

11
72

THYSSEN

THYSSEN NIEDERRHEIN
ECHO DER ARBEIT

Werkzeitschrift für die Oberhausener Belegschaft

thyssenkrupp Corporate Archives

Zahlen und Fakten - Entwickeln und Fördern

Am 30. 9. 1972, am Ende des Geschäftsjahres, waren 9083 Menschen im Werk Oberhausen der Thyssen Niederrhein AG beschäftigt. Von ihnen waren 6794 Arbeiter und 2289 Angestellte. Die Zahl der Arbeiter hat sich im Laufe des Geschäftsjahres um 699 oder 9,3 Prozent vermindert, die der Angestellten um 31 oder 1,3 Prozent. Oberhausen hat also am Schluß des Geschäftsjahres 730 Mitarbeiter oder 7,4 Prozent weniger als am Beginn. Um 78 gestiegen ist die Zahl ausländischer Mitarbeiter, und zwar von 555 am 1. 10. 71 auf 633 am 30. 9. 72. 363 junge Mitarbeiter befanden sich am letzten Tag von 1971/72 in Ausbildung.

Als ein Ereignis von weittragender Bedeutung ist die Neugliederung des Personalbereiches im Geschäftsjahr 1971/72 anzusehen, die der Personalarbeit im Werk Oberhausen der Thyssen Niederrhein AG neue Akzente setzt.

Die Statistik der Personalverwaltung spricht mit den vielen Zahlen von Menschen, für die der Personalbereich das ganze Jahr tätig ist. Das fängt schon mit der Arbeit dafür an, daß jeder im Werk für seine Leistung auch die ihm zustehende Entlohnung erhält, eine Aufgabe, die die Personalabteilung Gehalt und Lohn neben vielen anderen zu erfüllen hat.

Warum wir gerade bei unserem Rückblick auf das Geschäftsjahr 1971/72 im Personalbereich mit Lohn und Gehalt beginnen, liegt einfach in unserer Meinung begründet, daß allem anderen vorangehend die Kasse jedes einzelnen stimmen muß. Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurde schon etwas getan, damit diese Kasse stimmt. Stieg doch der Durchschnittsstundenlohn je Produktionsarbeiter (ohne Auszubildende und ohne alle Zulagen) von DM 6,68 am 1. 10. 1971 auf DM 7,18 am 30. 9. 1972, das Durchschnittstarifgehalt von DM 1484,– auf DM 1592,– im gleichen Zeitraum. Ausgelöst wurde diese für den Monatsetat jedes Mitarbeiters erfreuliche Entwicklung durch das neue Tarifabkommen zum 1. Februar 1972. Der Abschluß eines neuen Tarifabkommens bringt für die Abteilung Gehalt und Lohn viel Arbeit mit sich. Es müssen nämlich sämtliche Lohnregelungen – das sind im Werk Oberhausen über 100 – gesichtet und auf den neuen Lohn umgerechnet werden.

Damit jeder im Werk für seine geleistete Arbeit auch die richtig bemessene Entlohnung erhält, müssen Bewertung und Entlohnung von Arbeiten und Erschwernissen in gründlichen Untersuchungen festgestellt werden. Um z. B. die Bemessung von Gehalt und Lohn nach gleichen Gesichtspunkten vornehmen zu können, wurden im Laufe des Geschäftsjahres im Zusammenhang mit der Neuordnung des Personalbereiches, auf die wir noch zu sprechen kommen, Organisationsformen und Zielsetzungen geändert. Man geht bei der PGL von einem Grundentgelt und einem Zusatzentgelt aus, wobei beim Grundentgelt die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen, Fertigkeiten und Verantwortung bei der Bemessung berücksichtigt werden, während Zusatzentgelt entweder leistungsbezogene Lohnbestandteile, arbeitsbezogene oder sonstige übertarifliche Bestandteile sind. Um das Grundentgelt festsetzen zu können, muß der betreffende Arbeitsplatz genau durchleuchtet und die Erfassung aller Fakten durchgeführt werden. Festgelegt werden sie in Arbeitsplatz- und Aufgabenbeschreibungen. Wenn man bedenkt, daß die isolierte Darstellung eines Arbeitsplatzes in der Regel jedoch nicht ausreicht, um ein genaues Bild zu bekommen, und daß darum auch die vor- und nachgeschalteten Arbeitsabläufe dargestellt werden müssen, die auf Arbeitsablauf und Funktionsbeschreibungen einer ganzen Abteilung basieren, kann man sich leicht von dem Arbeitsanfall für die Abteilung Lohn und Gehalt ein Bild machen.

Außer diesen durch die Neuordnung des Personalbereiches im vergangenen Jahr auf die Abteilung Gehalt und Lohn zugekommenen Aufgaben wirkte sich auf sie arbeitsmäßig auch die hohe Zahl von Umsetzungen im ersten Halbjahr des vergangenen Geschäftsjahres aus. Mit über 1000 war eine außergewöhnlich hohe Zahl der Änderungen von Stammarbeitsplätzen zu verzeichnen, die aufgrund des Lohnrahmentarifvertrages vorgenommen und mitgeteilt werden müssen.

697 Neueingestellte mußten eingewiesen werden

9083 Mitarbeiter lösen eine Reihe von Verwaltungsaufgaben aus. Nehmen wir nur ein Beispiel heraus, nämlich alle die Leistungen, die im Personalbereich bei Neueinstellungen erbracht werden müssen, um unter anderen den Vorschriften des neuen Betriebsverfassungsgesetzes gerecht zu werden. Hier steht im Vordergrund die Unterweisung der neuen Belegschaftsmitglieder, die zwei Tage dauert und die in dieser Form erstmalig im abgelaufenen Geschäftsjahr ab Mai durchgeführt wurde. Mehrere Abteilungen des Personalbereiches sind hier aktiv beteiligt, von der Abteilung Personalverwaltung über die Abteilungen Aus- und Fortbildung und Arbeitssicherheit bis zur Sozialabteilung, dazu die Mitarbeiter aus dem technischen Sektor. In einer solchen Unterweisung werden die betriebliche Organisation, die Unternehmensorgane und die Werksabteilungen vorgestellt, über die Aufgaben des Betriebsrates, der Vertrauensleute und der Betriebsversammlung unterrichtet, eine Einführung in Personalangelegenheiten sowie Arbeitssicherheitsfragen gegeben. Arbeitsplatzbezogene und praktische Unterweisung runden neben dem Besuch der Arbeitsschutzausstellung und einer Erste-Hilfe-Station das Programm ab. Ähnliche Einweisungsmaßnahmen mußten auch bei umgesetzten Belegschaftsmitgliedern durchgeführt werden. Und das waren ja im vergangenen Geschäftsjahr als Folge von Produktionseinschränkung in einigen Betrieben und Vergrößerungen mit wechselndem Produktionsanteil in anderen Betrieben – wie z. B. im Preßwerk, im Plattierwerk, im Grobblechwalzwerk – nicht wenige. Allein bei der Drosselung der SM-Produktion im September waren es 99 Belegschaftsmitglieder, die umgesetzt werden mußten. Abgesehen von den besonderen Schulungsmaßnahmen bei 37 Mitarbeitern, die in einem zweiwöchigen Lehrgang auf ihren neuen Arbeitsplatz im Bereich des Grobblechwalzwerkes vorbereitet worden sind, mußten alle Umgesetzten in ihre neuen Arbeitsplätze eingewiesen, mit den speziellen Sicherheitsbestimmungen bekannt und mit der Umgebung, also den nächsten, den vor- und nachgeschalteten Arbeitsplätzen, vertraut gemacht werden. Von den 697 neuen Mitarbeitern waren 248 Ausländer, die zum Teil nur geringe deutsche Sprachkenntnisse besitzen und deren Einweisung schon bei den sonst selbstverständlichen Dingen, wie dem Gang zur Untersuchung beim Werksarzt, zur Herstellung des Werksausweises, auf erhebliche Verständigungsschwierigkeiten gestoßen ist. So kann man ermessen, welch ein Zeitaufwand benötigt wurde, bis ein neueingestelltes Belegschaftsmitglied wirklich mit der Arbeit beginnen konnte.

Belegschaft verringerte sich um 699 Mann

Jeder zehnte Arbeiter im Werk Oberhausen ist im Geschäftsjahr 1971/72 neu eingestellt worden. Trotzdem ist die Gesamtzahl aber gegenüber 1970/71 um 699 gesunken, weil die Zahl der Abgänge von 1396 Belegschaftsmitgliedern sehr groß ist. Von diesen traten 73 wegen Erreichung der Altersgrenze in den Ruhestand, 301 schieden vorzeitig über den Sozialplan aus, 180 wählten in einem anderen Werk der Thyssen-Gruppe einen Arbeitsplatz und 586 verließen das Werk Oberhausen auf eigenen Wunsch, bei den restlichen waren andere Gründe maßgebend. Das waren gegenüber dem vorigen Geschäftsjahr 83 Arbeiter mehr, die von sich aus kündigten. Auf der Angestelltenseite, auf der 318 Zugänge 349 Abgängen gegenüberstanden, stieg die Zahl der freiwilligen Austritte von 126 in 1970/71 auf 186 im vergangenen Geschäftsjahr. Der Anstieg der freiwilligen Austritte sowohl bei den Arbeitern als auch bei den Angestellten ist vornehmlich in den ersten Monaten des Geschäftsjahres entstanden, als die temporäre Stillsetzung des Hochofenwerkes bzw. die Verschiebung des Neuzustellungstermins für den Ofen A, die zur Kurzarbeit zwingende schlechte Auftragslage in fast allen Produktionsbereichen die Belegschaft verunsicherte. Mit der Besserung der Beschäftigungslage in allen Bereichen, mit der Wiederaufnahme der Roheisenerzeugung im Hochofen 3 und der Neuzustellung des Ofens A normalisierten sich die Abgänge auch wieder. Sie lagen zum Teil niedriger als in den vergleichbaren Monaten der Vorjahre. Diese deutlich geringer gewordenen freiwilligen Abgänge in der zweiten Hälfte des Geschäftsjahres waren ein Zeichen für das wieder wachsende Vertrauen in das Unternehmen.

