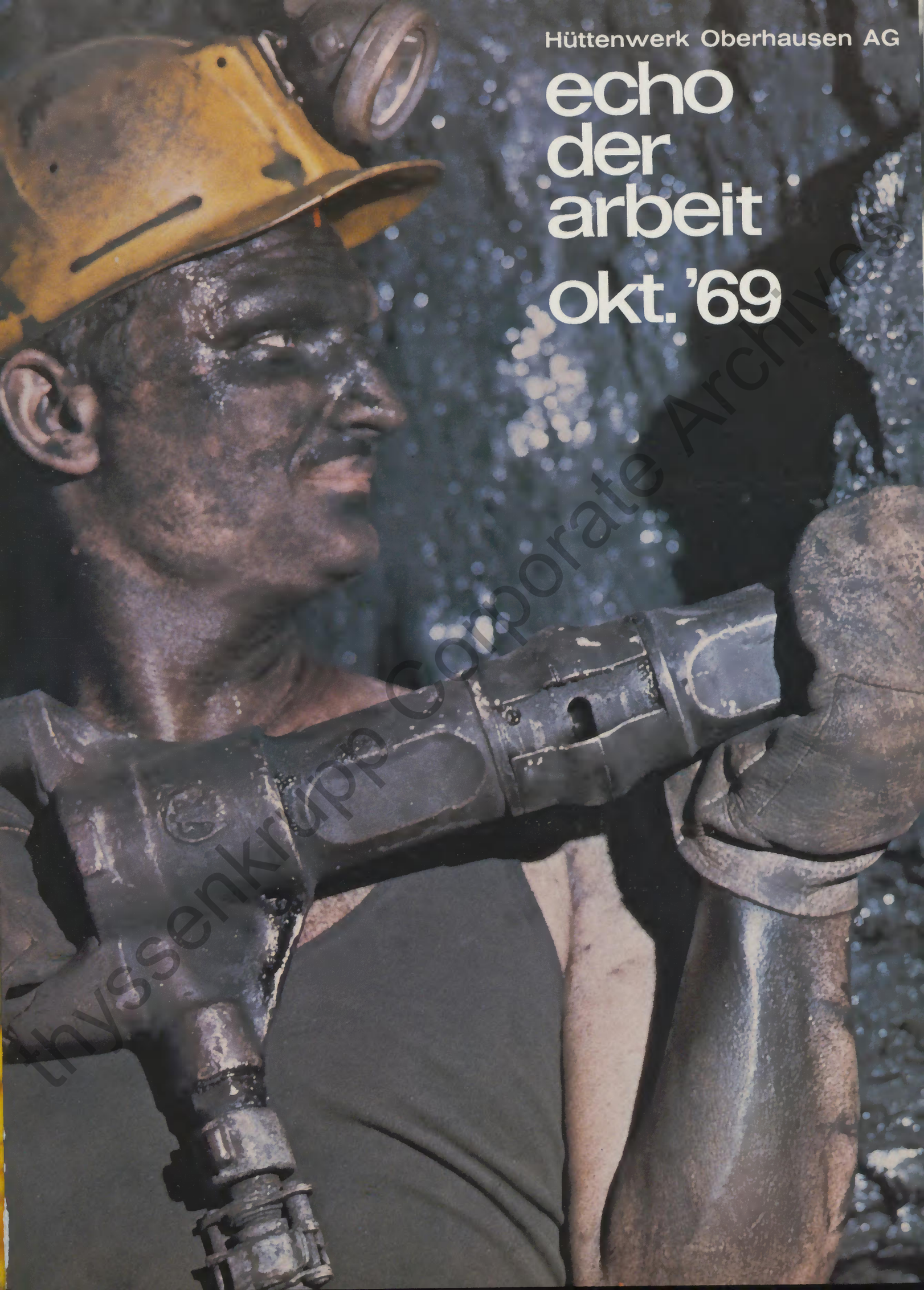
Hüttenwerk Oberhausen AG

echo der arbeit okt. '69



thyssenkrupp Corporate Archives

echo der arbeit okt. '69



Unser Titelbild ist — ebenso wie der Rücktitel — diesmal dem HOAG-Bergbau gewidmet, der in die Ruhrkohle AG eingegliedert wird. Das Farbbild von einem Hauer und die Impression von der Zeche Osterfeld auf unserem Rücktitel sind von Walter Steinbrink fotografiert worden.

echo der arbeit, Werkzeitschrift der Hüttenwerk Oberhausen Aktiengesellschaft

Verantwortlich: Direktor Friedrich Kübel

Redaktion: Adolf Knop
Mitarbeiter: Caren Straeter (Layout), Walter Steinbrink (Fotografie)

Anschrift der Redaktion:
42 Oberhausen, Essener Straße 66,
Telefon: (0 21 32) 24 68 44 47 sowie die Nebenanschlüsse 42 67 und 42 99

Druck bei VVA in Oberhausen (Rheinland)

inhalt

Abschied vom HOAG-Bergbau 3

Start in ein neues Bildungsprogramm 7

Lernen Erwachsene schlechter? 10

Zwischen Datenverarbeitung und Betrieb
Organisationsprogrammierer — ein neuer Beruf . . 10

Schiffe und alte Dokumente
Hanielsche Tresore geben ihre Schätze frei 12

Arbeitsrecht wurde bereinigt 15

Höhere Prämien für Verbesserungsvorschläge . . . 16

Überblick über Mitbestimmung
Biedenkopf-Kommission will in diesem Monat berichten 18

Rückblick in Bildern und Berichten 20

Lektüre — Kennzeichen lesenswert 22

Wer unter die Soldaten muß
Auch der Wehrpflichtige genießt soziale Sicherheit . 24

Gelesen — notiert 26

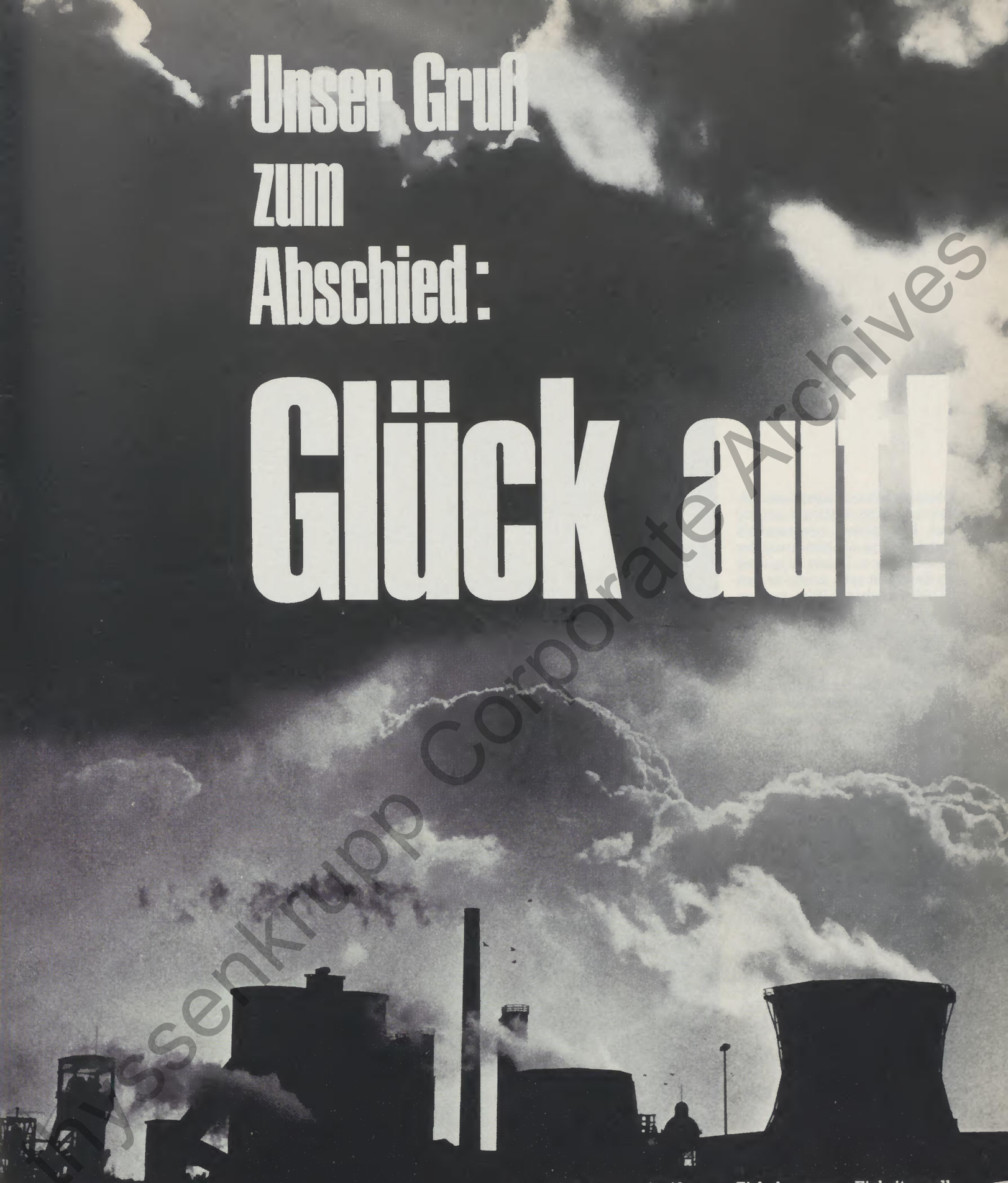
Kurz berichtet 26

Humor: Parkplatz-Probleme 27

thyssenkrupp Corporate Archives

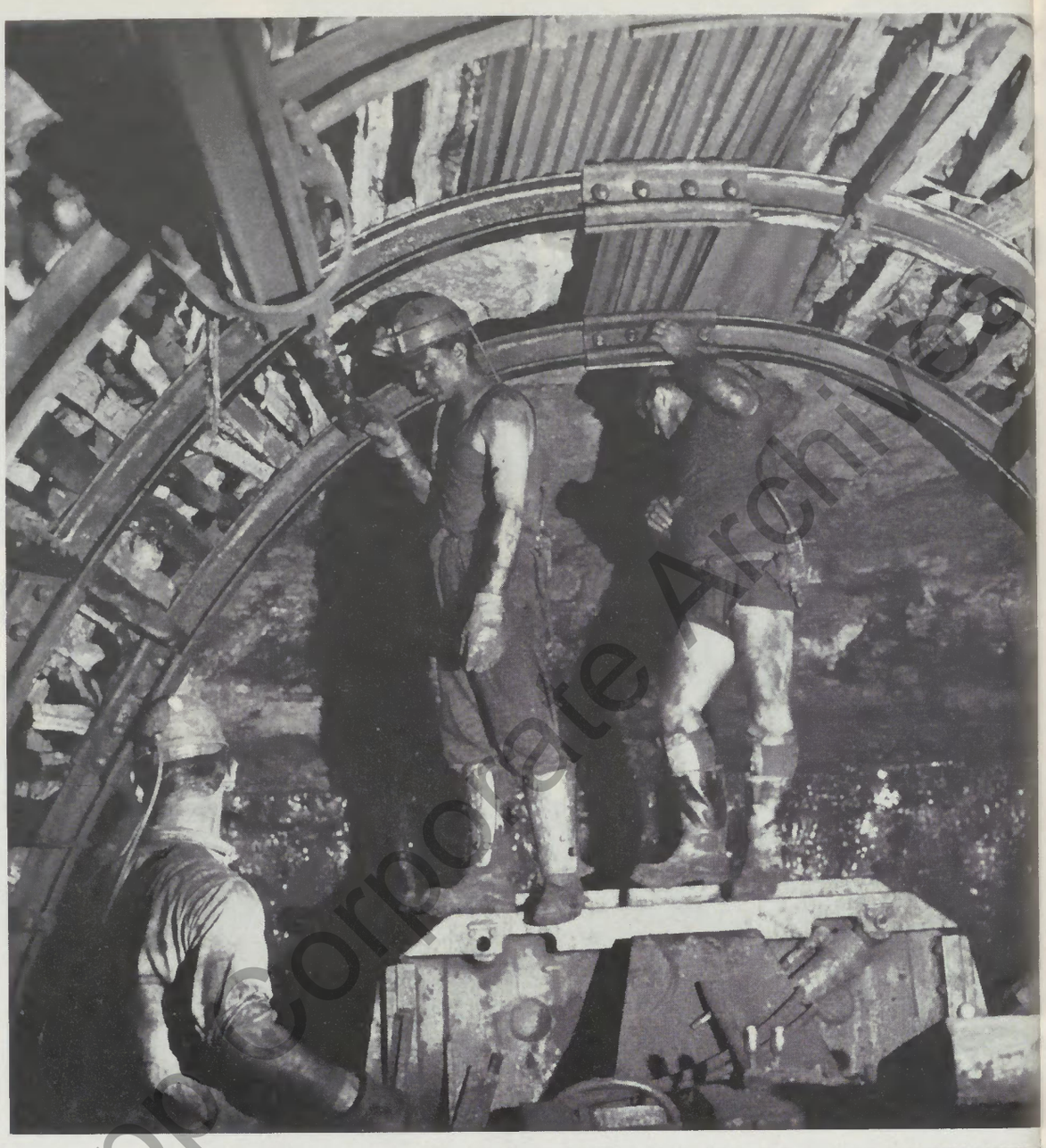
Unser Gruß zum Abschied:

Glück auf!



