5
73

THYSSEN NIEDERRHEIN
ECHO DER ARBEIT

Werkzeitschrift für die Oberhausener Belegschaft



Thyssenkrupp Corporate Archives

Lieber Leser!

Den Heften der vorliegenden Werkzeitschrift, die an den Toren und in den Verwaltungen ausgelegt werden, haben wir einen Vordruck beigelegt, auf dem alle die, die mit wachen und kritischen Augen durch den Betrieb gehen, Verbesserungsvorschläge schnell und unkompliziert zu Papier bringen können. Vielleicht bekommt der eine oder andere Leser zum ersten Mal einen solchen Vordruck in die Hand und kann jetzt seinen Vorschlag, den er ja im Kopf schon längst fertig hat, an den „richtigen Mann" bringen und damit vielleicht auch eine ansehnliche Geldprämie kassieren. Ob Geldprämie und ob auch noch eine ansehnliche, richtet sich natürlich nach der Verwertbarkeit des Verbesserungsvorschlages. Also rüstig ans Werk, zu dem wir mit unserer Beilage einen kleinen Anstoß geben wollten, und natürlich viel Glück mit einer Prämie.

In unserer vorigen Ausgabe wurde berichtet, daß der Leiter der Sozialbetriebe, Bernhard Böhmer, während seiner langjährigen Zugehörigkeit zum Betriebsrat „auch Vorsitzender der Oberhausener Belegschaftsversammlung" gewesen sei. Wenn das im Grunde nicht einmal falsch ist, denn Belegschaftsversammlungen werden bekanntlich vom Betriebsratsvorsitzenden geleitet, so sollte es doch heißen „auch Vorsitzender der Oberhausener Belegschaftsvertretung". Trotz sorgfältigen Korrekturlesens kommen solche Druckfehler immer wieder vor. Dieser schlich sich sogar bei der Durchführung einer Korrektur ein.

Darum sollte ein Leser bei einem Druckfehler nicht gleich auf die Palme steigen und mit Kokosnüssen schmeißen. Eine Zeitschrift, wie z. B. „echo der arbeit", wird vom Schreiben bis zum Drucken von Menschen gemacht.

Ihre

Werkzeitschrift-Redaktion

Diese Ausgabe informiert Sie auf folgenden Seiten

über einen Vortrag von Arbeitsdirektor Kübel auf dem Thyssentag 1973 in
Die ersten Erfahrungen mit dem neuen Betriebsverfassungsgesetz 4–7

über eine für die Personalplanung und -entwicklung wichtige Untersuchung in
Bildungsbedarf für alle Mitarbeiter ermittelt 7+8

über eine neue „Automaten-Station" in
Automaten — Diener rund um die Uhr 9

über eine Investition, die auch den Gaumen labt, in
Die neue Küche im Werksgasthaus 10+11

über den Verlauf des Thyssentages 1973, die Hauptversammlung der ATH und andere Ereignisse jenseits des Werkzauns in
Nachrichten aus dem Thyssenbereich 12–14

über wichtige Nachrichten aus dem Stahlmarkt in
Kurz informiert 15

über die Arbeit aus dem Bereich der Arbeitssicherheit in
Sicherheitsbeauftragte lieferten wichtigen Beitrag zur Unfallverhütung 16+17
Das mußte nicht sein 17

über Daten und Fakten aus dem persönlichen Bereich in
Personalien 16

über die Hannover-Messe 1973 in
Aus Thyssenstahl heute schon für morgen konstruiert 18+19

Unsere Bilder auf dem Titel und auf der Rückseite zeigen die Attraktion der Thyssen-Gruppe auf der diesjährigen Hannover-Messe, und zwar die Metastadt, vor der ein Klöpperboden mit einem Durchmesser von 6600 mm steht, der im neuen Preßwerk der Thyssen Niederrhein AG in Oberhausen hergestellt wurde.

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: ATH-Steinmetz (Titel, Seiten 5, 12, 13, 18, 19); ATH-Lang (Rücktitel); TN-Schmalfeldt (Seiten 3, 9, 10, 11, 16); TN-Schacke (Seite 16).

Druck: Gebr. Storck GmbH, 42 Oberhausen

thyssenkrupp Corporate Archives

Wilfried Geißler — Nachfolger von Dr. Heese als Personaldirektor



Am 2. Mai 1973 ist Wilfried Geißler als Nachfolger des am 30. 6. 1973 ausscheidenden Personaldirektors Dr. Alfred Heese in unsere Dienste getreten. Dr. Heese wurde als Arbeitsdirektor in den Vorstand der Rheinstahl Hüttenwerke AG, Henrichshütte, Hattingen, bestellt.

Direktor Geißler, geboren am 18. 1. 1923 in Leipzig, hat dort die Oberschule bis zum Abitur besucht und war von 1940 bis 1945 Soldat. Nach Kriegsende absolvierte er die Finanzschule in Radebeul mit dem Abschluß der Inspektorenprüfung, an der Universität seiner Heimatstadt studierte er Jura und Betriebswirtschaft.

Schon während des Studiums, das mit der 1. juristischen Staatsprüfung abschloß, war er am Finanzamt für Körperschaften — zuletzt als Steueramtmann — tätig. In der Bundesrepublik hat er von 1950 bis 1963 in der Wirtschaftsabteilung des DGB-Landesbezirkes Niedersachsen zunächst als Referent, dann als deren Leiter gearbeitet. Ab 1. 1. 1964 wurde Wilfried Geißler als Geschäftsführer der Unterharzer Berg- und Hüttenwerke GmbH, Goslar, und gleichzeitig als Direktor der Zweigniederlassung Harzer Berg- und Hüttenwerke der Preussag AG bestellt. Nach Eingliederung dieser Tochtergesellschaft in den Preussag-Konzern und Umbenennung in Preussag AG Metall, zu der die Blei- und Zinkhütten in Oker und Nordenham und die Bergwerke Goslar und Bad Grund mit insgesamt 5500 Belegschafts-Mitgliedern zählten, wurde Wilfried Geißler als Direktor die Leitung des Arbeitsgebietes Personal- und Allgemeine Verwaltung übertragen, zu dem auch das Sozialwesen, die Aus- und Weiterbildung, die Arbeitssicherheit und das Wohnungswesen gehörten. Direktor Geißler nimmt zahlreiche ehrenamtliche Funktionen in überbetrieblichen Gremien wahr, u. a. ist er Vorsitzender des Hauptausschusses der deutschen Gesellschaft für gewerblich technisches Bildungswesen e. V. und Mitglied des Präsidiums der evangelischen Aktionsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen in der Bundesrepublik.

Wie sein Vorgänger Dr. Heese ist Wilfried Geißler für das Werk Oberhausen ständiger Vertreter des Arbeitsdirektors Friedrich Kübel.

Wieder zwölf Verbesserungsvorschläge prämiiert

In der letzten Sitzung des Bewertungsausschusses für das betriebliche Vorschlagswesen konnten zwölf Vorschläge mit einer Geldprämie ausgezeichnet werden. Der Gesamtprämienbetrag betrug DM 2335,—. Die Höchstprämie von DM 360,— wurde von zwei Einsendern erreicht. Nachfolgend die Namen der Einsender und die von ihnen gemachten und prämiierten Vorschläge:

Bergendahl, Hermann / Hahn, Max, MS, Änderung an der Führung für die Ventilstange des Eckventils in der Stahlentgasung SM II

Jansen, Norbert, MLP, Austausch der Rollgangsrollen an den Torstahlverwindemaschinen / Feineisenstraße

Jednoralski, Hans, MBI, Versetzen des Ölers am Strahlkopfwagen in der Plattierungswerkstatt

Klusmann, Johannes, MES, Zusätzliche Sicherung für die Blockfähren-Fahrtbegrenzung im Bereich SM II

Mackowiak, Günter, WS, Beseitigung einer Unfallgefahr im Bereich der Pilotanlage / NO

Nashoff, Horst / Ziegler, Ingolf, SM II, Geänderte Öse auf den Abkühlhauben in SM II

Recnik, Franz, MLP, Geänderter Distanzring für die Rollenlager der 275er-Baustücke / Drahtstraße II

Sachse, Helmut, MBI, Sicherheitsvorrichtung am Coil-Transporthaken im Blechwalzwerk

Schäfer, Heinz-Wilhelm, MMS, Abstelltisch für die Paletten mit ff-Stampfmassematerial in SN

Schmidt, Wilhelm, WZu, Aufstellen von Hürden in Halle 9/550er-Zurichtung

Schulz, Helmut, WZu, Anbringen eines Spiegels im Bereich der Flämmaschine / Brammenadjustage

Theiß, Ingo, MLP, Geänderter Hülsenschieber für die Großbundpresse / Drahtstraße II

Die Sozialabteilung ist umgezogen

Die Sozialabteilung ist zur Essener Straße 55, direkt neben der Stadtsparkasse umgezogen. Dort sind die zuständigen Mitarbeiter für folgende Sachgebiete jetzt erreichbar: Wohnungsvermittlung, Urlaubsvermittlung, Betreuung der Mannschaftsräume, Betriebliche Zwischenverpflegung, Belegschaftsversicherungen und Sozialberatung und -betreuung. Auch die Leitung des Sozialwesens befindet sich im Haus Essener Straße 55.

Zwei neue Arbeitnehmervertreter im Thyssen Niederrhein-Aufsichtsrat

Anstelle der ausgeschiedenen Mitglieder Bernhard Böhmer und Horst Laroche wurden Hans Sturm als Arbeitervertreter und Willi Victor als Angestelltenvertreter in den Aufsichtsrat der Thyssen Niederrhein AG, Oberhausen, gewählt. Sturm ist Betriebsratsvorsitzender des Werkes Duisburg, Victor stellvertretender Betriebsratsvorsitzender des Werkes Oberhausen der Thyssen Niederrhein AG. Wir werden in unserer nächsten Ausgabe die beiden neuen Aufsichtsratsmitglieder unseren Lesern vorstellen.

Vertrauensleutewahl in Oberhausen abgeschlossen

In den letzten Wochen wurden im Werk Oberhausen 252 Mitarbeiter, davon ein ausländischer Mitarbeiter in der Zurichtung der 550er-Straße, 74 Angestellte, davon drei Frauen, und 28 Jugendliche, davon sieben Frauen, zu Vertrauensleuten gewählt. In die Vertrauenskörperleitung wurden gewählt: in der Abteilung NO: Willi Driessen, Helmut Klein-Altekamp, Georg Jednoralski, Heinz Kalveram; in der Abteilung EO: Paul Bockstart, Alfred Lickfeld; in der Abteilung Vk: Albert Jennemann, Friedrich Lohmann; in der Abteilung WO: Franz Rosen, Helmut Redemann, Walter Himmel; bei den Angestellten: Klaus Okroy und Gerd Schmidt; bei den Jugendlichen: Karin Göbels und Heinz Höffling.

Am 18. Mai fand die konstituierende Sitzung der Vertrauenskörperleitung mit der Wahl von Willi Driessen zum Vorsitzenden und Alfred Lickfeld zum Stellvertreter statt.