Betriebskrankenkasse konnte Defizit von fast 1 Million ganz abbauen

Eine erfreuliche Entwicklung ebenfalls im Laufe der zweiten Hälfte des Geschäftsjahres konnte die Betriebskrankenkasse verzeichnen. Als sie ihr Geschäftsjahr 1971 – bei der BKK läuft das Geschäftsjahr von Januar bis Dezember – abschloß, hatte sie ein Defizit von fast 1 Millionen DM aufzuweisen. Bis zum 30. 9. 1972 konnte dieses Defizit ganz abgebaut werden, und zwar durch eine Beitragserhöhung ab 1. Februar 1972 und auch durch die günstige Entwicklung des Krankenstandes, der im Durchschnitt des Jahres 1970/71 von 8,19 Prozent auf 6,86 Prozent im letzten Geschäftsjahr herunterging.

Eine auf Zukunftsaufgaben ausgerichtete Neugliederung

Unter den Ereignissen im Personalbereich während des Geschäftsjahres 1971/72 ist besonders die Neugliederung dieses Bereiches in Personalverwaltung, Personalplanung und Entwicklung und Abteilung Gehalt und Lohn hervorzuheben.
Wir halten diese Neugliederung, so kommentiert die Personalleitung diesen Schritt, für notwendig, weil wir damit besser auf die Ansprüche unserer Arbeiter und Angestellten vor allem in bezug auf Weiterbildung und Personalentwicklung reagieren können. Die Neugliederung ist aber auch wegen der Entwicklung arbeits- und sozialpolitischer Vorschriften beispielsweise im neuen Betriebsverfassungsgesetz und wegen der höheren Qualifikationsansprüche bei vielen Arbeitsplätzen erforderlich. Die Personalarbeit versteht sich nicht ausschließlich als Dienstleistungsprinzip für die Erfüllung betriebswirtschaftlicher Erfordernisse, sondern will auch eine Antwort geben auf die personellen Ansprüche der Mitarbeiter. Zum letzteren zählen z. B. die innerbetriebliche Stellenausschreibung, die Einsichtnahme in die Personalakten, die Personalbeurteilung.

Bemerkenswert an dieser Neugliederung ist der Verzicht auf eine organisatorische Trennung der Personalabteilung nach Arbeitern und Angestellten. Mit diesen Neugliederungsmaßnahmen im Personalbereich während des letzten Geschäftsjahres wurde ein Schritt getan, der diesen Bereich für die Bewältigung der in der Zukunft auf ihn zukommenden Aufgaben gerüstet hat, ein Schritt aber auch, der über die Werksgrenzen hinaus in vielen Unternehmungen starke Beachtung fand.

Mit dem Heft 11/72 der Werkzeitschrift legen wir eine Sonderausgabe vor, die sich ausschließlich mit einem Rückblick auf das Geschäftsjahr 1971/72 im Personal- und Sozialbereich befaßt, also jenem Bereich, für den der Arbeitsdirektor in erster Linie verantwortlich ist. In dem Geschäftsbericht erscheint dieser Bereich in „Bericht des Vorstandes“ unter der Überschrift „Unsere Mitarbeiter“, und die Aussagen sind auf wenige Zahlen mit entsprechenden Erklärungen beschränkt. Im Jahresabschluß, der das Kernstück eines Geschäftsberichtes ist, lassen sich die Leistungen auf dem Personal- und Sozialsektor nicht in Mark und Pfennig ausdrükken. Man kann nicht messen, wieviel Anteil er am Zustandekommen des Jahresergebnisses hat. Man kann nur gefühlsmäßig einen Einfluß auf das Ergebnis feststellen. Andererseits schlagen sich Auftrags-, Produktions- und Erlösentwicklung, die sich in den Zahlen des Geschäftsberichtes widerspiegeln, unmittelbar im Personal- und Sozialbereich nieder. Ein Rückblick auf diesen Bereich vermittelt demnach auch ein Bild des Geschäftsjahres, zwar nicht aus der Perspektive von Gewinn und Verlust gesehen, sondern aus der Sicht der für den arbeitenden Menschen erbrachten Leistungen. In diesem Sinne eine Rückschau zu geben, ist die Aufgabe dieses Sonderheftes.

Ihre

Werkzeitschrift Redaktion

thyssen Corporate Archives

Ausbildung - Weiterbildung - Fortbildung

Für die Durchführung von Bildungsaufgaben Lehr- und Lernmittel nach neuestem Stand

Bevor wir einen Rückblick auf das Geschäftsjahr 1971/72 im Bereich der Aus- und Fortbildung geben, wollen wir unseren Lesern erst einmal zeigen, welche Lehr- und Lernmittel für die Durchführung der vielfältigen Ausbildungsaufgaben zur Verfügung standen. Durch die Kenntnis dieser modernsten technischen Anlagen im Oberhausener Berufsbildungszentrum wird das Verständnis für die Möglichkeit der Durchführung eines so umfangreichen Programms auf diesem Gebiet erleichtert. Eine Beurteilung der im BBZ vorhandenen Lehr- und Lernmittel und auch ihrer Anwendung wurde von einem werksunabhängigen, fachlich dazu prädestinierten Institut gegeben, nämlich der Audio-Visions-Zentrale des Deutschen Industrieinstituts, und in seinen Informationen der Öffentlichkeit bekannt gemacht. Wie von neutraler Seite das BBZ in Oberhausen gesehen wird, zeigt der Bericht, den wir nachfolgend auszugsweise wiedergeben:

Großunternehmen oder Träger überbetrieblicher Ausbildung, die neue Ausbildungszentren bauen wollen, sollten ihre Planer das Berufsbildungszentrum der Thyssen Niederrhein AG in Oberhausen besichtigen lassen. Die technische Ausstattung der Ausbildungsräume erlaubt es, moderne unterrichtstechnologische Erkenntnisse zu realisieren, ohne daß die Ausbilder die erforderlichen Apparaturen erst mühsam herbeischaffen müssen. Die neuen Möglichkeiten einer audiovisuell gesteuerten oder audiovisuell unterstützten Unterweisung wurden von Anfang an mit eingeplant.
Kernstück ist die Regiezentrale, von der aus auf Abruf in alle Räume des Zentrums Bild-Ton-Programme übertragen werden können. Hier stehen zwei Videorecorder, auf denen geeignete Fernsehsendungen mitgeschnitten werden. Die Ausbilder erhalten Programmvorschaulisten und können mit entscheiden, was aufgezeichnet werden soll. Ein Regiepult erlaubt Eigenaufnahmen und Mischung mit drei Kameras. Zwei davon werden im Studio oder in anderen Räumen eingesetzt, eine ist im Regieraum fest installiert und dient zur Aufnahme von Trickdarstellungen, Zeichnungen oder Schrift. Die Aufnahmen können live oder – nach magnetischer Bildaufzeichnung durch einen Videorecorder – als Konserve über das hausinterne Kabelsystem in die anderen Räume übertragen werden.

Gleichzeitig lassen sich fünf verschiedene Programme ausstrahlen.

Zwei Unterrichtsräume haben fest installierte Kameras und Richtmikrofon für Unterrichtsmitschauen oder auch Unterricht ohne Lehrer. Der Pädagoge kann vom Regieraum her zwei Klassen gleichzeitig betreuen und sich akustisch und optisch in den Unterricht einschalten. Beide Räume haben ferner je 24 Einzelarbeitsplätze, eine neigungsfähige Projektionsfläche, einen Projektionsstand für Dia- und Filmprojektion, zwei Fernsehempfänger und eine Gegensprechanlage zum Regieraum. Dia- und Filmprojektion können vom Lehrerpult in der Klasse gesteuert werden.

Im großen Hörsaal steht ein Fernseh-Großbildprojektor für 2x3 m Projektionsfläche; drei Projektionsflächen ermöglichen ein Multivisionssystem.



Mittel zur Individualisierung der Ausbildung

Die Ausbilder haben – wie überall – die Erfahrung gemacht, daß der unterschiedliche Lern- und Arbeitsrhythmus der einzelnen die „Langsamen" zur Resignation führt, weil sie nie fertig werden, da der Ausbilder sich nicht nach dem Letzten richten kann. Bei der Umstellung auf individuelles Arbeitstempo spielen Videobandaufnahmen und Unterrichtsprogramme eine große Rolle..