HOAG-Hütte und HOAG-Bergbau — in langjähriger Tradition verknüpft — gehen auseinander. Nach fast zwei Jahrhunderten gemeinsamen Weges, an den die Erinnerung in den folgenden Zeilen noch einmal wachgerufen werden soll, verbinden sich unsere Zechen in Osterfeld, Sterkrade und Bottrop mit 18 anderen Bergbaugesellschaften zur Ruhrkohle AG, die nach langen Geburtswehen am 27. November 1968 gegründet wurde. Der HOAG-Bergbau folgt dabei den Grundsätzen der wirtschaftlichen Vernunft, die diesen Zusammenschluß dringend gebot. Ziel der neuen Einheitsgesellschaft ist es, der seit Jahren andauernden Kohlenkrise an der Ruhr Herr zu werden und dem deutschen Steinkohlenbergbau seine Lebensfähigkeit zu sichern. Schwerpunkte werden dabei ein einheitliches Anpassungsprogramm sein sowie ▶

ThyssenKrupp Corporate Archives





intensive Rationalisierungsmaßnahmen, eine marktorientierte und bewegliche Absatzpolitik und vor allem die Sicherung der Arbeitsplätze. Dieser Weg wird beschwerlich sein, auch für den HOAG-Bergbau. Wir werden uns ihm weiterhin verbunden fühlen und rufen seinen Männern den Gruß der Kumpel zu: Glückauf!

Die Geschichte des Bergbaus der HOAG reicht zurück bis in die erste Hälfte des 19. Jahrhunderts. Damals hatten sich drei kleine Eisenhütten an der unteren Emscher zur „Hüttengewerkschaft und Handlung Jacobi, Haniel und Huyssen" zusammengeschlossen. Der erfreuliche Aufschwung dieses Unternehmens in den Friedensjahren nach 1815 wurde aber mehr und mehr überschattet von der wachsenden Schwierigkeit, ausreichende Mengen von Holzkohle für die Eisenverhüttung zu beschaffen.

Es lag nahe, das immer knapper werdende Holz durch Ruhrkohle zu ersetzen, die reichlich zur Verfügung stand, nachdem Franz Haniel 1834 durch das Niederbringen des Schachtes „Franz" in Schönebeck an der Essen-Mülheimer Grenze den Weg zum Schachttiefbau gewiesen hatte. Aus der Ruhrkohle einen brauchbaren Hüttenkoks zu gewinnen, gelang allerdings erst nach jahrzehntelangen Versuchen, an denen Franz Haniel maßgeblich beteiligt gewesen war, im Jahre 1849 auf der Friedrich-Wilhelms-Hütte in Mülheim.

Für den Ruhrkohlenbergbau bedeutet das Jahr 1849 einen Markstein in seiner Geschichte.

thyssenkrupp Corporate Archive



Der entscheidende Akt zu dem Vorhaben, den Bergbau an der Ruhr neu zu ordnen und in einer Gesamtgesellschaft zusammenzufassen, war die Unterzeichnung des Grundvertrages zum Vertragswerk der Ruhrkohle AG am 18. Juli dieses Jahres in Essen. In Anwesenheit des Bundeswirtschaftsministers Prof. Schiller, der nordrhein-westfälischen Minister Dr. Kassmann und Wertz, des Steinkohlebergbau-Beauftragten Dr. Woratz sowie des Aufsichtsrates und Vorstandes des neuen Unternehmens (Bild oben) gaben Beauftragte der Muttergesellschaften durch ihre Unterschriften deren rechtliche Zustimmung. Für die HOAG unterschrieben Vorstandsmitglied Bergassessor a. D. Kurt Weise (nebenstehendes Bild, Mitte) und das stellvertretende Vorstandsmitglied Dr. Helmut Kurrle (rechts im Bild). Dr. Heinz P. Kemper, der Aufsichtsratsvorsitzende der Ruhrkohle AG, bezeichnete das Zustandekommen der Einheitsgesellschaft in einer Ansprache als eine Gemeinschaftsleistung, die über eine Unternehmensfusion im üblichen Sinne weit hinausgehe. Bundeswirtschaftsminister Schiller erklärte namens der Bundesregierung, daß sie die Gründung einer Gesamtgesellschaft des Ruhrbergbaus als eine Voraussetzung für das Wiedererstehen eines leistungsfähigen Kohlenbergbaus im Revier ansehe.





Der von da an ständig steigende Bedarf an Kokskohlen ist eine der Hauptursachen für die stürmische Entwicklung des Ruhrkohlenbergbaus in der zweiten Hälfte des 19 Jahrhunderts gewesen.

Für die Hüttengewerkschaft und Handlung Jacobi, Haniel und Huyssen erwies es sich als ein glücklicher Umstand, daß in ihrem Bereich große Mengen verkokungsfähiger Kohle nachgewiesen werden konnten. Damit war die Möglichkeit gegeben, eine eigene Kohlenbasis zu errichten.

Auf Betreiben von Franz Haniel erwarb die Hüttengewerkschaft bereits im Jahre 1853 ihr erstes Grubenfeld, das zunächst den Namen „Königsberg“ und später „Oberhausen“ erhielt. Schon im Jahre 1857 konnte auf der Zeche Oberhausen die Förderung aufgenommen werden. Die Verkokung der geförderten Kohle erfolgte auf der Hütte.

Die günstige Entwicklung des Unternehmens nach 1870 verlangte gebieterisch eine Verbreiterung der Kohlenbasis. Als zweite Kohlenzeche nahm die Zeche Osterfeld im Jahre 1879 die Förderung auf. Im Jahre 1893 entstand auf der Zeche Osterfeld die erste Zechenkokerei; sie gestattete neben der Kokserzeugung die Gewinnung von Koksofengas und Kohlenwertstoffen. Von 1897 bis 1912 wurden in rascher Folge die Zechen Sterkrade, Vondern, Hugo Haniel und Jacobi abgeteuft.

Bei Ausbruch des ersten Weltkrieges besaß das Unternehmen, das im Jahre 1873 in eine Aktiengesellschaft mit dem Na-

thyssenKrupp Corporate Archives

men „Gutehoffnungshütte, Actienverein für Bergbau und Hüttenbetriebe“ umgewandelt worden war, im Oberhausener Raum sechs fördernde Schachtanlagen mit einer Tagesförderung von fast 13 000 t. Damit war das Unternehmen in die Lage versetzt, seinen gesamten Kohlen- und Koksbedarf aus eigener Erzeugung zu decken und darüber hinaus noch erhebliche Mengen auf den Markt zu bringen.

Der große Kohlenmangel nach dem ersten Weltkrieg ließ eine Ausweitung der Förderkapazität wünschenswert erscheinen. Im Jahre 1921 wurde deshalb mit dem Abteufen einer weiteren Schachtanlage, der Zeche Franz Haniel, begonnen. Ein Wasser- und Fließsandeinbruch im Jahre 1925 zerstörte jedoch den Schacht II der neuen Anlage und brachte, obwohl zum Glück keine Todesopfer zu beklagen gewesen waren, die Arbeiten zum Stillstand. Auf diesen Rückschlag folgte zu Beginn der dreißiger Jahre die Weltwirtschaftskrise, die das Unternehmen zu einschneidenden Rationalisierungsmaßnahmen zwang. Die Zechen Hugo Haniel, Oberhausen und Vondern wurden nacheinander stillgelegt. Die Zeche Sterkrade stellte Anfang 1933 ihre Förderung ein; der Grubenbetrieb wurde der Zeche Osterfeld angegliedert, während der Tagesbetrieb mit Betriebswerkstatt, Ausbildungswerkstatt, Kraftwerk und Teerdestillation weiterlief. Damit war die Förderung auf die beiden Großschachtanlagen Osterfeld und Jacobi konzentriert. Im Jahre 1938, dem letzten Jahre vor



Ausbruch des Zweiten Weltkrieges, betrug die arbeitstägliche Förderung der beiden Schachtanlagen rund 13 000 Tonnen.

Nach dem Zweiten Weltkrieg beschlagnahmte die Militärregierung im Dezember 1945 die Bergbaubetriebe und stellte sie unter alliierte Kontrolle. Zu diesem Zeitpunkt stand nur die Zeche Jacobi voll in Förderung. Die Zeche Osterfeld war 1944 durch einen Bombenangriff lahmgelegt worden. Die 1939 wiederaufgenommenen Abteufarbeiten auf der Zeche Franz Haniel hatten infolge der Kriegsereignisse nur langsame Fortschritte gemacht, so daß die Förderung erst im Jahre 1952 aufgenommen werden konnte.

Das Kontrollratsgesetz Nr. 27 (Entflechtungsgesetz) zwang die Gutehoffnungshütte, sich in drei Nachfolgegesellschaften aufzuspalten. Die eisenschaffenden Betriebe gingen 1947 auf die neugegründete Hüttenwerk Oberhausen Aktiengesellschaft über, während die eisenverarbeitenden Betriebe 1953 in der Gutehoffnungshütte Sterkrade AG aufgingen. Aus den Bergbaubetrieben entstand 1952 die Bergbau Aktiengesellschaft Neue Hoffnung. Ende 1959 schließlich wurde die „Bergbau AG Neue Hoffnung“ aufgelöst und in die „Hüttenwerk Oberhausen AG“ eingegliedert.

Gegenwärtig verfügt der HOAG-Bergbau über zwei fördernde Schachtanlagen, zwei Kokereien und drei Kraftwerke. Gegen Jahresende waren in der Verwaltung und den Betrieben des HOAG-Bergbaus insgesamt rund 8700 Arbeiter und Angestellte beschäftigt.

thyssenkrupp Corporate Archives

Start in ein neues Bildungsprogramm

Das bisher umfangreichste Bildungsprogramm unseres Unternehmens ist vor wenigen Wochen aufgenommen worden. Bei diesem Programm, zu dessen Verwirklichung das neue HOAG - Berufsbildungszentrum geplant und gebaut wurde, sind zwei Tatsachen von ganz entscheidender Bedeutung: Wohl zum ersten Mal hat ein Industrieunternehmen in der Bundesrepublik den Versuch zu einer gemeinsamen Initiative mit anderen öffentlichen Bildungseinrichtungen unternommen, und zwar mit der Volkshochschule und mit der Arbeitsgemeinschaft „Arbeit und Leben". Ferner ist bemerkenswert, daß der neue Lehrplan für die Weiterbildung der HOAG - Belegschaftsmitglieder einen umfassenden Katalog an Bildungsmaßnahmen bietet, bei dem ein wesentlicher Schwerpunkt die gezielte Grundausbildung für ungelernte Arbeitnehmer ist.

Das Grundausbildungsprogramm für Ungelernte, das in insgesamt sieben Stufen zum Ausbildungsstand eines Hüttenfacharbeiters führen soll, wird künftig bereits bei den Neueingestellten beginnen und sich bei ihnen fortsetzen, sofern Bildungswille und Bildungsfähigkeit vorhanden sind. Bisher fehlte es an einer planvollen Ausbildung der in der Produktion der in der Eisen- und Stahlindustrie eingesetzten Mitarbeiter.

