

7/72

THYSSEN

THYSSEN NIEDERRHEIN
ECHO DER ARBEIT

Werkzeitschrift für die Oberhausener Belegschaft

by ThyssenKrupp Corporate Archives

Lieber Leser!

Die vorliegende Ausgabe der Werkzeitschrift bringt das Schlußkapitel der Serie „Werk und Mensch in 180 Jahren Firmengeschichte". Während ich bei der Darstellung der ersten 150 Jahre auf Archivmaterial und historische Veröffentlichungen zurückgreifen mußte, war ich für die Schilderung der Ereignisse im letzten Vierteljahrhundert auch auf die Mithilfe von Belegschaftsmitgliedern unseres Werkes angewiesen. Allen, die mir durch Bereitstellung von Material, durch Fingerzeige, wo noch Akten aus der Vergangenheit schlummern, und durch Überlassung wichtiger Dokumente geholfen haben, möchte ich an dieser Stelle danken. Vor allen den Damen in den Sekretariaten, die mir die Türen zu den Schränken mit den Schnellheftern und Ordnern aus den ersten Jahren nach dem Krieg öffneten. Mein besonderer Dank gilt dem Leiter des Archivs des GHH Aktienvereins Bodo Herzog, der mir aus seinem reichen Wissen aus der Vergangenheit des GHH-Konzerns manch wertvolle Anregung gegeben hat und mir freundlicherweise eine Reihe historischer Bilder zur Verfügung stellte. Auch dem Leiter des Haniel-Archivs im alten Packhaus in Ruhrort, Karl Dlugos, gilt mein Dank für die Möglichkeit, die er mir bot, die Zeit von Franz Haniel anhand von Originalaufzeichnungen nacherleben zu können.

Es war nicht Zweck, die Geschichte der ältesten Hütte an der Ruhr in breiter Ausführlichkeit und Vollständigkeit zu erzählen, sondern aus dem Wirken weniger bedeutender Gründer- und Ingenieurpersönlichkeiten und dem der vielen Ungenannten an den Hochöfen und in den Stahlwerken, in den Walzenstraßen und den Maschinenbetrieben das Werden und das Schicksal eines Industrieunternehmens im Revier zu zeigen.

Ihr

Friedrich Schacke

Diese Ausgabe informiert Sie auf folgenden Seiten:

über die Erfüllung von Forderungen des Aktionsprogramms 72 des DGB im Werk Oberhausen durch ein Interview mit Arbeitsdirektor Kübel in

Arbeitsdirektor Kübel zu Forderungen des DGB befragt 4+5

über Kamine aus wetterfesten TN-Stählen, über die Möglichkeit, DM 300,– zu kassieren, über neue Prämiierungen von guten Ideen und andere Geschehnisse in

Kurz informiert 6+7

über Sinn und Aufgaben einer Umorganisation in

Neugestaltung des Personalbereiches 8–10

über erfolgreiche Umschüler in

Beispiele großer Mobilität – am Porträt Paul Hemmerts dargestellt 11

über 180 Jahre Firmengeschichte in

Eine neue Zielmarke mußte gesteckt werden 12–17

über die Bilanz der Ruhrfestspiele 1972 in

Recklinghausen – Auftrag und Wirklichkeit 18+19

über die Möglichkeit eines guten Kontaktes zwischen deutschen und ausländischen Jugendlichen in

Fußballspiel zwischen Oberhausener Azubis und Holländern wurde echtes Freundschaftstreffen 19

Unser Titelfoto bringt das Porträt eines Mitarbeiters vor einem geöffneten SM-Ofen. Einen Kokillenguß zeigt unser Rücktitel.

THYSSEN NIEDERRHEIN
ECHO DER ARBEIT
Werkzeitschrift für die Oberhausener Belegschaft

42 Oberhausen, Essener Straße 66, Ruf (0 21 32) 88 44 47
Verantwortlich: Arbeitsdirektor Friedrich Kübel
Redaktion und Gestaltung: Friedrich Schacke
Fotos: TN-Werbung (Seite 6); Ruhrfestspiele (Seite 18); TN-Steinbrink alle übrigen.
Druck: Gebr. Storck GmbH, 42 Oberhausen

thyssenkrupp Corporate Archives

Jährliche Zuwachsrate im Weltstahlverbrauch auf 4,5 Prozent geschätzt

Man rechnet für die nächsten 15 Jahre mit einer Zuwachsrate von 4,5 Prozent pro Jahr beim Stahlverbrauch in der Welt. Das geht aus einer Studie über die Entwicklungsperspektiven des Stahlverbrauches in der Welt hervor, die das internationale Stahlinstitut jetzt veröffentlicht. Diese Studie stützt sich auf ein neues ökronometrisches Modell, das auf der Beziehung zwischen dem Stahlverbrauch pro Einheit des Bruttosozialproduktes und des Pro-Kopf-Einkommens beruht. Danach dürfte der Anteil Nordamerikas und Westeuropas in der Stahlnachfrage weiter zurückgehen. Mit einer Steigerung des Verbrauchs ist vor allem in den Entwicklungsländern und China zu rechnen. Auch für Japan wird noch ein Anstieg des Stahlverbrauches erwartet, der aber weniger steil sein wird als bisher.

Rohstahlproduktion der Bundesrepublik holt Rückstand gegenüber Vorjahr auf

Die deutsche Stahlindustrie hat ihren Produktionsrückstand gegenüber 1971 aufgeholt. Nach den vorläufigen Angaben des Statistischen Bundesamtes, Außenstelle Düsseldorf, wurden in den Monaten Januar bis Juli 1972 in der Bundesrepublik 24,844 Mill. t Rohstahl produziert. Gegenüber dem Vergleichsabschnitt des Vorjahres mit 24,785 Mill. t entspricht das einer Steigerung um 2 %. Damit ist der Produktionsrückstand – auflaufend gerechnet – gegenüber 1971, der in den ersten Monaten dieses Jahres noch bei mehr als 6 % gelegen, sich dann aber immer mehr verkleinert hatte, erstmalig in diesem Jahr voll aufgeholt worden. Die Rohstahlproduktion blieb im Juli 1972 mit 3,810 (3,854) Mill. t allerdings noch um 1,1 % hinter der des vorangegangenen Monats zurück. Bei 28,5 (27,5) Produktionstagen ermäßigte sich die produktionstägliche Erzeugung auf 133 700 (140 000 t).

Demgegenüber hat die Roheisenerzeugung im Juli mit 2,180 (2,794) Mill. t die Produktionshöhe des Vormonats übertroffen, wenn auch nur um 0,6 %. Die produktionstägliche Leistung lag mit 90 700 (93 100) t aber niedriger, da sich die nur geringfügig erhöhte Monatsproduktion auf 31 (30) Produktionstage verteilte. Im Gegensatz zur Rohstahlproduktion konnte die Roheisenerzeugung nach der auflaufenden Statistik ihren Rückstand gegenüber dem Vorjahr noch nicht aufholen. Für die ersten sieben Monate von 1972 ergibt sich eine Produktionsmenge von 18,209 (18,407) Mill. t, die damit noch um 1,1 % hinter der Erzeugung des vergleichbaren Vorjahreszeitraumes zurückbleibt.

200 000 Hüttensteine täglich

Die Produktion von Hüttensteinen konnte im Zementwerk der Thyssen Niederrhein AG weiter gesteigert werden, und zwar auf 200 000 Steine täglich. Der Ausbau der Verladerampe trug dieser Produktionserhöhung Rechnung.

362 spendeten Blut

In der Ausbildungswerkstatt 2 führte das Deutsche Rote Kreuz am 11. und 12. Juli 1972 eine Blutspendeaktion wie schon in den Vorjahren durch. 362 Belegschaftsangehörige beteiligten sich an dieser Aktion und stellten sich damit in den Dienst einer Sache, der schon mancher Unfallverletzte und Kranke sein Leben verdankte. Wenn die Zahl der Spender in diesem Jahr nicht ganz die der letzten Blutspendenaktion erreichte, so liegt das wahrscheinlich an dem ungünstigen Termin mitten in der Ferienzeit.

Technische Akademie für Erwachsene an der Fachhochschule in Duisburg

Der Verein ehemaliger Studierender und Förderer der staatlichen Ingenieurschule für Maschinenwesen Duisburg, dem auch eine Reihe Mitarbeiter des Werkes Oberhausen angehören, macht uns auf die Neueinrichtung einer technischen Akademie aufmerksam, durch die das Programm der Erwachsenenbildung wesentlich erweitert wird. Seit mehr als 25 Jahren ist der Fördererverein im Rahmen der Erwachsenenbildung Träger der Technikerfachschule und einiger Sondervortragsreihen.

Die neueingerichtete technische Akademie führt erstmals im Wintersemester 1972/73 Lehrgänge auf folgenden Gebieten durch: Allgemeiner Maschinenbau, Elektronik, Stahlbau, Chemie, Stoffkunde, Klimatechnik und Wirtschaftswissenschaften. Die Teilnahme an diesen Veranstaltungen ist in der Regel nicht an eine bestimmte Vorbildung gebunden, ausgenommen sind solche Lehrgänge, die nach den Richtlinien der Bundesanstalt für Arbeit gefördert werden.

Das Vortragsprogramm für das Wintersemester 1972/73 kann vom Sekretariat der technischen Akademie Duisburg, 41 Duisburg, Bismarckstraße 81, angefordert werden.

Heinz Dürrbeck wurde 60 Jahre alt – seit 10 Jahren im Oberhausener Aufsichtsrat

60 Jahre alt wurde der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrates der Thyssen Niederrhein AG, Heinz Dürrbeck. Am 27. Januar 1962 wurde das Vorstandsmitglied der IG-Metall in den Aufsichtsrat der damaligen HOAG gewählt, so daß er in diesem Jahr auch auf eine zehnjährige Mitarbeit in diesem Gremium zurückblicken kann. Heinz Dürrbeck und Dr. Otto Wieskott – auch seit dem 27. Januar 1962 AR-Mitglied – gehören dem Oberhausener Aufsichtsrat am längsten an.

Energiebereich neu organisiert

Nach der Neuorganisation ist der Energiebereich jetzt wie folgt gegliedert:

- Die überbetriebliche Energieversorgung – bestehend aus Dampfkraftwerk, Wasserwerke, elektrische Energieversorgung und Netzbetrieb – sowie die Fernmelde- und Wiegetechnik – bestehend aus Fernmeldetechnik, Technischer Wiegedienst – werden aus dem Bereich Maschinenbetriebe ausgegliedert und dem Energiebereich (E) – bisherige Bezeichnung Energiewirtschaft und Wärmetechnik – angegliedert.
- Außerdem werden folgende Betriebsstellen der Maschinenbetriebe dem Leiter des Dampfkraftwerkes unterstellt: Heizzentrale EO I, Heizzentrale EO II, Warmwasseraufbereitung NO, Heizzentrale WO, Warmwasseraufbereitung WO, Turbokompressor 1 EO, Kühlwerk EO, Turbokompressor NO, Generator 4 NO, altes Stahlwerksgebläse NO, Heizzentrale NO.

thyssenkrupp Corporate Archives

Arbeitsdirektor Kübel zu Forderungen des DGB befragt

„Dieser Kongreß wird ganz überwiegend im Zeichen der Gesellschaftspolitik stehen. Das beweist nicht nur das vom Bundesvorstand vorgelegte Aktionsprogramm 72, sondern das kommt auch in den zahlreichen Anträgen zum Ausdruck, die sich mit der Sozial- und Bildungspolitik befassen, mit Steuer- und Finanzfragen, mit dem Städtebau, der Verkehrspolitik und dem Umweltschutz." Das sagte Bundeskanzler Willy Brandt auf dem vom 25. Juni bis 1. Juli 1972 in Berlin tagenden „Parlament der Arbeit", dem 9. ordentlichen Bundeskongreß des Deutschen Gewerkschaftsbundes, und er fuhr fort: „Dieser weitgespannte Themenkreis entspricht, wenn ich es recht verstehe, dem sich seit geraumer Zeit wandelnden Selbstbewußtsein der deutschen Gewerkschaften, das über die unmittelbare Interessenvertretung der Arbeitnehmer hinauswächst zu einer Rolle, die zunehmend durch Mitwirkung und Mitbestimmung in vielen Bereichen der Gesellschaft gekennzeichnet sein wird. Gewiß, die ursprünglichen Aufgaben sind geblieben, materielle und soziale Forderungen werden weiterentwickelt. Aber Neues kommt hinzu."

Dieses Neue spiegelt sich in einigen Forderungskomplexen des vom DGB-Bundesvorstand vorgelegten Aktionsprogrammes 72 wider. Neu ist z. B. der Komplex über die Verbesserung der Steuer- und Finanzpolitik. Nach Auffassung des DGB muß sie vor allem auf die Finanzierung notwendiger Gemeinschaftsaufgaben zugeschnitten sein. Zum Thema Umweltschutz fordert das Aktionsprogramm 72 die Entwicklung und laufende Fortschreibung eines Umweltschutzprogrammes sowie bundeseinheitliche Normen für die Reinhaltung von Luft, Wasser und Landschaft und Kostenübernahme nach dem Verursacher-Prinzip.