Thyssenkrupp Corporate Archives

Die ersten Erfahrungen mit dem neen Betriebsverfassungsgesetz

Auf dem diesjährigen Thyssentag, über dessen Sinn und Ablauf wir an anderer Stelle dieser Ausgabe ausführlich berichten, sprach Arbeitsdirektor Friedrich Kübel über die ersten Erfahrungen mit dem neuen Betriebsverfassungsgesetz. Die Grundlage für sein Referat bildeten Entwicklungstendenzen, die seit Einführung des neuen Betriebsverfassungsgesetzes in einer Reihe von Unternehmen der Eisen- und Stahlindustrie erkennbar geworden sind. Wir wollen unsere Leser mit wesentlichen Teilen dieses Vortrages bekannt machen, indem wir jeweils in sich geschlossene Fragenkomplexe des Referates darstellen.

In der Einleitung seines Vortrages wies Friedrich Kübel auf die geschichtliche Entwicklung in den Beziehungen Arbeitgeber / Arbeitnehmer hin. Von den ersten unvollständigen Regelungen dieses Verhältnisses durch den Staat und der behördlichen Ausführung dieser Vorschriften



Wat dem eenen sin Uhl, ...

führte ein weiter Weg über die Begründung erster Zuständigkeiten der Tarifparteien bis zur Schaffung von Kompetenzen für Arbeitgeber und Betriebsrat. Der letzte entscheidende Schritt wurde mit dem Betriebsverfassungsgesetz von 1972 getan, das dem Betriebsrat weitere wichtige Mitbestimmungsrechte brachte und neue Rechte und Pflichten zwischen dem einzelnen Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeitnehmer begründete.

Gründe für die Reform des alten Betriebsverfassungsgesetzes von 1952

Heute wird nicht nur nach Lohnhöhe und den Arbeitsbedingungen, sondern zunehmend auch nach der Stellung des Arbeitnehmers in der Arbeitswelt und nach seinen Chancen gefragt, auf die Bedingungen seiner Arbeit Einfluß zu nehmen. Der Arbeitnehmer fragt heute stärker als in der Vergangenheit danach, welche Möglichkeiten des Aufstiegs und der persönlichen Entwicklung für ihn gegeben sind. Es wird auch die Frage gestellt, nach welchen Leitbildern im Unternehmen geführt wird. Ferner ist das betriebssoziologische und betriebspsychologische Bedürfnis nach stärkerer Differenzierung erkannt worden. Man weiß heute, daß der Grad der Befriedigung dieser Bedürfnisse einen Einfluß auf die Leistungsfreude und -hergabe hat.

Auf diese Ansprüche, die sich in den letzten Jahren tendenziell verstärkten, versucht das neue Gesetz Antworten zu geben.

Hinzu kommt die wachsende Arbeitsteilung und die schnelle Entwicklung in den meisten Wissensgebieten, die größere Anforderungen an die berufliche Qualifikation vieler unserer Arbeitnehmer stellen. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit zur längerfristigen Personaldisposition einschließlich Personalplanung und Berufsbildung.

Ein weiterer Grund für die Neuorientierung des Gesetzes liegt darin, daß wirtschaftliches Wachstum häufig begleitet ist von Strukturveränderungen, die nicht ohne Auswirkungen auf die Belegschaften bleiben.

Zur Bewältigung all dieser Probleme stellte das alte Betriebsverfassungsgesetz keine zureichenden Mittel zur Verfügung. Die Unternehmen, insbesondere die der Montanindustrie, haben sich daher schon vor der Verabschiedung des neuen Gesetzes Instrumente geschaffen, mit denen sie von sich aus auf die vorher aufgezeigten Tendenzen reagiert haben. Das gilt beispielsweise in Ansätzen für Sozialpläne, Personalplanung, Förderung von Mitarbeitern und für die Anwendung der Arbeitswissenschaften im Betrieb. Insofern kodifiziert das neue Gesetz eine im Fluß befindliche Entwicklung. Es ist jedoch nicht nur eine verbesserte Version des alten, sondern ein Gesetz neuer Qualität. Betrachten wir nun das Gesetz und die ersten mit ihm gemachten Erfahrungen.

Möglichkeit der Interessenvertretung verbessert

Obwohl das Verhältnis zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber auch Interessengegensätze kennt, verpflichtet sie der Gesetzgeber zur vertrauensvollen Zusammenarbeit. Kampfmaßnahmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat kennt das Betriebsverfassungsgesetz nicht.



Vertrauen ist gut, ...

Da mit dem neuen Gesetz die Aufgaben des Betriebsrates erheblich ausgeweitet wurden, sieht es eine entsprechend größere Zahl von Betriebsratsmitgliedern und mehr Freistellungen vor.

Nach Inkrafttreten des Gesetzes sind in den Unternehmen der Eisen- und Stahlindustrie Diskussionen zwischen Betriebsräten und Vorständen darüber entstanden, ob die im Gesetz festgelegte Zahl der Freistellungen durch betriebliche Regelungen erhöht werden sollte. Wenn in einzelnen Unternehmen die Vorstände mit den Betriebsräten höhere Freistellungen vereinbart haben, dann sicherlich in der Erkenntnis, daß die Betriebsräte nur so den vielfältigen Anforderungen des Gesetzes optimal gerecht werden können.



Arbeitsdirektor Kübel während seines Vortrages über die Erfahrungen mit dem neuen Betriebsverfassungsgesetz vor den Teilnehmern des Thyssentages 1973 in Düsseldorf.

Die Betriebsräte haben aufgrund der gesetzlichen Aufgaben verstärkt Ausschüsse gebildet, um für die jeweils zuständigen Betriebs- und Verwaltungsstellen kompetente Gesprächs- und Verhandlungspartner zu haben. Das hat schon jetzt zur Folge, daß die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat intensiver, der dafür nötige Zeitaufwand allerdings größer geworden ist.

Diese Zusammenarbeit ist um so erfolgreicher, je besser die Betriebsräte geschult sind.

Das Gesetz unterstützt diese Tendenz, indem es nunmehr ausdrücklich die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern zu Schulungen vorsieht. Davon machen die Betriebsratsmitglieder auch zunehmend Gebrauch.

Einigungsstelle weniger angerufen als erwartet

Das Gesetz schreibt weiter vor, daß Arbeitgeber und Betriebsrat über strittige Fragen mit dem ernsten Willen zur Einigung zu verhandeln haben. Trotzdem kann es natürlich vorkommen, daß eine Einigung nicht erzielt wird. Die Zahl der Vorgänge, die durch die Einigungsstelle entschieden werden kann, ist wesentlich erhöht worden. Insgesamt handelt es sich um 29 mitbestimmungspflichtige Tatbestände, zu deren Regelung Betriebsrat oder Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen können. Daß durch diese Möglichkeiten die Zahl der Verfahren vor der Einigungsstelle stark gestiegen wäre, ist allerdings bisher nicht festzustellen.
Hier zeigt sich, daß beide Seiten mit Erfolg ihre Probleme ohne Anrufung einer Einigungsstelle zu lösen gewillt und in der Lage waren.

Einzelrechte des Arbeitnehmers zum Teil schon vorher praktiziert

Das Betriebsverfassungsgesetz 1972 regelt erstmals die individuellen Mitwirkungs- und Beschwerderechte des Arbeitnehmers.

Der einzelne Arbeitnehmer hat das Recht auf Unterrichtung durch den Arbeitgeber über seine Aufgabe und Verantwortung und über die Art seiner Tätigkeit und ihrer Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebes. Das gleiche gilt, sobald sich Änderungen im Arbeitsbereich des Arbeitnehmers ergeben. In den Unternehmen der Eisen- und Stahlindustrie war es schon vor Einführung des Gesetzes betriebliche Übung, neue und versetzte Mitarbeiter durch entsprechende Einweisungs- und Schulungsprogramme auf ihre Aufgaben vorzubereiten.

thyssenkrupp Corporate Archives

Neu ist auch das Recht des einzelnen Arbeitnehmers, in betrieblichen Angelegenheiten, die seine Person betreffen, vom jeweils zuständigen Vorgesetzten gehört zu werden. Er ist außerdem berechtigt, zu den ihn betreffenden Maßnahmen des Arbeitgebers Stellung zu nehmen.

Der Arbeitnehmer kann von sich aus Vorschläge für die Gestaltung des Arbeitsplatzes machen und entsprechende Maßnahmen anregen.

Der Arbeitnehmer hat das Recht auf Erörterung der Beurteilung seiner Leistungen und seiner beruflichen Entwicklung im Betrieb. Hier wird ein Bereich angesprochen, der uns alle in der Betriebspraxis vor neue Aufgaben stellt. Die ersten Feststellungen zeigen, daß die Führungskräfte mit der Handhabung dieses Instrumentariums noch nicht genügend vertraut sind. Als besonders schwierig erweist sich hier die Diskrepanz zwischen der Selbsteinschätzung und der Beurteilung durch den Vorgesetzten.

Vielen Vorgesetzten fällt es schwer, die Leistungen ihrer Mitarbeiter nicht nur im schriftlichen Verfahren zu bewerten, sondern die Beurteilung auch mit den Mitarbeitern zu erörtern und diesen gegenüber zu vertreten. Zweifellos wächst hier den Unternehmensleitungen die Aufgabe zu, ihren Führungskräften Hilfen zu geben, denn die durch das neue Betriebsverfassungsgesetz bedingte Erhöhung des Führungsaufwandes wird nicht von den Vorständen, sondern in erster Linie von höheren und mittleren Führungskräften getragen. Es besteht für die Unternehmensleitungen eine besondere Aufgabe, alle Führungskräfte darauf vorzubereiten.

Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen

Der Verbesserung der Arbeitsbedingungen hat der Gesetzgeber große Bedeutung beigemessen. So hat der Betriebsrat ein Mitwirkungsrecht bei der Planung technischer Maßnahmen. Das Gesetz sieht nicht nur ein Mitbestimmungsrecht bei der Änderung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufes oder der Arbeitsumgebung vor, wenn diese den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen widersprechen, vielmehr berät der Betriebsrat auch bei der Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten, von technischen Anlagen, von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen mit.

Damit muß praktisch jede betriebliche Änderung mit dem Betriebsrat so rechtzeitig besprochen werden, daß er noch Entscheidungsalternativen hat. Hier könnte die Gefahr bestehen, daß Investitionen und vorgesehene betriebliche Maßnahmen verzögert werden, wenn die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht funktioniert.

Glücklicherweise stehen wir in dieser Hinsicht nicht ganz ohne Erfahrungen da. Die Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie und der Verein Deutscher Eisenhüttenleute haben durch einen gemeinsamen Arbeitsausschuß schon vor Verabschiedung des Gesetzes die Anwendung arbeitswissenschaftlicher Methoden und Erkenntnisse in der Betriebspraxis gefördert. Dem entspricht in einzelnen Unternehmen die Bildung von arbeitswissenschaftlichen Arbeitskreisen, in denen Mitarbeiter aus verschiedenen Vorstandsbereichen gemeinsam mit den Betriebsräten nach Lösungen zur optimalen Gestaltung der Arbeitsplätze suchen.

