

thyssenkrupp Corporate Archives

9/10
72

THYSSEN

THYSSEN NIEDERRHEIN
ECHO DER ARBEIT
Werkzeitschrift für die Oberhausener Belegschaft

Lieber Leser!

Wer die Werkzeitschrift vom August 1970 aufschlägt, findet auf einer farbigen Seite die Überschrift mit großen Buchstaben „Mit 60 in Pension?“. Dort werden die Gedanken festgehalten, die man sich damals bei der Bundesregierung, beim Verband der Versicherungsträger, bei den Gewerkschaften zum Thema einer flexiblen Altersgrenze gemacht hat. Natürlich war man sich vor zwei Jahren schon über das Grundsätzliche klar, aber wie dieser wichtigste Teil einer ins Auge gefaßten Rentenreform realisiert werden konnte, darüber hatten gerade erst Diskussionen auf der politischen Ebene begonnen. Heute, zwei Jahre später, können wir in der vorliegenden Ausgabe schon über Einzelheiten der nunmehr Gesetz gewordenen Vorstellungen einer flexiblen Altersgrenze berichten. Wenn Bundesarbeitsminister Arendt die Rentenreform, in der die flexible Altersgrenze eingebettet ist, „das größte sozialpolitische Gesetzesvorhaben seit der Neuregelung der Rentenversicherung von 1957“ nennt, so bestätigt das allein schon die Zahl derer, die durch das neue Gesetz die Möglichkeit frühzeitiger Zurruhesetzung erhalten. Denken wir doch nur daran, wieviel in unserem eigenen Unternehmen oder etwa in der gesamten Thyssen-Gruppe Nutznießer der flexiblen Altersgrenze werden. Für sie alle freut uns, das Inkrafttreten des Gesetzes und die einzelnen Ausführungsbestimmungen mitteilen zu können.

Noch eine andere ebenfalls das Leben nach der Pensionierung betreffende Frage ist in die Diskussion gekommen, nämlich der Rechtsanspruch auf eine Betriebsrente, wenn man vor der Pensionierung aus dem Unternehmen ausscheidet, das diese Rente gewähren soll. Im Augenblick geht der Anspruch darauf verloren, wenn einem vor dem Eintritt in den Ruhestand gekündigt wird oder ein Arbeitnehmer von sich aus den Arbeitgeber wechselt. Die Diskussion hat bereits zu der Klarheit geführt, daß Betriebsrente im oben geschilderten Fall nicht verloren gehen soll. Nach wie langer Betriebszugehörigkeit und nach Vollendung welchen Lebensalters der Ausscheidende den Anspruch mitnehmen kann, das ist eine der noch offenen Fragen, über die in einzelnen Fällen bereits Bundesarbeitsgerichtsentscheidungen vorliegen. So ist in absehbarer Zeit mit einer Regelung zu rechnen, die die bisher doch sehr umstrittene Handhabung durch eine gerechtere ersetzt.

Ihre

Werkzeitschrift-Redaktion

Diese Ausgabe informiert Sie auf folgenden Seiten:

über die wirtschaftliche Entwicklung des Werkes Oberhausen in den letzten drei Monaten in
Bericht zur Lage des Werkes Oberhausen 4+5

über die Betriebsversammlung in
Rechenschaft über viele Komplexe gegeben 6–7

über die Jahresabschlußvergütung in
Jahresabschlußvergütung wird im November gezahlt 7+8

über die Einführung neueingestellter Auszubildender in
Der erste Schritt in die Berufsausbildung 8

über die Konstituierung und die Aufgabe eines Gesamtbetriebsrates bei TN in
Gesamtbetriebsrat der Thyssen Niederrhein AG gebildet 9+10

über Einzelheiten des Gesetzes zur flexiblen Altersgrenze in
Was man von der flexiblen Altersgrenze wissen sollte 10

über die Gründung eines Arbeitskreises Ergonomie im Werk Oberhausen in
Der Mensch ist das Ziel aller Bemühungen 11

über Sinn und Aufgabe der Sozialbetriebe in
Sozialbetriebe – mehr als nur Rehabilitationswerkstätten 12+13

über die Jugendbelegschaftsversammlung, über erfolgreiche Einsender beim betrieblichen Vorschlagswesen und über andere Geschehnisse im Werk Oberhausen in
Kurz informiert 14+15

über die Hilfestellung für neueingetretene Auszubildende beim ersten Schritt ins Berufsleben in
Übergangsschulung – am Beispiel Springe demonstriert 16–19

über die Entwicklung der Thyssen-Gruppe im Geschäftsjahr 1971/72, über die Neuordnung der Thyssen Handelsunion und andere Ereignisse jenseits des „Werkzauns“ in
Nachrichten aus dem Thyssenbereich 20–23

über sinnvolle Feierabendgestaltung musizierfreudiger Mitarbeiter in
Werksorchester – zu eigener und anderer Freude da 24–29

über Daten und Fakten aus dem persönlichen Bereich in
Personalien 30

über Lohnsteuerkarten der Rentner, Veranstaltungen im November u. a. m. in
Bunt gemischt 30+31

Unser Titelbild zeigt eine Collage, die von einer Gruppe Auszubildender während der Übergangsschulung in Springe gefertigt wurde und die ein Bild der Vorstellung der jungen Menschen von der Welt gibt, in der wir leben. Über die Übergangsschulung berichten wir in diesem Heft ausführlich.

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-Werk Duisburg (Seite 9); TN-Gechter (Seiten 5, 13, 15); TN-Steinbrink (Seiten 9, 15, 24 bis 29 und Rücktitel); TN-Schacke (Seiten 16 bis 19, 31 und Titel).
Druck: Gebr. Storck GmbH, 42 Oberhausen

thyssenkrupp Corporate Archives

Höhere Weltstahlproduktion vorausgesagt

Die Weltstahlproduktion, die in diesem Jahr acht Prozent mehr betragen wird als im Rezessionsjahr 1971, wird nach der Meinung des Internationalen Eisen- und Stahlinstitutes in Brüssel auch im nächsten Jahr weiter zunehmen. In der längerfristigen Prognose dieses Institutes wird mit einer jährlichen Nachfragesteigerung von durchschnittlich 4,5 Prozent gerechnet und von einem Weltverbrauch von 751 Mill. t Stahl im Jahr 1975 gesprochen gegenüber etwa 628 Mill. t in diesem Jahr.

Betriebskrankenkasse ist aus den roten Zahlen

Die Betriebskrankenkasse hat ihr letztes Geschäftsjahr, wie wir in der Ausgabe 5/6 72 berichtet haben, mit einem Defizit von annähernd einer Million DM abgeschlossen. Aufgrund der Beitragserhöhung im Februar 1972 auf 11,4 Prozent und des günstigen Krankenstandes in den letzten Monaten hat sich die finanzielle Situation der Betriebskrankenkasse so gebessert, daß ab September 1972 die Krankenkasse mit einem Überschuß arbeitet.

Arbeitskonferenz der Sicherheitsobleute in Oberhausen

Am Mittwoch, dem 25. Oktober, war die Arbeitsgemeinschaft der Sicherheitsobleute im Bereich der Hütten- und Walzwerksberufsgenossenschaft im Werk Oberhausen der Thyssen Niederrhein AG zu Gast. Es fand im Werksgasthaus eine Arbeitskonferenz statt, auf der der Präsident der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung Dortmund, Prof. Dr.-Ing. Dr. sc. pol. M. Hagenkötter, über die Aufgaben der Bundesanstalt referierte. Zum Thema „Elektrounfälle und ihre Ursachen in der Eisen- und Stahlindustrie" nahm der technische Aufsichtsbeamte der Hütten- und Walzwerksberufsgenossenschaft, Essen, Dipl.-Ing. R. Kauschitz, Stellung. Den Abschluß der Arbeitskonferenz der Sicherheitsobleute in den Betriebsräten bildete ein Besuch der Arbeitssicherheitsausstellung des Werkes Oberhausen.

Seit dem 25. September „Thyssen Purofer GmbH"

Aufgrund des Gesellschaftervertrages vom 25. September wurde „Thyssen Purofer Gesellschaft mit beschränkter Haftung" gegründet. Das neue Unternehmen, das mit einem Kapital von 1 Mill. DM ausgestattet ist, wird sich im wesentlichen mit der Planung, dem Verkauf, der Errichtung und der Inbetriebnahme von siderurgischen Anlagen, insbesondere von Anlagen der Direktreduktion von Erzen im In- und Ausland, sowie mit der Entwicklung und Verwertung von Neukonstruktionen und neuen Verfahren auf diesem Gebiet befassen. Dementsprechend ist auch Gegenstand des neuen Unternehmens die Anwendung und der Vertrieb des in Oberhausen entwickelten Purofer-Verfahrens, das auch der Gesellschaft den Namen gegeben hat.

Zu Geschäftsführern wurden aus dem Thyssen Niederrheinbereich Dir. Dr. Pantke und von Thyssen International die Direktoren Philipp und Siebel bestellt. Für die Thyssen Purofer GmbH, deren Sitz in Düsseldorf ist, übernimmt die Thyssen Niederrhein AG eine Reihe von Verwaltungsaufgaben, wie z. B. das Rechnungswesen, die Erstellung des Jahresabschlusses, die Abrechnung von Löhnen und Gehältern sowie die Personalverwaltung.

Weniger Rohstahl im September

Die Rohstahlproduktion in der Bundesrepublik, die im August leicht auf 3,876 Mill. t gestiegen war, ist im September wieder um vier Prozent auf 3,719 Mill. t zurückgefallen. Der Rückgang hat nicht allein seinen Grund in den um einen Tag weniger zur Verfügung stehenden Produktionstagen, sondern auch in der effektiven Verringerung der produktionstäglichen Erzeugung von 133642 t auf 132800 t. Für die Monate Januar bis September 1972 belief sich die Rohstahlproduktion auf 34,43 Mill. t. Sie liegt trotz des Rückganges im September damit um 2,8 Prozent über der vergleichbaren Vorjahreserzeugung, die 31,56 Mill. t betragen hatte.

Produktionstägliche Roheisenerzeugung leicht gestiegen

Im Gegensatz zur Rohstahlproduktion hat sich die Roheisenerzeugung besser gehalten. Sie weist zwar mit 2,726 Mill. t im September einen Rückgang um 2,5 Prozent gegenüber dem Vormonat auf, der aber darauf zurückzuführen ist, daß im September 28 Arbeitstage gegenüber 29 im August zur Verfügung standen. Die produktionstägliche Roheisenerzeugung hat sich mit 90900 t gegenüber 90146 t im August sogar um 0,8 Prozent leicht erhöht. In den ersten neun Monaten von 1972 stieg die Roheisenerzeugung gegenüber dem vergleichbaren Vorjahresabschnitt um 1 Prozent, und zwar von 23,48 Mill. t auf 23,73 Mill. t.

Walzdraht- und Stabstahlproduktion im September zurückgegangen

Bei dem festzustellenden Rückgang der Walzstahlproduktion in der Bundesrepublik im September von 2,866 Mill. t im Vormonat auf 2,722 Mill. t wurde besonders die Erzeugung von Walzdraht, Stabstahl und Warmbreitband betroffen. Während im August noch 364000 t Walzdraht erzeugt wurden, waren es im September nur 325000 t. Die entsprechenden Erzeugungszahlen bei Stabstahl lagen im August bei 481000 t und im September bei 443000 t. Die produktionstägliche Erzeugung von Walzstahlfertigungserzeugnissen ist im September gegenüber dem Vormonat August von 109400 t auf 108900 t in der Bundesrepublik gesunken. Nur bei Formstahl konnte eine steigende Produktionsaufbesserung verzeichnet werden.

Arbeitsteilung im Edelstahlbereich

Die Deutschen Edelstahlwerke GmbH, die zur Thyssen-Gruppe gehören, und das Böhler-Werk in Düsseldorf haben Abmachungen über Arbeitsteilung getroffen, um die Walzwerke besser und kostengünstiger auslasten zu können. So walzt Böhler für DEW kleinere Lose von Feineisen, weil die kontinuierlich arbeitende hochmoderne Feineisenstraße in Krefeld nur mit großen Walzlosen günstig ausgelastet werden kann. DEW wiederum liefert für Böhler Halbzeug. Die Abmachungen zwischen dem Edelstahlerzeuger der Thyssen-Gruppe und der deutschen Tochter des staatlichen österreichischen Konzerns Gebr. Böhler & Co. AG, Wien, sind im Zusammenhang mit verstärkten Kooperationsbemühungen in der ganzen westdeutschen Edelstahlindustrie zu sehen.

ThyssenKrupp Corporate Archives

Zur wirtschaftlichen Lage des Werkes Oberhausen

Im Bericht zur wirtschaftlichen Lage im „Echo der Arbeit" 5/6 — 1972 war auf die ungünstigen Einflußfaktoren, die die wirtschaftliche und finanzielle Lage unseres Unternehmens bestimmten, sowie auf die ersten Anzeichen einer Besserung hingewiesen worden.

Importdruck ist unverändert stark

Heute müssen wir feststellen, daß sich die Inlandsnachfrage mengen- und erlösmäßig nur bis Mitte Juli positiv entwickelt hat. Die nach der allgemeinen Urlaubszeit erwartete Belebung der Bestelltätigkeit ist bis heute ausgeblieben. Diese unbefriedigende Entwicklung erklärt sich im wesentlichen aus dem unverändert starken Importdruck. Hinzu kommt, daß die Lagerbestände beim Handel durch Voreindeckungen überhöht sind und die großen Verbraucher nur sehr vorsichtig disponieren.

Zur Sicherung der Beschäftigung wurde der mengenmäßige Ausgleich im Exportgeschäft gesucht, das von einer recht zufriedenstellenden Nachfrage gekennzeichnet war. Jedoch reichen die auf der Exportseite erzielten nominellen Preiserhöhungen nur gerade dafür aus, um die negativen Folgen der währungspolitischen Maßnahmen früherer Jahre in etwa auszugleichen.

Erzeugung des Werkes Oberhausen im Monatsdurchschnitt nach Anlagen in t

	Oktober/ Dezember 1971	Januar/ März 1972	April/ Juni 1972	Juli/ August 1972	Oktober/ August 1971/72
Blockbrammenstraße	37 532	46 170	51 204	55 828	46 943
550er Straße	8 994	13 029	14 394	15 342	12 721
320er Straße	9 916	16 070	22 195	21 300	17 013
Drahtstraße II	23 537	31 842	37 119	42 413	32 938
Quartostraße	23 003	23 253	24 173	27 227	24 158
Warmbandscherenlinie	19 154	21 162	24 697	28 190	22 856

Neben dem anhaltenden Kostendruck werden unsere Verkaufsbemühungen im In- und Ausland nach wie vor durch die währungspolitisch bedingten Wettbewerbsvorteile unserer ausländischen Konkurrenten empfindlich gestört. Die unten aufgeführten Importanteile an der Marktversorgung der BRD bestätigen diesen Sachverhalt.

Walzstahlerzeugung um 13% höher gegenüber entsprechendem Vorjahreszeitraum

Die Produktion des Werkes Oberhausen war von Oktober 1971 bis August 1972 der Marktlage angepaßt und daher sowohl nach Quartalen als auch Walzstraßen recht unterschiedlich. In diesem Zeitraum lag die Erzeugung von Walzstahl gegenüber dem entsprechenden Vorjahreszeitraum insgesamt um 13,0% höher.

Einzeldaten gibt die obige Erzeugungsübersicht.

Höherer Versand — unzureichende Erlöse

Der Versand der Thyssen Niederrhein AG lag im Zeitraum Oktober/August 1971/72 mit durchschnittlich 169591 t Walzstahlfertigerzeugnissen um 4,7% höher als zur gleichen Vorjahreszeit.

Dagegen ging der Umsatz — ebenfalls im Monatsdurchschnitt — mit 114,9 Mio DM um 5,2% im Vergleich zur entsprechenden Vorjahreszahl zurück. Die gegenläufige Entwicklung erklärt sich aus den rückläufigen Roheisenlieferungen an die ATH und den unzureichenden Erlösen. Daher sind wir — trotz einer gewissen Besserung — von einer normalen Ertragslage noch weit entfernt.