Zur Zeit wird ein Grundlehrgang Metall visualisiert. Die Ausbilder werden damit von der jährlich wiederkehrenden und so zur Routine gewordenen Information entlastet. Sie wirken am Drehbuch mit und werden zu „Fernsehlehrern", da sie ihren Informationspart vor der Kamera sprechen. Ein geeigneter Auszubildender zeigt die Bewegungsabläufe am Arbeitsplatz vor der Kamera. Modelle mit zum Teil vergrößerten Ausschnittaufnahmen, Folien mit wichtigen Skizzen werden eingeblendet. Feilen, Reißen, Sägen wurde in jeweils 12–18minütigen Sendungen auf Videoband aufgenommen. Inzwischen hat die Ausbildungsabteilung aus den Erfahrungen gelernt und begrenzt die Einheit auf 7–8 Minuten, um ein Zuviel an Informationen zu vermeiden.

Die Auszubildenden rufen die gewünschte Sendung – meist in kleinen Gruppen – aus der Regiezentrale ab; anschließend wird ein Programm mit Informationen, Skizzen und Lückentesten durchgearbeitet. Danach erst geht jeder in die Werkstatt, um das Gelernte praktisch zu üben. Am Schluß wird ein ausführlicher schriftlicher Test mit etwa 15 Fragen und kniffligen Auswahlantworten gelöst. Wer möchte, kann die Sendeeinheit noch einmal für sich allein abrufen.



Das Kernstück des BBZ ist die Regiezentrale für Film, Funk und Fernsehen, in der im vergangenen Jahr 296 Fernsehsendungen aus dem Schul- und Bildungsfernsehen aufgezeichnet und 785 Aufzeichnungen in den Unterricht eingespielt wurden. Die Regiezentrale verfügt zur Zeit über eine Videothek von 582 Sendungen. Unser Bild links hält den Augenblick in der Regiezentrale fest, in der eine Aufzeichnung in den Unterrichtsraum, den wir im Bild unten links zeigen, eingespielt wird.

Eine weitere Möglichkeit zum individuellen Lernen ergibt sich im Lernstudio, einer Sprechlaboreinrichtung mit 20 Plätzen, in dem jeder Arbeitsplatz neben dem individuell oder vom Lehrertisch aus zu steuernden Zweispur-Tonbandgerät noch einen Diaprojektor enthält, dessen Bilder auf eine Mattglasscheibe in der Tischplatte projiziert werden. Hier kommen die Informationen vom Tonband, so daß rein akustische Programme absolviert und mit Hilfe von Arbeitsunterlagen oder Programmen vertieft erarbeitet werden können. Es kann aber auch, falls erforderlich, das akustisch Dargebotene durch Dias unterstützt werden. Konferenzschaltungen sind möglich. Der Lehrer kann sich in jede Kabine einschalten. Schlußtests werden schriftlich durchgeführt.

Technik berücksichtigt Lerntempo jedes einzelnen

Auch bei Nutzung des Lernstudios als Sprachlabor geht es darum, jedem seine individuelle Lernzeit einzuräumen. Die Tonbänder enthalten – wie im Sprachlabor üblich – die nicht löschbare Lehrer-Sprechspur und die freie Tonspur, die der Schüler entsprechend der Programmaufforderung bespricht. Es geht also nicht darum, die Lehrerworte, sondern Aufgaben zu beantworten. Vom Lehrertisch aus werden Arbeitskontrollen vorgenommen und erbetene Hilfen gegeben.

Das Berufsbildungszentrum verfügt noch über einen Übungsraum Schreibtechnik mit 20 Arbeitsplätzen. Sie sind mit elektrischen Schreibmaschinen und Diktiergeräten ausgestattet. Durch Kopfhörer ist jeder Auszubildende mit dem Regietisch des Lehrers im Übungsraum verbunden. Der Lehrer kann von seinem Steuerpult drei Programme gleichzeitig auf die verschiedenen Schülerplätze übertragen – Texte zur Kurzschriftaufnahme mit verschiedener Diktatgeschwindigkeit, Überspielung von Aufnahmen auf die Einzeldiktiergeräte usw. Hierdurch kann leistungsdifferenziert gearbeitet werden.

Es ist selbstverständlich, daß das modernen unterrichtstechnologischen Ansprüchen genügende Berufsbildungszentrum in Oberhausen in gleichem Maße wie der Ausbildung auch der beruflichen und berufsbezogenen Weiterbildung dient.

thyssenkrupp Corporate Archives

Bildungsaktivitäten erfolgreich durchgesetzt

Die Ausbildungsmaßnahmen im Werk Oberhausen der Thyssen Niederrhein AG waren wie schon in den Vorjahren auch 1971/72 auf drei Ziele gerichtet, auf die Ausbildung junger Menschen, um den Nachwuchs im technischen und kaufmännischen Bereich zu sichern, auf die Fortbildung derjenigen Belegschaftsmitglieder, die hauptsächlich als Folge von Schulungen aufsteigen wollen, zum Beispiel vom ungelernten Arbeiter zum Facharbeiter, und auf die Weiterbildung eines möglichst großen Teiles der Belegschaft, um den einzelnen auf die sich dauernd steigernden Anforderungen als Folge einer forcierten technischen Entwicklung vorzubereiten. Für die Durchführung dieser Ausbildungsbemühungen stehen im Berufsbildungszentrum Mittel zur Verfügung, die dem letzten Erkenntnisstand auf dem Gebiet der Lern- und Lehrtechnik entsprechen und deren Würdigung wir diesem Rückblick auf das Jahr 1971/72 im Ausbildungsbereich vorangestellt haben.

Verfolgen wir zunächst einmal den Weg der 400 jungen Menschen, die zu Beginn des Geschäftsjahres am 1. 10. 1971 im Werk Oberhausen in der Ausbildung standen. Von diesen wurden 274 auf einen technischen und 126 auf einen kaufmännischen Beruf vorbereitet. Im Laufe des Jahres waren insgesamt 125 Abgänge zu verzeichnen, weil nämlich 75 technisch und 50 kaufmännisch Auszubildende mit Erfolg ihre Abschlußprüfungen vor der Industrie- und Handelskammer ablegten. Die Prüfungsergebnisse waren auch in diesem Jahr wieder überdurchschnittlich gut, was den Erfolg der Ausbildungsbemühungen bestätigt.

Ihre Ausbildung begannen im Laufe des Geschäftsjahres insgesamt 84 junge Menschen, und zwar 44 ausgewählt aus 80 Bewerbern um einen Ausbildungsplatz im technischen Bereich, 12 Industriekaufleute aus 28 Bewerbern und 21 Bürogehilfinnen aus 37 Bewerberinnen ausgewählt. Für eine Ausbildung zum mathematisch-technischen Assistenten hatten sich 14 Abiturienten beworben, von denen 3 eingestellt wurden, für die zum Wirtschaftsassistenten 8, von denen 4 angenommen wurden.

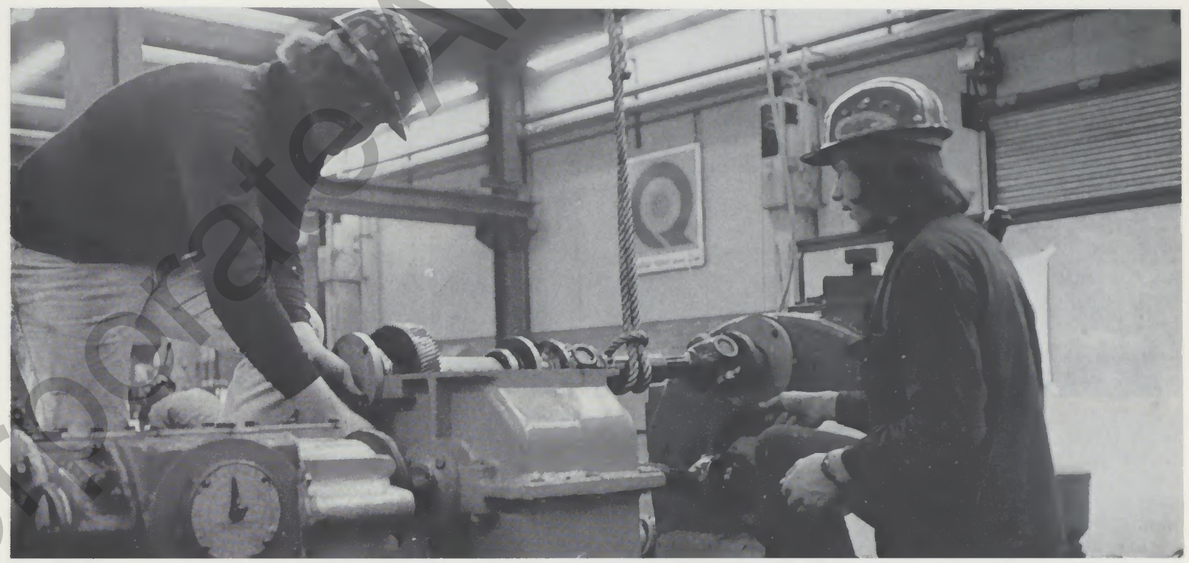
Psychologie und Computer halfen bei der Auswahl

Die richtige Auswahl bei dem Angebot zu treffen, verlangte schon eine genaue Überprüfung. Um objektive Ergebnisse bei einer solchen Auswahl zu bekommen, wurde z. B. in Zusammenarbeit mit dem psychologischen Dienst ein Auswahlsystem für die technische Ausbildung entwickelt. Dieses System findet bei allen Oberhausener Großfirmen gleichermaßen Anwendung. Dadurch ist es möglich, die durch den Test ermittelten Rohwerte über EDV auswerten zu lassen. Die bei der Handauswertung entstehenden Fehler werden damit ausgeschaltet. Außerdem liefert die Auswertung über Datenverarbeitung für jeden Ausbildungsberuf ein ‚Mindestanforderungsprofil', das diejenigen Wissens- und Verhaltenskriterien enthält, die für eine erfolgreiche Berufsausbildung als Voraussetzung angesehen werden können.