Mitbestimmung bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen gewinnt an Bedeutung

Das Gesetz sieht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen vor. Um hier den Einfluß der Betriebsräte auf Personalbewegungen im Unternehmen richtig einzuschätzen, braucht nur daran erinnert zu werden, daß in den Werken der Eisen- und Stahlindustrie jährlich mehrere tausend Mitarbeiter versetzt werden.

In Verbindung mit der Personalentwicklung ergibt sich künftig ein stärkerer Anreiz für die berufliche Weiterbildung. Insofern wird das Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen Bedeutung gewinnen, da wir die berufliche Weiterbildung nicht mehr nur der zufälligen Initiative des einzelnen überlassen können; diese Ansicht gilt heute allgemein. Konsequenterweise hat die berufliche Bildung im Rahmen der systematischen Personalplanung bei uns einen hohen Stellenwert. Unser Augenmerk bei TN ist darauf gerichtet, berufliche Bildung entsprechend dem betrieblichen Bildungsbedarf zielgerichtet innerwerklich zu betreiben. Damit wollen wir vermeiden, daß berufliche Bildung am Bedarf vorbeigeht.

Im übrigen sind Personalplanung und berufliche Fortbildung in den oberen Regionen eines Unternehmens seit langem selbstverständlich. Ein Vorstandsmitglied, das sich nicht rechtzeitig um den richtigen Nachfolger bemüht, unterläßt eine wichtige Management-Aufgabe. Und was an der Spitze des Unternehmens richtig ist, kann für die übrigen Mitarbeitergruppen nicht falsch sein.

Mitberatungsrechte des Betriebsrates bei der Personalplanung

Besonderen Nachdruck legt das neue Gesetz auf die Mitberatung des Betriebsrates bei der Personalplanung. Sofern ein geregeltes System der Personalplanung nicht vorhanden ist, kann der Betriebsrat die Einführung vorschlagen. Die Personalplanung ist Bestandteil der Unternehmensplanung. Eigentlich sollte das eine Selbstverständlichkeit sein, aber bisher hat man manchmal den Eindruck, daß einem neuen technischen System mehr Aufmerksamkeit geschenkt wird als den Menschen, die damit arbeiten sollen.

thyssenkrupp Corporate Archives

Sozialpläne — jahrelang geübte Praxis in der Eisen- und Stahlindustrie

Der Unternehmer hat mit dem Betriebsrat bei geplanten Betriebsänderungen zu beraten und einen Interessenausgleich herbeizuführen. Zum Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile für die Arbeitnehmer kann ein Sozialplan erstellt werden. Sozialpläne sind jahrelang geübte Praxis in der Eisen- und Stahlindustrie, deren Erfahrungen vielleicht sogar Beispiel für den Gesetzgeber waren.

Information als Grundlage der Zusammenarbeit



In guten wie in schlechten Zeiten ...

Grundlage für die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes ist die umfassende und rechtzeitige Information des Betriebsrates und aller Mitarbeiter. Völlig falsche Vorstellungen über die Notwendigkeit der Information machen sich diejenigen Unternehmensleitungen, die glauben, in wirtschaftlich schlechten Zeiten durch Offenlegen ihrer Bücher die Betriebsräte zur Zurückhaltung mit Forderungen bewegen zu können, während sie in wirtschaftlich guten Zeiten die Betriebsräte nur mit allgemeinen Erklärungen abspeisen. Es kommt vielmehr auf die ständige Information an. Die Unternehmensleitungen sollten selbstverständlich neben den Betriebsräten auch die Mitarbeiter umfassend unterrichten.

Ansprüche des neuen Gesetzes müssen aber noch erfüllt werden

Wenn wir auch feststellen, daß das Gesetz in einer Vielzahl von Einzelmaßnahmen den in unseren Unternehmen schon beschrittenen Wegen folgt (zum Beispiel hinsichtlich der in unseren Unternehmen vorbildlichen Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat, der Durchführung von Sozialplänen, der Anwendung der Arbeitswissenschaften im Betrieb), so darf uns diese Feststellung nicht den Blick dafür nehmen, daß erhebliche Ansprüche des neuen Gesetzes noch nicht erfüllt sind. Bevorzugt gilt das für das Gebiet der Personalplanung und -entwicklung sowie für die Erfüllung der Einzelrechte der Arbeitnehmer.

Bildungsbedarf für alle Mitarbeiter ermittelt

„Der technische Fortschritt macht die Parallelität von Bildungsinvestitionen zwingend erforderlich, wenn wir ihn optimal nutzen wollen." Wenn Arbeitsdirektor Friedrich Kübel das zur Eröffnung des Oberhausener Berufsbildungszentrums schrieb, so wollte er diesen Gedanken sicherlich nicht allein auf den Bau dieses nach neuesten Erkenntnissen der Pädagogik ausgestatteten Hauses bezogen wissen, sondern auch auf alle nachfolgenden Bildungsmaßnahmen, die ebenfalls Investitionen darstellen.

Jetzt hat man wieder — und sicherlich ebenfalls vor vielen anderen — einen wichtigen Schritt zur Intensivierung auf dem Gebiet der Erwachsenenbildung getan. Man hat in einer halbjährigen Untersuchungsarbeit den Bildungsbedarf für alle Mitarbeiter des Werkes Oberhausen der Thyssen Niederrhein AG ermittelt. Das Ergebnis ist eine Bildungsbedarfsanalyse, die in ihrer Gründlichkeit, Vollständigkeit und Systematik ein Beispiel in der Eisen- und Stahlindustrie darstellt. Das Ergebnis dieser Untersuchung ist eine der Auswirkungen der im vergangenen Jahr durchgeführten Umgliederung des Personalbereiches, durch die ein Hauptabteilungsbereich ausschließlich mit der Beschäftigung und Lösung von Fragen und Problemen auf dem Gebiet der Personalplanung und -entwicklung beauftragt wurde.

Warum Bildungsbedarfsermittlung?

Wie kann man aber Personalentwicklung in einem Unternehmen mit System und nicht über den Daumen gepeilt treiben, wenn man nicht zunächst einmal eine umfassende Bestandsaufnahme des stellen- und laufbahnbezogenen Bildungsbedarfs gemacht hat? Diese Bestandsaufnahme konnte natürlich nicht allein das Ziel der Bildungsbedarfsermittlung sein, sondern es gehörten darüber hinaus auch die in der Zukunft zu verwirklichenden Zielsetzungen, wie z. B.:

Die Vertiefung und Ergänzung der fachspezifischen Kenntnisse,

die nachhaltige Verbesserung der Qualifikationsstruktur der Mitarbeiter aufgrund der aus der Bildungsbedarfsanalyse resultierenden Bildungsmaßnahmen,

der Abbau der in den vergangenen Jahren durchgeführten umfangreichen externen Bil-

thyssenkrupp Corporate Archives

dungsmaßnahmen durch gezielte, auf das Werk Oberhausen bezogene interne Maßnahmen,

das Aufzeigen der Tendenzen und die Ermittlung des Umfangs der einzuplanenden Bildungsarbeit in den nächsten Jahren.

Fragebogen und Interviews als Mittel

Die Ermittlung des Bildungsbedarfes wurde mit Hilfe von zwei Erhebungsmethoden durchgeführt, und zwar durch Interviews und durch Fragebogen.

Für den Arbeiterbereich wurde die Interviewtechnik angewandt. Um die fachspezifischen Themen zu ermitteln, hat das Arbeitsteam des Hauptabteilungsbereiches Personalplanung und -entwicklung mit allen betrieblichen Führungskräften Gespräche geführt, in denen der Betriebsnotwendige Bildungsbedarf ermittelt wurde. Man konnte in diesem Fall die Interviewtechnik anwenden, weil die Bildungsbedarfsermittlung in den Betrieben keine auf einzelne Mitarbeiter bezogene Individualmaßnahme darstellt, sondern sie sich auf Mitarbeitergruppen gleicher bzw. vergleichbarer Tätigkeiten bezog. Insofern ist dieser Bildungsbedarf als Kollektivbedarf für bestimmte Funktionsgruppen anzusehen.

Da bei der Erhebung im Angestelltenbereich die Verschiedenartigkeit des Bildungsbedarfs noch größer war, mußte man sich hier Fragebogen bedienen. Ein solcher Bogen wurde für jeden Angestellten namentlich ausgestellt und dem Fachvorgesetzten ausgehändigt. Mit diesem wurden Inhalt und Zielvorstellung in allen Einzelheiten besprochen.

Erste Erkenntnisse aus den Untersuchungen

Die erste Erkenntnis, die man aus dem Ermittlungsergebnis im Arbeiterbereich gezogen hat, war die, daß der Schwerpunkt der als notwendig geforderten Bildungsaktivitäten eindeutig auf dem Gebiet der fachtechnischen Schulung liegt, daß weiter von den technischen Führungskräften bei der Ermittlung des Bildungsbedarfes besonders die Ausbildung zum Hüttenfacharbeiter als erforderlich angesehen wird.

Bei den Angestellten liegt das Schwergewicht der Nennungen auf dem breitgefächerten Sachgebiet der Technik, der elektronischen Datenverarbeitung und der Unternehmensführung.

Aus der Bildungsbedarfsermittlung hat sich für die einzelnen Sachgebiete, über deren Zeitbeanspruchung die Untersuchung eine genaue Übersicht gibt, ein breites Themenspektrum herauskristallisiert, und zwar für den Arbeiterbereich von 76 Einzelthemen und für den Angestelltenbereich von insgesamt 111.

Ergebnis: Bildungsbedarfsanalysen mit 187 Einzelthemen

Niederschlag findet das Ergebnis dieser Bildungsbedarfsermittlung in einer sogenannten Bildungsbedarfsanalyse. Diese verzeichnet nicht nur die insgesamt 187 Einzelthemen, sondern sie zeigt auch, an welche Funktionsgruppe aus welchen Betrieben man sich im Arbeiterbereich bzw. an welche der Angestellten man sich wendet. Übrigens sind die Funktionsgruppen der Angestellten von der Dienstrangordnung hergeleitet.

Ergänzt wird diese auch das Detail erfassende Bildungsbedarfsanalyse durch eine Themengrobgliederung, in der die Themen der Analyse in ihrem Inhalt gegliedert und die notwendigen Unterrichtsstunden angegeben werden.

Bildungspolitische Impulse für die nächsten Jahre gesetzt

Daß das, was als Ergebnis dieser Bildungsbedarfs-Ermittlung in Form der Analyse vorliegt, nicht in einem Jahr in Bildungsmaßnahmen umgesetzt werden kann, sondern den Rahmen für eine mehrjährige Bildungsarbeit bildet, versteht sich bei der sehr komplexen Erfassung des Bildungsbedarfes durch die Untersuchung des Hauptabteilungsbereiches PPE. Darum hat man die Themen für das Bildungsprogramm 1973/74, die unter betriebsnotwendigen ökunomischen und organisatorischen Gesichtspunkten ausgewählt wurden, in der Bildungsbedarfsanalyse besonders gekennzeichnet. Die im Programm 73/74 nicht aufzunehmenden Themen fließen in die Programmgestaltung der nächsten Jahre ein.
So werden aufgrund dieser Bildungsbedarfsanalyse für die Erwachsenenbildung des Werkes Oberhausen die bildungspolitischen Aktivitäten und Impulse der nächsten Jahre gesetzt. Wichtig scheint in diesem Zusammenhang, daß die festgestellten Themen bevorzugt durch interne Bildungsmaßnahmen abzudecken sind.