Überblick über die Beschäftigungssituation

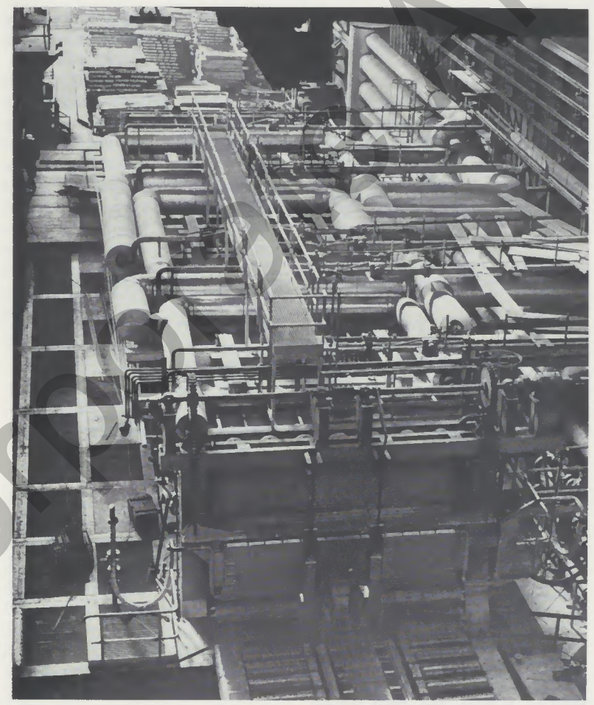
Zur Beschäftigungssituation ist folgendes zu sagen:

Der Hochofen 3 hat am 15. Juni 1972 den Betrieb wieder aufgenommen. Ein Durchbruch am 31. Juli 1972 führte zu einem mehrtägigen Produktionsausfall. Seit dem 10. August 1972 bringt der Hochofen 3 wieder seine volle Leistung. Die im Juni 1972 begonnene Neuzustellung des Hochofens A ist in vollem Gange. Eine leichte Terminverschiebung in der Fertigstellung ergibt sich aus einer Reklamation, die beim Material für die feuerfeste Auskleidung des Ofens aufgetreten ist.

Das SM-Werk muß aufgrund der Marktsituation auf einen 4-Ofen-Betrieb zurückgenommen werden, wobei der Anteil kleiner oder großer Öfen von der jeweiligen monatlichen Produktionshöhe abhängig ist.

Anteil der Einfuhr in % an der Marktversorgung der Bundesrepublik Deutschland (einschl. Edelstahl)

	1. Vj. 1971/72	2. Vj. 1971/72	April 1972	Mai 1972	Juni 1972	Juli 1972
Walzstahlfertigerzeugnisse	33,1	33,0	33,5	34,0	34,1	34,0
darin:						
Betonstahl	46,9	43,0	44,2	44,3	44,4	43,9
Walzdraht	30,8	29,7	29,8	34,4	36,1	31,0
Grobblech	31,1	34,1	34,3	31,9	30,9	30,9



Die Inbetriebnahme des neuen Hub-Balken-Ofens hat sich günstig auf die Leistung der Grobblechstraße ausgewirkt.

Obwohl die Auslastung der Walzenstraßen z. Z. aus den eingangs genannten Gründen rückläufig ist, rechnen wir aus heutiger Sicht für die nächsten Monate mit der Aufrechterhaltung der 40-Stunden-Woche. Die Beschäftigungssituation unserer Grobblechstraße kann für die nächsten Monate voraussichtlich etwas positiver beurteilt werden. Ein in den kommenden Monaten bei ATH-Süd abzuwickelndes Lohnwalzgeschäft in Röhrenblechen sichert auch die Auslastung der Oberhausener Quartostraße im bisherigen Rahmen. Unter Umständen besteht die Möglichkeit, daß diese Straße vom Zweiauf den Dreischichtbetrieb übergehen kann.

Im Zementwerk arbeitet die neue 30-t-Mühle einwandfrei. Im August 1972 wurde sie für einen Zeitraum von 5 Tagen für Inspektionsarbeiten im Rahmen der Garantieleistungen stillgesetzt.

Die Belegschaftsentwicklung des Werkes Oberhausen seit Beginn des Geschäftsjahres 1971/72

Belegschaftsentwicklung	Arbeiter	Angestellte	Gesamt
Stand 30. September 1971	7370	2311	9681
Zugänge Okt./Aug. 71/72	598	264	862
Abgänge Okt./Aug. 71/72	1308	338	1646
Stand 31. August 1972	6660	2237	8897

ohne Dauerkranke, langfristig Beurlaubte, Bundeswehrangehörige, Werkstudenten und Praktikanten, einschl. Auszubildende

Der Rückgang der Belegschaft, wie er aus der Aufstellung auf dieser Seite unten deutlich wird, ist darauf zurückzuführen, daß ausscheidende Mitarbeiter zu Beginn des Jahres nicht ersetzt und ältere Mitarbeiter vorzeitig pensioniert wurden. Darüber hinaus ergaben sich im Zusammenhang mit der vorübergehenden Stilllegung der Hochofenanlage Umsetzungen zu anderen Betrieben der Thyssen-Gruppe.

Die Zahl der ausländischen Belegschaftsmitglieder auf der Arbeiterseite stieg von 652 am 30. 9. 1971 auf 718 am 31. 8. 1972; ihr Anteil an der Arbeiterbelegschaft erhöhte sich von 8,8% auf 10,8%.

Unfallzahlen und Krankenstand gingen zurück

Die Zahl der meldepflichtigen Unfälle verringerte sich von 66 im Monatsdurchschnitt Oktober/Juli 1970/71 auf 56 im Zeitraum Oktober/Juli 1971/72.

Der Krankenstand (in % der Mitglieder der Betriebskrankenkasse einschließlich Heilverfahren) ging gegenüber dem Vergleichszeitraum des Vorjahres von 8,18 auf 6,66 zurück.

Erwachsenenbildung erfolgreich fortgesetzt

Aus dem Bereich Aus- und Fortbildung ist folgendes zu berichten:

An den Abschlußprüfungen der jugendlichen Auszubildenden haben 75 gewerblich-technisch Auszubildende und 48 kaufmännisch Auszubildende teilgenommen. Am 1. 9. 1972 begannen 40 technisch und 33 kaufmännisch Auszubildende, außerdem drei Abiturientinnen als mathematisch-technische Assistenten sowie vier weitere Abiturienten als Wirtschaftsassistenten.

Für die Erwachsenenbildung wurde das vorgesehene Schulungsprogramm im Berufsbildungszentrum durchgeführt. Darüber hinaus nahmen 824 Werksangehörige an Vorträgen und außerwerklichen Lehrgängen teil.

Die Arbeit an den audio-visuellen Lernsystemen wurde fortgesetzt. 276 Sendungen des Schul- und Bildungsfernsehens wurden aufgezeichnet, 740 Aufzeichnungen in den Unterricht eingespielt.

DM 32265,— für gute Ideen

Das betriebliche Vorschlagswesen bearbeitete im Zeitraum Oktober/August 1971/72 abschließend 219 Verbesserungsvorschläge. Für 122 Vorschläge betrug die Prämiensumme insgesamt DM 32265,—; die höchste Einzelprämie belief sich auf DM 5500,—.

Der Schwerpunkt der Berichterstattung wurde auf solche Fakten gelegt, die das Werk Oberhausen und seine Belegschaft betreffen.

Abschließend dankt der Vorstand der Belegschaft und dem Betriebsrat für die in der Berichtszeit geleistete Arbeit und für die verständnisvolle Zusammenarbeit.

thyssenkrupp Corporate Archives

Rechenschaft über viele Komplexe gegeben

Die Betriebsversammlung des Werkes Oberhausen am 24. September in der Stadthalle stand im Zeichen der gar nicht so günstig beurteilten Zukunft auf der Rohstahl- und Profilseite, wie man sie nach dem gedämpften Optimismus auf der vorigen Versammlung nicht erwartet hatte. Erhärtet wurde diese Prognose durch die Aufzählung der Importanteile an Walzstahlfertigerzeugnissen von 32,2 Prozent bei Walzdraht, 36,6 Prozent bei Stabstahl und sogar 44 Prozent bei Grobblechen im Bericht über die Produktionsentwicklung und durch die Ankündigung des Herunterfahrens der SM-Stahlproduktion in Oberhausen. Nachfolgend berichten wir über die uns wesentlich erscheinenden Fragen und Mitteilungen auf dieser Versammlung.

Begonnen wurde die Betriebsversammlung mit dem Bericht der Sozial-, Unfall- und Wohnungskommission des Betriebsrates, den BR-Mitglied Theo Steck erstattete. An dem Unfallgeschehen, das im 2. Quartal eine günstigere Entwicklung gegenüber dem 1. Quartal zeigte und das aber im Juli/August wieder eine leicht steigende Tendenz aufwies, waren ausländische Mitarbeiter und Umgesetzte zu 40 Prozent beteiligt. Der Anteil der Betriebe, die wegen ihres guten Ordnungszustandes im Rahmen des Wettbewerbs „Sicherheit = Ordnung + Sauberkeit" mit Geldprämien ausgezeichnet werden konnten, waren prozentual sehr hoch.

Im Bericht der Wohnungskommission konnte die Vermittlung von Wohnungen an 50 Wohnungssuchende in den letzten drei Monaten gemeldet werden. Es stieg jedoch in der gleichen Zeit die Zahl der Wohnungssuchenden um etwa 100 auf 1033. Der Betriebsrat erhofft eine kleine Entlastung nach der Fertigstellung des Wohnprojektes in Schmachtendorf, über das wir in der vergangenen Ausgabe der Werkzeitschrift ausführlich berichtet haben.

Zum Schluß seines Berichtes machte Theo Steck auf die Möglichkeit aufmerksam, auch in diesem Winter wieder einen günstigen Urlaub im Schwarzwald im Rahmen des werklichen Ferienprogramms zu verbringen.

Dieter Wieshoff nahm als Sprecher der Lohn- und Gehaltskommission des Betriebsrates zu den in den letzten Wochen durchgeführten und die Lohnrelation regulierenden Maßnahmen Stellung.

Mit den Folgen der Produktionsdrosselung im SM-Stahlwerk für die etwa hundert dadurch freiwerdenden Arbeitskräfte beschäftigte sich der Sprecher der Personalkommission Hans Meier. Alle umgesetzten Belegschaftsmitglieder des SM-Werkes hätten einen verlängerten Lohnschutz, der zwischen fünf und sieben Monaten dauere. Diejenigen Mitarbeiter, die für einen Arbeitsplatz im Preßwerk, im Plattierwerk oder als Kranführer vorgesehen seien, würden in einer Personaleinsatzgruppe zusammengefaßt und erhielten in einer vierwöchigen Anlernzeit die Vorbereitung auf den neuen Arbeitsplatz.

Aus dem Bericht des Betriebsratsvorsitzenden

Betriebsratsvorsitzender Herbert Mösle stellte in seinem Bericht über die Zeit zwischen den beiden letzten Betriebsversammlungen fest, daß sich die positive Entwicklung fortgesetzt hätte.

Dann ging er auf geplante Maßnahmen ein, wie z. B. die Drosselung der SM-Stahlproduktion. Auch befaßte er sich mit der zu erwartenden Auftragslage im Grobblechbereich und auf der Profilseite. Vorausplanende Personalmaßnahmen für das Hochofenwerk schlug der Betriebsratsvorsitzende vor.

TN im Gesamtkonzept der Thyssen-Gruppe

Das technische Vorstandsmitglied Dr. Klaus Nürnberg zeigte der Versammlung die Stellung auf, die die Thyssen Niederrhein AG in der Thyssen-Gruppe einnimmt. In diesem Zusammenhang wies er darauf hin, einen wie wichtigen Faktor TN im Gesamtkonzept der Gruppe darstellt. Weiter machte Dr. Nürnberg auf die Investitionen zur Qualitätssteigerung, für Neuanlagen und zur Verbesserung auf der Erhaltungsseite aufmerksam. In der Praxis sehe das z. B. so aus, daß durch eine neue Biegewalze die Produktionspalette des neuen Preßwerkes erheblich erweitert werden könne. Mit dem neuen Preßwerk und der neuen Plattierung habe Oberhausen Anlagen für die Herstellung sehr hochwertigen Materials erhalten. Damit werde Thyssen Niederrhein auf diesem Sektor führend am Markt. Im Kraftwerk werde ein neuer 15-MW-Block installiert und am 1. Oktober ein Energieverbund mit der ATH hergestellt. Bei den Erhaltungsinvestitionen sei eine Erneuerung des Wassersystems genehmigt.

Die Produktion und Beschäftigungslage in den vergangenen Monaten

Über die Produktion des Werkes Oberhausen in den vergangenen Monaten und damit auch über die Beschäftigungssituation im angesprochenen Zeitraum berichtete Oberingenieur Jüde. Er wies darauf hin, daß das dritte Quartal des Geschäftsjahres eine deutliche Verbesserung der Beschäftigungslage gebracht hätte.

Bei der Roheisenerzeugung war zu vermerken, daß ein durch einen Ofendurchbruch verursachter Produktionsausfall im August restlos wieder aufgeholt werden konnte.

Die SM-Kapazität wurde im Berichtszeitraum wesentlich stärker als im ersten Halbjahr genutzt, um einen vorübergehenden Spitzenbedarf in der Gruppe abdecken zu können. Der für die laufenden und kommenden Monate geringere Rohstahlbedarf der Gruppe macht ein Rückfahren der SM-Produktion erforderlich.

Entsprechend der erhöhten Stahlwerksleistung im Berichtszeitraum waren auch die Anlagen im Bereich der ersten Hitze besser ausgelastet. Die Brammenadjustage war bis zur Kapazitätsgrenze belegt.

Hervorzuheben ist der Leistungsanstieg der Drahtstraße. Auf dem Blechsektor kann gegenüber dem dritten Quartal 71/72 ebenfalls ein Produktionsanstieg verzeichnet werden. Die Inbetriebnahme des neuen Hub-Balken-Brammen-Wärmofens hat sich günstig auf die Leistung der Grobblechstraße ausgewirkt.

Bei Preßwerkserzeugnissen wird ein leichter Anstieg der Erzeugung im Zusammenhang mit der Inbetriebnahme des neuen Preßwerkes erkennbar. Jedoch ist die Marktsituation bei plattierten Blechen infolge der geringen Investitionsneigung der chemischen Industrie weiterhin unbefriedigend. Produktion und Absatz von Baustoffen waren wie in den Vormonaten zufriedenstellend.

Aspekte aus dem Personalgeschehen des vergangenen Quartals

Bestimmte Aspekte des Personalgeschehens in den vergangenen drei Monaten, wie sie sich aus der Sicht der Verwaltung ergeben, erläuterte Personaldirektor Dr. Alfred Heese. Zunächst zeigte er Sinn und Hintergrund der Neuorganisation des Personalbereiches in Oberhausen auf, wie sie ja auch schon von der Werkzeitschrift 7/72 gebracht worden ist. Bei der Behandlung der Belegschafts-Entwicklung wurde festgestellt:

Die Fluktuation ist in den Monaten Mai bis Juli wesentlich geringer gegenüber den Vormonaten geworden.

Es war möglich, den Bedarf an ungelernten Arbeitskräften auf dem Oberhausener Arbeitsmarkt zu decken.

Die Zahl der offenen Stellen betrug Ende September 113 Angelernte oder Facharbeiter und 47 Angestellte.

Von der Arbeit der Personalüberprüfungskommission zog Dr. Heese eine Zwischenbilanz. Die Kommission habe bisher auf der Angestelltenseite eine Reihe von Planstellen einsparen können. Alle diese Einsparungen seien aber ohne schmerzliche Eingriffe in die sozialen Verhältnisse des Angestellten durchgesetzt worden, und zwar in der Weise, daß offene Stellen nicht wieder besetzt wurden oder auch Angestellte über den Sozialplan ausschieden. Man werde auf diesem Weg weitergehen, wobei soziale Härten auch in Zukunft im Rahmen der langfristigen Personaldisposition im Werk Oberhausen ausgeschlossen oder so klein wie möglich gehalten würden.

Arbeitsdirektor Kübel zu Personaleinsatzfragen

Mit einer Darstellung der Strukturveränderungen in den letzten Jahren und der dauernden Wandlungen, denen man im Personaleinsatz Rechnung tragen müßte, gab Arbeitsdirektor Friedrich Kübel einen Beitrag zur Frage von Personalüberprüfungsmaßnahmen, die veränderte Verhältnisse in einem Betrieb notwendig machten. Für diese Aufgabe engagierten sich andere Unternehmen fremde Beraterfirmen. Daß Oberhausen bei der Bewältigung dieser schwierigen Aufgabe auf eigene Mitarbeiter habe zurückgreifen können, hob Arbeitsdirektor Kübel mit einem Dank an diese hervor. Die Prüfungs-Ergebnisse dieser Kommission würden entsprechend den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes eingehend mit der Betriebsvertretung besprochen. Aufgrund solcher Überprüfung veränderter Verhältnisse würde niemand entlassen und soziale Härten würden soweit wie möglich vermieden.

Bei der Erwähnung des nahen Fertigstellungstermins des Wohnheims für ausländische Mitarbeiter meinte Arbeitsdirektor Kübel, daß auch für das ausländische Belegschaftsmitglied der Grundsatz gelte, daß gleiche Arbeit auch gleiches Ansehen im Betrieb bedinge. In Oberhausen habe man sich in dieser Beziehung in der Vergangenheit keine Vorwürfe zu machen brauchen.