Ein eigenes Kapitel beschäftigt sich mit den Problemen des sozialen Miet- und Bodenrechts. Im Bereich der sozialpolitischen Forderungen tauchte der Begriff eines „gemeinsamen und unabhängigen sozial-ärztlichen Dienstes für Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung" auf.

Die Durchsetzung all dieser Forderungen wird sich der DGB und die ihm angeschlossenen Gewerkschaften in den kommenden Monaten und Jahren zur Aufgabe machen.

Arbeitsdirektor Friedrich Kübel nahm als Sprecher der Arbeitsdirektoren am Bundeskongreß teil. Wir haben ihn gebeten, uns einige Fragen für unsere Leser zu beantworten. Hierbei ging es im wesentlichen um die Forderungen, die das einzelne Belegschaftsmitglied unmittelbar berühren, und solche, für die bereits in den Unternehmen mit paritätischer Mitbestimmung Erfahrungen gesammelt werden konnten.

Frage:

Haben wir im Werk Oberhausen bereits alles getan, um den 6. Fragenkomplex des Aktionsprogrammes 72 „Arbeit ohne Gefahr", der die Forderung nach menschengerechten Arbeitsbedingungen, erhöhter Sicherheit am Arbeitsplatz, Gesundheitsschutz, Ausbau des werksärztlichen Dienstes und Veröffentlichung der Arbeitsunfallzahlen enthält, zu erfüllen, oder was bleibt für unser Unternehmen da noch zu tun übrig?

Antwort:

Sprechen wir zunächst einmal von den wesentlichen Maßnahmen, die wir getroffen haben, um die Arbeitsplätze in unserem Unternehmen optimal sicher zu gestalten. Zu diesen Maßnahmen gehörte der Aufbau einer gut funktionierenden Sicherheitsorganisation mit Sicherheitsingenieuren, mit den Sicherheitsmeistern — unter starker Einschaltung der Sicherheitsbeauftragten — und eines werksärztlichen Dienstes, der sich nicht nur auf Einstellungs- und Routineuntersuchungen beschränkt, sondern sich auch mit betrieblichen Gesundheitsproblemen befaßt.

Bei unserem Bemühen haben wir uns nicht nur auf die bekannten und gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen beschränkt. Wir haben vielmehr aufgrund unserer jahrzehntelangen Erfahrungen auf diesem Gebiet Maßnahmen entwickelt und durchgeführt, durch die die Anzahl unserer Betriebsunfälle und Berufserkrankungen erheblich gemindert werden konnte. Seit 15 Jahren haben wir den niedrigsten Stand der Unfallzahlen der vergleichbaren Hüttenwerke. Auch die Forderung des DGB nach Veröffentlichung der Unfallzahlen wird bei uns schon seit vielen Jahren erfüllt, z. B. im Bericht der Unfallkommission, der in der Betriebsversammlung vierteljährlich gegeben wird und der inhaltlich auch anschließend in der Werkzeitschrift veröffentlicht wird.

Mehrere bei uns erstmals durchgeführte Maßnahmen fanden aufgrund des Erfolges Niederschlag in neueren Gesetzen und Gesetzesentwürfen. Hierzu muß aber festgestellt werden, daß die bisherigen Erfolge nur durch die aufgeschlossene und verständnisvolle Mitarbeit von Führungskräften, Betriebsräten, Sicherheitsbeauftragten und Belegschaftsmitgliedern möglich war.

Zu Ihrer Frage nach menschengerechten Arbeitsbedingungen möchte ich zunächst einmal feststellen, daß es leider bis heute noch keine wirklich befriedigende Definition für diesen Begriff „menschengerecht" gibt. Vielleicht wird diese Forderung deutlicher, wenn wir uns einmal das kommende Schulungsprogramm der Vertrauensleute unseres Werkes ansehen, in dem von einer humaneren Gestaltung der Arbeitsplätze gesprochen wird. Darunter verstehen wir Berücksichtigung arbeitsmedizinischer, arbeitsorganisatorischer und sicherheitstechnischer Forderungen. Aufgrund dieser Forderungen muß dann der Arbeitsplatz gestaltet werden.

Mit diesem ganzen, auch in die Zukunft weisenden Fragenkomplex beschäftigt sich das arbeitskundliche Team, dem unser Arbeitsmediziner, Vertreter der Personalabteilung, der Arbeitssicherheitsabteilung, der Energiewirtschaft, des technischen Büros, des Betriebsrates und Fachleute des Betriebes angehören. Von diesem Team werden in Zukunft alle neuen Arbeitsverfahren und neuen Anlagen überprüft. Damit sind wir eigentlich schon im zweiten Teil Ihrer Frage, was unserem Unternehmen in Zukunft noch zu tun bleibt. Der Entwicklung auf dem Gebiet der Technik und auf dem Gebiet der Forschung tragen wir mit unseren Maßnahmen Rechnung, z. B. bei der Gestaltung von Sicherheitsvorrichtungen, bei der Erstellung neuer Vorschriften oder der Schulung der Belegschaftsmitglieder. Auch neue wissenschaftliche Erkenntnisse auf dem Gebiet der Ergonomie werden von uns in die Praxis umgesetzt, wie ich es bereits bei der Erwähnung des arbeitskundlichen Teams aufgezeigt habe. Ich hoffe, daß es uns sowohl in der Gegenwart als auch in der Zukunft immer gelingt, optimale Lösungen auf diesem Gebiet zu erreichen.

Frage:

Wie sieht bei uns der Schutz älterer Arbeitnehmer vor den sozialen Folgen der Veränderungen in Wirtschaft und Technik aus, und haben Sie von einer evtl. Erweiterung eines solchen Schutzes bestimmte Vorstellungen?

Antwort:

Natürlich haben wir in unserem Werk auch Einrichtungen, die den älteren Arbeitnehmer vor sozialen Härten bei technischen Veränderungen in unserem Unternehmen schützen. Ich denke



Arbeitsdirektor Friedrich Kübel beim Interview mit der Werkzeitschrift in seinem Arbeitszimmer.

hier an den bereits seit vielen Jahren gezahlten Anerkennungslohn, den man besser Ausgleichslohn nennen sollte und der die älteren Belegschaftsmitglieder vor wesentlichen finanziellen Verlusten bei Versetzung auf minderbezahlte Arbeitsplätze schützt. Eine weitere Möglichkeit ist natürlich die Versetzung in unsere Sozialbetriebe. Dazu kam in der Vergangenheit das Ausscheiden einer Reihe von älteren Belegschaftsmitgliedern über den Sozialplan, der ihnen eine frühzeitige Pensionierung ermöglichte. Im Grunde trägt auch der Gesetzgeber mit der Einführung der flexiblen Altersgrenze diesen Prinzipien des Schutzes älterer Arbeitnehmer Rechnung. Die flexible Altersgrenze soll ab 1. Januar 1973 rechtswirksam werden, wie Bundeskanzler Willy Brandt auf dem DGB-Kongreß in Berlin verkündete.

Diese Forderung des DGB schließt mit dem Auftrag, daß der gesamte Fragenkomplex in einem gesonderten Programm behandelt werden soll. Aus einem solchen Programm werden für die Praxis auch unseres Betriebes Anregungen gegeben werden.

Frage:

Das umfangreiche Bildungsanliegen des DGB fordert u. a. eine bessere Berufsausbildung. Werden wir in Oberhausen dieser Forderung gerecht, und wie?

Antwort:

Ich betrachte die Berufsausbildung als Teil des gesamten Bildungskonzeptes, das auch den erwachsenen Belegschaftsmitgliedern die Möglichkeit gibt, sich beruflich und allgemein weiterzubilden.

Bei der Ausbildung unseres Nachwuchses haben wir einige Einrichtungen, die mir besonders erwähnenswert erscheinen, so z. B. die Übergangsschulung, die bei den kaufmännisch Auszubildenden zwei Wochen und bei den technisch Auszubildenden drei Wochen dauert und die den Übergang von der Schule ins Berufsleben erleichtern soll. Auch wollen wir dem jungen Menschen nicht nur ein fachliches Rüstzeug mit auf den Berufsweg geben, sondern wir wollen ihm auch den Eintritt in das, was man Gesellschaft nennt, durch einen wirtschafts- und sozialkundlichen Unterricht erleichtern. Wir geben diesen Unterricht auch bei den Lehrgängen der Erwachsenenschulung.

Unsere Zeit beschert uns immer komplizierter werdende Lerninhalte. Sie versuchen wir mit modernen Methoden und Einrichtungen durchschaubarer zu machen und bedienen uns dabei vor allem der sogenannten Programmierten Unterweisung und der Arbeit mit dem Medium Fernsehen. Aus dem gleichen Grund halten wir die Auszubildenden auch länger als früher in der Ausbildungsstätte unseres Berufsbildungszentrums und haben dementsprechend die Ausbildungszeit in den Produktionsbetrieben verkürzt.

Den hohen Anforderungen, die die moderne Ausbildung stellt, muß auch der Ausbilder dauernd gewachsen sein, darum werden bei uns auch die Ausbilder immer wieder sehr intensiv geschult, obwohl ihre Vorbildung der Rechtsverordnung über die berufs- und arbeitspädagogische Eignung natürlich bereits entspricht.

In der Ausbildung hat bereits aufgrund des Betriebsverfassungsgesetzes von 1952 die Mitbestimmung eine wesentliche Rolle gespielt. Durch das Gesetz von 1972 sind hier die Mitbestimmungsrechte noch erweitert worden. Wir haben diesen Forderungen immer Rechnung getragen, denn Mitbestimmung in der Ausbildung wird bei uns sowohl in der Planung als auch in der Durchführung seit Jahren praktiziert. Die Zusammenarbeit zwischen den Betriebsvertretern und der Verwaltung ist nach der letzten Betriebsratswahl noch durch die Schaffung eines Ausbildungsausschusses intensiviert worden. Diesem gehören erstmalig zwei Jugendvertreter mit Stimmrecht bei allen Ausbildungsfragen für Jugendliche an. Daneben befaßt sich die Bildungskommission des Betriebsrates auch noch mit allen Fragen der Erwachsenenbildung, die ja in unserem Unternehmen eine sehr breite Plattform besitzt.

Frage:

Ihre Antworten haben doch gezeigt, daß die Forderungen des DGB bei uns weitgehend auf den eben berührten Gebieten erfüllt werden. Glauben Sie, daß diese Forderungen und noch andere des Aktionsprogrammes 72 durch Erfahrungen aus den Unternehmen der paritätischen Mitbestimmung angeregt worden sind?

Antwort:

Einige Forderungskomplexe des Aktionsprogrammes beruhen ganz sicher auf den Erfahrungen, die in der Montanindustrie auf einzelnen Gebieten gesammelt wurden, z. B. auf dem Gebiet der Arbeitswissenschaften, der Arbeitssicherheit und nicht zuletzt auf dem Gebiet der Berufsausbildung. Andere Forderungen aus diesem Programm können aber nicht auf der Betriebsebene durchgesetzt werden, sondern sind Aufträge an die Tarifvertragsparteien und an den Gesetzgeber. Hier denke ich z. B. an Forderungen, wie nach Verlängerung der Urlaubszeit, nach einem Umweltschutzprogramm oder nach Absicherung betrieblicher Sozialleistungen durch Tarifvertrag oder Gesetz.

thyssenkrupp Corporate Archives

Personalien

Zur Abteilungsdirektorin ernannt

Der Leiterin der Rechtsabteilung der Thyssen Niederrhein AG, Frau Dr. jur. Luise Pleuer, wurde die Berechtigung erteilt, den Titel „Abteilungsdirektor" zu führen. Mit dieser Ernennung wird die Bedeutung einer Arbeit gewürdigt, die in der Rechtsabteilung zu leisten ist und von der sich viele unserer Leser keine rechte Vorstellung machen können. So haben Frau Dr. Pleuer und die von ihr geleitete Rechtsabteilung an der Abfassung aller wesentlichen Verträge des Unternehmens bedeutenden Anteil. Wir denken zum Beispiel an den Betriebsbenutzungsvertrag zwischen der GHH und der HOAG, aufgrund dessen die damalige HOAG erst tätig werden konnte und der ein Werk von Frau Dr. Pleuer ist. Aber auch bei allen späteren wichtigen Dokumenten ist sie als Leiterin der Abteilung tätig gewesen, einschließlich der Gründungsverträge der Thyssen Niederrhein GmbH und späteren Aktiengesellschaft. Zu diesen hervorstechenden Aufgaben kamen und kommen natürlich auch die des betrieblichen Alltags, in dem man bei vielen Gelegenheiten den Rat und die Mitarbeit der Juristin gebraucht.

Ernennungen im Bereich der Materialwirtschaft

Prokurist Bernhard Monnerjahn, der bisher die Materialwirtschaft kommissarisch leitete, wurde zum Hauptabteilungsleiter ernannt. Ihm wurde gleichzeitig die Gesamtleitung der Materialwirtschaft übertragen.

■

Vertreter des Hauptabteilungsleiters Materialwirtschaft wurde der Handlungsbevollmächtigte Theodor Möntenich. Auch übernahm er zum gleichen Zeitpunkt die Leitung der Abteilung Einkauf 1.

