

2/72

THYSSEN

THYSSEN NIEDERRHEIN
ECHO DER ARBEIT

Werkzeitschrift für die Oberhausener Belegschaft

thyssenkrupp Corporate Archives

Lieber Leser!

Wenn wir mit der ersten Ausgabe im neuen Jahr und noch deutlicher mit diesem Heft Aufmachung und Aussehen der Seiten geändert haben, so nicht um irgendeines modischen Effektes willen. Wir wollten unserem Leser eine schnellere Übersicht möglich machen, wollen ihn nicht mehr lange nach Informationen suchen lassen, die uns für ihn wichtig erscheinen. Notwendig wurde diese neue Konzeption durch das wesentlich größere Angebot an Meldungen und Nachrichten, also an Informationen in kurzer Form.

Gleich auf der ersten aufgeschlagenen Seite finden Sie jetzt und in Zukunft aktuelle Meldungen aus dem Betrieb, aber auch aus Bereichen der Wirtschafts- oder Sozialpolitik, die in einem mittelbaren Zusammenhang mit der Situation oder der Entwicklung des Unternehmens stehen. Zwei Seiten später werden Ihnen eine Reihe von Meldungen unter der Rubrik „Kurz informiert" dargeboten, Meldungen, die möglichst in einer unmittelbaren Beziehung zu unserem Werk stehen sollten. Und in der zweiten Hälfte des Heftes werden Sie unter „Nachrichten aus dem Thyssen-Bereich" über Geschehnisse der mit uns im Verbund stehenden Unternehmen der Thyssen-Gruppe, vor allem der Muttergesellschaft ATH, unterrichtet. Auch haben wir alle Nachrichten aus dem Bereich der Arbeitssicherheit auf ein oder zwei Seiten zusammengefaßt und wollen nach Möglichkeit diese Seiten immer an derselben Stelle bringen. Betriebsreportagen aus Oberhausen oder aus anderen Werken des Thyssen Niederrhein-Kreises oder aus der Weiterverarbeitung unserer Erzeugnisse werden auch in Zukunft ihren festen Platz in unserer Werkzeitschrift haben.

Wir hoffen, daß wir durch die straffere Form in der Aufmachung, durch kürzere Nachrichten, Meldungen und Reportagen Ihnen mehr an Informationen bieten können.

Ihre

Werkzeitschrift-Redaktion

Diese Ausgabe informiert Sie auf folgenden Seiten:

über Ausbildungsgrundsätze und ihre Bestätigung durch gute Abschlußergebnisse in

Warum ich „Mit Auszeichnung" bestand 4

Stellen Sie ruhig hohe Ansprüche 5

über einen Besuch in Sprockhövel, und andere Ereignisse im Werk in

Kurz informiert 6+7

über das neue Betriebsverfassungsgesetz in

Rechte auf Mitbestimmung und Mitsprache erweitert 8+9

über die erfolgreiche Teilnahme am Wettbewerb „Sauberkeit + Ordnung = Sicherheit" und andere Meldungen zur Unfallverhütung in

Aus dem Bereich der Arbeitssicherheit 10+11

über die Auszeichnung von Mitarbeitern für Verbesserungsvorschläge in

Durch gute Ideen wirtschaftlicher arbeiten 12+13

über Geschehnisse jenseits des „Werkzauns" in

Nachrichten aus dem Thyssenbereich 13

über 180 Jahre Firmengeschichte in

Erfolge und Niederlagen bei der Durchsetzung sozialer Rechte 14–17

über die diesjährigen Ruhrfestspiele in

Programm '72 18

über eine „Betriebsverfassung" vor 100 Jahren in

Bureau-Ordnung 19

„Profile aus Oberhausen" könnte man unser Titelfoto nennen. Was man aus einem Foto durch Montagen und geschickte Dunkelkammerarbeit machen kann, zeigen die Titel auf Vorder- und Rückseite.

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

Zeichnung: Caren Sträter (Seite 5)

Fotos: Archiv IGM (Seiten 6, 16 und 17), Gläser (Seite 7), Privat (Seite 15), alle übrigen und Titel TN/Steinbrink.

Druck: Gebr. Storck GmbH, 42 Oberhausen

thyssenkrupp Corporate Archives

Gute Ergebnisse beim Ausbildungs-Abschluß

Wenn von insgesamt 54 Auszubildenden drei ihre Abschlußprüfung mit „Auszeichnung" machen und 14 mit einem Gesamtergebnis „gut und besser", wenn also fast jeder Dritte die Noten „sehr gut" und „gut" erreicht, dann ist das ein deutliches Zeichen für den hohen Ausbildungsstand im Werk Oberhausen der Thyssen Niederrhein AG. Das konnte auch der Leiter der Abteilung Aus- und Fortbildung, Dipl.-Ing. Kaempf, in einer kleinen Feierstunde mit Genugtuung feststellen, als er den erfolgreichen Ausbildungsabsolventen das Prüfungszeugnis der Industrie- und Handelskammer überreichte und den insgesamt 17 mit den Noten „Auszeichnung" und „gut und besser" noch eine Geldprämie des Werkes und ein Buch dazulegte.

Mit 22 stellten die Starkstromelektriker die stärkste Gruppe. Von ihnen erhielten 14 in der Fertigkeitsprüfung die Noten „sehr gut" und „gut". Bei den Prüflingen waren weiter 11 Maschinenschlosser, 7 Elektromechaniker, 6 Wärmestellengehilfen, 5 Chemielaboranten und ein Physiklaborant. Auf die einmaligen Leistungen der Wärmestellengehilfen haben wir in unserem Vorspann zu dem Interview „Warum ich „Mit Auszeichnung" bestand".

Von den drei Industriekaufleuten, die ebenso wie die Wärmestellengehilfen aufgrund ihres vorangegangenen Schulbesuches und guter Leistungen vorzeitig zur Prüfung zugelassen wurden, erhielten zwei die Note „Mit Auszeichnung" und einer „gut". Nicht nur Rudolf Hanisch in seinem Interview auf Seite 4, sondern die meisten bestätigten, daß sie ihre in der Prüfung gezeigten Leistungen in erster Linie der Ausbildung im Werk Oberhausen verdanken.

Endlich wieder Personalbedarf im Werk Oberhausen

Seit einigen Tagen kann man wieder auf den großen Schildern vor den Toren des Werkes Oberhausen lesen, daß Walzwerker, Zurichtereiarbeiter, Verlader, Kranführer, Elektriker, Schlosser, Elektroniker und Gleiswerker eingestellt werden. Das ist eine Tatsache, die dem Außenstehenden nach der Entwicklung gegen Ende des vergangenen Jahres unverständlich erscheinen mag. Mußte er doch aufgrund vieler Gerüchte und Äußerungen annehmen, daß größere Entlassungen durchgeführt worden seien. Das war aber nicht der Fall, wie wir in unserem Bericht „Keine Massen-Entlassungen durch die temporären Maßnahmen im Oberhausener Hochofenwerk" auf dieser Seite feststellen. Trotzdem hat das Werk Oberhausen einen kurzfristigen Personalbedarf an 63 Lohnempfängern, der sich bis zum April noch um 112 Mann auf 175 erhöhen kann. Wenn wir zu diesem Bedarf noch die Fluktuation hinzurechnen, wird er noch größer sein. Die Gründe dafür liegen zunächst einmal in der Entwicklung zu einer wieder normalen Auslastung im Profilbereich, in dem ab April geplanten dreischichtigen Betrieb in der Feinstraße und einem Übergehen von der Fünf- auf die Sechstagewoche in der 550er Straße. Die Einstellungsschilder an den Toren des Werkes Oberhausen nähren unsere Hoffnung auf eine etwas erfreulichere Zukunft, als die letzten Monate erwarten ließen.

Keine Massen-Entlassungen durch die temporären Maßnahmen im Oberhausener Hochofenwerk

Wir können heute einen genauen Überblick über die personellen Folgen jener Entscheidung geben, die im November vergangenen Jahres die vorübergehende Außerbetriebnahme der Hochofenanlage zur Folge hatte. Entgegen mancher voreilig aufgestellten Behauptung und vieler Gerüchte wurden keine Massen-Entlassungen ausgesprochen. Betroffen waren 520 Arbeiter und 52 Angestellte. Von den 520 Arbeitern blieben 118 im Hochofenbereich, in dem sie für Wartungsaufgaben, Ofenausbruchsarbeiten und andere spezielle Aufgaben eingesetzt sind. Der größte Teil, nämlich 174, wurde innerbetrieblich, also innerhalb des Werkes Oberhausen versetzt. 146 gingen in die Hochofenwerke nach Ruhrort, Hamborn und Meiderich der August Thyssen-Hütte, 4 zu „Eisenbahn und Häfen", 7 fanden in der Abbruchskolonne einen neuen Arbeitsplatz, 41 Mitarbeiter wurden vorzeitig über den Sozialplan pensioniert, 28 kündigten von sich aus und 2 mußten zur Bundeswehr. 14 der 52 betroffenen Angestellten fanden einen neuen Arbeitsplatz im Bereich der ATH, 28 blieben im Hochofenwerk bzw. wurden innerbetrieblich versetzt, 7 traten über den Sozialplan vorzeitig in den Ruhestand und 3 schieden auf eigenen Wunsch aus.

Da diese das Hochofenwerk betreffenden Maßnahmen temporären Charakter haben, wird im Rahmen der Personalplanung selbstverständlich für diesen Bereich eine Alternativplanung unter Einschluß der Wiederinbetriebsetzung der Hochofenanlage erstellt. Auch hat die ATH im Rahmen eines Protokolls die Zusage gegeben, daß man für eine Wiederinbetriebnahme der Oberhausener Hochöfen notwendige Hilfen geben will.

Die endgültigen Stahlproduktionszahlen für 1971

Nach den endgültigen Ergebnissen des Statistischen Bundesamtes, Außenstelle Düsseldorf, erzeugte die eisenschaffende Industrie der Bundesrepublik im vergangenen Jahr 29,990 Mill. Tonnen Roheisen, 40,313 Mill. Tonnen Rohstahl und 28,717 Mill. Tonnen Walzstahlfertigerzeugnisse. Gegenüber 1970 ging die Erzeugung von Roheisen um 10,8 Prozent, von Rohstahl um 10,5 Prozent und von Walzstahl um 11,1 Prozent zurück.

Auch die Weltrohstahlerzeugung zeigte im Jahre 1971 eine rückläufige Tendenz. Nach vorläufigen Ermittlungen des Statistischen Amtes der EWG wurden im vergangenen Jahr mit 560,5 Mill. Tonnen 3,1 Prozent weniger Stahl erzeugt. Dieses Ergebnis ist vor allem auf die relativ hohen Produktionseinbußen der führenden westlichen Stahlerzeuger zurückzuführen. Großbritannien, die Bundesrepublik, die USA und Japan paßten in verstärktem Maße ihre Stahlproduktion den rückläufigen Auftragseingängen im Jahre 1971 an.

Zentrales Arbeitssicherheitsinstitut kommt ins Revier

Das Bundesinstitut für Arbeitsschutz in Koblenz wird aufgrund einer Entscheidung der Bundesregierung zu einer Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung umgewandelt und nach Dortmund verlegt. Dieser Schritt wurde von dem für Fragen des Arbeitsschutzes zuständigen Vorstandsmitglied der IG Metall, Olaf Radke, begrüßt, weil nach seiner Ansicht die hohe Unfallquote in der Metallwirtschaft und in der übrigen gewerblichen Wirtschaft auf die Dauer nur dann nennenswert gesenkt werden kann, wenn die Unfallforschung intensiviert und die Fragen der Arbeitssicherheit in die Ausbildung der Facharbeiter, Meister, Techniker und Ingenieure systematisch eingegliedert werden. Deshalb wird seit Jahren der Aufbau eines zentralen leistungsfähigen Institutes gefordert. Dieser Forderung ist jetzt durch die Entscheidung der Bundesregierung Rechnung getragen worden.

Dr. Nürnberg Mitglied der IHK-Vollversammlung

Als Nachfolger für Dr. Kürten, der bekanntlich Präsident der niederrheinischen Industrie- und Handelskammer zu Duisburg-Wesel geworden ist, wurde das neue Vorstandsmitglied der Thyssen Niederrhein AG Dr.-Ing. Klaus Nürnberg in die Vollversammlung der Industrie- und Handelskammer zu Essen für die Stadtkreise Essen, Mülheim und Oberhausen gewählt.

thyssenkrupp Corporate Archives



Warum ich „Mit Auszeichnung" bestand

Das Werkszeitschrift-Interview mit Rudolf Hanisch

Bei den Abschlußprüfungen von 53 technisch und drei kaufmännisch Auszubildenden, über die wir unter „TN aktuell" berichten, haben alle sechs zukünftigen Wärmestellengehilfen Gesamtnoten von „gut und besser" und einer davon sogar „Mit Auszeichnung" erzielt. In der Einzelbeurteilung sieht es so aus, daß bei der Fertigkeitsprüfung einer mit „sehr gut" und fünf mit „gut", bei der Kenntnisprüfung sogar vier mit „sehr gut" und zwei mit „gut" abgeschnitten haben.

Da alle zu Wärmestellengehilfen Auszubildenden überdurchschnittlich gute Zensuren erreichten, kann der Grund dafür nicht allein in einer persönlichen Begabung oder im Fleiß eines Einzelnen liegen, sondern im wesentlichen in Bedingungen, die für alle gleich waren, also in einer niveaugleichen Vorbildung aller sechs und besonders in der Ausbildung selbst. Ob unsere vorgefaßte Meinung richtig war, wollten wir in einem Interview mit dem 20jährigen Rudolf Hanisch – dem einzigen mit dem „Auszeichnung"-Prüfungsergebnis – feststellen.

Herr Hanisch, können Sie uns zunächst einmal kurz den Weg Ihrer Ausbildung aufzeigen?