Und was hat der einzelne Mitarbeiter davon?

Welche Schlüsse können nun für den einzelnen Mitarbeiter, wie z. B. für den ungelernten Mitarbeiter, aus dieser Untersuchung gezogen werden? Der Prozeß des beruflichen Aufstiegs über die laufbahnbezogene Entwicklungsplanung soll auch für geeignete ungelernte Arbeiter eröffnet werden, indem ihnen die Facharbeiterausbildung angeboten wird. Um dieses Ziel zu erreichen, ist für diese bildungswilligen und bildungsfähigen Mitarbeiter die Möglichkeit eingeplant, in einer Vorphase an entsprechenden Grundlehrgängen teilzunehmen.

Auch soll das festgestellte fachbezogene Bildungsgefälle zwischen ersten und zweiten Leuten mit Hüttenfacharbeiterausbildung und den unteren Führungskräften ohne Facharbeiterausbildung abgebaut werden.

Zusammenfassend kann gesagt werden, daß das vorliegende Ergebnis der Bildungsbedarfsermittlung den Grad und die Richtung des bei den Mitarbeitern festgestellten Bildungsbedarfs widerspiegelt und daß es gleichzeitig den Rahmen für die Durchführungsplanung setzt.

Die aus der Bildungsbedarfsanalyse abzuleitenden Bildungsmaßnahmen sollen zur Sicherung des mittel- und langfristigen Unternehmenserfolges beitragen. Bildungsmaßnahmen liegen also im Interesse der Mitarbeiter und des Unternehmens, wie die vorliegende Bildungsbedarfsanalyse deutlich macht.

thyssenkrupp Corporate Archives



Automaten — Diener rund um die Uhr

Im Siemens Martin-Stahlwerk wurde die Automatenstelle 2 neu installiert, und zwar mit insgesamt 13 Automaten. So versorgen jetzt 160 Automaten in 26 Automatenstellen die Belegschaft „rund um die Uhr" mit kalten und warmen Getränken, mit Wurstwaren, Obst und Gebäck, Tabak- und Süßwaren.

1961 wurden die ersten Automaten bei der HOAG eingerichtet. Nach anfänglicher Skepsis wurden die Vorteile der Automatenversorgung von der Belegschaft immer mehr anerkannt. Die individuelle Versorgung in der Nähe des Arbeitsplatzes zu jeder Tages- und Nachtzeit, das ist ein nicht von der Hand zu weisender Vorteil.

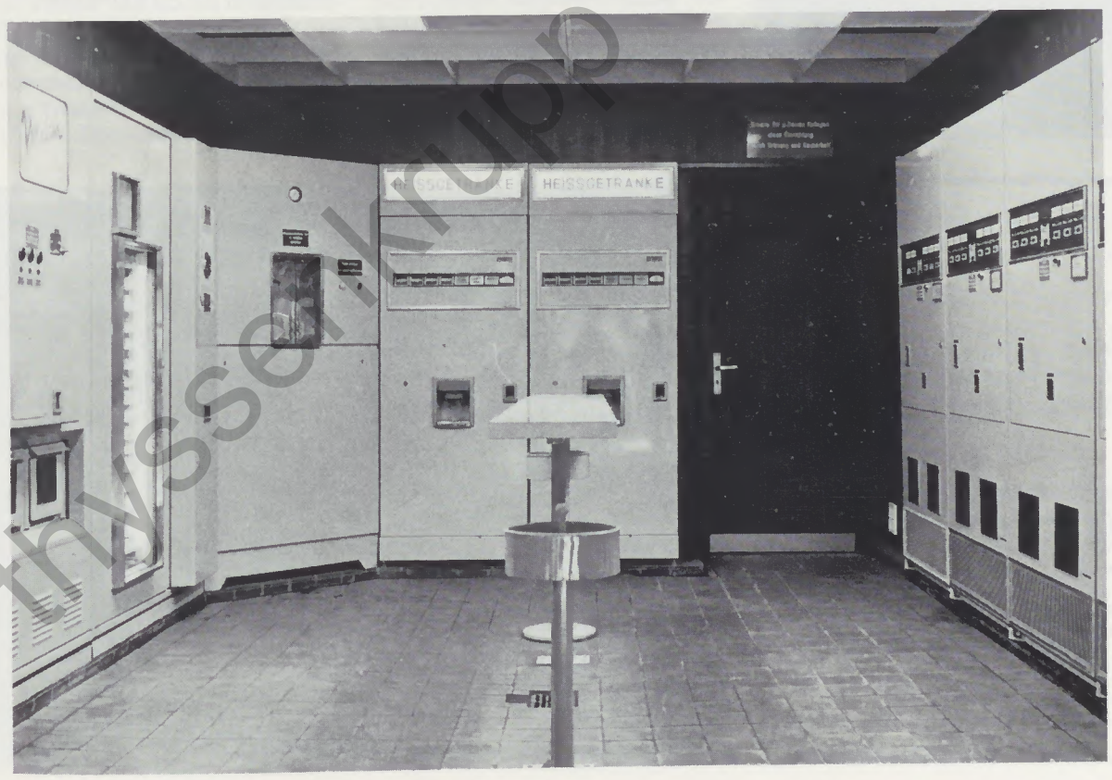
Besonders bei der Kaltgetränkeversorgung während der „heißen" Jahreszeit bewährt sich ein Automat, wenn der Umsatz auf das Dreifache des „Normalen" steigt. Dann beweist ein Automat, was in ihm „steckt". Er bringt es an solchen Tagen leicht auf 500 Flaschen, was oft immer noch nicht genug ist. Der Ausfall eines Automaten — und sei es auch nur für eine Stunde — kann dann schon problematisch werden.

Übrigens hat ein Automat bis zu 2500 Münzen am Tag zu „verarbeiten". Wie leicht kann es dann passieren, daß eine dieser Münzen — vielleicht weil sie etwas verbogen oder schon zu stark abgegriffen war — den Automaten blockiert.

Dann helfen Schlagen und Treten gegen den Automaten nichts, es ist vielmehr das Falscheste, was man tun kann. Eine Störung durch eine verklemmte Münze kann meist schnell behoben werden. Ein beschädigter Automat fällt aber für „längere" Zeit aus.

„Bei Störungen bitte 2786 anrufen und Automatennummer angeben", steht auf jedem Automaten. Das ist der sicherste und schnellste Weg, eine Störung zu beseitigen. Der Monteur wird bald — über Funk benachrichtigt — zur Stelle sein.

Leider haben die Automatenbeschädigungen in letzter Zeit stark zugenommen. Neben dem angerichteten Schaden ist die unterbrochene Verkaufsbereitschaft ein Ärgernis für alle Mitarbeiter im Betrieb.



Unsere Bilder zeigen unten die neue Automatenstelle 2 im SM-Werk und oben den ersten „Kunden".

thyssenkrupp Corporate Archives

Die neue Küche im Werksgsthaus



Sie kennen alle das Bild vom Koch, der bei einem Kollegen auf der Schulter sitzend mit einem riesigen Kochlöffel einen noch riesigeren Kessel umrührt. Es ist die Karikatur über dem Speiseplan des Werksgasthauses. Doch wie sieht es wirklich dort aus, wo scheinbar die Heinzelmännchen mitarbeiten müssen, wenn man sich die große Kapazität der Küche erklären will. Täglich werden hier 800 bis 1000 Brötchen „geschmiert", werden 1000 bis 1200 Essen zubereitet, und das jetzt in einer völlig umstruktuierten, einer neuen Küche.

Viel ist investiert worden, um den Belegschafts-Mitgliedern noch schneller als bisher qualitativ noch Besseres zu bieten und um den Mitarbeitern in der Küche die Arbeit ein bißchen leichter zu machen.

Frischluft statt Essensdunst

Das erste, was einem auffällt, wenn man die neue Küche betritt, ist, daß es gar nicht nach Küche riecht. Überall dampft, kocht und brutzelt es, doch man muß seine Nase schon ganz tief über die Töpfe halten, um zu riechen, was denn gerade zubereitet wird. Die neue Klimaanlage ist ein voller Erfolg. Alle Dämpfe werden sofort abgesaugt und durch Frischluft ersetzt.

Der alte, glatt gewordene Asphaltboden wurde durch eine neue rutschfeste und säurebeständige Noppenfliese abgelöst und somit die Unfallgefahr gemindert.

Durch die hellen, säurefesten Platten an den Wänden und die wesentlich verbesserten Lichtverhältnisse – die Fenster wurden vergrößert – macht die Küche einen freundlichen Eindruck, der sich in den zufriedenen Gesichtern von Köchen und Küchenfeen widerspiegelt.

Kartoffeln für 300 in 20 Minuten

Durch zweckmäßige Aufstellung der einzelnen Kochgruppen ist ein schnellerer Arbeitsablauf gewährleistet. Ein neuer Kartoffelschnellkocher sorgt neben den beiden alten dafür, daß in 20 Minuten für 300 Personen die Kartoffeln gar sind. Für Pommes-Frites-Freunde wurde eine neue Friteuse angeschafft.

Die Kesselanlage für Gemüse, Soßen, Eintopf und Vorsuppe wurde um 300 l vergrößert, es gibt jetzt zwei 100-Liter-, drei 200-Liter- und zwei 400-Liter-Kessel. Der Gemüseputzraum wurde mit einem eigenen Gemüsekühlraum ausgestattet. So kann man günstiger einkaufen und mehr Vorrat halten. Ebenfalls wurde die „kalte Küche" für Salatausgabe und Herrichten von Platten neu eingerichtet.

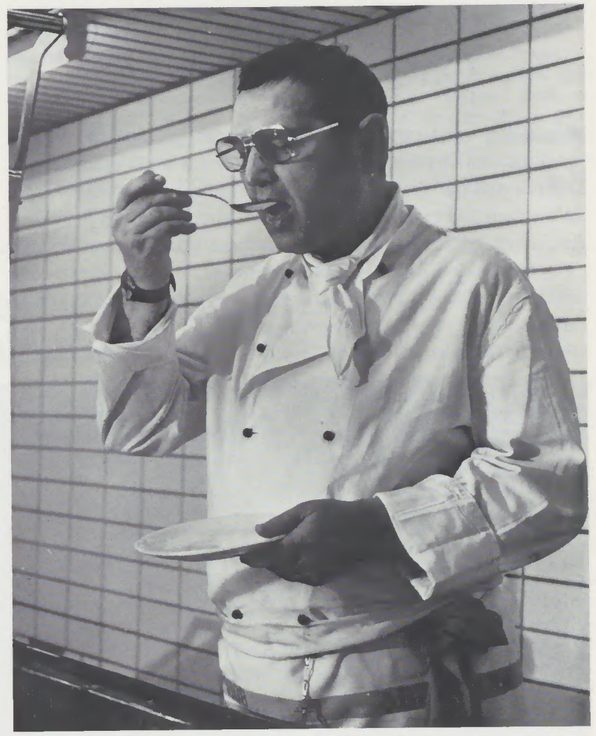
Ein Gewinn für Fleischfreunde

Durch die Neuanschaffung eines Fritomaten, hinter diesem ominösen Wort steckt ein Fließbandbratofen, wurde die Qualität von Schnitzeln und Steaks bedeutend gehoben, sie kommen nun nicht nur schneller, sondern auch saftiger auf den Teller.