■

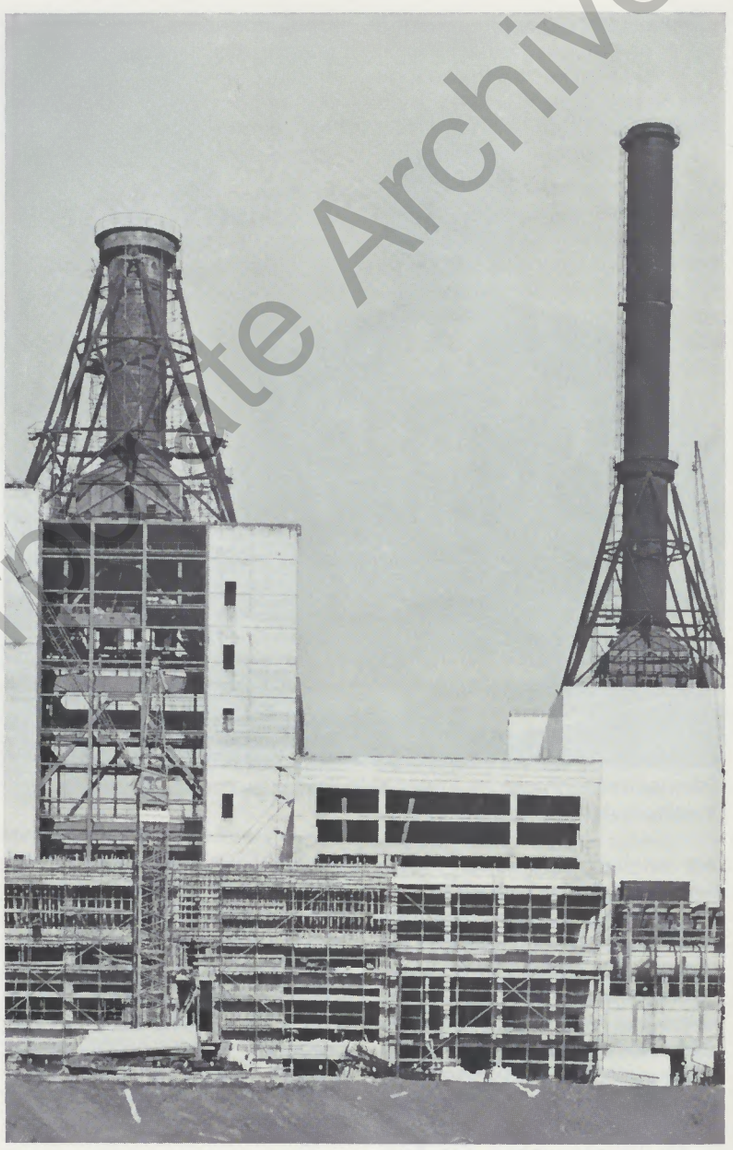
Handlungsvollmacht wurde Rudolf Steinke erteilt, der zum Abteilungsleiter Einkauf 2 ernannt wurde.

Neuer Vorstandsassistent

Dr.-Ing. Rainer Reichelt, der zuletzt als wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Zentralrevision der August Thyssen-Hütte tätig war, trat als Assistent des Vorstandsvorsitzenden Dr. Karl-Heinz Kürten in die Dienste der Thyssen Niederrhein AG. Im Thyssen-Bereich ist Dr. Rainer Reichelt, der Wirtschaftsingenieurwesen an der TU Berlin studierte, 1967 seine Diplomprüfung ablegte und 1971 zum Dr.-Ing. promovierte, seit 1968 tätig.

Neue Betriebswirte VWA

Die beiden Mitarbeiter der Personalabteilung Arbeiter Siegfried Gosny und Reinhard Hapke haben an der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie in Oberhausen nach einer achtsemestrigen, also vierjährigen Abendschulung, bei der es bis zu fünf Unterrichtsabenden in der Woche gab, ihre Prüfungen als Betriebswirt VWA mit dem Prädikat „gut" bestanden.



Auch Kamine aus wetterfestem Stahl

Kamine aus dem wetterfesten TN-Stahl PATINAX 37, ein Erzeugnis des Werkes Oberhausen der Thyssen Niederrhein AG, sind für die Abgasführungen von vier Kraftwerkblöcken von je 400 Megawatt im Gersteinwerk der Vereinigten Elektrizitätswerke Westfalen AG in Bockum-Hövel vorgesehen. Jeder dieser vier Kamine hat eine Länge von 60 Meter, wobei die Mündungshöhe über dem Kraftwerksgelände 120 Meter beträgt. Der Außendurchmesser mißt 5,5 Meter. Bei diesen Kaminen aus wetterfestem TN-Stahl ist eine völlige Wartungsfreiheit zu erwarten, da man auf den Schutzanstrich verzichten kann.

thyssenkrupp Corporate Archives

DM 3230,- für 15 gute Ideen

In der letzten Sitzung des Bewertungsausschusses für das betriebliche Vorschlagswesen konnten wieder 15 betriebliche Verbesserungsvorschläge mit Geldpreisen von insgesamt DM 3230,- prämiiert werden. Der Höchstprämienbetrag betrug DM 720,—. Nachstehend die Teilnehmer am BVW und ihre Vorschläge:

Amon, Johann, MF, vereinfachte Reparatur der Stützfüße an den Sattelhängern in MF

Emmerich, Hans-Lothar, FI-WK, geänderte Spannvorrichtung für die Schweißsimulation in FI-WK

Flötgen, Herbert, WS, Beseitigung einer Unfallgefahr im Bereich Tor 5

Gross, Hans, MS, bessere Schmierung der Umlenkrollen für die Schieberbetätigung in SM II a

Hennig, Karl, FI-WK, Schleifvorrichtung zur Herstellung von Pulserproben in FI-WK

Hochleitner, Alfred, MMW, verbesserte Montage von Simmerringen an den Messerwellen der Doppelringscheren/Drahtstraße II

Janßen, Ewald, MMS, Entfernen der Keilhalter an den Heißsieben der Sinteranlage Walsum

Kreikemeier, Günter, MMW, Einsatz von Drehmeißeln mit auswechselbaren Hartmetallplatten in MMW

Krüger, Karl, FI-WK, Einsparen von Kühlwasser in der Versuchsglüherei / FI-WK

Kunz, Hans, MDK, schnelleres Auswechseln der Schlägerköpfe in der Kohlenmühle des Dampfkraftwerkes

Müller, Norbert, MF, bessere Transportmöglichkeit der Zugabebehälter in SM II

Neuhardt, Ernst, WLP, Anbringen von Lampen im Bereich der Bundbildner / Drahtstraße II

Piepenbreier, Anton WZu, Meßvorrichtung für die Kontrolle von Blechunebenheiten

Rogalla, Willi, MME, geänderter Standort des Kettenständers im Bereich Schrottplatz SM II

Rosenkranz, Karl-Heinz, MSP, Kegelstumpffedern zum Spannen des Zugseils für die Schrottfähre / Brammenadjustage

DM 300,- Belohnung

DM 300,— (in Worten: dreihundert Deutsche Mark) überreichte als äußeres Zeichen der Anerkennung der Technische Aufsichtsbeamte der Hütten- und Walzwerks-Berufsgenossenschaft im vergangenen Jahr mehrfach Mitarbeitern unseres Unternehmens, die durch ihren Einsatz Arbeitskollegen vor Unfällen oder schweren Unfallfolgen bewahrt hatten.

Eine freudige Überraschung für die Belohnten; denn wer kann nicht unvorhergesehene 300,— Mark gebrauchen, sei es, um das Taschengeld im nächsten Urlaub aufzustocken, sei es, um sich ein Einrichtungsstück für die Wohnung zu kaufen, das erst in Zukunft geplant war.

Aber nicht der Gedanke an die Belohnung veranlaßte die Belohnten, durch ihr Eingreifen Arbeitskollegen vor einem Unfall zu bewahren, sondern das Bewußtsein um die Mitverantwortung für die Gesundheit des Nebenmannes am Arbeitsplatz.

Eine Entfremdung, wie wir ihr heute in so vielen privaten Bereichen begegnen, können wir uns nämlich am Arbeitsplatz nicht leisten. Hier im Betrieb sind wir aufeinander angewiesen.

Sind z. B. wir nicht auch gefährdet, wenn der Kollege nebenan nicht ausreichend unterwiesen ist?
Hängt nicht auch unsere Sicherheit davon ab, daß Unfallgefahren umgehend gemeldet und beseitigt werden?

Nur dann, wenn zum ständigen Bemühen um sicherheitsgerechte Arbeitsplätze gegegenseitiges Verständnis und gegenseitige Hilfe kommen, erreichen wir die größtmögliche Sicherheit am Arbeitsplatz und erhalten damit unsere eigene Gesundheit und die unseres Nebenmannes und können vielleicht noch unser Taschengeld erhöhen um die

DM 300,— Belohnung.



Vor schweren Verbrennungen bewahrt

Der Meister Manfred Ehrhard erhielt eine — wie nebenstehend ausgeschrieben — Belohnung von 300,— DM, weil er den Walzer der 550er Straße Erich Lach durch seine Geistesgegenwart vor schweren Verbrennungen bewahrte. Lach wurde von zwei Klanken eines hochgehenden glühenden Stabes am Unterleib getroffen. Ehrhard sprang schnell zu, fing den Verletzten auf und konnte die Flammen der brennenden Hose ersticken. Hierbei zog er sich selbst Verbrennungen zu. Auf unserem Bild wird Meister Ehrhard (rechts) von dem technischen Aufsichtsbeamten der Berufsgenossenschaft Roland Tasche die Belohnung überreicht. Zwischen beiden der Leiter der Abteilung Arbeitssicherheit Werner Schulitz, ganz links das Mitglied der Sicherheitskommission des Betriebsrates Alfred Stephan.

thyssenkrupp Corporate Archives

Die Neugliederung æs Personalbereiches

Die Aufgaben der Personalabteilungen sind in den letzten Jahren sowohl aus der Interessenlage des Unternehmens wie aus den Einstellungen der Mitarbeiter wichtiger geworden. Die Ursachen hierfür sind

- die anhaltende Verknappung auf dem Arbeitsmarkt
- die technologische Entwicklung
- der Trend zu wachsenden Arbeitsanforderungen bei nahezu allen Mitarbeitern
- der Ausbau der arbeits-, sozial- und tarifrechtlichen Bestimmungen
- die veränderte Einstellung der Arbeitnehmer zum Unternehmen.

Aufgrund dieser Entwicklungen mußte zunehmend die Frage gestellt werden, ob die bisherige Aufgabengliederung den geänderten Anforderungen an die Personalarbeit entspricht. In dem Umfang, wie dem Personalbereich neue Aufgaben gestellt werden, wird es schwierig, diesen gestiegenen Anforderungen in der bisherigen Organisationsform zu entsprechen. Das trifft vor allem für die Aufgaben in folgenden Bereichen zu:

- Personalplanung
- Personalentwicklung
- Anwendung der Arbeitswissenschaften

Dieser veränderten Situation in der Personalarbeit trägt das am 19. 1. 1972 in Kraft getretene Betriebsverfassungsgesetz dadurch Rechnung, daß es dem Betriebsrat erweiterte Rechte einräumt, und zwar auf dem Gebiet der Personalplanung, Personalauswahl, bei Versetzungen, Kündigungen, innerbetrieblichen Stellenausschreibungen, Durchführung der Berufsausbildung und weiteren Vorgängen. Auch schafft es dem einzelnen Arbeitnehmer einen erweiterten Freiheitsraum, indem es ihm erstmals bestimmte Rechte – zum Beispiel Einsichtnahme in die Personalakte – zubilligt, die sich auf die Personalabteilungen auswirken.

Viele dieser Neuerungen lassen eine organisatorische Trennung der Personalabteilung nach Arbeitern und Angestellten nicht mehr zweckmäßig erscheinen. Darüber hinaus haben innerwerkliche Regelungen dazu beigetragen, daß innerhalb unseres Unternehmens Schritte zur Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten getan wurden.

Das alles sind Gründe, die die Schaffung einer neuen Organisationsform veranlaßt haben, mit der die Werkzeitschrift die Mitarbeiter bekannt macht. Sie will ihnen sozusagen für den täglichen Gebrauch einen Wegweiser durch den Personalbereich in die Hand geben.

Aufgrund der Neuorganisation gliedert sich der Personalbereich jetzt in folgende Abteilungen:

- Personalplanung und -entwicklung (PPE)
- Personalverwaltung (PV)
- Personalabteilung für Gehalt und Lohn (PGL)

Nachfolgend die Aufgaben der neuen Abteilungen:

Personalplanung und -entwicklung

Die Aufgabe der neugeschaffenen Abteilung Personalplanung und -entwicklung (PPE) besteht darin, die aus der Unternehmenspolitik abzuleitenden quantitativen und qualitativen Personalentscheidungen für die Praxis umzusetzen.