Begonnen haben wir mit einer sechsmonatigen Grundausbildung, davon drei Monate im BBZ und drei Monate in der alten Lehrwerkstatt. Dann sind wir in den folgenden zwei Jahren im Betrieb ausgebildet worden, und zwar im Gaslabor, im Meßbetrieb, in der Ofenüberwachung und im Staublabor. Eigentlich hätte diese Ausbildung in den Abteilungen $2^1/_2$ Jahre dauern müssen, aber wir haben schon ein halbes Jahr vor Abschluß der dreijährigen Ausbildungszeit unsere Prüfung gemacht.

Ist das der übliche Weg für alle Auszubildenden?

Nein. Die meisten technisch Auszubildenden verbringen den größten Teil ihrer Ausbildung im BBZ oder in der alten Lehrwerkstatt und sind nur für kürzere Zeiten im Betrieb.

Was lernt man bei der Grundausbildung?

Praktische Fertigkeiten wie feilen, sägen, meißeln, biegen, schweißen bohren, anreißen, löten, schmieden. Auch wird man in der Elektroabteilung mit Schaltungen bekannt gemacht und lernt verdrahten.

Sehen Sie die Grundausbildung für wichtig an?

Ja. Wir haben viele Dinge gelernt, die wir später auch im Betrieb als Wärmestellengehilfen verwenden können, manches, so glaube ich, was wir später nicht mehr gebrauchen können, z. B. schmieden. Wichtig ist auch, daß wir bei der Grundausbildung zum ersten Mal im Leben an praktische Arbeiten herankommen, und zwar so Schritt für Schritt, und daß uns dadurch der Übergang von der Schule in den Betrieb leichter fällt.

Und was haben Sie in den Abteilungen gelernt?

Ein Wärmestellengehilfe hat mit allen Energiearten zu tun, die im Betrieb vorkommen, mit Energie aus Gas, elektrischem Strom, Öl und auch mit mechanischer Energie. Wir haben den größten Teil der Ausbildungszeit in der Ofenüberwachung verbracht, weil man dort allen Energiearten begegnet und weil man in einem Hüttenwerk besonders viele Öfen verschiedenster Art besitzt. In den anderen Abteilungen sind wir in besonderen Aufgaben unterwiesen worden, so im Gaslabor in der Gasanalyse, im Meßbetrieb in der Meßtechnik, im Staublabor in der Staubanalyse.

Was halten Sie von Ihrer Ausbildung in den Abteilungen?

Mir scheint die Ausbildung sehr intensiv zu sein. Alle, die sich um unsere Ausbildung bemühten, haben uns eine gute Grundlage mitgegeben. Ich glaube, es war für uns von Vorteil, daß alle zu Wärmestellengehilfen Auszubildenden die mittlere Reife besaßen. Bei der praktischen Ausbildung habe ich eigentlich vermißt, daß wir die Fertigkeiten, die wir in der Grundausbildung gelernt haben, so gut wie gar nicht verwenden konnten, da wir selten Gelegenheit hatten, solche Arbeiten durchzuführen. In der Praxis fallen sie sehr selten an und sie mit uns übungsmäßig durchzuführen, dazu hat wahrscheinlich in den Abteilungen die Zeit gefehlt.

Warum, glauben Sie, haben Sie Ihre Prüfung mit „Auszeichnung" bestanden?

Ich glaube, daß ich meine Noten „1" in theoretischen Kenntnissen und in den praktischen Fertigkeiten im wesentlichen der guten Ausbildung im Betrieb zu verdanken habe. Daß alle auszubildenden Wärmestellengehilfen in der Prüfung mit „sehr gut" und „gut" abgeschnitten haben, ist ein Zeichen dafür, daß die gute Ausbildung im Betrieb sich nicht auf mich beschränkt hat. Die Kollegen im Betrieb, das muß ich zu ihrer Ehre sagen, haben uns manch guten Tip gegeben. Meine Arbeit zu Haus ist eigentlich nicht über das Maß des Normalen hinausgegangen. Mit ein bißchen mehr Glück hätten wahrscheinlich meine Kollegen ein gleiches Prüfungsergebnis erreicht.

Damit haben Sie unsere Fragen nur für die Fertigkeitsprüfung beantwortet. Wie sah es aber bei der Prüfung der theoretischen Kenntnisse aus?

Hier waren es wieder dieselben Techniker, die uns im Rahmen des Werksschulunterrichts auch die wesentlichen theoretischen Kenntnisse sehr gut vermittelten. Dazu kam noch der Berufsschulunterricht, während dem wir alle freiwillig ein Physikpraktikum machten.

Und wie sind Ihre Pläne für die Zukunft?

Ich möchte gern zur Ingenieurschule gehen und werde noch mit drei anderen Kollegen das dazu notwendige 12. Schuljahr absolvieren. Ich möchte Verfahrenstechnik oder Sicherheitstechnik studieren.

thyssenkrupp Corporate Archives

Stellen Sie ruhig hohe Ansprüche

Mit dieser Forderung wendet sich die Thyssen Niederrhein AG an alle jungen Menschen, die in diesem Sommer den wichtigen Schritt von der Schule in das Berufsleben tun. Wir schätzen anspruchsvolle Auszubildende, sagen alle die, die im Werk Oberhausen mit der Ausbildung betraut sind. Unsere Leser, Mitarbeiter des Werkes Oberhausen, wissen, daß das keine leeren Phrasen sind, sondern daß das wirklich ernst gemeint ist. Die guten Ausbildungsergebnisse der letzten Jahre sind Beweis dafür.

Darum sollten alle, die in das Berufsleben treten, aber auch die Eltern, das lesen, was die Thyssen Niederrhein AG über ihre Ausbildungsmöglichkeiten und Ausbildungsabsichten im Werk Oberhausen zu sagen hat:

Wir sparen nicht, wenn es um Ihre Berufsausbildung geht, um Ihr Kapital fürs Leben. Thyssen Niederrhein ist seit Jahren bekannt für hohe Leistungen in der Aus- und Weiterbildung, erst recht seit der Fertigstellung unseres beispielhaften Berufsbildungszentrums. Es bietet alle Möglichkeiten modernen Lehrens und Lernens – für technische und für kaufmännische Berufe. Auf diese Weise ergänzen wir in idealer Form den Berufsschulunterricht.

Und warum verwenden wir so viel Mühe auf die Ausbildung? – Nun, vielleicht gefällt es Ihnen bei uns, und Sie wollen auch nach der Ausbildung als Mitarbeiter bei Thyssen Niederrhein bleiben. Wir brauchen nämlich viele qualifizierte Mitarbeiter. Darüber hinaus möchten wir Ihnen helfen, den Weg ins Berufsleben zu finden, und unseren Bildungsauftrag als großes Industrieunternehmen im Interesse unseres Wirtschaftszweiges und der Allgemeinheit erfüllen. Diesen Auftrag nehmen wir ernst. Sie können sich daher Thyssen Niederrhein anvertrauen.

Ab 1. September bilden wir aus:

Hauptschüler	als	Maschinenschlosser Starkstromelektriker Dreher
Haupt-, Real- und Handelsschülerinnen	als	Bürogehilfin / Stenokontoristin
Real- und Handelsschüler(innen)	als	Industriekaufleute
Abiturienten / Abiturientinnen	als	mathem.-techn. Assistenten / Assistentinnen
Abiturienten	als	Wirtschaftsassistenten

Möchten Sie sich vorher gern persönlich informieren, besuchen Sie bitte unsere erfahrenen Ausbildungsfachleute im Berufsbildungszentrum an der Essener Straße und lassen sich dort beraten.



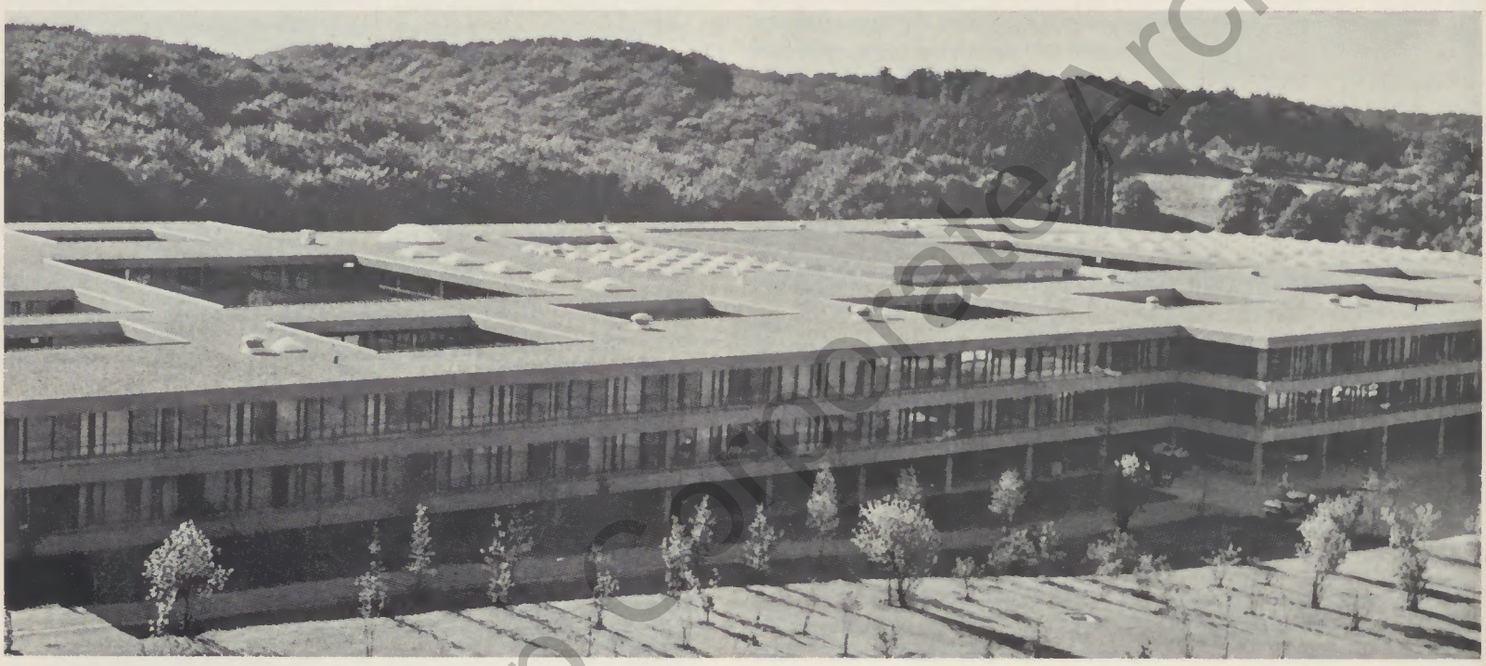
Telefonische Auskünfte erteilen wir über technische Berufe unter 88-4486, über kaufmännische Berufe unter 88-4352.

Bitte bewerben Sie sich möglichst bald. Wir benötigen dazu von Ihnen einen handgeschriebenen Lebenslauf und das letzte Schulzeugnis. Wenn Sie uns schreiben wollen, dann richten Sie Ihre Bewerbung an Thyssen Niederrhein AG, Abt. Aus- und Fortbildung, 42 Oberhausen, Essener Straße 11.

thyssenkrupp Corporate Archives

Meister aus Oberhausen besichtigten Sprockhövel

Vom neuen Bildungszentrum der IG Metall stark beeindruckt



Eine Gruppe von 40 Meistern aus dem Werk Oberhausen war zu einem Besichtigungsbesuch in dem neuen und fünften Bildungszentrum der IG Metall in Sprockhövel. Die Wirklichkeit, das stellten alle Teilnehmer dieser Fahrt fest, übertrifft bei weitem alles, was bisher über diesen architektonisch großzügigen und imponierenden Baukomplex von etwa 100 m Breite und 200 m Länge geschrieben wurde. Auch die Lage auf einem 270 000 qm großen bewaldeten Hügel ist einmalig.

Die Anlage ist in acht gleiche Einheiten mit eigenen Lehr-, Wohn-, Freizeit- und Schlafräumen gegliedert. Während die Wohn- und Schlafräume nach außen liegen, sind die Lehrräume an 18 bepflanzten Höfen angelehnt. Eine solche Einheit, die doppelgeschossig gebaut ist, hat 24 Einzelzimmer im Wohnbereich, besitzt einen großen Lehrraum, sieben Gruppen-Arbeitsräume, ein Lehrbüro und einen Lehrmittel- und Projektionsraum. Lesenischen, gemütliche Sitzecken und eine Teeküche machen jede Einheit komplett.

Die Lehrräume erinnerten die Meister aus Oberhausen an unser eigenes Berufsbildungszentrum. Auch in Sprockhövel findet man alle Hilfsmittel audiovisueller Technik. Interessant war es, einmal einen Blick in den Praxisraum der Einheit „Arbeitsstudien" zu werfen. Hier wird Material als Unterlagen z. B. für Tariffordeerungen oder für die Arbeitsplatzbewertung erarbeitet. Dazu sind Experimentiergeräte notwendig, wie Fahrradergometer oder Lärmtester, menschliches Gerippe oder Pulsfrequenzabnehmer, um nur einige aus der reichen Ausstattung zu nennen. Übrigens sind Kurse für „Arbeitsstudien" eine Dauereinrichtung, während sonst die Kursusthemen periodisch wechseln.

Begeistert waren auch die Oberhausener Besucher von den Freizeiträumen. Hier ist alles vorhanden, was man sich nach einem anstrengenden Kursustag nur wünschen kann. Hallenbad, Sauna, Gymnastikhalle mit vielen Geräten, Massage- und Ruheräume und zur Unterhaltung gibt es Kegelbahnen und eine Diskothek. Das Prunkstück ist aber der große Theater- und Filmsaal.

Am Rande wurde noch folgendes vermerkt: Das Wahrzeichen von Sprockhövel. Der wie eine moderne Skulptur wirkende Kamin ist aus wetterfestem COR-TEN-Stahl des Werkes Oberhausen.