Das sind die sieben Stufen der Ausbildung von ungelernten Mitarbeitern unserer Produktionsbetriebe: In der Stufe 1 werden neue und umgesetzte Mitarbeiter in ihren Arbeitsplatz eingewiesen; in der Stufe 2 folgt die auf den Arbeitsplatz bezogene Unterweisung; in den Stufen 3 bis 7 schließlich wird spezielles Fachwissen vermittelt, und zwar Kenntnisse in der Physik und in der Chemie, aus dem Fachrechnen und dem Fachzeichnen, der deutschen Sprache sowie der Werkstoffkunde und der Hüttenkunde.

Wer über eine mindestens dreijährige Praxis in der Hüttenindustrie verfügt, kann nach einer zweijährigen Ausbildung vor der Industrie- und Handelskammer Essen die Facharbeiterprüfung ablegen.

Der Lehrgang umfaßt neben der Vermittlung umfangreicher theoretischer Kenntnisse auch die von praktischen Fertigkeiten in der Metallbearbeitung. Während auf der einen Seite die Ausbildung zum Facharbeiter angestrebt wird — ungelernte oder angelernte Arbeiter werden systematisch zum Facharbeiter ausgebildet — ist die Weiterbildung der Facharbeiter auf der anderen Seite zu einer zwingenden Notwendigkeit geworden. Hier kommt das zur Geltung, was im allgemeinen mit Mobilität und Anpassung umschrieben wird: Einmal erlerntes Fachwissen genügt heute nicht mehr. So kann Bildung auch nur im Sinne von ständiger Weiterbildung verstanden werden, die sich am Leistungsprinzip unserer Gesellschaft orientiert.

Für die Weiterbildung der Facharbeiter sieht das BBZ-Programm zunächst fünf Lehrgänge vor, die sich mit Starkstromtechnik, Elektrotechnik, Fernmeldetechnik, mit dem genauen Messen und dem Umgang mit Meßwerkzeugen sowie mit Hydraulik beschäftigen werden. In diesen Lehrgängen sollen die Teilnehmer ihr Fachwissen vertiefen und auf den neuesten Stand bringen. Je nach der Thematik werden besonders die Gegebenheiten im Betrieb berücksichtigt.

Ein Grundlehrgang für Mitarbeiter der Abteilung Verkehr dient zur Vorbereitung auf weitere Lehrgänge — wie zum Beispiel den Werksbahnbetriebsmeisterlehrgang — und zur Nachwuchsauswahl. Der Teilnehmerkreis für diesen Lehrgang gruppiert sich vornehmlich aus Mitarbeitern der Bereiche Eisenbahnbauabteilung und Eisenbahnwerkstatt.

Selbstverständlich ist auch die Schulung der unteren Führungskräfte im Programm des Berufsbildungszentrums berücksichtigt worden. In einem Seminar werden Gruppenführer und Vorarbeiter auf ihre Führungsaufgaben vorbereitet. Zu den Themen gehören die richtige Einführung am Arbeitsplatz und die Arbeitsunterweisung. Ziel dieser Schulung ist es, bei den Mitarbeitern größeres Verantwortungsbewußtsein und mehr Verständnis für den richtigen Arbeitsablauf zu wecken.

Über unternehmensbezogene Probleme informiert ein zweitägiges Meisterseminar. Außerdem ist eine Diskussion über arbeits- und betriebspsychologische Fragen vorgesehen, die mit einem gegenseitigen Erfahrungsaustausch abschließt. Der

ThyssenKrupp Corporate Archives

Start in ein neues Bildungsprogramm

erste Tag des Meisterseminars befaßt sich mit der Aus- und Weiterbildung bei der HOAG sowie mit der Produktionsstruktur des ATH-Konzerns. Am zweiten Tage werden die Teilnehmer mit dem System der Mitbestimmung in der HOAG vertraut gemacht.

Eine andere Form der Weiterbildung sind die Betriebsgespräche der Meister. Hier soll in Zusammenkünften über alle aktuellen Fragen des Arbeits- und Sozialrechts und der Mitbestimmung informiert werden. Themen dieser Betriebsgespräche, die in Form von Sonderveranstaltungen stattfinden, sind „Die gesetzliche Mitbestimmung und ihre Anwendung bei der HOAG" sowie „Der Lohn-Rahmen-Tarifvertrag in der werklichen Praxis". Anmeldungen für diese Veranstaltungen werden — wie üblich — schriftlich durch die Betriebsabteilungen an die Abteilung Aus- und Fortbildung eingereicht.

Die Weiterbildung der kaufmännischen und technischen Führungskräfte ist vornehmlich auf die Bereiche der Datenverarbeitung, Betriebsabrechnung und Organisation ausgerichtet. So ist „Der Ausbau des betrieblichen Rechnungswesens vom Kontroll- zum Planungsinstrument" ein Thema, das im Seminar für Grundlagen neuzeitlicher Kostenrechnung besprochen wird.

Ein Seminar für Netzplantechnik richtet sich besonders an Ingenieure und Sachbearbeiter aus den Bereichen Betriebswirtschaft, Datenverarbeitung, Organisation und Verkauf. In diesem Zusammenhang soll ein gesondertes Informationsgespräch den Führungskräften einen Einblick in das UNIVAC-System geben. Den Abschluß bildet ein dreitägiges Seminar im BBZ über die „Einführung in die elektronische Datenverarbeitung", das einen ersten Überblick in die Problematik der EDV gibt.

Umfassend ist das Programm, das zur Weiterbildung der kaufmännischen und technischen Angestellten aufgestellt worden ist. Es beginnt mit einem Seminar zur Einführung in wirtschaftliche Zusammenhänge, das insgesamt zehn Stunden dauern wird.

Neu ist der Beruf des Organisationsprogrammierers, der aus dem Berufszweig der Datenverarbeitung hervorgegangen ist. In einem einjährigen Lehrgang können Angestellte Kenntnisse in der Datenverarbeitung, Programmierung, Mathematik und Betriebswirtschaftslehre erwerben. Nach Abschluß des Lehrgangs im Berufsbildungszentrum und einem entsprechenden Vorbereitungslehrgang kann vor der IHK Solingen die Prüfung als Organisationsprogrammierer abgelegt werden.

Ein Sonderlehrgang „Englisch für Operateure" soll den in der Datenverarbeitung Beschäftigten die fachliche Terminologie in Englisch vermitteln. Dieser Lehrgang richtet sich speziell an die Operateure innerhalb der Abteilung Datenverarbeitung und Systemplanung.

In einem Arbeitskreis, der die Interessenkonflikte in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft aufgreift, sollen die Teilnehmer mit den gesellschaftspolitischen Problemen unserer Zeit vertraut gemacht werden. Verschiedene Referenten werden zu den anstehenden Themen sprechen, die in diesem Arbeitskreis diskutiert werden sollen.

Wem das Weiterbildungsprogramm des Berufsbildungszentrums noch nicht genügend Auswahl bieten sollte, kann sich an den Hinweisen auf berufsnahe Kurse und ausgewählte Veranstaltungen aus dem Programm der Volkshochschule Oberhausen orientieren. Die Hinweise sind dem Programm des BBZ angegliedert worden.

Wer sich auf den Abschluß der Hauptschule vorbereiten möchte, kann das in einem einjährigen Kursus der Abendhauptschule nachholen. Das Abschlußzeugnis der Hauptschule ist von praktischer Bedeutung für viele Arten der späteren beruflichen Fortbildung. Für die Prüfung bei Berufsaufbauschulen, Frauenfachschulen, Schwesternschulen, zweijährigen Handelsschulen, Technikerschulen und Ingenieurschulen wird das Abschlußzeugnis der Hauptschule verlangt.

Eine andere Form, sich Kenntnisse von den technischen Möglichkeiten in der modernen Industriegesellschaft und den verschiedenen Gebieten der Technik anzueignen, bieten die Dokumentarfilme über Industrie und Technik. Gesondert davon will ein Industriefilm-

thyssenkrupp Corporate Archives

Seminar einen Überblick über die neuesten Tendenzen und Entwicklungen im deutschen Industriefilm geben. Dieses Seminar findet an drei Tagen im Auditorium der Stadthalle Oberhausen statt.

In einer Reihe von Sonderveranstaltungen, die in Verbindung mit der Volkshochschule Oberhausen zusammengestellt wurden, werben allgemein interessierende Vorträge für einen zahlreichen Besuch im Auditorium des Berufsbildungszentrums. Die Reihe der Sonderveranstaltungen wird eingeleitet von einem Vortrag des Präsidenten des Deutschen Volkshochschulbundes, Professor Dr. Helmut Becker (Berlin). Er spricht zu dem Thema: „Wie können Staat, Wissenschaft und Gesellschaft den Anforderungen der ständigen Weiterbildung in der Industriegesellschaft von morgen gerecht werden?“ Für den Rahmen, den das Programm des Berufsbildungszentrums der HOAG aufstellt, ist dieses Thema gewiß mehr als nur eine sinnvolle Einleitung. Es könnte dazu anregen, für mehr Verständnis und Interesse auf dem Gebiet der Ausbildung und der ständigen Weiterbildung zu werben.



Um dem anspruchsvollen Bildungsprogramm der HOAG gerecht werden zu können, ist das neue Berufsbildungszentrum mit den besten und modernsten Einrichtungen ausgestattet worden. Ein Beispiel dafür ist der im Bild rechts gezeigte Übungsraum für Schreibtechnik. Alle Arbeitsplätze dieses Raumes können vom Lehrertisch aus einzeln gesteuert werden

thyssenkrupp Corporate Archives

Lernen Erwachsene schlechter?

Mancher denkt mit Grausen an seine Schulzeit zurück. Nur wenige verbinden damit eine liebe Erinnerung an fröhliches Lernen und ständig gute Schulnoten. Was den meisten aus ihrer Schulzeit am lebendigsten im Bewußtsein steht, sind weniger erfreuliche Erlebnisse. Sicherlich hat man vieles erlernt. Aber die tiefsten Eindrücke, die geblieben sind, schaden dem inzwischen zum Erwachsenen herangereiften Mitbürger und Arbeitnehmer mehr, als sie ihm nützen. Das zeigt sich, wenn die Älteren im Zeichen der beruflichen Aus- und Fortbildung wieder auf die Schulbank müssen. Dann denken sie alle an ihre Schulzeit zurück. Wie war das damals?

Man machte im Rechnen dauernd Fehler, und nach Ansicht des Lehrers beherrschte man die deutsche Sprache stets unvollkommen — ganz zu schweigen von der Rechtschreibung. Man hatte eine zu kleine Blase, weil man auch während des Unterrichts einmal „mußte"; man hatte keine Manieren, weil man sich in der Pause austoben wollte, und war desinteressiert, wenn man den sterbenslangweiligen Biologieunterricht über die Sumpfdotterblume (die irgendwo einen Stempel haben soll) durch witzige Bemerkungen interessanter machen wollte. Nicht zu vergessen sind auch die häufigen Versicherungen von Lehrern, daß aus einem bei solcher Arbeitshaltung wohl nichts Rechtes werden würde.

Alles in allem: Diese Erwachsenen, die heute wieder auf die Schulbank müssen, stecken voller Minderwertigkeitsgefühle. Sie verkünden das zwar nicht lauthals. Aber wer Augen hat zu sehen, der sieht es ihren Mienen an, und wer Ohren hat zu hören, der spürt es in ihren Unterhaltungen. Hinzu kommt eine Reihe von Vorurteilen, die seit Jahren in schöner Regelmäßigkeit bei allen möglichen Gelegenheiten breitgetreten oder in altklugen Aufsätzen wiederholt werden:

1. Mit zunehmendem Alter lernt der Mensch schwerer!
2. Mit zunehmendem Alter wird der Mensch vergeßlicher!
3. Junge Menschen können besser „etwas behalten" als ältere Menschen.
4. Menschen über 40 gehören zum geistigen Schrott!