Jede unternehmerische Entscheidung hat Konsequenzen hinsichtlich des Personalbedarfs, des Personaleinsatzes oder der Personalförderung, und es ist ein Gebot der Stunde, sich vorausschauend mit erforderlichen personellen Veränderungen im Unternehmen zu beschäftigen, um auf die betrieblichen Bedürfnisse rechtzeitig reagieren zu können. Die Bemühungen brauchten sich nicht so sehr auf Personalplanung, Personalentwicklung und Personalförderung zu konzentrieren, wäre der regionale Arbeitsmarkt ergiebiger und könnte man auf ihm je nach Bedarf qualifizierte Mitarbeiter gewinnen.

Gezielte Personalförderung

Aufgrund dieser Arbeitsmarktlage und der Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes sollen jedem Mitarbeiter im Rahmen der langfristigen Personalbedarfsplanung des Werkes Oberhausen jene Förderungsmöglichkeiten erschlossen werden, die seinen Fähigkeiten angemessen sind. Eine gewissenhafte Erfassung, Beratung und Förderung der Mitarbeiter gehört daher ebenso zu den Aufgaben von PPE wie die kurz-, mittel- und langfristige Einsatzplanung in den Betrieben und Abteilungen.

Im wesentlichen werden von PPE folgende Aufgaben wahrgenommen: Im Rahmen der kurz-, mittel- und langfristigen Personalplanung werden Aussagen darüber getroffen, wieviel Mitarbeiter mit welcher Ausbildung und welchem Können zu welchem Zeitpunkt verfügbar sein müssen. Es sind daher besondere Anstrengungen zu unternehmen, die Personalwerbung und Personalbeschaffung als Instrument der Personalpolitik fortzuentwikkeln. In diesem Zusammenhang sei die „innerbetriebliche Stellenausschreibung" angesprochen, die immer als erste Möglichkeit ausgeschöpft wird, um offene Stellen mit qualifizierten Mitarbeitern des Unternehmens besetzen zu können. Bei gleicher Qualifikation erhält der innerbetriebliche Bewerber den Vorzug.

Wenn es die Planungszeiträume gestatten, werden zukünftige Planstellen in Betrieben und Abteilungen im Rahmen einer gezielten Personalentwicklung und Personalförderung besetzt, d. h. auf Sicht könnte die innerbetriebliche Stellenausschreibung dadurch ersetzt werden.

Neuen Anforderungen personalpolitisch gerecht werden

Die bisherige Praxis bezog sich auf die Besetzung von Stellen für erste Leute, Gruppenführer, Vorarbeiter und Meister. Für die nächsten Jahre sollen die gewonnenen Erfahrungen in modifizierter Form für weitere Mitarbeitergruppen einschließlich der Führungskräfte verwertet werden, um den Anforderungen der sich wandelnden Umwelt personalpolitisch gerecht zu werden. Daraus abgeleitet ergeben sich für den Psychologischen Dienst, der in die Abteilung Personalplanung und -entwicklung eingegliedert worden ist, erweiterte Aufgaben, zum Beispiel auf dem Gebiet der Personalbeurteilung, die eine wesentliche Voraussetzung für systematische Personalarbeit ist.

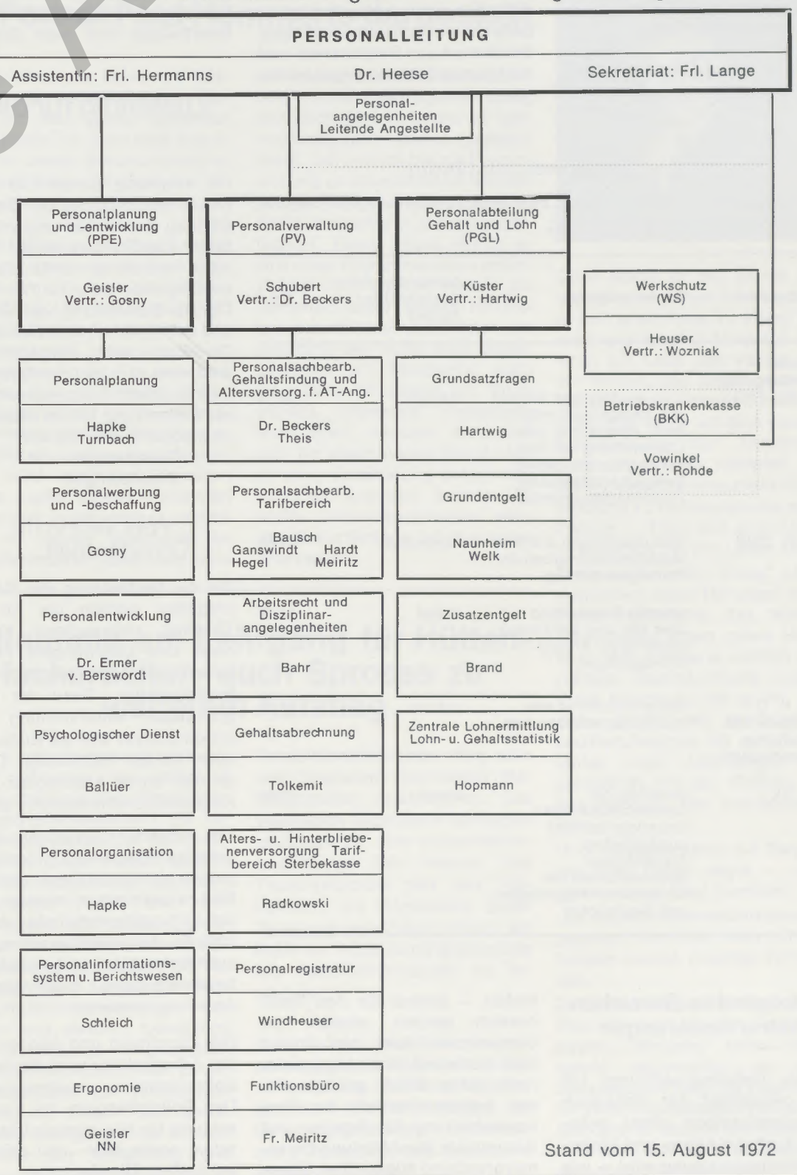
Weiterhin wird die Abteilung Personalplanung und -entwicklung ein mit der Datenverarbeitung betriebenes Personalinformationssystem aufbauen, um die personellen Daten – nicht allein die der Personalplanung und Personalentwicklung – verarbeiten zu können und jederzeit den sachbearbeitenden Stellen zugänglich zu machen. Dieses Informationssystem wird als Entscheidungshilfe für die Personalpolitik genutzt. Eng verbunden mit der Erfassung der personellen Daten ist das Personalberichtswesen, das künftig von PPE bearbeitet wird.

Personalverwaltung - Kontaktstelle für die Belegschaft

Die Abteilung „Personalverwaltung" (PV) sorgt für die Auswahl, Einstellung und den Einsatz der Mitarbeiter und übernimmt die personelle Betreuung der Belegschaftsmitglieder vom Eintritt in das Werk bis zum Austritt. Dazu gehört die Überwachung der Einhaltung arbeits-, sozial- und tarifrechtlicher Bestimmungen. Schwerpunkt ist also die Personalsachbearbeitung, die alle Personalvorgänge, zum Beispiel Einstellungen, Versetzungen, Anstellungen, Entlassungen und Austritte umfaßt.

Die Funktion des Personalsachbearbeiters, so wie man sie aus den Abteilungen PAr bzw. PA kannte, ändert sich künftig insofern, als der Personalsachbearbeiter (Funktionssachbearbeiter) für einen bestimmten Betriebs- bzw. Abteilungsbereich, und zwar für die dort beschäftigten Arbeiter und Angestellten, von der Einstellung bis zum Austritt zuständig ist, ebenfalls zuständig für jedes Belegschaftsmitglied in allen Fragen, die sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergeben. So wird für das Belegschaftsmitglied der zuständige Sachbearbeiter die Kontaktstelle zum Personalbereich. Auch der Vorgesetzte braucht nach der neuen Organisation in den mei-

Die Personalabteilungen nach der Neugliederung



Stand vom 15. August 1972

thyssenkrupp Corporate Archives

sten Personalangelegenheiten nur mit dem einen für seinen Betrieb zuständigen Personalsachbearbeiter verhandeln.

Gewisse Sonderaufgaben werden allerdings gesamtwerklich zentral bearbeitet. Dies bezieht sich insbesondere auf Spezialaufgaben, wie ausländische Arbeitnehmer, Schwerbeschädigte, Bearbeiten von Betriebsrats- und Vertrauensleuteangelegenheiten usw.

Wer ist für wen zuständig

An welchen Sachbearbeiter die Leser sich künftig wenden müssen, zeigt die nachstehende Übersicht:

Arbeitsgebiet	Sonderaufgaben	Name des Funktionssachbearbeiters	Tel.
Personalverwaltung für:			
AD, KD, FRD	u. a. kurzfristiger Einsatz von Belegschaftsmitgliedern, Abwicklung und Überwachung der Einführung für die neuen Belegschaftsmitglieder, Jubilarangelegenheiten	Bausch	43 39
WP, BI, TBW	Grundsatzfragen aus dem Manteltarifvertrag und der Vermögensbildung	Ganswindt	41 80
M	zentrale Bearbeitung aller BR- und Vertrauensleutefragen, Arbeitszeitregelungen	Hegel	24 39
H, S, F, Q Werkstudenten und sonstige Zeitbeschäftigte	Änderungsdienst des Informationshandbuches	Meiritz	26 76
E, Z, Vk	Beratung der Schwerbeschädigten, Dauerkranken und ausländischen Arbeitnehmer, Sonderarbeiten bei Bundeswehr-Angehörigen und Beurlaubten	Hardt	43 45

In folgenden Bereichen keine Änderungen

In der Gehaltsabrechnung hat sich gegenüber der bisherigen Organisationsform nichts geändert. Auch die Alters- und Hinterbliebenenversorgung wird – wie bisher – zentral für den Tarifbereich geführt, ebenso die Sterbekasse. Auch hier ändert sich personell und organisatorisch nichts. Bisher gehörte dieser Aufgabenbereich zur Personalabteilung für Arbeiter und ist nunmehr der Abteilung Personalverwaltung zugeordnet. Ebenso verhält es sich mit dem Aufgabenbereich „Arbeitsrechts- und Disziplinarangelegenheiten". Ihre Bearbeitung und auch die von Regreßfällen aus der Lohn- und Gehaltszahlung und Abkehrrückstand wird jetzt von der Personalverwaltung wahrgenommen.

Zuständig für die Bemessung von Gehalt und Lohn

Die Abteilung Gehalt und Lohn (PGL) ist zuständig für die Bewertung und Entlohnung von Arbeiten und Erschwernissen. Maßstäbe und Beispiele für die Bewertung liefern die Tarifverträge. Da die Bemessung von Gehalt und Lohn nach unterschiedlichen Gesichtspunkten vorgenommen wird, wird er in mehrere Bestandteile unterteilt. Entsprechend dieser Zielsetzung ist die Abteilung gegliedert in den Bereich
Grundentgelt und
Zusatzentgelt.

Was man vom Grundentgelt . . .

Bei der Festsetzung des Grundentgeltes werden die für die Tätigkeit notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen, Fertigkeiten und die Verantwortung berücksichtigt. Dazu ist eine gründliche Untersuchung des Arbeitsplatzes und die Erfassung aller Fakten notwendig. Diese werden durch Arbeitsplatz- und Aufgabenbeschreibungen erfaßt.

Die isolierte Darstellung eines Arbeitsplatzes reicht in der Regel jedoch nicht aus. Um ein genaues Bild zu bekommen, müssen auch vor- und nachgeschaltete Arbeitsabläufe dargestellt werden, die auf Arbeitsablauf- und Funktionsbeschreibungen einer ganzen Abteilung basieren.

Die Zuordnung und Abgrenzung der Arbeitsplätze wird durch den Sollstellenplan vorgenommen. Der Sollstellenplan ist Voraussetzung für alle personalplanerischen sowie lohn- und gehaltspolitischen Überlegungen.

. . . und vom Zusatzentgelt wissen sollte

Zusatzentgelte können entweder leistungsbezogene Lohnbestandteile, arbeitsbezogene oder sonstige übertarifliche Bestandteile sein. Leistungsbezogene Lohnbestandteile können für individuelle oder kollektive Leistungen gezahlt werden. Bei kollektiven Bestandteilen sprechen wir von Prämien oder Gruppenakkorden, bei individuellen von Einzelakkorden und Leistungszulagen. Nicht immer ist es möglich, Leistungsbestandteile nach objektiv meßbaren Größen, wie Tonnen oder Stückzahlen, zu vergeben.

Arbeitsbezogene Bestandteile werden als Lohnbestandteile gewährt bei außergewöhnlichen Belastungen, als Führungszulagen oder Wegegelder usw. Sie werden der Höhe und dem System nach mit dem Betriebsrat vereinbart und gelten als Betriebsvereinbarung.

Sonstige übertarifliche Bestandteile können Sozialzulagen, Arbeitsmarktzulagen oder auch Treueprämien sein. Das für sie charakteristische Merkmal ist, daß für sie kein Rechtsanspruch besteht.

