später der erste

Auf dem Weg zu einem Konzern von Weltgeltung



Thomas-Stahl in Oberhausen. Da es sehr viel phosphorreiches Erz gibt, kam das Thomas-Verfahren dem Anbruch einer neuen Epoche des Stahlmachens gleich. Daß man zwischen dem ersten Abstich im Siemens-Martin-Werk und dem ersten im Thomas-Stahlwerk 1881 noch ein Drahtwalzwerk in Betrieb nahm, zeigt ein Investitionstempo, das auch unserer Zeit Ehre machen könnte.

Aus früheren Kapiteln haben wir erfahren, daß Franz Haniel den Verbund zwischen Kohle und Eisen zum ersten Mal und mit Erfolg in Oberhausen praktizierte. Seine Nachfolger gingen diesen Weg konsequent weiter, als sich der Kohlebedarf durch das große Hochofenwerk in 20 Jahren von 40 000 Tonnen im Jahr auf 450 000 Tonnen im Jahr mehr als verzehnfachte. 1864 wurden die Kohleberechtsame der Zeche „Ludwig" erworben. 1879 wurde zum ersten Mal auf der Schachtanlage „Osterfeld" gefördert. Es war nun eine Kohlebasis vorhanden, die den gesamten Eigenbedarf befriedigen konnte. Doch man richtete auch die Kohlebasis auf die zu erwartende Expansion der Hüttenseite aus. So wurden die Schächte „Hugo Haniel" von 1895 bis 1904 abgeteuft, „Sterkrade" von 1897 bis 1903 und „Vondern" von 1898 bis 1904. Nun konnte man nicht nur den Eigenbedarf decken, sondern war 1905/1906 sogar in der Lage, genausoviel Kohle an Fremde zu verkaufen, wie sie auf der Hütte benötigt wurde, nämlich 1,3 Millionen Tonnen. 1913 kamen dann noch die Schachtanlage „Jacobi" und 1952 die Schachtanlage „Franz Haniel" dazu.

Natürlich wollte man auch selbst die eigene Kohle verkoken. So konnte bereits 1893 die erste Großkokerei mit 120 Öfen auf der Zeche Osterfeld in Betrieb genommen werden. Erst 26 Jahre später kam eine zweite Kokerei auf der Schachtanlage „Jacobi" hinzu.

Während die Kohlenbasis sozusagen direkt vor der Tür lag, wurde die Erzversorgung mit dem Wachsen der Hütte immer problematischer. Bis zum Jahre 1872/73 konnte sie größtenteils aus eigenen Feldern an Lahn und Lippe, im Siegerland, am Mittelrhein und in Holland sichergestellt werden. Da die Erzfelder sich immer mehr erschöpften, wurde die Eigendeckung des Verbrauchs auch immer kleiner. Als ob man das Thomasstahlverfahren vorausgeahnt hätte, wurden 1872 und 1875 Eisenerzfelder in Lothringen und Luxemburg erworben. Da aber das lothringische Erz – Minette genannt – ein phosphorreiches Roheisen gibt, wurde es erst durch das Thomasverfahren für die Stahlerzeugung interessant. Das Verhältnis vom Verbrauch zur eigenen Förderung änderte sich mit dem Fließen des ersten Thomasstahls in Oberhausen.

Wenn auch die Weiterverarbeitung im Werk Sterkrade – der ursprünglichen Gutehoffnungshütte – in den letzten zwei Jahrzehnten des 19. Jahrhunderts durch eine Kettenschmiede, eine Stahlformgießerei, eine zweite Brückenbauanstalt und eine Eisengießerei vergrößert wurde, so machte trotzdem der Verbrauch an Walzwerkerzeugnissen im Sterkrader Werk um die Jahrhundertwende nur fünf Prozent der Erzeugung der Oberhausener Walzwerke aus. Das änderte sich erst im Laufe der nächsten 40 Jahre, in denen es der GHH gelang, ihr Interessengebiet durch wesentliche Beteiligungen – wie z. B. der MAN – zu erweitern.

Für Wagemut und unternehmerischen Weitblick sprechen alle die Investitionen, die in einer Zeit ausgesprochener Depression vorgenommen wurden. Nachdem nämlich die Boomjahre 1873 zu Ende gegangen waren, gab es eine sechs Jahre andauernde starke Depression in der deutschen Eisen- und Stahlindustrie, die dem Dumping ihrer stärkeren westlichen Konkurrenten fast schutzlos ausgesetzt war. Erst als Bismarck seinen Schutzzoll einführte, konnte sich die deutsche Industrie langsam wieder entfalten.

Wie schon der Vater so hat sich auch der Sohn Karl Lueg um die gesamte deutsche Eisen- und Stahlindustrie große Verdienste erworben. Erwähnenswert ist sein Einfluß auf das Zustandekommen des Stahlwerksverbandes. Auch gründete er den Verein Deutscher Eisenhüttenleute, war viele Jahre dessen Vorsitzender. Ihm zu Ehren wurde 1903 die „Karl-Lueg-Denkmünze" gestiftet. Sie wird für besondere wissenschaftliche und technische Leistungen auf dem Gebiet des Eisenhüttenwesens verliehen. In den ersten 50 Jahren nach der Stiftung im Jahre 1903 wurden 33 Personen mit ihr ausgezeichnet.