Überhaupt hat sich für Fleischfreunde einiges getan. In der Fleischerei steht eine neuartige Räucherkammer, aus der die Mettwürste mit wesentlich zarterem Darm, im Volksmund „Pelle" genannt, herauskommen, um sich zum Grünkohl zu gesellen. Außerdem arbeitet dieses Wunderding der Technik sechsmal so schnell wie die alte Räucherkammer und zeigt sich auch noch umweltfreundlich. Es bedarf keines Kamins, der Rauch wird durch einen Katalysator nachverbrannt und durch Wasserkühlung abgeführt.

Eine neue Kesselanlage sorgt in der Fleischerei durch einen Thermostat für gleichbleibende Temperatur und somit gleichbleibende Qualität. Im schlimmsten Falle: Wenn eine Wurst platzt, platzen alle.

Ist das letzte Essen endlich auf dem Tisch, sorgen die Werksgasthaus-Heinzelmännchen für Sauberkeit. Der Nachschub an Warmwasser für die Reinigung der Küche wurde verdoppelt, ein Spülgerät säubert mit „Hochdruck" den Küchenboden. Sauberkeit, wohin man schaut.



Unsere Bilder:

Oben links: Mettwürste sind fertig „gerüstet" für die neue Räucherkammer, die sich sehr umweltfreundlich verhält, weil kein Rauch oder Dunst nach draußen dringen kann. Er wird nämlich nachverbrannt.

Unten links: Ein Blick in die neue Küche während der Vorbereitungen zum Mittagessen. Daneben: Im neuen Ofen muß der Braten heute besonders saftig werden.

Oben rechts: Das Essen kann passieren, wenn der Chefkoch Theodor Soostmeyer nach dem Probieren sein „Okay" gegeben hat.





Und das sagen die darin Tätigen von der neuen Küche im Werksgasthaus

Chefkoch Theodor Soostmeyer:
Die Küche ist mit einem Blick zu übersehen

Zweiter Koch Hans Wallat:
Zweckmäßigere, modernere Geräte

1. Commis Alfred Winkels:
Die Kessel sind eckig statt rund

Metzgermeister Franz Radzicki:
Der technische Ablauf ist wesentlich verbessert worden

Kaltmamsell Gerda Merten:
Alles bequemer geworden

Azubi Willi Weber:
Sonst war man bei der Hitze schon um 1 Uhr kaputt

thyssenkrupp Corporate Archives

Führungskräfte erhielten Orientierungshilfen

Wie in den Vorjahren, so wurde auch der Thyssentag 1973 zu einer echten Arbeitstagung, auf der rund 200 leitende Mitarbeiter aus der Thyssen-Gruppe mit aktuellen unternehmenspolitischen und in diesem Jahr auch sozialpolitischen Fragen in Referaten konfrontiert wurden und Gelegenheit hatten, mit den Vorständen und Geschäftsführungen der Konzerngesellschaften im Düsseldorfer Malkasten diese Fragen zu diskutieren. Vom Vorstand der Thyssen Niederrhein AG lieferten Vorstandsvorsitzender Dr. Kürten mit der Behandlung des Themas „Betriebliche Anpassungsprobleme bei kurzfristigen Marktschwankungen" und Arbeitsdirektor Kübel mit der Darstellung der ersten Erfahrungen mit dem neuen Betriebsverfassungsgesetz Beiträge zum diesjährigen Thyssentag. Das Referat von Arbeitsdirektor Kübel behandeln wir an anderer Stelle dieser Ausgabe.



Über betriebliche Anpassungsprobleme bei kurzfristigen Marktschwankungen sprach Vorstandsvorsitzender der Thyssen Niederrhein AG, Dr. Kürten, auf dem Thyssentag 1973. Das Bild zeigt ihn während seines Vortrages.

Dr. Sohl, bis zur Hauptversammlung der ATH Vorstandsvorsitzender, gab eingangs dieser Arbeitstagung einen Lagebericht, in dem er kurz auf die Entwicklung der Thyssen-Gruppe im vergangenen Geschäftsjahr einging (wir berichteten über diese Entwicklung ausführlich in der letzten Ausgabe der Werkzeitschrift) und in dem er sich aber auch mit den längerfristigen Konsequenzen aus den in den letzten beiden Jahren aufgetretenen Problemen befaßte.

Trotz aktueller Hochkonjunktur und der allmählich besseren Ertragslage gelte es zu erkennen, daß die Thyssen-Gruppe aus einer veränderten Startposition in die nächsten Jahre hineingehe. Um so wichtiger sei es, die Unternehmensstruktur den veränderten Umweltbedingungen anzupassen und damit die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Thyssen-Gruppe wieder zu festigen.

In einem Rückblick über die Entwicklung der Thyssen-Gruppe in den letzten beiden Jahrzehnten seit Neugründung der ATH im Jahre 1953 ging Dr. Sohl auch auf die Schwierigkeiten der Anfangsjahre ein und erläuterte noch einmal die mit der Herausbildung der neuen Thyssen-Gruppe verbundenen Maßnahmen. Nach dem Abschluß des technischen Wiederaufbaus habe die Beseitigung der Entflechtungsschäden im Vordergrund gestanden. Rückschauend müsse man feststellen, daß sich daraus zwangsläufig eine Reihe von Unternehmenszusammenschlüssen ergeben hätten. Sie seien aber nicht etwa eine Kumulation von Werken, Produktions- und Belegschaftsziffern gewesen, sondern eine sinnvolle Neuordnung mit dem Erfolg einer besseren Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit.

Inzwischen habe die Thyssen-Gruppe im Stahlsektor mit einer Kapazität von rund 15 Millionen Tonnen Rohstahl einen ausgewogenen Zuschnitt erreicht. Jetzt sei es an der Zeit, neben der Erhaltung der Leistungsfähigkeit des Stahlstandortes am Rhein neue Aspekte in die Konzeption der Thyssen-Gruppe einzubeziehen. Hierzu gehöre vor allem auch die Stärkung der Auslandsposition, wie sie an den Beispielen COSIGUA in Brasilien und Beteiligung am Stahlwerk FOS in Südfrankreich zum Ausdruck käme, und die beabsichtigte Zusammenarbeit mit Rheinstahl.

Dieser wichtige Schritt zur strukturellen Anpassung des Unternehmens an die weltweit stark veränderten Wettbewerbsbedingungen biete sowohl der Thyssen-Gruppe wie auch Rheinstahl bedeutsame Rationalisierungsmöglichkeiten. Er stelle darüber hinaus für die Thyssen-Gruppe eine wertvolle Ergänzung in zukunftsträchtigen Gebieten der Verarbeitung dar.

Im Schlußteil seiner Rede ging Dr. Sohl auf die Kritik ein, die vereinzelt an diesem Zusammenschlußvorhaben geübt worden war. „Was die Unternehmensgröße anbetrifft", so führte Dr. Sohl in diesem Zusammenhang aus, „so wächst Thyssen mit Rheinstahl keineswegs über eine in der Bundesrepublik ungewohnte Größenordnung hinaus – von ausländischen Vergleichen ganz abgesehen. Daß dieser Zusammenschluß auf keinem Gebiet zu einer marktbeherrschenden Stellung führt, ist unbestritten." Im übrigen hätten sich auch in der Vergangenheit die Einwände gegenüber den Unternehmenszusammenschlüssen der Thyssen-Gruppe jedesmal als unberechtigt erwiesen.

Dr. Sohl schloß seine Ausführungen mit einigen persönlichen Worten und dankte allen Mitarbeitern der Thyssen-Gruppe für die gute und freundschaftliche Zusammenarbeit in den vielen Jahren der gemeinsamen Tätigkeit. Zugleich im Namen der ebenfalls aus dem aktiven Dienst ausscheidenden Vorstandsmitglieder Professor Cordes und Dr. Risser verabschiedete er sich von den leitenden Mitarbeitern der

thyssenkrupp Corporate Archives

Thyssen-Gruppe mit den besten Wünschen für eine gesunde Weiterentwicklung des Unternehmens.

Im Anschluß an die Ausführungen Dr. Sohls befaßte sich TN-Vorstandsvorsitzender Dr. Kürten in einem durch Schaubilder ergänzten Vortrag mit betrieblichen Anpassungsproblemen bei kurzfristigen Marktschwankungen, ein Thema, das gerade vor dem Hintergrund der hinter uns liegenden rezessiven Marktphasen aktuell war. Darum stützte sich auch Dr. Kürten zur Darstellung der Problematik auf die Situation in der Abschwungphase 1971/72 und beleuchtete hier das Verhältnis des überproportionalen Anstiegs der Importe zur Marktversorgung und zu den Inlandslieferungen. Sehr eingehend erörterte Dr. Kürten nach dieser Bestandsaufnahme die einzuschlagende Marschroute bei künftigen Marktabschwächungen, eine Marschroute, die bereits aus dem Verhalten in der zurückliegenden Rezessionsphase vorgezeichnet war. Unterbaut wurden die hier angebotenen Lösungsmöglichkeiten durch eine Reihe von angenommenen Beispielen. Das Referat wurde sehr lebhaft diskutiert, ein Zeichen dafür, wie hautnah die Anpassungsprobleme bei kurzfristigen Marktschwankungen der deutschen Stahlindustrie sind.

Am Nachmittag des Thyssentages standen die Kohle- und Energieprobleme der Stahlindustrie im Mittelpunkt. Hierzu gab Dr. Spethmann in einem Referat einen Überblick über die Ursachen der Strukturkrise im deutschen Steinkohlenbergbau und die internationalen energiewirtschaftlichen Tendenzen. Sodann befaßte er sich mit den Überlegungen, die im Jahre 1968 zur Gründung der Ruhrkohle AG führten, und den Wettbewerbsnachteilen, denen sich die deutsche Stahlindustrie angesichts der Kostendifferenz zwischen heimischer Kokskohle und Überseekohle zunehmend gegenübersehe. Um ein Übergreifen der Strukturkrise des Bergbaus auf die Stahlindustrie zu verhindern, seien weitere Anpassungsmaßnahmen notwendig, bei denen die teilweise Freigabe von Importen sowohl vom Grundsatz unserer marktwirtschaftlichen Ordnung als auch wegen der Belastbarkeitsgrenze bei den Haushalten von Bund und Land im Vordergrund stehen sollten.

Weitere Vorträge von Dr. Höffken, Prof. Dr. Koch und Direktor Luckow behandelten die Bedeutung der Kostenrechnung als innerbetriebliche Entscheidungshilfe, Probleme des Umweltschutzes und Aufgaben der Produktentwicklung. Den Abschluß des Thyssentages bildete wie in jedem Jahr ein geselliges Beisammensein, das Gelegenheit bot, die Diskussion fortzusetzen und die persönlichen Kontakte zu vertiefen.