Mit diesem dummen Geschwätz muß einmal endgültig aufgeräumt werden. Ein namhafter Psychologe hat durch Untersuchungen nachgewiesen, daß die grundlegenden Fähigkeiten des Lesens, Schreibens und Rechnens vom Erwachsenen sehr viel schneller erworben werden können als vom Kind. Eine andere Untersuchung zeigt, daß Erwachsene eine Fremdsprache nicht langsamer lernen als

Zwischen Datenverarbeitung und Betrieb

Organisationsprogrammierer — das ist ein neuer und interessanter Berufsweg bei der HOAG. In einem einjährigen Lehrgang, der im September in unserem Berufsbildungszentrum begann, werden gegenwärtig 25 technische und kaufmännische Angestellte für diesen Beruf ausgebildet. Die 25 Bewerber sollen künftig in den verschiedenen Abteilungen wie z. B. der Auftragsbearbeitung, der Qualitätswirtschaft, den Personalabteilungen, der Arbeitsvorbereitung oder der Finanzabteilung die Kontaktfunktion zur Abteilung Datentechnik und Systemplanung wahrnehmen. Dabei sollen sie

thyssenkrupp Corporate Archives

Schuljungen. Grundsätzlich kann in jedem Alter alles gelernt werden. Das, was den Lernvorgang hemmen könnte, sind jene trüben Erinnerungen an die Schulzeit, die aber mehr auf ein Versagen des Lehrers alter Schule zurückzuführen sind. „Es ist beruhigend zu wissen", schreibt Prof. Helmut Becker vom Institut für Bildungswesen der Max-Planck-Gesellschaft in Berlin, der sich mit diesem Problem eingehend beschäftigt hat, „daß Versuche mit Personen im Alter zwischen 17 und 74 Jahren ergeben haben, daß Schwankungen in der Gedächtnisleistung — entgegen einem weit verbreiteten Vorurteil — nicht in erster Linie altersabhängig sind."

Besonders interessant sind hier Untersuchungen über die Lernfähigkeit von Schülern und Erwachsenen, die gezeigt haben, daß die mündlichen Leistungen der Untersuchungspersonen mit zunehmendem Alter abnehmen, während sich die schriftlichen Leistungen etwa auf demselben Niveau bewegen. Ferner ist festgestellt worden, daß Erwachsene sehr viel besser lernen, wenn sie den Rhythmus des Lernens selbst bestimmen können. Es hängt also sehr wesentlich davon ab, in welcher Weise es dem Lehrer gelingt, Hemmungen und Lernsperren zu lösen, die durch Lebenserfahrungen und eingebildete Minderwertigkeitsgefühle die Lernwilligkeit vergiftet haben.

Sicher ist, daß der Erwachsene auf andere Weise zu guten Lernerfolgen kommt als der jugendliche Schüler. Erwachsene lernen gut und dauerhaft, wenn sie zum Lehrstoff selbst kritisch Stellung nehmen können. Arbeitsgemeinschaften und Diskussionen sind daher besonders geeignete Unterrichtsformen. Das reine Vorbeten des Lehrstoffes dagegen ist höchstens dazu angetan, die alte, vielleicht sogar verhaßte Schulatmosphäre wieder lebendig werden zu lassen. Welche Stimmungen bei dem erwachsenen Schüler damit heraufbeschworen werden, läßt sich denken.

Sind die Anfangshemmungen bei dem Erwachsenen jedoch erst einmal überwunden und hat er seine ersten Lernerfolge erlebt, ist in den meisten Fällen der böse Bann gebrochen. Eine Kettenreaktion des guten Willens, des Lerneifers ist ausgelöst. Nicht wenige, die auf diese Weise neu an das Lernen herangeführt wurden, scheinen das erste Mal in ihrem Leben im Lernen so etwas wie ein „Erfolgsvertrauen" zu entwikkeln. Es gibt viele Beispiele für dieses Lernerwachen nach langer Zeit der mutlosen oder verzagten Resignation. In einem Großbetrieb entschloß sich eine Gruppe von 40jährigen, die nicht einfache Prüfung des Bilanzbuchhalters abzulegen. Sie schafften es. Und andere Mitarbeiter, denen es auf Grund ungünstiger Zeitverhältnisse nicht möglich gewesen war, einen Gehilfenbrief zu erwerben, legten die Prüfung mit Erfolg als fast 40jährige ab. Tatsächlich: Es ist gar nicht so schwer zu beweisen, daß das Wort vom „Schon zu alt zum Lernen" nicht stimmt. Mit einer Portion Selbstvertrauen lernt man in den Vierzigern genausogut wie in seiner Jugend. Nur muß man es auf andere Weise tun.

Harald Raschke

---

allenfalls selbst kleine Programme erstellen können.

Wie sieht nun diese Ausbildung aus? An zwei Nachmittagen in der Woche wird in den Unterrichtsfächern EDV-Organisation, Programmieren, betriebswirtschaftliche und mathematische Grundlagen unterrichtet.

Dazu sind von der „Gesellschaft für angewandte Datentechnik" in Düsseldorf Lehrkräfte verpflichtet worden. Lehrstoffe und Ausbildungsplan wurden in Zusammenarbeit mit den Abteilungen Datenverarbeitung und Systemplanung sowie Aus- und Fortbildung abgestimmt und festgelegt. Auch die Möglichkeit einer Abschlußprüfung ist gegeben, und zwar vor der Industrie- und Handelskammer in Solingen. Vorher müssen die Prüflinge jedoch einen speziellen Vorbereitungslehrgang abgeschlossen haben, so daß sie unter anderem in der Lage sind, eine geschlossene Aufgabe zu programmieren.

Da sich wohl kaum ein Berufszweig in den letzten Jahren so sprunghaft entwickelt hat wie die Datenverarbeitung, haben wir uns für die Frage interessiert, welche Zukunftsaussichten der neue Beruf des Organisationsprogrammierers hat. Das haben wir ermittelt: Organisationsprogrammierer stellen ein wichtiges Bindeglied zwischen der Datenverarbeitung und dem Betrieb dar. Aus der berufsbezogenen Kenntnis ihres Arbeitsbereiches sollen sie in der Lage sein, mit den EDV-Fachleuten unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange und Gegebenheiten ein sachgerechtes Gespräch zu führen. Diese Funktion wird künftig in der Bedeutung noch wachsen. Hier sei hingewiesen auf das Schlagwort von der „Aktualisierung der Daten", womit die sofortige Erfassung sämtlicher sich ändernder Daten aller Arbeits- und Aufgabenbereiche des Unternehmens zu verstehen ist.

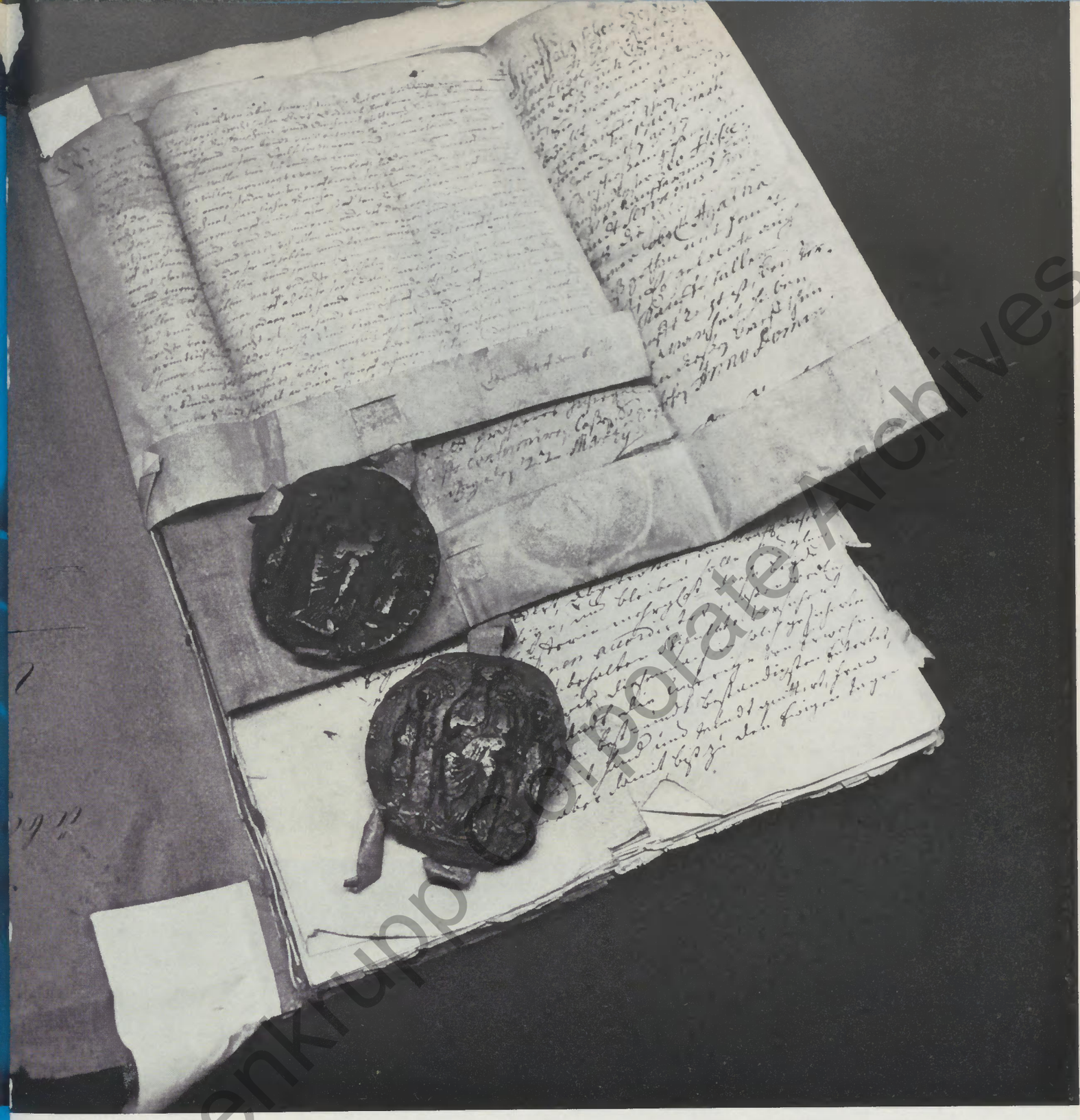
thyssenkrupp Corporate Archives



SCHIFFE UND ALTE DOKUMENTE

Hanielsche Tresore geben ihre Schätze frei

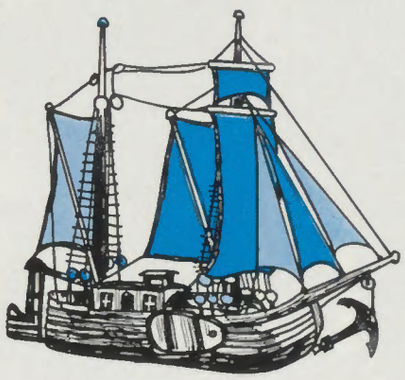
thyssenkrupp Corporate Archives



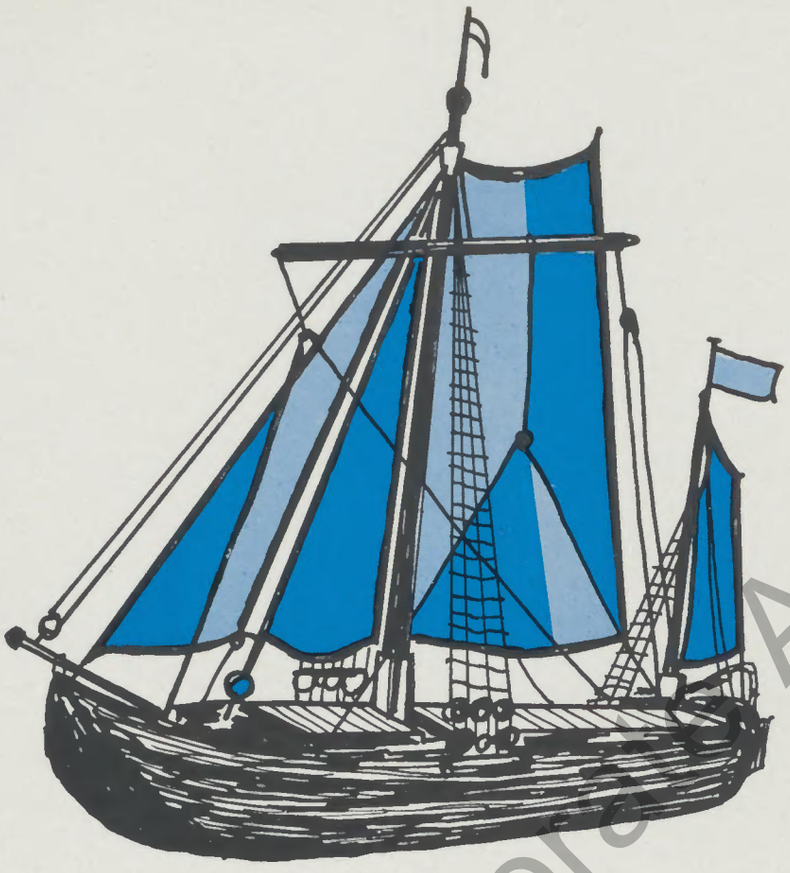
thyssenkrupp Corporate Archives

Über Generationen schlummerten sie in der Verborgenheit der Kellergewölbe. Als sie dann vor einigen Monaten ans Tageslicht befördert wurden, sorgten sie prompt für eine kleine Sensation: die Dokumente des Pioniers der Ruhrindustrie und Stammvaters der Hüttenwerk Oberhausen AG — Franz Haniel. Sein Name ist eng verknüpft mit Schiffahrt, Bergbau und Eisengewinnung in unserem Lande und bis auf den heutigen Tag in der Gesellschaft Franz Haniel und Cie. erhalten geblieben.