Für die eisenschaffende Seite des zur großen Bedeutung gelangten GHH-Konzerns sind einige Daten für die ersten vier Jahrzehnte des 20. Jahrhunderts nachzuholen. 1905 wurde der Werkshafen Walsum eröffnet, an dem 1921 eine eigene Schiffswerft in Betrieb genommen wurde. 1909 wurden auf der Eisenhütte Oberhausen zwei Hochöfen, die größten der damaligen Zeit, angeblasen. 1938 wurde diese Anlage um einen dritten Hochofen erweitert. 1957 wird ein Zementwerk gebaut. Erwähnenswert noch, daß im Jahre 1912 das Drahtwerk Boecker & Comp. in Gelsenkirchen erworben wurde, das nach der Entflechtung als Werk Gelsenkirchen zur HOAG gehörte und heute ein Werk der Westfälischen Union, einer 100%igen Tochter der Thyssen Niederrhein AG, ist.

Während der GHH-Konzern vor dem ersten Weltkrieg vorwiegend auf die Förderung von Kohle, die Erzeugung von Eisen und Stahl und deren Weiterverarbeitung ausgerichtet war, schmiedete Paul Reusch, der seit 1908 den Vorsitz im Vorstand innehatte, aus vielen Beteiligungen an bedeutenden Maschinenfabriken, an Kupfer- und Drahtwerken, an eisenverarbeitenden Unternehmen, aus Neugründungen wie der der Deutschen Werft, einen Konzern, in dem die Montanindustrie in großem Umfang mit weiterverarbeitenden Unternehmen verbunden war. Er machte daraus ein „Werk aus einem Guß".

Diese Entwicklung ging in einer Zeit langanhaltender Depression als Folge des ersten Weltkriegs vor sich. Es wurde zu einer lebensgefährlichen Zerreißprobe, als 1923 das Ruhrgebiet besetzt und das industrielle Leben an Rhein und Ruhr lahmgelegt wurde. Der Gutehoffnungshütte Actien-Verein für Bergbau und Hüttenbetrieb wurde 1923 nach Nürnberg verlegt und fungierte als reine Dachgesellschaft, die keine Betriebe mehr führte. Die im Ruhrgebiet liegenden Werke wurden im November des gleichen Jahres in die neugegründete Tochtergesellschaft „Gutehoffnungshütte Oberhausen Aktiengesellschaft" eingebracht.

Die Welt hatte sich nach dem ersten Weltkrieg im Wirbel der Wirtschaftskrisen verändert. Aber das Konzept, nach dem dieser Konzern gebaut war, bewährte sich in diesen turbulenten Zeiten, ja er ging gestärkt aus ihnen hervor. Man faßte langsam wieder Fuß auf dem Weltmarkt, der Name „Gutehoffnungshütte" hatte wieder Weltgeltung.

Unsere Bilder
Oben links: Das Stahl- und Walzwerk Neu Oberhausen um 1880. Oben rechts: Nicht wesentlich jünger ist das Tor 4, das auch heute noch wie manch' anderer Zeuge der Vergangenheit auf unserem Werksgelände steht.

thyssenkrupp Corporate Archives

Flexible Altersgrenze und „Babyjahr"

Von Bundesminister Walter Arendt erläutert

Am 16. Dezember des vergangenen Jahres wurde durch den Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Walter Arendt, das Rentenreformprogramm im Deutschen Bundestag eingebracht. Dieser vom Bundeskabinett verabschiedete Gesetzentwurf zur weiteren Reform der gesetzlichen Rentenversicherung hat fünf Schwerpunkte, und zwar: 1. Die Einführung einer flexiblen Altersgrenze, 2. die gezielte Anhebung von Kleinrenten, 3. die Einführung eines „Babyjahres" für Mütter mit einer eigenen Rentenversicherung, 4. die Öffnung der Rentenversicherung für Selbständige, mithelfende Familienangehörige und nicht erwerbstätige Hausfrauen und 5. Regelungen zum Versorgungsausgleich bei Ehescheidungen.

Da wir glauben, daß es für unsere Leser von Interesse ist, Einzelheiten über die Gesetzesvorlage, vor allem zu den Fragen der flexiblen Altersgrenze, des „Babyjahres" und der Öffnung der Rentenversicherung für nicht erwerbstätige Hausfrauen, zu erfahren, geben wir nachstehend im Auszug die Regelungen wieder, die der Bundesminister im Bundestag erläutert hat.