Alle Bestimmungen über Eingruppierungen und Lohnhöhe werden in Lohnregelungen schriftlich fixiert. Diese Lohnregelungen unterliegen der Mitbestimmung und werden – soweit nicht die Tarifvertragsparteien zuständig sind – mit dem Betriebsrat vereinbart.

thyssenkrupp Corporate Archives

Beispiele großer Mobilität - am Porträt Paul Hemmerts dargestellt



Wenn man, verheiratet, Vater von drei Kindern, sich mit 41 Jahren zum dritten Mal in seinem Leben aus einer persönlichen Zwangslage heraus zu einem neuen, dem bisher ausgeübten vollkommen gegensätzlichen Beruf entschließt, nämlich vom Maschinisten im Hochofenwerk zum Industriekaufmann, und wenn dieser Mann dann drei Jahre später – also mit 44 Jahren – seine Abschlußprüfung mit dem Prädikat „gut" macht, so ist das ein Musterbeispiel der von den im modernen Arbeitsprozeß stehenden Menschen geforderten Mobilität. Wir stellen diesen Mann unseren Lesern vor: Es ist Paul Hemmert, der – wie man schlicht sagt – als Umschüler mit den jungen Menschen, die gerade aus der Schule kamen, eine dreijährige kaufmännische Ausbildung im Werk Oberhausen absolvierte. Beruhigend für ihn vielleicht, daß er nicht der einzige „Alte" war, sondern daß noch ein zweiter Umschüler zu den 13 gehörte, die Industriekaufleute werden wollten, nämlich der 41 Jahre alte Herbert Schulz, der aufgrund einer Rückgratsverletzung seinen Schlosserberuf nicht mehr ausüben konnte und der zum Berufswechsel Energie, Geduld und Fleiß – wichtige Voraussetzungen der Mobilität – aufbrachte und es auch schaffte und heute Industriekaufmann ist.

Wie der Berufsweg eines solchen Umschülers aussehen kann, wie er oft von Tatsachen bestimmt wird, auf die der zukünftige Umschüler selbst keinen Einfluß hat, das wollen wir kurz am Porträt von Paul Hemmert einmal aufzeigen.

Als Paul Hemmert vor drei Jahrzehnten die Schule verließ, kam er als Lehrling in die Backstube, wurde nach der Lehre ein Bäckergeselle, der er sicherlich länger als vier Jahre geblieben wäre, wenn ihn nicht eine Krankheit für diesen Beruf ungeeignet gemacht hätte. Hemmert war gezwungen, zum zweitenmal im Leben eine Berufswahl zu treffen. Er ging in die Fabrik, oder besser gesagt, er ging als Lokheizer in die Verkehrsbetriebe der HOAG. Und als er noch acht Jahre auf dem Führerstand der Lok gestanden hatte, glaubte er, daß er das in die Tat umsetzen könnte, was er heimlich schon lange gewünscht hatte: Lokomotivführer zu werden. Aber für diesen Beruf reichte sein Augenlicht nicht aus, und Hemmert mußte wieder einmal – wie man das früher ausdrückte – umsatteln. Er wurde Maschinist im Dampfkraftwerk. Nach zwei Jahren kam er, ebenfalls als Maschinist, in die Elektrogasreinigung des Hochofens A. Wenn er nach mehr als zehn Jahren geglaubt hätte, daß er auch bis zur Pensionierung in diesem Beruf bleiben könnte, in dem er sich glücklich fühlte, so wurde er abermals enttäuscht. Eines Tages mußte er sich einer Nierenoperation unterziehen und, da die Arbeit am Hochofen unter freiem Himmel bei jedem Wind und Wetter vor sich ging, war damit auch seiner Laufbahn als Maschinist nach insgesamt 12 Jahren ein Ende gesetzt. Hemmert resignierte nicht etwa, sondern entschloß sich für einen neuen Beruf, den er ohne Gefährdung seiner Gesundheit ausüben konnte. Er wollte Industriekaufmann werden. Seine Notlage ließ ihm keine Alternative.

Doch bevor er mit seiner Umschulung beginnen konnte, bevor er sich anschickte, zu einem Beispiel gepriesener Mobilität auch noch am Ende des vierten und am Anfang des fünften Lebensjahrzehntes zu werden, mußte er noch drei Jahre um eine positive Entscheidung der Landesversicherungsanstalt kämpfen, um die notwendige finanzielle Unterstützung zu bekommen, die seine Familie – Frau und drei Kinder – und auch ihn am Leben hielt.

Doch auch dieser „Krieg" wurde gewonnen, wobei Hemmert in der Personalabteilung des Werkes Oberhausen einen guten Helfer fand. Nun konnte er endlich eine richtige kaufmännische Ausbildung beginnen, mit allem, was dazu gehört, mit Werksschule und Berufsschule, mit dem Durchlaufen vieler Abteilungen und schließlich mit der Prüfung vor der Industrie- und Handelskammer.

Und zurückblickend auf diese – wie man früher sagte – Lehrjahre meinte Paul Hemmert:

„Es hat kein Generationsproblem gegeben. Ich habe mich mit den jungen Leuten prächtig verstanden."

Zum Abschluß ganz im Vertrauen: Paul Hemmert hat sich bereits zu einem Lehrgang einer Fernschule angemeldet, um eine Spezialausbildung als Kaufmann für Wohnungswirtschaft zu erhalten, denn er ist jetzt als Industriekaufmann bei der Wohnungsgesellschaft Dümpten tätig.

Teilnahme am Lehrgang für Hüttenfacharbeiter - auch Sprosse zu weiterem Aufstieg

Der Facharbeiterbrief braucht nicht unbedingt den Abschluß der Ausbildung von ungelernten Belegschaftsmitgliedern zu bilden. Absolventen der Berufsbildungslehrgänge haben nämlich noch die Möglichkeit, nach entsprechender Praxis und nach dem Besuch von Vorbereitungskursen die Meister- oder Technikerprüfung abzulegen. So beginnen Anfang August drei Hüttenfacharbeiterabsolventen des ersten und zweiten Lehrgangs eine zweijährige Tagesausbildung zum Hüttentechniker. Einem Rundschreiben der Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie zufolge soll der Hüttentechniker zur Entlastung und Unterstützung der Ingenieure in Produktionsbetrieben tätig sein und begrenzte technische Detailaufgaben übernehmen. Die staatlichen Richtlinien verlangen grundsätzlich eine Facharbeiterausbildung. Der Besuch der Technikerschule gibt den Teilnehmern die Möglichkeit, durch Belegung von Zusatzkursen am Ende der Ausbildung gleichzeitig die Fachhochschulreife zu erwerben.

Aufgrund des Arbeitsförderungsgesetzes ist die finanzielle Unterstützung des Technikerschülers gesichert. Weiterhin werden die Lehrgangsgebühren, Lernmittel und Fahrtkosten vom Arbeitsamt erstattet.

thyssenkrupp Corporate Archives

Eine neue Zielmarke mußte gesteckt werden

Wir kommen heute zum letzten Kapitel unserer Firmengeschichte, zu jenem Teil aus den 180 Jahren Eisen- und Stahlerzeugung in Oberhausen, den viele unserer Leser als Augenzeugen miterlebt haben. Auf welcher Basis die Hüttenwerk Oberhausen AG stand, als sich eine Entwicklung abzuzeichnen begann, auf die die Konzeption der Fünfziger Jahre nicht mehr paßte und die nur in großem Zusammenhang mit der aus Wettbewerbsgründen zwingenden Entwicklung der gesamten deutschen Stahlindustrie verständlich wird, haben wir in der letzten Fortsetzung aufgezeigt. Wir haben gelesen, daß die Beseitigung der Kriegsschäden und die der Produktionsvergrößerung dienenden Investitionen im ersten Jahrzehnt des Bestehens der HOAG abgeschlossen waren. Nun konnten Investitionen nur von Überlegungen bestimmt werden, die sich aus der Zielsetzung zukünftiger Unternehmenspolitik herleiteten. Daß eine solche Zielsetzung nicht von heute auf morgen installiert werden kann, sondern daß sie von vielen äußeren Einflüssen bestimmt wird, ja, daß diese Einflüsse manchmal dazu zwingen, eine neue Zielmarke zu stecken, haben wir nicht nur an den großen Wendepunkten in den 180 Jahren Eisen- und Stahlerzeugung im ältesten Hüttenwerk an der Ruhr erlebt, sondern wird vor allem deutlich in jenen Jahren, mit denen sich das Schlußkapitel unserer Firmengeschichte beschäftigt.

Nachdem die deutsche Stahlindustrie schon etwa nach einem halben Jahrzehnt seit Gründung der ersten fünf Betriebsführungsgesellschaften den dritten Platz in der Weltstahlproduktion nach den USA und der Sowjetunion erobert hatte und diesen Platz mehr als fünf Jahre halten konnte, geriet sie dann mehr und mehr unter einen Wettbewerbsdruck der Länder mit modernen kostengünstigen Erzeugungsanlagen, denen man, am Beispiel der HOAG demonstriert, nicht gewachsen sein konnte. In der zweiten Hälfte der Sechziger Jahre, als man z. B. bei der HOAG monatlich rund 80 000 Tonnen Thomasstahl in sechs Konvertern und rund 100 000 Tonnen SM-Stahl in sieben Öfen erzeugte, erreichte ein einziger LD-Konverter Monatsleistungen von 100 000 und mehr Tonnen. Daß dazu auch noch der LD-Konverter bessere Qualitäten lieferte als der Thomas-Konverter, spielte im Wettbewerb natürlich auch eine Rolle. Eine andere Zahl mag die Problematik aufwerfen, die die deutsche Stahlindustrie insgesamt und die HOAG im besonderen ebenfalls zwang, im Interesse der Wettbewerbsfähigkeit und damit der Wirtschaftlichkeit, die wiederum in einem direkten Zusammenhang mit der Sicherung der Arbeitsplätze steht, die Zielsetzung der Unternehmenspolitik in den Sechziger Jahren neu zu überdenken. Als man in das neue Jahrzehnt eintrat, erzeugten die Bundesrepublik als drittgrößter Stahlproduzent der Welt 34,1 Mill. t Rohstahl, die USA 91,9 Mill. t, die Sowjetunion 65,3 Mill. t und die Japaner 22,1 Mill. t. Sieben Jahre später hatten die Japaner ihre Erzeugung mit 62,7 Mill. t fast verdreifacht, die Russen ihre Produktion auf 96,8 Mill. t und die USA auf 118,4 Mill. t gesteigert. Die Rohstahlproduktion der Bundesrepublik geriet mit der relativ kleinen Steigerung auf 36,7 Mill. t auf den vierten Platz und war bei dieser Entwicklung, die auch Ländern wie Frankreich und Italien erhebliche Steigerungen gab, einem verstärkten Wettbewerbsdruck ausgesetzt. Auf lange Sicht gesehen konnte man international, aber auch auf dem deutschen Markt nur wettbewerbsfähig bleiben, wenn man über moderne, der technischen Entwicklung Rechnung tragende Hüttenwerksanlagen verfügte, die Investitionen notwendig machten, die in keinem Verhältnis zu dem bisher Gewohnten standen und die darum Betriebsgrößen verlangten, in die man erst hineinwachsen mußte.

In den Jahren nach dem 2. Weltkrieg sahen Sachverständige Unternehmen mit einer Rohstahlkapazität von 1 bis 2 Mill. t als wirtschaftlich optimal an. Daß diese Zahl unter dem Wettbewerbsdruck bald revidiert werden mußte, und zwar in einer Größenordnung des Mehrfachen der ursprünglich als wirtschaftlich optimal bezeichneten Produktionsmenge, wurde mit jedem Jahr deutlicher. Alle deutschen Hüttenwerke standen vor dem gleichen Problem, wie aus der Tatsache ersichtlich ist, daß 1960 nur vier Hüttenwerke mehr als 2,5 Mill. t Rohstahl im Jahresdurchschnitt produzierten, 19 aber bei einer Jahresdurchschnittsleistung von 1,6 Mill. t je Werk lagen. Kostengünstig arbeitende moderne Anlagen verlangten einen so hohen Investitionseinsatz, wie ihm ein einzelnes Unternehmen, z. B. die HOAG, kapitalmäßig nicht mehr gewachsen war. Erforderte doch schon zu Beginn der Sechziger Jahre, um nur ein Beispiel zu nennen, eine Warmbreitbandstraße einen Kapitalaufwand von 250 bis 300 Mill. DM. Hätte nun jedes Unternehmen, das am Warmbreitbandgeschäft teilhaben wollte, auch eine Warmbreitbandstraße gebaut, so hätte das Überangebot an Warmbreitband diesem Unternehmen zum Verhängnis werden können, auch wenn es über ein

thyssenkrupp Corporate Archives



Das Stranski-Institut, das 1967 seiner Bestimmung übergeben werden konnte und Nachfolgerin der Versuchsanstalt war, symbolisiert gleichsam nach außen die Forschertätigkeit, die immer in Oberhausen eine wichtige Rolle gespielt und den Weg zu einem Qualitätsstahlwerk geebnet hat.

dickes Kapitalpolster verfügte. Dieses Beispiel ist auf jede andere, für ein selbständiges, gemischtes Hüttenwerk notwendige Investition anwendbar. Man suchte einen Weg, Anlagen mit so hohem Kapitaleinsatz noch rentabel betreiben zu können, wenn sich das Verhältnis von Produktion und Bedarf zu Ungunsten der Produktion veränderte. Man mußte also eine kostenoptimale Auslastung der Anlagen zu erreichen versuchen. Hier fand man in der Abstimmung der Investitionsprogramme zwischen den einzelnen Unternehmen einen gangbaren Weg. Man einigte sich darauf, daß z. B. ein Unternehmen eine bestimmte Walzenstraße baute und ein zweites Unternehmen auf eine solche Investition verzichtete und seine Aufträge als Lohnwalzung an die Straße des ersten Unternehmens vergibt.