Das altehrwürdige „Packhaus" im Ruhrorter Hafen, 1779 Geburtsstätte des Mannes, der mit dem Zusammenschluß der Hütten „Gute Hoffnung", „St. Antony" und „Neu Essen" das älteste Montanunternehmen des Reviers gründete, zeugt noch heute vom überragenden Tatgeist und Wagemut seiner einstigen Erbauer und Bewohner.



Wen wundert es, daß gerade an diesem Ort, wo die Erinnerung so lebendig geblieben ist, jetzt die Schätze aus den Tresoren den Interessenten zugänglich gemacht werden. In Vitrinen und auf Regalen ruhen die Zeugen der Vergangenheit: Urkunden aus Ziegenleder mit großen, grünen Siegeln, ein 1756 von Friedrich dem Großen unterzeichneter Vertrag, der es dem Großvater Franz Haniels, Jan Willem Noot, gestattete,



außerhalb des Festungsbereiches Ruhrort zu bauen, eine „Acta" der Kohlenkaufmannschaft, „betreffend die Knechte- und Pferdelöhne" aus der Zeit um 1833 sowie zahlreiche Modelle aus den Kindertagen der Rheinschiffahrt und Entwurfszeichnungen zur Errichtung einer Werft. Von dieser Werft auf den damaligen Inseln im Ruhrorter Hafen lief übrigens im Jahre 1830 der erste in Deutschland fertiggestellte Passagier- und Frachtdampfer, die „Stadt Mainz", vom Stapel.

Neben den historischen Stücken hängen die Zeichen der Gegenwart in Form von großflächigen Fotos mit Motiven aus den verschiedenen Wirtschafts- und Unternehmensbereichen. Es fehlen auch nicht die Schiffschronometer, der Maschinentelegraph oder das maßstabsgetreue Modell des Rhein-Transportmittels unserer Tage: das Schubboot mit Leichtern.

Der Aufbau des kleinen Museums steckt noch in den Anfängen. Zu umfangreich ist das Material, das noch gesichtet werden muß. Schon heute zeichnet es sich ab, daß ein Raum nicht ausreicht, alle Kostbarkeiten aufzunehmen. So werden deshalb zur Zeit im „Packhaus" zwei weitere Räume frei gemacht und renoviert, die dann — mit Vitrinen bestückt — wertvolle Teile des Archivs beherbergen sollen. Hier sollen unter anderem auch die Nachbildungen der Dampfer „Großherzog Leopold" und „Graf von Paris", die bereits Mitte des 18. Jahrhunderts Marksteine in der deutschen Schiffbaugeschichte setzten, aufgestellt werden.



thyssenkrupp Corporate Archives

Arbeitsrecht wurde §bereinigt

Ein kaum überschaubarer Wust von tarif- und arbeitsvertraglichen Vereinbarungen sowie von gesetzlichen Bestimmungen — so bot sich von jeher für den Laien das Bild vom Kündigungsrecht. Dieses Durcheinander, das sich vor allem in nicht zu rechtfertigenden Unterschieden zwischen Arbeitern und Angestellten auswirkte, ist jetzt im wesentlichen beseitigt worden. In einer Sitzung zum Abschluß der Legislaturperiode hat der Bundestag im Sommer dieses Jahres ein „Gesetz zur Änderung des Kündigungsrechtes und anderer arbeitsrechtlicher Vorschriften" beschlossen, das am 1. September in Kraft getreten ist.

Im folgenden geben wir einen Überblick über die wichtigsten Bestimmungen des neuen Gesetzes, das vor allem Änderungen von Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes und des Bürgerlichen Gesetzbuches, der Gewerbeordnung und des Handelsgesetzbuches umfaßt.

Zuerst die Änderungen des Kündigungsschutzgesetzes. Das in diesem Gesetz bisher festgelegte Schutzalter von 20 Jahren ist mit dem 1. Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz auf 18 Jahre herabgesetzt worden. Ferner wird der Schutz aller Arbeitnehmer vor Verschlechterung der Arbeitsbedingungen erheblich verstärkt. Bei einer betriebsbedingten Kündigung kann der gekündigte Arbeitnehmer jetzt vom Arbeitgeber eine schriftliche Kündigung für die Sozialauswahl verlangen.

Damit soll erreicht werden, daß der Arbeitnehmer in die Lage versetzt wird, die Aussichten für eine Kündigungsschutzklage besser einschätzen zu können.

Weiter ist der Schutz vor Verschlechterung der Arbeitsbedingungen durch Änderungskündigung verbessert worden. Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und bietet zugleich die Fortsetzung zu geänderten Bedingungen an, kann der Arbeitnehmer dieses Angebot unter dem Vorbehalt annehmen, daß die Vertragsänderung nur dann Gültigkeit hat, wenn die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial gerechtfertigt ist.

Diesen Vorbehalt muß der Arbeitnehmer innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen, erklären. Der Arbeitnehmer ist also nicht mehr gezwungen, zwischen der Hinnahme der Kündigung oder der Annahme der geänderten Bedingungen zu wählen, sondern kann gegen die Änderung klagen, wenn er den Vorbehalt erklärt hat. Wird dann die Änderung der Arbeitsbedingungen vom Gericht für sozialwidrig erklärt, treten die alten Arbeitsbedingungen wieder ein.

Eine weitere Änderung betrifft die Abfindung. Zwar ist die Abfindung grundsätzlich bis zu zwölf Monatsverdiensten festzusetzen. Sie erhöht sich jedoch für ältere Arbeitnehmer nach dem 50. Lebensjahr und mit 15 Jahren Betriebszugehörigkeit auf 15 Monatsverdienste und vom 55. Lebensjahr und 20 Jahren Betriebszugehörigkeit an auf 18 Monatsverdienste. Dabei spielt es keine Rolle, ob das

thyssenkrupp Corporate Archives

Höhere Prämien für Verbesserungsvorschläge

Nachdenken bei der HOAG lohnt sich künftig noch mehr als bisher! Die Erklärung für diese Behauptung: Der Vorstand hat einer beachtlichen Erhöhung der Prämien für betriebliche Verbesserungsvorschläge zugestimmt. Damit beträgt die mögliche Höchstprämie bei einer Prämiierung nach dem Punktsystem statt bisher 624 DM jetzt 1248 DM. Auch die Mindestprämie für Verbesserungsvorschläge ist angehoben worden, und zwar von 50

Arbeitsrecht wurde bereinigt

Arbeitsverhältnis auf Antrag des Arbeitnehmers aufgelöst wurde.

Mit dem 1. Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz ist schließlich auch der Kündigungsschutz auf leitende Angestellte ausgedehnt worden. Danach gelten die Kündigungsvorschriften auch für Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Angestellte, die zur Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind. Hier bedarf jedoch der Antrag des Arbeitgebers auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses keinerlei Begründung.

Sämtliche Änderungsvorschriften über ordentliche und außerordentliche Kündigung sind durch das neue Gesetz einheitlich und ausschließlich im Bürgerlichen Gesetzbuch zusammengefaßt worden. Die bisherigen Vorschriften außerhalb des BGB, insbesondere in der Gewerbeordnung und im Handelsgesetzbuch, wurden damit aufgehoben. Die neuen Kündigungsvorschriften im BGB gelten sowohl für kaufmännische, technische und andere Angestellte als auch für alle Arbeiter.

Die Kündigungsfrist für Angestellte beträgt nach wie vor sechs Wochen zum Schluß eines Kalendervierteljahres. Sie kann durch Vertrag auf einen Monat zum Monatsende verkürzt werden. Für Arbeiter beträgt sie grundsätzlich zwei Wochen. Sie verlängert sich auf einen Monat zum Monatsende (bzw. zwei Monate zum Monatsende oder drei Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres), wenn das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen fünf Jahre (bzw. 10 oder 20 Jahre) bestanden hat. Beschäftigungszeiten vor Vollendung des 35. Lebensjahres werden jedoch nicht mitgerechnet, so daß die verlängerten Kündigungsfristen erst vom 40. Lebensjahr an Bedeutung gewinnen.

Kürzere Kündigungsfristen für Angestellte und Arbeiter können durch Tarifvertrag vereinbart werden. Ferner behalten kürzere Fristen in bereits bestehenden Tarifverträgen Geltung, soweit sie sich auf Angestellte und auf Arbeiter unter 40 Jahren erstrecken. Für Arbeiter über 40 Jahre mit mindestens fünf Jahren Betriebszugehörigkeit gelten auch gegenüber bestehenden Tarifverträgen die längeren Kündigungsfristen. Für Aushilfsarbeitsverhältnisse bis zu drei Monaten Dauer können kürzere Fristen auch in Einzelverträgen vereinbart werden.

Einheitlich für die Arbeitsverhältnisse aller Angestellten und aller Arbeiter ist das Recht zur fristlosen Kündigung geregelt worden. Eine solche Kündigung kann verlangt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Dabei müssen jedoch alle Umstände des Einzelfalles berücksichtigt und die Interessen beider Vertragsteile abgewogen werden. Eine fristlose Kündigung kann nach der neuen Vorschrift nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen, nachdem dem Kündigenden die entscheidenden Tatsachen bekannt wurden. Weiter muß der Kündigende dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund schriftlich mitteilen.

Zur besseren Übersicht haben wir auf der Seite 17 die tarif- und arbeitsvertraglichen Kündigungsfristen unseres Bereiches in einer Tabelle den neuen grundsätzlichen Bestimmungen gegenübergestellt.

thyssenkrupp Corporate Archive

DM auf 60 DM. Voraussetzung für diese Prämienerhöhung waren neue Bewertungs-Richtlinien, die vom Bewertungsausschuß im Sommer dieses Jahres ausgearbeitet und vom Vorstand nach eingehender Prüfung genehmigt worden waren.

Das neue Bewertungssystem, das dann angewendet wird, wenn eine Bewertung nach dem Ersparnisprinzip (hier gibt es 10 % der errechneten Ersparnis als Prämie) nicht möglich ist, garantiert eine differenziertere und damit bessere Beurteilung der eingegangenen Vorschläge. Das ist vor allem damit erreicht worden, daß man die Skala der Beurteilungsnoten von „gering", „mittel", „hoch" und „sehr hoch" um die neue Note „mittel bis hoch" ergänzt hat. Ferner ist die einzelne Punktbewertung höher angesetzt worden.

Die Bilanz des betrieblichen Vorschlagswesens bei der HOAG hat übrigens ergeben, daß im ersten Halbjahr 1969 für 115 anerkannte und abschließend bearbeitete Vorschläge insgesamt 14 465 DM an Prämien ausgeschüttet wurden. Aufgrund der jetzt vorgenommenen Prämienerhöhung ist im zweiten Halbjahr 1969 eine wesentlich höhere Summe zu erwarten, und zwar nicht nur wegen höherer Prämienbeträge, sondern auch wegen des gestiegenen Interesses an dieser wichtigen betrieblichen Einrichtung.