Übergang in den Ruhestand humanisieren

„Die Einführung der flexiblen Altersgrenze wird entscheidend dazu beitragen, den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand zu humanisieren. Nach einem erfüllten Arbeitsleben sollen die älteren Arbeitnehmer ihre Altersgrenze künftig selbst bestimmen können. Das bedeutet vor allem eine Wohltat für alle, die sich den täglichen Anforderungen des Erwerbslebens nicht mehr gewachsen fühlen. Wer das 63. Lebensjahr vollendet hat und 35 Jahre oder länger versichert war, soll selbst entscheiden können, ob er in die Rente gehen oder weiterarbeiten will.

Diesen Versicherten wird es erspart, erst ihre Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit nachweisen zu müssen. Für sie entfallen die heute notwendigen medizinischen Untersuchungen zur Feststellung der Invalidität. Diese Untersuchungen werden gerade von älteren Arbeitnehmern als belastend und diskriminierend empfunden. Außerdem entfallen die oft langen Wartezeiten, die sich bei einer Feststellung der Invalidität ergeben können.

Die vorgeschlagene flexible Altersgrenze bringt allgemein die folgende Neuregelung: Alle Versicherten, die eine Vorversicherungszeit von 35 oder mehr anrechnungsfähigen Versicherungsjahren haben, sollen nach Vollendung des 63. Lebensjahres frei entscheiden können, von welchem Zeitpunkt an sie Altersruhegeld beziehen wollen. Als anrechnungsfähige Versicherungsjahre zählen sämtliche Beitrags-, Ersatz- und Ausfallzeiten.

Die Rente soll nach geltendem Recht berechnet werden. Jeder Versicherte, der von der flexiblen Altersgrenze Gebrauch macht, soll die Rente erhalten, auf die er zum Zeitpunkt des Rentenbeginns Anspruch hat. Besondere Abschläge von der Rente soll es nicht geben.

Versicherungsmathematische Abschläge, wie sie hier und da gefordert werden, würden zu erheblichen Rentenkürzungen führen. Viele Versicherte, die im Alter allein auf die Rente angewiesen sind, wären dann von vornherein von den Vorteilen der flexiblen Altersgrenze ausgeschlossen. Sie müßten weiterarbeiten, weil sie für ihren Lebensunterhalt auf den ihnen entgehenden Teil der Rente nicht verzichten könnten.

Im Zusammenhang mit der Einführung der flexiblen Altersgrenze soll ein allmählicher Übergang von der Arbeit zum Ruhestand erleichtert werden. Wir alle wissen, daß dieser Übergang für die Menschen ein Problem besonderer Art ist. Nicht ohne Grund sprechen Ärzte vom „Pensionstod". Es ist deshalb vorgesehen, neben dem Bezug von Altersruhegeld beispielsweise eine Teilzeitbeschäftigung zuzulassen.

Ein monatlicher Nebenverdienst bis zu einem Viertel der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten soll die Rentenzahlung nicht beeinträchtigen. Im Jahre 1973 wäre damit ein monatlicher Nebenverdienst bis zu 575 DM ohne Einfluß auf die Rente. Dadurch wird auch sichergestellt, daß die mit Vollendung des 63. Lebensjahres aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Versicherten ihr bisheriges Nettoeinkommen weiterhin erzielen können.

Die Bundesregierung ist der Auffassung, daß die Einführung der flexiblen Altersgrenze von ergänzenden Maßnahmen begleitet sein muß. In den Gesetzentwurf ist daher das Recht auf Auskunft über die Rentenanwartschaft für 62jährige Versicherte aufgenommen worden. Jeder dieser Versicherten kann sich auf diesem Wege über die Höhe seiner Rente unterrichten. Seine persönliche Entscheidung, ob er in die Rente gehen oder noch weiterarbeiten will, wird dadurch erheblich erleichtert.

Außerdem wird sich die Bundesregierung verstärkt dafür einsetzen, daß mehr als bisher Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Menschen geschaffen werden. Dabei geht es besonders auch um mehr Teilzeitarbeitsplätze für Männer. Die Bundesregierung wird sich ferner um eine stärkere Berücksichtigung der besonderen Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer bei der betrieblichen Personalplanung bemühen. Das von diesem Hohen Hause beschlossene neue Betriebsverfassungsrecht enthält bereits entsprechende Vorschriften.

Im übrigen wird die flexible Altersgrenze auch nicht ohne Rückwirkungen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung bleiben können. Die Unternehmen und die sonstigen Träger der betrieblichen Altersversorgung werden eine Form zur Angleichung ihrer Regelung der Altersgrenze an die flexible Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung finden müssen.

Nicht zuletzt werden auch Tarif- und Arbeitsverträge, die heute gelegentlich feste Altersgrenze für das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis vorsehen, der flexiblen Altersgrenze angepaßt werden müssen. Die Vertragsparteien müssen darauf bedacht sein, daß die Vorteile, die dem Arbeitnehmer durch die flexible Altersgrenze gegeben werden, nicht durch arbeitsrechtliche Bestimmungen gemindert oder gar abgeschnitten werden.