Die Diskussion dieser dritten Belegschaftsversammlung des Jahres 1972 fand eine rege Beteiligung.

Jahresabschlußvergütung wird im November gezahlt

Unter Bezugnahme auf die tariflichen Regelungen wird an Arbeiter, Tarifangestellte und Auszubildende eine Jahresabschlußvergütung nach folgenden Gesichtspunkten gezeigt:

Höhe der Jahresabschlußvergütung

a) Die Höhe der Jahresabschlußvergütung beträgt 100 % des individuellen Durchschnittseinkommens der Monate Februar bis Juli 1972. Bei der Ermittlung des Durchschnittseinkommens werden die tatsächlich in dieser Zeit erzielten Verdienste (ausschließlich evtl. Sonderzahlungen) umgerechnet auf die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit 173 h/Monat). Das hat zur Folge, daß sich die in dieser Zeit evtl. gezahlte Mehrarbeitsvergütung nur mit den Mehrarbeitszuschlägen auf die Höhe der Jahresabschlußvergütung auswirkt, nicht jedoch die Mehrarbeitsgrundbezahlung.

b) Belegschaftsmitglieder des genannten Personenkreises, die im Laufe dieses Jahres bei uns eingetreten sind, erhalten für jeden Kalendermonat, den sie bei uns beschäftigt waren, 1/12 der Jahresabschlußvergütung. Dabei gilt jeweils der 15. als Stichtag, d. h., bei Eintritt ab 16. erst der folgende Monat als Beschäftigungsmonat.

Für die Errechnung der Jahresabschlußvergütung wird das individuelle Einkommen gemäß a) zugrunde gelegt. Bildet dieses Einkommen keine ausreichende Grundlage, so wird das Einkommen

→

thyssenkrupp Corporate Archives

Jahresabschlußvergütung wird im November gezahlt

Fortsetzung von Seite 7

anhand eines Vergleichsmannes ermittelt.

c) Arbeiter und Tarifangestellte, die im Laufe dieses Jahres in den Ruhestand getreten oder nach dem Sozialplan ausgeschieden sind, sowie Witwen der im gleichen Zeitraum verstorbenen bzw. tödlich verunglückten Belegschaftsmitglieder erhalten die volle nach a) errechnete Jahresabschlußvergütung.

d) Im übrigen gelten für alle Arbeiter, Tarifangestellten und Auszubildenden folgende Mindestbeträge:

Bei Eintritt bis zum
31. 7. 1972 DM 250,–
31. 10. 1972 DM 100,–

Stichtag und Anspruchsberechtigung

Anspruchsberechtigt sind alle Arbeiter, Tarifangestellten und Auszubildenden, die bis zum 31. 10. 1972 bei uns eingetreten und am 15. 11. 1972 noch bei uns beschäftigt sind.

Rechtlicher Vorbehalt

Soweit Beträge gezahlt werden, die über die tariflich festgelegten Mindestsätze hinausgehen, werden sie unter dem ausdrücklichen Vorbehalt gewährt, daß aus dieser Zahlung für die Zukunft keine Rechtsansprüche hergeleitet werden können.

Auszahlungstermine

Die Jahresabschlußvergütung wird für Lohnempfänger und gewerbliche Auszubildende einschließlich Restlohn aus Oktober am 15. November ausgezahlt.

In der Abrechnung erscheint die Jahresabschlußvergütung unter der Lohnart 552.

Der November-Überweisungsbetrag steht am 29. 11. 1972 zur Verfügung.

Für Tarifangestellte sowie kaufmännische und technische Auszubildende wird zum 15. 11. 1972 eine Sonderüberweisung vorgenommen.

Die steuerliche Verrechnung der Jahresabschlußvergütung wird für die Lohnempfänger sowie die gewerblichen Auszubildenden mit den Oktoberbezügen, für die Angestellten sowie die kaufmännischen und technischen Auszubildenden mit den Novemberbezügen vorgenommen.

Möglichkeiten der Vermögensbildung

Diejenigen Belegschaftsmitglieder, die über die tarifliche Vermögensbildung hinaus Teile ihrer Jahresabschlußvergütung vermögenswirksam anlegen wollen, haben folgende Möglichkeiten:

- Sollen Beträge auf einen bereits bestehenden Vertrag zusätzlich überwiesen werden, genügt eine kurze schriftliche (formlose) Mitteilung an das Lohn- bzw. Gehälterbüro.
- Wenn Beträge auf einen neuen Vertrag überwiesen werden sollen, ist ein Antragsformular, das bei den Geldinstituten bzw. Versicherungsgesellschaften zu erhalten ist, auszufüllen und dem Lohn- bzw. Gehälterbüro einzureichen.

Für diejenigen, die eine entsprechende Mitteilung bis zum 2. 11. 1972 dem Lohn- bzw. Gehälterbüro entsprechend der Bekanntmachung vom 26. 10. 1972 nicht eingereicht haben, besteht nur Möglichkeit, die gewünschten Sparbeträge vom Novemberlohn/-gehalt einzubehalten und zu überweisen.

Der erste Schritt in die Berufsausbildung

Auf einer Einführungsveranstaltung im Auditorium des Berufsbildungszentrums informierte der Leiter der Personalabteilung Aus- und Fortbildung im Werk Oberhausen, Dipl.-Ing. Kaempf, die jungen Menschen, die ihre Ausbildung im technischen oder kaufmännischen Bereich begannen, und deren Eltern, die sie auf diesem ersten Schritt in das Berufsleben begleiteten, über die Grundprinzipien einer Ausbildung in einem Industriebetrieb. Ziel der Bemühungen, die Ausbildung auf die Erfordernisse von morgen auszurichten, könne nur sein, den jungen Menschen Fähigkeiten und Kenntnisse auf möglichst breiter Grundlage zu vermitteln, die auch in einer rasch fortschreitenden Technik und Wirtschaft ihren Wert behielten und auf denen die heute notwendige permanente Weiterbildung aufbauen könne. Es dürfe jedoch nicht verhehlt werden, daß es nach wie vor beim Prinzip der dualen Berufsausbildung in Deutschland das Anliegen der Wirtschaft sei, die theoretische Ausbildung in den Berufsschulen zu verbessern.

Infolge des Lehrer- und Raummangels in vielen Städten und Gemeinden, so auch in Oberhausen, sei die Berufsschule nicht immer voll funktionsfähig. Darum müßte man bereits seit Jahren sowohl im kaufmännischen als auch im technischen Bereich zusätzlich Werkunterricht erteilen, um die Lücken zu schließen, die leider bei den öffentlichen Schulen geblieben seien. Andererseits biete der Werksunterricht die Chance, die Ausbildung möglichst schnell den Erfordernissen der wirtschaftlichen Entwicklung anzupassen, denn das Verhältnis zwischen Mensch und Maschine ändere sich im technischen und kaufmännischen Bereich ständig. Dann ging Dipl.-Ing. Kaempf auf die Erfordernisse der Ausbildung ein, die in den letzten Jahren immer größer geworden seien, weil nämlich technisches und theoretisches Wissen und die Fähigkeit, selbständig zu denken und zu handeln, sowie die Verantwortungsbereitschaft höher bewertet würden als in früheren Jahren. Die heutige Ausbildung müsse also darauf gerichtet sein, daß die Auszubildenden nach Abschluß mit einem möglichst breit gefächerten Grundwissen ausgestattet seien, damit sie über eine genügende Mobilität in ihren Berufen verfügten.

Für den Betriebsrat hieß der Sprecher der Jugendkommission, Günther Felgenträger, die neuen Auszubildenden willkommen und wies auf die Ausbildungsmöglichkeiten in einem großen Betrieb hin. Natürlich trage die eigene Mitarbeit zum Erfolg der Ausbildung wesentlich bei. Eine gute Ausbildung sei im Hinblick auf die zu erwartende Entwicklung im industriellen Raum wichtig. Mit den Aufgaben von Betriebsrat und Jugendvertretung würde in einer Übergangsschulung eingehend bekannt gemacht.

Die Thyssen-Gruppe mit ihren vielseitigen Erzeugungsanlagen, mit ihren Unternehmen der Weiterverarbeitung und des Handels in der ganzen Welt lernten die neueingetretenen Auszubildenden in einem Film „Wer ist wer?“ kennen.

thyssenkrupp Corporate Archives

Gesamtbetriebsrat der Thyssen Niederrhein AG gebildet



Dem Gesamtbetriebsrat der Thyssen Niederrhein AG gehören an: (obere Bildreihe von links nach rechts) Herbert Mösle / 1. Vorsitzender, Horst Laroche / 2. Vorsitzender, Wilhelm Robben / Schriftführer, Friedhelm Bogatka / Schriftführer; (untere Bildreihe von links nach rechts) Bernhard Böhmer, Hans Meier, Dieter Kunkel und Johann Sturm.



Am 18. September fand in Oberhausen die konstituierende Sitzung des Gesamtbetriebsrates der Thyssen Niederrhein AG statt. Ihm gehören für die Arbeitergruppe vom Werk Oberhausen Herbert Mösle und Hans Meier, vom Werk Duisburg Horst Laroche und Johann Sturm, von der Angestelltengruppe aus Oberhausen Bernhard Böhmer und Wilhelm Robben, aus Duisburg Friedhelm Bogatka und Dieter Kunkel an. Zum. 1. Vorsitzenden wurde Herbert Mösle, zum 2. Horst Laroche und zu Schriftführern Friedhelm Bogatka und Wilhelm Robben gewählt. Mit der Konstituierung werden die Vorschriften des § 47 des neuen Betriebsverfassungsgesetzes erfüllt.

Wir haben uns bei unseren Erläuterungen des neuen Betriebsverfassungsgesetzes in den ersten Ausgaben unserer Werkzeitschrift auch kurz mit der Stellung und mit den Aufgaben eines Gesamtbetriebsrates beschäftigt. Wenn wir heute ausführlicher auf diese Aufgaben eingehen, so darum, weil man immer wieder die Frage hört, warum der Gesetzgeber die Bildung eines Gesamtbetriebsrates bindend vorgeschrieben hat, während er z. B. eine solche zwingende Vorschrift für die Bildung eines Konzernbetriebsrates nicht vorsieht. Wenn man sich den entsprechenden Paragraphen über die Zuständigkeit ansieht, so wird die Vorschrift des Gesetzgebers verständlich. Heißt es doch dort:

thyssenkrupp Corporate Archives

Gesamtbetriebsrat der Thyssen Niederrhein AG gebildet

Fortsetzung von Seite 9

„Der Gesamtbetriebsrat ist zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Er ist den einzelnen Betriebsräten nicht übergeordnet."

Wenn man sich zunächst auch unter diesen „Angelegenheiten" nicht allzuviel vorstellen kann, so werden diese schon in den einzelnen Kommentaren deutlicher dargelegt. Im Bereich der sozialen Angelegenheiten ist der Gesamtbetriebsrat für die Wahrnehmung der Beteiligungsrechte bei der Errichtung, Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen zuständig, deren Wirkungsbereich sich auf das gesamte Unternehmen erstreckt.

Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses werden aufgrund des § 107, Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes vom Gesamtbetriebsrat bestimmt. Das ist darum gefordert, weil ja vom Unternehmer über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens berichtet wird und sich die wirtschaftliche und finanzielle Lage, die Absatzlage und andere Informationspunkte auf das Gesamtunternehmen beziehen.

Das Betriebsverfassungsgesetz sieht außerdem auch die Möglichkeit vor, daß der Betriebsrat eines der beiden Werke in einzelnen Fällen mit Stimmenmehrheit den Gesamtbetriebsrat beauftragen kann, eine Angelegenheit für ihn zu behandeln.

Nachfolgend zeigen wir in Stichworten den Weg auf, den die einzelnen Mitglieder des Gesamtbetriebsrates auf der Stufenleiter der Interessenvertretung der Belegschaft genommen haben:

Herbert Mösle, 46 Jahre alt, Vorsitzender des Betriebsrates im Werk Oberhausen und Mitglied des Aufsichtsrates der Thyssen Niederrhein AG, seit 1940 im Werk Oberhausen, wurde 1947 Vertrauensmann, 1957 Mitglied des Betriebsrates, 1969 2. Vorsitzender und ab 1971 1. Vorsitzender des Oberhausener Betriebsrates.

Horst Laroche, 42 Jahre, Vorsitzender des Betriebsrates im Werk Duisburg und Mitglied des Aufsichtsrates der Thyssen Niederrhein AG. Seit 1950 bei der Niederrheinischen Hütte AG, der Vorläuferin des jetzigen Werkes Duisburg, wurde 1957 Vertrauensmann, fünf Jahre später stellvertretender Vertrauensmannobmann, 1963 in den Betriebsrat gewählt, 1967 Geschäftsführer und ab 1968 Vorsitzender des Betriebsrates in Duisburg.

Bernhard Böhmer, 49 Jahre alt, seit 1949 im Werk Oberhausen, wurde 1957 Mitglied des Betriebsrates, 1970 dessen 1. Vorsitzender und 1971 dessen 2. Vorsitzender. Er ist Mitglied des Aufsichtsrates der Thyssen Niederrhein AG.

Friedhelm Bogatka, 30 Jahre alt, seit 1954 im Werk Duisburg, seit 1968 Vertrauensmann und Schriftführer in der Vertrauenskörperleitung, von 1970 bis 1972 Vorsitzender der Vertrauensleute, ab 1972 Mitglied des Betriebsrates.

Dieter Kunkel, 39 Jahre alt, seit 1949 im Werk Duisburg, von 1952 bis 1958 Jugendvertreter, wurde 1958 Vertrauensmann und 1968 Mitglied des Betriebsrates, seit 1971 stellvertretender Vorsitzender des Betriebsrates.

Hans Meier, 39 Jahre alt, seit 1957 im Werk Oberhausen, seit 1965 Mitglied des Betriebsrates. Er ist Mitglied des Aufsichtsrates der Thyssen Niederrhein AG.

Wilhelm Robben, 52 Jahre alt, seit 1937 im Werk Oberhausen, wurde 1953 Mitglied des Betriebsrates und war bis 1965 stellvertretender Betriebsratsvorsitzender. Von 1956 bis 1962 und von 1970 bis 1971 gehörte er dem Aufsichtsrat der HOAG, der Vorgängerin der Thyssen Niederrhein AG, an.

Johann Sturm, 41 Jahre alt, seit 1948 im Werk Duisburg, seit 1964 Vertrauensmann, 1967 bis 1969 Mitglied der Vertrauenskörperleitung, seit 1968 Betriebsratsmitglied. ■

Der Mensch ist das Ziel aller Bemühungen

Warum sich in Oberhausen ein Arbeitskreis Ergonomie konstituierte

Seit einigen Jahren besteht im Bereich TN ein „Arbeitskundliches Team", welches arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, z. B. beim Bau des BBZ, beim Bau des Wohnheimes für ausländische Belegschaftsangehörige, beim Umbau des Werksgasthauses, schon im Planungsstadium berücksichtigte. Dieses „Arbeitskundliche Team" wurde darüber hinaus aber auch bei Untersuchungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Betrieben tätig.

Dieses Team setzt sich aus Mitarbeitern des Arbeitsdirektors (Sicherheitsingenieure, Psychologe, Arbeitsmediziner, Arbeitswirtschaftler, Personalfachmann) und Betriebsräten zusammen.

Daneben hat schon seit Jahren die Energieabteilung arbeitswissenschaftliche Untersuchungen durchgeführt, wobei diese Untersuchungen Grundlagen zur Verbesserung der Umweltbedingungen am Arbeitsplatz darstellten.

Auch andere Betriebsbereiche (Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizin, MTB usw.) sind in der Vergangenheit auf diesem Gebiet tätig geworden, wobei für alle Arbeitsgruppen die Aufgabe gestellt war, durch Untersuchungen, Planung und Lösung relevante Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Das neue Betriebsverfassungsgesetz verpflichtet die Unternehmen, arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse anzuwenden (§ 90 § 91 BetrVG). So schreibt § 91 beispielsweise vor, daß der Betriebsrat angemessene Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen kann, wenn arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse offensichtlich mißachtet worden sind.

Die Ergonomie, die einen Teilbereich der Arbeitswissenschaften umfaßt, gewinnt eine zunehmende Bedeutung. Das Wort Ergonomie kann schwerlich mit einem einzigen deutschen Wort übersetzt werden.

Damit wird deutlich, daß ergonomische Fragen nur in Gemeinschaftsarbeit jeweils mehrerer Disziplinen gelöst werden können, wobei eine Koordination der Arbeiten notwendig ist.

Laut Vorstandsbeschluß ist ein Arbeitskreis Ergonomie als ständige Einrichtung gegründet worden, der am 26. 9. 1972 zu seiner konstituierenden Sitzung zusammentrat.