Gegenüberstellung der Kündigungsfristen

nach dem

Manteltarifvertrag für Arbeiter:	HOAG-Arbeitsvertrag:	1. Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz:
		Das Schutzalter ist darin von 20 auf 18 Jahre herabgesetzt worden.
Innerhalb der ersten 4 Wochen ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zum Schichtwechsel.	Innerhalb der ersten 4 Wochen ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zum Schichtwechsel.	Mindestkündigungsfrist 2 Wochen.
Von der 5. Woche an 14 Tage Kündigungsfrist.	Von der 5. Woche an mit vierwöchiger Kündigungsfrist.	Bei 5 Jahren Betriebszugehörigkeit und nach Vollendung des 40. Lebensjahres Kündigungsfrist 1 Monat zum Monatsende.
Nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit 3 Wochen Kündigungsfrist.		Bei 10 Jahren Betriebszugehörigkeit und nach Vollendung des 45. Lebensjahres Kündigungsfrist 2 Monate zum Monatsende.
		Nach Erreichen des 55. Lebensjahres und 20jähriger Betriebszugehörigkeit Kündigungsfrist 3 Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres.
Manteltarifvertrag für Angestellte:		
6 Wochen zum Ende eines Kalendervierteljahres.	Für Tarifangestellte, die seit 1960 in die HOAG eingetreten sind, 3 Monate zum Monatsende.	Die Kündigungsfrist für Angestellte beträgt 6 Wochen zum Schluß eines Kalendervierteljahres. Mindestkündigungsfrist einzelvertraglich 1 Monat zum Monatsende (§ 622 BGB, neue Fassung).
Vereinbarung von Probezeit bis zu längstens 3 Monaten zulässig; während der Probezeit Kündigungsfrist von 1 Monat zum Monatsende.	Für AT-Angestellte 6 Monate zum Monatsende, mit Ausnahme besonderer vertraglicher Kündigungsfristen.	Für ältere Angestellte gelten weiterhin die Bestimmungen des Gesetzes über die Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 9. 7. 1926.
		Der Kündigungsschutz ist auch auf leitende Angestellte ausgedehnt worden.

thyssenkrupp Corporate Archives

Überblick über Mitbestimmung



Biedenkopf-Kommission will in diesem Monat berichten

Der Vorsitzende der von der Bundesregierung eingesetzten Mitbestimmungskommission, Prof. Kurt Biedenkopf (Bochum), hat angekündigt, daß seine Kommission den abschließenden Bericht spätestens Ende Oktober der Bundesregierung vorlegen wird. Er hat jedoch Auskünfte über die bisherigen Ergebnisse strikt abgelehnt.

Prof. Biedenkopf berichtete über den Umfang der bisherigen Beratungen. Diesen habe die Kommission eine wesentliche Bedeutung beigemessen. Mit 55 Personen — 33 aus dem Montan- und 22 aus dem BVG-Bereich (Betriebsverfassungsgesetz) — habe sie bei den Hearings Gespräche geführt. Nur einer der Eingeladenen habe abgelehnt.

In den Gesprächen, so betonte Prof. Biedenkopf, habe sich gezeigt, daß eine große Bereitschaft bestehe, offen über die Probleme der Mitbestimmung zu sprechen. Befürchtungen, daß den Interviews die Substanz fehlen könnte, hätten sich als grundlos erwiesen. Man habe allerdings die Fragen sehr gut vorbereitet und nicht zuletzt deshalb eine Fülle zusätzlicher Informationen bekommen. Es habe sich auch erwiesen, daß die gezielte Befragung nach Fakten schnell zu einer Ent-Ideologisierung bei den Gesprächen geführt habe.

Aus dem Montan-Bereich hat die Kommission Vorstandsvorsitzende, Arbeitsdirektoren, Aufsichtsratsvorsitzende, deren Stellvertreter und Betriebsratsvorsitzende gehört. Sie kamen aus elf verschiedenen Unternehmen, bei deren Auswahl man versucht habe zu „streuen", um einen möglichst guten Überblick zu bekommen. Jede einzelne Anhörung habe etwa zwei bis drei Stunden gedauert.

Die 22 Vertreter aus dem BVG-Bereich, die man in sieben Sitzungen gehört habe, seien nicht so breit gefächert gewesen, sagte Prof. Biedenkopf. Zusätzlich hat die Kommission dann noch 1407 Fragebogen an alle Unternehmen des Montan-Bereiches sowie an die Unternehmen verschickt, die nach den Vorstellungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes in die qualifizierte Mitbestimmung einbezogen werden sollen. 81,2 Prozent seien bis zum internen Stichtag zurückgekommen. Das sei ein erstaunlich hohes Ergebnis und zeige ebenfalls eine erhebliche Bereitschaft zur Kooperation und zur Unterstützung der Kommission bei ihrer Arbeit. Dabei sei der Rückfluß der Fragebogen aus Unternehmen des Montan- und des BVG-Bereichs sowie von Vorstandsvorsitzenden, Aufsichtsratsvorsitzenden, Betriebsratsvorsitzenden und Arbeitsdirektoren ungefähr gleich groß.

Wie Prof. Biedenkopf mitteilte, dienten die Fragebogen lediglich der quantitativen Auswertung, die Anonymität bleibe streng gewahrt. Selbstverständlich würden jedoch die Ergebnisse der Anhörungen beim Abschlußbericht im Vordergrund stehen. Die persönlichen Gespräche seien ertragreicher gewesen, weil sie auch Gelegenheit zu Rückfragen geboten hätten. Ferner wies Prof. Biedenkopf darauf hin, die Fragebogen hätten keine Gelegenheit zur „Abstimmung" für oder gegen die Mitbestimmung gegeben, weil es keine Wertungsfragen, sondern Faktenfragen gewesen seien.

Als generelle Tendenz aller Befragungen nannte Prof. Biedenkopf ein außerordentlich starkes Bemühen um Sachlichkeit. Die Werturteile seien bekannt, die Kommission habe wissen wollen, wie sie sich in der Praxis bewahrheiten. Deshalb habe man auch alle Gäste gebeten, nur über Fakten zu berichten. Dabei habe man ein breites Spektrum der Einstellung zu den verschiedenen Problemen gefunden.

Nicht befaßt hat sich die Kommission nach Angaben von Prof. Biedenkopf mit eventuell möglichen Alternativen zur Mitbestimmung. Das sei nicht die Aufgabe der Kommission. Entsprechend ihrem Auftrag gehe es um Erfahrungen mit der Mitbestimmung. Die Kommission habe bei den Anhörungen den Eindruck gehabt, das Thema Mitbestimmung werde als ein gesellschaftspolitisches Anliegen erster Klasse anerkannt. Weil offenbar alle Beteiligten es so sähen, bestände auch die große Bereitschaft zur Mitarbeit.

Für den weiteren Gang der Arbeit gab Prof. Biedenkopf folgenden Abriß: Die Kommission wird noch zu einer mehrtägigen Klausurtagung zusammenkommen, um die erste Rohfassung des Berichts zu diskutieren. Das Ergebnis dieser Sitzung soll dann in die zweite Fassung eingearbeitet werden, die auf einer einwöchigen Klausurtagung zur Debatte stehen soll. Bis auf einige redaktionelle Änderungen, so meinte Prof. Biedenkopf, werde der Bericht nach diesen Beratungen dann fertig sein.

Mit Nachdruck erklärte Prof. Biedenkopf, daß eine frühere Fertigstellung des Berichts nicht möglich gewesen wäre. Die große Schwierigkeit bestehe darin, die neun Kommissionsmitglieder — alle sind Professoren — während des Semesters mehrere Tage zusammenzubekommen. Zu keinem Zeitpunkt habe man jedoch taktische Überlegungen angestellt, die auf die Bundestagswahl bezogen gewesen seien. Die Mitbestimmung, so meinte Prof. Biedenkopf, sei wohl kein Problem, das nach einer Bundestagswahl seine Bedeutung verliere.

thyssenkrupp Corporate Archives

Rückblick in Bildern und Berichten

„Das Gespräch mit den Arbeitern Ihres Werkes war für mich hochinteressant und aufschlußreich", erklärte Bundesarbeitsminister Katzer, der im September im Rahmen eines Informationsbesuchs die HOAG besichtigte. Das Programm, das mit einem gemeinsamen Essen im Werksgasthaus eingeleitet wurde, führte den Minister auch durch die Werksanlagen. Arbeitsdirektor Kübel (dritter von links), der den Minister (Bildmitte) zusammen mit den Vorstandsmitgliedern Professor Dr. von Bogdandy und Dr. Kürten sowie dem 1. Betriebsratsvorsitzenden Stappert und dessen Stellvertreter Böhmer auf dem Rundgang durch das Werk begleitete, erläuterte dem prominenten Gast aus Bonn unter anderem die modernen Einrichtungen im neuen Berufsbildungszentrum. Hier zeigte sich Minister Katzer besonders beeindruckt. In einem offenen Gespräch mit mehreren Arbeitern, die im BBZ umgeschult werden, konnte sich Katzer von der Notwendigkeit dieser hervorragenden Einrichtung überzeugen.



Die Belegschaft der HOAG hat sich weiter verstärkt. Am 21. August trafen in Oberhausen 56 Jugoslawen ein, die von uns unter Vertrag genommen wurden. Mit ihnen kam Blagoje Petrovic, der Leiter des jugoslawischen Arbeitsamtes in Vranje, von dem die Arbeiter vermittelt worden waren. Er überzeugte sich an Ort und Stelle zusammen mit Albano Jusufi, einem Abgeordneten des Serbischen Landtages, und einer Dolmetscherin von der ordnungsgemäßen Unterbringung seiner Landsleute. Unser Bild zeigt Personaldirektor Dr. Alfred Heese und Betriebsrat Hans Meier zusammen mit den jugoslawischen Gästen und unseren neuen Arbeitern.



thyssenkrupp Corporate Archives



Auch in diesem Jahr fuhren unsere neuen gewerblichen Lehrlinge im September für drei Wochen ins Sauerland, um sich auf das Berufsleben vorzubereiten. 64 Jungen, darunter fünf aus Gelsenkirchen, nahmen an der Übergangsschulung teil, die in der Jugendherberge Neuastenberg stattfand. Das Hauptziel hieß: Einführen in die Gemeinschaft. Das wurde erreicht mit gemeinsamen Wanderungen, mit Sport und mit einem vorbereitenden Unterrichtsprogramm (unser Bild). Dabei wechselten Normschriftübungen mit Fachkunde und Zeichnen. Berufskundliche Filme führten in die Welt der Arbeit ein, und ein Lehrgang über Erste Hilfe rundete das Programm ab. Abgeschlossen wurde die Übergangsschulung mit einer Prüfung, deren Ergebnis die Mühen rechtfertigte.

Über die „Psychologischen Eignungsuntersuchungen als Hilfsmittel für Personalentscheidungen“ und über „Stoffffluß und das Erzeugungsprogramm der Hüttenwerk Oberhausen AG“ wurden Werkstudenten und Praktikanten der HOAG im September während eines Abschiedsabends im Werksgasthaus informiert. Die Studenten hatten während der Semesterferien in unserem Werk gearbeitet und dabei einen Einblick in die Vielschichtigkeit eines Industriebetriebes gewonnen. Die Zusammenkunft im Werksgasthaus bot Gelegenheit zu einer informativen Aussprache und Diskussion. Die verschiedenen Anregungen, die an diesem Abend aus dem Kreis der Studenten kamen, sollen beim späteren Einsatz von Werkstudenten und Praktikanten berücksichtigt werden.





In einer Feierstunde im Werksgasthaus wurden am 1. September 65 technische und 39 kaufmännische Lehrlinge zum Antritt ihrer Lehre begrüßt (Bild links). Ausbildungsleiter Dipl.-Ing. Bruno Kaempf wies in seiner Begrüßungsrede auf die Bedeutung dieses Tages hin, an dem „die beruflichen Weichen für das weitere Leben gestellt werden“. Der amtierende Betriebsratsvorsitzende Bernhard Böhmer unterstrich die Worte von Ausbildungsleiter Kaempf und wies darauf hin, daß das BBZ als beispielhafte Einrichtung im Raum der EWG fortan den Lehrlingen zur verstärkten Weiterbildung zur Verfügung stehe. Danach wurden die Lehrverträge überreicht.

ThyssenKrupp Corporate Archives



Deutsches Panorama

Die Hoch-Zeit der Ferien ist vorbei. Den Urlaubern bleibt die Erinnerung an geruhsame oder auch abwechslungsreiche Ferientage. Zur bleibenden Erinnerung seien an dieser Stelle zwei Bücher empfohlen: „Schwarzwald und Bodensee" (aus der Reihe „Die deutschen Lande"), Umschau-Verlag, 96 S., DM 11,80; und „Deutschland im Luftbild", Umschau-Verlag, 192 Bild- und 32 Textseiten, DM 29,80.