Für jedes Kind ein zusätzliches Versicherungsjahr

Mit der Einführung eines „Babyjahres" für rentenversicherte Frauen wird zum ersten Mal die Arbeitsleistung der Hausfrau und Mutter und deren volkswirtschaftliche Bedeutung bei der Rente berücksichtigt. Nach dem bisherigen Recht entstehen der rentenversicherten Frau durch die Geburt eines Kindes häufig Nachteile in ihrem beruflichen Werdegang und damit in ihrem Versicherungsleben. Meistens müssen Mütter nach der Geburt eines Kindes ihre Berufstätigkeit für kürzere oder längere Zeit aufgeben, um sich der Pflege und Erziehung ihres Kindes zu widmen. Oft führt auch die Geburt eines Kindes für die Mutter zum Verlust des Arbeitsplatzes oder zu Schwierigkeiten bei der beruflichen Wiedereingliederung. Früher war damit sogar regelmäßig der berufliche Aufstieg beendet.

Diese sich aus der Geburt eines Kindes ergebenden Nachteile für die Alterssicherung sollen jetzt im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten ausgeglichen werden. Deshalb sollen alle Frauen, die 1973 oder später in die Rente gehen, für jedes lebend geborene Kind ein zusätzliches Versicherungsjahr angerechnet erhalten. Dieses zusätzliche Jahr soll durch einen Zuschlag zur Rente abgegolten werden. Besonders die versicherten Mütter, die mehrere Kinder geboren haben, erwerben durch diese Neuordnung einen erheblich höheren Rentenanspruch.

Rentenversicherung auch für Hausfrauen

Nun zu einem weiteren Schwerpunkt des Rentenreformprogramms der Bundesregierung: die Öffnung der Rentenversicherung für weitere Gesellschaftsgruppen. Der Strukturwandel in der Wirtschaft hat dazu geführt, daß neue Gruppen der sozialen Sicherung bedürfen. Diesem Erfordernis will die Bundesregierung gerecht werden. Niemand soll in die Rentenversicherung gezwungen, aber auch niemand davon ausgeschlossen werden. Die vorgesehene Öffnung der Rentenversicherung bietet etwa 750 000 Selbständigen, sieben Millionen nicht erwerbstätigen Hausfrauen und nahezu zwei Millionen mithelfenden Familienangehörigen die Möglichkeit zur freiwilligen Versicherung. Der freiwillig Versicherte soll grundsätzlich einkommensgerechte Beiträge zahlen. Wer kein Einkommen erzielt — das sind in der Regel die Hausfrauen — kann die Beitragsklasse frei wählen.

Eine regelmäßige Beitragsentrichtung wird nicht verlangt. Sie ist jedoch erforderlich, wenn der freiwillig Versicherte Leistungen wie ein Pflichtversicherter erreichen will. In diesen Fällen müssen regelmäßig einkommensgerechte Beiträge entrichtet werden. Das heißt, es sind mindestens neun Beiträge pro Kalenderjahr zu zahlen.

Um auch älteren Personen noch eine längere Versicherungszeit zu ermöglichen, ist die Nachentrichtung von Beiträgen vorgesehen. Auch den bisherigen Versicherten soll die Nachentrichtung von Beiträgen ermöglicht werden. Sie können dadurch Beitragslücken schließen und ihre Rentenanwartschaften verbessern. Beiträge sollen nachentrichtet werden können für die Zeiten nach Vollendung des 16. Lebensjahres und nach dem 1. Januar 1956."

Versicherungsnummer erleichtert Auskünfte

Alle Formalitäten werden von TN erledigt

In den letzten Wochen sind Zeitungsnotizen erschienen, in denen Versicherte der Bundesanstalt für Angestellte und der Landesversicherungsanstalt Rheinprovinz aufgefordert wurden, ihre laufende Versicherungskarte zum Umtausch gegen eine neue Karte einzureichen und den Antrag auf Erteilung einer Versicherungsnummer zu stellen. Diese Zeitungsnotizen haben die Versicherten zu Anfragen bei der Krankenkasse oder der Personalabteilung veranlaßt. Zur Beruhigung aller Rentenversicherten in unserer Belegschaft hat uns der zuständige Sachbearbeiter in der Personalabteilung bestätigt, daß sich kein Belegschaftsmitglied selbst um diesen Vorgang zu kümmern brauche, sondern daß alles von dem Unternehmen erledigt werde. Darüber hinaus haben wir den Grund für diese Aktion erfahren.