Auf einem hügeligen Gelände von 270 000 qm vor dem Hintergrund einer waldreichen Kulisse steht das größte gewerkschaftliche Bildungszentrum Europas, erbaut von der IG Metall in Sprockhövel. Man erkennt auf unserem Bild deutlich die vielen Innenhöfe, von denen jeweils einer zu einem Lehrraum gehört.

Auftragseingang weiter erhöht

Wirtschaftsvereinigung sieht aber noch keinen Tendenzumschwung

Der Auftragseingang bei der deutschen Stahlindustrie, der bereits im Dezember 1971 — im wesentlichen allerdings durch Sonderfaktoren bedingt — kräftig zugenommen hatte, hat sich auch im Januar 1972 weiter erhöht. Wie aus den vorläufigen Angaben der Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie, Düsseldorf, hervorgeht, konnten die deutschen Stahlwerke im vergangenen Monat Aufträge für insgesamt 1,900 Mill. t Walzstahlfertigerzeugnisse (ohne Halbzeug, Warmbreitband und ohne Edelstahl) buchen. Gegenüber dem Vormonat mit einer Bestellmenge von 1,856 Mill. t entspricht das einer Zunahme von 44 000 t.

Die Wirtschaftsvereinigung weist allerdings darauf hin, daß aus diesen Auftragseingangszahlen noch nicht auf einen Tendenzumschwung am Stahlmarkt geschlossen werden könne. So sei einerseits der Kreis

thyssenkrupp Corporate Archives

derjenigen Werke, deren Auftragsentwicklung von der Wirtschaftsvereinigung erfaßt wird, zu Beginn des Jahres 1972 weiter gezogen worden, zum anderen enthielten die Zahlen über den Auftragseingang im Januar Schätzwerte in einer Größenordnung von etwa 50 000 t. Die Wirtschaftsvereinigung erwähnt ferner, daß die Lagerbestände beim Handel und den Verarbeitern gegen Jahresende einen Tiefstand erreicht hätten, der schon aus technischen Gründen eine Wiederauffüllung notwendig machte. Offenbar hätten auch Erwartungen über bevorstehende Preiserhöhungen zu der etwas lebhafteren Bestelltätigkeit beigetragen. Da die Auslieferungen trotz des erhöhten Bestelleinganges im Berichtsmonat weiterhin auf ihrem niedrigen Stand gehalten wurden, haben die Auftragsbestände weiter zugenommen.

Auch bei Betriebskrankenkasse möglich

Private Zusatzkrankengeldversicherung für Mitglieder der BKK

Nach monatelangen Verhandlungen des Bundesverbandes der Betriebskrankenkassen mit einer Gruppe von Privatversicherungen besteht nun die Möglichkeit, daß Mitglieder von Betriebskrankenkassen eine Zusatzversicherung auf Krankengeld abschließen können. Diese Zusatzversicherungen werden nicht in eigener Verwaltungsarbeit von den Betriebskrankenkassen durchgeführt, die Betriebskrankenkassen beschränken sich hierbei auf allgemeine Fürsorge und Beratung gegenüber den Versicherten. So können die Versicherten Informationsmaterial über die Zusatzkrankengeldversicherung bei unserer Betriebskrankenkasse erhalten, außerdem ist das Verwaltungspersonal der Betriebskrankenkasse beim Ausfüllen der Beitrittserklärung behilflich.

Die Privatversicherungen bieten mit der Zusatzkrankengeldversicherung einen Einheitstarif an, so daß Alter bzw. bereits bestehende Erkrankungen nicht zu einer höheren Beitragszahlung führen.

Die Zusatzkrankengeldversicherung kann nur abgeschlossen werden von Versicherten, deren monatliches Bruttoarbeitsentgelt über z. Z. DM 1575,– liegt. Sie ist zu folgenden Bedingungen möglich:

- Wenn der Versicherte zwischen DM 1575,– und DM 1700,– brutto verdient, kann er ein Zusatzkrankengeld von DM 2,50 kalendertäglich, das sind DM 75,– monatlich, für einen Beitrag von DM 1,15 im Monat versichern.
- Für jede angefangenen DM 100,– Bruttoverdienst über DM 1700,– können weitere DM 2,50 kalendertäglich für einen monatlichen Beitrag von DM 1,15 versichert werden.
- Diese Bedingungen gelten für die Zahlung von zusätzlichem Krankengeld ab der 7. Krankheitswoche.
- Bezieher von Altersruhegeld, Erwerbsunfähigkeitsrente und Berufsunfähigkeitsrente können keinen Abschluß über eine Zusatzkrankengeldversicherung tätigen.

Versicherte, die an dem Abschluß einer Zusatzkrankengeldversicherung interessiert sind, wollen sich bitte mit der Betriebskrankenkasse in Verbindung setzen.

Studierten wirtschaftliche und soziale Probleme



Zehn Gewerbelehrer aus Israel hielten sich als Gäste der Carl Duisberg-Gesellschaft in der Bundesrepublik auf, um hier die wirtschaftlichen und sozialen Probleme kennenzulernen. Bei ihrem Informationsbesuch im Werk Oberhausen der Thyssen Niederrhein AG ging es ihnen im wesentlichen darum, die Ausbildungsmaßnahmen im Berufsbildungszentrum kennenzulernen und sich über die Einrichtungen der Arbeitssicherheit unterrichten zu lassen. Ein anschließendes Gespräch mit Mitarbeitern des Werkes vertiefte die gewonnenen Eindrücke.

Regierungspräsident i.R. Kurt Baurichter wurde 70 Jahre alt

Der zweite Stellvertreter des Aufsichtsratsvorsitzenden der Thyssen Niederrhein AG, Regierungspräsident i. R. Kurt Baurichter, vollendete sein 70. Lebensjahr. Seit 1948 war er Mitglied des Aufsichtsrates der Niederrheinischen Hütte AG in Duisburg und bis zur Gründung der Thyssen Niederrhein AG im Jahre 1971 dessen Vorsitzender. Als neutraler Mann gehört er seit fast einem Jahrzehnt dem Aufsichtsrat der August Thyssen-Hütte an. Kurt Baurichter, der aus Bielefeld stammt und mit seiner zwanzigjährigen Amtszeit in der 150jährigen Geschichte der Düsseldorfer Regierung einen Rekord aufstellte, hat sich von Anbeginn seiner Tätigkeit an der Spitze der Bezirksregierung für die August Thyssen-Hütte im Kampf gegen die Demontage besonders eingesetzt. Mit viel Mut und Ausdauer hat er den Wiederaufbau der Gesellschaft und ihren Aufstieg zur heutigen Stellung unter den Stahlunternehmen der Welt mit ermöglicht. Auch um die Gründung der Thyssen Niederrhein AG, in deren Aufsichtsrat er als neutraler Mann tätig ist, erwarb er sich ein bleibendes Verdienst. Zu wichtigen Entscheidungen in den beiden Aufsichtsräten hat er durch seine reichen Erfahrungen und seinen klugen Rat maßgebend beigetragen.

Steuerberatung bis 31. Mai

Bis zum 31. Mai ist das Büro für Steuerberatung, Hauptverwaltung (Lohnbüro), Essener Straße 66, mittwochs bis freitags von 9.00 bis 16.00 Uhr geöffnet. Ausgefüllte Anträge und Steuerkarten sind mitzubringen. Um einen reibungslosen Ablauf zu gewährleisten, werden wie in den Vorjahren Tageskarten ausgegeben, die beim Betriebsrat erhältlich sind.

Die Jugendvertretung muß in diesem Jahr neu gewählt werden

Aufgrund des neuen Betriebsverfassungsgesetzes muß auch im Werk Oberhausen die Jugendvertretung neu gewählt werden, obwohl erst im vergangenen Jahr eine Wahl stattgefunden hat. Ein Termin für die bis Juni durchzuführende Wahl steht noch nicht fest.

Thyssen Krupp Corporate Archives

Rechte auf Mitbestimmung und Mitsprache erweitert

Die Bedeutung der Einigungsstelle und des Wirtschaftsausschusses — Neuregelung des Verhältnisses zwischen Betrieb und Gewerkschaften — Die Rolle des einzelnen Arbeitnehmers

Wir haben die Erläuterungen dessen, was im Betriebsverfassungsgesetz von 1972 gegenüber dem von 1952 neu ist, in der vorigen Ausgabe unserer Werkzeitschrift mit einer Darstellung derjenigen Paragraphen begonnen, die sich mit der Wahl des Betriebsrates und der Stellung seiner Mitglieder im Betrieb und mit den Mitbestimmungsrechten der Belegschaftsvertreter befassen. Wir wiederholen noch einmal ganz kurz, was wir bisher an Neuem gegenüber dem Gesetz von 1952 festgestellt haben: Wählbarkeit in den Betriebsrat schon ab vollendetem 18. Lebensjahr, Kündigungsschutz auch für Wahlvorstand und Wahlbewerber, um ein Jahr nach Ausscheiden aus dem Betriebsrat verlängerter Kündigungsschutz für seine Mitglieder, im Gesetz verankerte Freistellungsordnung und Bildungsurlaub für Betriebsratsmitglieder, sodann die Mitbestimmungsrechte bei sozialen Angelegenheiten z. B. in Fragen der Arbeitszeit, der Ordnung im Betrieb, der Art der Auszahlung von Arbeitsentgelten, der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und eines Urlaubsplanes, der Sozialeinrichtungen, des Werkswohnungswesens, des Vorschlagswesens, der betrieblichen Lohngestaltung, hier insbesondere der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, der Festsetzung von Akkord- und Prämiensätzen und des Arbeitsschutzes. Schließlich haben wir ein gesetzlich verankertes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Aufstellung von Sozialplänen bei Betriebsänderungen. Wir setzen unsere Erläuterungen fort mit der Vorstellung der durch das neue Gesetz aufgewerteten Einigungsstelle, mit den Betrachtungen über die beratenden Funktionen des Wirtschaftsausschusses, über die Rechte, die das Gesetz dem einzelnen Arbeitnehmer einräumt, und über die Stellung der Gewerkschaften im Betrieb, wie sie der Gesetzgeber nun verankert hat. Mit allen durch das neue Betriebsverfassungsgesetz geregelten Fragen der jugendlichen Arbeitnehmer und mit einigen grundsätzlichen Betrachtungen zu diesem Gesetzeswerk werden wir in der nächsten Ausgabe unsere Erläuterungen abschließen.

Wir haben bereits in der letzten Veröffentlichung erfahren, daß eine Einigungsstelle, wie sie das neue Betriebsverfassungsgesetz in seinem Paragraphen 76 vorschreibt, gebildet werden kann, wenn zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat keine Einigung zu erzielen ist, z. B. bei der Aufstellung eines Sozialplanes aufgrund von Betriebsänderungen oder bei der Beilegung von Beschwerden eines einzelnen Arbeitnehmers. Das sind nur zwei von einer Reihe von Fällen, bei denen die Einigungsstelle tätig werden kann.

Es gab auch im Betriebsverfassungsgesetz von 1952 eine Einigungsstelle, der aber bei weitem nicht die Bedeutung zukam, wie der nach dem neuen Gesetz. Die Anrufungsmöglichkeiten ziehen sich wie ein roter Faden durch das neue Gesetz. Auch entscheidet die Einigungsstelle in Fällen der durch das Gesetz gegebenen Mitbestimmung verbindlich. Es heißt nämlich im Schlußsatz des betreffenden Paragraphen: „Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat". Diese Formulierung finden wir auch an anderen Stellen des Gesetzestextes, an denen die Anrufung der Einigungsstelle vorgesehen ist.

In allen Fällen, in denen die Einigungsstelle verbindlich entscheidet – also in allen, die unter das im Gesetz verankerte Mitbestimmungsrecht fallen –, wird die Einigungsstelle schon auf Antrag nur einer Seite entweder des Betriebsrates oder des Arbeitgebers tätig. Auch entscheiden der Vorsitzende und die erschienenen Mitglieder allein, wenn eine Seite keine Mitglieder ernannt hat oder diese der Sitzung fernbleiben.

In allen übrigen Fällen hat die Einigungsstelle nach dem Scheitern von Verhandlungen nur tätig zu werden, wenn beide Seiten ihre Einschaltung beantragen oder aber mit ihrem Tätigwerden einverstanden sind. Auch ersetzt in diesen Fällen der Spruch der Einigungsstelle nur dann die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, wenn beide Seiten sich entweder schon vorher dem Spruch unterworfen haben oder aber ihn nachträglich annehmen.

Einigungsstelle – auch ein Organ zur Wahrung von im Gesetz vorgesehener Rechte

Die Bedeutung der Einigungsstelle für die Durchsetzung von Mitbestimmungsrechten macht ein Beispiel besonders klar. Der Gesetzgeber räumt in einem Fall dem Betriebsrat auch ein Mitbestimmungsrecht im materiellen Bereich ein – das hat es im Gesetz von 1952 nicht gegeben –, und zwar bei der „Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte einschließlich der Geldfaktoren", wie es wörtlich heißt. Alle anderen Mitbestimmungsrechte gelten nur in formellen Dingen. Über die Höhe der Akkord- und Prämiensätze wurde auch bisher in den Unternehmen der qualifizierten Mitbestimmung mit dem Betriebsrat verhandelt, aber auf freiwilliger, also nicht bindender Basis. Heute schreibt das Gesetz die Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Festsetzung der Höhe vor. Einigt man sich nicht, kommt die Entscheidung der Einigungsstelle einer erzwingbaren Durchsetzung des Mitbestimmungsrechtes auf der materiellen Ebene gleich.

Durch den ausdrücklichen Hinweis, daß Arbeitgeber und Betriebsrat über strittige Fragen mit dem ernsten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen haben, will der Gesetzgeber die Anrufung der Einigungsstelle auf ein Mindestmaß beschränken. Aus dem gleichen Grund aber auch erschwert er eine gerichtliche Anfechtung eines bindenden Spruches durch die Einigungsstelle, eines Spruches, der im Rahmen eines weiten Ermessensspielraumes gefällt wird. Das Gericht muß eine Ermessensüberschreitung feststellen, was in den seltensten Fällen bei dem eben erwähnten weiten Spielraum Erfolg haben dürfte, um einschreiten zu können. Dazu kommt, daß eine gerichtliche Anfechtung viel Zeit in Anspruch nimmt, die man sich sehr oft im Betriebsinteresse nicht leisten kann.