Alle neueingestellten Auszubildenden nahmen an einer Übergangsschulung teil, die ihnen den Übergang von der Schule in die Arbeitswelt erleichtern und ihnen auch schon Hilfen für den Ausbildungsalltag geben soll.



Elektro-Mechaniker bei ihrer Elektronikausbildung in der Ausbildungswerkstatt 2 hält unser Foto links fest, während wir oben rechts zwei Auszubildende an ihren Ausbildungsplätzen im Berufsbildungszentrum zeigen. – Daß auch junge Damen mit dem Schweißgerät umgehen können, demonstriert eine Praktikantin auf dem Bild unten rechts und auf dem Titel dieser Ausgabe.

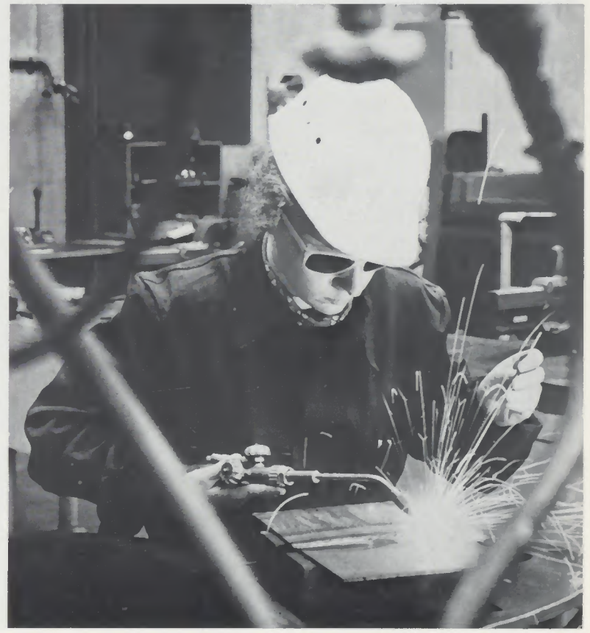


Fernsehunterweisungen im Grundlehrgang

Alle technisch Auszubildenden begannen mit einem Elementargrundlehrgang, in dem TV- (das heißt Fernseh-) Unterweisungen eingebaut sind. Während des gesamten Geschäftsjahres 1971/1972 waren zwei Gruppenausbilder intensiv damit beschäftigt, Arbeitsunterweisungen für diesen Elementar-Grundlehrgang didaktisch und methodisch aufzubauen. Somit sind sie jetzt als Fernsehsendungen für die Informationsphase des Lernprozesses im Grundlehrgang anwendbar. Hier kam es auf eine besonders enge Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern der Regiezentrale im BBZ und den Ausbildern an. Es wurde der Beweis erbracht, daß durch gut motivierte Teamarbeit hohe Leistungen möglich sind. Von diesem Team wurden bis zum Abschluß des Geschäftsjahres 20 Unterweisungs- und Unterrichtseinheiten erarbeitet und aufgezeichnet. Auch einige Auszubildende haben sich erfreulicherweise an der Durchführung dieses Projektes sehr interessiert beteiligt.

Neuregelung von Ausbildungsplänen erarbeitet

Eine sich erst im kommenden Jahr auswirkende Planung wurde im technischen Ausbildungsbereich im Laufe des Geschäftsjahres im wesentlichen von den Fachgruppen-Leitern erarbeitet und führt zur Neuregelung von Ausbildungsplänen. Die gesamte Ausbildungszeit ist durch diese Neuregelung in Lehrgänge aufgeteilt, die in festen Zeiteinheiten abgeschlossene Wissens- und Fertigkeitsgruppen vermitteln. Am Ende eines jeden Lehrgangs steht eine Erfolgsfeststellung. Dadurch ist es möglich, den Jugendlichen nahe Ziele zu setzen. Bemerkenswert



thyssenkrupp Corporate Archives



bei der Planung ist, daß die Auszubildenden insgesamt nur noch etwa ein halbes Jahr ihrer Ausbildungszeit in einem betrieblichen Praktikum verbringen, während die übrigen 2 1/2 oder 3 Jahre in der Ausbildungswerkstatt absolviert werden müssen. Dadurch ist ein intensiveres Kennenlernen und Umgehen mit der Technologie möglich geworden. Für Maschinenschlosser und Starkstromelektriker war der neue Ausbildungsplan so frühzeitig fertig, daß die Neuregelung hier schon am 1. September, also noch im Geschäftsjahr 1970/1971, in Kraft treten konnte.

Ausbildung erstreckte sich auch auf Ausbilder

Um den vielseitigen Anforderungen, die an den Ausbilder als Folge einer fortschreitenden Entwicklung der Technik gestellt werden, gerecht werden zu können, bedarf es einer dauernden Schulung der Ausbilder. Diesem Anliegen wurde im vergangenen Geschäftsjahr durch eine Reihe von Seminaren mit pädagogischen und Führungsthemen entsprochen. In solchen Seminaren wurde z. B. die Möglichkeit aufgezeigt, wie man das Lernen erleichtern kann, oder es wurde auf die Notwendigkeit hingewiesen, berufliche Bildung mit allgemeiner Bildung zu verknüpfen.

Bei dem Auswahlverfahren für die Bewerber um einen kaufmännischen Ausbildungsplatz wird man sich im kommenden Geschäftsjahr auch des Computereinsatzes wie bei den technisch Auszubildenden bedienen, während bei den Einstellungen in diesem Jahr noch die bisher übliche Eignungsuntersuchung angewandt wurde, die von allen Oberhausener Firmen am gleichen Tag mit gleichen Testfragen durchgeführt wird.



Die Ausbildung von Ausbildern beginnt schon bei den regelmäßig durchgeführten Ausbilderbesprechungen, wie sie auf der technischen Seite unser Bild oben zeigt. — Kaufmännisch Auszubildende in einem Hüttenwerk müssen auch in etwa mit der Technologie ihres Unternehmens vertraut sein. Das geschieht in einem besonderen Unterricht, der im vergangenen Geschäftsjahr schon teilprogrammiert geboten wurde. Auf unserem Bild links lassen sich die zukünftigen kaufmännischen Angestellten direkt in der Ausbildungswerkstatt der Techniker informieren. — Einen vorbildlich gestalteten Ausbildungsplatz, der den neuesten Forderungen, die man an Lehrmittel stellt, gerecht wird, findet man im Ausbildungsraum Schreibtechnik, in dem das Foto rechts geschossen wurde.

thyssenkrupp Corporate Archives

Ganztagsschulung für Absolventinnen von Hauptschulen

Damit bei den auszubildenden Bürogehilfinnen diejenigen nicht benachteiligt sind, die den Abschluß einer neunklassigen Hauptschule besitzen im Gegensatz zu den Real- und Handelsschülerinnen, wird für die jungen Damen im ersten Halbjahr eine Ganztagsschulung durchgeführt, an der 1971/72 von den vorjährig eingestellten Auszubildenden 11 und von den diesjährigen 15 teilnahmen bzw. noch teilnehmen. Bei dieser Ganztagsschulung findet am Vormittag Unterricht statt, und am Nachmittag können in einem Ausbildungsraum, in dem auch Schreibmaschinen stehen, die „Hausaufgaben" gemacht werden. Für die Einrichtung dieser Ganztagsschulung waren folgende Gründe maßgebend:

- Erleichterung des Übergangs von der Schule in die Praxis.
- Die Notwendigkeit, die schulischen Kenntnisse der Auszubildenden besonders in Deutsch und Rechnen berufsbezogen zu verbessern.
- Bessere Ausbildungsmöglichkeiten in den Abteilungen. Wenn nämlich die Hauptschülerinnen nach sechsmonatiger Ganztagsschulung in die Abteilung zur praktischen Ausbildung versetzt werden, verfügen sie bereits über Kenntnisse, die ihnen die Anfangsschwierigkeiten erleichtern und sie in die Lage versetzen, an kleineren Aufgaben mitzuarbeiten. Das wirkt sich sicherlich auf das Ausbildungsergebnis positiv aus.
- In der Berufsschule, in der die Hauptschülerinnen gemeinsam mit den Realschülerinnen unterrichtet werden, bringt der zusätzliche Unterricht der Ganztagsschulung eine Angleichung an den Wissensstand der Realschülerinnen und führt zu einer größeren Homogenität der Klasse.



thyssenkrupp Corporate Archives

Unterricht über Produktionstechnologie erstmalig teilprogrammiert

Auf eine Neuerung im Unterricht, die 1971/72 erstmalig erprobt und die nur durch die moderne technische Einrichtung des Oberhausener Berufsbildungszentrums durchführbar wurde, muß bei unserem Rückblick hingewiesen werden. Der Unterricht in dem Fach „Produktionstechnologie", den die kaufmännisch Auszubildenden aufgrund der Vorschriften des Berufsbildes für den Industriekaufmann erhalten, wurde teilprogrammiert geboten. Das bedeutete eine wesentliche Erleichterung bei der Vermittlung technischer Grundkenntnisse, über die insbesondere ein Kaufmann in den Bereichen Beschaffung und Absatz verfügen muß. Ein fundiertes technisches Wissen erleichtert auch die Zusammenarbeit mit den technischen Mitarbeitern.