Entsprechend der vielschichtigen Aufgabenstellung ist der Arbeitskreis mit Vertretern der verschie-

thyssenkrupp Corporate Archives

densten Sachgebiete aus dem Bereich des Arbeitsdirektors mit Dr. Stelzen (Arbeitsmedizin), Schulitz (Arbeitssicherheit), Hartwig (Arbeitswirtschaft), Geisler (Personal), Ballüer (Psychologie), aus dem Bereich des Technischen Werkdirektors mit Alt (Maschinentechnik), Hölscher (Meßtechnik), Dr. Laturell (Umweltschutz), Wehmeier (Umweltschutz), besetzt.

Aus dem Bereich der Betriebsvertretung sind die Sprecher der Kommission technischer Fortschritt, Felgenträger, und Sicherheitskommission, Stumpe, sowie Oynhausen, in diesem Arbeitskreis vertreten.

Die konzeptionelle Leitung und Betreuung liegt in den Händen von Personaldirektor Dr. Heese bzw. des Leiters der Energieabteilung Direktor Dr. Weineck. Mit der Geschäftsführung des Arbeitskreises ist Rudel, AS, betraut worden.

Durch diesen Arbeitskreis, der monatlich zusammentrifft, verspricht man sich eine Intensivierung ergonomischer Problemlösung im Werk Oberhausen. Das Ziel heißt, wie es der Arbeitsdirektor Kübel einmal ausdrückte „Die Schaffung humanerer Arbeitsplätze".

Tätigkeitsberichte gaben die Diskussionsthemen

Jugendbelegschaftsversammlung fand erstmalig im Werksgasthaus statt

Die Jugend-Belegschaftsversammlung, die am Freitag, dem 6. Okt. im Speisesaal des Werksgasthauses stattfand, wurde mit einer Tonbildschau eröffnet, die unter dem Titel „Wie sehen Arbeiter die Gesellschaft" Gegensätze zwischen Arbeiter und Unternehmer, aber auch zwischen Angestellten und Arbeitern und die Stellung des arbeitenden Menschen in dieser Gesellschaft aufzeigte. Der Vorsitzende der Jugendvertretung Benno Neumann, der auch die Versammlung eröffnete, versuchte über das Thema der Tonbildschau eine Diskussion zustande zu bringen, ein Vorhaben, das bei den jugendlichen Belegschaftsmitgliedern kein Echo fand.

Der Tätigkeitsbericht wurde entsprechend den Aufgabengebieten von allen anwesenden Mitgliedern der Jugendvertretung erstattet, wobei Günter Höfling zunächst über die Vorstellung der Jugendvertretung bei Arbeitsdirektor Kübel berichtete. Er wies weiter auf die guten Kontakte mit der Jugendvertretung des Werkes Duisburg hin, Kontakte, die auch durch eine Gesamtjugendvertretung noch intensiviert werden sollen. Auch ging Günter Höfling auf die Frage des Fachunterrichtes in der Übergangsschulung ein und entwickelte die Vorstellungen der Jugendvertretung von dieser Schulung, vor allem für die gewerblich Auszubildenden.

Über Jugendfreizeit und Studienfahrten, die unter anderem Gelegenheit boten, sich über die Lage der arbeitenden Jugend in Frankreich zu informieren oder an einem Jugendtreffen in Rumänien teilzunehmen, berichtete Volker Becker.

Benno Neumann wies auf die Stellung des Ausbildungsausschusses hin, dem neben vier Vertretern der Verwaltung, zwei des Betriebsrates und zwei der Jugendvertretung angehören, die übrigens erstmalig Stimmrecht in diesem Gremium besitzen. Der Ausschuß übe aber nur Beratungs- und Informationsfunktionen aus, während die Beschlußmöglichkeit allein bei der Verwaltung und dem Betriebsrat liege. Auch schnitt Benno Neumann die Frage der Erweiterung der Mitbestimmung durch die Jugendvertretung an. Einen breiten Raum – vor allem in der späteren Diskussion – nahm die Behandlung der Frage der Ausbildung im Betrieb ein, nachdem der Vorsitzende der Jugendvertretung über Gespräche berichtet hatte, die mit Betriebsleitern und Meistern geführt wurden. Auch wurden Möglichkeiten erörtert, wie die Ausbildung im Betrieb verbessert werden könne.

Brigitte Hartig behandelte Fragen des Stundenplanes und machte zum Schluß bekannt, daß die Jugendvertretung jetzt ein Büro im Raum 167 in der Hauptverwaltung habe und dort unter 4843 telefonisch erreichbar sei.

Die Bereitschaft der Verwaltung, den Wiso-Unterricht mit drei neuen Dozenten weiterzuführen, bestätigte Lothar Strasdas in seinem Bericht.

Die fast zwei Stunden dauernde Diskussion befaßte sich im wesentlichen mit den aus den Berichten der Jugendvertretung aufgeworfenen Fragen, wie Wiso-Unterricht, Übergangsschulung, Ausbildung im Betrieb, Werksschule und Berufsschule u. a. Es wurden mehrere Anträge an die Jugendvertretung gestellt, die jeweils mit großer Mehrheit angenommen wurden. ■

Innerbetriebliche Stellenausschreibung erfolgreich

Im Werk Oberhausen der Thyssen Niederrhein AG wurden insgesamt vierzehn Stellen innerbetrieblich ausgeschrieben. Das heißt nicht, daß es sich hier nur um vierzehn zu besetzende Stellen handelt, sondern es können durchaus mit einer Ausschreibung mehrere Arbeitsplätze gleicher Tätigkeit angeboten werden. So wurden in einer Ausschreibung z. B. zwei Bauführer, in einer anderen sogar zwölf Lokführer gesucht. Von den vierzehn Ausschreibungen konnten sechs erfolgreich abgeschlossen werden, und zwar mit der Besetzung von vierzehn Stellen.

Positives Gespräch mit Werkstudenten und Praktikanten

Die Werkstudenten und Praktikanten, die in den Semesterferien im Werk Oberhausen gearbeitet hatten, wurden am Schluß ihrer Tätigkeit ins Werksgasthaus zu einem Gespräch über das eingeladen, was sie in den Betrieben und Verwaltungen gesehen und erfahren hatten. Ein solcher Gedankenaustausch gab den Teilnehmern aus dem Werk Anregungen für den künftigen Einsatz von Werkstudenten und Praktikanten, während andererseits über eine etwa spätere Tätigkeit nach dem Studium bei der Thyssen Niederrhein AG unterrichtet werden konnte. In diesem Zusammenhang der Information für eine spätere Zusammenarbeit standen auch die beiden Vorträge auf dieser Veranstaltung. Es sprachen der Assistent des technischen Vorstandes Dr.-Ing. Schulz über „Entwicklungstendenzen der Stahlerzeugung" und der Leiter der Abeitlung Personalplanung und -entwicklung Dipl.-Volksw. Geisler über „Möglichkeiten und Notwendigkeit betrieblicher Personalförderung".

thyssenkrupp Corporate Archives

Sozialbetriebe mehr als nur Rehabilitationswerkstätten

Der Mann, der wieder einmal durch den Betrieb ging, in dem er viele Jahre gearbeitet hatte, bis das dann mit seiner Krankheit anfing, versuchte sich zu erinnern. Was hatte er eigentlich damals gedacht, als das Schutzhaus aus Stahlblech für den Steuermaschinisten aufgebaut wurde? Ja, er weiß es wieder ziemlich genau. Er hatte das Schutzhaus in Augenschein genommen und hatte – obwohl er eigentlich gar nichts vom Stahlbau verstand – gedacht: „Prima Arbeit! Hätte ich denen eigentlich gar nicht zugetraut."

Und heute gehörte er zu denen, denen er solche Qualitätsarbeit gar nicht zugetraut hatte, nämlich zu den Belegschaftsmitgliedern der Sozialbetriebe. Heute konnte er auch beurteilen, ob die Garderobenschränke in den Aufenthaltsräumen Qualitätsarbeit waren, denn heute machte er sie ja selber, nicht etwa dem Facharbeiter den Hammer oder die Schrauben reichend, sondern selbständig eben wie ein Fachmann an dem Arbeitsplatz, an dem er im Sozialbetrieb steht. Bis er soweit war, hat es lange gedauert, und es war auch bestimmt nicht leicht. Er brachte außer seinem guten Willen, wieder jemand hier in den Sozialbetrieben zu sein, so gar keine Voraussetzungen mit, er war weder Schlosser noch Dreher, weder Elektriker noch Schweißer. Trotzdem, durch seine Leistungsbereitschaft war er wieder soweit. Was er jetzt machte, war auch wichtig, denn es wurde im Betrieb gebraucht, genauso wie die Walzengerüste und die Rollgänge.

So oder ähnlich denken sicher schon viele Mitarbeiter des Sozialbetriebes, der eine bewußter, der andere weniger klar sein Wiederhineinwachsen in die Belegschaft erfassend.

Voraussetzung zum Erfolg der Rehabilitation

Der Erfolg des Rehabilitationsprozesses, nämlich das Bewußtsein des eigenen Wertes nur an einem anderen Platz, ist abhängig von jener Überzeugung des Mitarbeiters in den Sozialbetrieben, wieder produktiv zu arbeiten, bzw. von der Erkenntnis, daß alle Umschulungsmaßnahmen nur dieses eine Ziel haben, ihn wieder in den Stand zu setzen, eine Aufgabe zu erfüllen, ihn auch in den Sozialbetrieben an einen Arbeitsplatz zu stellen, der – so würde es der Leiter eines solchen Betriebes formulieren – allen Erfordernissen in betriebswirtschaftlicher Hinsicht entspricht.

Die Erfüllung betriebswirtschaftlicher Forderungen an den Arbeitsplatz ist in einem Betrieb mit dem Charakter der Oberhausener Sozialbetriebe von mehr Voraussetzung abhängig als in anderen Betrieben. Zunächst einmal setzt das Aufträge voraus, die auch von nicht voll Einsatzfähigen ausgeführt werden können, und zwar mit Maschinen und Werkzeugen, die dem gegenwärtigen Stand der Produktionstechnik entsprechen. Eine weitere Voraussetzung ist hier noch vordringlicher als in anderen Betrieben, daß nämlich der Arbeitsplatz so gestaltet ist, daß er den Erfordernissen gerader dieser Menschen angepaßt ist, daß man schon bei seiner Einrichtung den Einsatz des Menschen berücksichtigt. Sonst ist hier keine betriebswirtschaftlich vertretbare Leistung zu erzielen. Größere Stückzahlen bei entsprechend kleinerer Produktionspalette sind eine weitere wichtige Voraussetzung. Das bedeutet aber für die Zukunft eine Umstruktuierung in der Form, daß mehrere Arbeitsplätze gleicher Erzeugung eingerichtet werden, auch wenn dabei die Breite der Produktionspalette eingeschränkt wird.



In Serie hergestellt werden Garderobenschränke für die Betriebe. Hier handelt es sich um eine der wichtigen Produktionen der Blechverarbeitung in den Sozialbetrieben. Wenn wir feststellen, daß der Mitarbeiter auf unserem Bild keinen Schutzhelm trägt, so liegt der Grund darin, daß es in den Sozialbetrieben einige Belegschafts-Mitglieder gibt, die keinen Schutzhelm tragen können. Ihre Arbeitsplätze sind so angelegt, daß der Kopf nicht gefährdet wird, wie z. B. an dem Arbeitsplatz auf unserem Bild.



Das wird ein großes Schaltpult für das Kraftwerk. So wurden die Sozialbetriebe auch bei der Vergrößerung der Kraftwerksanlagen mit diesem Auftrag berücksichtigt.

Eine selbstverständliche Voraussetzung für einen betriebswirtschaftlichen Erfolg ist natürlich, daß Qualitätsarbeit geleistet wird. Wenn wir uns einmal die Produktionen der Oberhausener Sozialbetriebe anschauen, angefangen von kleinen, gestanzten Bezeichnungsblechen bis zu den großen Arbeiten des Stahlbaues, wie Installations- und Steuerschränke, Werkbänke und Spinde, Türen und Fenster, oder wie wir bereits erwähnten, ganze Schutzhäuser, auch bis zu den Schränken in den Büros der Verwaltung, so wird jede unparteiische Prüfung der Erzeugnisse die Note „Qualität" geben können. Man wird nämlich feststellen, daß es sich hier um beste Handwerksarbeit handelt, die keinen Vergleich zu scheuen braucht.

Neue, zusätzliche Aufgaben in der Zukunft

Wenn gesagt wurde, daß das Bewußtsein, Qualitätsarbeit an einem betriebswirtschaftlich vertretbaren Arbeitsplatz zu leisten, wichtig für den Erfolg des Rehabilitationsprozesses ist, so mag allzuleicht der Eindruck entstehen, bei den Sozialbetrieben handele es sich nur um eine Stätte zur Rehabilitation, also der Wiederherstellung der früheren Arbeitskraft nach einer Umschulung auf einen der eventuellen körperlichen Veränderung angepaßten Arbeitsplatz. Daß den Sozialbetrieben neben diesem sehr wichtigen Auftrag der Rehabilitation eine besondere Aufgabe gerade im Hinblick auf eine immer stärker werdende Automation zufällt, deutete Arbeitsdirektor Friedrich Kübel in dem Interview an, das er zu den Forderungen des „Aktionprogramm 72" des Deutschen Gewerkschaftsbundes in der Ausgabe 7/72 der Werkzeitschrift gab. Auf die Frage, wie im Werk Oberhausen der Schutz älterer Arbeiter vor den Folgen der Veränderung in Wirtschaft und Technik aussehe, nannte Arbeitsdirektor Kübel neben anderen Maßnahmen die Möglichkeit der Versetzung in die Sozialbetriebe. Es werden also in der Zukunft vermehrt solche Belegschaftsmitglieder in den Arbeitsprozeß der Sozialbetriebe eingereiht werden, die durch psychische Belastung verschiedener moderner Arbeitsplätze frühzeitig zu alt für diesen Arbeitsplatz sind, die – um mit einem Modewort zu sprechen – streßgeschädigt sind. Da für viele, die an einem solchen psychisch belastenden Arbeitsplatz stehen, auch der mögliche Beginn der geplanten flexiblen Altersgrenze noch zu spät liegt und auch sicher nicht vorverlegt werden kann, ohne unser gesamtes Rentensystem zu gefährden, wächst den Sozialbetrieben in der Zukunft eine Aufgabe zu, die weit über das hinausgeht, was bisher im wesentlichen an Rehabilitationsarbeit geleistet wurde. Um so wichtiger ist es, heute schon die Voraussetzungen für morgen zu schaffen, Voraussetzungen, wie wir sie aufgezählt haben und die auch der augenblicklich zu bewältigenden Aufgabe der Rehabilitation zugute kommen werden.

Der Mann, der wieder einmal durch den Betrieb ging, in dem er jahrelang gearbeitet hatte, bis das mit seiner Krankheit anfing und mit dessen Erinnerung wir unsere Betrachtungen über die Sozialbetriebe begannen, ist einer der noch wenigen, die den psychischen Belastungen ihres Arbeitsplatzes nicht mehr gewachsen waren. Er hat in den Sozialbetrieben eine neue, ihn befriedigende und auch von ihm zu bewältigende Arbeit gefunden. Für ihn und in Zukunft sicher für eine Reihe älterer Mitarbeiter sind die Sozialbetriebe zu einem Schutz vor den sozialen Folgen technischer Entwicklung geworden. Für ihn sind heute schon die Sozialbetriebe mehr als nur Rehabilitationswerkstätten.

thyssenkrupp Corporate Archives

Westfälische Union rechnet mit unbefriedigendem Ergebnis

Aus dem Bericht, den die Westfälische Union AG – eine Tochtergesellschaft der Thyssen Niederrhein AG – über die wirtschaftliche Entwicklung in den ersten Monaten des am 30. 9. 1972 zu Ende gegangenen Geschäftsjahres ihrer Belegschaft vorlegte, geht hervor, daß das Ergebnis in dieser Zeit noch unbefriedigend war. Die Gründe dafür lagen zunächst in dem Nachfragerückgang in den ersten Monaten des Geschäftsjahres bei den Erzeugnisgruppen Blankstahl, Fabrikationsdrahtstahl und Schweißzusatzwerkstoffe als Folge der rückläufigen Investitionskonjunktur. Auch wiesen die Kosten – insbesondere für Vormaterial – eine steigende Tendenz auf und dringend notwendige Erlösverbesserungen ließen sich im Markt trotz anhaltenden Kostendrucks nur schwer durchsetzen. Auch die Exporterlöse sind nachweislich unbefriedigend.

Im Gegensatz zu dem erwähnten Nachfragerückgang in den oben angeführten Erzeugnisgruppen in den ersten Monaten des Geschäftsjahres konnte für die Bereiche Eisendraht, Baustahlmatten und Eisendrahterzeugnisse dank des milden Winterwetters 1971/72 eine lebhaftere Nachfrage registriert werden. Das Interesse an Baustahlmatten und Eisendrahthandelsmaterial stieg im Frühjahr weiter an, und der Preisverfall konnte zum Stillstand gebracht werden. Auch bei den übrigen Drahterzeugnissen belebte sich die Nachfrage. Wenn es auch gelang, den Preisrückgang weitgehend zu bremsen, so konnten doch noch keine Erlösverbesserungen erzielt werden. Leichte Preiserhöhungen im Frühjahr bei Baustahlmatten und Eisendrahthandelsmaterial werden sich erst in den kommenden Monaten auswirken.