Die Rentenversicherungsträger werden alle notwendigen Versicherungsdaten elektronisch auf Magnetbänder speichern. Voraussetzung ist dafür, daß die Daten, die ja aus der Versicherungskarte hervorgehen, vollständig sind. Weiter ist es notwendig, daß jeder Versicherte eine Nummer erhält, ohne die man nicht in der Lage ist, sich der Datenverarbeitungsanlagen für die verschiedensten Zwecke zu bedienen, z. B. um Rentenauskünfte zu geben, um eine schnellere Abwicklung eines Rentenantrages zu erreichen, um auch eines Tages Kontoauszüge zu erstellen, aus denen der Versicherte klar den Stand seiner Versicherungsdaten ablesen kann. Man sieht, daß der Einsatz von Datenverarbeitungsanlagen auch für den Versicherten erhebliche Vorteile bringt.
Die Personalabteilung im Werk Oberhausen hat bereits die persönlichen Daten der Belegschaftsangehörigen auf Magnetband gespeichert, weil sie sich der Datenverarbeitungsanlage im Werk für die Abwicklung vieler Vorgänge im Personalbereich bedient, u. a. eben auch für alle Vorgänge der Rentenversicherung unserer Belegschaftsmitglieder. Diese Magnetbänder mit den persönlichen Daten des Versicherten werden an den Versicherungsträger geschickt, ebenso die Versicherungskarte, von denen eine Fotokopie das versicherte Belegschaftsmitglied anstelle der bisherigen Aufrechnungsbescheinigung erhält. Der Versicherungsträger verarbeitet die Bänder, die automatisch die erforderliche Nummer für jeden einzelnen Versicherten erhalten. Die Bänder kommen dann mit der neuen Versicherungsnummer und -karte zurück und werden in den Personalunterlagen gespeichert.

Wir weisen zum Schluß noch einmal darauf hin, daß sich kein Belegschaftsmitglied selbst um den Umtausch der Versicherungskarte bzw. um den Antrag auf Ausstellung einer Versicherungsnummer zu kümmern braucht. Nur Belegschaftsmitglieder, die nach der Umtauschaktion in das Unternehmen eintreten und noch keine Versicherungsnummer haben, müssen beim Versicherungsamt einen Antrag stellen.

Ausbildungsbeauftragte erhielten ihr Rüstzeug

Ein dreitägiges Seminar vermittelte erfolgreich Theorie für die Ausbildungspraxis in den kaufmännischen Abteilungen

Das Berufsbildungsgesetz von 1969 setzt in der Berufsausbildung sowohl für die Zielsetzung als auch für die Gestaltung dieses Bereiches neue Normen und stellt erhöhte persönliche, fachliche und pädagogische Anforderungen an alle mit der Ausbildung betrauten Personen. Diese Anforderungen verlangen eine intensive Weiterbildung der Ausbilder und Ausbildungsbeauftragten. Ihr diente ein dreitägiges Seminar für Ausbildungsbeauftragte, die für die Betreuung der kaufmännisch Auszubildenden in den Abteilungen zuständig sind.

Von einem Pädagogen wurde zunächst einmal die Einstellung des Jugendlichen zu den Ausbildungs- und Erziehungszielen in der Gesellschaft erläutert. An drei Gesellschaftsmodellen, dem der Herrschaftsautorität, dem der manipulativen Autorität und dem der Auftrags- oder demokratischen Autorität, wurde deutlich gemacht, wie sich der Wandel hin zu einer demokratischen Erziehung vollzogen hat und die Rolle des Ausbildungsbeauftragten als Inhaber der Amtsautorität (delegiert von der Unternehmensleitung) zu verstehen ist.

Die Themen „Das Berufsbildungsgesetz und seine Auswirkungen" sowie „Spezielle Rechtsfragen für jugendliche Auszubildende aus dem Betriebsverfassungs-, Arbeits- und Sozialrecht" zeigten den Seminarteilnehmern, daß es auch im Interesse der Industrie liegt, wenn sie den erhöhten Anforderungen des Berufsbildungsgesetzes Rechnung trägt. Deutlich wurde herausgestellt, daß neben den Pflichten des Ausbildenden, wie etwa die Ausbildung zeitlich und sachlich zu gliedern, den Auszubildenden charakterlich zu fördern, auch der Auszubildende Pflichten hat! Der Auszubildende muß sich bemühen, die Kenntnisse und Fertigkeiten zu erwerben, die im Berufsbild bzw. im Ausbildungsvertrag aufgeführt sind.

Das Berufsbildungsgesetz hat die Funktion des Ausbilders und damit auch des Ausbildungsbeauftragten aufgewertet und festgelegt, welche Aufgaben damit verbunden sind. Am dritten Seminartag wurden den Ausbildungsbeauftragten praktische Hinweise für ihre Ausbildungsarbeit gegeben. Dazu zählen u. a. die Erstellung des Stoffplanes für die Abteilung sowie die ständige Anpassung dieses Planes an die Praxis. Der Ausbildungsbeauftragte hat die im Stoffplan aufgeführten Fertigkeiten und Kenntnisse an den Auszubildenden zu vermitteln und darüber hinaus sein Verhalten und die Leistungen zu beurteilen. Diese Ausbildungsaufgaben kann der Beauftragte nur in Abstimmung mit dem kaufmännischen Ausbildungsleiter durchführen.

Damit der Ausbildungsbeauftragte seiner Aufgabe auch wirklich nachkommen kann, ist es wichtig, daß ihm eventuell durch Entlastung von anderen Arbeiten die für die Ausbildung notwendige Zeit zur Verfügung steht. Welche Bedeutung der Vorstand von TN der Funktion der Ausbildungsbeauftragten beimißt, belegt die schriftliche Bestellung zum Ausbildungsbeauftragten, die jedem Seminarteilnehmer am Ende der Veranstaltung ausgehändigt wurde und in der es heißt: „In der Abteilung soll Ihnen die für die Ausbildung notwendige Zeit gewährt werden."