Der Unterricht, der 30 Doppelstunden beansprucht, wurde bei Besichtigungen von Betrieben der eisenschaffenden und -verarbeitenden Industrie über den rein theoretischen Rahmen hinaus durch das Erlebnis erweitert.

Fünf Belegschafts-Mitglieder legten Industriemeister-Prüfung ab

Der Fortbildung diente auch ein viersemestriger Lehrgang für Industriemeister, an dem fünf Belegschaftsmitglieder teilnahmen. Sie konnten die Meisterprüfung, Fachrichtung Hüttenwesen, an der Industrie- und Handelskammer in Duisburg mit Erfolg ablegen. Zur Vorbereitung auf einen Industriemeisterlehrgang absolvierten drei Mitarbeiter einen zweisemestrigen Grundlehrgang.

2184 Mitarbeiter in der Schule der Erwachsenenbildung

Wer das Programm der Erwachsenenbildung 1971/72, das als Broschüre zu Beginn des Geschäftsjahres erschien, gesehen hat, und wer weiß, daß dieses Programm wie gedruckt ohne Abstriche durchgeführt wurde, der begreift, daß der Schwerpunkt der Arbeit im Berufsbildungszentrum in den Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen der werklichen Erwachsenenbildung gelegen hat. Zahlen sprechen hierfür eine beredtere Sprache als Worte. So wurden gezählt 27 Veranstaltungen, die länger als einen Tag bis zu sechs Monaten dauerten, mit 658 Teilnehmern. 370 Belegschaftsmitglieder waren bei 13 Lehrgängen mit mehr als sechs Monaten Dauer. 22 Kurzveranstaltungen von mehr als zwei Stunden bis zu einem Tag Dauer wurden von 968 Mitarbeitern besucht und schließlich nahmen 188 Belegschaftsmitglieder an Einzelveranstaltungen bis zu zwei Stunden Dauer teil.

Im Vordergrund Ausbildung zum Facharbeiter

Alle diese Veranstaltungen, kurzfristige Schulungen, über Monate, ja Jahre gehende Lehrgänge, Einzelvorträge gehörten zu jenen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die im wahrsten Sinne des Wortes ein Buch füllten. Schwerpunkt der Fortbildung sind die Lehrgänge zur Heranbildung von Hüttenfacharbeitern. Der erste Lehrgang dieser Art konnte mit Erfolg für die 18 Teilnehmer am 17. Dezember 1971 abgeschlossen werden, ein zweiter mit der Fachrichtung Hochofen endete im März 1972 mit der Überreichung von 15 Facharbeiterbriefen. Zwei Facharbeiterlehrgänge mit insgesamt 26 Teilnehmern sind kurz vor Beginn des vergangenen Geschäftsjahres angelaufen und wurden über den 30. 9. 1972 weitergeführt. Dem Ziel, den Facharbeiterbrief als Betriebsschlosser zu erwerben, dient ein Vorbereitungskurs für angelernte Schlosser, der schon 1 ½ Jahre mit 20 Belegschaftsmitgliedern läuft und am Ende des Geschäftsjahres kurz vor seinem Abschluß stand.

Typisch für 1971/72: Schulungen für Umgesetzte

Als eine für das abgelaufene Geschäftsjahr typische Ausbildungsmaßnahme im Bereich der Erwachsenenbildung war die zweiwöchige Schulung umgesetzter



thyssenkrupp Corporate Archives

Belegschaftsmitglieder anzusehen. Wie eine solche Schulung aussieht, sei hier anhand der Themen einer Unterweisung für Belegschaftsmitglieder aufgezeigt, die im Preßwerk ihren neuen Arbeitsplatz fanden. Sie lernten kennen:

- den Materialfluß im Preßwerk,
- die Aggregate des Preßwerks,
- Umformtechnik (Pressen) unter besonderer Berücksichtigung der Temperaturen und der Einhaltung von Toleranzen,
- Stahlanalysen,
- Normung von Stahl,
- die Vergütung des Stahls.

Bei anderen z. B. im Blechwalzwerk einzusetzenden Mitarbeitern wurden hauptsächlich Kurse in Arbeitssicherheit abgehalten, da der Einsatz vorwiegend an den Brennanlagen erfolgen sollte. Beim praktischen Einweisen wurde die Möglichkeit, verschiedene Arbeitsplätze kennenzulernen, gegeben, um die Eignung und Neigung der umzusetzenden Belegschaftsmitglieder für einen endgültigen Einsatz berücksichtigen zu können. An den einzelnen Arbeitsplätzen erfolgte eine Betreuung durch besonders herausgestellte ältere Mitarbeiter des Bereiches.

Es gehört schon viel Energie dazu, wenn sich erwachsene Mitarbeiter wieder auf die Schulbank setzen, um sich weiterbilden zu lassen, damit sie den immer größer werdenden Anforderungen bei der fortschreitenden Entwicklung der Technik gerecht werden können, aber auch um Chancen des Aufstiegs zu erhalten. An den Veranstaltungen des BBZ, die der Fort- und Weiterbildung dienten, nahmen im Geschäftsjahr 1971/72 über 1800 Belegschaftsmitglieder teil.

Starke Beteiligung aus der Belegschaft bei Weiterbildungs-Veranstaltungen im BBZ

Das Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten war mit über 30 Lehrgängen, Seminaren, Informationsveranstaltungen sehr nachhaltig und das Echo in der Belegschaft entsprechend. Beteiligten sich doch 1814 Mitarbeiter an der werklichen Weiterbildung, nicht eingerechnet die Ausbilder und die Ausbildungsbeauftragten, für die besondere Veranstaltungen im vergangenen Geschäftsjahr durchgeführt wurden. Wenn man berücksichtigt, daß ausländische Mitarbeiter allein schon aus Sprachgründen fernblieben, so kommt man zu der erstaunlichen Feststellung, daß die Teilnehmerzahl an den Weiterbildungsveranstaltungen im Berufsbildungszentrum 1971/72 etwa einem Viertel der Belegschaft entspricht.

Im technischen Bereich standen im Vordergrund Weiterbildung von Facharbeitern und Mitarbeitern in den Produktionsbetrieben mit annähernd 200 Teilnehmern und von Führungskräften. Bei letzteren wurden Betriebsgespräche der Meister, ein dreitägiges Meisterseminar, ein Lehrgang technischen Grundlagenwissens für den gleichen Personenkreis und ein Seminar für Vorarbeiter und Gruppenführer durchgeführt. Hinweis verdienen auch ein Seminarzyklus für jüngere Führungskräfte aus dem technischen und kaufmännischen Sektor und die besonderen Weiterbildungsmaßnahmen für Vertrauensleute.

Wenn man das Fazit des Geschäftsjahres im Ausbildungsbereich des Werkes Oberhausen der Thyssen Niederrhein AG zieht, so kann man erfreulicherweise feststellen, daß der Wunsch, den Arbeitsdirektor Kübel bei der Eröffnung des BBZ aussprach, 1971/72 in die Tat umgesetzt werden konnte: „Ich wünsche, daß sich in diesem Hause progressive Bildungsaktivitäten entwickeln zum Wohle des Unternehmens und der in ihm beschäftigten Arbeitnehmerschaft."

Zwei Drittel der 1971/72 eingereichten Verbesserungsvorschläge wurden prämiiert

Im Geschäftsjahr 1971/72 wurden von 189 Mitarbeitern der Thyssen Niederrhein AG, Werk Oberhausen, insgesamt 242 Verbesserungsvorschläge eingereicht, also etwa 20 pro Monat. Das waren aber 80 Vorschläge weniger als im Vorjahr. Die Gründe für diesen Rückgang lagen, wie schon auf anderen Gebieten angeführt, in der für dieses Geschäftsjahr typischen Entwicklung, die viele Umsetzungen und eine Verminderung der Belegschaftsstärke mit sich brachte. Umgesetzte beteiligen sich ohnehin nicht am BVG, weil man seinen Arbeitsplatz über längere Zeit kennengelernt haben muß, damit einem Verbesserungswürdiges auffallen kann. Gehemmt wird auch der Antrieb zum Verbesserungsvorschlag, wenn man Sorgen um seinen Arbeitsplatz hat wie in den ersten Monaten des Geschäftsjahres in einzelnen Werksbereichen.