Mit verlegerischem Niveau hat sich der Umschau-Verlag der Aufgabe gestellt, in Bild (vorzügliche Auswahl, Betonung des Brauchtums) und Text (knapp, aber informativ) landschaftliche Schönheiten als ein deutsches Panorama vorzustellen. Das geschieht bei den Teilporträts wie auch bei den interessanten Luftbildern aus Süden, Westen und Norden. Der Osten fehlt. Leider. Er liegt hinter einer Mauer aus Beton und Stacheldraht . . .

Moppel-Satire

Michail Bulgakow: Hundeherz. Luchterhand, 159 S., DM 12,80. Ein herrenloser Hund führt ein echtes Hundeleben. Bis eines Tages sich ein Wohltäter der getretenen Kreatur erbarmt: ein Herr Professor nimmt sich des Vierbeiners an. Doch Moppel, den Hund, erwartet eine Überraschung: Der Professor experimentiert mit ihm, pflanzt ihm ein Menschenherz ein. Doch das Experiment geht schief. Zum „guten Schluß" erhält Moppel wieder das Herz, das ihm zusteht: eben ein Hundeherz. Eine gekonnte, zielsichere Satire des russischen Autors, dessen Lektüre eine Parabel auf Diktatur in Politik und Gesellschaft darstellt. Ein gescheites, ironisches Buch.

LEKTÜRE

Ein Stück vom Mond

R. Bradbury: Das Böse kommt auf leisen Sohlen, und Ian Wallace: Der große Croyd, M. von Schröder-Verlag, je DM 10,—.

Der MvS-Verlag nimmt sich mit Liebe und Sorgfalt eines Lieblingsgenres an: des Science-Fiction-Romans. Doch anders als in der Massenware der Utopie werden in dieser neuen Serie Autoren mit literarischem Niveau vorgestellt: Es macht Spaß, mit ihnen in eine phantastische Welt vorzudringen und sozusagen auch ein „Stück vom Mond" mitzubekommen, auf dem die beiden USA-Lunauten am 2. Juli umherspazierten.



Stichworte zu den beiden genannten Romanen: In eine irreal-reale Welt, in der die unglaublichsten Dinge passieren, führt Bradbury. Das „Böse" beherrscht eine amerikanische Kleinstadt. Terror des Unfaßlichen. — Fast noch „toller" geht es bei Wallace zu: Croyd, Nachfahre des 007-Agenten Bond, wandert von Gehirn zu Gehirn, während sein Körper von fremden Spionen geraubt worden ist. Da wird's gruselig . . .



Gesang im Freien

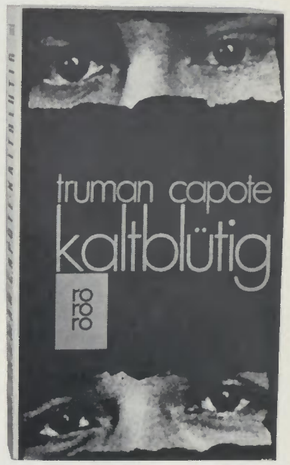
Alexander Eliot: Love Play, eine Romankomödie. Karl Rauch Verlag, 255 S., DM 18,—. Ein neckisches, frivoles Spiel um die Liebe: Das ist dieser heitere, unbeschwerte Roman, meist in Dialogform gefaßt, des ehemaligen „Time"- und „Life"-Mitarbeiters Eliot. Seine Prosa-Heldin: die Gesanglehrerin Ellen, die nicht nur mit einer schönen Stimme, sondern ebenfalls mit einem großen Herzen und einem hübschen Körperchen ausgerüstet ist. Wen wundert's, wenn ihr das sogenannte starke Geschlecht zu Füßen liegt? — Unterhaltungslektüre mit „Pfiff".

Buntes Allerlei

Einiges Empfehlenswerte aus Taschenbuch- und preisgünstigen Angeboten soll abschließend genannt werden. Beginnen wir mit zwei bibliophilen Bändchen aus der Reihe „Buchers Miniaturen": „Hochzeit" (Bd. 16) und „Hunde" (Bd. 18, je DM 9,80). Diese erfolgreiche Reihe beweist auch mit diesen beiden Ausgaben exquisit-exklusiven Geschmack in Gestaltung und Inhalt. Es ist eine wahre Freude, in ihnen zu blättern und sich an den kostbaren Farbaufnahmen zu ergötzen. —



Für Foto-Fans und jene, die es noch werden wollen, die sich einfangen lassen wollen vom Reiz des „Bildermachens", all denen sei Herbert Rittlingers „Jedenfalls bessere Bilder — Ein Ratgeber für Fotofreunde" empfohlen (dtv 586, DM 3,80). Der Globetrotter und Kamera-Experte gibt unzählige Tips für den täglichen Umgang mit der Kamera. — Bernt Engelmann, bekannt geworden durch seinen Bestseller „Meine Freunde — die Millionäre" bleibt seinen „Freunden" treu: nur sind's diesmal die Manager, die großen Bosse („Meine Freunde — die Manager, Ein Beitrag zur Erklärung des deutschen Wunders", dtv 584, DM 3,80). Engelmann plaudert amüsant und temperamentvoll über die Krupp- und Reusch-Familie, über Thyssen, Springer, Franz Josef Strauß, Nordhoff, Berthold Beitz, Franz Haniel, Oetker und Rudolf Münemann u. a. Fürwahr, eine Prominenten-Fundgrube! — Einer der besten „dokumentarischen" Krimis, die je geschrieben wurden: Truman



Capotes „Kaltblütig" (auch als Film Extra-Klasse! Erschienen als rororo-Taschenbuch Bd. 1176/77, DM 3,80). Eine minuziöse Beschreibung einer unbeschreiblichen Bluttat zweier junger Männer. Ein Psychogramm zweier Mörder. Fesselnd, elegant geschrieben. *HJL*

Kennzeichen Lesenswert

Das sollten Sie wissen



Ein Arbeitnehmer, der auf Grund der Wehrpflicht zum Wehrdienst einberufen wird, behält seine soziale Sicherheit. Das wird durch eine ganze Reihe von Gesetzen gewährleistet, die seit Einführung der Bundeswehr erlassen worden sind. Sie schützen den Arbeitsplatz und sichern die sozialen Ansprüche des Wehrpflichtigen und seiner Familienangehörigen.

Nach dem Arbeitsplatzschutzgesetz bleibt auch nach der Einberufung zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrübung das Arbeitsverhältnis bestehen. Der Arbeitnehmer — dieser Begriff umfaßt Angestellte, Arbeiter sowie Lehrlinge, Praktikanten und Volontäre — bleibt Angehöriger seines Betriebes. Nach der Entlassung aus der Bundeswehr lebt das ruhende Arbeitsverhältnis mit all seinen Rechten und Pflichten wieder auf. Ein befristetes Arbeitsverhältnis wird jedoch auf Grund des Wehrdienstes nicht verlängert, sondern endet zum vorgesehenen Zeitpunkt.

Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis wegen des Wehrdienstes nicht kündigen. Dieser Kündigungsschutz wird nur durch das Recht zur Kündigung aus wichtigen Gründen eingeschränkt, wie zum Beispiel bei einer Unterschlagung oder einem Diebstahl. Der zum Wehrdienst Einberufene selbst kann das Arbeitsverhältnis stets unter den gesetzlichen oder tariflichen Bedingungen kündigen. Ebenso ist eine Auflösung des Arbeitsvertrages in gegenseitigem Einvernehmen möglich.

Erhält der Arbeitnehmer Sachbezüge aus dem Arbeitsverhältnis, so müssen sie auf Verlangen auch während des Wehrdienstes weitergewährt werden. Eine vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Wohnung darf nicht gekündigt werden. Das gilt nicht nur für Wehrpflichtige mit Familie, sondern auch für Alleinstehende, wenn sie den Wohnraum während ihrer Abwesenheit aus besonderen Gründen benötigen.

Der Arbeitnehmer, der nach dem Wehrdienst die Arbeit in seinem alten Betrieb wieder aufnimmt, darf wegen seiner Abwesenheit keine Nachteile in beruflicher oder betrieblicher Hinsicht haben. Die Zeit des Grundwehrdienstes oder einer Wehrübung muß voll auf die Berufs- und Betriebszugehörigkeit angerechnet werden. Damit ist sichergestellt, daß dem Arbeitnehmer bestimmte Rechte, die von der Dauer der Berufs- oder Betriebszugehörigkeit abhängen, wie zum Beispiel die Einstufung in Lohntarifgruppen, die Dauer des Urlaubs oder die Kündigungsfristen, nicht geschmälert werden.

Der Jahresurlaub des Wehrpflichtigen kann vom Arbeitgeber für jeden vollen Kalendermonat des Wehrdienstes um ein Zwölftel gekürzt werden. Der hiernach noch zustehende Erholungsurlaub muß auf Verlangen des Arbeitnehmers vor der Einberufung gewährt werden. Hat der Wehrpflichtige vor seiner Einberufung den ihm zustehenden Urlaub nicht oder nicht vollständig erhalten, muß der Arbeitgeber den Resturlaub nach Beendigung des Wehrdienstes geben. Endet das Arbeitsverhältnis während des Wehrdienstes, so muß der nicht gewährte Urlaub abgegolten werden. In der Zeit seines Wehrdienstes bei der Bundeswehr erhält der wehrpflichtige Soldat für jedes volle Vierteljahr der Dienstzeit vier Werktage Erholungsurlaub.

Ein Arbeitnehmer, der zu einer Wehrübung von nicht länger als drei Tagen einberufen wird, ist in dieser Zeit von der Arbeit freizustellen. Das Arbeitsentgelt muß weitergezahlt werden.

Der soziale Schutz des Wehrpflichtigen umfaßt auch die Kranken-, die Arbeitslosen- und die Rentenversicherung. Die gesetzliche Krankenversicherung des pflichtversicherten Arbeitnehmers bleibt während des Wehrdienstes bestehen. Der Beitrag (in Höhe eines Drittels des zuletzt geleisteten Beitrags) wird vom Bund weitergezahlt. Auch bei freiwillig Versicherten leistet der Bund den Beitrag an die Träger der Krankenversicherung. Während des Wehrdienstes ruht lediglich der Anspruch des Versicherten auf Krankenhilfe, da der Wehrpflichtige in dieser Zeit freie Heilfürsorge durch die truppenärztliche Versorgung erhält. Dagegen muß die Familienhilfe für die Angehörigen von der Krankenkasse in vollem Umfang weitergewährt werden. Beiträge des Wehrpflichtigen für eine private Krankenversicherung werden im Rahmen der Unterhaltssicherung erstattet. Das gilt auch für Zusatzversicherungen neben der gesetzlichen Krankenversicherung.



Der wehrpflichtige Arbeitnehmer ist auch gegen spätere Arbeitslosigkeit versichert. Die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zahlt der Bund. Bei Arbeitslosigkeit nach der Entlassung aus der Bundeswehr kann Unterstützung beim bisher zuständigen Arbeitsamt beantragt werden.

Auch in der Rentenversicherung besteht ein lückenloser Versicherungsschutz. Der Wehrpflichtige bleibt für die Dauer des Wehrdienstes in der gesetzlichen Rentenversicherung, wenn er vor seiner Einberufung bereits in der Arbeiterrentenversicherung, der Angestelltenversicherung oder der knappschaftlichen Rentenversicherung versichert war. Die Beiträge zur Rentenversicherung trägt ebenfalls der Bund. Freiwillig Versicherte können ihre Versicherung während des Wehrdienstes fortsetzen und sich die Beiträge im Rahmen der Unterhaltssicherung erstatten lassen.

Bei einer bestehenden zusätzlichen betrieblichen oder überbetrieblichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung darf der Wehrpflichtige durch seine Einberufung keine Nachteile erleiden. Der Arbeitgeber muß für eine solche Versorgung die vollen Beiträge weiterentrichten, erhält sie jedoch auf Antrag vom Bund zurückerstattet. Zur Sicherung des eigenen Lebensunterhalts und des Lebensbedarfs seiner Familie hat der Wehrpflichtige außerdem Anspruch auf zahlreiche weitere Leistungen. So können unter bestimmten Voraussetzungen Verdienstausfallentschädigungen, Mietbeihilfen und -zuschüsse sowie Ersatz für vertragliche Aufwendungen geleistet werden. Zu diesen Sonderleistungen zählen unter anderem Aufwendungen für Lebensversicherungen, Haftpflicht- und Kraftverkehrsversicherungen, Bausparverträge und Prämiensparverträge. Der Bund ersetzt diese Aufwendungen jedoch nur, wenn sie aus dem Einkommen des Wehrpflichtigen nicht gedeckt werden können und wenn die vertraglichen Verpflichtungen bereits zwölf Monate vor der Einberufung bestanden haben. Neben seinem Wehrsold erhält der Wehrpflichtige während der Dauer seiner Dienstzeit Verpflegung, Unterkunft, Dienstbekleidung und Heilfürsorge frei.