Günter Normann

Schutzhelm rettete das Leben

Eine „Idee" ließ Anton k. o. gehen

Dieses ist die Geschichte einer Leben gefährdenden Idee. Diese Idee hatte ein Mitarbeiter der Grobblechadjustage, nennen wir ihn Anton.

Aus einem Glühofen wurden Bleche über einen Rollgang gefahren. Da sie verkantet lagen, nahm Anton ein etwa vier Meter langes Dreizollrohr und versuchte, die Bleche geradezudrücken. Aber es war ein erfolgloses, dennoch eifriges Bemühen. Als das Blech auch nicht einen Zentimeter sich bewegte, kam Anton die besagte Idee. Er steckte das Rohr durch den Rollgang und benutzte die Rolle als Widerlager. Nun sollte der Rollgangfahrer das widerspenstige Blech mit einer Ecke gegen das Rohr fahren. So hoffte Anton, daß er das Blech dann geradesetzen konnte.

Als der Rollgang anruckte, ging alles sehr schnell. Das Blech knallte gegen das Rohr, das Anton festhielt. Das Rohr aber schlug mit ungeheurer Wucht gegen Antons Kopf oder gottlob gegen den Schutzhelm, den Anton vorschriftsmäßig trug. Ja, ohne den Schutzhelm hätte Anton seine Idee mit dem Leben bezahlt. So ging er nur k. o., aber für zehn Minuten.

Eine hat Anton, der ja noch mit einem blauen Auge davongekommen war, gelernt:

Vorsicht, wenn man eine Idee hat. Prüfe, ob sie Dich oder Deinen Mitarbeiter nicht in Gefahr bringt. Prüfe, ob sie nicht nur gut, sondern auch arbeitssicher ist.

ThyssenKrupp Corporate Archives

Ausbildung zum Hüttenfacharbeiter war ein Erfolg

Der 1. Lehrgang nach 2 Jahren mit der Überreichung der Facharbeiterbriefe an alle 18 Teilnehmer beendet

Der erste Lehrgang für die Ausbildung zum Hüttenfacharbeiter, mit dem 1969 die Arbeit in der Erwachsenenbildung in dem eben seiner Bestimmung übergebenen Berufsbildungszentrum aufgenommen wurde, endete nach fast 27 Monaten mit der Überreichung der Facharbeiterbriefe an 18 frischgebackene „Hüfa", wie sie sich selber in abgekürzter Form nennen. Abgesehen von den Ferien liegen zwei harte Jahre hinter den Lehrgangsteilnehmern, deren Gesichter die Freude darüber zeigten, das Ziel erreicht und für die Zukunft wieder Freizeit gewonnen zu haben, die nicht mehr dem „Pauken" gehört. Wenn man sich die Vielzahl der Fächer im Theoretischen und im Praktischen ansieht, kann man diese Freude verstehen. Theoretische Kenntnisse mußten vermittelt und vor allen Dingen erworben werden z. B. in der Chemie, in der Physik, im Fachrechnen, im Fachzeichnen, in der Eisenhüttenkunde, in der Werkstoffkunde, den Unfallverhütungsvorschriften und der Wirtschafts- und Sozialkunde. Dazu wurden in der Praxis grundlegende Fähigkeiten in der Metallbearbeitung, in der Ausführung von Vorbereitungs-, Bedienungs-, Überwachungs- und Pflegearbeiten an Anlagen und Einrichtungen eines Hüttenwerkes verlangt. Man muß dabei noch berücksichtigen, daß der älteste Teilnehmer immerhin schon 44 Jahre alt war, ein Alter, in dem es eine große Überwindung kostet, noch für zwei Jahre die Schulbank zu drücken.

Durchgeführt wurde die Ausbildung in drei Berufsfeldern. Am Ende eines jeden Berufsfeldes stand eine Prüfung bei der Industrie- und Handelskammer. Das Mittel aus der Summe aller erreichten Noten der drei Teilprüfungen ergab die Endnoten für den Facharbeiterbrief. Mit dieser Methode wurde eine erwachsenengerechte Prüfung erreicht.

In einer kleinen Feierstunde wurden den 18 erfolgreichen Absolventen die Facharbeiterbriefe der Industrie- und Handelskammer überreicht. Und wie erfolgreich dieses am Anfang vor zwei Jahren für jeden als Wagnis anzusehendes Beginnen zu Ende geführt wurde, zeigt das Ergebnis mit drei Lehrgangsteilnehmern, die die theoretischen und praktischen Prüfungen mit dem Prädikat „gut" bestanden, drei mit „gut" und „befriedigend", zehn mit „befriedigend" und zwei mit „befriedigend" und „ausreichend".