238 Vorschläge wurden bis zum 30. September 1972 abschließend bearbeitet. 132, also 55,5 Prozent, wurden zur Durchführung angenommen. Für sie wurden Geldprämien von insgesamt DM 35 880,– gewährt, so daß die Durchschnittsprämie rund DM 272,– betrug. Mit DM 5550,– als Höchstsatz im abgelaufenen Geschäftsjahr wurde ein Konstruktionsvorschlag für eine Spezialschweißmaschine zur Bearbeitung von Walzen in der Erzbrechanlage der Erzaufbereitung in Walsum prämiiert. Neun Vorschläge erzielten Prämien von über DM 500,–, 49 von DM 200,– bis 500,–, 43 von DM 100,– bis 200,– und 31 bis zu DM 100,–.

Für 17 weitere Verbesserungsvorschläge, die zwar brauchbar, aber im Betrieb aus verschiedenen Gründen nicht angewendet werden konnten, wurden Sachprämien in Form von Büchern oder Sicherheitsschuhen gewährt. Einschließlich dieser Sachprämien wurden also 62,6 Prozent der abschließend bearbeiteten Vorschläge im Geschäftsjahr 1971/72 prämiiert.

thyssenkrupp Corporate Archives

Gesundheitsdienst und Belegschaftsbetreuung

Das, was für den Gesundheitsschutz der Belegschaftsmitglieder im Werk Oberhausen der Thyssen Niederrhein AG im vergangenen Geschäftsjahr getan wurde, diente, auf einen gemeinsamen Nenner gebracht, der Erhaltung von Gesundheit und damit auch Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter. Dafür standen 1971/1972 zur Verfügung: ein werksärztlicher Dienst mit zwei Werksärzten, eine modern ausgestattete Bäderabteilung, Verbandsstuben über das ganze Werk verteilt und Röntgenreihenuntersuchungen. Wenn man die Leistungszahlen im Gesundheitsdienst des vergangenen Geschäftsjahres mit denen des Vorjahres vergleicht, stellt man fest, daß diese zum Teil wesentlich höher lagen, obwohl sich die Belegschaft im gleichen Zeitraum verringert hat. Die Gründe hierfür liegen zum Teil in der Entwicklung des Geschäftsjahres mit Produktionseinschränkung im ersten Drittel und mit dem Wiederanstieg der Produktion im weiteren Verlauf, wie wir noch sehen werden.

Allein 2161 werksärztliche Untersuchungen in zwölf Monaten

Im Mittelpunkt aller der Gesunderhaltung dienenden Maßnahmen stand die werksärztliche Betreuung. Die Verhütung von Gesundheitsgefährdungen und Erkrankungen sowie die frühzeitige Erkennung anderer Gesundheitsschäden verlangte die Mitwirkung des Werksarztes.

Insgesamt führten die beiden im Werk Oberhausen tätigen Ärzte im letzten Geschäftsjahr 2161 Untersuchungen durch gegenüber 1378 in 1970/71. Zwei Arten von Untersuchungen haben diese Steigerung am stärksten beeinflußt, und zwar die Einstellungsuntersuchungen mit 1007 gegenüber 669 im Vorjahr und die 233 Untersuchungen für Umbesetzungen, die im Geschäftsjahr 1970/71 vollkommen fehlten. Diese Zahlen sind typisch für den Betrachtungszeitraum. Die Stilllegung und auch temporäre Außerbetriebsetzung von Produktionsanlagen machte Umbesetzungen in erheblichem Maße notwendig, um Kündigungen mit entsprechender sozialer Härte vermeiden zu können. Die starke Fluktuation in der ersten Hälfte des Geschäftsjahres brachte beim Wiederanstieg der Produktion automatisch hohe Einstellungsquoten. Der größte Teil aller Einstellungsuntersuchungen wurde in wenigen Monaten des Geschäftsjahres durchgeführt, Monaten mit einem sehr hohen Arbeitsanfall für den werksärztlichen Dienst, der sich ja nicht allein auf diese Untersuchungen beschränkt, sondern 1971/72 z. B. daneben auch noch 4654 Sprechstundenbesuche zu verzeichnen hatte, also arbeitstäglich im Durchschnitt 19.

Erste-Hilfe-Leistungen erfreulicherweise zurückgegangen

Die Erste-Hilfe-Leistungen der Verbandsstuben sind im vergangenen Geschäftsjahr auf 3492 von 4072 im Vorjahr zurückgegangen, Zahlen, die der Verringerung der Belegschaft und der Verbesserung der Unfallquote entsprechen. Auch die Zahl der Erste-Hilfe-Leistung an Werksfremden, also an Belegschaftsmitgliedern fremder im Werk Oberhausen arbeitender Unternehmen, ist etwa um die Hälfte gesunken.

Die Bäderabteilung, die einen wichtigen Faktor in dem Bemühen um die Erhaltung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Belegschaft darstellt, wurde mit 27 266 Behandlungen 1971/72 gegenüber 22 576 im gleichen Zeitraum des Vorjahres stark frequentiert. Alle Behandlungen sind angestiegen, besonders deutlich aber die Heißluftbehandlungen und die Bestrahlungen.

Nur 59,8 Prozent der Mitarbeiter bei der Röntgen-Reihenuntersuchung

Weniger erfreulich war auch im vergangenen Geschäftsjahr wieder die Beteiligung der Belegschaft an einer der wichtigsten Früherkennungsmaßnahmen einer Reihe von Krankheiten, an der Röntgen-Reihenuntersuchung. Nur 59,8 Prozent der Mitarbeiter unterzogen sich dieser kostenlosen Untersuchung, während 40 Prozent die Chance verpaßten, durch Früherkennen ein vielleicht verstecktes Leiden ausheilen zu können. Daß dieser Gedanke gar nicht so abwegig ist, wie er erscheinen mag, beweisen folgende Daten und Zahlen der vom 7. 2. bis 25. 2. 1972 durchgeführten Röntgen-Reihenuntersuchung. Von den untersuchten Mitarbeitern mußten 39 zur Nachuntersuchung vorgeladen werden. Von ihnen waren 20 Tbc-verdächtig. Das Ergebnis dieser Nachuntersuchung sollte jedes Belegschaftsmitglied, das bisher der Röntgen-Reihenuntersuchung ferngeblieben ist, nachdenklich stimmen. Es wurden nämlich festgestellt: vier Fälle von Tbc, darunter drei sehr gefährliche. Deshalb mußten sich als Kontaktpersonen 337 Belegschaftsmitglieder einer Untersuchung unterziehen. Weiter wurden festgestellt: ein Fall von Krebs, ein Fall von nichtausgeheilter Lungenentzündung, acht Fälle von Staublungen, ein Fall von Herzveränderung und ein Fall von Rippenfellverschwartung.

Vielseitiges Urlaubsprogramm war stark gefragt

Wenn auch eine Einrichtung des Sozialbereiches im Werk Oberhausen nicht dem Gesundheitsdienst zuzurechnen ist, sondern zum Programm der Belegschaftsbetreuung gehört, so dient sie doch ganz wesentlich der Erhaltung der Gesundheit. Wir denken hier an die werkliche Urlaubsvermittlung, die auch im abgelaufenen Geschäftsjahr ein solches Echo in der Belegschaft fand, daß kurz nach Bekanntwerden des Reiseprogramms nur noch wenige Plätze in der Vor- und Nachsaison zu haben waren. Im Jahr 1971/72 kam zu den bisherigen Reisezielen Unterkirnach (Schwarzw.), Walkenried (Harz), Kiefersfelden (Oberbayern) und Bömighausen (Sauerland) im Bayrischen Wald der Ort Spiegelau dazu. Auch von den im vergangenen Jahr erstmalig angebotenen Winterurlaubsfahrten nach Unterkirnach im Schwarzwald wurde rege Gebrauch gemacht.

Neben diesem nur werksseitig veranlaßten Urlaubsprogramm wurden in Zusammenarbeit mit dem „Deutschen paritätischen Wohlfahrtsverband" Kinder-, Familien- und Altenerholungsmaßnahmen durchgeführt, bei denen die zur Verfügung stehenden Plätze restlos ausverkauft waren.

600 mal bei Schwierigkeiten geholfen

Eine wichtige Rolle in der Belegschaftsbetreuung spielt bei kurzfristigen finanziellen Schwierigkeiten die Hilfe durch Lohn- bzw. Gehaltssonderzahlungen, die in einem angemessenen Verhältnis zum Lohn oder Gehalt stehen und die bei der nächsten Lohn- und Gehaltszahlung voll einbehalten werden. Hiervon wurde im vergangenen Geschäftsjahr 600 mal Gebrauch gemacht. Daneben gab es auch die Möglichkeit, kurzfristige Darlehen bei Neueinstellungen zu nehmen.

Unterstützungen wurden nach dem Entscheid des Bewilligungsausschusses, dem Vertreter der Sozialabteilung und des Betriebsrates angehören, an Belegschaftsmitglieder gewährt, die unverschuldet in wirtschaftliche Not geraten sind, z. B. durch lange Krankheit oder aber auch bei Bedarf bestimmter orthopädischer Hilfsmittel usw. Es waren im Geschäftsjahr nur 44 Fälle gegenüber 87 im Vorjahr. Die Unterstützung lag im Durchschnitt knapp unter DM 200,—. Erwähnenswert bleiben noch an Betreuungsmaßnahmen 706 Krankenhaus- und 43 Hausbesuche arbeitsunfähiger Mitarbeiter und die Überreichung von Präsenten an Werksrentner aus besonderem Anlaß, wie z. B. zum 80. oder 90. Geburtstag oder bei goldener Hochzeit.