Absprachen in dieser Richtung wurden Anfang der Sechziger Jahre zwischen der Hüttenwerk Oberhausen AG, der August Thyssen-Hütte AG bzw. deren Tochtergesellschaft, der Niederrheinischen Hütte AG, und der Mannesmann AG getroffen. Geplant wurde eine Zusammenarbeit in den Bereichen Warmbreitband, Kaltbreitband und Walzdraht. Die ATH baute die Warmbreitbandstraße, Mannesmann in Huckingen die Kaltbreitbandstraße und die HOAG ein Drahtwalzwerk. In der Folge walzte die ATH für die HOAG und Mannesmann Warmbreitband, Mannesmann für die beiden Partner Kaltbreitband und die HOAG Walzdraht für die Niederrheinische Hütte AG. Die Oberhausener Drahtstraße wurde 1962 in Betrieb genommen, 1963 nahm sie die Lohnwalzungen für das Hochfelder Werk auf. Ein Jahr später ist in Oberhausen eine Warmbandscherenlinie betriebsfertig, und die vereinbarten Lohnwalzungen bei der ATH konnten beginnen.

Der erste Schritt auf einem von der wirtschaftlichen Notwendigkeit bestimmten Weg war von den beiden räumlich nah zusammenliegenden stahlerzeugenden Unternehmen gemacht, ein Schritt übrigens, den bereits ein paar Jahre früher im Dortmunder Raum die Hoesch AG und die Dortmund-Hörder Hüttenunion getan hatten.

Die Entwicklung der nächsten Jahre zeigte deutlich, das Wettbewerbsproblem der deutschen Stahlindustrie und damit auch der HOAG konnte nicht mit Investitionsabsprachen, mit Lohnwalzungen, mit Zusammenarbeitsbereitschaft, wie sie später in den Verkaufskontoren praktiziert wurde, gelöst werden. Solche Absprachen und Verträge konnten keine Betriebsgrößen ersetzen, die Voraussetzung optimaler Auslastung der Anlagen und damit auch optimaler Wirtschaftlichkeit waren. In den anderen stahlerzeugenden Ländern suchte man ebenfalls durch Schaffung bestimmter Betriebs- und Unternehmensgrößen wettbewerbsgünstige Produktionsbedingungen zu schaffen. So entfielen nach der Vereinigung der Lothringschen Stahlunternehmen über 70 Prozent der französischen Rohstahlproduktion auf nur zwei Stahlunternehmen. Die British Steel Corporation stellte als Folge der Verstaatlichung der englischen Stahlunternehmen sogar 90 Prozent der nationalen Produktion, und in den USA haben die Stahlgesellschaften bereits eine Größenordnung, die eine wirtschaftlich beste Ausnutzung zuläßt. Die japanische Stahlindustrie, die ja ihre Kapazität in sieben Jahren fast verdreifachte, ist bei diesem Expansionsprozeß automatisch in wirtschaftlich optimale Betriebsgrößen hineingewachsen. Der Zusammenschluß der beiden größten japanischen Stahlhersteller ist dafür ein deutliches Zeichen.

In der Hüttenwerk Oberhausen AG konnte man schon seit den ersten Jahren ihres Bestehens wahrscheinlich aufgrund der vorhandenen Erzeugungskapazitäten und der Investitionsmöglichkeiten ein besonderes Bemühen um die Erzeugung von Qualitäts- und Spezialstählen beobachten. Hier im ältesten Hüttenwerk an der Ruhr wurde zum ersten Mal Sauerstoff zur Qualitätssteigerung im Thomas-Konverter oder auch später im Rotor verwandt. Hier wurde auch der erste wet-

thyssenkrupp Corporate Archives

terfeste Baustahl COR-TEN nach amerikanischer Lizenz erzeugt und im PATINAX 37 ein eigener wetterfester Baustahl entwickelt, um nur die bedeutendsten Erfolge auf diesem Weg intensiver Entwicklungsarbeit aufzuzeigen. Diese Tendenzen spielten natürlich bei erneutem Überdenken der Zielsetzung der Unternehmenspolitik in den Sechziger Jahren eine Rolle. Der Weg zu einem gemischten Hüttenwerk mit weitgefächerter Produktenpalette und einer Massenstahlerzeugung war aus Gründen mangelnden Kapitals und auch der bisher technischen Entwicklung statt zu Massenstahl nach dem LD-Verfahren zum Qualitätsstahl ohne ein das gesamte Werk mit seinen etwa 10000 Arbeitsplätzen in seiner Existenz gefährdetem Risiko nicht gangbar. Erfolge der Zusammenarbeit zeichneten sich im Laufe der Jahre durch die Abstimmung der Investitionen mit der ATH und Mannesmann und die gegenseitigen Lohnwalzungen ab. Lagen doch diese Lohnwalzungen für die zum Thyssenbereich gehörende Niederrheinische Hütte AG im Monatsdurchschnitt der Jahre 1964 bis 1967 bei 11000 bis 13000 t und machten mehr als ein Drittel des zum Versand kommenden Walzdrahtes aus. Das Angebot der HOAG wurde erweitert um dünne Grobbleche, Mittelbleche und warmgewalzte Feinbleche in Breitbandqualität, ohne große Investitionen durchführen zu müssen.

Aufgrund all' dieser Tatsachen mußten die Überlegungen zu folgendem Ergebnis führen: Konsequente Ausrichtung des Produktionsprogrammes auf Qualitäts- und Spezialstähle, dann die Qualitätsseite eines größeren Verbundes werden, um das Risiko für das Werk in Krisenzeiten so klein wie möglich zu halten. Wenn man in Oberhausen auch schon seit den Anfängen der HOAG einen Trend zum Qualitätsstahl beobachten konnte, wie wir gelesen haben, so bedeutete doch die konsequente Ausrichtung auf dieses Ziel einen Umstellungsprozeß, der in einem Verbund erleichtert werden würde.

Nachdem man das Ziel kannte, mußte nach Möglichkeiten Ausschau gehalten werden, um dieses Ziel zu verwirklichen. Trotz der seit Jahren bewährten Zusammenarbeit mit der Thyssen-Gruppe wurden auch mit der Klöckner AG Duisburg Gespräche über einen evtl. Zusammenschluß geführt. Denn auch mit Klöckner bestanden gute Kontakte, weil beide Unternehmen im Walzstahlverkaufskontor Nord viele Rationalisierungsmöglichkeiten erörtert hatten. Schließlich gaben die bereits erwähnte Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Investitionsplanung und die günstige Lage der Produktionsstätten der ATH und der HOAG zueinander den Ausschlag für den Entschluß, die HOAG als ein Qualitätsstahl erzeugendes Unternehmen in die Thyssen-Gruppe zu überführen. Über Weg und Ziel dieses Zusammenschlusses gaben die August Thyssen-Hütte AG und die Hüttenwerk Oberhausen AG am 8. September 1967 folgende gemeinsame Erklärung ab:

„Die im Rahmen der bisher schon bestehenden Lohnwalzverträge seit einiger Zeit geführten Gespräche zwischen der ATH und der HOAG haben inzwischen ergeben, daß sich beträchtliche Rationalisierungs-Möglichkeiten bieten, wenn sich die beiden Unternehmen zusammenschließen. Es ist deshalb in Aussicht genommen, daß die ATH zu gegebener Zeit den HOAG-Aktionären einen Umtausch ihrer Aktien in ATH-Aktien anbieten wird. Dabei ist ein Umtauschverhältnis von 10 HOAG-Aktien zu 6 ATH-Aktien zuzüglich eines Barbetrages von 10% des Nominalwertes der eingetauschten ATH-Aktien vorgesehen. Die Wirtschaftsprüfer beider Unternehmen wurden inzwischen mit einer gutachtlichen Stellungnahme beauftragt.

Die ATH wird baldmöglich die nach dem Montanunions-Vertrag erforderliche Genehmigung zum Zusammenschluß beider Unternehmen bei der Kommission der Europäischen Gemeinschaften beantragen. Sobald über diesen Antrag positiv entschieden ist, wird die ATH — nach entsprechender Beschlußfassung in ihrem Aufsichtsrat — den Aktientausch aus dem vorhandenen genehmigten Kapital durchführen.

Zu den mit dem Zusammenschluß erstrebten Rationalisierungsvorteilen zählen beträchtliche Investitionseinsparungen. So soll an die Stelle der von beiden Unternehmen als Ersatz für die stillzulegenden Thomaswerke geplanten Blasstahlwerke eine Großanlage in Hamborn treten. Andererseits soll bei der HOAG die SM-Stahlerzeugung auf Schrottbasis verstärkt werden. Schließlich kann die ATH angesichts der leistungsfähigen modernen Hochöfen in Oberhausen auf die Erweiterung ihrer Hochofen-Kapazität vorerst verzichten.

Zahlreiche Rationalisierungsmöglichkeiten ergeben sich auch in der laufenden Produktion — z. B. bei einer stärkeren Arbeitsteilung im Walzstahlbereich, durch die in beiden Unternehmen mehrere technisch veraltete Walzstraßen stillgesetzt und moderne Anlagen voll ausgefahren werden können. Darüber hinaus ermöglicht die räumliche Nachbarschaft der Werke in Hamborn und Oberhausen eine wechselseitige Ergänzung z. B. in der Energiewirtschaft, im Rohstoffbereich, im Transportwesen sowie in der Forschung und Entwicklung.

Weitere Vorteile ergeben sich im Personalbereich. Dabei können nachteilige Auswirkungen auf die Belegschaften im Hinblick auf die normale Fluktuation und den natürlichen Abgang sowie durch die Möglichkeiten eines Personalausgleichs zwischen beiden Unternehmen weitgehend vermieden werden. Ein Anschluß der im Ruhrbergbau mit zur Spitzengruppe zählenden Zechen der HOAG an die Thyssen-Gruppe eröffnet interessante Möglichkeiten für eine rationelle Neuordnung der Kohlewirtschaft im Raum Duisburg/Oberhausen.

Um möglichst bald zu Rationalisierungsergebnissen zu kommen, haben beide Unternehmen vereinbart, bis zur Verwirklichung des Zusammenschlusses ihre bestehenden Geschäftsbeziehungen durch Liefer- und Lohnwalzvereinbarungen im Rahmen des Möglichen weiter zu intensivieren."

Am 19. Juni 1968 genehmigte die Kommission der Europäischen Gemeinschaften den Zusammenschluß. Durch den Umtausch von HOAG-Aktien in ATH-Aktien erwarb die August Thyssen-Hütte AG die Kapitalmehrheit. Die HOAG wurde ein Unternehmen der Thyssen-Gruppe mit allen daraus zu ziehenden Konsequenzen wie z. B. Beherrschungsvertrag. Angestrebt wurde der Zusammenschluß mit der Niederrheinischen Hütte AG in Duisburg zu einem Unternehmen.

Der erste Schritt in dieser Richtung wurde durch die Personalunion in den Vorständen der beiden Unternehmen getan. So wurde in der Aufsichtsratssitzung vom 10. Oktober 1968 nicht allein durch die Umbesetzung des Aufsichtsrates der neuen Situation Rechnung getragen — vom ATH-Vorstand kamen Dr. Hans-Günter Sohl als Vorsitzender, Dr.-Ing. Dr.-Ing. e. h. Hermann Th. Brandi, Professor Dr. Walter Cordes und Dr.-Ing. Richard Risser in den HOAG-Aufsichtsrat —, auch wurde der Vorsitzende des Niederrheinvorstandes, Dr. Karl-Heinz Kürten, an Stelle des in Pension ge-

thyssenkrupp Corporate Archives



Blick auf die sogenannte Knappensiedlung, die durch ihre drei Hochhäuser und das ehemalige Wohnheim für ausländische Mitarbeiter ihren besonderen städtebaulichen Akzent erhält. In dieser Siedlung befindet sich ein Teil jener 2800 Wohnungen und fast 300 Eigentumswohnungen und Eigenheime, die seit 1947 für die Belegschaft des Hüttenwerkes Oberhausen gebaut wurden. Dazu kommen noch etwa 2500 Wohnungen, die durch die HOAG gefördert wurden und für die sie bzw. ihre Nachfolgerin, die Thyssen Niederrhein AG, ein Belegungsrecht besitzen, und dazu die vielen Altbauwohnungen, bei denen die Kriegsschäden in den ersten Jahren nach dem Zusammenbruch beseitigt wurden. Die Neubauten stellen eine stolze Zahl in der Bilanz der sozialen Leistungen eines Vierteljahrhunderts dar.