Der Versand der TN-Tochter stieg in den ersten neun Monaten des Geschäftsjahres um 14,3 Prozent auf 378452 t. In den Export gingen davon 40154 t, damit lag der Export um 10,7 Prozent höher als im Vorjahr, hatte aber an der Gesamterzeugung mit 10,6 Prozent einen etwas niedrigeren Anteil als im gleichen Zeitraum des Vorjahres mit 10,9 Prozent.

Trotz des höheren Versandes ist wegen der bereits erwähnten höheren Kosten und der immer noch zu niedrigen Erlöse mit einem unbefriedigenden Ergebnis für das Geschäftsjahr 1971/72 zu rechnen.



Ein Bildergruß nach Singapur

Dazu wird sicherlich obiges Foto, das sechs junge Männer aus dem Reich der Mitte, und zwar aus Singapur, nach einer Besichtigung des Werkes Oberhausen zeigt, dienen. Die Chinesen sind zur Zeit als Volontäre in einer Maschinenfabrik in Bielefeld tätig und wollten auf diesem Besuch in Oberhausen ihr theoretisches Wissen über ein Hüttenwerk durch eine Besichtigung untermauern.

Drei von elf Verbesserungsvorschlägen mit zwei Einreichern

DM 2670,– wurden insgesamt als Geldprämie ausgeschüttet

Man kann immer wieder feststellen, daß betriebliche Verbesserungsvorschläge nicht nur von einem einzelnen Belegschaftsmitglied gemacht werden, sondern daß sich häufig zwei oder sogar drei Mitarbeiter zusammentun, um die Idee des einen oder auch die gemeinsame Idee zu einem brauchbaren Verbesserungsvorschlag auszuarbeiten. Hier können sich natürlich die verschiedensten Begabungen und Erfahrungen ergänzen. So waren von den elf nachfolgend aufgeführten Verbesserungsvorschlägen, die bei der letzten Sitzung der Bewertungskommission mit Geldprämien von insgesamt DM 2670,– (Höchstprämie betrug DM 500,–) ausgezeichnet wurden, drei von zwei Belegschaftsmitgliedern eingereicht worden.

Und das wurde vorgeschlagen:

Becker, Wilhelm-Gerhard, MFT, Lochkartenleser mit umschaltbarer Kennziffer im Bereich Blechwalzwerk

Czubak, Alfred, MS, Einsparung von Panzerplatten in Mühle 5 / Zementwerk

Geiermann, Josef, MAV, Schutzvorrichtung an der Trennschleifmaschine in MMW

Hemmers, Harry / Hanisch, Rudolf, EA, einheitlicher Verschluß aller Bergehoff-Geräte der Abt. EA

Hennig, Karl / Vogelpoth, Ernst, FI-WK, Absaugvorrichtung im Schweißlabor / FI-WK

Lavrin, Egon, BIVG, geänderter Arbeitsablauf an der Fähre/Vergütehalle

Peinemann, Wolfgang, MF, Abtransport des Saumabschnittschrotts an der Warmbandscherenlinie mit Absetzkippern

Schäfer, Heinz, MMS, geänderte Abdeckung der Kühlbalken im Sinterkühler der Sinteranlage / Walsum

Schommers, Diethelm, MW, geänderter Bandantrieb im Siebgebäude / Erzaufbereitung Walsum

Senk, Horst / Wesselmecking, Detlef, MBI, Beseitigung einer Störungsursache am Sortierbett/ Quarto-Zurichtung

Weber, Horst, QV, geänderte Spannvorrichtung für die Antriebsmotoren der Abzugsventilatoren/Qualitätswirtschaft

thyssenkrupp Corporate Archives

Was man von der flexiblen Altersgrenze wissen sollte

Nachdem das neue Rentenreformgesetz vom Bundestag verabschiedet worden ist, tritt nun auch das vor allem unsere älteren Belegschaftsmitglieder besonders interessierende Gesetz über die flexible Altersgrenze in Kraft. Wir wollen nachfolgend unsere Leser mit den Einzelheiten dieses Gesetzes bekannt machen, wie sie von der Bundesregierung veröffentlicht wurden.

Die flexible Altergrenze wird eingeführt

- mit dem vollendeten 63. Lebensjahr allgemein,
- nach Vollendung des 62. Lebensjahres für Schwerbeschädigte,
- Berufs- und Erwerbsunfähige.

Damit können die älteren Versicherten ab dem 62. bzw. 63. Lebensjahr den Zeitpunkt ihres Eintritts in den Ruhestand selbst bestimmen.

Wer von der flexiblen Altersgrenze Gebrauch machen will, muß eine Gesamtversicherungsdauer von mindestens 35 Jahren aufweisen können. Dabei zählen außer den Beitragsjahren auch Ersatzzeiten (zum Beispiel Kriegsdienst) und Ausfallzeiten (beispielsweise Arbeitslosigkeit, Krankheit, verlängerte Schulausbildung). Außerdem ist erforderlich, daß eine 15jährige sogenannte „Versicherungszeit" vorliegt. Dazu rechnen nur Pflichtbeiträge und diesen gleichzusetzende freiwillige Beiträge.

Im übrigen bleiben die bisherigen Altersgrenzen (nach mindestens 15 Beitrags- oder Ersatzjahren) zu teilweise erleichternden Bedingungen für alle Versicherten zusätzlich bestehen: die Altersgrenze von 60 Jahren für Frauen unter bestimmten Voraussetzungen und für Arbeitslose sowie die Altersgrenze von 65 Jahren und gegebenenfalls für alle übrigen Arbeitnehmer.

Wer die flexible Altersgrenze vom 62. oder 63. Lebensjahr an in Anspruch nimmt, darf neben dem Rentenbezug weiterarbeiten und einen Arbeitsverdienst in unbegrenzter Höhe erzielen. Wer dagegen zunächst auf das Altersruhegeld verzichtet, erhält bei späterem Rentenbezug Zuschläge zu seiner Rente. Und zwar erhält der Versicherte von der Vollendung des 63. bzw. 62. Lebensjahres an bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres für jeden Kalendermonat, für den er das Altersruhegeld hätte beantragen können aber nicht in Anspruch genommen hat, einen Zuschlag von 0,4 Prozent auf seine Pflichtbeitragszeit. Für jeweils zwölf Monate beträgt der Zuschlag damit 4,8 Prozent auf die Pfichtbeitragsmonate, so daß sich die Gesamtversicherungszeit entsprechend erhöht.

Bei Weiterbeschäftigung über das 63. bzw. 62. Lebensjahr hinaus und Rentenverzicht wird aufgrund der Beitragsleistung – abgesehen von dem 0,4prozentigen Zuschlag – die Rente zusätzlich gesteigert.

Eltern lernen im BBZ Mengenlehre

Im Westdeutschen Schulfernsehen wurde eine „Einführung in die Mengenlehre" gesendet, die die Regiezentrale des BBZ in Schwarz-Weiß aufgezeichnet hat. Seit dem 2. November wird dienstags und donnerstags, von 17.00 bis 18.00 Uhr, diese Schulfernsehsendung für Eltern grundschulpflichtiger Kinder im BBZ wiederholt.

Wichtig für ausländische Mitarbeiter!

Anmeldung für das neu errichtete Wohnheim an der Waghalsstraße bitte sofort

In dem neu erbauten Wohnheim für ausländische Belegschaftsmitglieder in Oberhausen-Osterfeld an der Waghalsstraße stehen ab Mitte November 250 Bettplätze zur Verfügung, und zwar mit

- 35 Einzelzimmer Mietpreis je Bett DM 140,-/Monat
- 55 Zweibettzimmer Mietpreis je Bett DM 110,-/Monat
- 35 Dreibettzimmer Mietpreis je Bett DM 90,-/Monat

In den Mietpreisen ist der Reinigungsdienst eingeschlossen; außerdem wird Bettwäsche kostenlos zur Verfügung gestellt und regelmäßig gewechselt.

Das Heim ist äußerst komfortabel eingerichtet, u. a. sind vorhanden:

- Heizung,
- Duschen/Bäder,
- Anbauküchen mit Kühlfächern und Kochgelegenheit für jeden Bewohner.

Außerdem sind – auf 3 Wohnblöcke verteilt – Gemeinschaftsräume mit Fernsehen sowie Hobbyräume mit Gelegenheit zum Tischtennisspiel usw. vorhanden.

Den Mietern der Heime auf dem Gelände der ehemaligen Zeche Oberhausen (Tor 12) wurde bereits mitgeteilt, daß diese Heime zum Zeitpunkt der Fertigstellung des neuen Wohnheimes an der Waghalsstraße geschlossen werden.

Interessenten für das neue Wohnheim werden gebeten, sich umgehend mit den Sachbearbeitern in der Personalverwaltung, Hauptverwaltung Zimmer 156 und 158, in Verbindung zu setzen.

Personalverwaltung

thyssenkrupp Corporate Archives

Gesellschaftspolitik als Thema der Übergangsschulung

Auch in diesem Jahr nahmen die 80 neueingestellten Auszubildenden an einer mehrwöchigen Übergangsschulung teil, die den jungen Menschen den Übergang in die Arbeitswelt erleichtern will. Dabei beschränkt man sich aber nicht nur auf den beruflich-fachlichen Bereich, macht nicht nur mit der für jeden einzelnen notwendigen qualitativen Voraussetzung für eine erfolgreiche Durchführung seiner Ausbildung bekannt, zeigt nicht nur die Stellung des eigenen Unternehmens im Konzern oder in der Gesellschaft auf, sondern vermittelt auch einen Einblick in die vielschichtigen Probleme der Industriegesellschaft, in die der Auszubildende mit dem Eintritt in den Betrieb hineingestellt wird.

Die Werkzeitschrift hat sich in ihrem Bericht über die Übergangsschulung des vergangenen Jahres mehr mit den Vorbereitungen auf die beruflich-fachliche Seite der Ausbildung in der Übergangsschulung beschäftigt, die einzelnen Gebiete und Themen fachlicher Vorbereitung, vor allem der technisch Auszubildenden, durchleuchtet. In diesem Jahr wollte sie dagegen im wesentlichen einmal die Möglichkeiten in den Mittelpunkt ihres Berichtes stellen, die die Übergangsschulung bietet, um die jungen Auszubildenden mit den gesellschaftspolitischen Problemen und allen damit zusammenhängenden Fragen zu konfrontieren. Sie wollte dem Leser zeigen, wie dem Teilnehmenden an der Übergangsschulung z. B. die Institutionen des Betriebes vorgestellt werden, die die Interessen der in einem Unternehmen arbeitenden Menschen vertreten und somit eine gesellschaftspolitische Funktion im Betrieb erfüllen wie Betriebsrat oder Jugendvertretung. Darum hat der Redakteur der Werkzeitschrift eine solche Übergangsschulung gerade an den Tagen besucht, an denen diese Themen auf dem Unterrichtsplan standen, als u. a. Vertreter des Betriebsrates gesellschaftspolitische Fragen nach einführenden Referaten zur Diskussion stellten.

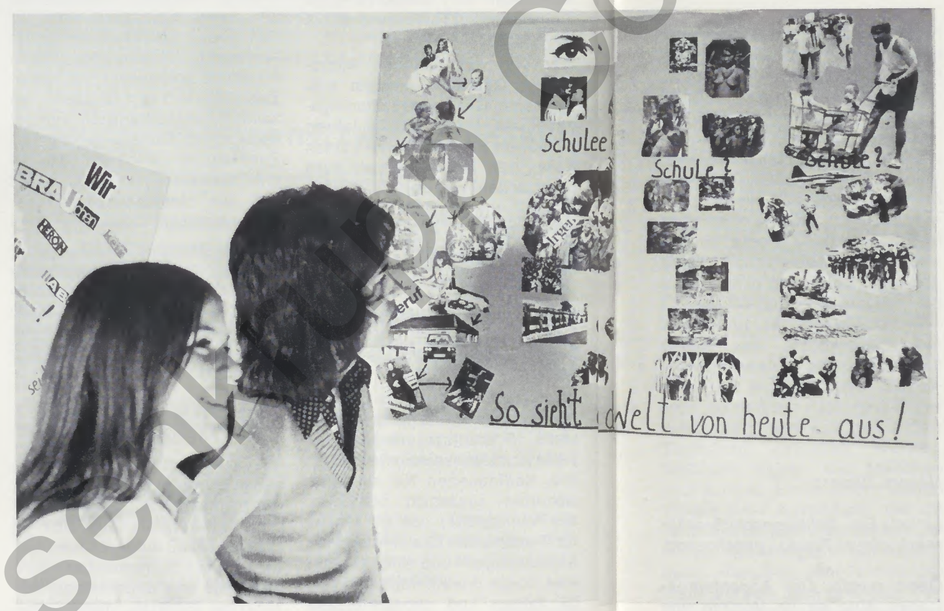
Den eigenen Standort ausloten

Als ich am Nachmittag des dritten Lehrgangstages in eine rege Diskussion als noch unbekannter Besucher hineinplatzte, hat man von mir nicht so viel Notiz genommen, daß ich als störend empfunden wurde. Ein gutes Zeichen dafür, wie engagiert alle dieser Diskussion folgten. Es ging hier um Begriffe wie Schnulzen und Schlager und welche Stellung der einzelne Vertreter der Jugend dazu einnimmt. Das war ein Teilgebiet des großen Themas „Jugend und Freizeit", das am zweiten und dritten Tag auf dem Programm stand und das den Teilnehmern ihr eigenes Freizeitverhalten deutlich machen sollte. Es kommt dabei darauf an — so steht es im Programm der Lehrkräfte —, das Freizeitverhalten unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Voraussetzungen und Einflüsse zu diskutieren. Entsprechend waren die Fragen, die zur Diskussion standen.

- „Sind wir in der Freizeit frei?"
- „In welchem Zusammenhang stehen Produktion, Werbung und Konsum?"
- „Welchen Einfluß nehmen die Massenmedien auf das Bewußtsein der Bevölkerung?"
- „Gibt es Zeitungen und Zeitschriften, die uns verdummen?"

Die Methode sah vor:

- Auswertung von Collagen in Gruppen oder auch in der gesamten Lehrgangsgemeinschaft — Plenum genannt —, wobei unter Collagen jene plakativen Aussagen zu einem Thema unserer Gesellschaft zu verstehen sind, die von kleineren Gruppen gemeinsam zusammengebaut werden und die in ihren vielfältigen Einzelaussagen einen Überblick geben sollen über die Welt, in der wir leben;
- Auswertung von Zeitungen und Jugendzeitschriften, von Schlagern, Schnulzen und gesellschaftspolitisch engagierten Songs;
- Erarbeiten von Kurzreferaten zu den obigen Themen mit Berichterstattung und Diskussion im Plenum.



Aussagen über die Welt, in der wir leben, wurden von einzelnen Gruppen Collagen erarbeitet, die jeweils unter einem Thema standen. Die Arbeit an einer solchen Collage soll den jungen Menschen anregen, über die Dinge seiner Umwelt nachzudenken.



Der Sprecher der Jugendkommission des Betriebsrates, Günther Felgenträger, zeigte den jüngsten Belegschaftsmitgliedern die Entwicklung von den Anfängen der Arbeiterbewegung bis zur Mitbestimmung in den Unternehmen der Montanindustrie und die Stellung des Betriebsrates in einem Werk, wie dem von TN in Oberhausen, auf.

Sinn dieser zwei Vormittage einnehmenden Behandlung dieses Themas und der Diskussion war es, den jungen Menschen zunächst einmal seinen eigenen Standpunkt ausloten zu lassen, nachdem er sich zuvor mit Fragen der Welt, in die er hineingestellt ist, hat befassen müssen. Hier war es die Absicht, die Teilnehmer für gesellschaftliche und politische Ziele zu interessieren. Das Interesse wuchs mit der Diskussion in der Gruppe und im Plenum, mit der Offenlegung der eigenen Meinung vor dem anderen, mit der Collagenarbeit einzelner Gruppen, die hierbei sozusagen zu ersten Arbeitsgruppen zusammenwuchsen. So wurden in den ersten Tagen zwei wichtige Voraussetzungen geschaffen, um den jungen Menschen mit Fragen und Problemen der Gesellschaft zu konfrontieren, in der er mit Beginn seiner Ausbildungszeit nicht nur leben muß, sondern deren Teil er geworden ist.