Die entscheidende Rolle des unparteiischen Vorsitzenden der Einigungsstelle

Die Einigungsstelle ist aus einer gleichen Zahl von Beisitzern, die vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat bestellt werden, und von einem unparteiischen Vorsitzenden, auf den sich beide Parteien einigen müssen, zu besetzen. Kommt hier keine Einigung zustande, so bestellt das Arbeitsgericht den Vorsitzenden. Bei der Beschlußfassung hat sich der unparteiische Vorsitzende der Stimme zu enthalten. Kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, muß erneut beraten werden. Dann nimmt der Vorsitzende an der Beschlußfassung teil, das heißt, daß er dann den Einigungsspruch bestimmt. Das Betriebsverfassungsgesetz gibt auch die Möglichkeit, die Einigungsstelle als eine ständige Einrichtung zu errichten, und zwar aufgrund einer Betriebsvereinbarung.

Der Spruch der Einigungsstelle hat die Wirkung einer Betriebsvereinbarung, die aber nicht wie eine übliche Betriebsvereinbarung schriftlich festgelegt und von Arbeitgeber und Betriebsrat unterschrieben sein muß. Die Durchführung der Vereinbarung liegt in Händen des Arbeitgebers, falls nicht in einem Einzelfall etwas anderes vereinbart worden ist. Mit diesem ausdrücklichen Hinweis will der Gesetzgeber seine Forderung unterstreichen, daß der Betriebsrat nicht durch einseitiges Handeln in die Leitung des Betriebes eingreifen darf.

Im Gegensatz zum alten Betriebsverfassungsgesetz gelten jetzt so lange die Regelungen einer Betriebsvereinbarung auch nach Ablauf der dreimonatigen Kündigungsfrist, bis eine neue in Kraft getreten oder sie durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden ist. Damit soll sichergestellt werden, daß in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten auch nach Kündigung einer vorher bestandenen Betriebsvereinbarung und Ablauf der Kündigungsfrist Regelungen nur gemeinsam zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat getroffen werden können.

Erstmals eigene Rechte des Arbeitnehmers

Der einzelne Arbeitnehmer erhält nach dem Gesetz von 1972 zum ersten Mal eigene, in mehreren Paragraphen festgelegte Rechte, von denen die meisten auch schon bisher in den Betrieben der qualifizierten Mitbestimmung natürlich ohne einen Rechtsanspruch angewandt wurden. Der Gesetzgeber betont ausdrücklich das Recht auf Anhörung und Information in allen Angelegenheiten, die die Person des Arbeitnehmers und seinen Arbeitsplatz betreffen. Jedes Belegschaftsmitglied kann beispielsweise verlangen, daß die Beurteilung seiner Leistungen und die Möglichkeiten seiner beruflichen Entwicklung im Betrieb mit ihm erörtert werden. Er hat einen Anspruch auf Erläuterung der Berechnung und der Zusammensetzung seines Arbeitsentgeltes. Das Gesetz räumt ihm auch das Recht zur Einsichtnahme in seine Personalakten ein. Dazu kommt sein im Paragraphen 84 festgelegtes Beschwerderecht, mit dem wir uns schon in unserer ersten Veröffentlichung über die Rechte der Arbeitnehmervertreter befaßt haben. Er hat ein Recht auf Einweisung in den Arbeitsplatz, Unterrichtung in Arbeitssicherheitsfragen. Er kann zur Durchsetzung seiner Rechte auch ein Mitglied des Betriebsrates hinzuziehen. Zu diesem Gesetzeskomplex betonte Bundesminister Walter Arendt in seinen Erläuterungen vor dem Bundestag: „Die Rechte des einzelnen Arbeitnehmers im Betrieb und am Arbeitsplatz sollten erstmals in der Betriebsverfassung festgelegt werden, ohne dadurch die gemeinsame Interessenvertretung aller Arbeitnehmer durch den Betriebsrat zu beeinträchtigen."

Anerkennung des Koalitionsrechtes durch das Gesetz

Wir haben bei der Betrachtung der gesetzlichen Vorschriften zur Betriebsratswahl auch auf das durch das Gesetz neugestaltete Verhältnis Betrieb und Gewerkschaften hingewiesen. Erstmalig wird der Grundrechtsanspruch der Koalitionsrechte im Betriebsverfassungsgesetz vom Grundsatz her anerkannt. Heißt es doch im Paragraphen 2 des neuen Betriebsverfassungsgesetzes: „Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen." Damit diese Aufgaben und Befugnisse auch ungehindert wahrgenommen werden können, wird den Gewerkschaften ein Zugangsrecht zum Betrieb im Gesetz zugestanden, soweit dem nicht unumgängliche Notwendigkeiten des Betriebsablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Betriebsgeheimnissen entgegenstehen.

Mitbestimmung auch in wirtschaftlichen Angelegenheiten?

In manchen Stellungnahmen und Erläuterungen zum neuen Betriebsverfassungsgesetz – z. B. auch des Arbeitgeberverbandes Eisen- und Stahlindustrie – wird von einer Mitwirkung und einer Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten gesprochen. Der Gesetzgeber hat aber ganz klar die Mitbestimmung auf die sozialen Angelegenheiten beschränkt. Er spricht immer nur davon, daß der Betriebsrat zu unterrichten sei und daß z. B. geplante Betriebsänderungen mit der Arbeitnehmervertretung zu beraten seien. Die Erzwingung eines Sozialplanes, die wir bereits bei der Betrachtung der Einigungsstelle erwähnt haben, fußt auf der Mitbestimmung im sozialen Bereich. Beim Interessenausgleich dagegen kann kein Mitbestimmungsrecht über die Einigungsstelle erzwungen werden. Aber nur dann wäre ein Mitbestimmungsrecht in wirtschaftlichen Angelegenheiten vorhanden.

Bei der Unterrichtung in wirtschaftlichen Angelegenheiten ist schon wie im alten Gesetz ein Wirtschaftsausschuß zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geschaltet. Während aber bisher der Wirtschaftsausschuß paritätisch besetzt war, bestimmt heute der Betriebsrat für die Dauer seiner Amtszeit alle Mitglieder des Wirtschaftsausschusses – übrigens mindestens drei, höchstens sieben. Besteht ein Gesamtbetriebsrat, z. B. wenn ein Unternehmen über mehrere Werke mit eigenem Betriebsrat verfügt, so geht auf ihn dieses Recht über. Der Betriebsrat kann aber auch mit der Mehrheit die Stimmen seiner Mitglieder beschließen, die Aufgaben des Wirtschaftsausschusses einem Ausschuß des Betriebsrates zu übertragen.

Der Wirtschaftsausschuß hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten, über die ihn der Arbeitgeber umfassend und rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten hat – was zwingend im neuen Gesetz vorgeschrieben ist –, mit dem Unternehmer zu beraten und den Betriebsrat seinerseits zu unterrichten. Was zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten, über die unterrichtet werden muß, gehört, zählt das Gesetz im Paragraph 106 auf:

- Die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens,
- die Produktions- und Absatzlage,
- das Produktions- und Investitionsprogramm,
- Rationalisierungsvorhaben,
- Fabrikations- und Arbeitsmethoden, insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden,
- die Einschränkung oder Stillegung von Betrieben oder Betriebsteilen,
- die Verlegung von Betrieben oder Betriebsteilen,
- der Zusammenschluß von Betrieben,
- die Änderung der Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks, sowie sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren können.

Der Wirtschaftsausschuß soll monatlich einmal zusammentreten. An den Sitzungen muß der Unternehmer oder sein Vertreter teilnehmen. Aus der Kannbestimmung des alten Gesetzes ist eine bindende Verpflichtung im neuen Gesetz geworden. Er kann auch sachkundige Angestellte des Unternehmens hinzuziehen. Ebenfalls können Sachverständige gehört werden.

Sollte eine Auskunft in wirtschaftlichen Angelegenheiten entgegen dem Verlangen des Wirtschaftsausschusses nicht rechtzeitig oder nur ungenügend erteilt worden sein und sollte hierüber zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat keine Einigung erzielt worden sein, so sieht das Betriebsverfassungsgesetz eine Entscheidung der Einigungsstelle vor.

Bei der Erläuterung des Jahresabschlusses nimmt der Betriebsrat an der Sitzung des Wirtschaftsausschusses teil.

Dem Gesetzgeber genügt aber nicht die Unterrichtung der Arbeitnehmervertretung über den Wirtschaftsausschuß. Er schreibt nämlich zwingend vor, daß darüber hinaus in Unternehmen mit in der Regel mehr als 1000 ständig beschäftigten Arbeitnehmern der Arbeitgeber mindestens einmal im Vierteljahr nach vorheriger Abstimmung mit Wirtschaftsausschuß und Betriebsrat die Belegschaftsmitglieder über die wirtschaftliche Lage und die Entwicklung des Unternehmens schriftlich zu unterrichten hat.

thyssenkrupp Corporate Archives

Tausend statt zehn Deutsche Mark

Glückliche Gewinner im Wettbewerb „Ordnung + Sauberkeit = Sicherheit"

Seit einigen Jahren wird im Werk Oberhausen ein Wettbewerb „Ordnung + Sauberkeit = Sicherheit" durchgeführt. Wenn man nach dem Erfolg fragt, muß gesagt werden, im Betrieb hat man verstanden, um was es bei diesem Wettbewerb geht. Man hat klar erkannt, daß Ordnung und Sauberkeit absolute Voraussetzungen für die Betriebssicherheit sind. In stetiger Entwicklung konnte in den einzelnen Betrieben ein beachtlicher Ordnungszustand erreicht werden. An ihm gemessen hätte man zu der Schlußfolgerung kommen können, daß täglich der Besuch eines Aufsichtsratsmitgliedes erwartet würde. Auch die Folgen von Ordnung und Sauberkeit zeigten sich bald. Die Unfälle waren insgesamt rückläufig. Nur wenige Betriebsbereiche erreichten im letzten Jahr in den Quartalen die vorgeschriebenen Wertungspunkte nicht, die Voraussetzung für die Teilnahme an den nach jedem Quartal stattfindenden Verlosungen von 500 mal 10,– DM waren.

In 32 Betriebsbereichen Unfallrückgang

Erstmalig wurden beim Wettbewerb 1971 neben den Quartalsprämien zusätzlich Jahresabschlußprämien verlost. An der Verlosung dieser Jahresprämien nahmen die Belegschaftsangehörigen der Betriebe teil, die im Wettbewerb am Ende des Jahres mindestens 85 Wertungspunkte erreichten und die ihre Unfälle gegenüber dem Vorjahr senken konnten bzw. das Jahr mit unfallfrei abschlossen. Die 85 Wertungspunkte auf Grund ihres guten Ordnungszustandes erreichten alle Betriebsbereiche. Einen Rückgang oder keine Unfälle konnten 32 Betriebsbereiche verzeichnen. Unter den 4159 Belegschaftsangehörigen dieser Bereiche kamen 317 Zusatzprämien zur Auslosung. Unter den Zusatzprämien waren 1 Prämie à 1000,– DM, 1 Prämie à 500,– DM, 5 Prämien à 100,– DM und 10 Prämien à 50,– DM sowie weitere 300 Prämien à 10,– DM.

Die 17 Hauptprämien

Aus der Vielzahl der Gewinnberechtigten wurden zunächst die Gewinner der 317 Zusatzprämien gezogen. Am 14. Februar fand dann in einer gemeinsamen Sitzung mit der Sicherheitskommission des Betriebsrates die Auslosung der 17 Hauptprämien statt. Einen Tag vor der Auslosung sprach ein Vertrauensmann des Zementwerkes einen Sicherheitsmeister an und sagte scherzhaft, er möge doch bei der Auslosung auch für ihn einmal eine 10-DM-Prämie ziehen. Wie unberechenbar die Glücksgöttin sein kann, zeigte sich bei der Auslosung. Fortuna spielte der Vorsitzende der Arbeitssicherheitskommission des Betriebsrates, Helmut Stumpe, als er in die Lostrommel griff, um die 1000-DM-Prämie zu ziehen. Die 1000-DM-Prämie fiel ausgerechnet auf den Mitarbeiter des Zementwerkes, der sich bescheiden 10,– DM gewünscht hatte. Der glückliche Gewinner heißt Josef Meurisch und ist seit 1958 Vertrauensmann im Zementwerk.

Die weiteren Gewinne fielen auf:

ein Gewinn von 500,- DM

Wilhelm Wagner, Fernmeldetechnik

5 Gewinne je 100,– DM

Schaerlaecken, Anton, Erzaufbereitung Walsum

Scherer, Günter, Masch.-Betrieb Block- und Brammenstraße

Reuter, Manfred, Masch.-Betrieb Fein- und Drahtstraße

Boness, Fritz, Plattierung

Breitenstein, Helmut, Forschungsinstitut

10 Gewinne je 50,– DM

Feiffer, Hans, Brammenzurichtung

Stolz, Bernhard, Mech. Werkstatt

Decker, Horst, Mech. Werkstatt

Ptak, Heinz, Masch.-Betrieb Block- und Brammenstraße

Feldhoff, Hermann, Baubetrieb StuW (Schreinerei)

Morlo, Hans, Masch.-Betrieb Fein- und Drahtstraße

Saathoff, Arnold, Grobblech Zuricht.

Escobar, Vadillo, Grobblech Zuricht.

Hentschel, Eugen, Stahlwerks-Nebenbetriebe

Ludwig, Johannes, Elektr.-Einsatzbetrieb

Auf die in der Glückstrommel verbliebenen 300 Restlose entfielen je 10,– DM.