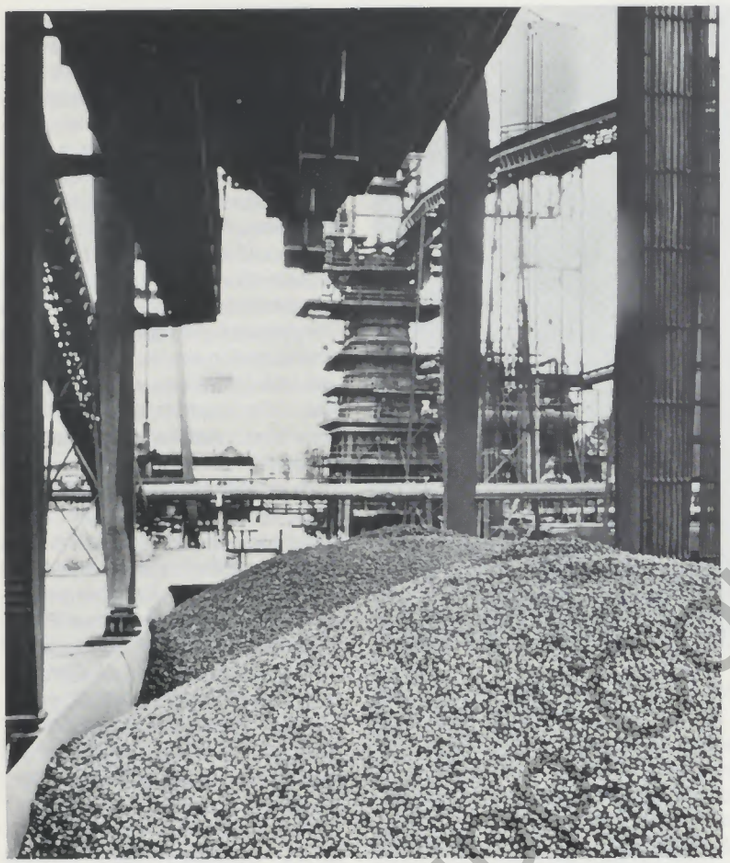
henden HOAG-Vorstandssprechers, Otto August Siering, in den Oberhausener Vorstand gewählt. Während die übrigen Mitglieder des Oberhausener bzw. Hochfelder Vorstandes gleichzeitig die Funktionen in beiden Unternehmen ausübten, und zwar Arbeitsdirektor Kübel ab 1. 4. 1969 und die technischen Vorstände Prof. v. Bogdandy und Dipl.-Ing. Krebs am 22. 7. 1970. An Stelle von Bergassessor a. D. Klaus Haniel, der in den ATH-Vorstand berufen wurde, trat Dipl.-Ing. Bergassessor a. D. Kurt Weise in den HOAG-Vorstand ein.

Von den Vorstandsmitgliedern der ersten Stunde war nicht nur niemand mehr im Amt, sie hatten auch die entscheidende Entwicklung zur neuen Zielsetzung der Unternehmenspolitik nicht mehr mitgemacht. Der erste kaufmännische Vorstand, Gerhard Bruns, trat bekanntlich bereits am 31. Dezember 1954 in den Ruhestand. Sein Nachfolger wurde Otto August Siering. Im Jahr 1965 schieden dann die beiden anderen Vorstandsmitglieder der ersten Stunde aus, und zwar Arbeitsdirektor Karl Strohmenger am 30. Mai und der Techniker Professor Dr.-Ing. Rudolf Graef am 30. September. Neuer Arbeitsdirektor wurde Friedrich Kübel — übrigens damals der Jüngste unter den deutschen Arbeitsdirektoren — und neuer technischer Vorstand Professor Dr.-Ing. Ludwig von Bogdandy, der bereits seit 1964 stellvertretendes Vorstandsmitglied und in den Jahren 1952 bis 1962 Mitarbeiter der Versuchsanstalt der HOAG war. Durch die Eingliederung der Bergbau Aktiengesellschaft Neue Hoffnung gehörten seit 1959 weiter dem Vorstand für die Bergbauseite der HOAG an: Bergassessor Klaus Haniel als Techniker, Walter Wille als Arbeitsdirektor und Herbert Heinz als Kaufmann.

Wir haben bereits auf die Bemühungen des Hüttenwerkes Oberhausen hingewiesen, eine eigene Kohlenbasis zu erhalten, nachdem ihr bei der Gründung der Einheitsgesellschaft im Jahr 1951 aufgrund eines Mißverständnisses die Zeche Osterfeld aus dem GHH-Kohlenbesitz nicht zugesprochen worden war. Erst 1959 wurden die ehemaligen Zechen der Gutehoffnungshütte, die 1952 aus dem GHH-Konzern entflochten und zur Bergbau Aktiengesellschaft Neue Hoffnung zusammengefaßt worden waren, mit der Hüttenwerk Oberhausen AG fusioniert, nachdem bereits in einer außerordentlichen Hauptversammlung im August 1957 beschlossen worden war, den Bergbauaktionären ein Aktienumtauschangebot 1 : 1 zu machen und die HOAG bereits am Ende des Geschäftsjahres 1956/57 über einen Kapitalanteil von 88,2 Prozent verfügte. Zehn Jahre nach der Eingliederung des Bergbaus, und zwar am 18. Juli 1969, verbanden sich die Zechen in Osterfeld, Sterkrade und Bottrop mit 18 anderen Bergbaugesellschaften des Reviers zur Ruhrkohle AG, die am 27. November 1968 gegründet worden war. Die drei zum HOAG-Bergbau gehörenden Zechenkraftwerke wurden zum 1. Januar 1970 an die Steinkohlen-Elektrizitäts AG verkauft.

In die Thyssen-Gruppe brachte die HOAG nicht allein die Ergebnisse von zwei Jahrzehnten Entwicklungs- und Forschungstätigkeit ein, sei es auf dem Gebiet produktionsorientierter Verfahrenstechnik oder auf dem marktorientierter Produktenentwicklung, sondern auch ein modernes Forschungsinstitut — das Stranski-Institut für Metallurgie — und ein eingespieltes Team wissenschaftlicher Mitarbeiter. Professor Dr.-Ing. von Bogdandy wies bei der Einweihung des großzügigen Institutbaues am 14. Juli 1967 auf das erfolgreiche Wirken der Forschertätigkeit, z. B. bei den Drahtwalzwerken, hin und auf die Entwicklung des Direktreduktionsverfahrens Purofer, dessen Anfänge bereits 1961 im Eisenhüttentag ebenfalls durch von Bogdandy vorgestellt wurden, als dieser über das in Ober-

ThyssenKrupp Corporate Archives



Das Purofer-Verfahren, ein Schachtofen-Direktreduktionsverfahren, wurde in Oberhausen im letzten Jahrzehnt bis zur Produktionsreife entwickelt. Auf die Großversuchsanlage, die 500 t Eisenschwamm täglich erzeugen kann, läßt unser Foto einen Blick werfen.

hausen entwickelte Schachtofenreduktionsverfahren berichtete, das mit einer einfachen Apparatur ermöglichte, Eisenschwamm als Ersatz für Schrott oder festes Roheisen unter Verwendung von Erdgas herzustellen. Der Referent auf dem Eisenhüttentag war Leiter der metallurgischen Abteilung der damaligen Versuchsanstalt, der Vorgängerin des Stranski-Institutes, ein junger Ingenieur, der ein Jahr zuvor einen Lehrauftrag an der technischen Hochschule in Aachen erhielt. Die Puroferanlage wurde aber im Laufe der Jahre zur Produktionsreife entwickelt.

Als am 31. August 1951 die Einheitsgesellschaft HOAG endlich aus dem GHH-Bereich herausgelöst wurde — vorher war sie ja nur eine Betriebsführungsgesellschaft gewesen —, wurde von ihr auch das Werk Gelsenkirchen übernommen, das 1912 von der GHH erworben wurde und damals nach seiner Gründerfirma Drahtwerk Boecker & Comp. hieß. Dieses Werk der Weiterverarbeitung wurde im Oktober 1969 an die Westfälische Union AG, eine 100%ige Tochter der Niederrheinischen Hütte AG, verpachtet und ein Jahr später an die WU verkauft. Mit dem Kaufpreis erwarb die HOAG einen 25prozentigen Anteil. Außerdem war dieser Verkauf die erste Phase der Durchführung jener Konzeption, die Betriebe der Niederrheinischen Hütte AG und der HOAG in einer Gesellschaft zusammenzuführen. Zu diesem Zweck gründeten die beiden Unternehmen am 30. 9. 1969 die Studiengesellschaft für Drahtherstellung, -verarbeitung und Vertrieb GmbH und übertrugen am 22. Juni 1971 die Betriebe ihrer Unternehmen auf diese Gesellschaft, die zunächst in die Thyssen Niederrhein GmbH umbenannt und im Oktober des gleichen Jahres in eine Aktiengesellschaft umgewandelt wurde. Damit wurde die Westfälische Union eine 100prozentige Tochter des neuen Unternehmens, das auch noch zu 100 Prozent an der Eisenwerke Steele GmbH und zu 50 Prozent an der Vereinigten Schraubenwerke GmbH beteiligt war. Die beiden Unternehmen Hüttenwerk Oberhausen AG und Niederrheinische Hütte AG wurden dann mit der ATH verschmolzen. Hervorgegangen war aus diesem Prozeß der Thyssen Niederrhein-Kreis der Thyssen-Gruppe. Durch den Zusammenschluß war auch der größte Walz-



1969 konnte das Berufsbildungszentrum in Oberhausen, eine Einrichtung, die in Konzeption und Ausstattung der Zeit voraus war, seiner Bestimmung übergeben werden. Es ist auf seinem Gebiet das große Pendant zum gegenüberliegenden Stranski-Institut.

thyssenkrupp Corporate Archives



Am 24. April 1971 stimmte die letzte Hauptversammlung der Hüttenwerk Oberhausen AG fast einstimmig dem Verschmelzungsvertrag mit der August Thyssen-Hütte AG zu, und zwei Monate danach, nämlich am 22. Juni 1971, wurde die Thyssen Niederrhein GmbH aus der Taufe gehoben.

draht- und Betonstahlhersteller der Bundesrepublik entstanden.

Wir haben zu Beginn des letzten großen Abschnittes der 180 Jahre Firmengeschichte ein neues Unternehmensmodell kennengelernt, das Modell der paritätischen Mitbestimmung. Wir haben gelesen, daß die Belegschaft mit allen gewerkschaftlichen Kampfmaßnahmen für die Erhaltung dieses Modelles einzutreten bereit war, als es ernstlich bei der Gründung der Einheitsgesellschaften 1951 in Gefahr geriet. Wenn wir heute – bei 180 Jahren Firmengeschichte – auf die immer noch relativ kurze Zeit der Praktizierung der Mitbestimmung zurückblicken, so können wir feststellen, daß es bei der HOAG in den ganzen Jahren seit 1947 und auch in der letzten Phase der Eingliederung in die Thyssen-Gruppe nicht möglich war, eine Entscheidung am Menschen vorbei oder gar gegen die berechtigten Interessen des arbeitenden Menschen zu treffen.

Das war vielleicht für den einzelnen nicht immer kurzfristig erkennbar, weil man bestimmte wirtschafts-, konzern- und unternehmenspolitische Zusammenhänge zur Beurteilung kennen muß.

Die Entscheidungen, an denen die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat und der Arbeitsdirektor im Vorstand mitwirkten, berücksichtigen dadurch in starkem Maße die materiellen und immateriellen Interessen der Belegschaft.

Hier liegt der Kern der Mitbestimmung, nämlich in den unternehmenspolitischen Entscheidungen mitzubestimmen. Das Ziel der Mitbestimmung sollte man nicht so sehr in einer Verbesserung der betrieblichen Sozialleistungen sehen. Bevorzugt und zunehmend wendet sich die soziale Betriebspolitik den Bereichen Gesunderhaltung, Arbeitssicherheit, Ausbildung, Personalplanung und -entwicklung zu, die für den Menschen im Betrieb von existentieller Bedeutung sind. Hier werden auch zweifelsohne die besonderen Anstrengungen unseres Unternehmens in Zukunft liegen.

Ein Beispiel für viele, das zeigt, was der Mensch der HOAG bedeutet hat und auch der Nachfolgerin, der Thyssen Niederrhein AG bedeutet. Gegenüber dem Stranski-Institut, dem Wahrzeichen für die Forschungsarbeit in Oberhausen, erhebt sich der Bau des Berufsbildungszentrums, nicht nur in seiner äußeren Gestaltung ein neues Zeichen setzend, sondern auch von einer Konzeption erfüllt, die neue Maßstäbe gibt, die sich heute schon auf die Anforderungen einstellt, die morgen an den arbeitenden Menschen gestellt werden, Anforderungen, denen er nicht nur in seinem Beruf gerecht werden muß, sondern die auch die Demokratisierung des Betriebes, wie sie durch die Mitbestimmung bereits eingeleitet wurde, an ihn stellt.