Von diesem Wagnis der Ausbildungsreise sprach auch Personaldirektor Dr. Heese, als er ein Lob auf die Opferbereitschaft und Lernleistung der neuen Hüttenfacharbeiter und den Dank an die Lehrenden aussprach. Vor zwei Jahren habe man in der damaligen Hüttenwerk Oberhausen AG gewagt, Neuland mit der Ausbildung zum Hüttenfacharbeiter zu betreten. Möglich sei diese Ausbildung erst dadurch geworden, daß die Industrie- und Handelskammer vor 5 Jahren das Berufsbild „Hüttenfacharbeiter" geschaffen habe. Konzentriert habe sich diese Ausbildung auf Erwachsene. Dieser erste Lehrgang, dessen Teilnehmerzahl seit Januar 1970 konstant 18 bis zum erfolgreichen Abschluß geblieben sei, habe deutlich die vorgefaßte Meinung widerlegt, daß Erwachsene zum Lernen nicht mehr fähig seien, und darum würde auch die Ausbildung zum Hüttenfacharbeiter konsequent fortgesetzt.

Es laufen im Augenblick noch zwei Lehrgänge, die im September 1970 bzw. 1971 begonnen haben.

Diese Ausbildung, so fuhr Dr. Heese fort, sei nicht etwa ein Hobby des Werkes Oberhausen, sondern man brauche Hüttenfacharbeiter. Als man vor zwei Jahren begonnen habe, sei man in eine echte Bedarfslücke gestoßen. Man erkenne das schon daran, daß die Hälfte der Lehrgangsabsolventen heute bereits an einem Arbeitsplatz ständen, der über den Qualitätsansprüchen an einen Hüttenfacharbeiter stehe, die andere Hälfte im wesentlichen an solchen Plätzen, die eine Hüttenfacharbeiterqualifikation verlangen.

Die drei Lehrgangsteilnehmer Kollecker, Schmahl und Müllejans erhielten neben ihrem Facharbeiterbrief für ihre Gesamtnote „gut" eine Geldprämie überreicht.



Personaldirektor Dr. Heese konnte den Lehrgangsteilnehmern, die mit einer Gesamtnote „gut" abschnitten, neben dem Facharbeiterbrief eine Geldprämie überreichen. — Auf dem anderen Bild Lehrgangsleiter Burkhardt inmitten der neugebackenen „Hüfa".

Der Leiter der Abteilung Aus- und Fortbildung, Dipl.-Ing. Kaempf, verband seine Glückwünsche mit einem Hinweis auf die Kleinarbeit, die in der Durchführung eines solchen Lehrgangs stecke. Die Schwierigkeiten beginnen bereits beim Aufstellen des Unterrichtsplanes, vor allem darum, weil ja die Dozenten ihren Unterricht neben ihrer Tätigkeit als Betriebsingenieure erteilten. An den Dank an die Dozenten knüpfte Dipl.-Ing. Kaempf die Bitte, daß sie sich auch in Zukunft dieser Aufgabe zur Verfügung stellen.

Die Leistung jedes einzelnen Teilnehmers würdigte der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Bernhard Böhmer. Er erinnerte an die Zeit, in der man in Oberhausen das Berufsbildungszentrum errichtet habe, erinnerte an die Forderung nach mehr Mobilität, um dem begegnen zu können, was in Zukunft auf jeden einzelnen zukommen kann. Daß die Arbeitnehmer bereit seien, an sich zu arbeiten und dafür auch Freizeit zu opfern, hätten die Lehrgangsteilnehmer bewiesen. Dafür sage er ihnen den Dank des Betriebsrates, den er mit herzlichen Glückwünschen verband.

Nachdem auch der Vertreter der Industrie- und Handelskammer den Reigen der Gratulanten mit einem „Glück auf" geschlossen hatte, blickte der frischgebackene Hüfa Altfried Schröder in heiteren Versen zurück auf die sauren 100 und ein paar Wochen des Lehrgangs. Natürlich vergaß er auch nicht den Dank an die Dozenten, ganz besonders an Jürgen Burkhardt, der für die Entwicklung und den Ablauf des Lehrgangs verantwortlich zeichnete. Den „Pegasusritt" von Altfried Schröder veröffentlichen wir nebenstehend unter der Überschrift „Tu was, Junge, bilde Dich!"



thyssenkrupp Corporate Archives

Tu was Junge, bilde Dich!

Ein Hüfa blickt zurück
auf mindestens
104 saure Wochen

So vor etwa rund zwei Jahren
Dachten wir hier sicherlich,
Obwohl alt schon und erfahren,
Tu' was, Junge, bilde dich!

Bildung heißt nun mal das Motto,
Du aber hast vor'm Kopf ein Brett,
Versuch dein Glück nicht nur im Lotto,
Versuch es auch im BBZ.

Dort ist Wissen zu erwerben,
Kostenlos, was will man mehr?
Man will ja nicht vor Dummheit sterben,
Das wär gewiß nicht populär.

Nun, Herr Burkhardt tat das Seine,
Hat den Lehrgang hochgelobt,
Sehr gekonnt, so wie ich meine,
Er hatte sicherlich geprobt.