Nachdem er einen, wenn auch noch flüchtigen Überblick über die Welt, die ihn umgibt, erhalten hatte und er sich über seinen eigenen Standort in dieser Welt klargeworden war, fällt ihm das Begreifen von Fragen und Problemen der Industriegesellschaft als Teil dieser Welt nicht so schwer, als wenn er ganz unvorbereitet den ersten Schritt in dieser Richtung getan hätte. Die Tür, durch die man einen Blick in die für den jungen Auszubildenden neue Gemeinschaft mit all ihren gesellschaftspolitischen Problemen und deren Lösungsangeboten tun kann, wurde den Mädchen und Jungen durch den Betriebsrat oder besser gesagt durch die Mitglieder der Jugendkommission des Betriebsrates geöffnet.

Betriebsrat zeigte den weiten Weg bis zur Mitbestimmung auf

Günter Felgenträger machte in einer einem Seminar ähnlichen Vormittagsveranstaltung zunächst mit der Entwicklung der Arbeiterbewegung bekannt, gab einen historischen Rückblick über die Entstehung der durch die industrielle Fertigung bestimmten neuen Gesellschaftsstruktur, um so den weiten Weg von den Anfängen der Sozialgesetzgebungen bis zur paritätischen Mitbestimmung in den Unternehmen der deutschen Montanindustrie aufzuzeigen. Der Sprecher der Jugendkommission des Betriebsrates bediente sich hier einer Methode, die durch ihre abwechslungsreiche Lebendigkeit die Auszubildenden auch über mehrere Stunden hinweg mitmachen ließ, ohne die sonst üblichen Ermüdungserscheinungen auftreten zu lassen. Ganz kurze Abschnitte aus Fernsehfilmen, Momentaufnahmen, die einen bestimmten Zeitabschnitt charakterisierten, Aussagen gesellschaftsbestimmender Persönlichkeiten plakatierten, ein kurzes

thyssenkrupp Corporate Archives

Referat und ein längeres gemeinsames Durchforsten dieses Zeitabschnittes waren Inhalt dieser Methode. Durch die sich immer wiederholende Forderung an jeden, Stellung zu nehmen zum Gesehenen und zum Gehörten, wurde auch jeder zum Mitarbeiter dieser geschichtlichen Lektionen. Für ihn wurden dadurch Situation und Forderung in der Gegenwart – aus der Vergangenheit abgeleitet – klarer. Wie von selbst wuchsen so die mit einem Betrieb noch gar nicht in Berührung Gekommenen in die gegenwärtige gesellschaftspolitische Situation eines Betriebes hinein. Voraussetzungen für das Verständnis waren mit dieser Methode erfolgreich geschaffen worden.

Die Stellung des Betriebsrates, wie sie der Gesetzgeber festgelegt hat, seine Aufgaben, seine Möglichkeiten, sein Verhältnis als Vertretung der Belegschaft zur Unternehmenspolitik, die Grenzen der Einflußnahme, die Grenzen der Mitbestimmung wurden im letzten Teil dargestellt und im Frage- und Antwortspiel bis in Einzelheiten geklärt. Gerade hier beteiligten sich auch die beiden anderen anwesenden Mitglieder der Jugendkommission Anneliese Dether und Paula Klomberg ebenso Brigitte Hartig von der Jugendvertretung.

Begriffe Angestellter und Arbeiter neu überdenken

Daß bei den Auszubildenden die Probleme des Verhältnisses zwischen Arbeitern und Angestellten eine wichtige Rolle spielen, bewiesen die vielen Fragen, die gestellt, die vielen Meinungen, die geäußert wurden, als sich Anneliese Dether einen Vormittag mit der Stellung der Angestellten im Betrieb auseinandersetzte.
Fortgesetzt wurden diese gesellschafts- und sozialpolitischen Themen mit einer Darstellung der Situation der Arbeitnehmer in der Bundesrepublik und der Aufgaben der Gewerkschaft. Hier wurden im Einzelnen behandelt:

- die soziale und wirtschaftliche Lage der Arbeitnehmer in der Bundesrepublik,
- die Systembedingtheit des Konfliktes um Lohn und Leistung,
- die Vorteile einer kollektiven Interessenwahrnehmung der Arbeitnehmer gegenüber einer individuellen Interessenwahrnehmung.



Unsere Bilder:

Links: Ein Schnappschuß während einer Pause geschossen.

Oben rechts: Um Angestelltenfragen ging es im Vortrag von Betriebsratsmitglied Anneliese Dether und der sich daraus entwickelnden Diskussion.

thyssenkrupp Corporate Archives



„Konflikte in Ausbildung und Betrieb" als Thema

Hautnah für die Auszubildenden lagen natürlich Themen wie „Konflikte in Ausbildung und Betrieb" oder „Die Aufgaben der Jugendvertretung". Um überhaupt aufzeigen zu können, welcher Art Konflikte in der Ausbildung auftreten können, um sozusagen ins Gespräch kommen zu können, wurde zunächst einmal in einem Film das Leben eines Auszubildenden im Betrieb und in der Freizeit gezeigt. Da das Negative überspitzt, die Zeichnung der handelnden Personen auf schwarzweiß beschränkt waren, entzündete sich eine um so lebhaftere Diskussion, so daß die Probleme in der Ausbildung wie von selbst ans Tageslicht gefördert wurden. Vielleicht haben die Mädchen und Jungen schon in der ersten Woche ihrer Ausbildung, die sie ja in Oberhausen verbrachten, gemerkt, daß Mängel in der Ausbildung, wie sie in dem Film dargestellt wurden, zum größeren Teil in der Ausbildung bei der Thyssen Niederrhein AG nicht mehr zu finden sind. In Oberhausen sind seit vielen Jahren im wesentlichen die Forderungen erfüllt, die der Film indirekt an eine gute Ausbildung des gewerblichen und kaufmännischen Nachwuchses stellt.

Die Jugendvertretung spielte mit den Teilnehmern an der Übergangsschulung verschiedene Konfliktsituationen mit verteilten Rollen durch, machte so neben anderen Mitteln wie Tonbildschau, Referat und Diskussion mit den Aufgaben der Jugendvertretung und mit den Möglichkeiten bekannt, auf die Einhaltung der die Ausbildung betreffenden Gesetze zu drängen.

Voraussetzung für das Verstehen gesellschaftspolitischer Zusammenhänge ist die Kenntnis davon, wie z. B. ein so großer Betrieb, dem die jungen Menschen ja jetzt als Belegschaftsmitglieder angehören, funktioniert und welche Stellung z. B. ein Unternehmen in der Gesamtwirtschaft und in einem noch größeren Rahmen wie dem der europäischen Wirtschaftsgemeinschaft einnimmt. Diese Kenntnis wurde durch die Vorstellung des eigenen Unternehmens und der Wirtschaftsgemeinschaft vermittelt. Das waren die Themen, die jenes Gesamtbild abrundeten, das sich die neueingestellten Auszubildenden von der Welt erarbeiten sollten, zu der auch die Thyssen Niederrhein AG gehört.

Hilfen – auch für den Ausbildungsalltag gegeben

Natürlich gibt die Übergangsschulung, wie eingangs schon erwähnt, auch Hilfen für die eigentliche Ausbildung im Betrieb. So gab es Einführungen in die Betriebs- bzw. Volkswirtschaftslehre, mit Themenstellungen wie: Was heißt wirtschaften?, Betrieb, Unternehmung, Betriebsfunktionen, Produktionsfaktoren, Zweck des Wirtschaftens, die wirtschaftlichen Güter, die wirtschaftlichen Tätigkeiten, Arbeitsteilung usw. Bekanntgemacht wurde für den Ausbildungsalltag der zukünftigen Bürogehilfinnen und Industriekaufleute mit Rechtschreibung und Zeichensetzung, eine Antwort wurde auf die Frage gegeben „Wie schreibe ich einen Aufsatz?", referiert wurde über die Entwicklung von Kurzschrift und Maschinenschreiben und schließlich wurde auch ein neuzeitliches Büro vorgestellt. Das Programm sah bei den technisch Auszubildenden zwar mit anderer Themenstellung entsprechend aus.

Wer Bilanz zieht, wie das am Schluß einer solchen Schulung üblich ist, muß nach meinen Eindruck zu dem Resultat kommen: Nach dieser Übergangsschulung stehen die neueingestellten Auszubildenden dem Betrieb, den Menschen im Betrieb und auch der auf sie zukommenden Ausbildung anders gegenüber als vorher. Für sie ist die Arbeitswelt nicht mehr ein Phänomen mit einer Reihe von unbekannten Größen, sie haben vieles aus ihr, wenn auch nur in der Theorie, kennengelernt, aber sie haben ihre Grundlagen erfaßt. Ihnen sind Mittel in die Hand gegeben worden, sich in dieser für sie neuen Welt der Industriegesellschaft zurechtzufinden. Die Mittel zu gebrauchen, das müssen sie in Zukunft selbst tun. F. S.

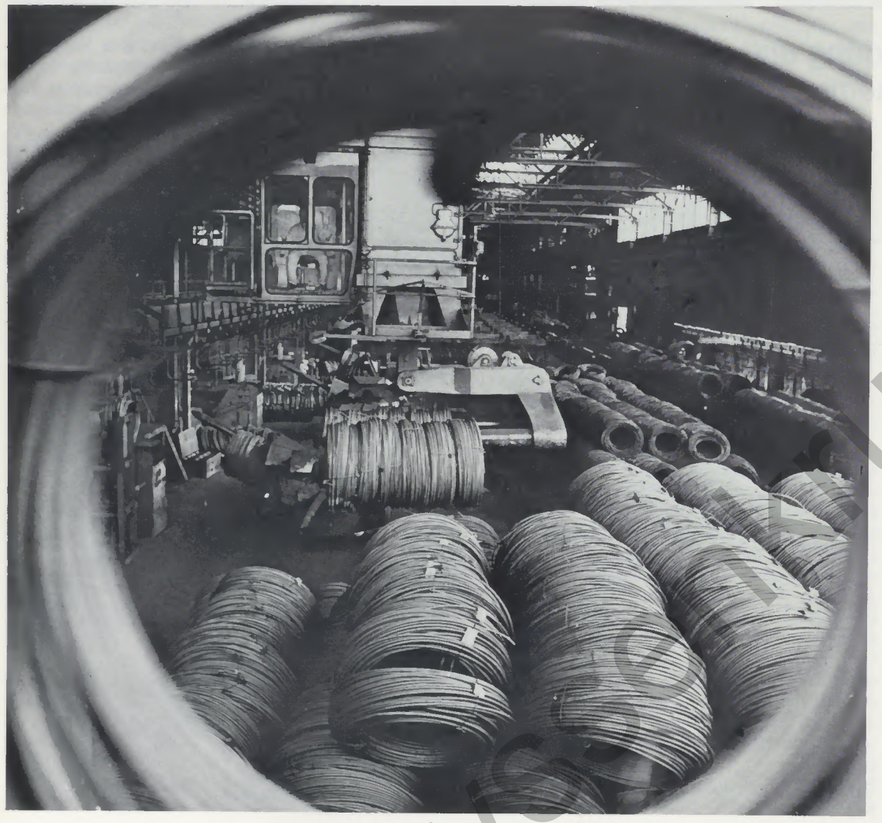
thyssenkrupp Corporate Archives

Die Entwicklung der Thyssen-Gruppe 1971/72

Die Thyssen-Gruppe gibt in ihrer Informationsschrift „Thyssen aktuell" einen ersten Überblick über das am 30. 9. 1972 zu Ende gegangene Geschäftsjahr 1971/1972. Zu Beginn stellt sie die Gründe für die krisenhafte Zuspitzung der auf dem deutschen Stahlmarkt als Folge rückläufiger Gesamtkonjunktur aufgetretenen Flaute im 1. Quartal des neuen Geschäftsjahres vor. Ausgelöst wurde diese Entwicklung, so heißt es in dem Überblick über das Geschäftsjahr weiter, durch die harten währungspolitischen Eingriffe, mit denen die deutsche Wirtschaft seit dem Sommer 1969 wiederholt konfrontiert wurde. Sie bewirkten eine Überflutung des heimischen Stahlmarktes durch Einfuhren bei gleichzeitiger Erschwerung des Exports. Angesichts dieser starken Beeinträchtigung ihrer internationalen Wettbewerbsfähigkeit und der seinerzeitigen Unsicherheit über den weiteren währungspolitischen Kurs mußten die deutschen Stahlunternehmen im Herbst 1971 einen scharfen Auftragsrückgang hinnehmen.

Stahlnachfrage erholte sich nur zögernd

Nach der Washingtoner Währungskonferenz im Dezember 1971 wurden die konjunkturellen Aussichten überall wieder etwas besser beurteilt. Dieser Erwartungsumschwung griff auch auf die Stahlverarbeitung über mit der Folge, daß Handel und Verbraucher wegen der zuvor stark reduzierten Walzstahlvorräte ihre Bestellungen erhöhten. Parallel dazu setzte eine Belebung der Stahlnachfrage auf dem Weltmarkt ein, die ihren Ausdruck auch in einer Umkehr der vorher abwärts gerichteten Tendenz bei den Exportpreisen erfuhr. Insgesamt hielt sich die Besserung der Stahlkonjunktur bisher jedoch in engen Grenzen. Hierin kommt deutlich zum Ausdruck, daß die Geschäftslage der Stahlverarbeitung weiterhin unter dem Einfluß der immer noch schwachen Investitionsneigung in der Wirtschaft steht.



Im Gegensatz zu den Produktionsrückgängen in fast allen Bereichen der Gruppe verzeichnete das Geschäftsjahr 1971/72 einen deutlichen Anstieg, und zwar von 12 Prozent bei Draht und Drahterzeugnissen, die im Thyssen Niederrhein-Kreis hergestellt werden. Unser Bild links wurde in der Verladung der Oberhausener Drahtstraße aufgenommen.

Starke Produktionsschwankungen

Die erschwerten Marktbedingungen stellten hohe Anforderungen an die Anpassungsfähigkeit unserer Produktionsbetriebe. Im ersten Quartal des Berichtsjahres mußte die Erzeugung in nahezu allen Bereichen stark gedrosselt werden. Deshalb wurde in den Wintermonaten die Einführung von Kurzarbeit notwendig.

Ab Anfang 1972 konnten die Beschäftigungseinschränkungen allmählich aufgehoben werden. Produktion und Absatz liegen seither auf deutlich höherem Niveau. Insgesamt blieb die Rohstahlproduktion 1971/72 mit 11,6 Mill. t nur geringfügig hinter der Vorjahresleistung zurück. Die Walzstahlerzeugung der Thyssen-Gruppe lag im Jahresdurchschnitt ebenfalls nur knapp unter Vorjahresstand, allerdings bei erheblichen Unterschieden zwischen einzelnen Produktgruppen. Im Massenstahlbereich hielt sich die Erzeugung von Profilen auf Vorjahreshöhe, während der Flachstahlsektor sogar einen Zuwachs von 4 Prozent erreichte. Stark rückläufig waren dagegen der Versand von Halbzeug und die Produktion in der Weiterverarbeitung, besonders im Edelstahlbereich. Die Erzeugung von Draht und Drahterzeugnissen konnte dagegen gesteigert werden.

Die jahresdurchschnittliche Belegschaft der Thyssen-Gruppe ging um 4 Prozent auf 92 200 Mitarbeiter zurück.

Erlöse im Jahresdurchschnitt rückläufig

Unter dem Druck der währungspolitisch begünstigten Stahlimporte mußte die Thyssen-Gruppe bereits im vorangegangenen Geschäftsjahr schwere Erlöseinbußen hinnehmen. Diese Entwicklung setzte sich im Berichtszeitraum in allen Markträumen zunächst unvermindert fort. Erst gegen Ende des Geschäftsjahres ergab sich aus den seit Beginn 1972 wieder anziehenden Exportpreisen und der Listenpreiserhöhung in Mai eine Stabilisierung im Erlösverlauf auf allerdings noch stark gedrücktem Niveau. Im Durchschnitt aller Markträume lagen die Walzstahlerlöse 1971/72 jedoch um etwa 17 DM je Tonne niedriger als 1970/71, nachdem im Jahr zuvor bereits Erlöseinbußen von 13 DM je Tonne hingenommen werden mußten. Auch im Edelstahlbereich und in der Drahtverarbeitung war die Erlössituation aufgrund eines starken Preisverfalls überwiegend unbefriedigend.

Umsatzverlust erlösbedingt

Die Erlöseinbußen hatten zur Folge, daß sich der Kundenumsatz der Thyssen-Gruppe um 6 Prozent auf 9,8 Mrd. DM verminderte. Besonders ungünstig war der Geschäftsverlauf im Edelstahlbereich, der von der allgemeinen rückläufigen Investitionsgüterkonjunktur stark betroffen wurde. Im Handel konnte der zunächst ebenfalls beträchtliche Umsatzrückgang bei Walzstahl durch eine günstigere Entwicklung in den übrigen Geschäftssparten ausgeglichen werden.