In den Betrieben wurde der Wunsch geäußert, auch in diesem Jahr den Wettbewerb „Ordnung + Sauberkeit = Sicherheit" weiterzuführen. Welche Bedeutung die Betriebe einem guten Ordnungszustand beimessen, geht daraus hervor, daß durch ML ein besonderer Ordnungsausschuß gebildet wurde, der durch ständige Betriebsbegehungen festlegt, wo zur Verbesserung des Ordnungszustandes Abbruch- oder Säuberungsarbeiten durchzuführen sind. Für die Weiterführung des Wettbewerbs in diesem Jahr wurde in Absprache mit dem Betriebsrat eine besondere Checkliste angefertigt, die künftig das Festlegen der Wertungspunkte erleichtern soll.

G. H.



Nachdem Personaldirektor Dr. Heese dem Hauptprämiegewinner Josef Meurisch aus dem Zementwerk einen Tausendmarkschein und den weiteren 16 Gewinnern die Briefumschläge mit 500,– DM, 100,– DM und 50,– DM übererichtet hatte, zeigt der Hauptgewinner allen den begehrten Schein, die einen solchen noch nicht gesehen hatten. Auf unserem Bild von rechts: Dr. Heese, der Vorsitzende der Sicherheitskommission des Betriebsrates Stumpe, Hauptsicherheitsingenieur Hoppe, Josef Meurisch und den Gewinner der zweiten Prämie Wilhelm Wagner.

thyssenkrupp Corporate Archives

Bemühungen um Arbeitssicherheit erfolgreich

Das Werk Oberhausen der Thyssen Niederrhein AG hat auch 1971 die niedrigste Unfallziffer in der Eisen- und Stahlindustrie

Es gehört zu einer der erfreulichsten Meldungen aus dem Jahre 1971, daß das Werk Oberhausen der Thyssen Niederrhein AG seine meldepflichtigen Betriebsunfälle gegenüber dem Jahre 1970 von 6,9 auf 6,1 Unfälle auf 1000 Beschäftigte senken konnte, das ist ein Rückgang von ca. zwölf Prozent. Mit diesem Ergebnis erreichte das Werk Oberhausen auch 1971 unter den vergleichbaren Werken der Eisen- und Stahlindustrie wieder den ersten Rang und liegt um 45 Prozent unter dem Durchschnitt der bei der Hütten- und Walzwerksberufsgenossenschaft versicherten Werke. Das geht aus einer Übersicht über den Unfallverlauf der Werke in der Eisen- und Stahlindustrie für 1971 hervor. Nach dieser Übersicht wurden auf 1000 Beschäftigte im Monatsdurchschnitt der vergangenen Jahre an Betriebsunfällen registriert: bei Thyssen Niederrhein, Werk Oberhausen 6,1, bei der August Thyssen-Hütte, Werk Ruhrort 8,2, bei Thyssen Niederrhein, Werk Duisburg 8,4, bei Hoesch Hüttenwerke AG, Dortmund 9,6 bei der August Thyssen-Hütte, Werk Hamborn 10,3 bei Fried. Krupp Hüttenwerke AG Rheinhausen 10,5, bei dem Gemeinschaftsbetrieb Eisenbahn und Häfen, der ja auch zur Thyssen-Gruppe gehört, 10,7. Der Durchschnitt in der Berufsgenossenschaft lag bei 11,1 Unfälle auf 1000 Beschäftigte.

Besser 5 Minuten nachgedacht, als 8 Stunden umsonst gearbeitet!

Daß wir auf den ersten drei Plätzen und auf dem fünften und dem siebten Platz Werke der Thyssen-Gruppe finden, ist ein Zeichen dafür, daß im gesamten Thyssen-Bereich eine zielstrebige Unfallverhütungsarbeit geleistet wird.

An diesem Erfolg hatten neben den Mitarbeitern der Abteilung Arbeitssicherheit, neben den Sicherheitsvertrauensmännern auch alle Belegschaftsmitglieder Anteil, die durch ihr arbeitssicheres Verhalten erst ein solches Ergebnis möglich machten. Dieses Verhalten wird aber am besten dadurch belohnt, daß wir jeden Tag gesund nach Hause kommen.

In der Oberhausener Arbeitssicherheitsausstellung viel gelernt

Eine Klasse der städtischen Gemeinschaftsschule an der Blücherstraße in Mülheim (Ruhr) besuchte bei einer Besichtigung des Werkes Oberhausen auch die Arbeitssicherheitsausstellung. Welchen Eindruck diese Ausstellung auf die Schulkinder gemacht hat, geht aus einem Dankschreiben hervor, das der Leiter der Abteilung Arbeitssicherheit erhalten hat. In diesem Schreiben heißt es unter anderem:

„In der Ausstellung haben wir viel Interessantes gelernt, weil Sie es uns so gut erklärt haben. Wir wissen nun, daß wir keine Säure in Bierflaschen füllen dürfen, unsere Mütter werden beim Fleckentfernen mit Benzin vorsichtiger sein. Das Spiegelbild erinnert uns, stets achtsam zu sein."

Wenn man das liest, so möchte man eigentlich allen Belegschaftsmitgliedern noch einmal warm ans Herz legen: Geht genauso mit offenen Augen durch die Arbeitssicherheitsausstellung wie jene Kinder der städtischen Gemeinschaftsschule in Mülheim!



Horst Schulz nimmt auf unserem Bild Prämie und Glückwunsch der Berufsgenossenschaft entgegen.

Umsicht verhinderte schweren Unfall

Von der Hütten- und Walzwerksberufsgenossenschaft wurde der Maschinist im Maschinenbetrieb Horst Schulz wegen seines umsichtigen Verhaltens belohnt, durch das der Walzer Günter Joachim vor einem schweren Unfall bewahrt wurde.

Joachim war am mittleren Gerüst der 550er-Straße beschäftigt, als ein Stab, der von der anderen Seite des Gerüstes in eine Führung einlaufen sollte, hochging und über das Gerüst lief. Joachim, der den Stab auf sich zukommen sah, wollte in Richtung zum ersten Gerüst flüchten. Hierbei stolperte er über eine Führung und fiel in den Rollgang zum ersten Gerüst. Von der Vorwalze lief zur gleichen Zeit ein Block, der in das erste Gerüst einlaufen sollte, über diesen Rollgang. Der Maschinist Schulz, der den Vorgang vom Steuerstand aus gesehen hatte, konnte durch seine Umsicht und durch sein schnelles Eingreifen den Rollgang kontern, so daß Joachim von dem anrollenden heißen Block nicht gegen das Gerüst gedrückt wurde. Durch dieses schnelle Handeln von Maschinist Schulz ist Joachim vor einem wahrscheinlich tödlichen Unfall bewahrt worden.

Schulz wurde sowohl von der Hütten- und Walzwerksberufsgenossenschaft als auch vom Werk Oberhausen für seine Tat mit einem Geldgeschenk belohnt.

Macht den Arbeitsweg sicherer!

Das umfangreiche Programm für die Verhütung von Unfällen auf dem Arbeitsweg, das die Arbeitsgruppe „Sicherheit des Arbeitsweges" der „Bundesarbeitsgemeinschaft für Arbeitssicherheit" für die Zeit vom April 1972 bis zum März 1973 entwickelt hat, wird sicher auch im Werk Oberhausen seinen Niederschlag finden. Das Programm behandelt im wesentlichen Schwerpunkte, die vor allem auf innerbetriebliche Belange abgestellt sind. Über Planungen der Abteilung Arbeitssicherheit im Rahmen dieses Jahresprogramms werden wir in den kommenden Ausgaben ausführlich berichten.

thyssen 90 corporate Archives

Durch gute Ideen wirtschaflicher arbeiten

Arbeitsdirektor Kübel überreichte erfolgreichen Teilnehmern am betrieblichen Vorschlagswesen Geldprämien und dankte ihnen

Im Zimmer von Arbeitsdirektor Kübel standen fünf Mitarbeiter aus dem Betrieb, die sich jenen beliebten Briefumschlag mit einer Geldprämie für einen Verbesserungsvorschlag abholen wollten. Diese fünf — Hans-Otto Henkel, Martin Fischer, Ernst Vogelpoth, Helmut Karl und Leonhard Groß — hatten nämlich so beachtliche Verbesserungsvorschläge gemacht, daß Gratulation und Auszeichnung der Arbeitsdirektor vornahm. Eigentlich hätten es sechs sein müssen, denn die drei prämiierten Vorschläge wurden von je zwei Einsendern gemacht. Doch Arthur Neumann, der am Vorschlag von Leonhard Groß zur wesentlichen Verringerung der Reparaturanfälligkeit des Vorwärmeofens im Grobblechwalzwerk mitwirkte, war aus persönlichen Gründen verhindert.

Die höchsten Prämienbeträge waren in den Briefen, die Arbeitsdirektor Kübel dem Betriebsassistenten Hans-Otto Henkel und dem Schlosser Martin Fischer überreichen konnte. Dieser Vorschlag wurde mit insgesamt DM 5500,— prämiiert, von denen Henkel als der Ideenträger des Vorschlages DM 3750,— und Fischer für den Zusammenbau, dem er auch noch manche eigene Idee beisteuerte, DM 1850,— erhielten. Der Vorschlag sieht eine Vorrichtung für einen automatischen Schweißvorgang der Nachbearbeitung der Walzen aus der Erzbrechanlage in Walsum vor. Der gesamte Schweißvorgang kann jetzt von einem Schweißer überwacht werden, der darüber hinaus auch noch mit Einrichtearbeiten beschäftigt werden kann.

Der Vorschlag des dritten Paares, nämlich von Ernst Vogelpoth und Helmut Karl, befaßt sich mit der Verbesserung der Schweißvorrichtungen im Forschungsinstitut durch Auflagetische, durch die günstigere Bedingungen bei der Herstellung von Blechproben geschaffen wurden.

Arbeitsdirektor Kübel unterstrich in seiner kurzen Ansprache die Bedeutung des betrieblichen Vorschlagswesens für ein Unternehmen wie die Thyssen Niederrhein AG und sprach allen Belegschaftsmitgliedern, die sich durch Beteiligung am Vorschlagswesen um das Werk verdient gemacht haben, den Dank des Vorstandes aus.



Arbeitsdirektor Kübel sprach den erfolgreichen Teilnehmern am betrieblichen Vorschlagwesen seinen Glückwunsch aus und überreichte ihnen eine Geldprämie. Er hob die Bedeutung der Mitarbeit am Vorschlagwesen hervor und rief zur weiteren Mobilisierung guter Ideen auf.

Weiter wurden für Vorschläge ausgezeichnet

Auf der Lake, Hans, MS, geänderte Führung der Kondensdampfleitung in der Ölanlage / SM II

Bongartz, Edgar, MBI, Standzeiterhöhung der Ventilnadeln in den Spritzpistolen der Farbspritzanlage / Blechwalzwerk

Diebel, Helmut, BIPlatt, Strahlkopfhalter in Stahlkonstruktion / BIPlatt

Ehmanns, Hans-Dieter, MMS, Einsatz des Schweißautomaten bei der Reparatur von Treiberrollen für Fein- und Drahtstraße

Flack, Heinz, KrB, Steuerung der Kraftwagen in KrB über Funk

Hardt, Wilhelm, LW, Vorrichtung zum sicheren Transport von Kunststoffässern im Öllager / HLa

Herke, Josef, VkEW, Hilfsvorrichtung zur Montage der Lagergehäuse für die Diesellokomotive in VkEW

Hüsken, Bernhard, VkEW, Hilfsvorrichtung zum Ausbau der Drehpfannen in den Kokillengießwagen in VkEW

Jednoralski, Georg, MF, verbesserte Verständigung zwischen Funkleitstelle und Tankwagen im Fahrbetrieb NO

Jestädt, Engelbert, Z, Notschalter an der Mühle 7 / Zementwerk

Kraus, Günter Paul, MS, optische Warnanlage von Steuerbühne II zur Steuerbühne I an den Kaltscheren / Feineisenstraße

Krüger, Günter, MW, automatische Abschmiervorrichtung für den Antrieb des Sinterkühlers / Erzaufbereitung Walsum

Lawicki, Franz, HM, verbesserte Schubvorrichtung für Hängeordner in Aktenschränken

Lipitkas, Wassilios, BIPlatt, Schutzmantel für die Spannschrauben am Schweißtisch in der Plattierungswerkstatt; Gewindeschutz an den Unterlageböcken für die Schweißvorrichtung BIPlatt

Lemm, Franz-Josef, WZu, Schutzhülle für die Waren-Begleitpapiere in WZu

Limme, Hans, BauS, Schutzkasten am Schalter für die Bohrmaschinen in der Schreinerwerkstatt

Lohe, Hugo, MEE, Schutz gegen Überlastung der Elektro-Schweißumformer

Marciniak, Herbert, MSP, Abziehvorrichtung zur Demontage der Ventilnadeln in den Spritzpistolen der Farbspritzanlage / Trägerplatz NO

Niemojewski, Erwin, MF, geänderte Befestigung der Hubzylinder in den Hubstaplern / MF

Pichler, Wilfried, MW, automatische Abschmiervorrichtung für den Antrieb des Sinterkühlers / Erzaufbereitung Walsum

Rech, Wilhelm, WLP, sichere Arretierungsmöglichkeit an der Umsteuerweiche vor den Garretthaspeln / Feineisenstraße

Sammer, Hans, MW, Anbringen von Bohrungen zur besseren Montage der Koksbrecher-Ankerschrauben Erzaufbereitung Walsum

Schäfer, Alois, MDK, Änderung an den Scheinwerfern auf den Rohkohlebunkern 1–9 in MDK

Schäfer, Paul, MDK, Änderung an den Scheinwerfern auf den Rohkohlebunkern 1–9 in MDK

Schreiner, Josef, MDK, geänderte Führung der Rohre für die Generatorkühlung in MDK

Schwan, Werner, MMS, Standzeiterhöhung der Wickelreibungsfedern in den Drehschemeln der Blocktransportwagen

Schwemin, Paul-Heinz, MSP, verbesserte Sichtmöglichkeit für den Kranführer in Halle 9 / 550er-Straße

Skorzisko, Friedhelm, VkEW, verbesserte Transportmöglichkeit der Lager für die Wagenradsätze in VkEW

Speet, Theodor, MS, Einsatz von Kupferrohren beim Spülen der Pfannen in SM II

Surmann, Rudolf, VkEW, verbesserte Transportmöglichkeit der Lager für die Wagenradsätze in VkEW; Hilfsvorrichtung zur Montage der Lagergehäuse für die Diesellokomotiven in VkEW

Weber, Horst, QV, Möglichkeit zum Säubern der Brenner in der Lichtpausmaschine / QV

Zube, Heinz, WZu, geänderter Arbeitsablauf beim Richten und Schneiden von Stabstahl in der Zurichterei / 550er-Straße



So sieht der mit 5500 DM prämiierte Vorschlag in der Praxis aus: Bei Walzen der Erzbrechanlage muß bei der Nachbearbeitung in der Stahlbauwerkstatt der Walzendurchmesser durch Aufschweißung mit einem Röhrenschweißdraht wieder auf das vorgegebene Maß gebracht werden. Der bisher von Hand gemachte Vorgang der Auftragsschweißung wird durch den Vorschlag automatisiert. An Stelle der Handarbeit ist jetzt nur noch eine Kontrolle notwendig.