232 Wohnungen wurden im vergangenen Geschäftsjahr vermittelt

Wenn wir uns am Schluß unseres Rückblickes auf das Geschäftsjahr 1971/72 im Sozialbereich mit den statistischen Zahlen des Wohnungsbereichs beschäftigen, so ist darin kein Werturteil zu erblicken. Gerade der Wohnungsbereich spielt darum alleine schon eine sehr bedeutende Rolle, weil doch mehr als die Hälfte der Belegschaft in den 5874 Wohnungen wohnt, die dem Werk gehören bzw. für die ein Belegungsrecht besteht. Wenn trotzdem noch 1115 Mitarbeiter als Wohnungssuchende bei der Wohnungsvermittlung der Sozialabteilung am 30. 9. 1972 eingetragen waren, so ist die Größe dieser Zahl aus dem Umstand zu erklären, daß eine Reihe dieser Wohnungssuchenden zwar in einer Werkswohnung bereits wohnen, diese aber gegen eine größere eintauschen möchten.

Mit dem Bau von 160 Wohnungseinheiten 1971/72 begonnen

Für den Wohnungsbereich besonders wichtig sind die Bemühungen und Leistungen der Wohnungsgesellschaft Dümpten, die zwar als selbständige Gesellschaft nicht zum Sozialbereich des Werkes Oberhausen gehört, die wir aber wegen ihrer Bedeutung für diesen Bereich mit in unseren Rückblick einbeziehen wollen. Zu den 232 Wohnungen, die vermittelt werden konnten, gehörten 31 in Oberhausen, Klaumer Bruch, die die WGD fertiggestellt hatte.

Natürlich werden die Mitte und Ende des Geschäftsjahres begonnenen Bauten von 124 Wohnungseinheiten und 36 Eigentumswohnungen in Schmachtendorf im neuen Geschäftsjahr eine kleine Entlastung bringen können.

Wenn wir die Leistungen der Wohnungsgesellschaft Dümpten in 1971/72 aufzeigen, dürfen wir jene Modernisierungsmaßnahmen nicht vergessen, durch die z. B. durch den Einbau von Gasetagenheizungen 138 Altbauwohnungen komfortabler und wohngerechter geworden sind. Da mit dem Einbau bei zwölf weiteren Wohnungen am ersten Tag des neuen Geschäftsjahres, nämlich am 1. 10. 1972, begonnen wurde, wird in diesem Winter für 150 Familien das Kohlenschleppen ein Ende haben.

218 Mitarbeiter feierten ihr Jubiläum

Auf eine 25jährige Tätigkeit im Werk Oberhausen konnten im Geschäftsjahr 1971/72 160 Belegschaftsmitglieder zurückblicken. 35 waren insgesamt 40 Jahre tätig, während ihr Goldjubiläum 23 Mitarbeiter feiern konnten, so daß insgesamt 218 Jubilare im vergangenen Geschäftsjahr gezählt werden konnten.

Daß neben den Heizungseinbauten bei den Altbauwohnungen auch andere nicht so ins Gewicht fallende Modernisierungsmaßnahmen durchgeführt wurden, sei hier nur aus Gründen der Vollständigkeit kurz erwähnt.

Auftragslage der Sozialbetriebe 1971/72 wieder normalisiert

Zum Bereich des Arbeitsdirektors gehören auch die durch ihre besonderen Aufgaben aus dem Rahmen fallenden technischen Betriebe, die in Oberhausen Sozialbetriebe genannt werden. Wenn auch bei ihnen die Lösung menschlich-sozialer Probleme im Vordergrund steht — darum ja ihre Zugehörigkeit zum Sozialsektor —, so bemüht man sich doch um ein wirtschaftlich vertretbares Ergebnis, wie der Überblick über das Geschäftsjahr 1971/72 der Sozialbetriebe zeigt.

Aus dem Geschäftsjahr davor wurde eine schwierige Auftragssituation mit starken Auswirkungen auf die Beschäftigungsmöglichkeiten in den ersten Monaten des Berichtszeitraumes übernommen. Um die Belegschaftsstärke in etwa der Beschäftigungsmöglichkeit anzupassen, wurden verstärkt vorzeitige Pensionierungen über den Sozialplan vorgenommen. So verringerte sich die Zahl der Arbeiter von 192 auf 157. Auf den reduzierten Belegschaftsstand bezogen normalisierte sich im weiteren Verlauf des Geschäftsjahres die Auftragslage und konnte sogar am Ende des Geschäftsjahres als gut bezeichnet werden.

Die Auftragsentwicklung in einzelnen Betriebsbereichen und die daraus zu ziehenden Konsequenzen schlugen sich in den Sozialbetrieben in Form von strukturellen Änderungen nieder, die die Schließung oder Zusammenlegung einiger Werkstätten erforderlich machten. Die Reparaturwerkstatt für Preßluftwerkzeuge wurde renoviert und so umgestaltet, daß außerdem die Reparatur von Hebewerkzeugen in dieser Halle durchgeführt werden kann. Dazu haben die Sozialbetriebe eine geeignete Prüfvorrichtung selbst entwickelt und sie vor einiger Zeit in Betrieb genommen. Außerdem wurde aus Gründen der besseren Maschinen- und Werkzeugausnutzung die Fahrrad- und Mopedreparaturwerkstatt zusammengelegt. Die Schreinerei hat sich im Laufe des Jahres immer mehr zu einer Fein- und Möbelschreinerei entwickelt.

Die Investitionen des Geschäftsjahres 1971/72 und auch die Planungen, die für die Zukunft vorgesehen sind, richten sich an den Bestrebungen aus, in den Sozialbetrieben durch vermehrten Einsatz von Maschinen, die den speziellen Bedürfnissen der Mitarbeiter angepaßt sind, die Wirtschaftlichkeit auf lange Sicht zu erhöhen.

thyssenkrupp Corporate Archives

Tatsachen - Konsequenzen Maßnahmen

Der Erfolg der Arbeit einer Abteilung wie der für Arbeitssicherheit kann am Ende eines Geschäftsjahres an zwei Tatsachen gemessen werden, und zwar erstens daran, was getan wurde, um die Arbeitssicherheit im Werk zu erhöhen, und zweitens an den Vergleichszahlen zum Vorjahr, jenen Zahlen, die ja durch die betreffenden Maßnahmen günstig beeinflußt werden sollten.

Betrachten wir uns zunächst einmal die Zahlen, die ja unterm Strich aussagen, ob sich das Bemühen in einem Geschäftsjahr gelohnt hat oder besser gesagt belohnt wurde. Die Unfälle mit mehr als drei Tagen Arbeitsunfähigkeit, also die, die der Berufsgenossenschaft gemeldet werden müssen, sind in absoluten Zahlen ausgedrückt von 66 im Monatsdurchschnitt 1970/71 auf 58 im gleichen Zeitraum 1971/72 zurückgegangen. Auf 1000 Beschäftigte bezogen senkte sich der Prozentsatz aber nur von 6,4 Prozent auf 6,3 Prozent, weil der Rückgang der Belegschaftszahl im Berichtszeitraum die Prozentzahl nach oben verändert. Gerade die für dieses abgelaufene Geschäftsjahr typische und nicht gewöhnliche Entwicklung, die sich auch auf anderen Gebieten im Personalbereich bemerkbar machte und auf die wir ja schon öfter hingewiesen haben, ist auch in der Sicherheitsbilanz des Werkes Oberhausen nicht ohne Einfluß geblieben. Die starke Fluktuation und die vielen Umsetzungen in der ersten Hälfte des Geschäftsjahres und die relativ hohe Zahl von Neueinstellungen mit besonders großem Anteil an ausländischen Mitarbeitern in der zweiten Hälfte mußten erfahrungsgemäß die Unfallhäufigkeit erhöhen. Wenn es trotzdem gelungen ist, die Unfallzahlen sowohl absolut als auch auf 1000 Beschäftigte bezogen zu senken, so muß die Arbeit der Sicherheitsfachleute im Werk Oberhausen bei denen besonders erfolgreich gewesen sein, die eben nicht neu im Werk und am Arbeitsplatz waren. Neue, umgesetzte und ausländische Mitarbeiter waren in den letzten Monaten des Geschäftsjahres, in denen besonders viel Neueinstellungen vorgenommen wurden, mit 40 Prozent am Unfallgeschehen beteiligt.

Zurückgegangen sind auch die Wegeunfälle von im Monatsdurchschnitt drei im Geschäftsjahr 1970/71 auf zwei in 1971/72.