Das allerhöchste Glück auf Erden,
Sagte er so ungefähr,
Hieße doch wohl „Hüfa" werden,
Denn dann sei man schließlich wer.



Animiert auf diese Weise,
Knieten wir uns mächtig rein,
Kinder, war das eine Sch . . . ule,
Dieser Lehrstoff war gemein.

Kulturell, so dacht ich häufig,
Ist's auch von Nutzen, in der Tat.
Denn beim Lernen wurd' geläufig
Mir sogar das Götz-Zitat.

Algebra, ein Grund zum Klagen,
Bei Chemie hab' ich kapiert:
„Hier wird, so darf mit Recht man sagen,
Vor allem Freizeit reduziert!"

Man ward bedrückt, fühlt sich geschunden,
Wurd' seines Lebens nicht mehr froh,
Zu Hause, selbst in freien Stunden,
Statt Whisky – HCl und H_2O.

Im Faust schon heißt's: „Wer sie nicht kennte",
Es geht noch weiter, doch ich weiß nicht, wie.
Ach ja, es heißt „die Elemente".
Na, bitte schön, wir kennen sie!

Ansonsten hieß es nur entsagen,
Selbst Minnedienst ging so passé,
Frauen hört man schluchzend klagen:
„Da zieht kein noch so tiefes Dekolleté!"



Früher konnte man noch glänzen,
Lag über Soll, war stets dabei,
Heut' plagt man sich mit den Potenzen,
Zum Hohn oftmals mit „Sex hoch Zwei".

Im Traum sprach ich von Unbekannten,
Mein Stern war davon nicht erbaut.
Sie dachte gleich an fremde Tanten
Und hat mir fürchterlich mißtraut.

Sie schaute aufwärts zu den Sternen,
Murmelt traurig und verklemmt:
„Zu Hause nur noch lernen, lernen,
Und dazu gehst du jetzt noch fremd!"

Ich begann sogleich ihr zu erklären,
Was doch Herr Burkhardt oft betont:
Daß wir gemachte Leute wären,
Daß sich alles für uns lohnt!

Sie machte Skepsis sich zu eigen,
Und sprach dann nur den einen Satz:
„Wart ab, am Ende wird sich zeigen,
Das ist alles für die Katz'!"

Auf Ofen A wies sie beklommen
Und sprach voll Sorge und voll Graus:
„Vielleicht wird auch die Zeit noch kommen,
Wo dann für dich der Ofen aus!"

Ich suchte krampfhaft Argumente,
Da fiel Herr Burkhardts Tip mir ein:
„Spätestens im Kampf um Rente
Könnte es von Nutzen sein!"

Damit bracht ich sie zum Stutzen,
Sie sprach ganz leis und hat gelacht:
„Dann ist das alles doch von Nutzen.
Ja, mei, wer hätte das gedacht?"

Sie sprach, jetzt völlig sich im klaren:
„Denk dran, wenn du lernst und bangst,
Spätestens mit 60 Jahren
Bekommst du dann den Lohn der Angst!"

Doch wir lernten schon beizeiten,
Daß die Bescheidenheit stets ehrt,
Und so sind uns selbst Kleinigkeiten
Immer noch der Mühe wert.

So könnte man Bilanz hier ziehen,
Kommt wirklich gar nichts dabei 'rum?
Ist unser Wissen doch gediehen,
Und wir sind nicht mehr ganz so dumm.

So sage ich denn, ganz besonnen,
Wenn mancher auch darüber lacht:
„An Wissen haben wir gewonnen,
Und Wissen, sagt man, ist doch Macht."

Wissen aber zu vermitteln,
Wird nur mit Geduld erreicht,
Daran gibt es nichts zu rütteln,
Bei uns war's sicherlich nicht leicht.

Daher steht es außer Frage,
Ob es richtig, ob verkehrt,
Wenn für uns alle Dank ich sage,
Allen, die uns was gelehrt.



Namen möcht' ich keine nennen,
Pauschal geht's auch, und zwar geschwind,
Sie alle mögen nur erkennen,
Daß wir ihnen dankbar sind.

Daher allen Referenten,
Hier und heut, an diesem Ort,
Von uns BBZ-Studenten
Somit unser Dankeswort.

Zum Schluß werd' ich nun etwas leiser,
Ich stelle nur noch etwas klar:
Cäsar heißt zugleich auch Kaiser,
Andererseits jedoch auch Zar.



Jetzt will ich einen hier erheben,
Aus der gewiß nicht kleinen Schar,
War doch immer sein Bestreben,
Daß alles für uns bestens war.

Was für Wien noch heut' der Prater,
Wurd' für uns ganz sicherlich
Herr Burkhardt, unser zweiter Vater,
„Cäsar, die Schwergeprüften grüßen Dich!"

In Verse gesetzt von Altfried Schröder, mit Schleifchen verziert von E. G. Wuchold

thyssenkrupp Corporate Archives



thyssenkrupp Corporate Archives