Nachrichten aus dem Thyssen-Bereich

Vereinigte Schaubenwerke übernahmen Wilhelm Böllhoff KG

Die Wilhelm Böllhoff KG in Brackwede bei Bielefeld, ein größeres Schrauben-Handelsunternehmen mit lagerhaltenden Niederlassungen in Berlin, Brackwede, Fellbach bei Stuttgart, Hamburg, Herdecke, Ratingen und Viernheim bei Mannheim sowie mit Verkaufsbüros in Lübeck und Braunschweig, wurde von der Vereinigten Schraubenwerke GmbH, Ratingen bei Düsseldorf, übernommen. Die Wilhelm Böllhoff KG wird als zukünftige GmbH eine 100prozentige Tochtergesellschaft der Vereinigte Schraubenwerke GmbH sein, an der die Otto Wolff-Gruppe und die Thyssen Niederrhein AG zu gleichen Teilen beteiligt sind. Die bisherigen Komplementäre Gerhard Böllhoff und Dr. Wolfgang Böllhoff werden Gesellschafter der Vereinigte Schraubenwerke GmbH. Gerhard Böllhoff wird in den Aufsichtsrat berufen. Der Verbund wird mit der verschärften internationalen Konkurrenz begründet. Die Rationalisierungsmöglichkeiten im Fertigungs-, Absatz- und Servicebereich können jetzt besser ausgeschöpft werden. Der Gesamtfremdumsatz der Gruppe wird mehr als 100 Millionen DM betragen. Nicht einbezogen in die Fusion ist die Firma Böllhoff & Co., die auch bisher rechtlich unabhängig von der Wilhelm Böllhoff KG war und 100prozentig im Böllhoff-Familienbesitz bleibt. Als Hersteller von Befestigungs- und Verbindungselementen hat sie mehrere Produktionsbetriebe im In- und Ausland.

Bilanz eines zehnjährigen Forschungsunternehmens

Auf Anregung der Fritz Thyssen-Stiftung durchgeführt

Die Fritz Thyssen-Stiftung hat im Jahre 1962 ein Forschungsunternehmen angeregt, das die geistesgeschichtliche Bedeutung des neunzehnten Jahrhunderts und seine Auswirkungen auf unsere Zeit zum Gegenstand hat. Die interdisziplinär angelegten Forschungen sollten einmal die noch vorhandenen, vielfach von Vernichtung bedrohten Quellen erschließen und bewahren helfen.

Zum anderen soll die Beschäftigung mit dem 19. Jahrhundert die Wurzeln unserer gegenwärtigen geistigen, gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Situation aufzeigen und auf diese Weise zur kritischen Auseinandersetzung mit jener Zeit, aber auch zum besseren Selbstverständnis unserer Tage beitragen.

Auf Anregung der Stiftung haben sich bisher insgesamt vierzehn Arbeitskreise gebildet, und zwar für Philosophie, Wissenschaftstheorie, Evangelische und Katholische Theologie, Rechtswissenschaft, Geschichte, Industrielle Gesellschaft, Erziehungs- und Bildungswesen, Literaturwissenschaft, Politische Rhetorik, Kunstgeschichte, Musikwissenschaft und Medizingeschichte.

Die Aufgaben des Arbeitskreises „Geschichte der Naturwissenschaften und Technik" hat die „Georg-Agricola-Gesellschaft zur Förderung der Geschichte der Naturwissenschaften und der Technik e. V." übernommen.

Ferner haben sich zwei Arbeitsgemeinschaften gebildet, die sich der Projekte „Wiener Ringstraße" und „100 Jahre Bayreuther Festspiele" angenommen haben.

Die Arbeitskreise haben Tagungen durchgeführt sowie Einzelstudien angeregt und betreut. Die Referate und Diskussionsbeiträge der Tagungen sowie die Studien werden in einer Schriftenreihe der Fritz Thyssen-Stiftung publiziert. Die Georg-Agricola-Gesellschaft veröffentlicht Berichte in der Zeitschrift „Technikergeschichte" sowie in der Reihe „Technikergeschichte in Einzeldarstellungen".

Die Fritz Thyssen-Stiftung legte jetzt eine erste Zusammenstellung der bisher erschienenen und in Vorbereitung befindlichen insgesamt 127 Titel von Studien des Forschungsunternehmens vor. Sie werden in zehn verschiedenen Verlagen publiziert.

„Die Welt von morgen" als Taschenbuch

Als Buch erschienen sind jetzt die Vorträge, die fünf namhafte deutsche und ausländische Wissenschaftler zum Thema „Die Welt von morgen" in der Vortragsreihe der ATH auf der Hannover-Messe 1971 im Thyssen-Messehaus hielten. Der Düsseldorfer Econ-Verlag brachte es als Taschenbuch unter dem Titel „Technische Möglichkeiten von morgen III" heraus. Auch die in den beiden vorhergehenden Jahren im Thyssen-Messehaus gehaltenen Vorträge sind in ähnlichen Taschenbuch-Ausgaben des Verlages publiziert worden.

thyssenkrupp Corporate Archives

Erfolge und Niederlagen bei der Durchsetzung sozialer Rechte

Wir haben uns bei der Fortsetzung unserer Firmengeschichte im ersten Heft 1972 mit der technischen und wirtschaftlichen Entwicklung nach dem Tode von Wilhelm Lueg befaßt. Wir haben den Aufstieg zu einem Konzern mit Weltgeltung erlebt, haben die Notwendigkeit aufgezeigt, aus der reinen Familiengesellschaft mit den persönlich haftenden Angehörigen der Gründerfamilien eine anonyme Aktiengesellschaft zu machen. Wir sind in dieser Phase der Geschichte unseres Unternehmens wieder dem Namen Lueg begegnet, dem Sohn von Wilhelm Lueg, und wieder wurde die Entwicklung maßgeblich von dem Träger dieses Namens beeinflußt. Heute wollen wir untersuchen, welche Rolle der arbeitende Mensch, dessen Fürsorge einem Wilhelm Lueg aus einem väterlichen Gefühl am Herzen lag, spielte, welche Stellung er in dieser Organisation Unternehmen einnahm und welche er sich erobern mußte und mit welchen Mitteln. Wenn man diesen Fragen nachgeht, muß man leider feststellen, daß so gut wie keine Dokumente in den Firmengeschichten vorhanden sind, die Antwort geben können. Die Darstellungen im sozialen Bereich beschränken sich auf das Aufzählen sozialer Daten des Unternehmens. Man kann nur aus Quellen, die man nicht in den Archiven der Firmen findet, Rückschlüsse auf die Entwicklung im eigenen Unternehmen und von der Gesamtsituation auf die in den einzelnen Werken schließen. Darum muß unsere heutige Darstellung über die Grenzen der eigentlichen Firmengeschichte hinausgehen, um jene zum Verständnis notwendigen Zusammenhänge aufzuzeigen.

Im Jahre 1832 zählte die Hüttengewerkschaft 710 Arbeiter. Von der Inbetriebnahme der ersten Hütte im Oberhausener Raum hatte es fast 80 Jahre gedauert, bis aus einer Handvoll Arbeiter und Tagelöhner eine Belegschaft von 710 Mann geworden war. Als Wilhelm Lueg 1864 starb, waren es schon rund 5000 Arbeiter, bei der Umwandlung der offenen Handelsgesellschaft in eine Aktiengesellschaft am 1. Januar 1873 sogar 8455. Die Zahl der Belegschaftsangehörigen hatte sich in 36 Jahren, also etwa in der Zeit einer Generation, verzwölffacht. In ungefähr dem gleichen Zeitraum, nämlich wieder in 34 Jahren, stieg sie auf 21594 Mitarbeiter. Diese Zahlen machen deutlich, wie sich in knapp 100 Jahren ein Wandel in der Gesellschaftsstruktur vollzog. Die Industriegesellschaft war entstanden, nachdem aus Handwerkern, Tagelöhnern und Landarbeitern Fabrikarbeiter wurden, der strengen Disziplin des Fabrikationsprozesses unterworfen. Aus Einzelwesen werden Glieder einer anonymen Masse, während an die Stelle des Einzelunternehmers – etwa dem heutigen selbständigen Handwerksmeister vergleichbar – die anonyme Aktiengesellschaft tritt. Der in der Anonymität der Zahl stehende Mensch ist Produktionsmittel, darüber dürfen auch nicht bedeutsame soziale Leistungen einzelner Unternehmer, zum Beispiel die von Wilhelm Lueg, hinwegtäuschen. Solche Leistungen waren freiwillig, sie konnten fortgesetzt werden, wenn ihr Schöpfer abtrat und ein für die Probleme des arbeitenden Menschen aufgeschlossener Nachfolger da war, sie konnten aber auch ganz wegfallen.

In der Geschichte unseres Unternehmens scheint das Sozialwerk, dessen Grundstein Wilhelm Lueg legte, erst sehr viel später weiter ausgebaut worden zu sein, und zwar von Paul Reusch. Aus seiner Zeit liegen ein paar aufschlußreiche Daten vor. Im ersten Jahr seiner Tätigkeit bei der GHH, und zwar 1908/1909, wurden für Wohlfahrtseinrichtungen fast 380000,- Mark ausgegeben. Vier Jahre später waren es schon etwa 953000,– Mark. Zu den alten Wohlfahrtseinrichtungen, die wir ja schon kennengelernt haben, kamen Kleinkinderschulen, Ferienkolonien, Wöchnerinnenfürsorge und anderes hinzu.

Unsere Firmengeschichte hat eigentlich bewiesen, daß die Industriellen die Notwendigkeit von Wohlfahrtseinrichtungen für ihre Belegschaften anerkannten. Sie glaubten aber, daß sie selbst am besten und nach eigenem Gutdünken Wohlfahrt bereiten könnten. Ein Mitarbeiter Bismarcks bei der Sozialreform hat diese Haltung nach einer Besichtigungsreise durch das Ruhrgebiet so charakterisiert: „Familienwohnungen, Logierhäuser, Menagen, Konsumanstalten usw., aber alles ohne Mitwirkung der Arbeiter, nur in majorem gloriam (zum größeren Ruhm) der Firma, die regierte, wie nur je ein absoluter Fürst regieren konnte."

Welche Stellung der Arbeiter in dieser sich schnell bildenden Industriegesellschaft zu einer Zeit hatte, in der es für ihn so gut wie keine Rechte gab, etwa in den Jahren 1840 bis 1850, mögen einige Zahlen deutlich machen. Ein Fabrikarbeiter in unserer Gegend verdiente im Durchschnitt bei einem 12-Stunden-Tag 10 Silbergroschen, das war eine Mark. Die Ausgaben einer armen Familie mit drei Kindern betrugen für die allernotwendigsten Bedürfnisse für Miete, Steuern, Brot, Kartoffeln, Mehl, Salz und Seife etwa 17 Mark im Monat. Dazu kamen noch Ausgaben für Heizung, Beleuchtung und Kleidung. Gegenüber der Entlohnung von 3,60 Mark pro Woche für einen Eisenbahnarbeiter war der Lohn des Fabrikarbeiters noch hoch, aber er durfte auch nicht krank oder arbeitslos werden, dann kamen für ihn und seine Familie sehr schwere Zeiten. Und im Alter erging es ihm ohne fremde Hilfe oder solcher aus seiner Familie nicht besser. In diesen Fällen – und das muß zur Ehre unseres Unternehmens gesagt werden – hat die von Wilhelm Lueg eingerichtete Arbeiter-Unterstützungskasse geholfen.

Man war, um leben zu können, darauf angewiesen, daß die anderen Familienmitglieder mitarbeiteten, vor allem die Kinder. Man findet zwar in unserer Firmengeschichte keinen Hinweis auf Kinderarbeit, darum kann man auch nicht behaupten, daß es sie bei uns gegeben hätte. Aber

thyssenkrupp Corporate Archives

Werk und Mensch in 180 Jahren Firmengeschichte



Das Bild wurde 1896 gemacht und zeigt die Maurerkolonne, die bei dem schnellen Wachsen des Werkes Oberhausen alle Hände voll zu tun hatte.

daß sie sehr stark verbreitet war, geht aus dem Regulativ in Preußen vom 6. April 1839 hervor, durch das die Arbeit in Fabriken, Berg-, Hütten- und Pochwerken für Kinder unter neun Jahren verboten war. Die preußische Musterungsbehörde hatte nämlich festgestellt, daß ein Großteil der Rekruten für den Militärdienst untauglich war. Außerdem durften Jugendliche bis zu 16 Jahren in den Betrieben nur beschäftigt werden, wenn sie einen dreijährigen Schulbesuch hinter sich hatten. Sie konnten in diesem Fall zehn Stunden täglich, ausnahmsweise auch länger beschäftigt werden. Das war in Deutschland auf lange Zeit der einzige Schritt zur Einschränkung der Kinderarbeit. Kinder machten bei einzelnen Unternehmen 50 Prozent und mehr der Belegschaft aus, wie eine Erhebung bei vier in Köln ansässigen Industriewerken im Jahre 1847 ergab.