Investitionstempo wurde gedrosselt

Die betrieblichen Investitionen der Thyssen-Gruppe gingen 1971/72 in Abwicklung früherer Investitionsentscheidungen auf rund 700 Mill. DM zurück. Ein erheblicher Teil dieser Aufwendungen entfiel auf den vor der Fertigstellung stehenden Groß-Hochofen der ATH in Schwelgern. Der Umbau der Warmbreitbandstraße in Bruckhausen wurde erfolgreich abgeschlossen. Bei Thyssen Niederrhein wurden im Rahmen des Ausbaus der Grobblech-Weiterverarbeitung in Oberhausen ein Preß- und ein Plattierwerk in Betrieb genommen. Die Westfälische Union errichtet in Hamm eine Elektrodenfabrik, deren erster Bauabschnitt fertiggestellt wurde. Die Thyssen-Handelsunion nahm bei ihrer Tochtergesellschaft Schrotthandel-Sonnenberg eine leistungsfähige Großanlage für die Schrottaufbereitung nach dem Shredder-Prinzip in Betrieb. Ebenfalls fertiggestellt wurde das Profilstahllager in Mannheim. Die Baumaßnahmen an dem Walzstahlgroßlager der Thyssen Handelsunion in Mülheim stehen kurz vor dem Abschluß.

Parallel zur Einschränkung des Investitionsvolumens konnten die Finanzschulden verringert werden bei gleichzeitiger Umschichtung zu den längerfristigen Verbindlichkeiten. Die Thyssen-Gruppe wird die finanzielle Konsolidierung – auch im Hinblick auf die langfristige Sicherung unserer Investitionspolitik – zunächst weiter verfolgen.

Das Geschäftsjahr in Zahlen und im Vergleich zu 1970/71

	1970/71	1971/72 *)	Veränderung in %
Durchschnittliche Belegschaft	96 069	92 200	— 4
Produktion 1000 t			
Roheisen	9 310	9 003	— 3
Rohstahl	11 752	11 579	— 1
Walzstahl	10 083	9 959	— 1
davon			
Halbzeug zum Verkauf	1 491	1 126	— 24
Flachstahl einschl. Warmbreitband zum Verkauf	5 982	6 216	+ 4
Profilstahl	2 610	2 617	
Edestahl-Weiterverarbeitung	127	100	— 21
Draht und Drahterzeugnisse	443	495	+ 12
Sonstige Stahlfabrikate	207	174	— 16
Kundenumsatz Mrd. DM	10,4	9,8	— 6
Exportanteil %	26	26	

*) Vorläufige Zahlen

Die Produktionsentwicklung der Thyssen-Gruppe zeigt in fast allen Erzeugungsbereichen einen Rückgang gegenüber dem Vorjahr, der beim Roheisen mit drei Prozent und bei Rohstahl und Walzstahl mit je einem Prozent nicht gravierend ist, der aber bei Halbzeug zum Verkauf bei einer Erzeugungsmenge von 1,126 Mill. t 1971/72 gegenüber 1,491 Mill. t 1970/71 mit 24 Prozent stark zu Buch schlägt. Eine sehr eindeutige Steigerung – und zwar von 12 Prozent – wurde bei Draht und Drahterzeugnissen erzielt, also bei Produkten aus dem Thyssen Niederrhein-Kreis.

thyssenkrupp Corporate Archives

Neuordnung - am Bedarf der Kunden ausgerichtet

Thyssen Handelsunion seit 1. Oktober neu gegliedert

Am 14. September fand in Düsseldorf eine Veranstaltung statt, an der auf Einladung des Vorstandes der Thyssen Handelsunion AG rund 220 leitende Mitarbeiter des THU-Kreises und der Verkaufsbereiche der ATH und Thyssen Niederrhein teilnahmen. Der Sprecher des Vorstands der THU, Dr. Kuhn, sowie die Vorstandsmitglieder Arendt und Heumüller berichteten über die ab 1. Oktober dieses Jahres wirksame Neuordnung im THU-Kreis. Dr. Kuhn stellte außerdem eine breit angelegte Aktion vor, mit der die Öffentlichkeit über diese Veränderungen informiert wird. Sodann sprachen vom ATH-Vorstand Dr. Spethmann über die Lage der Thyssen-Gruppe und Dir. Müser über die Aufgaben, die der Stahlmarkt den Unternehmen der Thyssen-Gruppe stellt.

Die Handelsunion-Gruppe hat gegenwärtig rund 10000 Mitarbeiter. Im letzten Geschäftsjahr setzte sie über 4,3 Milliarden DM um. Die Handelsgesellschaften sind mit breitgefächerten Lieferprogrammen und leistungsfähigen Service-Einrichtungen in vielen Märkten zu Hause: Rohstoffe, metallurgische Produkte, Walzstahl, Edelstahl, Stahlrohre, Draht, NE-Metalle, Halbzeug, Kunststoffe, Installation, Heizung, Haushaltsgeräte und nicht zuletzt Industrieanlagen. Niederlassungen und Stützpunkte arbeiten überall in der Bundesrepublik, in Berlin und in fast allen Ländern der Welt mit großem Erfolg als Partner von Industrie, Handwerk und Handel sowie kommunaler Auftraggeber.

Zwei neue Unternehmungsgruppen

Aus den bisherigen drei großen Tochtergesellschaften Heinr. Aug. Schulte Eisenhandlung GmbH, Eisen- und Stahlhandel GmbH und Thyssen Stahlunion-Export GmbH wurden zwei neue Unternehmensgruppen gebildet, und zwar

- Thyssen Stahlunion und
- Heinr. Aug. Schulte.

Außerdem gehören zur Gruppe die Schrotthandel vorm. Albert Sonnenberg GmbH, das größte europäische Schrotthandelsunternehmen, und eine Reihe von Tochter- und Beteiligungsgesellschaften im In- und Ausland.

Die bisherige Thyssen Röhren- und Roheisenhandel GmbH firmiert jetzt als Thyssen Röhrenhandel GmbH.

Thyssen Stahlunion — am Stahlmarkt für die Thyssengruppe

Als neu geschaffene Firmengruppe für die Bearbeitung des Stahlmarktes im In- und Ausland ist die Thyssen Stahlunion tätig. Sie liefert Walzstahl an Verarbeiter und Händler und unterhält neben den Verbindungen zu den produzierenden Gesellschaften der Thyssen-Gruppe Lieferkontakte zu allen bedeutenden Werken des In- und Auslandes. Insoweit führt sie in der Bundesrepublik das Geschäft der bisherigen Gesellschaften Heinr. Aug. Schulte Eisenhandel GmbH, Dortmund, und der Eisen- und Stahlhandel GmbH, Frankfurt, fort, sowie das Stahl-Exportgeschäft der bisherigen Thyssen Stahlunion-Export-GmbH, Düsseldorf.

Die Gesellschaft hat im Bereich der Bundesrepublik in Hamburg, Dortmund, Düsseldorf, Frankfurt, Mannheim, Stuttgart, Nürnberg und München Geschäftsstellen sowie Verkaufsbüros in Bremen, Hannover, Kreuztal, Kassel und Kaiserslautern. In diesen Verkaufsbereichen beraten erfahrene Teams von Mitarbeitern die Kunden.

Auch Läger mit Biegeanlagen für Betonstahl und Baustahlgewebe

Ein im deutschen Stahlhandel neuartiges, auf Großmengen ausgerichtetes System von Walzstahl-Lägern wurde eingerichtet. Es besteht aus dem Großlager West in Mülheim (Ruhr) / Essen, dem Großlager Süd in Mannheim / Heilbronn und aus Schwerpunktlägern in Hamburg, Frankfurt, Dillingen, Nürnberg und München. Hinzu kommen große Läger und Biegeanlagen für Betonstahl und Baustahlgewebe in Hamburg, Essen, Kassel, Frankfurt, Wiesbaden, Mannheim, Heilbronn, Plochingen, Nürnberg und München.

Im Exportgeschäft ist die Thyssen Stahlunion — wie bisher die Thyssen Stahlunion-Export GmbH — weltweit tätig. Sie liefert Roheisen, NE-Metalle, Walz- und Spezialstahl, Draht und Drahterzeugnisse sowie Stahlrohre. Insgesamt mehr als 150 Geschäftsstellen, Niederlassungen und Vertretungen im In- und Ausland betreuen die Kunden.

Über die neu geschaffene Thyssen Stahlunion Technik widmet sie sich dem Exportgeschäft mit kompletten Industrieanlagen und einer Vielzahl technischer Erzeugnisse. Sie stützt sich dabei auf die langjährigen Erfahrungen und geschäftlichen Verbindungen der bisherigen Thyssen Stahlunion-Export GmbH. Im Rohrgeschäft arbeitet die Stahlunion mit den Werken und Handelsgesellschaften von Mannesmann zusammen, an deren Röhrenwerken die ATH bekanntlich auf Grund des Abkommens von 1971 beteiligt ist.

Thyssen Röhrenhandel GmbH — vielseitig in Angebot und Service

Die Thyssen Röhrenhandel GmbH, Düsseldorf, — von den Kunden kurz „RöRo" genannt — beliefert von ihrem Zentrallager in Düsseldorf sowie von ihren Lägern in Frankfurt und Heilbronn Handel und Großverbraucher in der Bundesrepublik. Ihr Handelsprogramm umfaßt in kompletten Lagersortimenten nahtlose und geschweißte Gewinderohre, normal- und dickwandige Stahlrohre sowie — als Spezialität — Rohre aus warmfesten und kaltzähen Stählen.

Außerdem versorgt sie — wie bisher schon seit vielen Jahren — den Markt mit Präzisionsrohren in vielen Güten und Ausführungen.

Eine Besonderheit des Unternehmens ist der Service:

Thyssen Röhrenhandel bietet Rohre auch „auf Maß" geschnitten an, und zwar bis zu einem Durchmesser von 622 Millimetern.

Schließlich verkauft, vermietet und errichtet das Unternehmen als leistungsfähiger Partner der Bauwirtschaft für den Hoch- und Tiefbau Lehr- und Fassadengerüste mit zahlreichen Konstruktionen nach eigenen Patenten. In zehn deutschen Städten unterhält sie für den Stahlrohr-Gerüstbau Zweigstellen und Läger.

Heinr. Aug. Schulte mit über 50 Zweigniederlassungen in der BRD

Die neu formierte Heinr. Aug. Schulte-Gruppe arbeitet seit dem 1. Oktober mit mehr als 50 Zweigniederlassungen und Verkaufsstellen im ganzen Bundesgebiet und in Berlin. Sie stützt sich dabei auf die Tochtergesellschaften und Zweigniederlassungen der bisherigen Heinr. Aug. Schulte Eisenhandel GmbH, Dortmund, und der Eisen- und Stahlhandel GmbH, Frankfurt, sowie die Thyssen Eisen- und Stahl GmbH, Berlin.

Die Heinr. Aug. Schulte-Gruppe hat sich in ihren Aufgaben neue Schwerpunkte gesetzt. Sie versorgt als markt- und bedarfsorientierte Gesellschaft mehr als 90 verschiedene Abnehmerbereiche im Handwerk, in der Bauwirtschaft und in der Industrie mit genau auf die örtlichen Bedarfsverhältnisse abgestimmten Sortimenten. Sie liefert Installations- und Heizanlagen-Material, Eisenwaren, Haushaltsgeräte, Spezial-, Edel- und Blankstähle, schließlich schweißtechnische Produkte und — in Arbeitsteilung mit der Thyssen Stahlunion — Walzstahl-Fertigerzeugnisse.

Auf Lager hält sie Stahlrohre und Rohrerzeugnisse, Draht und Drahterzeugnisse. Ihr Verkaufsprogramm umfaßt ferner NE-Metalle, Kunststoff- Halb- und Fertigerzeugnisse für die Verarbeiter sowie Roheisen-Legierungen, NE-Metalle und Hilfsstoffe für Stahlwerke, Gießereien, NE-Halbzeugwerke für die chemische Industrie. 200 eigene Ingenieure und Techniker sind im Einsatz, um den Kunden in allen Produktgruppen eine moderne anwendungstechnische Beratung und besten Service zu geben.

Thyssen Handelsunion — Koordinierungs-, Planungs- und Kontrollfunktionen

Die Leitung der Unternehmen der Thyssen Handelsunion-Gruppe, der noch zahlreiche weitere Gesellschaften im In- und Ausland angehören, erfolgt wie bisher durch eine Holding-Gesellschaft in Düsseldorf. Die Thyssen Handelsunion, die nach Durchführung der Hauptversammlungsbeschlüsse vom April 1972 neu gebildet worden ist, hat schwerpunktmäßig Koordinierungs-, Planungs- und Kontrollfunktionen. Neue Zentralabteilungen haben ihre Arbeit aufgenommen. Sie nehmen auch alle die Aufgaben wahr, die von grundsätzlicher Bedeutung für den Handel sind, sowie solche Aufgaben, die zentral wirtschaftlicher durchgeführt werden können als bei paralleler Bearbeitung in den Tochtergesellschaften der Thyssen Handelsunion. ■

Dr. Sohl Vorsitzender des Gemeinschaftsausschusses der gewerblichen Wirtschaft

Dr. Hans-Günther Sohl, der Vorstandsvorsitzende der ATH, übernahm in seiner Eigenschaft als Präsident des Bdl den Vorsitz im Gemeinschaftsausschuß der gewerblichen Wirtschaft in Bonn und löste damit Dr. Ing. E. h. Dietz, den Präsidenten des Bundesverbandes des Groß- und Außenhandels und der Industrie- und Handelskammer Frankfurt ab. Dieser Gemeinschaftsausschuß der deutschen gewerblichen Wirtschaft ist ein Koordinationsgremium, in dem auch einheitliche wirtschaftspolitische Meinungen gebildet werden sollen. ■

Neue Aspekte des Osthandels deuteten sich in Posen an

TN-Sonderbaustähle fanden auf dem Thyssenstand der Internationalen Messe spezielles Interesse

In diesem Jahr fand auf dem Stand der Thyssen-Gruppe auf der Posener Internationalen Messe die Produktion der Thyssen Niederrhein AG, vor allem Sonderbaustähle neben dem Gruben-Ausbauprogramm der ATH und verzinkten und kunststoffbeschichteten Blechen der Thyssen-Industrie spezielles Interesse. Neben den genannten Unternehmen der Thyssen-Gruppe waren auf dem Gemeinschaftsstand auch die Deuschen Edelstahlwerke, die Westfälische Union, Bandstahl-Berlin sowie die Handelsunion vertreten.

Unter den 500000 Besuchern waren auffallend viele Fachleute, denen auf dem Thyssenstand eine gezielte Informationsmöglichkeit über die Erzeugnisse der Gruppe geboten wurde.

Am Eröffnungstag der Posener Messe besuchte der Erste Sekretär des Zentralkommitees der Polnischen Vereinigten Arbeiterpartei Edward Gierek in Begleitung des Vorsitzenden des Ministerrates der Volksrepublik Polen Piotr Jaroszewicz den Stand der Thyssengruppe. Vom Vorstand der ATH gab Hüttendirektor Müser den Regierungsvertretern einen Überblick auf die seit langem bestehenden Kontakte zwischen Thyssen und Polen. Auch Vertreter der polnischen Rundfunk- und Fernsehanstalten, sowie der Presse ließen sich in ausführlichen Interviews über den Thyssenkonzern informieren.

Als Erfolg der persönlichen Kontakte im Rahmen der sich weiter abzeichnenden Normalisierung der Beziehungen zwischen Polen und der Bundesrepublik Deutschland konnte auch gewertet werden, daß sowohl auf der Messe als auch unmittelbar im Anschluß daran eine Anzahl erfreulicher Vertragsabschlüsse zwischen polnischen Außenhandelsgesellschaften und Unternehmen der Thyssen-Gruppe, vor allem der Thyssen Stahlunion-Export GmbH, realisiert wurden.