Wenn wir auch seit 1971 das Jahr eins in der Geschichte der Thyssen Niederrhein AG schreiben, so bleiben doch für das Werk Oberhausen 180 Jahre Eisen- und Stahlerzeugung im Schatten des Grafenbusch unauslöschlich, denn hier hat die Entwicklung des Ruhrgebietes zu einem der bedeutendsten Industriezentren dieser Erde seinen Anfang genommen.

thyssenkrupp Corporate Archives

Recklinghausen - Auftrag und Wirklichkeit

Festspiele 1972 widerlegten manche Kritik an dieser Kulturdemonstration der Gewerkschaften

72000 Theaterbesucher wurden bei den diesjährigen Ruhrfestspielen in Recklinghausen in 69 fast ausnahmslos ausverkauften Vorstellungen gezählt. Etwa 70 Prozent der Theaterkarten sind über gewerkschaftliche Organisationen im wesentlichen in die Betriebe des Ruhrreviers gegangen. Es waren also fast 50000 Menschen aus den Stahlwerken und Zechen, den Maschinenfabriken, den Werken der Chemie, der Automobil-, der Textilindustrie, aus den Druckereien, den Banken und den vielen anderen Betrieben des Industriegebietes an Rhein und Ruhr, 50000 Arbeitnehmer, die trotz der überall festzustellenden und sicherlich mit dem Fernsehen in einem ursächlichen Zusammenhang stehenden Theatermüdigkeit sich Shakespeares „Ein Sommernachtstraum" oder Ibsens „Ein Volksfeind" ansahen, die mit 28 bzw. 23 Vorstellungen die höchste Aufführungsziffer in Recklinghausen zu verzeichnen hatten, oder auch Dürrenmatts „Porträt eines Planeten" oder Weill/Brechts „Die Dreigroschenoper" erlebten. 30 Prozent der Karten wurden dem freien Verkauf zur Verfügung gestellt, und da fast alle Vorstellungen ausverkauft waren, war die Nachfrage größer als das Angebot an Theaterplätzen. Auch in den Betrieben – und das haben wir im Werk Oberhausen der Thyssen Niederrhein AG selbst feststellen können – konnten viele Kartenwünsche nicht erfüllt werden.

„Ohne lebendiges schöpferisches Theater, in dem die Menschen und ihre Probleme immer wieder zur Diskussion gestellt werden, ist Kultur nicht denkbar", sagte der DGB-Vorsitzende Heinz-Otto Vetter. Die Ruhrfestspiele 1972 haben die Wechselbeziehungen zwischen dem Theater und den anderen Ausdrucksformen der Kultur deutlich gemacht, am hervorstechendsten in der Ausstellung „Skulpturen naiver Künstler aus Jugoslawien", weil jeder Theaterbesucher im Foyer und in den Wandelgängen mit den Schöpfungen jener Bauern und Bäuerinnen konfrontiert wurde, die in ihrer Aussagekraft, in ihrem Symbolgehalt und bei einigen auch in ihrer Monumentalität den Rahmen dessen sprengten, was man schlechthin unter Naivität bisher verstanden hatte. Neben den 72000 Theaterbesuchern kamen aber noch 25000, die sich außerhalb der Vorstellungszeiten diese Ausstellung ansahen.



Ein in Holz geschnitzter Kopf bei der Ausstellung „Skulpturen naiver Künstler aus Jugoslawien" in der Festspielhalle Recklinghausen anläßlich der Ruhrfestspiele 1972.

Daß man in diesem Jahr jugoslawischen Arbeitnehmern in der Bundesrepublik die Möglichkeit gab, neben der Bewunderung der bildhauerischen Werke ihrer Landsleute auch noch drei Vorstellungen des Opernhauses Serajewo mit Jakov Gotovacs „Ero der Schelm" zu erleben, eine Möglichkeit, die sicherlich nicht allen ausländischen Mitarbeitern selbst in ihrer Heimat geboten werden kann, war eine echte Bereicherung des Programmes im Sinne der Zielsetzung der Ruhrfestspiele. Auf jedem zweiten Theaterplatz saß bei den Gastspielabenden der Serajewoer ein im Ruhrgebiet arbeitender Jugoslawe. Man wollte in Recklinghausen ein Beispiel von vielen für die kulturelle Betreuung ausländischer Mitarbeiter in Deutschland geben, wie deutlich das deutsch-jugoslawische Gespräch zeigte, bei dem die Situation und die Möglichkeiten der kulturellen Betreuung der in der Bundesrepublik arbeitenden Jugoslawen aufgezeigt wurden. Auch dieses Gespräch steht als Anregung für Gespräche, die mit den Mitarbeitern aus anderen Ländern wie Italien, Spanien, Türkei usw. geführt werden sollen.

Neben den Theateraufführungen und der Ausstellung von Skulpturen naiver Künstler war als die dritte große künstlerische Aussage in Recklinghausen die Ausstellung „Zeitgenossen karikieren Zeitgenossen". Fast 22000 Menschen sahen diese Karikaturen aus aller Welt, obwohl die Zeichnungen, Witzfiguren und sogar Zeichentrickfilme nicht im Festspielhaus, sondern in der Kunsthalle am Bahnhof gezeigt wurden, so daß nur wenige auswärtige Besucher die Möglichkeit hatten, Theater und Ausstellungsbesuch miteinander zu verbinden.

Die Ruhrfestspiele wollen nicht nur große künstlerische Erlebnisse vermitteln, sie wollen auch Saaten legen für eine kulturelle Breitenarbeit, die viele Lebensbereiche des arbeitenden Menschen berührt. Darum sind die Gespräche und Arbeitsgemeinschaften wichtige Bestandteile in Recklinghausen. So befaßte sich die Woche der Wissenschaft mit der „Schule in der Gesellschaft". Hier wurden Themen wie „Reform der Schule in der Gesellschaft" oder „Welche Einflüsse bestimmen die Bildungsziele und Lehrpläne" oder „Gesamthochschule – Notwendigkeit oder Idiologie" oder „Mitbestimmung im Bildungswesen" behandelt. Der Bundesarbeitskreis „Arbeit und Leben", eine Arbeitsgemeinschaft für politische Bildung des DGB und der Volkshochschule, lotete das Thema „Arbeiterbildung heute, europäische Perspektiven" aus, während das Problem der Demokratiereform im Mittelpunkt von Plenardiskussionen und Gruppenseminaren stand. In diese Zielsetzung gehört auch das in diesem Jahr zum 21. Mal geführte „Europäisches Gespräch" mit der Frage nach der Wirtschaftskonzentration in Europa.

Wenn auch die Teilnehmerzahlen an Gesprächen, Diskussionen mit 300 bis 30 relativ klein sind, so kann man doch eine Wirkung für die Zukunft darum erwarten, weil ja hier als Teilnehmer Menschen auftreten, die im politischen und gesellschaftlichen Leben als „Multiplikatoren" anzusehen sind, also Menschen, welche vielen anderen

thyssenkrupp Corporate Archives

Menschen das in Recklinghausen Erarbeitete weitergeben.

Aus der im Juni zu Ende gegangenen Festspielzeit in Recklinghausen ist auch noch über die Arbeit des jungen Forums 72 zu berichten, das von der Abteilung Jugend im Bundesvorstand des DGB und der Stadt Recklinghausen durchgeführt wurde. Hier gab es als plakativ herausragende Veranstaltungen ein Gastspiel des Theaters am Turm in Frankfurt mit Wolfgang Deichsels „Frankenstein", ein Jazz-Workshop, ein vom Norddeutschen Rundfunk veranstalteter Abend für junge Hörer mit dem Thema „Protest als Ware" und ein Fernsehhearing des Bayerischen Rundfunks über „Die Befreiung der Arbeit". Dazu kam aber die nicht an den Litfaßsäulen angekündigte Kleinarbeit in Gesprächen, Diskussionen, Arbeitsgemeinschaften. Die Verantwortlichen waren mit dem jungen Forum zufrieden, weil sie einen echten Widerhall bei den Teilnehmern zu spüren glaubten. Übrigens stellte die gewerkschaftlich organisierte Jugend – also Jugend aus den Betrieben – das Gros der Teilnehmer am jungen Forum.

In den letzten Jahren ist oft Kritik an den Ruhrfestspielen geübt worden, wobei die Kritiker meinten, daß Recklinghausen in seinem Programm nicht mehr eine Aussage für den Arbeiter sei, für den doch diese Spiele gedacht seien. Ein solche Kritik kann sich eigentlich nur auf den Theaterspielplan beziehen, denn alles das, was sich um den Kern, um den Theaterspielplan, in den ganzen Jahren der Ruhrfestspiele rankte, wie Ausstellungen, Diskussionen, Gespräche, Arbeitsgemeinschaften, waren doch in der Thematik so geprägt von dem Anliegen des arbeitenden Menschen, daß hier Recklinghausen manchmal fast zu eng zugeschnitten erschien, denn Recklinghausen ist mehr als nur ein gewerkschaftspolitisches Seminar. Es will eine kultur- und auch gesellschaftspolitische Aussage für den Arbeiter im weitesten Sinne des Wortes machen, und zu einer kulturpolitischen Aussage gehört eben das lebendige Theater, wie es ja Heinz-Otto Vetter formuliert und wir es in dieser Betrachtung wörtlich angeführt haben. Es gehört dazu ein Theater, das ein künstlerisches Erlebnis vermittelt. Hierbei wird es aber nicht möglich sein, immer nur Werke mit stark sozialkritischem Einschlag – wie eben „Der Volksfeind" oder „Die Dreigroschenoper" in diesem Jahr – zu bringen. Außerdem sollte man sich vor der Uniformierung und Erstarrung des Spielplanes hüten. Ob Recklinghausen das überleben würde, ist doch sehr fraglich.

1973 Dürrenmatts „Die Wiedertäufer" mit ZDF

Friedrich Dürrenmatts Schauspiel „Die Wiedertäufer" wird im Programm der Ruhrfestspiele 1973 als Eigeninszenierung in Form einer Co-Produktion mit dem Zweiten Deutschen Fernsehen gebracht werden. Es handelt sich dabei um eine Neufassung des Stücks, dessen bisherige Aufführungen unter dem Titel „Es steht geschrieben" liefen. Als Regisseur wurde Heinrich Koch, als Bühnenbildner Ekkehard Grübler verpflichtet. Die Überlegungen des Aufsichtsrates und der Festspielleitung über das als zweite Eigeninszenierung vorgesehene Stück für 1973 sind noch nicht abgeschlossen.

■

Fußballspiel zwischen Oberhausener Azubis und Holländern wurde echtes Freundschaftstreffen

Irgend jemand hat einmal geäußert, daß der Sport Völker verbindet. Um diese Feststellung in die



Tat umzusetzen, veranstalteten die kaufmännisch Auszubildenden des 1. Ausbildungsjahres ein Fußballspiel zwischen holländischen Praktikanten – verstärkt durch heimische Kräfte – und einer Mannschaft aus zukünftigen Industriekaufleuten und Starkstromelektrikern.

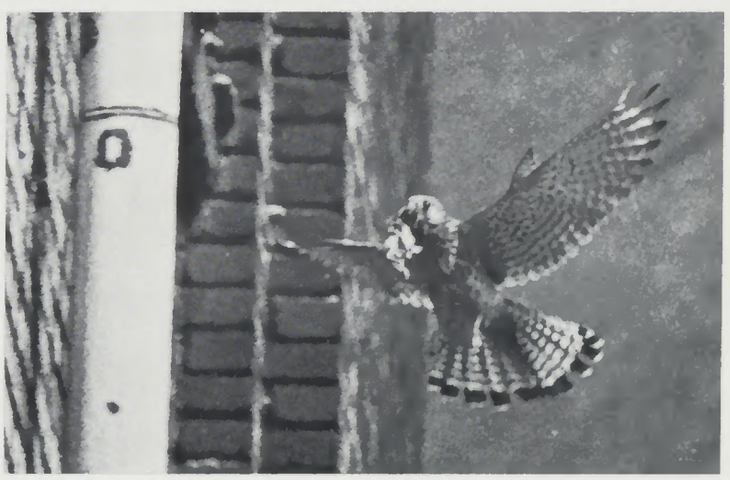
Bei strömendem Regen pfiff die Schiedsrichterin Katja Müller das Spiel an. So überraschend es war, daß eine Frau das Spiel leitete, so überraschend war auch die Führung des TN-Teams. 1 : 0 nach vier Minuten. Das Ganze roch nach einer Sensation, denn die Holländer waren haushoch favorisiert. Die Ernüchterung für die TN'er drückte aber der Pausenstand von 2 : 2 schon aus.

Mit einer umgestellten Mannschaft zeigte sich das Oberhausener Team wie verändert, so daß das Ergebnis schließlich 6 : 4 lautete.

Nach einem anschließenden Umtrunk trennten sich die beiden Teams mit der Feststellung, Freunde geworden zu sein.

Johannes Giesen jr.

Die Falken existieren wirklich



Unser Fotograf hat den Falken „erwischt", über den unser Leser Günther Ebenau in der letzten Ausgabe berichtete.

IG Metall Online Archives


ThyssenKrupp Corporate Archives