Je größer die Belegschaftszahlen wurden, je mehr Menschen in die industriellen Ballungsräume wie an Rhein und Ruhr kamen, entrissen der bäuerlichen oder handwerklichen Gesellschaftsstruktur ohne innere Bindung an die neue, für sie fremde und durch die Industrie geprägte Landschaft, desto größer wurden die sozialen Probleme. Sie konnten einfach nicht mehr mit einer großmütigen Geste eines sozialen Unternehmers gelöst werden. Hier konnten nur durch das Gesetz verbindliche Regelungen helfen. Das konnte nie der einzelne Arbeitnehmer erreichen. Dafür war schon seine Stellung im Betrieb völlig ungeeignet. Nur der Zusammenschluß der Arbeiter in starken Organisationen konnte das auf lange Sicht durchsetzen.

Bis zum Jahre 1869, einem Jahre, in dem in der Hüttengewerkschaft in Oberhausen bereits weit mehr als 5000 Menschen arbeiteten, war es bei Strafe verboten, daß Arbeiter sich zusammenschlossen, um gemeinsam auf die Arbeitsbedingungen Einfluß zu nehmen. Bis zur Einführung des sogenannten Koalitionsrechtes durch die Gewerbeordnung 1869 gab es nur Arbeiterbildungsvereine, die aber, wie schon ihr Name sagt, die Aufgabe hatten, die Arbeiter mit der ihnen fremden Industriewelt vertraut zu machen, ihnen Wissen und Bil dung zu vermitteln, weil man glaubte, den Mangel materieller Güter ideell ausgleichen zu können. Es war aber nicht an eine politische Bildung gedacht. Sie würde die Arbeiterschaft nur auf verderbliche Wege führen, argumentierte man damals.

Im Mai 1863 trat in Leipzig der allgemeine deutsche Arbeiterverein unter Lassalle auf den Plan und damit eine Bewegung politischer Ausrichtung. Hier, wie in den zum Verband der deutschen Arbeitervereine zusammengeführten Arbeiterbildungsvereinen, waren die Wurzeln zu einer großen späteren Arbeiterbewegung, die aber erst nach vielen Irrungen und Wirrungen zustande kam.

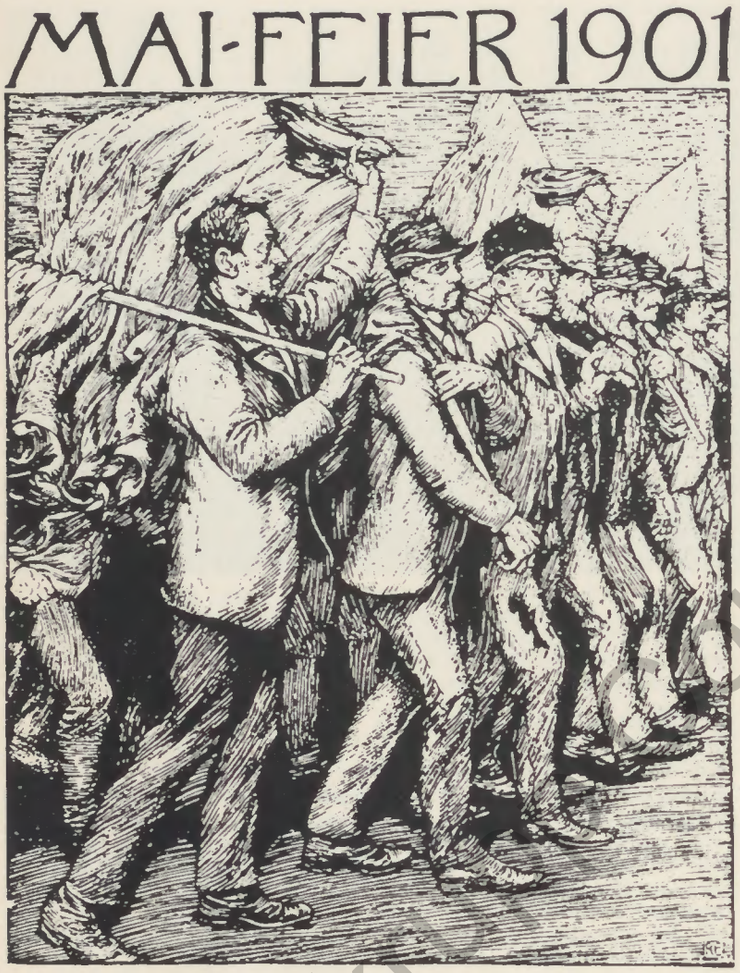
In den sechziger Jahren wurden die sogenannten Gewerkvereine gegründet, die den Arbeitnehmern mehr soziale und wirtschaftliche Sicherheit verschaffen sollten. Ob es den Gründern wirklich ernst mit der Durchsetzung dieses Programmzieles war, ist zweifelhaft. Heißt es doch in einem Schreiben des Mitbegründers Dunker vom 19. Oktober 1868 an vermögende Personen, daß er die Gewerkvereine im Gegensatz zu den extremen sozialistischen Versuchen auf eine für alle Teile befriedigende Bahn lenken werde. Im Interesse der guten Sache bat er um eine Geldspende.

Erst die Einführung des Koalitionsrechtes, worunter man das Recht der freien Vereinigung auch der Lohnarbeiter zur Besserung ihrer Lage vor allem auch ihrer Arbeitsverträge versteht, gab die Möglichkeit eines gewerkschaftlichen Zusammenschlusses und damit die Durchsetzung von Rechten für den Arbeiter. Man hoffe auf einen Zusammenschluß aller Metallarbeiter in der „Allgemeinen Deutschen Metallarbeiterschaft". Doch von dieser Gründung im Jahre 1868 bis zum Zustandekommen des deutschen Metallarbeiterverbandes 1891 war es ein weiter Weg, an dem die verschiedensten Möglichkeiten gewerkschaftlichen Zusammenschlusses erprobt wurden, auf dem es viele Richtungskämpfe gab, auf dem immer wieder versucht wurde, Zusammenschlüsse der Arbeiter aus parteipolitischen Bindungen mit Rücksicht auf das Sozialistengesetz herauszuhalten.

Jetzt konnte man auf Rechte dringen, weil man auch Kampfmaßnahmen organisieren konnte. Aber der Erfolg stellte sich erst in jahrzehntelangem hartem Ringen ein, und manche Niederlage mußte eingesteckt werden, wie z. B. im Bergarbeiterstreik im Ruhrgebiet im Jahre 1905, der am 11. Januar 32 500 Streikende zählte, am 17. Januar sogar 135 120 und drei Tage später 195 000. Aber die Solidarität zahlte sich nicht aus, der Streik konnte von den Streikenden nicht durchgehalten werden.

Um vieles, was heute so selbstverständlich ist, wie Tarifverträge, Arbeitszeitregelung, Urlaubsanspruch usw., ist in vielen Jahrzehnten gerungen worden. Die erste Frucht aller dieser Bemühungen war die Sozialreform Bismarcks. Das war nur ein Anfang. 1905 hielt der deutsche

thyssenkrupp Corporate Archives



Im Jahre 1890 wurde zum ersten Mal der 1. Mai als internationaler Feiertag der Arbeitnehmer begangen. Die Anregung dazu gab ein Entschluß des Internationalen Sozialistenkongresses 1889 in Paris. Gedacht war die Feier zum 1. Mai als Demonstration für Achtstundentag, Koalitionsrecht, Arbeiterschutz und Weltfrieden. Auf der Zeichnung aus der Metallarbeiterzeitung (rechts) kurz nach dem 1. Weltkrieg werden zwei der Forderungen plakativ gezeigt. Andere ursprüngliche Forderungen, wie z. B. nach dem Koalitionsrecht, waren um diese Zeit bereits erfüllt. Nach 1918 wurde der 1. Mai in vielen Ländern gesetzlicher Feiertag. In Deutschland wurde er unter der nationalsozialistischen Führung zum „Tag der nationalen Arbeit" proklamiert. Erst nach 1945 wurde der 1. Mai wieder zu dem, was er ursprünglich war. Die Maifeier wurde im Nachkriegsdeutschland zu einer Demonstration für sozialpolitische Forderungen und für Frieden und Völkerverständigung.

Metallarbeiterverband den Arbeitgebern vor: „Die Herren Metallindustriellen können oder wollen eben noch nicht begreifen, daß auf einer gewissen Höhe der Entwicklung die kollektive Regelung der Arbeitsbedingungen erfolgen muß, und daß es geradezu als eine Wohltat zu bezeichnen ist, wenn für bestimmte Berufe, Orte und Landesteile einheitliche Arbeitsbedingungen vereinbart werden. Das liegt auch im Interesse der Unternehmer, da es zur Beseitigung der Schmutzkonkurrenz und zur Eindämmung der Unterbietungen bei Subventionen kein wirksameres Mittel als die einheitliche Regelung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse gibt."

1907 regelten in allen Zweigen der deutschen Wirtschaft geltende Tarifverträge: 377 die Arbeitszeit, 314 die Mindestlöhne, 104 die Garantie des Lohnes bei Akkordarbeit, 307 Zuschläge bei Überstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit, 156 Zuschläge bei Montagearbeiten, 55 Zuschläge bei schmutzigen und gefährlichen Arbeiten. 282 Tarife enthielten Bestimmungen über die Geltungsdauer, 261 eine Kündigungsfrist und 251 eine Bestimmung über stillschweigende Fortdauer, falls der Vertrag nicht gekündigt wurde. Wenn auch diese Tarifverträge im wesentlichen nur in Mittelbetrieben durchgesetzt werden konnten und in der Großindustrie kaum Eingang fanden, so waren sie doch Meilensteine auf dem Weg der Durchsetzung der Rechte für die Arbeiter durch die Gewerkschaft.

Im Ruhrgebiet schlossen sich die Arbeiter im wesentlichen dem christlich-sozialen Metallarbeiterverband an, der am 15. Oktober 1899 in Duisburg von Metallarbeitern aus Duisburg, Mülheim, Oberhausen, Ruhrort, Laar und Essen gegründet wurde. Dieser Verband vertrat der religiösen und staatspolitschen Auffassungen ungeachtet seinen gewerkschaftlichen Standpunkt, wenn es um die Interessen der Arbeiter im Betrieb ging. So führte er 1906 in der Burbacher-Hütte einen großen Streik um das Koalitionsrecht durch, als die Hüttenleitung 80 organisierte christliche Metallarbeiter maßregelte. Er beteiligte sich auch an anderen gewerkschaftlichen Kämpfen in der Zeit vor dem 1. Weltkrieg und während des großen Arbeitskampfes in der Eisen- und Stahlindustrie Ende des Jahres 1928 bildete er mit den beiden anderen Gewerkschaften, dem Deutschen Metallarbeiterverband und der Hirsch-Dunckerschen, eine Einheitsfront.



thyssenkrupp Corporate Archives

An der Spitze des GHH-Konzerns stand seit 1908, also in den entscheidenden Jahren der Durchsetzung gewerkschaftlicher Forderungen, Paul Reusch, ein wie viele Industrielle seiner Zeit ausgesprochen Konservativer, der allen kollektivistischen Strömungen mit Abneigung gegenüberstand. Er glaubte, die Entwicklung im sozialen Bereich mit seinen Mitteln steuern zu können. Ein Beispiel dafür sein Verhalten nach dem 1. Weltkrieg.

Die sozialen Probleme, die in der Revolution von 1918 ausgebrochen, aber nicht gelöst, die durch Krieg, Not und Inflation ins Riesige gewachsen waren, versuchte er auf seine Weise zu lösen. So drängte er auf Erhöhung der Pensionen in der Inflationszeit, vermehrte wesentlich die Ausgaben für alle Wohlfahrtseinrichtungen und kümmerte sich auch um Lehrlinge und Praktikanten. Für den Nachwuchs richtete er eine Studienstiftung ein, aus der jährlich 50 000,– Mark für Nachwuchsförderungen vergeben wurden.

Wenn auch in der Weimarer Republik bestimmte Wirtschaftsvorstellungen entwickelt worden waren, die den Einfluß der Arbeitnehmer stärken sollten, so wurde erst in der Nachkriegszeit nach Gründung einer Einheitsgewerkschaft dieser Einfluß so stark, daß er sich auch bei der Lösung gesellschaftspolitischer Fragen bemerkbar machte. Es entstand das Betriebsverfassungsgesetz, das mehr als nur eine Nachfolge des Betriebsrätegesetzes von 1920 war. Es wurde für den Montanbereich das Unternehmensmodell der qualifizierten Mitbestimmung geschaffen. Anhand der Geschichte des Hüttenbereiches, der nach dem Zusammenbruch aufgrund der Entflechtungsvorschriften der Siegermächte als Hüttenwerk Oberhausen AG aus dem GHH-Konzern herausgelöst und selbständig gemacht wurde, kann man den Weg zu einem neuen Verhältnis zwischen Mensch und Betrieb, zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber verfolgen. Diesen Weg werden wir häufiger kreuzen, wenn wir über ein Vierteljahrhundert HOAG bis zur Gründung der Thyssen Niederrhein AG berichten werden.

Aufruf

an die Metallarbeiter von Duisburg, Mülheim, Ruhrort, Laar, Oberhausen, Essen und Umgegend!

Collegen!