Hauptversammlung im Zeichen der Wachablösung im ATH-Vorstand



Ein Blick in die Hauptversammlung der August Thyssen-Hütte AG. Rechts der Tisch für Aufsichtsrat und Vorstand.

Zwei Ereignisse nahmen den breitesten Raum der in der Geschichte der August Thyssen-Hütte wohl längsten Hauptversammlung ein: die Wachablösung im Vorstand und die beabsichtigte Übernahme der Aktienmehrheit bei Rheinstahl. Mit Ablauf dieser Versammlung, an der etwa 2500 Aktionäre teilnahmen und auf der 77 Prozent des DM 1010 Mill. betragenden Aktienkapitals vertreten waren, traten Vorstandsvorsitzender Dr. Hans-Günther Sohl und die Vorstandsmitglieder Prof. Walter Cordes und Dr. Richard Risser in den Ruhestand. Dr. Sohl und Prof. Cordes gehörten dem ATH-Vorstand seit der Wiedergründung der Hütte im Jahre 1953 und Dr. Risser seit 1956 an. Es erfülle ihn und seine Vorstandskollegen mit Dankbarkeit, so äußerte sich Dr. Sohl in seiner Abschiedsrede, daß ihnen in reichem Maße das Befriedigendste zuteil geworden sei, das auch die Wirtschaft zu geben habe: schöpferisch zu wirken und zu gestalten. Sie, die Scheidenden, übergäben dem neuen Vorstand eine Aufgabe, die gewiß nicht leicht, aber ebenso faszinierend sei wie die Aufgabe, die man 1953 vorgefunden hätte. Wenn sie sich heute als Vorstandsmitglieder verabschiedeten, so täten sie es in der Gewißheit, daß das Unternehmen künftig von Männern geführt werde, die sich bereits seit langem – überwiegend im eigenen Haus – unternehmerisch bewährt hätten und die eine Kontinuität sicherstellten.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrates, Dr. Birrenbach, hob in sei-

thyssenkrupp Corporate Archives

nen Dankesworten die Leistungen der Vorstandsmitglieder in den ersten Jahren nach der Neugründung der ATH hervor, wobei er auch der großen Verdienste des damaligen technischen Vorstandes, Dr. Michels und des ersten, bereits verstorbenen Arbeitsdirektors Johann Meyer, gedachte. Unter der Führung von Dr. Sohl sei in den zwei Jahrzehnten aus den Trümmern des durch Krieg und Demontage stark zerstörten Hüttenwerkes ein Stahlkonzern von Weltgeltung entstanden. Das bezeuge eine unternehmerische Leistung, die im In- und Ausland Anerkennung gefunden habe. Dr. Sohl habe aber auch das Fundament für die Zukunft der ATH gelegt, die nun dem neuen Vorstand unter Führung von Dr. Dieter Spethmann anvertraut sei, einem Vorstand, der das volle Vertrauen des Aufsichtsrates besitze.

Mit der Zukunft der Thyssen-Gruppe hatte sich Dr. Sohl auch sehr eingehend in der bereits erwähnten Abschiedsrede vor der Hauptversammlung beschäftigt, nachdem er die Aktionäre über den Verlauf des Geschäftsjahres 1971/72 ins Bild gesetzt hatte. Über den Verlauf des Geschäftsjahres berichteten wir bereits in der letzten Ausgabe der Werkzeitschrift. Wir stehen nach den Ausführungen von Dr. Sohl zur Zeit in einer Phase, in der es darum geht, die Thyssen-Gruppe für die Zukunft zu rüsten. Dazu bedürfe es struktureller Anpassungen an die weltweit stark veränderten Wettbewerbsbedingungen, eine Aufgabe, die in der Öffentlichkeit noch nicht überall erkannt werde, der man sich aber aus unternehmerischer Verantwortung heraus nicht entziehen könne. Die Thyssen-Gruppe stehe heute im wesentlichen auf zwei Beinen:

1. der inländischen Stahlproduktion, bei der es sich überwiegend um austauschbare Massengüter handele, die trotz der hohen Leistungsfähigkeit der Werke von den bekannten Strukturveränderungen besonders betroffen seien,

2. dem Handel im In- und Ausland mit seinem breiten Werkstoffprogramm und zahlreichen sonstigen Erzeugnissen, deren Expansions- und auch Ertragsaussichten günstig beurteilt werden könnten. Die Basis reiche aber heute nicht mehr aus, um mit der weltweiten Entwicklung Schritt zu halten. Wenn sich die Thyssen-Gruppe im Gegensatz zu vergleichbaren Unternehmen anderer Branchen in der Auslandsproduktion, abgesehen von Erzbeteiligungen, bisher noch nicht besonders engagiert habe, so werde sich das in der Zukunft ändern. Erste Schritte in dieser Richtung seien in Brasilien mit der Beteiligung an der COSIGUA und in Südfrankreich mit der an dem neuen Küstenstahlwerk bei FOS in der Nähe von Marseille getan. Für die zweite Ausbaustufe sei in Brasilien eine Kapazitätsverdoppelung vorgesehen einschließlich der Errichtung einer Direktreduktionsanlage nach dem Purofer-Verfahren, das nach nunmehr 14jährigen Vorarbeiten in Oberhausen zur Betriebsreife einer Anlage mit einer Kapazität von 1000 Tagestonnen geführt habe. Damit sei übrigens die systematische Entwicklung dieses ersten europäischen Gasreduktionsverfahrens zu einem vollen Erfolg geworden. In Frankreich habe man die Möglichkeit, die Beteiligung von fünf Prozent in nennenswertem Umfang zu erhöhen und damit zu einer stärkeren Internationalisierung der Stahlindustrie beizutragen. Als einen weiteren Schritt in Richtung auf eine Umstruktuierung der Thyssen-Gruppe bezeichnete Dr. Sohl die Verstärkung des Verarbeitungssektors durch die angestrebte Verbindung mit Rheinstahl. Das Bild, das sich für die Zukunft bei einer Zusammenarbeit mit Rheinstahl abzeichnete, zeige eine Thyssen-Gruppe, die auf vier etwa gleichgewichtigen Säulen ruhen werde:

- Stahlproduktion Inland
- Handel
- Verarbeitung
- Auslandsproduktion.

Hierfür seien die Weichen gestellt. Nach den ersten zwei Jahrzehnten der neuen ATH beginne für die Thyssen-Gruppe ein neuer Abschnitt.

Nicht nur in der Rede von Dr. Sohl nahm die Schilderung über den Erwerb der Rheinstahl-Mehrheit einen breiten Raum ein, auch die Fragen der meisten Redner dieser Hauptversammlung drehten sich um diesen Komplex. So wollte man wissen, was für den Aktienerwerb aufgewendet wurde — nach Auskunft des Vorstandes 367 Mill. DM — und was man an Rationalisierungseffekten erwarte. Hier gab der Nachfolger Dr. Sohls im ATH-Vorstand, Dr. Spethmann, Auskunft. Es könnten z. B. im Walzwerksbereich Investitionsüberschneidungen vermieden und dadurch Kapitalkosten gesenkt werden. Weitere Rationalisierungseffekte verspreche man sich im Edelstahlsektor, durch Zusammenarbeit im Bereich des Stahlbaus, durch eine Programmabstimmung der Schiffswerften der beiden Unternehmen und auf dem Gießereisektor.

Die Tagesordnung mit den Vorschlägen zur Beschlußfassung und mit den Abstimmungen über die Verwendung des Bilanzgewinnes für das Geschäftsjahr 1971/72 und über die Entlastung von Vorstand und Aufsichtsrat und mit den Ersatzwahlen zum Aufsichtsrat nahm die letzte Stunde der Mammuthauptversammlung der ATH 1973 in Anspruch.

Dr. Sohl Vorsitzender des ATH-Aufsichtsrates

Der Aufsichtsrat der August Thyssen-Hütte AG hat am 17. April Dr. Hans-Günther Sohl zu seinem Vorsitzenden gewählt. Erster stellvertretender Vorsitzender blieb Heinz Oskar Vetter. Der bisherige Vorsitzende Dr. Kurt Birrenbach und das Aufsichtsratsmitglied Hans Mayr wurden zu weiteren stellvertretenden Vorsitzenden gewählt.

Großes Verdienstkreuz für Prof. Cordes

Prof. Dr. Walter Cordes, der mit der Hauptversammlung am 17. 4. aus dem Vorstand der ATH ausschied, erhielt das „Große Verdienstkreuz" des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland. Mit dieser Auszeichnung werden seine Verdienste um die Förderung der Wirtschaft, der Wissenschaft und gemeinnütziger Einrichtungen gewürdigt.

Wechsel im Vorstand der Walzstahlvereinigung

Bei der Walzstahlvereinigung haben die Mitgliedswerke das Vorstandsmitglied der ATH, Dr. Heinz Kriwet, für zwei Jahre zum neuen Vorsitzenden gewählt. Er wurde Nachfolger von Dr. Risser, der sein Amt mit seinem Ausscheiden aus dem ATH-Vorstand niederlegte.

Vom Vorstand in den Aufsichtsrat gewechselt

Dr. Winfried Connert, Vorstandsvorsitzender der zur Thyssen-Gruppe gehörenden Deutsche Edelstahlwerke GmbH, Krefeld, ist als Vertreter der Anteilseigner in den Aufsichtsrat des Unternehmens gewechselt.

thyssenkrupp Corporate Archives

Wann sind Sie mit einem Verbesserungsvorschlag und einer Prämie dabei?

Im Januar, Februar und März 1973 ausgezahlte Prämien in DM:

1x 2000,-	1x 240,-
1x 1235,-	7x 225,-
1x 1010,-	1x 150,-
1x 720,-	3x 140,-
6x 360,-	11x 135,-
1x 320,-	4x 120,-
1x 280,-	2x 60,-

Gesamtprämienbetrag: 10905,-

Für Ihren Verbesserungsvorschlag haben wir dieser Ausgabe einen Vordruck beigelegt, damit Sie Ihre Idee leichter zu Papier bringen können.

Stahlindustrie vor einem neuen Produktionsrekord

Die deutsche Stahlindustrie werde 1973 das Produktionsergebnis des bisher besten Jahres 1969 in Höhe von 45,3 Mill. t Rohstahl übertreffen und voraussichtlich nahezu 50 Mill. t erreichen, erklärte Dr. Herbert W. Köhler, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie, vor der Presse in Hannover.

Die sich belebende Konjunktur verdecke aber die Nachteile der währungspolitischen Ungewißheit und die Probleme bei der Kohleversorgung. Deswegen werden trotz der erhöhten Nachfrage und der gestiegenen Erlöse die Erträge der Stahlunternehmen nicht ausreichen, um die Verluste der beiden vergangenen Jahre abzudecken und den bei ihren ausländischen Konkurrenten eingetretenen Investitionsvorsprung aufzuholen. Köhler räumte jedoch ein, daß die Paritätsänderungen der letzten Zeit auch zu günstigeren Möglichkeiten für den Erzimport geführt hätten. Im internationalen Vergleich schneide die Stahlindustrie der Bundesrepublik schlecht ab: 1971 mußte sie mit 10,5 Prozent einen stärkeren Rückgang hinnehmen als alle ihre westlichen Konkurrenten. 1972 war in der Bundesrepublik die Erholung mit 4,8 Prozent schwächer als bei den meisten übrigen Partnern. Damit sei die Bundesrepublik das einzige Stahlerzeugungsland der Welt, das 1972 das Niveau von 1970 noch nicht wieder erreicht hatte.