Harald Klinger

Wer unter die Soldaten muß...

Auch der Wehrpflichtige genießt soziale Sicherheit

Bundesarchiv
Bundesarchiv Coblenz

Gelesen – notiert

Berufliche Förderung: Rund 50 000 Arbeitnehmer lassen sich zur Zeit beruflich fördern. Wie aus einer statistischen Erhebung der Bundesanstalt für Arbeit hervorgeht, nehmen rund 41 000 Männer und 8300 Frauen an der beruflichen Förderung teil. Den stärksten Zulauf verzeichnen die Schulungsveranstaltungen für technische Berufe (13 000), für Metallberufe (9500) und für Büro- und Verwaltungsberufe (9000). Die meisten Männer interessieren sich für die technischen, die meisten Frauen für die Büroberufe.

Ein Blick auf die Altersgliederung zeigt, daß die Zahl der Teilnehmer an der beruflichen Förderung mit zunehmendem Alter abnimmt. Die stärkste Gruppe ist die der 25- bis 35-jährigen (über 20 000). Ihr folgt die Gruppe der 20- bis 25jährigen, dann die der 35- bis 45-jährigen und schließlich die der über 45jährigen (etwas über 3000). Unter 20 Jahren sind 4100 Teilnehmer.

In fast 37 000 Fällen ist die Bundesanstalt für Arbeit die alleinige Kostenträgerin der beruflichen Förderung. Bei 2500 Schulungsteilnehmern kommt die Bundesanstalt zusammen mit anderen Stellen für die Kosten auf, während in rund 10 000 Fällen andere Stellen allein die Finanzierung übernehmen. Die Hälfte der geförderten Arbeitnehmer nimmt an Schulungsveranstaltungen teil, die länger als ein Jahr dauern.

Arbeitsmarkt: Nach einer neuen Untersuchung des Forschungsinstituts der Bundesanstalt für Arbeit über die Arbeitsmarktentwicklung 1969 und die Perspektiven für den Arbeitsmarkt 1970 wird das Bruttosozialprodukt im laufenden Jahr real um fast sieben Prozent größer sein als im Vorjahr: Im Jahresdurchschnitt sind annähernd eine halbe Million oder fast zwei Prozent Personen mehr beschäftigt als 1968. Die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer wird den Durchschnittswert von 1968 sogar um rund 560 000 oder zweieinhalb Prozent übersteigen. Die Zahl der Arbeitslosen wird im Jahresdurchschnitt auf etwa 180 000 gegenüber 313 000 im vergangenen Jahr zurückgehen.

Ausländische Arbeitnehmer: Eine Repräsentativerhebung der Bundesanstalt für Arbeit über die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer vom Herbst 1968 untersuchte auch die Wohnverhältnisse der Ausländer. Die Ergebnisse zeigen, daß drei Fünftel der männlichen und beinahe drei Viertel der weiblichen Ausländer privat wohnen. Nur ein Drittel der Männer und ein Viertel der Frauen lebten in den von Betrieben bereitgestellten Unterkünften, zum überwiegenden Teil in Wohnheimen und in einigen Fällen in Werkswohnungen.

Rehabilitation: Die Vermittlungsstellen und Fachdienste der Bundesanstalt für Arbeit wurden im vergangenen Jahr von rund 100 400 behinderten Personen wegen einer beruflichen Eingliederung in Anspruch genommen. Über 67 000 Einzelfälle konnten abschließend bearbeitet werden. Das waren über 20 Prozent mehr als 1967. Bemerkenswert ist der hohe Anteil an jungen Rehabilitanten unter 25 Jahren, der in den letzten Jahren gut ein Viertel aller abgeschlossenen Einzelfälle betrug.

Rentner-Mitgliedschaft: Ein versicherungsberechtigter Rentner kann einer Kranken-Ersatzkasse beitreten, wenn er ihr vor Erreichen der Altersgrenze als freiwilliges Mitglied angehört hat. Die Ersatzkasse kann die Mitgliedschaft nicht mit der Begründung ablehnen, nach ihrer Satzung gehörten Rentner nicht zu den beitrittsberechtigten Personen. Diese Entscheidung traf jetzt der Dritte Senat des Bundessozialgerichts in Kassel in einem Rechtsstreit der Deutschen Angestellten-Krankenkasse und einer Allgemeinen Ortskrankenkasse. Dabei ging es um die Frage, bei welcher der beiden Krankenkassen eine Rentnerin als Mitglied geführt werden sollte. Der Senat wies die Revision der Deutschen Angestellten-Krankenkasse gegen das Urteil eines Landessozialgerichts als unbegründet zurück. In seiner Entscheidung bekräftigte das Gericht den bereits vom früheren Reichsversicherungsamt anerkannten Grundsatz, daß Versicherungsberechtigte dem Versicherungsträger beitreten dürfen, dem sie angehört hätten, wenn sie versicherungspflichtig wären. Da pflichtversicherte Rentner laut Gesetz der Ersatzkasse angehörten, bei der sie vor Erreichen der Altersgrenze versichert waren, müsse dasselbe auch für die freiwillig versicherten Rentner gelten. (Aktz.: 3 RK 75/68)

Gelsendraht kam zur WU

Unser Gelsenkirchener Werk ist mit Wirkung vom 1. Oktober 1969 an die Westfälische Union AG in Hamm verpachtet worden. Die WU gehört innerhalb der Thyssen-Gruppe zum Bereich der Niederrheinischen Hütte AG, die bereits eng mit der HOAG zusammenarbeitet.

Der Pachtvertrag vereinigt bei der Westfälischen Union die gleichgelagerten Interessen von WU und Gelsendraht auf den Gebieten des gezogenen Drahtes und der Drahtverarbeitung. Dadurch bieten sich neue Möglichkeiten zur Rationalisierung in der Fertigung und im Vertrieb. Der engere Anschluß von Gelsendraht an die WU wird zu einer weiteren Stabilisierung dieses Programmbereiches in der Thyssen-Gruppe und damit auch zu einer langfristigen Sicherung der Arbeitsplätze beitragen. Der Gelsenkirchener Belegschaft ist zugesichert worden, daß ihr sozialer Besitzstand gewahrt bleibt.

kurz berichtet

Lehrabschluß: Die Lehrabschlußprüfungen haben auch in diesem Jahr ein gutes Ergebnis gezeigt. Von den 45 technischen Lehrlingen, die an der Prüfung teilnahmen, bestanden 11 mit dem Gesamtergebnis „gut und besser", 30 mit „befriedigend und besser" und 2 mit „ausreichend und besser". Von den 22 kaufmännischen Lehrlingen bestanden die Prüfung 7 mit dem Gesamtergebnis „gut" und 15 mit dem Gesamtergebnis „bestanden".

Sport-Kabinett: In dem jetzt fertiggestellten HOAG-Berufsbildungszentrum steht der Belegschaft auch ein Sport- und Rehabilitationsraum für den Ausgleichssport zur Verfügung. Dieses Sport-Kabinett liegt in der ersten Etage des BBZ (Raum 201). Hier gibt es unter anderem Ergometer-Fahrräder, Trockenrudergeräte, Laufräder, Sprossenwände und Massagegeräte. Benutzt werden kann die Einrichtung unter Anleitung einer ausgebildeten Fachkraft von Männern jeweils montags und mittwochs und von Frauen donnerstags in den Zeiten von 16.35 Uhr bis 17.15 Uhr und von 17.20 Uhr bis 18 Uhr. Anmeldungen nimmt der Pförtner im BBZ entgegen. Die Benutzung ist kostenlos, Sportkleidung ist empfehlenswert, Turnschuhe sind mitzubringen.

Kfz-Beleuchtung: In der Woche vom 22. bis 28. Oktober werden in der Bundesrepublik die Kraftfahrzeuge auf die Funktion ihrer Beleuchtungsanlage überprüft. In dieser Zeit wird die Überprüfung vom Kfz-Handwerk kostenlos ausgeführt. Die Polizei schaltet sich wieder, wie in den Vorjahren, mit Kontrollen in die Aktion ein. Auch unsere Abteilung Arbeitssicherheit beteiligt sich wieder an der Kfz-Beleuchtungswoche, und zwar unter anderem mit Handzetteln und Plakaten, in denen auf die Bedeutung einer einwandfreien Kfz-Beleuchtung hingewiesen wird.

thyssenkrupp Corporate Archives

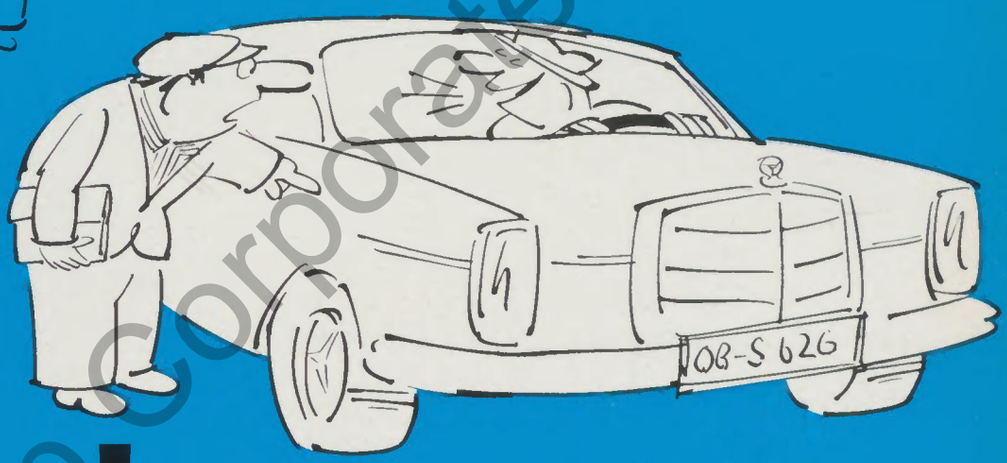


„Chef, kann ich einen größeren Spind haben?
Dann ist mein Parkplatzproblem gelöst ..."



„Ich übernachte gleich auf dem Parkplatz,
dann brauche ich morgen früh keinen zu suchen!"

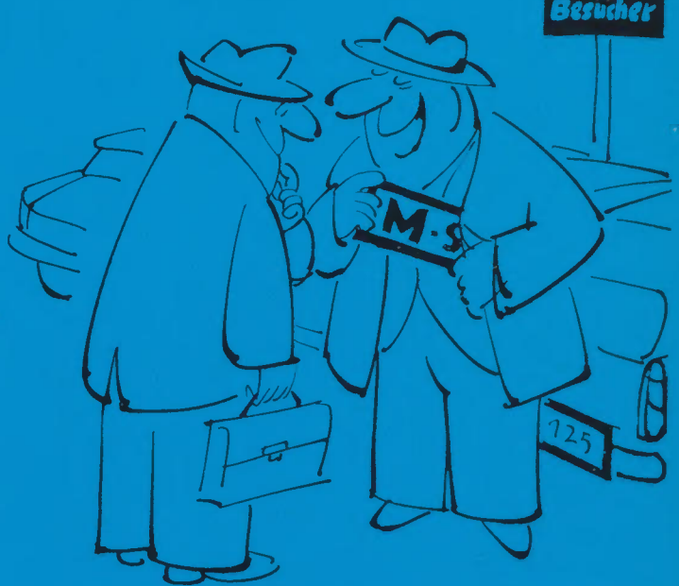
Parkplatz-Probleme!



„Warum ich mir diesen Schlitten angeschafft habe?
Wenn ich den auf dem Vorstandsparkplatz abstelle,
glaubt der Werkschutz, da steht einer von den Bossen!"



„Heute morgen habe ich noch vollgetankt,
aber dann ging mir auf der Suche nach einer Parklücke
an der Hauptverwaltung der Sprit aus!"



„Das Münchener Nummernschild klemme ich hinten drauf,
dann kann ich ungeniert auf dem Besucherparkplatz parken!"

thyssenkrupp Corporate Archives



thyssenkrupp Corporate Archives