Aus den einzelnen Orten des vorgenannten Bezirkes sind im Laufe dieses Sommers Metallarbeiter zusammengetreten, **um eine Organisation ihrer Berufsgenossen auf christlich-sozialer Grundlage anzubahnen.** Klar und entschieden soll der Verband stehen auf dem Boden der christlichen Sozial-Politik, im übrigen aber soll er allen parteipolitischen, sowie auch allen konfessionellen Streitigkeiten fern bleiben. Die christlich denkenden **Arbeiter** beider Confessionen, **ganz gleich ob katholisch oder evangelisch,** will der Verband sammeln, um in starker Organisation die wirthschaftlichen Interessen seiner Mitglieder gebührend zu vertreten.

Viele Tausende von Metallarbeitern in unserem großen Industrierevier gehören noch keiner Organisation an; ohne Zweifel auch aus dem Grunde, weil die vorhandenen gewerkschaftlichen Organisationen nicht den Prinzipien und Wünschen dieser Arbeiter entsprechen. Der neue Verband kann darum mit Fug und Recht um Eure Mitgliedschaft werben.

Große Ziele sind es, die wir verfolgen. Vor der Oeffentlichkeit, bei der Behörde, bei den gesetzgebenden Körperschaften, bei den Arbeitgebern will der Verband seine Mitglieder vertreten; bei Regelung Eures Arbeitsverhältnisses, Eurer Arbeitszeit, Eurer Löhne will die Organisation Eure Rechte und Euren Vortheil wahrnehmen; in Ausnutzung der bestehenden Arbeiterschutzgesetze will sie Euch helfend zur Seite stehen. Das kann die Organisation aber nur dann, wenn sie stark ist an Mitgliederzahl und über Geldmittel verfügt. Darum ist es Pflicht eines jeden Arbeiters, der noch etwas Standesinteresse besitzt, der Organisation sich anzuschließen.

Eine Commission hat die vorbereitenden Schritte gethan, Statuten sind schon entworfen und haben die Genehmigung der Behörde gefunden. Die Vertreter der einzelnen Orte haben einen Vorstand gewählt und dieser ladet Euch nun ein

zur ersten großen öffentlichen

Versammlung des christlich-socialen Metallarbeiter-Verbandes

in Duisburg am 15. October, Nachmittags 4 Uhr,

im grossen Saale des Burgackers.

Namhafte Redner haben ihr Erscheinen zugesagt, unter andern

der Abgeordnete **Professor Dr. Franz Hitze** aus Münster.

Diese erste Versammlung des neuen Verbandes muß der Oeffentlichkeit zeigen, daß die hiesigen Metallarbeiter geldewaßte Männer sind, die ihre Zeit verstehen und für ihre Interessen in geeigneter Weise zu sorgen wissen. Aus der ganzen Umgegend rufen wir die Collegen zusammen; alle, Mann für Mann, soweit sie mit unseren Gesinnungen übereinstimmen, müssen nach Duisburg eilen zu einer großen imponirenden Heerschau der christlich-socialen Metallarbeiter unseres Reviers; darum auf nach Duisburg zur Gründung und Einführung des christlich-socialen Metallarbeiter-Verbandes!

Duisburg, den 10. October 1899.

Im Auftrage des Vorstandes

Franz Wieber, Duisburg.

thyssenkrupp Corporate Archives

PROGRAMM '72

Wieder zwei Eigeninszenierungen

Die diesjährigen Ruhrfestspiele in Recklinghausen werden wieder wie in den Vorjahren zwei Eigeninszenierungen auf ihrem Programm haben, und zwar „Ein Sommernachtstraum" von William Shakespeare in der Inszenierung von Gustav Rudolf Sellner und „Ein Volksfeind" von Henrik Ibsen, in Szene gesetzt von Dietrich Haugk.

Zu den beiden Eigeninszenierungen kommen ein Ballettabend des Musiktheaters im Revier aus Gelsenkirchen (Choreograph und Solist: Lester Wilson) und je zwei mehrtägige Gastspiele aus Berlin und Hamburg.

Das Hamburger Thalia-Theater (23. bis 25. Mai) bringt die Kombination zweier Klassiker des englischen absurden Theaters: „Der Liebhaber" von Harold Pinter und „Wirklich schade um Fred" von James Saunders. In der Inszenierung von Dieter Giesing und im Bühnenbild von Karl Kneidl spielen Ingrid Andree und Thalia-Intendant Boy Gobert.

Das Deutsche Schauspielhaus Hamburg kommt mit der „Dreigroschenoper" von Brecht/Weill, gleichfalls inszeniert von Dieter Giesing (unter Mitarbeit von Ferruccio Soleri vom Piccolo Teatro di Milano und Heinz Schubert) und gleichfalls im Bühnenbild von Karl Kneidl. Die musikalische Leitung hat Peter Fischer. In den Hauptrollen Rolf Boysen (Mackie Messer), Traugott Buhre (Peachum), Gisela Trowe (Frau Peachum), Gertraud Jesserer (Polly), Günter König (Brown), Heide Grübl (Lucy) und Christa Berndl (Jenny).
(16. bis 18. Juni)

Mit Friedrich Dürrenmatts Weltuntergangs-Parabel „Porträt eines Planeten" in der Zürcher Textfassung gastiert vom 20. bis 22. Juni die Freie Volksbühne Berlin. Regie führte Hellmut Käutner. Die Ausstattung entwarf Heinz Balthes. Die acht Darsteller der kaleidoskopartigen Szenenfolge sind Anneliese Römer, Ina Halley, Dagmar Biener, Christiane Schröder, Claus Hofer, Max Eckard, Norbert Kollakowsky und Christoph Quest.

Als Studio-Veranstaltung ist als Gastspiel der Werkstatt des Schiller-Theaters Berlin Samuel Becketts Zweiakter „Glückliche Tage" in der Inszenierung des Autors mit Eva Katharina Schultz als Winnie vorgesehen.

Am 16. Juni findet im Festspielhaus ein WDR-Konzert als Direktsendung statt. Auf dem Programm stehen Roussel: Orchestersuite „Bacchus und Ariadne", Bartok: 3. Klavierkonzert (Solist: Géza Anda) und Martinu: 1. Sinfonie. Es dirigiert Zdenek Macal.

Auch gibt es wie im Vorjahr wieder ein „junges Ensemble", ein reisendes Team junger Schauspieler, das in szenischen Darstellungen die Werke der Eigeninszenierungen vorstellt. 1971 haben die jungen Schauspieler im BBZ gastiert.

Geplant ist in diesem Jahr eine Ausstellung, die einen besonderen Anklang zu finden verspricht. Zeigt sie doch die Werke international bekannter Karikaturisten unter dem Titel „Zeitgenossen karikieren Zeitgenossen".

Unter der Überschrift „Traum einer Sommernacht" geben wir allen Besuchern der Ruhrfestspiele aus unserem Leserkreis eine Einführung in Shakespeares „Ein Sommernachtstraum", eines der bedeutendsten und schönsten Lustspiele der Weltliteratur. In der nächsten Ausgabe werden wir mit der zweiten Recklinghauser Eigeninszenierung, mit Ibsens gesellschaftskritischem Schauspiel „Der Volksfeind" bekanntmachen.

Traum einer Sommernacht

Shakespeares „Sommernachtstraum" – ein Spiel der heiteren Illusionen, des traumhaften Spuks, der Liebestollheiten, des Vergnüglichen: eines der größten und immer noch schönsten Lustspiele der Welt. Der „Sommernachtstraum" entfaltet das Leben in seiner ganzen Fülle und Farbigkeit; das Sichtbare und Unsichtbare erregen unsere Phantasie und führen uns dabei auf eine höhere Stufe des Erlebens – und im Sinne Shakespeares auch zur Selbsterkenntnis. Das Stück, offensichtlich als Auftragsarbeit für eine Hochzeit um 1595 geschrieben, weitet diese Feier zu einem Spiel, zu einer Feier des Lebens überhaupt aus.

Der traumhafte Spuk dieser Sommernachtstollheit beschäftigt nicht nur unsere Vorstellungskraft, sondern verheimlicht uns auch keineswegs, daß Widerspruch und Mißklang zum Leben gehören.

Der Fürst von Athen, unmittelbar vor seiner Hochzeit mit der Königin der Amazonen, soll ein Mädchen verurteilen, das sich weigert, seinen Freund aufzugeben und den vom Vater bestimmten Freier zu heiraten. Daraufhin beschließt das Liebespaar, zu fliehen. Auf dem Weg durch den nächtlichen Wald treffen die beiden den verschmähten Bewerber und ein in diesen vernarrtes Mädchen. Die vier jungen Leute geraten in die Verirrungen und Wirrungen, die teils in ihrem eigenen Innern toben, teils durch die Geisterwelt der Natur gestiftet werden. Immer weitere Kreise drehen sich in diesem spukhaften Strudel.

Aber die Liebespaare befreien sich aus ihrem Alptraum zu der höheren Einsicht, daß Liebe sich nur dann harmonisch entfaltet, wenn sie in übergreifende Ordnung eingebettet ist. Und der Fürst, Vertreter einer über allem Widerspruch stehenden Geistigkeit, hat Urteilskraft und Phantasie genug, um zu erkennen, daß das Recht eines jungen Menschen auf Liebe über dem verbrieften Vaterrecht steht. Es kommt zu einer kurzweiligen Hochzeitsfeier, an der sich auch die Geisterwelt beteiligt

Nüchterne Wirklichkeit, Sinnenwelt, Traum- und Geisterwelt finden sich in Harmonie und vergolden für einen Augenblick das menschliche Dasein.

Shakespeares Zeitgenossen erlebten nicht nur dieses heitere Stück mit seinem versöhnlichen Schluß, sondern auch die Unsicherheit und Gegensätzlichkeit einer Zeit, in der viele ihren eigenen Standpunkt verloren hatten. Sie erlitetn den Spott und den Zorn einer jungen Generation, die keine glaubhaften Fundamente für ihr eigenes Denken vorfand.

Zu allen Zeiten folgten die Menschen diesem Lustspiel mit gebannter Anteilnahme.

Shakespeare benutzt die Traum- und Geisterwelt des nächtlichen Waldes zu einer märchenhaft überhöhten Darstellung der widersprüchlichen Kräfte dieses Lebens, und der Fehler, die die Menschen aneinander begehen. In der Handlung wandeln sich die dämonisch-zerstörerischen Kräfte zum Symbol einer heilenden, umschließenden Ordnung. Das Miterleben dieses Bühnenspiels soll dem Menschen jene Kräfte verleihen, die er zur Findung seines Standortes in seinem Alltag und in seiner Gesellschaft braucht.

Und dabei vergißt der weise Theatermann Shakespeare keinen Augenblick, daß es seine Pflicht ebenso wie das Recht des Publikums ist, Wirklichkeit und Phantasie, Wahrheit und Vergnügen miteinander zu verbinden.

Die nebenstehende „Bureau-Ordnung" ist nicht etwa ein witziger Einfall unserer Redaktion, sondern sie ist zusammengestellt aus verschiedensten Arbeitsbestimmungen und Betriebsordnungen von Manufakturen, Comptoirs und Amtsstuben aus den Jahren 1863 bis 1872. Nicht nur 100 Jahre, Welten trennen diese Bureau-Ordnung vom Betriebsverfassungsgesetz des Jahres 1972.

thyssenkrupp Corporate Archives

Bureau=Ordnung

Das Personal braucht jetzt nur noch an Wochentagen zwischen 6 Uhr vormittags und 6 Uhr nachmittags anwesend zu sein.
Es wird erwartet, daß alle Mitarbeiter ohne Aufforderung Überstunden machen, wenn es die Arbeit erfordert.

Der dienstälteste Angestellte ist für die Sauberkeit der Bureaus verantwortlich. Alle Jungen und Junioren melden sich bei ihm 40 Minuten vor Arbeitsbeginn und bleiben auch nach Arbeitsschluß zur Verfügung.

Während der Bureaustunden darf nicht gesprochen werden. Die Einnahme von Nahrung ist zwischen 11.30 Uhr und 12.00 Uhr erlaubt. Jedoch darf die Arbeit dabei nicht eingestellt werden.

Einfache Kleidung ist Vorschrift. Das Personal darf sich nicht in hellschimmernden Farben bewegen und nur ordentliche Strümpfe tragen. Überschuhe und Mäntel dürfen im Bureau nicht getragen werden, da dem Personal ein Ofen zur Verfügung steht. Aufgenommen sind bei schlechtem Wetter Halstücher und Hüte. Außerdem wird empfohlen, in Winterszeiten täglich 4 Pfund Kohle pro Personalmitglied mitzubringen.

Das Verlangen nach Tabak, Wein oder geistigen Getränken ist eine Schwäche des Fleisches und als solche allen Mitgliedern des Bureaupersonals untersagt.

Ein Angestellter, der Billardsäle und politische Lokale aufsucht, gibt Anlaß, seine Ehre, Gesinnung, Rechtschaffenheit und Redlichkeit anzuzweifeln. Weibliche Angestellte haben sich eines frommen Lebenswandels zu befleißigen.

Jeder Angestellte hat die Pflicht, für die Erhaltung seiner Gesundheit zu sorgen. Kranke Angestellte erhalten keinen Lohn. Deshalb sollte jeder verantwortungsbewußte Commis von seinem Lohn eine gewisse Summe zurücklegen, damit er bei Arbeitsunvermögen und bei abnehmender Schaffenskraft nicht der Allgemeinheit zur Last fällt. Ferien gibt es nur in dringenden familiären Fällen. Lohn wird für diese Zeit nicht bezahlt.

Jeder Angestellte hat die Pflicht, den Chef über alles zu informieren, was über diesen dienstlich oder privat gesprochen wird. Denken Sie immer daran, daß Sie Ihrem Brotgeber Dank schuldig sind. Er ernährt Sie schließlich.

Zum Abschluß sei die Großzügigkeit dieser neuen Bureau=Ordnung betont. Zum Ausgleich wird eine wesentliche Steigerung der Arbeit erwartet.

Thyssenkrupp Corporate Archives

thyssenkrupp Corporate Archives