In Zukunft bestehen sowohl auf dem polnischen Markt als auch in anderen sozialistischen Ländern besondere Absatzchancen für hochwertige Erzeugnisse, die in den jeweiligen Ländern nicht oder in noch nicht ausreichender Menge produziert werden. Die künftige Entwicklung des deutschen Osthandels hängt sicherlich langfristig davon ab, inwieweit sich die osteuropäischen Staaten zu einer internationalen Arbeitsteilung bekennen und in welchem Umfang sie ihre eigenen Liefermöglichkeiten verbessern können.

thyssenkrupp Corporate Archives

Werksorchester - zu eigener und anderer Freude da





Wenn nicht auf dem Programm der jährlich einmal stattfindenden Jubilarfeier der Hinweis stände, daß das Werksorchester unter Leitung von Peter Müller spiele, so wäre der Kreis derer in der Belegschaft, die überhaupt wissen, daß es im Werk Oberhausen der Thyssen Niederrhein AG ein Werksorchester gibt, noch kleiner als er bedauerlicherweise schon ist. Als durch die Neugestaltung des Eßsaales im Werksgasthaus vor mehr als zwei Jahren der für Konzerte und andere künstlerische Veranstaltungen sehr gut geeignete alte Speiseraum wegfiel, gab es keine Möglichkeit für das Werksorchester mehr, sich in Konzerten zu bestätigen, wie es das in der 36jährigen Geschichte bis auf die Unterbrechungen in der Kriegszeit und den ersten Jahren nach dem Kriege tun konnte. Wenn trotzdem an jedem Dienstag ab 17 Uhr 28 Belegschaftsmitglieder und Pensionäre unter der Leitung ihres Dirigenten im Eßraum des Werksgasthauses unermüdlich ernsthaft proben, immer und immer wieder um technische Beherrschung und um die beste



Unsere Bilder:
Links: Das Werksorchester bei der Jubilarfeier in der Stadthalle Oberhausen. Die Aufnahmen unten links und rechts halten die Probenarbeit eines Teils der Streichergruppe fest. Sie offenbaren ebenso wie das Bild des Dirigenten Peter Müller, mit welcher Intensität an jedem Dienstag im Eßraum des Werksgasthauses geprobt wird.

gen, so ist dies nur aus einer übergroßen Liebe zur Musik zu erklären. Denn wie jeder Hobbymaler, jeder-bildhauer, -schnitzer sein Werk nicht auf den Söller stellt, sondern es einem – und sei es auch noch so kleinem – Kreis zeigt, um sich bestätigen zu lassen, so braucht im Grunde auch jedes Orchester die Vorstellung des, wenn auch aus reiner Musizierfreude, Erarbeiteten. Wo diese Möglichkeit fehlt, ist unseres Erachtens auf die Dauer der Bestand einer so großen Musiziergemeinschaft wie eines Orchesters gefährdet.

Zwei Konzerte im Jahr mit Sinfoniebesetzung

In der Zeit, als man noch regelmäßig – zuletzt zwei im Jahr – Konzerte gab, bestand das Orchester aus 44 aktiv musizierenden Belegschaftsmitgliedern. Und je nach den Kompositionen, die man zur Aufführung brachte, wie Beethovens 1. Sinfonie in C-Dur, Dvoraks 5. Sinfonie in c-Moll „Aus der neuen Welt" (um nur zwei zu nennen, die besonders im Gedächtnis haften geblieben sind), wurde das Werks-



thyssenkrupp Corporate Archives



orchester mit Aushilfen in einzelnen Instrumentengruppen noch verstärkt. Wer heute einmal alle Aktiven bei einer Probe zählt, der wird 28 zusammen bekommen, und zwar spielen 8 die erste und 5 die zweite Geige, 4 Bratsche, 3 Horn, je 2 Trompete und Posaune und je einer Cello, Flöte, Klarinette und Klavier. Nicht zu besetzen sind mit Werksangehörigen zur Zeit Baß, Oboe, Fagott und Pauke. Dafür stehen aber Aushilfen zur Verfügung, ebenfalls zur Verstärkung bei Streichern und Bläsern, insgesamt acht, so daß mit einer Besetzung von 36 Instrumenten durchaus ein Konzert auch mit anspruchsvolleren Werken durchgeführt werden kann.

Die Jüngsten von 20 und 21 Jahren spielen Trompete

Die jüngsten Mitglieder des Werksorchesters sind 20 und 21 Jahre alt und spielen Trompete. An Berufen sind Arbeiter und technische und kaufmännische Angestellte aus Betrieb und Verwaltung vertreten. Neben den wenigen Jugendlichen und dem schon stärker vertretenen „Mittelalter" – von einem 33jährigen Geigenspieler angeführt – sieht man eine Reihe Pensionäre, darunter sogar noch Mitbegründer des Werksorchesters, wie Wilhelm Reinartz, Franz Kotza, Wilhelm Dyeks, Rudi Kondring und Alfred Konrad.

Seit bald 39 Jahren musizieren sie

Wir haben uns über „damals" mit dem Cellisten Wilhelm Reinartz unterhalten, der mit seinen 74 Jahren keine Probe versäumt und dessen Initiative das Wiederzusammenfinden des Orchesters nach dem 2. Weltkrieg zu danken ist. Er erinnert sich noch genau an jenen 15. Februar 1934, als am „Schwarzen Brett" des Hüttenwerkes im GHH-Konzern zur

thyssenkrupp Corporate Archives

Gründung eines Werksorchesters aufgerufen wurde. Mit sieben Mann aus Büros und Betrieben wurde die erste Probe in der Hinterstube einer Gastwirtschaft abgehalten. Zwei Monate später waren es schon 18 Belegschaftsmitglieder, die den Grundstock des Orchesters bildeten, das nach dem ersten öffentlichen Auftreten bei einem Frühlingsfest der Belegschaft und einem Sommerfest im Volksgarten Osterfeld seine große Bewährungsprobe am 22. September 1935 bestand, als es das Mittagskonzert des damaligen Reichssenders Köln aus der großen Maschinenhalle der GHH bestritt. Das war der Durchbruch und die Anerkennung des Werksorchesters.



Der Cellist Wilhelm Reinarts ist das älteste Mitglied des Orchesters und gehört ihm wie auch einige andere, die wir in unserer Vorstellung genannt haben, seit der Gründung 1934 an (Bild links). Nebenstehend ein Teil der Bläsergruppe des Werksorchesters mit Flöte, Klarinette, Trompete, Posaune und Horn.

thyssenkrupp Corporate Archives





Die besondere Aufgabe in der Nachkriegszeit

Seine besondere Aufgabe erhielt das Orchester in jenen Nachkriegsjahren, in denen die deutsche Bevölkerung nach jahrelanger Aushungerung auch auf kulturellem Gebiet einen großen Nachholbedarf an künstlerischem Erleben hatte, sie die Musik manchmal auch einfach wie ein Licht in dem Grau der entbehrungsreichen Aufbauzeit brauchte. In diesen Jahren wurde jedes Konzert zu einem Ereignis, bei dem es immer vollbesetzte Säle und eine freudig mitgehende Zuhörerschaft aus den Belegschaftsangehörigen gab. Das war in jenen Tagen, als jeder einzelne im Werk weit über das Maß des Zumutbaren belastet wurde, in der es auch noch lange Arbeitszeiten gab, in der noch kein Freizeitproblem auftrat, weil die Freizeit noch zu sehr beschränkt war.

Wenn man die Mitglieder des Werksorchesters von jenen Tagen in der Nachkriegszeit sprechen und auch schwärmen hört, drängt sich unwillkürlich die Frage auf: Woran liegt es, daß heute so gar kein Bedürfnis vorhanden zu sein scheint, sich ein Konzert des Werksorchesters anzuhören? Daß es nur an der Freihauslieferung von Musik durch Radio, Schallplatte, Band und gelegentlich auch Fernsehen liegt, ist darum nicht stichhaltig, weil ja die Konzerte der Werksorchester anderer Stahlunternehmen sich auch heute noch eines regen Zuspruchs aus der Belegschaft trotz oder vielleicht auch gerade wegen der anspruchsvollen Programme erfreuen. Es muß also im wesentlichen seinen Grund darin haben, daß kein Konzertangebot gemacht werden kann, weil die äußere Möglichkeit ohne eine nicht aufzubringende finanzielle Belastung, zum Beispiel bei der Anmietung des Stadthallensaa-

thyssenkrupp Corporate Archives

les, fehlt, ein Konzert durchzuführen. Einseitig erscheint auch die Meinung, die man ganz vereinzelt hört, daß die Feierabendbetätigung musizierfreudiger Belegschaftsmitglieder eine reine Privatsache sei und außer diesen selbst niemanden berühre. Die Bewältigung der Freizeit ist nicht ein Problem, das man jedem einzelnen überlassen kann, sondern sie ist eine Gemeinschaftsaufgabe, wie sie ganz klar zum Beispiel von der Gewerkschaft als eine der vielen Forderungen nach einer besseren Lebensqualität herausgestellt wird. Selbst musizieren und in einem lebendigen Kontakt andere für ein Musikerlebnis aufnahmefähig zu machen und ihm dieses zu vermitteln, ist mit einer üblichen Freizeitbeschäftigung nicht vergleichbar.

Allen, die es vergessen haben, und allen, die es überhaupt noch nicht gewußt haben, wollen wir mit dieser Vorstellung zeigen, daß wir – das Werk Oberhausen der Thyssen Niederrhein AG – ein Werksorchester besitzen, das zur eigenen Freude, aber auch zur Freude anderer musiziert.



Die Posaune, eines der beherrschenden Blechinstrumente des Orchesters, ihrer Bedeutung entsprechend rechts ins Bild gesetzt. Auf der linken Seite stellen wir die Flöte mit zwei Hörnern vor. Eine fotografische Aussage über das Horn, ein in seiner Form besonders schönes Blasinstrument, macht auch der Rücktitel dieser Ausgabe.

thyssenkrupp Corporate Archives

Zum Betriebschef ernannt . . .

. . . wurde im Hochofenwerk Heinz Driessen



Zum Prokuristen bestellt . . .

. . . wurde im Bereich der Materialwirtschaft Theodor Möntenich



Auf eine 25jährige Tätigkeit blickten zurück

Kurt Bodlien, WP / Paul Brsowski, SoBe / Luzia Deplewski, SoBe / Heinz Görlich, SoBFW / Günter Gras, BoBeK/MSM / Friedolf Grundmann, MBI / Josef Haferkamp, SoBe / Hermann Illing, KWD / Heinrich Jäger, MH / Werner Koch, WDraht / Kurt Metzger, MBI / Werner Pollmann, MEBI / Werner Queda, VkE / K.-Heinz Reuling, LW / Mathias Schmitz, MEH / Gerhard Schulze, VkMtA / Albert Schürmann, BI / Eduard Seck, VkE / Franz Sinkovec, SM / Heinrich Stratmann, MSM / Günther Spielmann, BIW / Herbert Thoms, SM / Josef Weber, BauS / Gertrud Wellmann, AW.

40 Jahre im Werk Oberhausen waren

Bernhard Bockhorn, H / Michael Dieterich, SoBF/W / Karl Dorighi, S / Otto Gewehr, WBlock / Cornelius Spanjaard, MBI / Alfred Zarske, M/TNP.

Ihr goldenes Jubiläum feierten

Bruno Fendrich, BauS / Hermann Freisenhausen, BI / Hermann Hermanns, WP / Josef Welsch, SSch.

In den Ruhestand traten

Ernst Bergs, Ernst Bernhardt, Hans Dresenkamp, Paul Frinken, Ernst Funke, August Gneiser, Karl Herbst, Wilhelm Hilburg, Berthold Hirsch, Hermann Kuhlmann, Franz Merta, Wilfried Prazeus, Johann Rötering, Josef Schmidt, Bruno Sledzik, Erich Wallberg, Wilhelm Weyers.

Es verstarben

1. 9. 1972 Friedrich Oettgen, 67 Jahre / 1. 9. 1972 Wilhelm Doll, 67 Jahre / 2. 9. 1972 Peter Theissen, 89 Jahre / 3. 9. 1972 Rudolf Mowitz, 78 Jahre / 4. 9. 1972 Otto Jakobs, 78 Jahre / 5. 9. 1972 Franz Vohwinkel, 66 Jahre / 8. 9. 1972 Paul Schütz, 51 Jahre / 10. 9. 1972 Karl Kröll, 50 Jahre / 11. 9. 1972 Wilhelm Reddmann, 75 Jahre / 15. 9. 1972 Bruno Zühlke, 74 Jahre / 16. 9. 1972 Martin Rehband, 80 Jahre / 18. 9. 1972 Werner Bachmann, 35 Jahre / 19. 9. 1972 Hilde Matysik, 62 Jahre / 24. 9. 1972 Jakob Kaufmann, 58 Jahre / 25. 9. 1972 Hermann Koch, 69 Jahre / 26. 9. 1972 August van der Löcht, 81 Jahre / 29. 9. 1972 Hermann Finkeldei, 74 Jahre / 30. 9. 1972 Johann van Loo, 86 Jahre.

Werksrentner bitte Lohnsteuerkarte abgeben!

In den nächsten Wochen werden durch die Steuerämter die Lohnsteuerkarten für das Jahr 1973 zugestellt.

Nach den Lohnsteuerbestimmungen sind auch von Beziehern einer Werksrente dem Arbeitgeber Lohnsteuerkarten vorzulegen, obwohl ein Lohnsteuereinhalt aufgrund der Höhe der gewährten Werkspension nicht in Frage kommt.

Sofern ein Werksrentenbezieher einer Beschäftigung nachgeht, muß uns die zweite Lohnsteuerkarte eingereicht werden.

Falls keine Lohnsteuerkarte vorliegt, muß gemäß § 37 der Lohnsteuerdurchführungs-Verordnung die Werksrente nach der Steuerklasse 6 versteuert werden.

Wir bitten daher die Bezieher von Werksrenten (Pensionäre und Witwen), die Lohnsteuerkarten nach Erhalt unverzüglich der Personalverwaltung (Rentenbüro) der Thyssen Niederrhein AG, Oberhausen, Essener Straße 66, zuzusenden. Sollten vom Steueramt keine Lohnsteuerkarten ausgestellt worden sein, sind diese dort anzufordern. Zuständig sind die Stadt- oder Gemeindeverwaltungen, nicht die Finanzämter.

Vielleicht achten auch die Angehörigen von Werksrentenbeziehern darauf, daß die Lohnsteuerkarte an die oben angegebene Anschrift der Thyssen Niederrhein AG geschickt wird. ■

Rat in Steuerangelegenheiten

Das Büro für Steuerangelegenheiten in der Hauptverwaltung, Lohnbüro, ist auch im November in der Zeit von 9 bis 16 Uhr an folgenden Tagen geöffnet: 3., 8., 15., 24. und 29. November. Ausgefüllte Anträge und Unterlagen sind mitzubringen.

Termine im November 1972

7. u. 21. 11.	14.00 bis 16.00 Uhr	Seminare für kaufmännische Ausbildungsbeauftragte	BBZ
8., 15. und 29. 11.	8.00 bis 12.00 Uhr	Betriebsgespräche der Meister	BBZ
15. u. 29. 11.	8.00 bis 16.30 Uhr	Seminar für Mitarbeiter aus dem kaufmännischen und technischen Bereich über Führungstechniken und ihre Auswirkungen auf die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter	BBZ
21. 11.	8.00 bis 12.00 Uhr	Weiterbildung der Gruppenführer, Vorarbeiter und Meister	BBZ

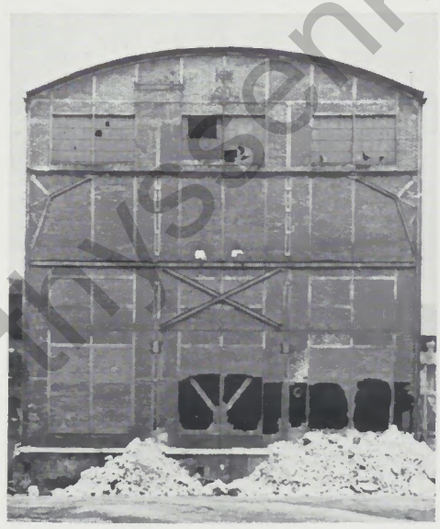
thyssenkrupp Corporate Archives

Das ist kein Zierstück für Ihren Wagen . . .



. . . wenn nebenstehendes kleines Plakat am Ende der Kfz-Beleuchtungsaktion 1972 in den ersten Novembertagen an der Windschutzscheibe Ihres Autos klebt. Nicht die Heinzelmännchen, sondern Mitarbeiter der Abteilung Arbeitssicherheit wollen Sie daran erinnern, daß Sie es bisher versäumt haben, die Beleuchtung Ihres Wagens kontrollieren und evtl. die Scheinwerfer neu einstellen zu lassen. Das ist die letzte Aufforderung. Nur noch bis zum 30. November machen die Werkstätten diese Kontrolle kostenlos. Mit falsch eingestellten Scheinwerfern oder auch Mängeln an anderen Beleuchtungen Ihres Fahrzeuges gefährden Sie sich und andere. Denken Sie daran: Bis zum Frühjahr müssen Sie viel im Dunkeln fahren. Auch dann gute Fahrt – aber mit gutem Licht.

Häßliche Zeugen der Vergangenheit müssen Neuem weichen



Förderturm und hohe, alte Gebäude der Zeche Oberhausen schienen die moderne und als Industriearchitektur ansprechende Halle des neuen Preßwerkes zu erdrücken. Da muß Platz für Neues geschaffen werden. Mit Sprengkapsel und Räumbagger geht man den Zeugen aus vergangenen Tagen zu Leibe, wie dem alten Haus aus dem Jahre 1909 mit der Förderbühne, das unsere Bilder vor und nach der Sprengung zeigen.



thyssenkrupp Corporate Archives



thyssenkrupp Corporate Archives