Der deutsche Anteil an der Stahlproduktion der Sechsergemeinschaft sei, so Köhler, ständig gefallen. In der Zeit nach 1969 habe er sich besonders rasch verringert. Innerhalb von zwei Jahren sei er um 2,5 Punkte gefallen und habe damit den bisher niedrigsten Stand von etwa 39 Prozent erreicht.

Rohstahlproduktion im April rückläufig

Nachdem im März 1973 sowohl die bisher höchste monatliche Erzeugung als auch die größte produktionstägliche Leistung in den deutschen Stahlwerken erreicht worden war, ging die Stahlproduktion im April zurück. Nach vorläufigen Angaben des Statistischen Bundesamtes, Außenstelle Düsseldorf, wurden im April an 26,5 (März: 29) Produktionstagen 3,901 (4,354) Mill. t Rohstahl erzeugt, also 10,4 Prozent weniger. Auch die produktionstägliche Leistung war im April um 2,0 Prozent rückläufig, während sie im März noch um 3,8 Prozent gestiegen war. In den ersten vier Monaten des laufenden Jahres wurden insgesamt 15,910 Mill. t Rohstahl erzeugt, was gegenüber dem entsprechenden Vorjahreszeitraum ein Anstieg um 16,7 Prozent bedeutete.

Im Vergleich zum Rohstahl hat sich die Roheisenproduktion im April nur um 6,8 Prozent auf 2,940 (3,154) Mill. t abgeschwächt. Der Rückgang der produktionstäglichen Leistung um 3,7 Prozent lag hier allerdings höher. Im Zeitraum Januar/April erhöhte sich die Roheisenproduktion um 17,8 Prozent auf 11,698 Mill. t.

Auch Stahlindustrie mit Hannover-Messe zufrieden

Die ausstellenden Unternehmen der deutschen Stahlindustrie waren mit der diesjährigen Hannover-Messe zufrieden. Wie die Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie mitteilte, diente auch in diesem Jahr die Hannover-Messe den ausstellenden Unternehmen in erster Linie als Informations-Drehscheibe. Weiterhin setzte sich verstärkt der Trend fort, auch dem allgemein interessierten Messebesucher ein möglichst abgerundetes Bild der Unternehmen mit Hilfe zeitgemäßer Ausstellungstechniken zu entwickeln.

Die Form zeitgemäßer Ausstellungstechniken hat bei der Mehrzahl der Unternehmen zu einem verstärkten Interesse auch der fachlich nicht interessierten Besucher geführt. Die Anzahl der qualifizierten Fachgespräche hielt sich im Rahmen des Vorjahres, wobei der Besuch ausländischer Fachleute wiederum leicht angestiegen ist.

thyssenkrupp Corporate Archives

Friedrich Layh neuer Vorstandsassistent



Als Assistent des Arbeitsdirektors Friedrich Kübel hat Friedrich Layh am 2. Mai seine Tätigkeit bei der Thyssen Niederrhein AG aufgenommen. Er wurde am 23. 4. 1944 in Oehringen (Württemberg) geboren. In Freiburg, Frankfurt und Mainz studierte Layh nach dem Abitur Rechtswissenschaft und bestand im Januar 1970 das Erste Juristische Staatsexamen. Von Mai 1970 bis April 1973 war er als wissenschaftlicher Assistent bei einer Bürogemeinschaft von vier Bundestagsabgeordneten in Bonn tätig. Das Schwergewicht seiner Tätigkeit lag in dieser Zeit auf dem Gebiet der Sozial- und Gesellschaftspolitik.

Die Leitung der Erwachsenenbildung übertragen

Dem bisherigen Assistenten des Arbeitsdirektors, Dipl.-Volkswirt Heinrich Wittkopf, wurde die Leitung der Abteilung Erwachsenenbildung im Hauptabteilungsbereich Aus- und Fortbildung übertragen.

40 Jahre im Werk Oberhausen waren:

Josef Krajnc, Z; Johannes Lucassen, VkHW; Erich Ruther, E; Karl Scholz, Vs/WO.

Auf eine 25jährige Tätigkeit blickten zurück:

Hans von Ameln, Purofer; Jakob Heinrichs, EVK; Otto Klafke, VkMW; Heinz Lösche, MME; Mathias Meidler, VkE; Günter Pfisterer, EM; Erhard Reek, MMW/MF; Franz Reschke, MMW/MF, Jan Stefanowicz, MME; Otto Zacharias, SoBFW.

In den Ruhestand traten:

Artur Bartel, Peter Geisen, Ewald Harenza, Heinrich Hoffmann, Hermann Hofrath, Otto Kämpf, Kurt Matthias, Paul Nowak, Werner Osinski, Stephan Pasieka, Wilhelm Rissel, Johannes Zawacki.

Es verstarben:

2. 3. 1973 Franz Schmitz, 80 Jahre / 3. 3. 1973 Oskar Heidkamp, 46 Jahre / 4. 3. 1973 Karl Lechtleitner, 82 Jahre / 5. 3. 1973 Wilhelm Baumann, 77 Jahre / 5. 3. 1973 Willi Splitt, 72 Jahre / 7. 3. 1973 Heinrich Tschirner, 75 Jahre / 9. 3. 1973 Hermann Alsdorf, 72 Jahre / 16. 3. 1973 Wilhelm Fidorra, 64 Jahre / 17. 3. 1973 Friederich Wehn, 66 Jahre / 18. 3. 1973 Johann Vogt, 68 Jahre / 19. 3. 1973 Richard Frank, 70 Jahre / 22. 3. 1973 Wilhelm Klöttgen, 58 Jahre / 25. 3. 1973 Wilhelm Lindner, 68 Jahre / 10. 4. 1973 Wilhelm Emschermann, 78 Jahre / 13. 4. 1973 Hans Retzmann, 70 Jahre / 14. 4. 1973 Otto Buchholzki, 72 Jahre / 19. 4. 1973 Luise Derksen, 73 Jahre / 23. 4. 1973 Karl Praß, 70 Jahre / 24. 4. 1973 Paul Dörschel, 74 Jahre / 25. 4. 1973 Karl-Heinz Ohm, 44 Jahre / 27. 4. 1973 Wilhelm Real, 44 Jahre / 29. 4. 1973 Heinrich Podworni, 70 Jahre / 29. 4. 1973 Wilhelm Podworni, 64 Jahre.

Sicherheitsbeauftragte liefern wichtigen Beitrag zur Unfallverhütung

14 Belegschaftsmitglieder wurden für zehnjährige Tätigkeit als Sicherheitsbeauftragte im Werk Oberhausen in einer kleinen Feierstunde durch die Walzwerksberufsgenossenschaft und die zuständigen Vertreter des Werkes aus der Abteilung Arbeitssicherheit und des Betriebsrates geehrt. Es ist ein guter Brauch, daß man in Oberhausen den Sicherheitsbeauftragten nach 10 Jahren aufopferungsvollem, freiwilligem Einsatz ein Dankeschön sagt, das über die alltägliche Anerkennung hinausgeht, daß man einmal die Namen der Männer in der Öffentlichkeit nennt, die so viel für den Nächsten am Arbeitsplatz in einem langen Jahrzehnt taten. An diesem 18. April, an dem die Ehrung stattfand, standen folgende Namen auf der Liste der nun zehn Jahre tätigen Sicherheitsbeauftragten: Theodor Meis, BIG-Vergütung; Heinz Schmoll, BIG; Edmund Mrozek, WFein; Horst Stange, H; Hermann Kühl, MH; Walter Hoffmann, VkEW; Hans Tissen, VkEW; Manfred Stief, MME; Karl-Heinz Saalfeld, MS; Leo Knickhoff, SM IIa; Horst Feuerstake, SM II; Wilh. Nowak, MSP; Herbert Schmitz, MSP; K.-H. Diekhöner, MBauS.

Der Leiter des Hauptabteilungsbereiches Arbeitssicherheit, Werner Schulitz, wies in seinen Begrüßungsworten auf die vielen Aufgaben und Probleme hin, vor denen die Sicherheitsbeauftragten in den ver-



Den Sicherheitsbeauftragten überreichte der technische Aufsichtsbeamte der Berufsgenossenschaft, Dipl.-Ing. Buthe, ein Verbandskissen und eine Schreibmappe. Die Glückwünsche des Vorstandes überbrachte der Leiter des Hauptabteilungsbereiches Arbeitssicherheit, Werner Schulitz.

thyssenkrupp Corporate Archives

gangenen zehn Jahren immer wieder gestanden hätten und die zu lösen es nicht immer einfach gewesen sei. Daß sie aber durch ihren Einsatz mit den Problemen fertig geworden seien, zeige schon der Umstand, daß es dem Werk Oberhausen gelungen sei, das „Blaue Band" für niedrigste Unfallziffern in vergleichbaren Hüttenwerken schon vor vielen Jahren zu erhalten und es auch bis auf den heutigen Tag zu verteidigen. Das sei auch Verdienst der Sicherheitsbeauftragten, ihres persönlichen Engagements, ihres Verantwortungsbewußtseins für das Leben des Mitarbeiters. Dafür sage er ihnen heute den besonderen Dank des Vorstandes.

Viel Leid sei durch die Tätigkeit der Sicherheitsbeauftragten Kollegen und ihren Familien in der Vergangenheit erspart geblieben und werde ihnen auch in Zukunft erspart bleiben. So kennzeichnete der Vertreter des Betriebsrates, Helmut Stumpe, die Verdienste der Sicherheitsbeauftragten, die ihre Arbeit immer sehr ernst genommen hätten. Im Namen des Betriebsrates und der Sicherheitskommission der Belegschaftsvertretung dankte er für diese in den vergangenen zehn Jahren bewiesene Haltung.

Der neue technische Aufsichtsbeamte der Berufsgenossenschaft, Dipl.-Ing. Buthe, der den Sicherheitsbeauftragten ein Verbandskissen und eine Schreibmappe überreichte, hob in seiner Ansprache hervor, daß das Werk Oberhausen seit vielen Jahren in Bezug auf Arbeitssicherheit eine Spitzenstellung unter den Hütten- und Walzwerken der Berufsgenossenschaft einnehme. Es bedürfe jedoch weiterer großer Anstrengungen, den erreichten Stand der Arbeitssicherheit zu halten. Hierbei hätten die Sicherheitsbeauftragten eine sehr wichtige Rolle übernommen, denn gerade sie seien in der Lage, vor Ort eine Vielzahl von Unfallquellen aufzuzeigen. Die Hauptamtlichen bedürften des Gehilfen unmittelbar am Arbeitsplatz, sie bedürften des Sicherheitsbeauftragten. Für diesen sei wiederum eine sehr intensive Schulung in allen Sicherheitsfragen notwendig, um diese Vor-Ort-Arbeit leisten zu können, nämlich Gefahrenquellen zu erkennen und dadurch Unfälle verhindern zu helfen. Nur durch die Mitarbeit vieler könnten Erfolge erzielt werden. Zum Schluß meinte Dipl.-Ing. Buthe, ein Sicherheitsbeauftragter habe schon sehr viel erreicht, wenn er in einem Jahr auch nur einen einzigen Mitarbeiter hundertprozentig von der Notwendigkeit der Unfallverhütung überzeugt habe.