690 Untersuchungen von Unfallursachen im Geschäftsjahr 1971/72

Im Vordergrund aller Bemühungen steht, Unfallursachen zu erkennen und zu beseitigen, wenn man Erfolge im Kampf gegen den Unfall erzielen will, das heißt, jeder Unfall verlangt eine Untersuchung seiner Ursachen, um diese dann beseitigen zu können. 690 solcher Unfallursachenuntersuchungen wurden im Geschäftsjahr 1971/72 durchgeführt. Wichtig ist es, aus einer Gesamtbetrachtung dieser Untersuchungen Schwerpunkte in bezug auf den Unfallort, die verletzten Körperteile und die Verletzungsart festzustellen. So ergaben z. B. die Auswertungen der Unfalluntersuchungen im Jahr 1971 und im ersten Halbjahr 1972 als herausragenden Schwerpunkt die Zurichtung der 550er Walzenstraße. Aufgrund dieser Feststellung wurden zwei Betriebsüberprüfungen durchgeführt. Das Ergebnis der ersten Überprüfung sowie die Unfallentwicklung waren Veranlassung, mit der technischen Werksleitung, der Betriebsleitung, den Meistern und Sicherheitsbeauftragten dieses Betriebsbereiches sowie mit Personalabteilung, Werksarzt und Betriebsrat eine Schwerpunktbesprechung durchzuführen. In dieser Besprechung wurden die Ergebnisse der Betriebsüberprüfung und die Analyse des Unfallgeschehens diskutiert und erforderliche Maßnahmen im Rahmen der sofortigen, der mittel- und langfristigen Durchführung festgelegt.

Andererseits wurden auch einzelne Arbeitsvorgänge bzw. Arbeitsplätze als Schwerpunkt von Unfallursachen festgestellt und die erforderlichen Maßnahmen zur Behebung der Unfallgefahren betriebsintern durchgeführt.

Gefahrenquellen wurden aber nicht nur bei den Unfallursachenuntersuchungen festgestellt, sondern ihrer Aufspürung dienten auch die als ständige Einrichtung durchgeführten Betriebsbegehungen gemeinsam mit betrieblichen Führungskräften und Sicherheitsbeauftragten. Auch fanden Kranbegehungen mit Vertretern der Maschinen- und Elektrobetriebe statt. Besondere Aufmerksamkeit wurde der Bautätigkeit durch ständige Überwachung von Baustellen an Neu- und Umbauten gewidmet, wobei auch im Werk eingesetzte Unternehmensfirmen in die Überwachung einbezogen wurden.

Auch eine schon seit zwei Jahren erfolgreich durchgeführte Sonderaktion „Sauberkeit + Ordnung = Sicherheit" dient der Beseitigung von Gefahrenquellen, die ja in Unordnung und Unsauberkeit lauern. Da eine Prämierung stattfindet, mußten die insgesamt 84 teilnehmenden Betriebs- und Meisterbereiche nach einer vorgegebenen Checkliste jedes Vierteljahr unter die Lupe genommen werden. Die Aktion SOS machte daher 336 Betriebsüberprüfungen im Geschäftsjahr notwendig. Festgestellte Mängel wurden den zuständigen Betriebsleitungen mitgeteilt und die Beseitigung von diesen veranlaßt.

Mit dem Abstellen erkannter Gefahrenquellen ist es allein nicht getan. Wichtig ist das Verhalten des arbeitenden Menschen. Bei ihm muß Sicherheitsdenken zu einer Selbstverständlichkeit in seiner täglichen Arbeit werden. Vom Zusammenwirken aller Maßnahmen, wie Aufspüren und Abstellen von Unfallursachen sowie die Gestaltung der Arbeitsplätze unter Berücksichtigung aller sicherheitstechnischen Möglichkeiten, wie wachsendes Sicherheitsbewußtsein des Mitarbeiters, ist der Erfolg im Kampf gegen den Unfall abhängig.

Schulungen im Dienst der Arbeitssicherheit

Das Sicherheitsbewußtsein zu wecken und wach zu halten, war Aufgabe der Sicherheitsschulungen, die einen breiten Raum in der Arbeit der Abteilung Arbeitssicherheit im vergangenen Geschäftsjahr einnahmen. Sicherheitsschulung fängt beim jüngsten Mitglied der Belegschaft an und macht vor dem ältesten nicht halt, sie wendet sich an jeden, ob ungelernten Arbeiter oder Führungskraft.

So wurde im Rahmen des Werkschulunterrichtes den Auszubildenden des technischen Bereiches sicherheitstechnisches Grundwissen vermittelt. Während der Verkehrssicherheitstage im Mai wurden sowohl technische als auch kaufmännische Auszubildende und Boten durch die Verkehrspolizei in sicherheitsgerechtem Verhalten im Straßenverkehr geschult. An diesen Schulungen nahmen insgesamt 322 Auszubildende teil.

Speziallehrgänge für Führungskräfte

Zwei Speziallehrgänge, die ein halbes Jahr dauerten und sich an betriebliche Führungskräfte wendeten, zählten 57 Teilnehmer. 158 Belegschaftsangehörige wurden in sechs Lehrgängen über Sicherheitsmaßnahmen bei Brennen und Schweißen unterrichtet und 36 lernten in vier Schulungen den Umgang mit Handfeuerlöschern. 248 neueingestellten Belegschaftsmitgliedern wurde nach Einführung der dreitägigen Unterweisung Elementarwissen im sicherheitsgerechten Verhalten vermittelt. In zwei Sonderlehrgängen wurden 43 Umbesetzte sicherheitstechnisch auf ihre neuen Arbeitsplätze im Grobblechwalzwerk, im Preßwerk und im neuen Plattierwerk vorbereitet. Ein weiterer Sonderlehrgang mit 51 Teilnehmern diente der Schulung im Umgang mit Bolzensetzwerkzeugen.

2984 jeden Monat bei den Fünf-Minuten-Meistergesprächen

An den vom Vorstand angeordneten Fünf-Minuten-Meistergesprächen über Arbeitssicherheit nahmen monatlich durchschnittlich 2984 Belegschaftsmitglieder teil. Bei 60 dieser Fünf-Minuten-Gespräche wurden gezielt Tonbildschauen eingesetzt.

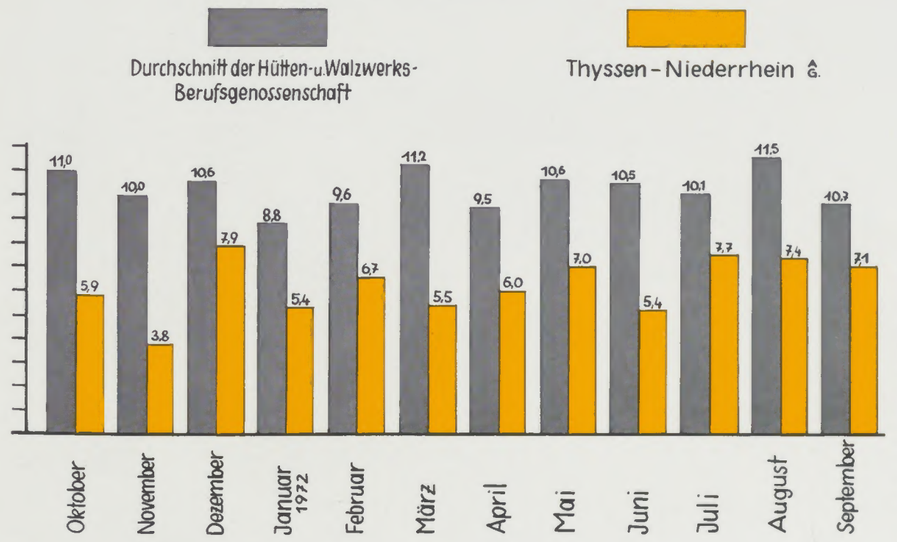
Zusammenarbeit mit der Sicherheitskommission des Betriebsrates

Auch die Arbeit in Kommissionen und Ausschüssen diente ausschließlich der Vermehrung der Sicherheit am Arbeitsplatz. So trat zwölfmal im vergangenen Geschäftsjahr der Ausschuß für Arbeitssicherheit zusammen, um mit Betriebsleitungen und Vertretern des Betriebsrates sicherheitstechnische Maßnahmen festzulegen. Wöchentlich stimmten sich die Sicherheitskommission des Betriebsrates und die Abteilung Arbeitssicherheit in aktuellen Sicherheitsfragen ab.

Auch im Geschäftsjahr 1971/72 trat es wieder deutlich zu Tage, daß das Werk Oberhausen mehr als nur Durchschnittliches auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit leisten muß, um Jahr für Jahr als das Hüttenwerk mit der niedrigsten Unfallziffer bezogen auf 1000 Belegschaftsmitglieder den besten Platz in der Statistik der Wirtschaftsvereinigung Eisen und Stahl unter den gleichgelagerten Hüttenwerken einzunehmen.

Betriebsunfälle auf 1000 Beschäftigte

Geschäftsjahr 1971/72



THYSSEN NIEDERRHEIN
ECHO DER ARBEIT
Werkzeitschrift für die Oberhausener Belegschaft
42 Oberhausen, Essener Straße 66,
Ruf (0 21 32) 88 44 47
Verantwortlich:
Arbeitsdirektor Friedrich Kübel
Redaktion und Gestaltung: Friedrich Schacke
Fotos: TN-Steinrink (Titel, Rücktitel, Seiten 7, 8, 10); TN-Schmalfeldt (Seiten 4, 5, 6, 7, 9); Grafik: TN-Kowalczyh (Seite 15).
Druck: Gebr. Storck GmbH, 42 Oberhausen

thyssenkrupp Corporate Archives



thyssenkrupp Corporate Archives