Noch einmal Bewertungspunkte beim Sicherheitswettbewerb 1973

Die Bewertung von Sauberkeit und Ordnung im Sicherweitswettbewerb 1973 kann für die einzelnen Bereiche bei jeder Überprüfung maximal 20 Punkte ergeben, so daß jeder Bereich während des Wettbewerbs bei optimalem Ordnungs- und Sauberkeitszustand 20 Wertungspunkte erreichen kann. Die Verbesserung des Unfallverlaufs kann jedem Bereich 40 Wertungspunkte bringen, wenn dieser Bereich seine Unfallzahl um mehr als 50 Prozent verbessert hat, wie die Tabelle zeigt, die wir in der vorigen Ausgabe unserer Werkzeitschrift veröffentlicht haben.

Wir weisen darum noch einmal auf die Zahl der erreichbaren Wertungspunkte beim Sicherheitswettbewerb 1973 hin, weil bei den Wertungsbedingungen, über die wir ebenfalls in der vorigen Ausgabe der Werkzeitschrift berichteten, die Bewertung irrtümlich mit 10 bzw. 20 Punkten und nicht mit 20 bzw. 40 Punkten angegeben worden war.

Das mußte nicht sein!

Es gibt viele Unfallursachen. Ein großer Teil von ihnen kann der einzelne Mitarbeiter an seinem Arbeitsplatz von sich aus nicht abstellen, aber oft ist auch Unachtsamkeit der Unfallgrund, wie z. B. in all' den Fällen, über die wir nachstehend berichten. Solche Unfälle zu vermeiden, hat jeder Mitarbeiter selbst in der Hand, wenn er sich den Wahlspruch zu Herzen nimmt:

Besser kurz nachgedacht als durch Unfall lange krank.

Fall 1:
Das Belegschaftsmitglied R. verließ die Werkstatt. Es lief gegen eine im Kran hängende Last und zog sich eine Platzwunde der Schädeldecke zu.
Ausfallzeit: 11 Tage

Fall 2:
In einem Betriebsbereich war ein Waggon beladen worden. Der Mitarbeiter S. benutzte nicht den vorhandenen Abstieg, sondern sprang vom Waggon. Er zog sich dabei eine Zerrung des Kniegelenks zu.
Ausfallzeit: 32 Tage

Fall 3:
Der Belegschaftsangehörige A. warf — ohne sich davon zu überzeugen, ob sich jemand in der Nähe des Schlackenloches aufhielt — etwa 1¼ Stunde nach dem Abstich Schwarten aus der Abstichrinne ins Schlackenloch. Dabei wurde der Belegschaftsangehörige L. von hochgeschleuderten Schlackenspritzern getroffen.
Ausfallzeit: 17 Tage

Fall 4:
Der Mitarbeiter M. hatte die Aufgabe, ein Schrottpaket an einen Kran anzuhängen. Er hielt die Kette nicht mit der flachen Hand, sondern umschloß sie mit den Fingern. Beim Aufziehen wurden die Finger zwischen Paket und Kette gequetscht.
Ausfallzeit: 22 Tage

Fall 5:
Das Belegschaftsmitglied K. hatte vom Ständerrollengang die Lagerdeckelschrauben gelöst. Beim Zurückgehen achtete er nicht auf einen hinter ihm liegenden Preßluftschlauch, trat darauf, rutschte aus und fiel auf die linke Hand. Hierbei zog er sich Verstauchungen der Hand und des Mittelfingers zu.
Ausfallzeit: bisher 30 Tage, K. ist weiterhin arbeitsunfähig.

Fall 6:
Beim Zusammenklappen einer Leiter geriet J. mit dem rechten Daumen zwischen die Holme.
Ausfallzeit: 23 Tage

Fall 7:
S. war mit Schweißarbeiten beschäftigt. Er stützte sich zeitweise mit dem Schweißbrenner auf dem Schweißtisch ab. Dabei rutschte er mit dem Schweißbrenner ab und verbrannte sich mit der Schweißflamme die rechte Hand.
Ausfallzeit: 18 Tage

thyssenkrupp Corporate Archives

Aus Thyssenstahl heute schon fümorgen konstruiert

Wenn man einen Besucher der Hannover-Messe nach seinem Eindruck vom Thyssen-Messehaus in diesem Jahr fragte, so antwortete er spontan: „Hoch interessant diese Metastadt und das Fahrzeug, das auf Magnetfeldern schwebt und uns eines Tages nach Hamburg in zwei Stunden bringen soll."

Die Thyssen-Gruppe hatte in Hannover mit dieser Schau unter dem Motto „Richtung 83", in der sie den Besuchern vor Augen führte, wie sie sich in Produktion, Forschung und Entwicklung auf die Zukunft, auf die in den nächsten zehn Jahren zu erwartenden vielfältigen Veränderungen unserer Umwelt einstellt, eine echte Attraktion geschaffen.

Auf einer Grundfläche von 200 qm und mit einer Höhe von 15 m wurde vor dem Thyssen-Messehaus das Metastadt-Bausystem demonstriert, wie unsere Bilder auf dem Titel und Rücktitel dieser Ausgabe deutlich zeigen. Eine neue industrialisierte Stadtbautechnik, die bessere Lebensqualitäten, eine Intensivierung der Bodennutzung und Nutzbarmachung des öffentlichen Grundbesitzes in unseren überfüllten Stadtgebieten schaffen soll, wird mit dem Metastadt-Bausystem angestrebt. Das spannweitenüberbrückende Tragwerksystem ermöglicht eine Vielfalt unterschiedlicher Gebäudeformen zwischen Flachbau und Turmbau, vor allem stark terrassierte und gestaffelte Gebäude. Die Metastadt entsteht durch nahtlos gleitende Erneuerung und Intensivierung der alten Stadtstrukturen. Sanierungsgebiete werden schrittweise nach Entwicklungsbedarf von dem neuen wachstums- und erneuerungsfähigen Gebäudesystem durchdrungen und überlagert.

Unternehmen der Thyssen-Gruppe liefern die Stahlelemente des Metastadt-Bausystems, eines Systems, das schon lange keine Utopie mehr ist, sondern in dem bereits die ersten Bauten errichtet werden, so ein Verwaltungsgebäude mit 2000 qm Bürofläche. Im August dieses Jahres wird mit der Hochmontage eines Wohnkomplexes in Wulfen begonnen. Hier werden im ersten Bauabschnitt 100 Wohnungseinheiten im sozialen Wohnungsbau und 2000 qm andere Nutzungsfläche geschaffen.

In Richtung 1983 wies auch das erste Großversuchsfahrzeug der Welt, das nur von Magnetfeldern getragen und geführt wird und das man im Thyssenhaus auf der Hannover-Messe nicht nur bestaunen, sondern in das man auch einsteigen konnte, so wie wir es vielleicht im Laufe des nächsten Jahrzehnts tun können. Mit diesem auf dem Magnetfeld-Fahrtechnik-Prinzip beruhenden Fahrzeug der Zukunft hat Messerschmitt-Bölkow-Blohm, ein Unternehmen, an dem die August Thyssen-Hütte beteiligt ist, eine Lösung, vor allem für Schnelltransportprobleme, angeboten, wie sie sich heute schon abzuzeichnen beginnen. Fahrzeuge mit dieser Technik können Geschwindigkeiten von mehreren hundert Kilometern in der Stunde erreichen. Im Vergleich zum bekannten Rad-Schiene-System hat die Magnetfeld-Fahrtechnik den Vorteil der Lärmarmut und Abgasfreiheit. Das Versuchsfahrzeug, das in Hannover gezeigt wurde, wird von Magnetfeldern getragen, auf einer zweischienigen Fahrspur geführt und mit einem geringen Spielraum an der Schiene in der Schwebe gehalten. Eine Regelungsanlage kontrolliert den Schwebezustand des Fahrzeuges und gleicht Störungseinflüsse aus. Der Antrieb erfolgt durch ein elektrisches Wanderfeld.

Daß diese Messe-Attraktionen auch den Laien in hohem Maße interessierten, das bewies in diesem Jahr der sehr starke Besuch des Thyssenhauses auf der Messe. Selbstverständlich kam aber auch der Fachmann auf seine Kosten, der die Ausstellungen der Thyssen-Gruppe vor allem zur Erweiterung seines Spezialwissens besuchte. Daß auch die kleinen geschmackvoll gestalteten Gesprächsräume der Thyssen Niederrhein AG und ihrer Tochter, der Westfälischen Union AG, während der Messetage in Hannover viel Besucher zählten, die sich vor allem für die in Oberhausen produzierten Sonderstähle interessierten, wurde von uns besonders gerne vermerkt. Neben den Hinweisen auf Sonder- und Spezialstähle machte das Werk Oberhausen auf seine Leistungsfähigkeit als Hersteller von Preßteilen aufmerksam. Es wurde dokumentiert, daß Thyssen Niederrhein durch das neue Preßwerk erweiterte Fertigungsmöglichkeiten besitzt, die es erlauben, selbst größte und schwerste Bauteile einwandfrei herzustellen, wie es ja der große Boden vor der Metastadt deutlich demonstrierte. Mit Walzdrahtabschnitten verschiedener Profile und Abmessungen machte Thyssen Niederrhein darauf aufmerksam, daß es nicht allein der größte Walzdrahthersteller der Bundesrepublik ist, sondern auch über modernste und leistungsfähigste Walzdrahterzeugungsanlagen verfügt.

Mit den verschiedensten Erzeugnisbeispielen aus Walzdraht wartete die Westfälische Union AG in Hannover auf.



So wie auf unserem Bild rechts präsentierte sich die Thyssen Niederrhein AG mit einigen ihrer Erzeugnisse auf der Messe in Hannover. So sah man eine Halbkugel aus hochfestem Sonderbaustahl NAXTRA, einen plattierten Korbbogenboden, ein gekümpeltes Kugelsegmentblech und ein plattiertes Feinblech neben einigen Walzdrahtabschnitten verschiedener Profile und Abmessungen.





Die Attraktion im Thyssenhaus war das Magnetfeld-Fahrzeug von Messerschmitt - Bölkow - Blohm, einem Unternehmen, an dem die ATH maßgeblich beteiligt ist. Viele der Besucher wollten, wie unser Bild oben zeigt, selber einmal probieren, wie man in einem Fahrzeug der Zukunft sitzt. — Unten ein Gesamtbild von der Besprechungskabine und dem Stand der Thyssen Niederrhein AG im Thyssenhaus.

thyssenkrupp Corporate Archives



thyssenkrupp Corporate Archive